

## La loi de 2005 relative au handicap

La loi de 2005 relative au handicap qui outre l'élargissement de la notion de handicap aux maladies chroniques, a inscrit le projet professionnel au sein du projet de vie. Or, malgré l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés instaurée en 1987 pour les entreprises de 20 salariés et plus ainsi que pour les fonctions publiques, le taux de chômage des personnes handicapées est de près de 20%, plus de deux fois supérieur à la moyenne nationale. Un rapport récent intitulé « l'emploi : un droit à faire vivre pour tous », fort du constat qu'en cas de handicap les systèmes d'invalidité sont basés sur des critères médicaux et non sur la capacité de travail, explore la notion d'employabilité. Il réaffirme que le travail est un espace essentiel à la vie tant d'un point de vue économique que social et personnel pour la structuration d'un projet de vie. En complément du système d'allocation passif lié à l'exclusion du monde du travail, il est fortement suggéré de développer des systèmes d'aide à l'accès ou au maintien au travail. Les auteurs n'ont pu aboutir à un outil d'évaluation automatisé pour évaluer l'employabilité mais proposent de l'apprécier sur 4 dimensions (la motivation, les compétences, les capacités et la situation de la personne) selon la préfiguration suivante :

*« Toute évaluation de l'employabilité (ou distance à l'emploi) devra s'appuyer sur une démarche, pluridisciplinaire, multidimensionnelle et inscrite dans le temps, comportant obligatoirement une phase de mise en situation. Il ne pourra en aucun cas s'agir d'un outil analytique, automatisé, aboutissant à un « score » d'employabilité.*

*Pour éclairer les décisions en matière de compensation, d'accompagnement et de droit aux allocations, on retiendra le principe d'une évaluation individualisée basée sur un faisceau d'indices concordants et abordant obligatoirement les quatre catégories de facteurs suivantes :*

### • **La motivation**

*Son approche devra reposer sur :*

- *une analyse de l'expression du projet de vie comportant ou non un projet professionnel et/ou une demande de formation,*
- *un entretien (non directif ou semi-directif) avec un professionnel explorant cette dimension,*
- *l'utilisation d'échelles qualitatives (par exemple, échelle analogique), pour lesquelles un travail prospectif est à conduire.*

### • **Les compétences**

*Leur étude reposera sur les éléments suivants :*

- *la formation initiale de la personne et son niveau à l'issue de celle-ci,*
- *le parcours de formation professionnelle et le parcours professionnel : dans ce cadre, les durées d'inactivité sont un facteur essentiel à prendre en compte,*
- *les aptitudes de la personne à mobiliser ses savoirs et savoir-faire,*
- *les aptitudes de la personne à apprendre et à s'adapter.*

### • **Les capacités/incapacités**

*Leur étude reposera sur :*

- *un bilan médico-psycho-socio-professionnel, associant autour du médecin du travail des compétences à adapter au cas par cas (psychiatre, médecin de MPR...),*
- *les possibilités de compensation individuelles des incapacités, et d'appropriation de ces compensations*
- *les adaptations prévisibles du poste de travail.*

### • **La situation et l'environnement**

*Seront à prendre en compte :*

- *lorsque l'entreprise est identifiée, son organisation, ses capacités à s'adapter à la personne et à ses besoins spécifiques, les caractéristiques du poste de travail,*
- *les accessibilités au sein et en dehors de l'entreprise, incluant aussi les dimensions*

*d'accueil, d'accompagnement et de soutien humain à la personne (accessibilité « sociale »),  
- l'environnement : réglementaire, social, familial, économique. »*

De même, la multiplication de contrats dits atypiques ; CDD, temps partiels imposés, intérim... s'expose un nombre croissant de travailleurs à des risques comparables à ceux du chômage. Ce sont les travailleurs pauvres. Les populations les plus exposées à ces risques étant les femmes et les jeunes travailleurs.

Enfin, il est communément admis que les trajectoires professionnelles risquent de comporter de plus en plus fréquemment une étape de chômage. L'enjeu est donc de sécuriser les trajectoires professionnelles pour garantir contre les risques de marginalisation et de décrochage de l'emploi.