



Dernière mise à jour : 01.07.2020

Fiche réforme n°40

L'accès des personnes handicapées à la formation et l'emploi

Le Défenseur des droits est régulièrement saisi de réclamations individuelles par des personnes handicapées qui rencontrent des difficultés pour accéder à un emploi ou une formation professionnelle. Ces situations sont susceptibles de caractériser une discrimination en raison du handicap.

Au-delà d'une situation individuelle, le Défenseur des droits s'assure que les lois, les décrets ou encore les circulaires sont en accord avec les droits fondamentaux reconnus notamment par la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH), qu'il entend protéger et promouvoir. Lorsque les textes législatifs ou réglementaires ne le sont pas, il recommande de procéder à leur modification et ainsi protéger le plus grand nombre de personnes pouvant être confrontées à une situation similaire.

Aussi, dans le cadre de ses missions, le Défenseur des droits adresse régulièrement des recommandations de réforme aux autorités compétentes afin de garantir un accès égal et effectif des personnes en situation de handicap à l'emploi dans le secteur public ou privé, et aux formations professionnelles.

Réforme obtenue par le Défenseur des droits

L'ouverture du marché du travail à l'ensemble des personnes handicapées ou souffrant de maladies chroniques

Le Défenseur des droits est régulièrement interpellé sur les difficultés que subissent les agents publics atteints de maladies évolutives ou chroniques (diabète, sida, cancer etc.) au cours de leur recrutement ou dans l'exercice de leurs fonctions. Sollicité sur la proposition de loi n° 1432 visant l'ouverture du marché du travail aux personnes atteintes de diabète, le Défenseur des droits a salué cette initiative tout en formulant plusieurs recommandations en 2020, notamment :

- ☞ Elargir la proposition de loi aux autres pathologies chroniques ou évolutives. L'exclusion a priori de certains emplois de personnes atteintes d'une maladie chronique ou évolutive pouvant donner lieu à congé de longue maladie, n'a plus lieu d'être et il conviendrait de ne pas limiter, par principe, la protection aux seules personnes atteintes de diabète.
- ☞ Mettre en œuvre une modification d'envergure des textes en prônant l'ouverture du marché du travail, public et privé, par principe à l'ensemble des personnes souffrant d'une maladie chronique ou d'un handicap.
- ✓ La proposition de loi a été adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale en première lecture et a intégré les recommandations du Défenseur des droits. Elle doit maintenant être examinée par le Sénat.

Réformes attendues par le Défenseur des droits

L'accès égal et effectif à l'emploi

Depuis sa création, le Défenseur des droits est régulièrement interpellé sur les difficultés rencontrées par des personnes en situation en handicap concernant l'accès à un emploi. A cet égard, il considère que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), telle qu'imposée par la loi depuis 1987, n'est pas suffisante à elle-seule pour garantir l'égalité de traitement des personnes handicapées dans l'emploi. Il recommande donc, s'agissant de **l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**, de :

- ☞ **Mettre fin aux disparités entre le secteur privé et public en la matière ;**
- ☞ **Supprimer toute disposition ayant pour effet d'exonérer le ministre de l'éducation nationale de sa contribution à l'obligation d'emploi ;**
- ☞ **Garantir un dispositif pérenne d'accompagnement des employeurs dans la mise en place des mesures d'aménagement destinées à favoriser l'égalité de traitement des travailleurs handicapés.**
- ☞ Par ailleurs, il recommande de mettre fin aux pratiques discriminatoires de certains employeurs induites par la politique de « quota » d'emploi des travailleurs handicapés ainsi qu'une **transposition complète et effective de la directive 2000/78** dans la loi de transposition, celle-ci ne mentionnant pas l'obligation d'aménagement raisonnable, ni le fait que la méconnaissance de cette obligation est constitutive d'une discrimination.

S'agissant des mesures visant à simplifier l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, le Défenseur des droits recommande au législateur de réviser les catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées à l'article L. 5212-3 du code du travail afin de recentrer le dispositif sur les seules personnes handicapées. Il préconise également d'aligner les bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le secteur public sur les dispositions applicables au secteur privé.

Par ailleurs, il recommande de supprimer les dispositions de l'article 98 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 permettant de déduire de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi les dépenses liées à la rémunération des personnels salariés affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves et étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et d'enseignement supérieur.

Il préconise de définir les modalités de fixation de la clause de révision quinquennale de l'obligation d'emploi tout en maintenant un taux minimal de 6%.

En ce qui concerne, la transposition en droit interne de l'obligation d'aménagement raisonnable, le Défenseur des droits recommande régulièrement au législateur de modifier l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 afin d'y introduire l'obligation d'aménagement raisonnable à l'égard des personnes handicapées en le complétant par un alinéa ainsi rédigé : « *La discrimination inclut le refus de mettre en place les aménagements raisonnables requis en faveur d'une personne handicapée* ». Il préconise également de compléter l'article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 afin d'y inscrire, à l'instar du code du travail, que le refus de l'employeur de prendre les mesures appropriées peut être constitutif d'une discrimination.

L'accès égal aux formations professionnelles

Alerté sur une situation individuelle, le Défenseur des droits a constaté en 2018 qu'en l'état actuel de la législation, il n'existe aucun cadre juridique clair, ni aucune procédure objective d'évaluation pour permettre l'accès des personnes en situation de handicap à des formations professionnelles. Il recommande donc de :

- ☞ Préciser le cadre juridique, et en particulier la procédure à respecter par les centres de formation professionnelle pour évaluer avec objectivité, expertise et professionnalisme, l'aptitude des candidats à une formation professionnelle ainsi que les aménagements raisonnables à mettre en place.

L'emploi des femmes en situation de handicap

De très nombreuses personnes en situation de handicap, et notamment des femmes, restent encore éloignées du monde du travail. Interpellé par plusieurs associations sur cette inégalité d'accès à l'emploi des femmes handicapées, le Défenseur des droits a rédigé un rapport publié en 2016 dans lequel il a adressé aux autorités compétentes plusieurs recommandations, notamment de :

- ☞ Développer une approche genrée dans l'accompagnement et l'orientation professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- ☞ Mettre en œuvre des actions de droit commun susceptibles de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, et notamment des femmes handicapées, sans les stigmatiser ;
- ☞ Intégrer une approche genrée dans les différents volets des négociations collectives et plans d'action sur l'emploi des personnes en situation de handicap, notamment en ce qui concerne l'accès à la formation et l'évolution professionnelle.

Pour en savoir plus

Rapport du Défenseur des droits, « l'emploi des femmes en situation de handicap, analyse exploratoire sur les discriminations multiples », 14 novembre 2016.

Décision n° 2018-112 du 11 mai 2018 relative à la procédure consistant à évaluer les aménagements raisonnables à mettre en place pour des candidats handicapés à une formation professionnelle.

Avis n°18-16 du 28 mai 2018 relatif au projet de loi n° 904 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Avis n°20-02 du 13 janvier 2020 relatif à la proposition de loi n°1432 visant l'ouverture du marché du travail aux personnes atteintes de diabète