

« Sécuriser  
les parcours, cultiver  
les compétences,  
préserver  
nos aidants »



Mission confiée à **Dominique Gillot**, présidente  
du CNCPH, sur la situation des personnes  
handicapées dans l'emploi et la conciliation  
rôle d'aidant/vie professionnelle / Juin 2018

# « SÉCURISER LES PARCOURS, CULTIVER LES COMPÉTENCES, PRÉSERVER NOS AIDANTS »

## Mission confiée à Dominique Gillot, présidente du CNCPH, sur la situation des personnes handicapées dans l'emploi et la conciliation rôle d'aidant /vie professionnelle

La mission s'est concentrée sur les parcours et les besoins exprimés par des personnes handicapées et des proches aidants (qui peuvent être exemplaires).

Le rapport se décline en un « Tome 1 », dédié à la situation des personnes handicapées dans l'emploi et en un « Tome 2 », consacré à la conciliation rôle d'aidant/vie professionnelle. Il fait une large part aux témoignages concrets des difficultés rencontrées par les personnes.

La mission plaide pour une meilleure reconnaissance des droits à l'autodétermination, un meilleur accompagnement des personnes handicapées, malades ou en déficit d'autonomie et de leurs proches aidants.

Elle souligne à travers de nombreuses expériences positives le rôle clé du tiers secteur associatif : source de créativité et d'innovation, il est- aux côtés des pouvoirs publics et des employeurs- la pierre angulaire d'un accompagnement efficace et respectueux des personnes, garants de leurs droits.

**Être en situation de handicap ou aidant de personne en déficit d'autonomie, c'est d'abord être confronté à la complexité et à la lenteur des parcours administratifs, se retrouver face à des dispositifs mal adaptés aux situations les plus complexes :**

- ▶ **L'écheveau des institutions et des dispositifs les rendent opaques.** Les personnes ne sont pas toujours placées en position de définir par elles-mêmes, ou de « s'approprier » le choix de leur orientation ou de celui de leur proche.
- ▶ **Les parcours d'accès à l'emploi sont fragmentés,** marqués par une succession de prises en charge par des interlocuteurs et référents dont les interventions sont insuffisamment coordonnées, et excessivement longues...
- ▶ Trop souvent, les arrêts de travail, lorsqu'ils durent ou se répètent, conduisent à un isolement de la personne qu'elle soit handicapée, malade ou proche aidant, et à un éloignement durable, voire définitif, du travail.
- ▶ La **politique de prévention de la désinsertion professionnelle** manque d'affirmation et de visibilité par un défaut de coordination des acteurs, qu'ils relèvent du volet « soin », du volet « social » ou du volet « professionnel ».
- ▶ Les dispositifs dédiés à l'insertion professionnelle et au maintien en emploi de ces personnes handicapées ne sont pas suffisamment orientés en direction des personnes dont la situation ou le handicap complexe ne leur permettent pas de trouver des solutions dans les dispositifs de droit commun.

- ▶ **L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés manque de lisibilité**, et l'accompagnement des employeurs dans le recrutement de personnes handicapées reste insuffisant.

Partant du constat que les actions organisées au titre du droit commun restaient insuffisantes, la mission a dressé des perspectives de simplification et de renforcement d'attention aux moments de fragilité identifiés dans le parcours de la personne, notamment pour les jeunes handicapés, à la sortie de l'obligation scolaire, par l'élargissement des dispositifs de droit commun à leur égard (apprentissage, alternance, service civique), au moment de la déclaration d'inaptitude (accompagnement renforcé en amont et en aval de la déclaration) à celui du licenciement pour inaptitude (intervention précoce, accompagnement du type coaching et tutorat) ou pour les proches aidants au moment de rupture entre les contraintes de leur rôle et celles de leur vie professionnelle (prévention de la désinsertion professionnelle).

Elle s'efforce d'apporter des solutions pour favoriser des réponses adaptées pour tous y compris en sensibilisant les employeurs privés à la promotion du handicap pour une entreprise et un milieu de travail véritablement inclusif :

- ▶ rénovation des accords agréés avec l'inscription de la prévention de la désinsertion professionnelle dans RSE au cœur de ses accords
- ▶ montée en puissance du dispositif d'emploi accompagné pour le rendre universel
- ▶ meilleure prise en compte des handicaps psychiques, sensoriels et intellectuels

## Mieux informer et accompagner les personnes

- ▶ **Améliorer l'information des personnes - notamment au niveau des MDPH et de leur orientation** - en renforçant les outils de diagnostic et d'évaluation, y compris concernant les situations les plus complexes.
- ▶ **Renforcer le « chaînage » des interventions entre les acteurs lors des passages de relais critiques** et en développant les dispositifs d'accompagnement étroitement coordonné (cellules Prévention de la Désinsertion Professionnelle procédures de réinsertion précoce), en matière de maintien en emploi. Le « système d'acteurs » doit être simplifié, l'offre de service de l'AGEFIPH et du FIPHFP, peu lisible et trop fragmentée doit être rationalisée.
- ▶ **Agir plus précocement, et plus rapidement.** La précocité des interventions est déterminante en matière de maintien en emploi : il est indispensable de mieux identifier les personnes en risque de désinsertion professionnelle, et de permettre leur accompagnement dès les arrêts de travail risquant de conduire à la rupture.
- ▶ **Favoriser, chaque fois que possible, une mise en emploi rapide**, en mobilisant les outils adaptés (périodes de mise en situation professionnelle, « job coaching » lors de la prise de poste et ensuite).
- ▶ **Réduire les délais et simplifier les « formalités » d'accès aux différents droits** (notamment accorder la RQTH pour une durée plus longue, voire définitivement en cas d'handicap irréversible).
- ▶ **Mieux mobiliser les leviers dynamiques** que constituent la pair-aidance dans le cadre de partenariats avec le secteur associatif, les outils du numérique à considérer comme un enjeu d'accompagnement de situation du handicap et les **exiger natifs accessibles**.

- ▶ **Sécuriser « enfin », les parcours professionnels des personnes handicapées.** Par un accompagnement nettement renforcé mis en place lors des moments « critiques » générant un risque de rupture majeur, après l'enseignement scolaire, au passage de la formation ou de l'enseignement supérieur vers le monde du travail ; les arrêts de travail répétés consécutifs à des accidents ou maladies graves, et les licenciements pour inaptitude.
- ▶ **Les freins liés à la crainte de perdre une sécurité financière, souvent acquise au terme d'un processus administratif éprouvant, doivent être levés afin de ne pas décourager une reprise d'emploi, y compris à temps partiel.**
- ▶ Les transitions du milieu protégé vers le milieu ordinaire, et réciproquement, doivent être recherchées.

## Mobiliser les employeurs et rénover les dispositifs d'accompagnement dans l'emploi

- ▶ **Mobiliser les employeurs, acteurs clés** de l'accès et du maintien en emploi des personnes handicapées. L'ensemble des leviers d'action doivent être renforcés à leur égard, par: une meilleure sensibilisation, une reconnaissance **des employeurs « handi-accueillants »** ; **une réaffirmation et une clarification du principe d'aménagement raisonnable** ; le développement d'une **culture de la négociation collective** sur l'emploi des personnes handicapées ; un accompagnement et une **valorisation positive du recrutement** de personnes handicapées en terme de performance économique et sociétale
- ▶ **Mieux coordonner les acteurs et dispositifs institutionnels de droit commun.** Trois réseaux d'acteurs sont prioritaires : **Pôle emploi**, dont l'organisation et l'offre de service doivent être améliorées ; **les acteurs de la formation professionnelle** que sont les OPCA, qui n'identifient pas assez les besoins de formation ou de reconversion pour raisons de handicap ou de santé, et **les Régions** qui doivent mettre en place des programmes régionaux **accessibles**, d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées, sans oublier les **services de santé au travail**,
- ▶ **Mieux cibler, et rendre plus efficaces les dispositifs dédiés aux personnes handicapées.** La spécialisation des OPS sur les situations de handicap les plus complexes doit être reprécisée, dans le cadre d'une montée en compétence, d'un partenariat amélioré avec le secteur médico-social. **L'offre de formation des CPO et des CRP doit être mieux articulée avec celle des organismes de formation de droit commun**, et rendue plus accessible aux personnes qui en ont le plus besoin.
- ▶ **Conforter la vocation spécifique des ESAT et des entreprises adaptées** par une meilleure orientation des personnes, au profit notamment de la logique de parcours du milieu protégé vers le milieu ordinaire avec garantie de retour éventuel.
- ▶ **Amplifier l'action en direction des personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi par la généralisation de l'emploi** accompagné (avant et dans l'emploi).

La conciliation entre le rôle des proches aidants et leur vie professionnelle rejoint le sujet du premier tome de ce rapport particulièrement en ce concerne la bientraitance, la prévention de la désinsertion professionnelle, le maintien et le retour en emploi.

- ▶ **Les aidants familiaux** constituent un ensemble hétérogène aux profils et aux besoins différents. Pour autant, bien des **constats de désinsertion professionnelle** liées aux exigences du rôle d'aidant, à la **méconnaissance des contraintes et à l'ignorance des employeurs**, à la nécessaire prise en **considération précoce des besoins d'adaptation** du temps, de l'organisation du travail d'un salarié par ailleurs aidant d'un proche, **appellent des recommandations identiques à celles formulées pour les personnes malades, accidentées, handicapées, en risque de désinsertion professionnelle.**
- ▶ Ce deuxième tome traite du **repli**, de l'horizon rétréci qu'engendrent les **obligations qu'assument les salariés aidants** d'un proche, de la perte du lien social, de la dépression et du risque de détérioration de la santé, de **l'épuisement**, du sentiment de culpabilité face à un éventuel renoncement. Il traite du besoin **d'être reconnu**, accompagné, secondé et considéré dans **cette œuvre d'utilité sociale**. Ce qui implique une meilleure disponibilité de services à la personne de qualité, fiables et régulières pour un contrat de confiance, une alliance autour de la personne à aider.
- ▶ Il évoque comment **garantir l'effectivité des droits existants permettant une meilleure conciliation de la vie professionnelle** et familiale en évitant la rupture du lien professionnel : sécurisation du cadre juridique, implication et sensibilisation des employeurs à cette situation de salariés de plus en plus nombreux, valorisation des acquis de l'expérience des proches aidants, attention au retour en emploi. Le lien avec le milieu professionnel doit être maintenu pour faciliter le retour à l'emploi (congé sabbatique, VAE, droits mobilisables à la formation dans le CPA, plateforme d'offre de services professionnels et de contrats spécifiques de télétravail).
- ▶ Il porte une attention particulière à la **préservation de la santé des aidants**, clé de voûte d'un partenariat équilibré avec les services d'accompagnement professionnel et les établissements (d'accueil temporaire, périodique ou définitif).
- ▶ Il valorise les expériences réussies et les acteurs mobilisés dans l'accompagnement des proches aidants: tant à travers la description d'initiatives étrangères réussies comme le **baluchonnage** au Québec que par la mise en valeur des employeurs positivement impliqués auprès de leurs salariés (plate-forme d'information et de soutien, droits acquis dans le cadre d'accord d'entreprise ou de branche)
- ▶ Il met en exergue la **nécessaire convergence des dispositifs** (droits à congés spécifiques, prestations compensatoires, services d'aides pour aidant, majoration des durées d'assurance retraite). La mission préconise une actualisation et une harmonisation législative des différents textes qui régissent ces droits : plus que jamais **il est nécessaire d'instituer un cadre unifié du statut de proche aidant** ciblé sur les besoins de l'aidant autant que sur le seul statut de l'aidé. Ce nouveau statut du proche aidant pourra s'affirmer dans une **représentation institutionnelle des proches aidants au niveau national**, propre à garantir le maintien d'un dialogue avec les pouvoirs publics, l'équité et l'évolution des dispositifs, l'harmonisation et l'effectivité de l'ensemble des droits octroyés au fil du temps aux parents d'enfants handicapés, aux aidants familiaux, aux proches aidants d'une personne en perte d'autonomie ou en fin de vie. **Chacun y gagnera en humanité et contribuera au dynamisme économique et social.**