



Adapter l'orientation scolaire et professionnelle à la complexité de la paralysie cérébrale

Favoriser l'emploi des personnes avec paralysie cérébrale (PC)

POURQUOI FAUT-IL LE FAIRE ?

- Peu d'offres d'emploi adaptées sont proposées à des personnes avec paralysie cérébrale
- La formation professionnelle adaptée est peu développée
- Le taux de chômage est important (400 000 chômeurs handicapés. 20% des personnes au chômage ont une RQTH)
- Les préjugés et les idées reçues sont nombreuses sur le handicap visible et engendrent une réticence des employeurs
- Accélérer l'inclusion des personnes dans le monde professionnel
- Droit au travail pour tous, égalité des chances
- Opportunité par le développement de la RSE des organisations
- L'auxiliaire de vie sociale ne peut pas aider le travailleur handicapé dans les tâches liées au travail (l'aide ne peut excéder plus de 25 mn par jour)
- Beaucoup de dirigeants d'entreprises ne font pas de leur obligation d'emploi DOETH une priorité

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Mieux accompagner les jeunes adultes dans leur entrée dans la vie professionnelle
- Permettre aux personnes de réaliser un parcours professionnel dans leur projet de vie
- Permettre des allers-retours des personnes dans des dispositifs en fonction de leur situation et de leurs besoins
- Permettre aux personnes d'acquérir et de maintenir les compétences nécessaires pour trouver ou conserver un emploi
- Faciliter l'emploi en milieu ordinaire et le pérenniser
- Vivre dignement de son travail
- Faciliter l'accès aux aides au financement à l'embauche
- Favoriser l'inclusion et le vivre ensemble et valoriser les potentiels de chacun
- Une personne qui travaille (quand elle le peut) coûte moins cher à la société économiquement et socialement qu'un demandeur d'emploi

QUE FAUT-IL FAIRE ?

- ➔ Élargir le champ des dispositifs « emploi accompagné » à la paralysie cérébrale (Décret n°2017-473 du 3 avril 2017 relatif à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné)
- ➔ Construire les futures Plateformes Emploi Accompanyé (PEA) pour construire des projets sur mesure pouvant alterner/exploiter tous les outils disponibles sur le territoire : ESAT, EA, formation, CDD, stages PMSMP, cap-emploi, CDI, convention d'appui
- ➔ Former à la connaissance de la PC le réseau CHEOPS qui représente les CAP EMPLOI auprès des pouvoirs publics & partenaires
- ➔ Mettre en place des actions de communication à destination des entreprises et de sensibilisation des collectifs de travail sur le handicap et la PC plus particulièrement
- ➔ Augmenter la formation à la PC des référents handicap dans les entreprises (entreprises de plus de 250 salariés). (Article L5213-6-1 du Code du travail).
- ➔ Mieux informer les entreprises, notamment sur l'offre de service et d'accompagnement de compensation du handicap vers et en emploi de l'AGEFIPH et du FIPH, la rendre plus simple et plus lisible
- ➔ En particulier, dédramatiser, former et informer à l'impact de la PC sur la vie sociale : difficultés d'expression, mouvements incontrôlés...
- ➔ Témoignages et formation de personnes concernées et d'intervenants experts pour dispenser une formation de qualité au sein de l'entreprise
- ➔ Former des professionnels de l'emploi protégé à l'accompagnement long terme en milieu ordinaire
- ➔ Rendre moins rigides et plus justes les différentes formes de rémunérations : AAH, aide au poste, RSDAE...
- ➔ Favoriser le gain au travail, l'adapter au travail à temps partiel
- ➔ Lancer une expérimentation du Duo2Compétences avec AGEFIPH et FIPHFP
- ➔ Donner plus de lisibilité aux dispositifs d'aide à l'emploi, allonger les durées d'expérimentation (PMSMP, MISPE), prendre en compte les spécificités de la PC (auxiliaire de vie indispensable, transport, repas, temps d'exécution, maintien de l'attention...)
- ➔ Penser un système de retraite des personnes PC qui ne peuvent travailler qu'à temps partiel pendant leur carrière et qui vont devoir prendre leur retraite plus tôt en raison de leur fatigabilité
- ➔ Permettre l'accès au service civique sans perdre le droit à l'AAH
- ➔ Plus largement, permettre en effet que des contrats courts ou à temps très partiel n'induisent pas la perte de l'AAH

QUAND ?

ETAPES / DEGRÉS D'URGENCE

1. Prise de contact avec l'AGEFIPH et le FIPHFP
2. Prise de contact avec le réseau CHEOPS
3. RDV au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion
4. RDV avec Claire AUBIN et Christine DANIEL, inspectrices générales des affaires sociales, qui ont rédigé un rapport « Handicaps et emploi »
5. Rencontrer la CAF pour mettre en place une simulation des ressources anticipée en cas d'alternance ou d'évolution dans le parcours

individualisé

6. Renforcer les liens avec les organismes de formation pour sensibiliser les professionnels à la PC
7. Rencontrer les représentants patronaux pour monter ensemble un plan de sensibilisation au recrutement des personnes avec PC
8. Construire avec les MDPH des plans d'aide à l'accès vers l'emploi incluant la spécificité PC et en particulier la nécessité de donner du temps.

DATE

A définir

BUDGET/MOYENS NÉCESSAIRES

- Embauche et adaptation de poste : généralisation des expériences existantes
- Coordonner les différents acteurs de l'emploi dans les bassins pour faciliter les parcours professionnels des personnes PC
- Construire et publier un protocole bienveillant d'accès à l'emploi pour les personnes PC

FACTEURS DE SUCCÈS / FACILITATEURS

- Déployer l'expérimentation au maximum
- Mieux contrôler le respect de la DOETH (0 sanction en 2021). Lors de contrôles de l'inspection du travail, inscrire dans sa démarche un contrôle systématique de la déclaration concernant l'obligation d'emploi de personnes handicapées. Pour les entreprises ne remplissant pas leur engagement, l'inspecteur du travail peut les mettre en lien avec CAP EMPLOI.
- Allonger les durées d'aide à l'emploi afin qu'elles soient fixées en fonction des besoins de la personne avec reconduction, si nécessaire
- Nécessité d'une centralisation des connaissances sur la PC
- Faire bénéficier les employeurs des aides et des financements dès la prise de poste

Références

- Concept du DUO DE COMPETENCES
- Site <https://www.agefiph.fr/>
- Site <http://www.fiphfp.fr/>
- Handicaps et emploi - Rapport thématique IGAS 2019-2020
- <https://www.vie-publique.fr/rapport/275401-handicaps-et-emploi-rapport-thematique-igas-2019-2020>

Documents à produire par la suite

- Guide pour l'insertion d'un(e) salarié(e) avec PC dans une entreprise, avec, dès l'amont, la participation des services d'évaluation, de suivi et d'accompagnement
- Guide pédagogique pour expliquer la spécificité
- Étude de coût comparé chômage-sans emploi/mise au travail pour les personnes concernées

* Les PEA ont pour mission de rassembler tous les acteurs pour coconstruire des projets personnalisés avec des parcours fluides dès l'IMPro ou le centre de rééducation ou l'hôpital, sans rupture, sans contraintes technocratiques comme par exemple des orientations MDPH trop étroites nécessitant des passages obligatoires en CDAPH et ses délais insupportables ...

Glossaire

- **AAH** : Allocation Adulte Handicapé
- **AGEFIPH** : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
- **CHEOPS** : Conseil national Handicap & emploi des Organismes de Placement Spécialisés
- **DEA** : Dispositif Emploi Accompagné mis en place en avril 2017 pour favoriser la transition secteur protégé milieu ordinaire
- **DOETH** : Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés
- **EA** : Entreprise Adaptée
- **ESAT** : Etablissement et Service d'Aide par le Travail
- **FIPHFP** : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
- **IMPro** : Institut Médico-Professionnel

- **Maisons de l'emploi** : Les maisons de l'emploi adoptent soit le régime de groupement d'intérêt public -GIE, soit celui d'association loi 1901 qui associe l'Etat, Pole Emploi et une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements de regroupement au minimum
- **MISPE** : Mise en Situation Professionnelle en Etablissement. (Décision CDAPH)
- **PMSMP** : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (Décision du Pôle Emploi ou du Cap Emploi)
- **PRITH** : Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés - mis en place par voie de circulaire par la DGEFP en 2009, pour repositionner l'action en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés au niveau régional, dans une vision plus stratégique, le niveau des politiques d'emploi et de formation
- **RQTH** : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
- **RSDAE** : Restriction Substantielle et Durable pour l'Accès à l'Emploi

Le Livre blanc de la paralysie cérébrale est un travail collaboratif de personnes avec paralysie cérébrale, de familles, de professionnels et de chercheurs, associations et société savantes, pour une stratégie nationale sur la paralysie cérébrale.

Téléchargez le livre blanc de la paralysie cérébrale en scannant ce QR Code



Partenaires du Livre blanc de la Paralysie Cérébrale

secretariat@fondationparalysiecerebrale.org - 01 45 54 03 03
www.fondationparalysiecerebrale.org

Ce document est mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas de Modification 3.0 France Creative Commons License