



La reconversion professionnelle des salariés en situation de handicap

Enjeux et réalités

AVRIL 2024

SOMMAIRE

Éditorial de l'Agefiph	P. 3
Avant-propos de Séverine Garandeau-Martin – Présidente Certif'Pro	P. 4
① Les dispositifs de reconversion professionnelle	P. 5-6
② Des acteurs engagés pour la reconversion professionnelle	P. 7-9
③ Les salariés en situation de handicap engagés dans une reconversion professionnelle	P. 10-13
④ Le devenir professionnel des salariés en situation de handicap en reconversion professionnelle	P. 14-15
⑤ Le vécu des personnes en situation de handicap	P. 16-19

ÉDITORIAL

D'après une étude de France Compétences, 37 % des actifs, soit plus d'un tiers, déclarent avoir réalisé une reconversion au cours de leur parcours professionnel¹. Davantage mise en lumière à l'issue de la crise sanitaire, la reconversion professionnelle peut être choisie (recherche de sens, envie...) ou subie (fermeture de son entreprise, licenciement, handicap, problème de santé...). Elle est, quelle que soit son origine, devenue une réalité incontournable du monde de travail que les employeurs ne peuvent ignorer et du parcours des travailleurs, y compris en situation de handicap.

6 % des bénéficiaires d'un projet de transition professionnelle (PTP) sont des personnes en situation de handicap. Créé en 2019, le PTP est un dispositif innovant permettant à un salarié de disposer d'un congé pour se former à un nouveau métier tout en conservant sa rémunération. Le PTP est l'un des nombreux outils à disposition des travailleurs pour envisager une reconversion professionnelle.

Pour un travailleur en situation de handicap, la reconversion professionnelle peut être un moyen de s'orienter et de se former à un métier davantage compatible avec son handicap ou son problème de santé. Ce peut être aussi un choix. En effet, les travailleurs handicapés, comme tous les travailleurs, ont le droit d'avoir des aspirations professionnelles nouvelles. À nous de développer les moyens pour que ces aspirations puissent s'accomplir.

Depuis sa création, l'Agefiph œuvre en ce sens puisque nous agissons, à travers une offre de services, pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Notre expérience dans le domaine montre que la formation, la sécurisation des parcours et des transitions professionnelles et la prévention des risques de désinsertion professionnelle sont des enjeux majeurs. Elles permettent le maintien en emploi et l'évolution professionnelle des travailleurs en situation de handicap. C'est pourquoi nous développons des dispositifs, comme la Ressource Handicap Formation, ou des partenariats, comme celui avec Certif'Pro, afin d'activer tous les leviers possibles pour que les personnes en situation de handicap ne soient pas laissées sans solution lorsqu'elles envisagent une reconversion professionnelle.



CHRISTOPHE ROTH
Président de l'Agefiph

Avec nos partenaires, notamment avec les acteurs de la formation professionnelle, nous sommes fortement mobilisés afin de réussir chaque projet de reconversion professionnelle envisagé par un travailleur en situation de handicap. Les dispositifs et accompagnements existent. Il convient de réussir à les mettre à la disposition de tous ceux qui en ont besoin.

Ensemble, activons le progrès.

1 – BVA / France Compétences, 2021, Parcours de reconversion professionnelle



— AVANT-PROPOS

Séverine Garandeau-Martin - Présidente Certif'Pro

La reconversion professionnelle est une démarche courageuse et transformatrice, permettant à chacun de réinventer sa carrière et de découvrir de nouveaux horizons. C'est pourquoi les Associations Transitions Pro sont au plus près des réalités de territoire pour une offre de service sécurisée afin d'accompagner les projets des salariés se lançant dans cette aventure personnelle qu'est la reconversion qu'elle soit choisie ou subie.

Pour les personnes en situation de handicap, cette transition revêt une importance particulière, car elle offre non seulement la possibilité d'explorer de nouvelles opportunités professionnelles, mais elle contribue également au maintien de l'autonomie, à la valorisation personnelle, et à l'intégration sociale.

Le monde du travail évolue constamment, offrant de nouvelles perspectives et exigences. Ces évolutions peuvent parfois représenter des défis supplémentaires pour les personnes en situation de handicap, tant sur le plan physique que sur le plan mental.

Le projet de transition professionnelle (PTP) permet pour 86 % des bénéficiaires en situation de handicap de voir leurs conditions de travail s'améliorer alors même que 73 % d'entre eux ont engagé une transition pour raison de santé.

Ainsi, la reconversion professionnelle ouvre la porte à un nouveau départ, où les compétences, les talents et les aspirations peuvent être pleinement exprimés.

Cette étude qui s'appuie sur les données de l'Observatoire des Transitions Professionnelles du réseau démontre que les personnes en situation de handicap, avec un appui adapté, relèvent de nouveaux défis pour un environnement professionnel inclusif et porteur de diversité.

C'est donc un parcours vers l'autonomie, l'inclusion et la réalisation de soi. En investissant dans ces parcours de reconversion, Certif pro aux côtés de l'Agefiph, partenaire historique du réseau des APro investissent ensemble pour un monde du travail plus juste, plus équitable et plus humain.

1 LES DISPOSITIFS DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Introduction

Il existe plusieurs dispositifs de reconversion professionnelle à la disposition des employeurs et des salariés (le projet de transition professionnelle, la Pro-A alternance, le compte personnel de formation, le conseil en évolution professionnelle, le bilan de compétences...) qui permettent d'acquérir de nouvelles compétences, une qualification, d'entreprendre ou de valider les acquis de l'expérience, de changer de métiers ou de secteurs d'activité. Ces dispositifs ont été en grande partie renouvelés par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Ces dispositifs, à la main de l'ensemble des acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle, permettent notamment de répondre à l'objectif fixé par le plan santé au travail 4 (2021-2025) : accompagner les salariés présentant un problème de santé avec un retentissement sur leurs capacités de travail et les entreprises concernées pour en faciliter le maintien en emploi, pas seulement dans leur poste de travail ni dans la seule entreprise d'origine, mais aussi grâce à un reclassement externe dans des conditions compatibles dans la durée avec leur santé.

Pour répondre à cet enjeu, la loi du 2 août 2021 – pour renforcer la prévention en santé au travail – a notamment eu pour volonté de créer ou élargir les dispositifs pour permettre de mieux anticiper les situations difficiles et leur apporter une réponse au cas par cas.

Agir en amont des difficultés nécessite que les employeurs et les salariés s'en emparent pleinement avec le soutien de l'ensemble des acteurs de la prévention et de la désinsertion professionnelle établis dans la loi :

- l'Assurance maladie et ses dispositifs (essai encadré, convention de rééducation professionnelle en entreprise),
- les services de prévention et de santé au travail (SPST) avec la mise en place d'une cellule dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle (accompagnement des personnes en risque de désinsertion),
- les acteurs de la compensation du handicap, l'Agefiph, le FIPHFP et les Cap emploi notamment, avec lesquels les SPST doivent collaborer dans le cadre de leur cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) pour les publics nécessitant l'appui d'experts handicap.

Un dispositif spécifique pour les travailleurs handicapés : les ESRP

Les établissements et services de réadaptation professionnelle (ESRP) sont des structures appartenant au secteur médico-social spécialisées dans l'accompagnement des personnes handicapées.

Depuis de nombreuses années, elles travaillent en lien étroit avec tous les acteurs de l'emploi, de la santé au travail et de la formation et proposent des actions d'évaluation, d'orientation, de formation et accompagnent les personnes vers et dans l'emploi sur une période et un rythme adaptés à leurs besoins.

Dans les ESRP, les professionnels conseillent dans la préparation d'un projet d'insertion ou de reconversion professionnelle.

Pour en savoir plus :
<https://www.fagerh.fr/>

Zoom sur le projet de transition professionnelle (PTP)

Introduit dans la législation du travail en 2019, le PTP est un dispositif de reconversion professionnelle délivré par les associations « Transitions Pro » (ATpro)¹ pour permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, une formation longue en vue de changer de métier ou de profession. Il vise à financer une action de formation certifiante.

1 – Pour en savoir plus : www.transitionspro.fr

Certif Pro

Certif Pro est une association nationale à caractère paritaire régie par la loi de 1901, fondée en décembre 2018 entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle. Elle a pour but de favoriser l'essor des certifications au niveau interprofessionnel et interbranches répondant aux besoins en compétences et en qualification du marché du travail, à destination des personnes engagées dans la vie active, des employeurs et des salariés, des organismes et instances paritaires et des partenaires privés et publics.

La décision de financement du PTP tient compte de priorités nationales (salariés en risque d'inaptitude, salariés peu qualifiés, entreprises de moins de 50 salariés, ...) et régionales (métiers émergents, ...). Elle est conditionnée par les critères suivants :

- la cohérence du projet de transition professionnelle par rapport au métier visé,
- la pertinence du parcours de formation proposé par l'organisme de formation en fonction du profil du bénéficiaire,
- les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans chaque région.

Elle est chargée de la coordination des associations régionales Transitions Pro. Ces associations sont des organismes paritaires, régionaux et interprofessionnels, qui s'engagent en faveur du développement et de la qualification des compétences, de la transition professionnelle et de l'emploi dans les territoires. Leurs missions leur sont confiées par l'État (grâce à un agrément du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion). Outre le PTP, elles assurent : la délivrance de l'attestation du caractère réel et sérieux du projet dans le cadre du dispositif démission-reconversion, la promotion et le déploiement de la certification paritaire CléA, et elles contribuent au dispositif Transitions collectives.

2 DES ACTEURS ENGAGÉS POUR LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE



MARIE-ANGE BITEAU,
directrice adjointe
à la Caisse nationale
de l'Assurance
Maladie (Cnam),
en charge de la
prévention de
la désinsertion
professionnelle et
du département
animation et pilotage
du service social



Cnam : mobiliser les acteurs nationaux et locaux pour fluidifier les parcours

Au sein de l'Assurance Maladie, le service social joue un rôle pivot en matière de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) en offrant un accompagnement aux assurés du régime général qui font face, en raison de leur état de santé, à des obstacles lors de leur retour au travail. Dans certains cas, cela peut impliquer la proposition

d'un projet de reconversion professionnelle. Mais avant de présenter ce rôle, il est nécessaire de clarifier le positionnement de l'Assurance Maladie sur ce domaine.

Le positionnement de l'Assurance Maladie en matière de PDP

Il faut d'abord souligner que l'Assurance Maladie ne sélectionne pas les publics qu'elle soutient dans leur projet de retour ou de maintien en activité sur des critères de gravité ou de complexité de leur situation. Autrement dit, elle ne cible pas les assurés à accompagner en fonction de leur situation de handicap, de leurs chances de retour en activité, etc.

Il faut ajouter que l'Assurance Maladie n'est pas un acteur de l'insertion sociale. En conséquence, lorsqu'elle intervient

au titre de la PDP, l'Assurance Maladie a vocation à agir pour des assurés en activité professionnelle au moment de leur prise en charge. Elle accompagne donc des personnes qui lui sont adressées ou qu'elle détecte comme potentiellement en risque de désinsertion professionnelle suite à une maladie, un accident et/ou suite à un arrêt de travail, sans viser les seuls publics dont le projet passe par une reconversion professionnelle.

Du fait de ce positionnement, l'Assurance Maladie agit en permanence en collaboration avec les acteurs de la remobilisation et de la compensation et en lien, dès que possible, avec les services de prévention et de santé au travail et les employeurs, au bénéfice des assurés qui acceptent cette approche pluridisciplinaire et coordonnée.

Le rôle pivot du service social

D'un point de vue opérationnel, cela implique de coordonner une diversité d'acteurs tant au niveau national que local. C'est pour cette raison que le département en charge de l'animation et de la coordination du réseau du service social, que je pilote, a initié en 2021 un groupe de travail national réunissant les principaux acteurs de la réinsertion et de la compensation, déjà signataires de la convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). L'objectif est de suivre de près les évolutions législatives et les services proposés par les participants en lien avec la PDP (dont la loi du 2 août 2021 pour la prévention santé travail). »

Ce groupe de travail est constitué de l'Agefiph, de Cheops (réseau des Cap emploi), de l'association OETH, de France Travail, de l'Assurance Maladie et, depuis cette année, de la Mutualité sociale agricole.

Il s'agit pour nous de travailler ensemble à des solutions concrètes pour faciliter les collaborations entre les organismes de nos réseaux, afin de favoriser la fluidité des parcours des publics que nous accompagnons, bien souvent en coordination. Il est en effet de notre

conviction que c'est en unissant nos efforts, à la fois au niveau national et local, que nous pourrions accroître notre efficacité collective. Cela nous permet de travailler à simplifier et rendre plus efficaces les offres et parcours que nous pouvons mettre en place ensemble pour les actifs faisant face à une maladie, d'origine professionnelle ou non, ou à un accident entraînant une perte de capacité ou un handicap. Pour ces personnes, le projet professionnel et de vie doit être sécurisé et parfois même révisé, à l'aune des impacts de l'état de santé sur la situation de vie. »

Pour en savoir plus :
<https://www.ameli.fr/>



Conseil en évolution professionnelle : un allié de la reconversion

L'opérateur principal du conseil en évolution professionnelle (CEP¹) est l'opérateur régional désigné par France compétences et celui-ci peut également prendre en charge les bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour lesquels le handicap ne constitue pas le frein principal dans leur parcours professionnel.

Les Cap emploi, quant à eux, accompagnent les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ou en cours de reconnaissance, pour lesquels

le handicap est un frein à leur évolution. Leur intervention se fonde sur le besoin de compensation et sur la complémentarité avec le droit commun, de par leur expertise spécifique liée au handicap.

Le CEP est un outil au service des 3 grandes missions des Cap emploi : maintien dans l'emploi, en emploi et évolution professionnelle.

Cap emploi Hérault, un accompagnement porteur de sens

En matière d'évolution professionnelle, nos interventions sont plurielles et consistent à :

- faire le point sur la situation professionnelle avec un bilan qui tient compte des compétences, des capacités et des contraintes, notamment des contraintes induites par la situation de handicap ou de santé,
- aider à définir des objectifs, des priorités,
- accompagner à l'élaboration d'un projet professionnel qui a du sens pour le bénéficiaire et qui soit réaliste et réalisable, en phase avec le marché de l'emploi et l'état de santé de la personne accompagnée,
- aider à la recherche de formations et de financements,
- conseiller les dispositifs les plus pertinents en fonction de la situation de la personne (en poste, en arrêt, inaptitude qui se profile ou non, etc.), accompagner au montage des dossiers inhérents à certains dispositifs.

Notre plus-value ?

- Le rôle du conseiller du Cap emploi est surtout de soutenir et d'offrir un service de proximité individualisé afin que les personnes accompagnées, qui souvent sont très fragilisées par leur situation au regard de leur emploi et de leur état de santé, ne jettent pas l'éponge et aillent jusqu'au bout du parcours de reconversion, surtout lorsqu'elle est contrainte.
- Le conseiller, dans le cadre de cet accompagnement à la reconversion, va souvent être amené à intervenir tout au long du processus de rétablissement et contribuer au mieux-être de la personne.

Nous avons eu l'occasion d'accompagner de nombreux salariés qui se dirigeaient vers une inaptitude au poste. Notre travail a souvent été primordial dans la construction et l'aboutissement d'un projet. Ce sont des expériences qui nous nourrissent et qui donnent du sens à notre travail.

1 – Pour en savoir plus : <https://mon-cep.org/>

3 LES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP ENGAGÉS DANS UNE RECONVERSION PROFESSIONNELLE

L'observatoire des transitions professionnelles

Les résultats présentés ci-après sur la reconversion professionnelle des salariés en situation de handicap s'appuient principalement sur des données de l'Observatoire des transitions professionnelles (OTP)¹. L'OTP observe chaque année le parcours des bénéficiaires de projets de transition professionnelle (PTP) avant, pendant et après leur formation. Couvrant la période 2020–2022, ces données fournissent des informations sur la situation professionnelle et les modalités de la formation suivie pour les 49 625 salariés bénéficiaires enregistrés au niveau national, dont **3 185 sont reconnus handicapés**.

Pour compléter ces informations par des données post-formation, une enquête de suivi a été réalisée en ligne auprès des bénéficiaires six mois après leur sortie de formation. 26 216 personnes ont répondu à l'enquête dont 1 816 sont en situation de handicap. Afin qu'elles soient représentatives de l'ensemble des salariés ayant réalisé un PTP, les données de l'enquête ont été redressées.

L'ensemble de ces données présentées ici ont été traitées dans le cadre de travaux conjoints de l'OTP et de l'Agefiph.

Plus de 6 % des bénéficiaires d'un PTP sont en situation de handicap

¹ – Pour en savoir plus : <http://www.observatoire-transitions-professionnelles.fr/>



6,4 % des bénéficiaires d'un PTP sont en situation de handicap, ce qui représente un pourcentage nettement supérieur à celui des personnes handicapées parmi l'ensemble des personnes en emploi (4,0 % selon l'enquête emploi 2022 de l'Insee).

Les bénéficiaires en situation de handicap constituent en moyenne une population plus féminine, plus âgée et moins diplômée que l'ensemble des bénéficiaires d'un PTP.

Toutefois, au regard de l'ensemble des personnes en situation de handicap en emploi, **les salariés en situation de handicap en reconversion professionnelle dans le cadre du dispositif PTP sont plus souvent des femmes** (63 % contre 53 %). Ils sont également **plus jeunes** (19 % de 50 ans et plus contre 49 %) et **légèrement plus diplômés** (53 % avec un niveau Bac et plus contre 48 %).

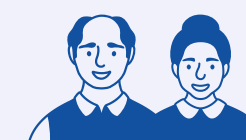
Au moment de leur départ en formation, les salariés en situation de handicap exerçaient majoritairement un métier dans les secteurs du commerce, de la santé et de l'industrie manufacturière. Par rapport à l'ensemble des publics, les salariés en situation de handicap sont sur-représentés dans l'industrie manufacturière et sous-représentés dans le secteur du transport.

Les bénéficiaires d'un projet de transition professionnelle (PTP) en situation de handicap

– comparaison avec l'ensemble des bénéficiaires



6,4 %
des bénéficiaires d'un PTP sont en situation de handicap.



Une population plus âgée que la moyenne avec un âge moyen de **43 ans** contre 38 ans pour l'ensemble des salariés.



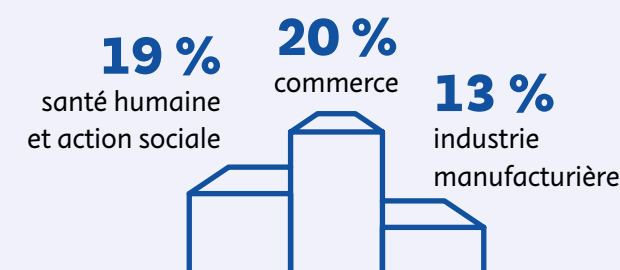
Une population majoritairement **féminine** (63 % contre 57 %)



Une population **moins diplômée** que la moyenne (53 % ont un niveau bac ou plus contre 63 %).

Top 3 des secteurs d'activités

(au moment du départ en formation)



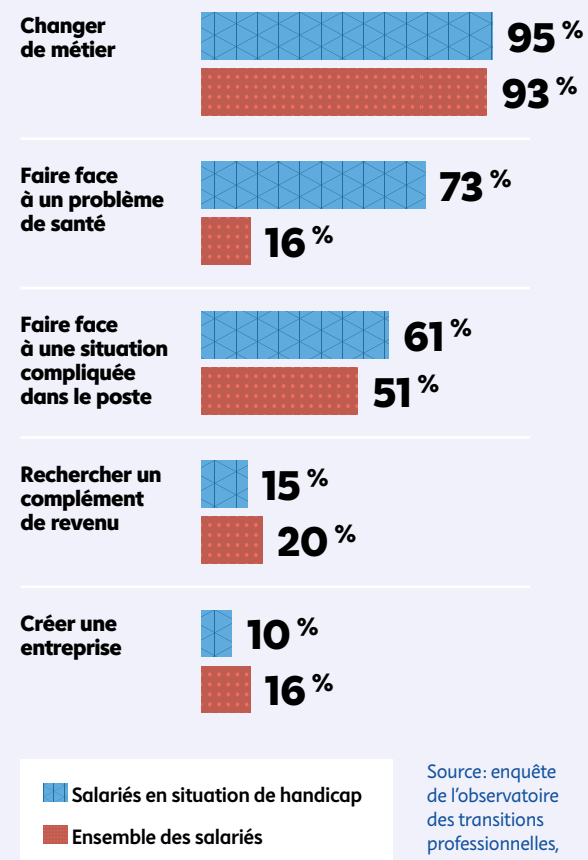
Quelles sont les motivations à engager une reconversion professionnelle ?

Dans le cadre de l'enquête de l'Observatoire des transitions professionnelles, les bénéficiaires sont interrogés sur leur motivation à engager une reconversion.

Les salariés en situation de handicap sont **86 % à entreprendre une formation** pour faire face soit à un problème de santé, soit à une situation compliquée dans leur poste de travail :

- **73 % pour des problèmes de santé** (contre 16 % pour l'ensemble des bénéficiaires)
- **61 % pour une situation compliquée dans leur poste** (contre 51 % pour l'ensemble des bénéficiaires)
- **49 % pour ces deux raisons à la fois** (contre 11 % pour l'ensemble des bénéficiaires).

Les motivations de la reconversion



De nombreuses formations suivies dans le domaine administratif

En matière de formation, le choix des bénéficiaires d'un PTP en situation de handicap se porte en premier lieu vers le domaine du secrétariat et de la bureautique. En effet, parmi eux, **1 sur 5 a suivi une formation dans ce domaine**, contre 8 % de l'ensemble de la population.

Le deuxième domaine de formation sollicité est le transport, manutention, magasinage, ce domaine étant également le premier sollicité par l'ensemble des bénéficiaires (13 % des projets de formation).

Viennent ensuite les domaines des ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi (10 % des bénéficiaires), du travail social (8 %) et de la comptabilité gestion (7 %).

À l'inverse, peu de projets de reconversion professionnelle sont engagés dans le domaine de la santé par les salariés en situation de handicap. Cela concerne 4 % d'entre eux contre 10 % de l'ensemble des bénéficiaires d'un PTP.

La ressource handicap formation (RHF) : Oser l'ouverture des possibles... pour tous !

L'arrêté du 17 mars 2021 fixant la composition du dossier de demande de prise en charge d'un projet de transition professionnelle par une commission paritaire interprofessionnelle régionale précise que le bilan de positionnement² tient compte, le cas échéant, des spécificités et des besoins en compensation liés à la situation de handicap. Le prestataire de formation peut faire appel à la RHF pour analyser les besoins en compensation de la personne par rapport à la situation de formation dès la phase de positionnement et tout au long de la formation. L'Agefiph et ses partenaires mettent la ressource handicap formation (RHF) à disposition des organismes de formation et des acteurs de l'emploi, de la formation et de la santé au travail.

C'est un service de proximité pour aider les organismes de formation à développer un accueil pour tous en s'attachant à améliorer en continu leur accessibilité et à proposer autant que de besoin des parcours adaptés de formation.

La RHF facilite la coopération entre les acteurs du territoire et apporte des ressources, des

outils, des méthodes utiles au développement de pratiques plus inclusives en formation.

Organismes de formation: vous souhaitez mieux répondre à vos obligations qualité, engager une réflexion au sein de votre organisme pour améliorer l'accessibilité de vos formations et en favoriser l'accès ? Vous vous demandez comment adapter un parcours de formation ?

Acteurs de l'insertion ou de la santé au travail: vous souhaitez orienter le futur apprenant vers un organisme de formation soucieux de son accessibilité ? Vous avez validé un projet pour lequel vous identifiez des besoins en termes d'adaptation ?

N'hésitez pas à contacter la ressource handicap formation de votre territoire :
www.agefiph.fr/acteur-de-la-formation

² – Le bilan de positionnement, réalisé par l'organisme de formation, permet de déterminer si la formation choisie est adaptée vis-à-vis du profil, de l'expérience professionnelle et des besoins des personnes pour la réalisation de leur projet de reconversion.

CHRISTINE MATHIEU
 référente Handicap de l'AFPA site de Colmar



JP, charpentier, se blesse au bras et à l'omoplate fin septembre 2016 en déplaçant des charges lourdes. Après une période d'arrêts de travail et de reprises d'activité, il se rend compte que son état de santé ne lui permet

plus d'exercer son activité. Reconnu travailleur handicapé en mai 2023, il entame alors une reconversion professionnelle vers le métier de technicien d'études en constructions bois avec l'aide d'une assistante sociale de la CPAM.

Sa formation à l'AFPA de Colmar commence en octobre 2023. Sa position statique liée au travail de bureau ainsi que le manque de

moyens de compensation ravivent ses douleurs. C'est à ce moment que je le rencontre. Bien que des aménagement aient été mis en place, ses douleurs persistent. J'ai donc sollicité la ressource handicap formation (RHF) pour trouver des solutions plus adaptées. L'intervention d'un ergonome est envisagée pour préconiser des aménagements plus appropriés. Parallèlement, une proposition d'aménagement durant les épreuves a été faite à JP. À ce jour, il ne souhaite pas en faire la demande à son médecin et à la DDETS (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités).

À la fin de sa formation, nous le mettrons en relation avec Cap emploi pour faciliter son insertion professionnelle. La reconversion, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, nécessite un accompagnement sur mesure. »

4 LE DEVENIR PROFESSIONNEL DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP EN RECONVERSION PROFESSIONNELLE

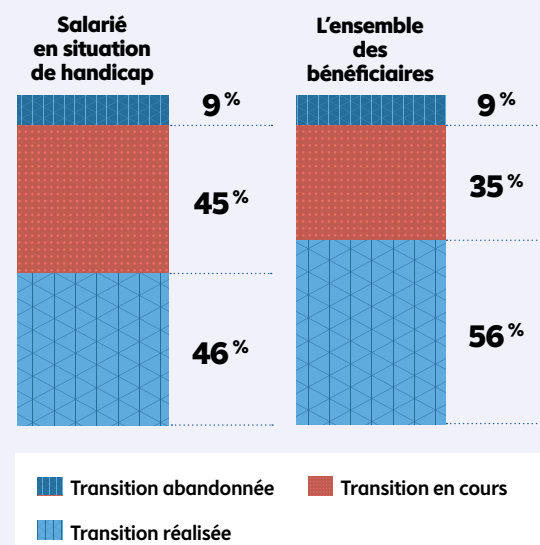
Près de 9 salariés en situation de handicap sur 10 réussissent leur examen

Entre 2020 et 2022, 97 % des salariés en situation de handicap ont suivi leur formation jusqu'à son terme et 89 % ont obtenu leur diplôme à la fin de leur projet de transition professionnelle. Ces taux sont très proches de ceux enregistrés pour l'ensemble de la population.

Près d'un salarié en situation de handicap sur deux occupe un poste en lien avec sa formation

En moyenne sur les années 2020 à 2022, 6 mois après leur formation, 91 % des bénéficiaires, en situation de handicap ou non, ont déjà réalisé leur projet ou poursuivent leur parcours de reconversion. Dans le détail, il apparaît que 46 % des salariés en situation de handicap ont réalisé leur projet de reconversion professionnelle et occupent un poste en lien avec leur formation. Ce taux évolue positivement puisqu'il passe de 39 % pour les sortants de formation 2020, année de crise sanitaire, à 49 % en 2021 et 2022.

Situation des bénéficiaires 6 mois après la formation



Source: Observatoire des transitions professionnelles, 2023

Ne pas avoir réalisé sa transition 6 mois après la fin de la formation ne signifie pas un abandon du projet. Parmi les sortants de 2020 à 2022, 45 % des bénéficiaires en situation de handicap sont toujours en cours de reconversion. Ils continuent à mettre en œuvre leur projet et sont en recherche d'un emploi en lien avec la formation suivie.

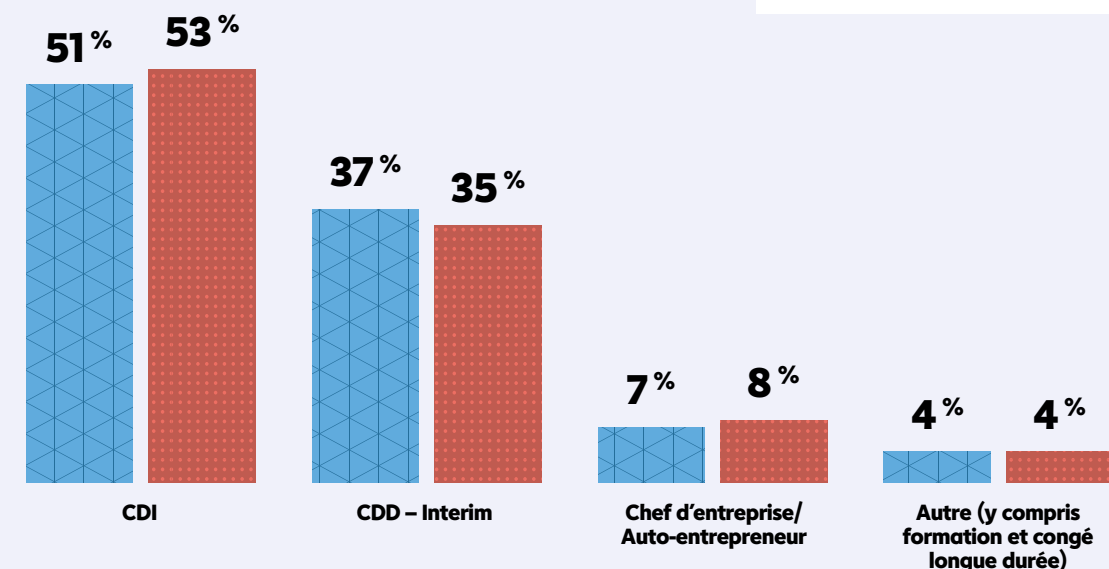
Enfin, moins d'un salarié sur dix, en situation de handicap ou non, a abandonné son projet de reconversion.

Les femmes ainsi que les jeunes réussissent davantage leur reconversion professionnelle

Quel que soit le public, les femmes réussissent davantage leur reconversion. Pour les personnes en situation de handicap, elles sont 48 % à avoir mis en œuvre leur projet contre 42 % pour les hommes. Dans le cadre du PTP, les femmes suivent plus souvent que les hommes des formations dans le domaine de la santé ainsi que des ressources humaines qui sont des domaines où le taux de reconversion réussi est généralement le plus important.

L'âge apparaît comme un facteur important de réussite: 56 % des moins de 30 ans en situation de handicap ont mis en œuvre leur projet 6 mois après la fin de leur formation contre 33 % seulement pour les personnes âgées de 50 ans et plus. Les moins de 30 ans sont également moins enclins à abandonner leur projet de reconversion (4 % contre 13 % pour les plus de 50 ans). Les plus de 50 ans en situation de handicap sont plus nombreux à être en cours de mise en œuvre de leur projet de reconversion (54 %) ce qui laisse penser que la reconversion met plus de temps à se concrétiser pour les seniors.

Situation des bénéficiaires 6 mois après la formation



Six mois après leur formation, un salarié en situation de handicap sur deux trouve un emploi en CDI

51 % des personnes en situation de handicap ayant réalisé leur transition professionnelle sont embauchées en CDI, et 37 % le sont en CDD. On observe peu de différences avec l'ensemble des salariés bénéficiaires d'un PTP.

Des écarts apparaissent selon le genre des personnes en situation de handicap. En moyenne depuis 2020, 58 % des hommes sont en CDI à la suite de leur formation, contre 47 % des femmes. Celles-ci sont davantage en CDD que les hommes (42 % contre 27 %).

Taux de réussite aux examens

89%

des salariés en situation de handicap ont réussi leur examen

Taux de transition réalisée

46%

des salariés en situation de handicap occupent un poste en lien avec leur formation

Top 9

des domaines vers lesquels se dirigent les salariés en situation de handicap

20%

Secrétariat et assistance

8%

Comptabilité et gestion

7%

Personnel de conduite du transport routier

5%

Développement territorial et emploi

5%

Ressources humaines

5%

Formation initiale et continue

3%

Conception et études

3%

Soins paramédicaux

2%

Aide à la vie quotidienne

Source: enquête de l'observatoire des transitions professionnelles, 2022

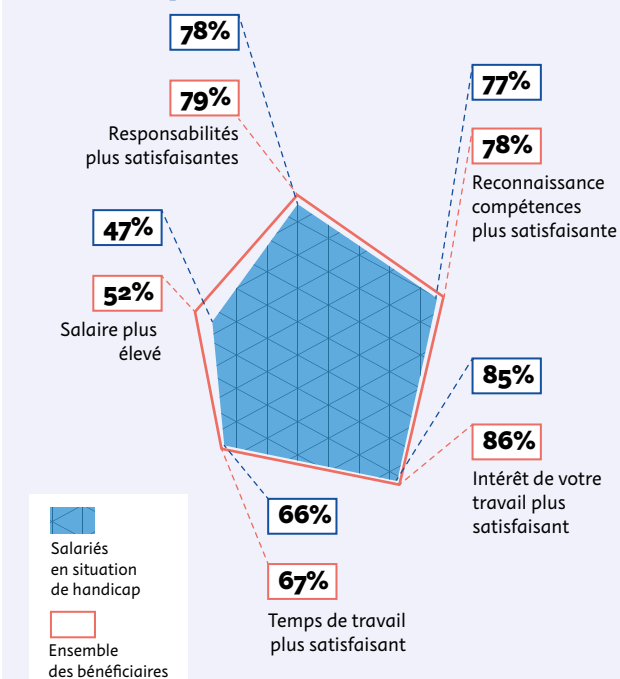
5 LE VÉCU DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Près de 9 salariés en situation de handicap sur 10 estiment que le PTP leur a permis d'améliorer leurs conditions de travail

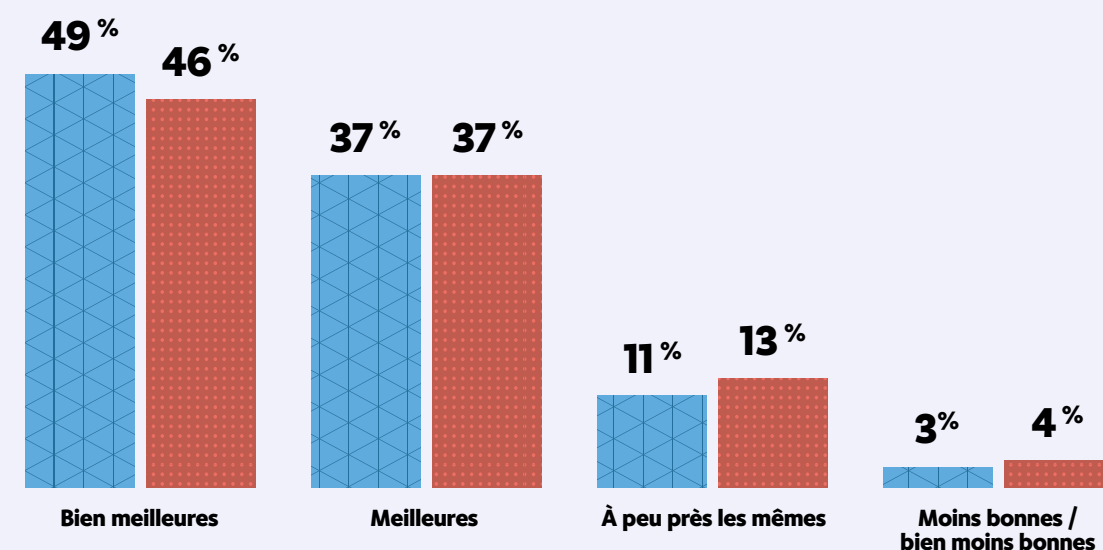
La mobilisation du dispositif PTP a permis aux bénéficiaires ayant mis en œuvre leur projet de reconversion d'occuper un nouveau poste avec globalement de meilleures conditions de travail. **86 % des salariés en situation de handicap affirment que leurs nouvelles conditions de travail sont meilleures ou bien meilleures qu'avant** (83 % pour l'ensemble des bénéficiaires).

Les bénéficiaires témoignent de multiples bénéfices à la suite de leur changement de métier comme l'intérêt du travail, la reconnaissance des compétences, l'augmentation des responsabilités ou encore un salaire plus élevé.

Bénéfices du projet de transition professionnelle ressentis par les bénéficiaires



Évolution des conditions de travail à l'issue du projet de transition professionnelle



NICOLAS
44 ans,
géomètre-
topographe

Un nouveau métier pour un élan professionnel

Je m'appelle Nicolas. J'ai 44 ans, j'en avais 41 au moment de ma reconversion fin 2021. Je suis titulaire d'un bac professionnel en Travaux publics. Pendant 20 ans, j'ai travaillé comme

monteur électricien, effectuant principalement des travaux de soudure à gaz sur les réseaux.

Mais fin 2019, j'ai été mis en arrêt maladie à la suite de douleurs invalidantes au coude droit. Le médecin du travail m'a déclaré inapte et j'ai été reconnu travailleur handicapé fin 2020.

Depuis quelques années, je pensais déjà à faire une reconversion, mais j'aimais bien ce que je faisais donc je n'étais pas allé plus loin dans ma réflexion. Là, je n'avais plus le choix mais ce n'était pas tout à fait une reconversion subie.

Lors de mes études, j'avais touché un peu au domaine de la topographie, mais je n'avais pas poursuivi dans cette voie. J'avais en tête de me réorienter vers ce métier. Dans mon ancien poste, je travaillais avec des géomètres ce qui m'avait déjà familiarisé avec ce métier.

J'ai commencé par réaliser un bilan de compétences en mai 2020, confirmant que le métier de géomètre-topographe pouvait me correspondre. Avec l'aide de Cap Emploi, j'ai tout de même effectué trois semaines d'immersion dans un cabinet de géomètre. Cette expérience m'a permis de valider mon projet. Ce métier est moins physique et le médecin du travail a confirmé que je pouvais l'exercer.

Dans mon entreprise d'origine (un grand groupe de BTP), il existe un service qui accompagne vers les reconversions. C'est donc là que j'ai découvert Transitions Pro et le projet de transition professionnelle. Mon entreprise m'a soutenu dans mon projet et a pris en charge financièrement une partie des frais.

J'ai déposé mon dossier en novembre 2020 et j'ai reçu une réponse positive de la commission en janvier 2021 pour une formation qui débutait en avril 2021 et s'est terminée en décembre 2021.

Pendant ma formation, j'ai fait un stage dans mon entreprise et deux semaines dans une autre entreprise. Après ce deuxième stage, j'ai postulé en interne dans mon entreprise pour un autre service, près de chez moi. Dès septembre 2021, je savais que j'étais embauché en janvier 2022 avec une mutation interne sur un autre contrat en CDI.

Aujourd'hui mon nouveau métier me plaît beaucoup et les conditions de travail sont plus en adéquation avec mon état de santé. »





AMANDINE
43 ans,
cheffe de service

D'agent aéroportuaire à cheffe de service éducatif

J'ai 43 ans. Jusqu'en 2013, j'étais agent aéroportuaire. Je travaillais sur les pistes et un avion a fait un test de réacteur juste à côté de mon oreille. Suite à cet incident, je me suis retrouvée avec un déficit auditif, et en accident du travail un moment. Cela m'a amené à réfléchir à mon évolution professionnelle.

J'ai effectué une première formation d'aide médico-psychologique avec le Fongecif (ancien nom de Transitions Pro), pour entrer dans le social, ce que j'avais envie de faire depuis toujours, mais je n'avais pas eu le courage de me lancer. À l'issue de cette formation, j'ai travaillé sur le terrain, dans des maisons de retraite et autres.

J'ai ensuite suivi une formation d'éducateur spécialisé, qui s'est terminée en 2017. Ma direction m'a fortement incité à évoluer vers une formation de chef de service, puisqu'elle considérait que j'en avais les compétences. J'ai pu effectuer cette formation de chef de service, le CAFERUIS, en 2021 avec le financement de Transitions Pro. Cela m'a permis de continuer mon évolution professionnelle dans le social.

J'ai été diplômée en avril 2022. L'association pour laquelle je travaillais m'a proposé de remplacer la cheffe de service pendant son congé maternité. Cela m'a permis d'être dans un cadre que je connaissais puisqu'il s'agissait de la même structure. J'ai occupé cette fonction de juin 2022 à janvier 2023.



Ensuite, j'ai trouvé un autre poste de chef de service éducatif. Il s'inscrit pleinement dans la formation et dans le parcours que j'ai suivi. Sans ce diplôme, je ne pense pas que j'aurais pu accéder à ce poste.

Le poste de chef de service correspond tout à fait à ce que j'aime. À cause de mon handicap, j'avais peur de l'avenir puisque je ne savais pas si je pouvais être éducatrice sur le terrain pendant des années, mon handicap étant un frein sur certains aspects de ma carrière. Mes problèmes de pertes d'équilibre liés à ma perte d'audition ne sont plus problématiques, puisque je suis sur un poste administratif. Alors qu'avant, j'étais sur le terrain, debout. »



STÉPHANE
46 ans,
concepteur
mécanique

Un parcours professionnel marqué par l'ingénierie

J'avais 46 ans au moment de ma reconversion. Mon parcours professionnel n'a pas été très linéaire.

J'ai travaillé pendant 5 ans au CEA dans le domaine de la microélectronique sur la mise en place de panneaux solaires.

Par la suite, j'ai renoué avec une vieille passion, le nautisme. Je me suis mis à mon compte pour faire de la conception mécanique sur des petits chantiers nautiques.

Puis, j'ai déménagé loin de la côte. J'ai donc stoppé mon entreprise pour me consacrer à la machinerie de spectacle. Mais ce secteur a été impacté économiquement et j'ai dû cesser mon activité.

Pour rebondir, j'ai repris un poste salarié en soudure dans une société de construction de maisons en conteneur maritime.

Mais j'ai rencontré des problèmes de dos et j'ai été en arrêt de travail pendant toute l'année 2020. En septembre de la même année, j'ai été reconnu travailleur handicapé. Mon entreprise a essayé de me reclasser en interne mais cela s'est avéré compliqué car les postes disponibles ne m'intéressaient pas. Je devais changer de métier avant d'être licencié pour inaptitude, mais je voulais m'orienter vers un métier que j'appréciais !

En raison de de mes problèmes de santé, j'ai passé du temps en centre de rééducation où des ateliers sur la réinsertion professionnelle étaient organisés. Je voulais continuer à travailler en mécanique pour utiliser les compétences que j'avais acquises au cours de ma vie professionnelle. J'ai donc eu l'idée d'évoluer vers le travail en bureau d'études et d'avoir la vision du technicien pour la conception. La conseillère du centre de rééducation m'a parlé de Transitions Pro et du projet de transition professionnelle. Sur ses conseils, j'ai aussi pris rendez-vous avec une CEP (conseillère en évolution professionnelle), avec qui j'ai pu choisir la formation qui me convenait le mieux.

À la fin de ma formation, je me suis mis à mon compte pour travailler en conception mécanique. J'avais déjà une clientèle grâce à mon expérience passée. J'ai eu ainsi l'opportunité de retourner dans le nautisme, avec des chantiers sur des voiliers transatlantique et des bateaux laboratoires. Je travaille notamment sur les voiliers de la coupe de l'America ! »





Retrouvez les publications
de l'Observatoire de l'emploi et du handicap
sur agefiph.fr/centre-de-ressources

Directeur de la publication : Didier Eyssartier
Rédacteur en chef : Véronique Bustreel
Rédaction : Agefiph - Transitions Pro
Mise en page : Agence In medias res
Crédits photo : iStock
Avril 2024