

TRAVAIL

Garantir l'accès à la vie professionnelle

Quelques chiffres

- **Sur les personnes en situation de handicap sans emploi** : 37% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont en emploi contre 66% de la population générale².
- **Sur les Achats responsables** : 88 % des entreprises privées et organismes publics réalisent des achats responsables (97% des grandes entreprises, 78% des TPE / PME)³.

Les employeurs considèrent que les personnes avec handicap « *psychique ou intellectuel* » sont parmi les plus difficiles à intégrer en entreprise (seulement 18% d'entre eux considèrent que le handicap psychique est « plutôt facile » à intégrer, seulement 16% s'agissant du handicap intellectuel)⁴.

Nos demandes

- Favoriser l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap
 - En incitant les entreprises du milieu dit « ordinaire » à les accueillir, notamment via la clarification des différents dispositifs venant en soutien aux employeurs pour le recrutement de personnes en situation de handicap (soutien financier, accompagnement et/ou inclusion progressive, maintien dans l'emploi) : emploi accompagné, période de mise en situation professionnelle, mise à disposition individuelle ou collective, recrutement à temps partiel...
 - En supprimant les « emplois Exigeant des Conditions d'Aptitude Particulière » (ECAP)
 - En augmentant le budget du dispositif « emploi accompagné » et des autres dispositifs d'accompagnement
- Développer les achats responsables
 - Réaliser un bilan de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et de son impact sur la sous- traitance aux Etablissement et services d'aide par le travail (ESAT) / Entreprises adaptées (EA)

² Source : Emploi et chômage des personnes handicapées, tableau de bord national 2020 Agefiph, Avril 2021

³ Source : Observatoire économique national 2020-2021 des Achats Responsables (Réseau GESAT).

⁴ Source : Baromètre perception de l'emploi des personnes en situation de handicap, Ifop Agefiph décembre 2021

- Soutenir l'accompagnement des personnes en situation de handicap au sein des ESAT
 - Permettre une réelle flexibilité des parcours entre l'établissement et le monde du travail en milieu dit « ordinaire » sans nouvelle orientation de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
- Affirmer auprès des instances internationales la pertinence des systèmes d'accompagnement mis en place à travers les ESAT et EA. Selon les termes du rapport IGAS, ce sont des structures assurant une mission essentielle pour contribuer à une société plus inclusive, notamment en raison de leur rôle
- Lever les entraves administratives au travail : à titre d'exemple la notification MDPH « accès résidentiel-FDV, FAM et MAS » interdit l'accès au travail- ESAT et vice-versa