

Agefiph Rhône-Alpes

Colloque

"Compensation du handicap et emploi"

Salon Handica
Lyon, le 20/03/2003

INTERVENTIONS THÉMATIQUES

Discours institutionnels :
Eléments statistiques



Colloque "Compensation du handicap et emploi"

Salon Handica – Lyon, le 20/03/2003

animé par **Patrick Fronçon** (journaliste indépendant)

Les discours institutionnels :

Eléments-statistiques

Patrick Fronçon : Pour parfaire maintenant notre appréciation du sujet, je vais demander à un troisième invité de cette partie préliminaire, Mlle Eve Cohen, Responsable de l'Observatoire du Handicap - dont je rappelle sous la forme de trois verbes d'action les missions : étudier, analyser et informer - de nous donner maintenant quelques éléments statistiques. Et elle va, pour ce faire, nous projeter quelques diapositives. Nous allons essayer de dresser un état des lieux de la progression –et j'espère, pas de la régression – dans le domaine de la compensation du handicap, les informations les plus récentes datant de fin 2001. J'en profite pour vous rappeler que l'Observatoire dépend du CRDI dont la directrice est ici présente.

Eve Cohen : Quand on parle du système de compensation, la première chose qui vient à l'esprit c'est certainement la compensation des déficiences. Il y a plusieurs types d'aides à vocations professionnelles : les aides techniques, les aides humaines, les aménagements de postes, les aides concernant l'accessibilité et puis aussi l'allocation compensatrice pour frais professionnels qui est attribuée par la COTOREP, les 3 premières étant versées par l'AGEFIPH. Ces aides ont pour but de combler des déficiences. Sur l'ensemble de la population française en 1999, 40,4 % de personnes se déclarent affectées d'une déficience, 6,8 % sont titulaires d'un taux d'incapacité et surtout 13,9 %, c'est un des chiffres les plus important, rencontrent un problème d'emploi pour raison de santé.

Ces chiffres sont à remettre dans leur contexte, ils concernent l'ensemble de la population française, donc y compris les personnes non concernées par une activité professionnelle et donc de plus de 60 ans.

En Rhône-Alpes, en 2001, 2522 aides liées à la compensation du handicap ont été versées par l'AGEFIPH. A noter que plusieurs aides peuvent concerner une même personne (329 aides techniques, 43 aides humaines, 618 d'aménagement des situations de travail et 11 de subventions à l'accessibilité des lieux de travail). Concernant l'accessibilité, ces subventions viennent des aménagements qui vont au-delà de ce que réclame la loi, c'est pour cela qu'elles sont peu nombreuses. Pour ce qui est de l'ensemble des aides à la compensation du handicap, ce sont des aides qui sont en progression, puisqu'il y en avait 2064 en 2000, soit une augmentation de 22 % en 2001.

Alors bien-sûr, si ces aides permettent de limiter les conséquences d'une déficience, toutefois elles n'atteignent que partiellement leur objectif du fait de plusieurs éléments.

- Le premier c'est sans doute les délais de mise en place, puisque le temps c'est aussi important et une étude de la FENSICAT que certains d'entre vous ont pu consulter, relève que c'est le premier aspect pour lequel il peut y avoir problème pour les personnes handicapées lorsqu'elles font ce type de demande.
- Le deuxième élément c'est la vision du handicap par l'environnement, lorsqu'il y a, par exemple, une discrimination à l'embauche pour les personnes handicapées. Une personne handicapée de même qualification ou de même niveau de formation qu'une personne non-handicapée, aura systématiquement une durée de recherche d'emploi plus longue.
- Le troisième point c'est l'origine elle-même du handicap, inné ou acquis.

C'est pourquoi le système français est basé sur un principe d'égalité de traitement entre personnes handicapées et non-handicapées, et ce, de façon globale. Je ne vais pas détailler ici le système, mais il y a différentes compensations financières, organisationnelles, juridiques, techniques, en direction des personnes, des entreprises, et qui recouvrent un large champ de l'insertion professionnelle, que ce soit pour les personnes en période de chômage, en formation, dans l'emploi salarié, mais aussi en faveur de celles créant leur propre activité.

Finalement la question est moins celle du "quoi" que du "comment". Et à ce titre il y a des publics prioritaires en matière de handicap parmi l'ensemble des personnes handicapées, qui déterminent des orientations d'actions, je vous en présente deux aujourd'hui : ce sont les actifs handicapés âgés, et les demandeurs d'emplois handicapés peu qualifiés et peu formés qui sont en nécessité d'accès à la formation. Concernant les personnes de 50 ans et plus, la compensation du handicap, pour les salariés par exemple, est souvent abordée sous l'angle du vieillissement et de la gestion prévisionnelle des emplois.

La gestion prévisionnelle des emplois qu'est-ce que c'est ? C'est simplement anticiper le fait que les personnes de plus de 55 ans, par exemple, vont bientôt partir à la retraite et qu'il va falloir les remplacer par d'autres. C'est vrai que lorsque l'on regarde les pyramides des âges, pour les salariés bénéficiaires on voit bien une forme de pyramide inversée, avec également beaucoup d'hommes et très peu de femmes, et de l'autre côté sur l'ensemble de la population salariée une forme radicalement différente. Au regard de ces pyramides, on se dit alors que la population handicapée est une population vieillissante, il faut vraiment insister sur la gestion prévisionnelle des emplois et les remplacer les partants par des demandeurs. Sauf que quand on regarde la pyramide des âges des demandeurs d'emploi eux-mêmes, on retrouve cette forme de pyramide inversée. Donc la moyenne d'âge des demandeurs handicapés est élevée. C'est lié à l'origine du handicap en lui-même qui peut être congénital, mais qui arrive aussi tout au long de la vie, et, plus particulièrement, dans le cadre professionnel.

Il faut savoir qu'en 1998 par exemple sur l'ensemble de la population française, les nouvelles personnes reconnues handicapées et qui ont eu des pensions d'invalidité avaient plus de 50 ans pour 55 % d'entre elles, donc une très forte proportion.

De même pour les accidents du travail, plus l'âge est important et plus les conséquences du handicap vont être lourdes. Nous constatons que c'est la population handicapée qui est structurellement âgée, ce qui met une limite à cette vision unique de gestion prévisionnelle des emplois. Ceci pose aussi une question par rapport aux mesures compensatoires, puisque l'étude de la FENSICAT montre qu'effectivement, pour les personnes enquêtées -ça reste donc à vérifier- il y avait beaucoup de jeunes (24,7 % de 20-25 ans) qui demandaient ces aides, et peu de bénéficiaires de 50 ans et plus. Or, on s'aperçoit que finalement les moins de 25 ans ne représentent que 5 % de la population handicapée active, donc incluant chômeurs et personnes en emploi, et que ces 5 % perçoivent un quart de ce type d'aides compensatoires.

À l'inverse, pour les bénéficiaires de 50 ans et plus, c'est bien moins : ils représentent un quart de la population en général et ne sont concernés que par 8,6 % de ces mesures compensatoires. Nous disposons de relativement peu d'informations sur les caractéristiques des bénéficiaires des mesures compensatoires, mais c'est un des éléments qui a été fourni dans cette étude.

Tout ceci implique d'insister encore plus sur le maintien dans l'emploi, et le maintien dans l'emploi au sens large, c'est-à-dire non seulement la notion de maintien dans son poste de travail ou un autre poste lorsque le problème apparaît pour la personne, mais aussi de façon plus générale sur la formation continue en entreprise afin que les personnes soient moins fragilisées lorsque survient une situation de crise par rapport à leur emploi. D'autant plus que la majeure partie des salariés handicapés est moins qualifiée et moins formée par rapport à l'ensemble des salariés, et notamment les 50 ans et plus, puisque vous savez que, comme

le signalait François Atger tout à l'heure, la problématique du vieillissement devient de nos jours de plus en plus importante. La gestion prévisionnelle des emplois, la question de l'insertion des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus, est importante, compte tenu de cette présence structurelle des personnes handicapées de plus de 50 ans, puisque à l'heure actuelle il n'y a pas encore de solutions complètement adaptées les concernant. L'idée répandue c'est un peu de, passez moi l'expression, "les placer quelque part en attendant la retraite".

Concernant l'importance accrue de la formation et de la qualification des demandeurs d'emploi, il s'avère que les demandeurs d'emploi handicapés ont des caractéristiques plus difficiles en moyenne que les non-handicapés, puisqu'ils sont souvent sans diplômes, et plus souvent non qualifiés, et plus souvent dans le secteur ouvrier, alors que les emplois de plus en plus demandés font plus souvent partie du secteur tertiaire.

Tout ceci fait qu'effectivement ils restent plus longtemps au chômage que les autres demandeurs d'emploi : 38% de chômeurs longue durée contre 23,5 % parmi les non-handicapés. Le handicap reste encore un frein à l'insertion, puisque à niveau de formation, qualification ou à âge égal il y aura systématiquement une durée de recherche plus longue, mais c'est surtout et avant tout un problème de formation et de qualification initiale.

Donc cet accès à la formation et au développement des qualifications c'est un déterminant essentiel, qu'elle se fasse en milieu spécialisé dans les CRP-ERP avec un environnement adapté ou alors en milieu ordinaire, notamment dans les organismes labellisés du schéma régional, où un stagiaire handicapé sur deux bénéficie d'un aménagement qu'il soit fonctionnel, mais aussi organisationnel ou pédagogique.

Malgré tout, pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés et peu formés au départ, certes l'accès à la formation et le développement des qualifications est un déterminant essentiel, mais le problème c'est moins aujourd'hui de les former une fois qu'ils sont en formation, que de les faire accéder à cette formation.

L'importance des préalables à la formation est une chose essentielle pour eux. Les préalables à la formation peuvent être : une personne qui se retrouve en urgence financière, des problèmes de logement, de santé, etc. Pour ce type de public on peut supposer qu'il existe un cumul de difficultés qui empêchent effectivement cet accès, et l'on pourrait penser qu'une prise en charge plus large de la personne serait possible, comme ce que l'on voit par exemple pour les jeunes avec le système TRACE (Trajet d'accès à l'emploi), néanmoins cela pose la question aussi des limites de la compensation afin de préserver une égalité avec les personnes qui ne sont pas handicapées.

Patrick Fronçon : Voilà, merci beaucoup puisque au-delà des éléments-statistiques très précis que vous nous avez communiqués, vous avez commencé à ouvrir un certain nombre de pistes.
