

15ème législature

Question N° : 21810	De M. Christophe Arend (La République en Marche - Moselle)	Question écrite
Ministère interrogé > Personnes handicapées		Ministère attributaire > Travail
Rubrique > personnes handicapées	Tête d'analyse > Accessibilité à l'emploi en milieu ordinaire et handicap	Analyse > Accessibilité à l'emploi en milieu ordinaire et handicap.
Question publiée au JO le : 23/07/2019 Réponse publiée au JO le : 10/12/2019 page : 10824 Date de changement d'attribution : 29/10/2019		

Texte de la question

M. Christophe Arend alerte Mme la secrétaire d'État, auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, sur l'accessibilité à l'emploi des jeunes adultes en situation de handicaps particuliers en milieu ordinaire. Dans le système scolaire ordinaire, il existe des mesures d'accompagnement des jeunes en situation de handicap telle que le recours aux auxiliaires de vie scolaire (AVS), désormais accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) mutualisés au sein des pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL). Si ces enfants sont acceptés en études supérieures, en alternance, les familles peuvent intervenir pour continuer à disposer d'un AVS. Mais la situation se complique financièrement pour les familles. En effet, par exemple, un étudiant en BTS en alternance percevra 1 000 euros et la famille devra financer 2 000 euros par mois pour l'AVS. À ce stade, il s'agit déjà d'une situation discriminatoire pour certaines familles. Le problème majeur va se poser après les études du jeune actif en situation de handicap. Dans la poursuite du parcours de ces jeunes adultes en milieu ordinaire du monde du travail, non seulement rien n'est prévu, mais en plus, un vide juridique demeure. Ce dernier a pour conséquence la réticence des patrons à embaucher un jeune adulte handicapé qui serait accompagné d'un AVS, car cette personne ne serait pas couverte par les assurances habituelles des entreprises et sa présence au sein de l'entreprise n'est justifiée dans aucun cadre légal. Devant cette situation, deux choix sont favorisés par les entreprises : ne pas remplir les quotas de travailleurs handicapés prescrits, préférant payer des pénalités ; ou tenter de remplir ces quotas par le biais de leurs propres employés, plus avancés en âge et présentant des maux de dos ou autres maladies professionnelles qui leur donnent droit au statut de travailleurs handicapés. Afin de ne pas laisser les familles de ces jeunes adultes atteints de handicaps particuliers se battre seules, pour l'accès et l'accompagnement pendant les études et surtout pour leur accès au marché du travail, des mesures d'accompagnement spécifiques doivent être mises en place. Dans le cas contraire, une discrimination intolérable est inévitable, dans la mesure où les jeunes adultes issus de famille sans moyens sont placés dans des centres psychiatriques où ils ne progresseront pas et n'auront plus une vie normale. En effet, seules les familles disposant de certains moyens pourront leur offrir des cadres qui permettent à ces jeunes adultes d'évoluer, de progresser et de vivre une vie digne. Reste l'accès au monde du travail en milieu ordinaire, qui ne doit pas leur être définitivement fermé. Il lui demande quelles mesures entend prendre le Gouvernement pour mieux accompagner les jeunes actifs en situation de handicap particulier et leurs familles afin qu'ils puissent avoir une vie épanouie et un travail en milieu ordinaire.

Texte de la réponse



Trente ans après la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, malgré de nets progrès, les personnes handicapées continuent de rencontrer de fortes difficultés d'accès et de maintien dans l'emploi. Le taux d'emploi direct des personnes handicapées dans le secteur privé est de 3,5 % seulement (données 2017). Aujourd'hui, 18% des personnes reconnues handicapées sont au chômage, soit le double de l'ensemble de la population, et 73% des demandeurs d'emploi ont un niveau inférieur au baccalauréat (données 2018). Or les personnes handicapées doivent pouvoir trouver un emploi comme et avec les autres. C'est l'objectif porté par l'ensemble du Gouvernement, qui est rappelé dans le cadre de la « Stratégie pour l'emploi des personnes en situation de handicap » qui a été présentée le 18 novembre dernier à l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. Cette stratégie présente 17 leviers afin de développer le niveau de qualification et les compétences des personnes en situation de handicap, d'inciter les employeurs à embaucher et à maintenir en emploi des personnes handicapées et de simplifier les démarches tant pour les personnes que pour les employeurs, en proposant une offre adaptée aux besoins. Pour mieux accompagner les jeunes en situation de handicap dans la poursuite de leur parcours en milieu ordinaire de travail, la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a rénové le dispositif de l'apprentissage, avec l'objectif de doubler le nombre d'apprentis handicapés d'ici 2022. Un budget majoré de 20 millions d'euros par an est identifié pour majorer le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les personnes handicapées. Depuis le 1er janvier 2019, chacun des 965 CFA a l'obligation de nommer un référent handicap et le réseau des 435 missions locales s'est mobilisé pour amplifier la dynamique de l'apprentissage pour les jeunes en situation de handicap. Par ailleurs, il existe des aides pour accompagner ces jeunes dans leur parcours professionnel. Ainsi, pour le secteur privé, l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) propose des aides individuelles comme l'aide humaine à la compensation du handicap qui permet de financer l'intervention d'une personne pour réaliser un geste professionnel à votre place ou un soutien spécifique. Il existe aussi une aide aux déplacements en compensation du handicap pour régler les frais de déplacements liés au handicap pour les trajets domicile / lieu de travail. L'Agefiph propose par ailleurs une compensation pour les employeurs, à l'instar de l'aide liée à la reconnaissance de la lourdeur du handicap qui a pour objectif de compenser financièrement les charges importantes supportées par une entreprise du fait des conséquences du handicap d'une personne sur la tenue de son poste après mise en place de l'aménagement optimal de la situation de travail. Et dans le secteur public, le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) propose des aides à l'employeur qui permettent notamment la prise en charge des frais d'auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle. L'objectif est de compenser la perte d'autonomie de la personne face aux actes de la vie quotidienne susceptibles d'intervenir dans le cadre professionnels (aide au repas, au transfert, aux déplacements, etc.), mais également les frais d'auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles, ou encore le tutorat comme aide temporaire (sauf pour les stagiaires et les apprentis où l'aide peut être mobilisée pendant la durée du contrat d'apprentissage ou de la convention de stage). Enfin, le dispositif de l'emploi accompagné vise à mettre en œuvre un soutien des personnes en situation de handicap et de leurs employeurs qui soit souple, adapté à leurs besoins et mobilisable à tout moment du parcours. Ce dispositif, mis en œuvre dans les territoires depuis début 2018, repose sur une collaboration étroite entre acteurs du secteur médico-social et acteurs du service public de l'emploi. Il concerne aujourd'hui environ 2 000 personnes handicapées, globalement plutôt jeunes (45% ont moins de 30 ans).