

FRANCE-ANTILLES

www.franceantilles.fr

Actualité - Économie

Emploi et handicap : on est loin du compte!

L.S.

Mardi 01 décembre 2015



La semaine dernière, Cap Emploi organisait un job dating pour les personnes en situation de handicap. Un événement qui a eu beaucoup de succès.

1 500 personnes sont inscrites comme demandeur d'emploi en situation de handicap. Malgré les obligations de recrutement qui pèsent sur les entreprises, les choses peinent à changer. Le Cap Emploi, tente de permettre l'insertion professionnelle de ces personnes.

Cap Emploi met en relation les travailleurs reconnus comme handicapés mais aptes à travailler en milieu ordinaire, avec les entreprises. Si ces personnes sont aussi inscrites au Pôle Emploi ou dans une Mission locale, le Cap Emploi a vocation à veiller sur l'adéquation emploi-handicap.

En Martinique, il a été créé en 2000. Il met en oeuvre des outils spécifiques tels que des évaluations et l'adaptation du poste de travail. « Un recrutement chez nous va prendre plus de temps que pour un valide car nous devons avec l'employeur étudier la situation du candidat, du poste de travail, travailler à l'intégration de la personne... Le handicap n'est pas forcément visible et un collègue peut ne pas comprendre pourquoi il faut une adaptation particulière sur un poste pour une personne. » explique Jean-Claude Azur, responsable de service du Cap Emploi.

Le public reçu au Cap Emploi pâtit généralement d'un bas niveau de qualification. Une situation qui se retrouve sur tout le territoire national et qui résulte des difficultés de formation pour une personne en situation de handicap. « Il faut souvent une formation préalable au recrutement ou d'autres dispositifs pour combler les écarts entre la demande et l'offre. »

DES TRAVAILLEURS TRÈS MOTIVÉS

Si 1500 personnes sont inscrites au Pôle Emploi au titre de demandeur d'emploi handicapé, seules 800 peuvent être accompagnées par le Cap Emploi, en raison de ses moyens : il ne dispose que de 4 chargés d'insertion. « Certains employeurs se tournent vers nous, mais nous faisons aussi de la sensibilisation auprès des entreprises. Nous sommes prescripteurs au niveau des contrats aidés pour les associations et les collectivités. » Ces dispositifs ont permis des entrées en emploi, avec une prise en charge plus importante que pour les valides. Pourtant, la cible des 6% de salariés handicapés pour les entreprises d'au moins 20 salariés est encore loin

d'être atteinte. Quand l'obligation n'est pas remplie, des sanctions existent. « Les employeurs doivent payer de 400 fois le SMIC horaire par salarié manquant à 600 fois le SMIC horaire par salarié manquant. Si pendant trois ans aucune action n'est menée, l'entreprise paye 1500 fois le SMIC horaire par salarié en situation de handicap manquant dans son effectif. » Certaines entreprises en Martinique payent près de 100 000 euros par an! Mais il y a du progrès.

Entre 2014 et 2015, ces sanctions ont diminué de 10%. « Les choses changent. Nous partons de très loin et certains employeurs sont à plus de 6%. Nous sommes dans une progression, mais il reste un point noir, c'est la formation. 60 à 70% de ce public a un niveau égal ou inférieur au CAP/BEP, il faut des actions fortes, mais nous y travaillons. La solution serait peut-être de leur réserver des places dans les actions de formation. » Pour les entreprises qui jouent le jeu, les résultats sont satisfaisants. « Ce sont des personnes qui se donnent énormément, qui sont très motivées. Nous avons des succès. De plus en plus de porteurs de projet qui créent leur entreprise, des demandeurs d'emploi qui accèdent à un CDI. »

Gaëlle de Carmatrand, de la coordination du Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) : « Il faut lutter contre les stéréotypes »

Où en est l'emploi des personnes en situation de handicap en Martinique ?

Nous sommes dans une situation contrastée du recrutement. Il y a 400 salariés dans le secteur privé et 800 dans le secteur public. Donc il y a des dispositifs qui existent. En même temps, nous avons aujourd'hui 1500 demandeurs d'emploi handicapés qui recherchent activement un emploi. Et encore, ils ne sont pas tous inscrits. Les entreprises de plus de 20 salariés ont l'obligation d'employer 6% de personnes handicapées. En Martinique on tourne autour de 2% dans le secteur privé et 4% dans la fonction publique. Cela prouve qu'il y a tout-de-même des choses qui se font mais que la marge de progrès est importante.

Quelles sont les caractéristiques de ce public ?

Sur l'accès à l'emploi, les personnes handicapées ont tendance à aller vers le même type d'emploi dans le tertiaire, les activités de service... Le PRITH va permettre de former des conseillers du Cap Emploi à de nouveaux métiers sur le numérique par exemple. Ces personnes accumulent aussi plusieurs difficultés en dehors de leur handicap. Leur taux de demande d'emploi augmente deux fois plus vite que pour les autres. Elles comptent aussi beaucoup plus de seniors de plus de 50 ans, et elles sont globalement moins qualifiées.

Il y a justement des difficultés au niveau de la formation. Que prévoit le plan régional ?

L'intérêt c'est qu'on rassemble tous les partenaires. On agit sur tout le parcours accès à l'emploi, maintien dans l'emploi, nous tentons aussi d'éviter les licenciements pour inaptitude. Et puis il y a surtout la volonté de faire évoluer le recrutement avec la mobilisation des employeurs sur ce sujet. Nous travaillons avec l'Agefma, le Rectorat. Nous allons créer des passerelles entre les élèves qui sont en situation de handicap dans des classes spécialisées, vers les CFA pour devenir apprenti. Ils sont très peu nombreux aujourd'hui dans ces structures alors que ce sont de bonnes passerelles vers l'emploi.

Que va apporter la relance du PRITH entreprise récemment ?

Le plan a fait le diagnostic. Maintenant les enjeux on les connaît, nous savons où il faut agir. L'idée c'est d'avoir un plan d'actions qui réunissent l'ensemble des partenaires qui sont une quinzaine. Il y a des projets importants et opérationnels et des actions très concrètes.

Quelles actions allez vous lancer prochainement ?

Sur la mobilisation des employeurs, nous allons commencer par communiquer. Nous avons signé une convention avec Contact entreprises qui va relayer l'information vers son réseau de plus de 500 entreprises sur tout ce qui concerne la réglementation. C'est une part importante du travail : sensibiliser, communiquer.

La sensibilisation est donc un axe important...