



## Contribution du CNCPH

*Relative à l'article 27 (travail et emploi) de la Convention internationale des droits des personnes handicapées*

**Assemblée plénière du 19 mars 2021**

### **Rappel du contexte**

---

La contribution du CNCPH se situe dans le cadre d'une consultation du comité des droits des Nations Unies en vue de l'élaboration de ses commentaires généraux sur l'article 27 de la convention (travail et emploi).

La contribution doit permettre une vision des bonnes pratiques sur ces questions mais aussi pointer les freins et faire des propositions aux membres du comité des droits pour permettre l'amélioration du cadre de travail des personnes en situation de handicap.

### **Constats, recommandations et observations du CNCPH**

---

#### **Introduction**

Les Etats dont la France, ayant ratifié la convention s'engagent à ce que (article 27) : « L'activité professionnelle demeure un moyen essentiel de participer à la vie sociale » Il contribue à la réalisation, à la structuration de soi et au sentiment d'utilité sociale. Tout adulte handicapé, qui en a le potentiel, doit avoir la possibilité d'exercer une activité professionnelle en milieu ordinaire et suivre un parcours professionnel conforme à ses aptitudes et à ses aspirations ».

L'emploi, la formation et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ont fait l'objet de profondes évolutions en France ces dernières années tant sur l'emploi dit « ordinaire » que dans le secteur protégé. En cela, nous pouvons dire qu'elles vont dans le sens de l'article 27.

Toutefois, ces évolutions positives ne doivent pas masquer un nombre de freins encore importants pour les personnes en situation de handicap qui souhaitent se former, accéder à l'emploi ou s'y maintenir. En France, le chômage pour les personnes en situation de handicap reste encore 2 fois plus élevé que pour le reste de la population. On note également que le taux d'inactivité est pratiquement égal à la moitié du reste de la population Selon le Défenseur des Droits<sup>1</sup>, le handicap et l'état de santé sont les premières causes de discrimination sur les questions d'emploi ou de maintien dans l'emploi.

Le quota de 6% d'embauche de travailleurs handicapés dans les entreprises ou les fonctions publiques n'est toujours pas atteint.

---

<sup>1</sup> 13<sup>ème</sup> baromètre de décembre 2020 du Défenseur des Droits : La perception des discriminations dans l'emploi

## **I. Des évolutions positives à évaluer sur le moyen terme**

Plusieurs pans favorisant l'accès aux droits, à la formation, à l'emploi ou au maintien dans l'emploi ont fait l'objet de réformes.

### **1) L'information**

Il existe encore de nombreuses barrières concernant l'accès à l'information des personnes en situation de handicap portant sur les dispositifs de formation d'emploi et de maintien dans l'emploi. Une solution serait de mieux communiquer et de mener des campagnes d'information sur les aides mobilisables (ex. : lancement en France de la plateforme [www.monparcourshandicap.gouv.fr](http://www.monparcourshandicap.gouv.fr)).

### **2) L'accès au statut de « Travailleurs en Situation de Handicap (TSH) »**

Simplification des démarches pour les personnes dont la situation de handicap ne pourra pas s'améliorer en octroyant un droit à vie semble être une piste à privilégier.

En effet, l'octroi par les organismes en charge de qualifier le handicap d'une double orientation secteur protégé et milieu ordinaire permet aux personnes en situation de handicap de choisir librement leur orientation professionnelle

### **3) La scolarité**

Amplification de l'école inclusive, augmentation du nombre d'étudiants en situation de handicap sont autant de facteurs qui permettent une meilleure intégration des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi. Il est important de rappeler qu'une forme de continuité doit être assurée entre le milieu scolaire/ universitaire et l'entrée dans l'emploi (l'apprentissage et les stages constituent un début de solution).

### **4) La formation**

Plusieurs dispositifs paraissent faire leurs preuves au niveau de la formation continue :

- L'appui à l'alternance (mixant formation et emploi au sein d'une l'entreprise ou d'une administration) qui a amené une augmentation des personnes en situation de handicap accédant à ce mode de formation,
- L'augmentation du nombre de personne en situation de handicap dans les formations financées par les régions et par le service public de l'emploi,
- L'adaptation de la formation pour les travailleurs dans les établissements d'emploi protégé par le biais du dispositif spécifique (ex. : différents et compétents en France qui facilite la reconnaissance des acquis et de l'expérience),
- La transformation des centres de pré-orientation et de rééducation professionnelle visant à permettre un meilleur accompagnement de la reconversion professionnelle des personnes en situation de handicap.

### **5) L'emploi et le maintien dans l'emploi**

Des dispositifs ou des contrats spécifiques ont été mis en place pour favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et qui méritent d'être mis en avant :

- La mise en place de contrats passerelles pour aller vers le milieu ordinaire,
- La mise en place de l'emploi accompagné (emploi assisté) pour renforcer l'aide à la recherche d'emploi ou au maintien dans l'emploi dans le milieu ordinaire ou protégé, l'octroi de prime à l'embauche pour les entreprises. La mise en place de l'emploi accompagné répond à un réel besoin d'accompagnement renforcé de certaines personnes en situation de handicap pour accéder ou se maintenir dans l'emploi tant dans le milieu ordinaire que protégé. Il conviendra d'amplifier ce dispositif pour répondre aux besoins croissants des publics,
- La réforme de l'obligation d'emploi mise en place en 2020 afin d'inciter les entreprises et les employeurs publics à favoriser l'emploi direct,
- L'aménagement des situations de travail pour accéder ou se maintenir dans l'emploi,
- Le soutien de l'Etat et d'organismes paritaires en faveur des entrepreneurs en situation de handicap peuvent permettre à de nombreuses personnes en situation de handicap de créer leur propre emploi,
- Le rapprochement du service public de l'emploi et des acteurs spécialisés dans l'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap semblent être aussi des pistes à exploiter,
- La mise en place de référent handicap dans les entreprises de +250 salariés et dans les centres d'apprentissage.

Il convient de faire évoluer les réflexions autour de la place des établissements d'emploi protégés (ex. : en France, des travaux viennent d'être lancés pour envisager l'avenir de ces établissements vers un modèle plus inclusif. Ces travaux portent sur le modèle économique des établissements, les droits des personnes, partenariat avec le milieu ordinaire, professionnalisation et attractivité des métiers). Un des enjeux sera de fluidifier les parcours des personnes en établissements pour permettre un meilleur accès au milieu ordinaire. La possibilité pour les personnes en situation de handicap de pouvoir retourner du milieu ordinaire vers le milieu protégé si sa situation l'exige, doit être entendue.

Cependant, il reste encore des freins importants pour arriver à une égalité de traitement des personnes en situation de handicap face à l'emploi.

## **II. Des freins qui demeurent pour accéder à la formation, à l'emploi, pour s'y maintenir et évoluer dans l'emploi**

D'une manière générale, sur l'ensemble des champs de l'emploi nous relevons un manque important de données statistiques pour mesurer l'efficacité des politiques publiques, connaître précisément les personnes en situation de handicap et leurs besoins. De même, l'accès à certains dispositifs n'est pas ou rarement évalué et ne cela ne permet pas d'en mesurer leur efficacité.

**L'accès au statut administratif de « Travailleur en Situation de Handicap »** peut être obtenu par une personne au moyen de différents titres administratifs. Cependant, certaines catégories de titres excluent l'accès des travailleurs handicapés de mesures en faveur de l'emploi qui leurs sont pourtant destinées. Si cette situation amène une égalité de traitement apparente, cela entraîne une « perte de chance » d'accéder à l'emploi notamment par le biais de contrats spécifiques ou de primes.

**L'accessibilité et la compensation** : malgré les actions mises en œuvre par les organismes paritaires l'accessibilité des entreprises et des fonctions publiques est parfois complètement absente ou partielle. Des bâtiments restent inaccessibles pour des personnes à mobilités réduites, (absence de texte réglementaire visant les établissements recevant des travailleurs) les contenus et logiciels numériques utilisés par employeurs ne sont pas toujours compatibles avec certaines situations de handicap, les outils de communication sont parfois inadaptés.

Plus particulièrement, la notion d'aménagement raisonnable (qui apparaît bien dans la loi française depuis 2005) demeure complexe dans son interprétation et son application, en particulier pour les personnes en situation de handicap ayant les besoins de compensation les plus importants (aménagement du temps de travail, aide humaine sur le lieu de travail, transports adaptés) pour lesquelles l'accès puis le maintien dans l'emploi reste difficile.

**Les emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières** : des dispositions législatives permettent aujourd'hui aux entreprises sur certains types de postes (ex : ambulancier, chauffeur routier, commercial...) d'être exonérées d'une partie de leur contribution aux organismes d'assurance sociale au prétexte que ce type d'emploi ne peut pas être occupé par un travailleur en situation de handicap. Dans le même temps, un nombre important de personnes en situation de handicap occupent ce type de poste, ce qui démontre l'inadéquation de cette mesure avec la réalité du terrain. Cette mesure entraîne ainsi une discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap et a aussi pour effet de diminuer le quota d'embauche pour les entreprises.

**Le manque de garantie d'une progressivité des revenus en cas d'accès à l'emploi** : les travailleurs et travailleuses en situation de handicap (TSH) perçoivent une grande diversité de revenus substitutifs dont les règles sont différentes. Ces revenus substitutifs se voient, dans leur grande majorité, diminués quand les TSH tirent un revenu de leur travail.

## **Position du CNCPH**

---

- 1)** Déterminer les besoins (notamment par le renforcement des collectes de statistiques) et mettre en place une évaluation des politiques publiques qui donne à connaître le nombre de bénéficiaires accédant aux dispositifs et leurs « caractéristiques » afin de pouvoir adapter de manière pertinente les politiques

publiques. L'OIT serait un organisme pertinent pour déterminer des critères d'évaluation commun à l'ensemble des parties prenantes.

- 2) Permettre l'accès aux mesures pour la formation, l'emploi et le maintien dans l'emploi à l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- 3) Impliquer l'ensemble des acteurs de l'entreprise dans le cadre d'un dialogue social de qualité.
- 4) Développer le rôle du référent handicap pour favoriser l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap tant dans le secteur privé que dans la fonction publique.
- 5) Inciter tous les employeurs et les structures d'enseignement à nommer un référent handicap en responsabilité de l'information et de la coordination des actions des politiques inclusives tant auprès des TSH que des managers/ professeurs.
- 6) Développer des dispositifs d'égalité des chances afin de faciliter l'évolution de carrière, au moyen d'actions de sensibilisation des employeurs, des formations permettant leur accès à une promotion contribuant ainsi à la disparition du plafond de verre.
- 7) Faire progresser le concept d'accessibilité universelle comme par exemple la mise en place d'un référentiel d'accessibilité universelle dans les centres d'apprentissage et dans le même temps accompagner les employeurs pour permettre une mise en accessibilité, physique, technique et numérique des lieux et des situations de travail.
- 8) La notion d'aménagement raisonnable nécessite encore des éclairages de la part du comité des droits de l'ONU sur la dimension travail-emploi.
- 9) Demander l'abandon du signal discriminatoire lié à des dispositifs législatifs ou réglementaires exigeant des conditions d'aptitudes particulières.
- 10) Évaluer la politique handicap des entreprises au travers de la norme internationale ISO 26 000 qui est déclinée en France par la norme X50-783.

## **Vote de l'Assemblée plénière du CNCPH**

---

Les membres du CNCPH, réunis en assemblée plénière, approuvent et adoptent la contribution proposée.