

Repères

P.3

**EMPLOI ET CHÔMAGE
DES PERSONNES EN
SITUATION DE HANDICAP
ET DOTÉES D'UNE RQTH**

Parole de chômeurs

P.4

**FACE AU HANDICAP :
APPRENDRE À
(SE) FAIRE CONFIANCE**

Partenaires

P.6

**« UN EMPLOI POUR
CHACUN GRÂCE À
LA SOLIDARITÉ
DE TOUS »**

Handicap: pour un travail digne

L'Edito

Qui connaît le nombre de personnes handicapées à la recherche d'un emploi ? Qui sait que 38 % d'entre elles sont en activité contre 68 % pour l'ensemble de la population française en âge de travailler ? Qui sait encore que les discriminations liées à un handicap sont l'un des premiers motifs de saisine de la Défenseure des droits en France, comme nous le rapporte Carole Salères (p. 2) ?

À l'heure où les pouvoirs publics planchent sur une énième réforme de l'assurance chômage, ne serait-il pas opportun de faire non seulement un état des lieux des difficultés que rencontrent nombre de chercheurs d'emploi, mais aussi de donner des moyens humains et financiers afin d'améliorer l'intégration professionnelle des personnes handicapées ? C'est ce dont témoignent Hugo et Erik dans ce VLC : ils ont dû affronter de gros obstacles, mais ils ont réussi à s'intégrer professionnellement. Hugo nous livre : « Il faudrait dire que c'est possible de réussir, quand même... ».

Quant à Erik, il fait ce constat : « Quand on n'a pas de relations, c'est très difficile de trouver [un emploi]. J'aimerais qu'on fasse davantage confiance aux personnes handicapées qui postulent, même si elles n'ont pas de diplômes ».

Paul Israël

Point de vue d'expert

EMPLOYER DES PERSONNES HANDICAPÉES : ENTRE PROGRÈS ET OBSTACLES PERSISTANTS

Pour toute personne en situation de handicap (PSH), accéder à un emploi ou être maintenue dans l'emploi est soutenu par des lois et dispositifs complexes qui portent leurs fruits, mais les discriminations demeurent et la loi pour le plein emploi inquiète les observateurs. Carole Salères, chargée du plaidoyer à APF France handicap, nous éclaire...



© Carole Salères

Carole Salères, Conseillère nationale Travail, Emploi, Formation et Ressources à la Direction engagement associatif et politique d'APF France handicap

VLC - Quels sont les principaux freins à l'accès à l'emploi pour les PSH?

Les freins sont nombreux et les types de handicap très variés. Les taux de chômage sont bien plus élevés que pour le reste de la population. En 2022, 59 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi¹ sont au chômage de longue durée. Les discriminations liées à un handicap sont l'un des premiers motifs de saisine de la Défenseure des droits en France. Quant aux handicaps psychiques (schizophrénie, dépression, bipolarité), ils génèrent de grandes craintes au sein des entreprises et des a priori peu fondés.

Le handicap se cumule à d'autres facteurs défavorables. Les handicaps sont souvent acquis au fil de la vie professionnelle, notamment dans des secteurs à faible qualification ; les personnes handicapées sont donc plus âgées et peu qualifiées. Les maladies chroniques évolutives génèrent quant à elles des besoins spécifiques d'accompagnement et questionnent la catégorisation actuelle des personnes qui en sont atteintes et qui ne se reconnaissent pas « handicapées » ; de ce fait, ces dernières ne bénéficient pas des dispositifs dédiés dont elles auraient pourtant besoin.

Enfin, l'écosystème de soutien aux personnes handicapées est par ailleurs complexe et technique et certains n'y entrent pas, tant du côté des employeurs que des PH elles-mêmes qui peuvent craindre les stigmates et cachent leur handicap.

VLC - Qu'en est-il du côté des employeurs?

Les choses s'améliorent beaucoup. Pour les employeurs privés, l'AGEFIPH et l'obligation pour les entreprises de plus de 250 salariés d'avoir un « référent handicap » jouent un rôle important. Les PME ont aussi une volonté d'insertion, mais elles sont peu outillées. Selon l'IGAS², l'insertion des PSH est l'une des politiques publiques les plus complexes, avec une sédimentation de lois et de dispositifs. Et le service public de l'emploi n'est pas toujours efficient. Certains secteurs, comme celui de la communication, sont très mauvais. Et dans le BTP ou le médico-social, l'on produit même du handicap : les inaptitudes explosent. Concernant les maladies chroniques évolutives, un actif sur trois en est aujourd'hui atteint, mais

on peut continuer à travailler avec des aménagements, à condition de parvenir à en parler, de dépasser la peur de la stigmatisation. C'est une réflexion en cours, de même que pour les aidants de personnes malades, vieillissantes ou handicapées. Il s'agit donc de penser le droit commun de façon plus inclusive et les parcours professionnels en lien avec les parcours de vie.

VLC - La loi pour le plein emploi est-elle de bon augure pour les PSH?

APF France handicap est favorable à des logiques de droit commun. France Travail va dorénavant formuler des préconisations pour l'orientation des personnes vers l'emploi en milieu ordinaire ou dans le secteur protégé ou adapté. Mais il faudrait des moyens humains et financiers pour la montée en compétences et la formation des conseillers de France Travail sur ces questions. Cela nous inquiète beaucoup, alors que les conseillers sont déjà surchargés et que l'heure est aux restrictions budgétaires. De plus, beaucoup de PSH sont invisibles, non inscrites à France Travail. Sur certains territoires, plus de 25 % de personnes sans travail sont en SH ; TZCLD³ fait ce travail fin d'aller les chercher...

VLC - Comment APF France handicap contribue-t-elle à faire avancer la situation?

Nous avons deux axes : nos plaidoyers, pour défendre les droits des PSH, et notre accompagnement de ces dernières via notre réseau médico-social, en particulier dans le cadre de notre expertise sur la compensation du handicap dans l'emploi, nos 27 entreprises adaptées, le dispositif de l'emploi accompagné, qui suit employeurs et employés dans la longue durée pour pérenniser les emplois, et enfin, nos délégations soutenant l'accès aux droits et à l'emploi.

1. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) vise à favoriser l'intégration des travailleurs handicapés dans le milieu ordinaire du travail.

2. Inspection générale des affaires sociales, 2020, « Handicaps et emploi », Le rapport 2019-2020.

3. L'association Territoires zéro chômeurs de longue durée.

Repères

EMPLOI ET CHÔMAGE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ET DOTÉES D'UNE RQTH¹

Ce focus traite des personnes ayant obtenu la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Cette catégorie inclut les personnes en incapacité permanente ou invalidité, mais elle va bien au-delà des incapacités professionnelles. En effet, selon la loi, la RQTH concerne « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société en raison d'une altération substantielle durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques ».

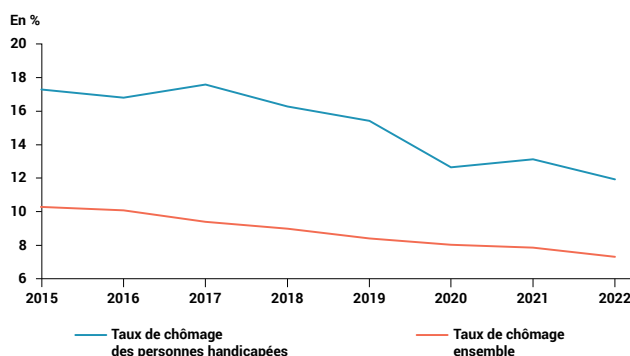
En 2022, on comptait en France 2,9 millions de personnes dotées d'une RQTH, âgées de 15 à 64 ans, soit 7,1 % de la population en âge de travailler (40 820 millions). Parmi ces personnes, seulement 44 % étaient actives (soit en emploi, soit au chômage), contre 74 % d'actifs dans l'ensemble de la population française. De plus, 38 % des personnes en RQTH étaient en emploi, contre 68 % pour l'ensemble de cette population. Ces différences sont énormes ; elles montrent que la majorité d'entre elles étaient en dehors du marché du travail (inactives : ni en emploi, ni en recherche d'emploi).

Rappelons que le taux de chômage est le rapport du nombre de chômeurs d'une population divisé par le nombre d'actifs de cette population. Malgré une population active restreinte, le taux de chômage des personnes en situation de handicap (12 %) était, en 2022, très supérieur à celui de la majorité de l'ensemble de la population (7 %). De plus, le graphique ci-dessus montre que le taux de chômage des personnes handicapées a évolué parallèlement à celui de la population. Ces dernières ont bénéficié de la baisse générale du chômage depuis 2015, puisque ce taux est passé de 17 % en 2015 à 12 % en 2022.

Si l'on considère les emplois occupés, dans le secteur privé, en 2022, 8 % seulement des personnes handicapées avaient un emploi de cadre ou exerçaient une profession libérale, pour 18 % dans la moyenne française. A l'inverse, on comptait 31 % d'ouvriers parmi les handicapés, pour 20 % dans la moyenne nationale, ainsi que 35 % d'employés parmi les handicapés, contre 27 % en moyenne. Dans le secteur public, la majorité des handicapés étaient des employés contractuels, agents de service, adjoints administratifs ou encore ouvriers qualifiés de la fonction publique.

La nouvelle loi « pour le plein emploi » de décembre 2023 remplace Pôle Emploi par « France travail » et prévoit la construction d'un « réseau pour l'emploi » qui réunit les différents acteurs de la politique en faveur des personnes

Taux de chômage des personnes handicapées et de l'ensemble de la population



Source : DARES, Focus, octobre 2023, n.55, disponible sur <https://dares.travail-emploi.gouv.fr>

handicapées. Ce réseau est composé de l'Agefiph (voir « le vrai du faux » ci-dessous), des Cap Emploi, de France Travail, et des missions locales qui interviennent à différents niveaux auprès des employeurs et accompagnent les personnes handicapées dans leur recherche d'emploi. Le défi est considérable. Ceux qui se déclarent chômeurs, c'est-à-dire en capacité de travailler et recherchant un emploi, devraient avoir les mêmes possibilités d'accéder au marché du travail que le reste de la population.

Dominique Redor

1. Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

le vrai du faux



Beaucoup d'entreprises ne remplissent pas leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés. C'est vrai...

Les entreprises privées de plus de 20 salariés et les administrations et entreprises publiques sont soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Elles doivent embaucher des personnes handicapées à hauteur de 6 % de leurs effectifs. À défaut, elles doivent verser une taxe à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

En 2021, les entreprises privées ne remplissaient que 80 % de leurs obligations légales. En effet, elles auraient dû employer 540 100 personnes handicapées en équivalent plein temps. Dans la réalité, elles n'en employaient que 421 900. Les entreprises et les établissements publics ont dû verser respectivement 450 et 120 millions d'euros de taxes à l'AGEFIPH pour ne pas avoir satisfait leur obligation légale.

D. R.

Parole de chômeurs

FACE AU HANDICAP : APPRENDRE À (SE) FAIRE CONFIANCE

Hugo et Erik ont des profils et des parcours bien différents, mais tous deux ont en commun d'avoir dû composer avec un handicap qui a compliqué leur entrée dans une vie professionnelle qu'ils veulent « normale ».

HUGO: «PENDANT CETTE PÉRIODE DE CHÔMAGE, C'ÉTAIT COMPLIQUÉ POUR MOI»



© Hugo / Fondation AMIPI

Hugo, déterminé à aller de l'avant !

VLC - Hugo, quels ont été vos parcours de formation et professionnel?

J'ai eu un CAP «opérateur logistique» puis un bac pro logistique par alternance. Après, je voulais aller bosser – je ne me voyais pas continuer dans les études éternellement. Avec mes parents, vu mon handicap, on a décidé de trouver une entreprise adaptée. Entre temps, je suis resté trois mois et demi au chômage. On est tombés sur l'information sur l'AMIPI un peu par hasard, en faisant une recherche sur Google.

VLC - L'AMIPI a-t-elle été votre première expérience professionnelle?

Oui, mais avant j'avais fait mon apprentissage en bac pro dans une autre entreprise, sur Angers. Mais ils ne m'ont pas gardé à cause de mon handicap. J'aurais bien voulu y rester, mais il y avait beaucoup de stress... ce n'était pas adapté pour moi. J'ai quand même dû faire trois boîtes pour mon bac pro. Les deux premières, ça s'est arrêté en période d'essai, et j'étais dans la mouise. Ils ne savaient pas que j'avais un handicap, et j'avais un stress permanent qui me faisait faire des « conneries ».

Entre l'année du COVID et celle d'avant où je n'arrivais pas à retrouver une entreprise pour mon apprentissage, j'ai eu deux années sabbatiques. J'ai alors eu une « garantie jeune » avec la Mission locale, pour me remettre en confiance avec des stages qui étaient un peu dans la logistique.

VLC – Avez-vous été aidé par Pôle Emploi quand vous y étiez inscrit?

Non, pas par Pôle Emploi. A cette période, je voyais seulement une neuropsychologue que je vois toujours, d'ailleurs. Avec Pôle Emploi, c'était juste les formalités pour m'inscrire, je n'avais pas de conseiller. J'étais juste convoqué pour mettre ma situation à jour. Ils savaient que j'étais en situation de handicap, car c'était écrit sur mon CV. Et après, j'ai eu des entretiens et des tests avec l'AMIPI. Pendant cette période de chômage, c'était compliqué pour moi, je m'ennuyais beaucoup et je ne voyais rien avancer...

VLC - À l'AMIPI, qu'avez-vous fait exactement?

J'ai commencé en production pendant trois mois et demi. Et après, on m'a replacé en tant que magasinier ; c'était plus en lien avec ma filière logistique, avec mon profil professionnel et de formation. Ça a duré un peu plus d'un an et demi. Et maintenant, je suis mis à disposition par l'AMIPI auprès d'un magasin Boulanger. J'ai déjà fait un stage chez eux qui s'est bien déroulé et après la mise à disposition, je basculerai en CDI chez Boulanger.

VLC – Qu'est-ce qui a permis que les choses se passent bien pour vous, avec l'AMIPI?

C'est mon mental qui cafouillait. Je me suis remis en cause, et la neuropsychologue m'a aidé aussi. Je n'ai pas pris de médicaments. Mais il fallait aller vite dans le travail, car les lignes de production ne devaient pas s'arrêter. Et c'était compliqué de rester tout le temps sur une chaise, mais avoir eu un bon responsable, au magasin, ça m'a aidé.

VLC - Vous sentez-vous en situation de handicap?

Non, du tout. Je ne veux pas en entendre parler. C'est un handicap invisible, cognitif. Dans la vie, je me débrouille tout seul, mais c'est dans certaines situations professionnelles que je vais être en difficulté.

VLC - Selon vous, y aurait-il des améliorations à envisager pour un meilleur accès au travail des personnes en situation de handicap cognitif?

Il faudrait dire que c'est possible de réussir, quand même... Ne pas nous mettre dans des cases, et en France, c'est un peu tabou, le sujet du handicap. C'est compliqué d'en parler. J'ai besoin de tourner la page et de continuer sur une dynamique positive pour retourner dans une entreprise normale et avancer sur mes projets personnels.

ERIK: «QUAND ON N'A PAS DE RELATIONS, C'EST TRÈS DIFFICILE DE TROUVER [UN EMPLOI]»



Erik au sein du service "solidarité" de son entreprise

VLC - Erik, pourriez-vous vous présenter?

Je travaille, dans un groupe d'électricité dans lequel je suis entré en 1992 et où j'ai été embauché au départ comme adjoint administratif; je faisais les règlements, la caisse. J'ai travaillé ensuite à l'accueil des clients puis j'ai évolué et on m'a confié le « social » et je travaille à présent dans le service solidarité de l'entreprise. Ce service traite les dossiers des clients qui rencontrent des difficultés pour payer leurs factures. Je suis en relation avec des assistantes sociales qui viennent solliciter des aides lorsque des clients ne peuvent plus payer leurs factures.

Avant d'être embauché, je recherchais un travail qui prenne en compte mon handicap car j'ai eu un accident, lorsque j'étais enfant, qui m'a brûlé, et j'ai perdu ma main. J'ai vraiment galéré avant de trouver un poste qui me convienne, plusieurs grosses entreprises publiques et privées ont refusé de me prendre à cause de mon handicap. Ça leur faisait peur mais personne n'osait me le dire. En plus, je n'avais pas de diplôme, et on ne prenait pas la peine de rechercher un poste adapté à mon handicap. J'ai pu entrer dans l'entreprise où je travaille actuellement grâce à mon père qui y travaillait. Quand on n'a pas de relations, c'est très difficile de trouver.

VLC - Comment ça s'est passé dans votre entreprise par rapport à votre handicap?

Quand je suis entré dans ma boîte, ça s'est très bien passé, ils m'ont accepté tel que j'étais sans me poser de questions. Le fait de n'avoir l'usage que d'une main était un obstacle. Dans les entreprises d'intérim, on me disait de revenir le lendemain mais je n'ai jamais eu de proposition d'entretien.

VLC - Avez-vous bénéficié d'un accompagnement spécifique de la part du service RH?

Au début, je n'ai pas beaucoup été informé de mes droits. C'est par le biais d'un salarié de l'entreprise que j'ai découvert que je disposais de certains droits, comme l'aménagement de mon poste de travail ou la retraite anticipée à 55 ans, mais je ne souhaite pas en bénéficier car il me faut travailler plus d'années pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

VLC - Votre handicap a-t-il été un frein pour évoluer dans votre entreprise?

Oui, mon handicap a été un frein dans l'évolution de ma carrière. Il a fallu que je le demande. J'ai dû me battre pour arriver à travailler dans le service où je suis actuellement. Ils ont fait un essai; 6 mois après, ils se sont rendus compte qu'ils s'étaient trompés et que j'étais tout à fait apte à travailler dans ce service et capable de progresser. J'ai l'impression qu'ils ont peur de me proposer d'évoluer à cause de mon handicap.

VLC - Quels sont vos besoins, sur quoi aimeriez-vous que votre entreprise évolue?

J'aimerais qu'elle fasse davantage confiance aux personnes handicapées qui postulent, même si elles n'ont pas de diplômes.

**Propos recueillis et transcrits
par M.-E. Humery et P. Israël**

L'éclairage de

**SOPHIE LABATUT, DRH et directrice de la
Fondation AMIPI en charge de l'insertion**

Quelle est l'approche de l'AMIPI?

Notre approche est unique : développer l'apprentissage avec pour objectif l'insertion dans l'emploi ordinaire.

De quels accompagnements bénéficient vos opérateurs?

Cela dépend de chacun, mais c'est toujours en dehors de nos usines : suivis psychologiques ou par des infirmiers, des éducateurs, des psychiatres, etc. Certains ont des traitements médicamenteux, à ne surtout pas arrêter. Mais ici, le travail donne du sens et soigne, et les gens ont des traitements beaucoup plus légers que s'ils étaient en HP.

Comment favoriser davantage l'emploi de PSH?

Quand les jeunes demandent une RQTH, il serait bon qu'un stage en entreprise adaptée soit proposé, et pas seulement en ESAT (milieu protégé). La Fondation pourrait donner leur chance à davantage de jeunes...

Place des partenaires

« UN EMPLOI POUR CHACUN GRÂCE À LA SOLIDARITÉ DE TOUS »

Telle est la devise de l'association Visemploi, qui accompagne vers l'emploi des personnes valides ou en situation de handicap. Que retenir de notre expérience de terrain encourageante, mobilisant des compétences adaptées au public handicapé ?

Créée en 2004 pour lutter contre le chômage et reconnue par la DRIETS¹, l'association Visemploi aide à l'embauche des personnes en recherche d'emploi. Forte de ses cent bénévoles de sensibilités et d'expériences diverses, elle offre un accompagnement gratuit, personnalisé et humain, dans la durée. Cet accompagnement est basé sur un accueil convivial et une écoute attentive et bienveillante, dans une totale confidentialité. Nous proposons aussi des ateliers d'aide à la recherche d'emploi gratuits et ouverts à tous.

Notre but est d'aider les chercheurs d'emploi à mieux vivre cette période d'incertitude, de leur redonner confiance et de faciliter ainsi leur retour à l'emploi.

Parmi les valeurs sur lesquelles nous nous appuyons, celles du travail en équipe et de la persévérance nous sont chères.

Lorsque nous accompagnons des personnes en situation de handicap, nous constatons que celles-ci sont encore plus pénalisées que les autres personnes en recherche d'emploi.

Les personnes avec une « reconnaissance de qualité de travailleur handicapé » ont un parcours semé d'embûches, malgré l'obligation pour les employeurs de grandes entreprises



© Marcus Aurelius / Pexels

Ici, qui accompagne qui vers l'emploi ? Changeons de regard...

de recruter 6% de travailleurs en situation de handicap sur l'ensemble de leurs effectifs. Elles ont besoin de conseils personnalisés et d'un accompagnement sur mesure intégrant les dimensions administratives et sociales afin de pouvoir transformer leur situation de handicap en force pour l'entreprise.

Pour répondre aux spécificités de l'accès à l'emploi pour les personnes handicapées, Visemploi a créé le groupe PASS en 2014. Ce groupe, composé de quatre bénévoles "spécialistes", intervient rapidement pour apporter son expertise grâce à une bonne connaissance des MDPH², de Cap Emploi, de l'Agefiph, etc.

Nos résultats sont encourageants. En 2023, par exemple, notre équipe de Paris 15^{ème} Bausset a accueilli 25 personnes ; quatre d'entre elles, avec une RQTH, ont retrouvé le chemin de l'emploi en CDD et en CDI. L'action « PASS Visemploi » sert maintenant d'exemple dans nos dix autres antennes en Ile de France et à Nantes.

Antoine Goulay, groupe PASS
www.visemploi.fr

1. Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.
2. Maison départementale des personnes handicapées.

Actualité du chômage

52 464

C'est le nombre de plaintes adressées en 2023 au Médiateur national de Pôle emploi, devenu France Travail depuis le 1^{er} janvier 2024.

→ **Le nombre de plaintes des chômeurs auprès du médiateur national de France Travail a augmenté de +15,7%** en

2023, en raison notamment d'un dysfonctionnement quant à des trop-perçus à rembourser.

→ Pour alléger les finances publiques, **l'aide à l'embauche d'alternants en contrat de professionnalisation est supprimée** à compter du 1^{er} mai 2024. Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus souhaitant acquérir une qualification

professionnelle auront moins de possibilités de trouver une entreprise pour se former. Pour la confédération des PME, ce n'est « pas une bonne idée ».

→ **France Travail prévoit moins d'embauches** en 2024 qu'en 2023 : -8,5 % d'intentions d'embauches, soit 257 000 projets de recrutement de moins, et moins de CDI également.

Un point de vue, une voix

L'ESPÉRANCE ENTRE LES MAINS AVEC L'AMIPI

La fondation scientifique et industrielle AMIPI œuvre pour l'insertion par le travail manufacturier de personnes ayant des troubles cognitifs (génétiques, autisme, déficit mental, schizophrénie). Ses usines au statut d'entreprises adaptées visent à soigner leurs opérateurs grâce à une pédagogie progressive efficiente. Jean-Marc Richard, président de cette fondation, nous présente cette approche hors du commun.

L'AMIPI, reconnue d'utilité publique en 2005, est née dès 1966 d'une double exclusion : celle de Bernard Vendre, fils de notre fondateur, trisomique et exclu de l'école, puis celle générée par la mondialisation qui a exclu tant de personnes du travail.

Notre approche est simple : le travail manuel — organisé en apprentissages et non pas en successions de tâches —, développe des synapses grâce auxquels nos neurones communiquent entre eux. La grande plasticité du cerveau, liée au langage et à nos cinq sens, dont le toucher, est donc stimulée par le travail adapté dans nos usines où le « faire à la main » est central. Le fonctionnement cérébral des personnes travaillant à l'AMIPI est ainsi amélioré, ce qui permet à ces dernières d'évoluer professionnellement et dans leur bien-être global. Elles acquièrent alors une utilité sociale valorisante et s'insèrent souvent dans des entreprises classiques, devenant des citoyens à part entière aux yeux de tous.

Notre savoir-faire a été attesté par le Pr. Oughourlian, qui a constaté que les personnes atteintes de maladies psychia-



© Jean-Marc Richard / Fondation AMIPI

Jean-Marc Richard, Président de l'AMIPI depuis 2005

triques — si elles ont les bons médecins et les bons médicaments —, se soignent bien mieux en travaillant dans nos usines que dans des hôpitaux psychiatriques.

Notre modèle est également vertueux et durable pour toute la société, car ces personnes participent à la création de richesse. Je plaide pour la création de conditions parallèles au système libéral pour

que des gens, quels qu'ils soient, et en particulier avec des handicaps cognitifs, développent une activité qui leur permette de « se fabriquer » tout en fabriquant des produits utiles. Concrètement, l'AMIPI a aujourd'hui six et bientôt sept usines apprenantes qui produisent des faisceaux électriques pour nos voitures. Nous avons un chiffre d'affaire annuel de 30 millions d'euros, embauchons 50 à 60 personnes par an et en insérons 20 à 30 dans des entreprises classiques de nos territoires (Nantes, Cholet, Angers, Le Mans, Tours et Blois).

Notre société doit donc prendre en compte les vertus d'un travail manuel « apprenant », surtout quand notre système, de plus en plus capitaliste, laisse aux États la question de la société moins performante. Le constat est que les personnes sont mises sur le bord de la route ou dans des dispositifs qui n'apportent rien au cerveau.

Jean-Marc Richard, Président de l'AMIPI - Bernard Vendre

La boîte à outils

Quelques références et ressources sur les personnes en situation de handicap et l'accès ou le maintien dans l'emploi

- ➔ APF France handicap, [Les exclus de l'emploi en situation de handicap, angle mort des politiques publiques du plein emploi](#), Dossier emploi et handicap - SEEPH, 2022.
- ➔ APF France handicap, [Maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap : un serpent de mer](#), Dossier emploi et handicap - SEEPH, 2023.
- ➔ Défenseur des droits, [Rapport annuel d'activité 2023 du Défenseur des droits](#), 2024.
- ➔ Oughourlian Jean-Michel, *Le travail qui guérit*, Plon, 2018.
- ➔ Lhuillier, D., Gelpe, D. & Waser, A. (dir.), *Santé et travail, paroles de chômeurs*, Érès, 2024.
- ➔ Inspection générale des affaires sociales, [Handicaps et emploi. Rapport thématique 2019-2020, 2020](#).



À consulter également : la [rubrique emploi et formation](#) du média en ligne Handirect

La vie associative

40 ANS, UN SACRÉ PASSAGE !

Le Comité Chrétien de Solidarité avec les Chômeurs (CCSC) et Vaincre le chômage célèbrent leurs 40 ans d'engagement ! Gérard Marle, l'un des cinq fondateurs du CCSC, revient sur cette lutte de fond initiée par [Maurice Pagat](#)¹ et rend hommage à Dominique Bourgoïn, fidèle compagnon de route récemment disparu.

Quarante années déjà que le CCSC fait en sorte que l'on entende la Parole des chômeurs. Au départ, il s'agissait de donner des moyens financiers au « Syndicat des chômeurs » qui s'épuisait, depuis deux ans, à trouver de quoi ouvrir une première Maison des chômeurs, parce que les chômeurs de longue durée étaient invisibles et leur situation ignorée des partenaires sociaux et des pouvoirs politiques.

Créé le 2 avril 1984, le CCSC a trouvé ces moyens financiers et a soutenu les maisons de chômeurs, apparues très vite par dizaines ; il a aussi sensibilisé les chrétiens des paroisses et les congrégations religieuses à leurs propositions. Dès l'année suivante sont apparues d'autres initiatives comme SNC, le Coorace ou le MNCP, mouvement associatif grâce auquel des mesures comme le RMI devenu RSA, la réduction du temps de travail, le développement d'emplois aidés ont pu être prises ; et tout dernièrement, la publication du Livre blanc *Paroles de chômeurs*.

Sur un point précis, le chantier reste entier : le regard sur les chômeurs de longue durée s'est durci, alors que l'immense majorité des chômeurs recherche activement un emploi. Aujourd'hui, c'est le « droit à l'emploi » qu'il faut promouvoir. Sans que jamais la dimension spirituelle de notre engagement ne soit oubliée.

1. Lire Francis Bois, [Fioretti de Maurice Pagat](#), publié et préfacé par Gérard Marle.

HOMMAGE À DOMINIQUE BOURGOÏN



Dominique Bourgoïn

Un long cancer l'a emporté, lui, l'ami de vingt-cinq ans. Il est venu au CCSC avec François Soulage, il est resté lorsque François a assuré la présidence du Secours Catholique ; il est resté jusqu'à sa fin, assurant une présidence intérimaire puis pour un long

temps la tâche de trésorier du CCSC. Père de six enfants, chef d'entreprise et président du Mouvement Chrétien des Cadres et dirigeants, il a soutenu le CCSC dès ses premiers pas. Il avait la lucidité et la parole libre des vieux routiers, de ceux qui n'abandonnent jamais. Il lisait, il savait rire, il avait la foi heureuse. Merci pour tout.

Gérard Marle

Edition

VLC est édité par le Comité Chrétien de Solidarité avec les Chômeurs, association loi 1901 membre du réseau Caritas, 106 rue du Bac, 75007 Paris.

Rédaction

Directeur de publication : Paul Israël. **Rédactrice en chef :** Marie-Ève Humery. **Comité de rédaction :** José Dhers, Jacques Fertil, Dominique Fontaine, Fiston Massamba, Jean-Michel Pery, Dominique Redor, Bruno Thomasset, Paul de Viguerie, Lionel Vuittenez.

Impression

ANAI S ESAT, 125-131 av. Louis Roche, 92230 Gennevilliers

Merci à tous les contributeurs de cette édition

Erik, Antoine Goulay, Hugo, Marie-Ève Humery, Paul Israël, Sophie Labatut, Gérard Marle, Dominique Redor, Jean-Marc Richard, Carole Salères.



Participez à Vaincre le chômage

Le Comité Chrétien de Solidarité avec les Chômeurs est une association membre de Caritas qui vise à maintenir l'attention de l'opinion publique et des communautés chrétiennes sur les conséquences du chômage. En sensibilisant et luttant contre l'indifférence à travers la parole des personnes qui vivent le chômage, le CCSC invite chacun à agir pour qu'elles puissent retrouver une citoyenneté.

Participez à la lutte contre le chômage à votre niveau et soutenez l'action du CCSC en envoyant vos dons à :

CCSC Vaincre le chômage - 106 rue du Bac - 75007 PARIS

IBAN : FR21 2004 1010 1235 2671 1X03 303

<https://ccscfrance.com>

☐ Madame

☐ Monsieur

Votre nom

Votre prénom

Adresse

E-Mail

Téléphone

☐ Abonnement

☐ Don

☐ Adhésion à l'association : 35 €

