

CONTRIBUTION UNEA – CHEOPS

Dynamiser le recrutement et sécuriser les parcours professionnels

En France, depuis 40 ans, l'accès à l'emploi des personnes handicapées a fait l'objet de plusieurs lois qui ont organisé un cadre d'intervention spécifique permettant de disposer d'une diversité d'outils normatifs et financiers.

Pourtant on dénombre plus de 515 000 personnes en situation de handicap privées d'emploi. Avec un taux de chômage deux fois plus élevé que la moyenne nationale (19% contre 10% pour la population générale), être en situation de handicap, c'est avoir deux fois plus de risques d'être sans activité que le reste de la population. Près des deux tiers des demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau de formation inférieur ou égal au CAP/BEP et trois-quarts d'entre eux n'ont pas le Baccalauréat.

La persistance de ces écarts durables de taux d'emploi et de niveau de formation appelle un profond renouvellement de nos approches des leviers de la politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap. Nous devons relever le défi d'une société plus inclusive et solidaire qui crée les conditions de tous les possibles, qui part des besoins individuels et des réalités des territoires pour bâtir des solutions en lien notamment avec les employeurs privés et publics. L'embauche comme le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ne doivent plus être perçus comme une contrainte, mais comme une opportunité pour faire vivre une société du travail pour tous.

Les entreprises adaptées représentent un modèle original d'entreprises sociales du milieu ordinaire de travail et sont un ensemble d'acteurs économiques contribuant au développement des territoires. De par leur « savoir-faire inclusif » et leur capacité à entreprendre socialement, elles ont un rôle majeur à jouer pour faciliter l'accès à l'emploi durable des travailleurs handicapés dans les entreprises adaptées elles-mêmes et dans les autres entreprises. Elles sont aujourd'hui près de 780 dans tous les secteurs d'activités (Services, sous-traitance industrielle, métallurgie, prestations administratives, logistique, bâtiment, environnement, alimentation, distribution, informatique/numérique, conditionnement, restauration, hôtellerie...) et représentent environ 3 % de l'emploi de travailleurs handicapés (environ 35 000 salariés).

Face aux enjeux de l'emploi des travailleurs handicapés, il est urgent de changer d'échelle. C'est le sens des engagements que l'Etat, l'Unea et les partenaires de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap prennent dans la présente convention. Ces engagements sont le résultat d'une concertation initiée en juin 2017, renforcée à compter de janvier 2018

Au mois de juillet dernier a été signé l'engagement national Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022 offrant une nouvelle dynamique pour le secteur adapté afin de favoriser l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

L'UNEA (Union Nationale des Entreprises Adaptées) et CHEOPS (Conseil National Handicap & Emploi des Organismes de Placement Spécialisés), représentant les Cap emploi, ont souhaité renforcer leur coopération sur 4 axes pour une pleine réussite de cet engagement national et accroître l'optique inclusive des Entreprises adaptées.

Axe Recrutement

Aux côtés de Pôle Emploi, CHEOPS via les Cap emploi sera pleinement mobilisé pour répondre aux besoins de recrutement des Entreprises Adaptées (EA) amplifiés par la mise en œuvre des recrutements d'une part au sein du modèle fondamental de l'Entreprise Adaptée et d'autre part des trois nouvelles expérimentations des CDD tremplin, des EATT (Entreprises Adaptées de Travail Temporaire), des EA pro-inclusives déployées dès 2018 jusqu'au 31/12/2022.

Le déploiement des compensations financières des conséquences du handicap, comme la Reconnaissance Lourdeur du Handicap pourra être activé autant que de besoin, afin d'appuyer l'élan créatif et dynamique d'emploi des Entreprises Adaptées dans leur optique inclusive.

L'UNEA mettra à disposition de ses partenaires emplois et plus particulièrement CHEOPS et les Cap Emploi la base de données des métiers et des compétences par le truchement d'une nouvelle interface Internet sécurisé en lien avec l'outil eformadapt. Ainsi les Entreprises Adaptées pourront renforcer l'efficacité de la formalisation de leur besoin en recrutement, tout en permettant aux conseillers Cap Emploi d'anticiper les propositions de candidature par géolocalisation des métiers et des compétences des Entreprises Adaptées afin de favoriser la réalisation des projets professionnels des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi.

Dans le cadre précis des expérimentations CDD Tremplin et EATT (Entreprises Adaptées de Travail Temporaire) et plus particulièrement des salariés en situation de handicap et dans un contexte transition, CHEOPS et UNEA vont lancer une étude d'opportunité et de faisabilité technique du développement d'un système de suivi inclusif de la réalisation du projet professionnel du salarié en situation de transition tout au long de son parcours au sens de l'Entreprise Adaptée et ainsi renforcer ses chances et opportunités d'achever son projet professionnel par l'accès à l'emploi « durable ».

Axe Prévention de la Désinsertion Professionnelle et Maintien en Emploi

Le développement des missions et de l'offre de services des Cap emploi sur l'accompagnement dans l'emploi doit contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des salariés en EA.

Pour ce faire, ces personnes doivent pouvoir recourir au Conseil en Evolution Professionnelle délivrée par les Cap emploi (opérateurs reconnus dans la loi). L'UNEA s'engage ainsi, à informer les salariés de l'existence du CEP et du recours possible aux Cap emploi.

D'autre part, compte-tenu du vieillissement de la population salariée en EA, le recours aux Cap emploi sur l'axe maintien sera activé.

Axe EA, espace de reconversion pour salariés qui courent le risque de perdre leur emploi dû aux conséquences de leur handicap

La mission inclusive des entreprises adaptées est d'offrir à des salariés externes en situation de reconversion nécessaire, des opportunités de reclassement professionnel, sous des formes diverses : période de mise en situation en milieu professionnel, mise à disposition de plateaux techniques, CCD Tremplin, mission intérim... Selon des modalités à définir, les Cap emploi pourront orienter et accompagner vers les Entreprises Adaptées, les salariés en situation d'inaptitude.

CHEOPS et l'UNEA vont ouvrir des études et des espaces réflexifs au sein du Laboratoire des innovations inclusives (Lab2i) afin d'identifier et modéliser les innovations inclusives de soutien des dispositifs maintien lorsqu'un salarié court le risque de perdre leur emploi dû aux conséquences de leur handicap.

Axe Synergie des Acteurs

À l'échelle des territoires, l'UNEA et CHEOPS rechercheront tout moyen pour développer les relations entre les Entreprises Adaptées dans leur optique inclusive et les Cap Emploi afin d'apporter à tout bénéficiaire de l'obligation d'emploi une opportunité de recrutement, de maintien dans l'emploi ou de reconversion professionnelle.

Cette synergie passera notamment par une meilleure information et mobilisation de l'offre de services des Cap emploi, dans le respect du périmètre des missions de chacun.

Fait à Paris, le 02 novembre 2018

Pour **CHEOPS**

Jean-Pierre BENALET

Président



Pour **UNEA**

Cyril GAYSSOT

Président

