



Grand angle

Les politiques d'emploi des personnes handicapées

Fiche 1 / 13 : France

Direction Social & Inclusion
2017

GA | n°14



Cette fiche fait partie d'un corpus de treize fiches pays destinées aux entreprises qui souhaitent améliorer leurs pratiques d'emploi des personnes handicapées. Si vous souhaitez obtenir la fiche pour un des douze autres pays (Algérie, Argentine, Brésil, Colombie, Corée du Sud, Espagne, France, Inde, Maroc, Portugal, Roumanie, Slovénie et Turquie), n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse ita@hi.org.

Auteurs

Dominic Velche et Audrey Relandeau

Comité de relecture

Céline Trublin et Hervé Relandeau

Edition

Handicap International – Humanité & Inclusion
Direction Social & Inclusion

Crédits photographiques

Couverture, pages 6 et 11 : © Antonin Bachès / Les Films Associés

Page 4 : © Marion Roy / HI

Page 17 : © W. Hadhak / HI

Page 23 : © V. Tapol / HI

Droits et licences



L'utilisation de cet ouvrage est soumise aux conditions de la licence Creative Commons Attribution – Pas d'utilisation commerciale - Pas de modification 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0). Conformément aux termes de la licence Creative Commons - Pas d'utilisation commerciale - Pas de modification -, il est possible de copier, distribuer et transmettre le contenu de l'ouvrage, à des fins non commerciales uniquement, sous réserve du respect des conditions suivantes :

Paternité - L'ouvrage doit être cité de la manière suivante : Dominic Velche et Audrey Relandeau. Les politiques d'emploi des personnes handicapées : Fiche France. Lyon : Humanité & Inclusion, 2017. Licence : Creative Commons Attribution – Pas d'utilisation commerciale - Pas de modification 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).

Pas d'utilisation commerciale - Cet ouvrage ne peut être utilisé à des fins commerciales.

Pas de modification - Cet ouvrage ne peut être modifié, transformé ou utilisé pour créer des œuvres dérivées.

Sommaire

I. Perception du handicap et des travailleurs handicapés en France	4
1. Perception générale.....	4
2. Perception objectivée.....	5
II. Définition officielle du handicap en France	6
1. Ratification de la CDPH et Relations avec le Comité des droits des personnes handicapées.....	6
2. Définitions et modes de reconnaissance du handicap.....	6
Le travailleur handicapé.....	6
2018 : stabilisation de la reconnaissance du handicap.....	9
3. Données statistiques nationales.....	10
Les personnes handicapées dans l'Enquête Emploi :.....	10
4. Données comparatives sur le handicap.....	10
III. Obligations légales en matière d'emploi des personnes handicapées	11
1. Situation des travailleurs handicapés.....	11
L'Enquête Emploi de 2017 :.....	11
L'accès à l'emploi selon SILC :.....	12
2. Lois et décrets en matière d'obligation d'emploi / Quotas.....	13
Historique de l'obligation d'emploi en France.....	13
Réforme de l'obligation d'emploi en 2018.....	16
Non-discrimination / Aménagements raisonnables.....	20
Travail protégé / Emploi accompagné.....	22
Autres mesures et/ou acteurs spécifiques pour les personnes handicapées.....	23
Organismes jouant un rôle déterminant dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique d'emploi des personnes handicapées.....	26
Références	27



I. Perception du handicap et des travailleurs handicapés en France

1. Perception générale

Dans le livre collectif consacré à l'initiative de Charles Gardou aux représentations du handicap, Patrick Pelège note qu'en France, elles n'ont cessé d'osciller de l'hospitalité à la mise à l'écart des personnes handicapées. Le **christianisme social**, héritier d'une tradition caritative, a façonné la façon dont on les considère, soigne, éduque et classe. Dans une logique de **protection, d'assurance et d'assistance**, le champ du handicap s'est construit dans **une constante tension entre une volonté d'accueil et des pratiques de relégation**, parfois d'hostilité, ainsi que dans une confusion entre les figures de l'altérité et celles de l'altération. On reste enclin à recourir à des **structures fermées** qui éloignent de la vie commune, et les dispositifs demeurent empreints de la logique de l'assistance : ils se veulent inclusifs, tout en pratiquant la mise à part.

Rappelons aussi qu'en France le champ du handicap tel qu'il est aujourd'hui s'est constitué en 1975, la [Loi d'Orientation en faveur des personnes handicapées](#) par la **convergence de deux champs** jusque-là séparés : celui des **infirmes ou invalides physiques**, moteurs et visuels, issus de la réadaptation fonctionnelle et professionnelle développée initialement pour les blessés de guerre, et suivie de contraintes imposées aux employeurs (emplois réservés et quotas), puis les accidentés du travail invités à bénéficier des mêmes mesures ; en face, l'on

trouve les **personnes handicapées intellectuelles**, mentales ou auditives qui, contrairement au handicap acquis du groupe précédent, ont leur handicap depuis l'enfance ou l'adolescence. Se mélangent donc des représentations contrastées.

Parmi les spécificités dans les attitudes des personnes handicapées en France et de leurs familles, notons une certaine **difficulté à raisonner en termes de « droits »** ou de « discrimination ». Culturellement, les Français n'ont pas tendance à demander aux tribunaux (jugés lents et peu fiables) de régler leurs litiges. En tant qu'« administrés », ils **comptent davantage sur l'Etat** et les pouvoirs publics pour les protéger et faire valoir leurs droits. D'où une forte dépendance au principe d'obligation d'emploi.

2. Perception objectivée

Selon Eurobaromètre, la France est le seul pays parmi les Quinze à offrir des résultats systématiquement **au-dessus de la moyenne** européenne en ce qui concerne les **attitudes vis-à-vis** des personnes handicapées et leur **accès aux transports, services publics et privés**. « En effet, pour les quatre catégories de handicaps et pour chacune des sept questions posées par catégorie, elle offre 28 réponses au-dessus de la moyenne européenne, soulignant ainsi **une attitude générale très critique** ».



II. Définition officielle du handicap en France

1. Ratification de la CDPH et Relations avec le Comité des droits des personnes handicapées

La France a ratifié la CDPH le **18 février 2010**. Le gouvernement a remis son rapport au Comité des droits le 8 mai 2016. Ce n'est en fait que **quatre ans après** la date à laquelle il aurait dû être remis, que la France a rendu son rapport de mise œuvre de la Convention. Le CFHE et le Comité d'entente estimaient en 2018 que ce retard traduit un **faible intérêt** pour la situation des personnes handicapées et une tendance à se satisfaire des avancées, désormais désuètes, de la loi de 2005. L'adoption d'une **nouvelle loi en septembre 2018** remet les pendules à l'heure.

2. Définitions et modes de reconnaissance du handicap

Le travailleur handicapé

Il y a en France **plusieurs modalités de définition** et de reconnaissance du handicap, mais, en matière d'emploi, la référence est « **Travailleur handicapé** » (TH). Plus récemment on utilise le terme de « Travailleur en situation de handicap » (TSH).

Le terme de Travailleur handicapé date de **1957**, la [Loi 57-1223 du 23 novembre 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés](#)), date à laquelle s'est appliqué aux **handicapés « civils »** des dispositifs, tels la réadaptation fonctionnelle (médicale) et professionnelle, les

emplois réservés, les **quotas** d'emploi, préalablement développés pour les **blessés de guerre (1924)** et les **blessés du travail (1930)**. La loi ne prévoyait seulement **qu'une obligation de procédure** (annoncer la vacance d'un poste de travail qui pourrait être tenu par un travailleur handicapé ; alors qu'en absence de candidature, cet emploi pouvait être occupé par un valide). En fait, une fois les invalides de guerre passés au régime des retraites, ce sont surtout les **accidentés du travail** qui ont profité du système. Les « **handicapés** » « **civils** » qui se font reconnaître comme travailleurs handicapés par la Commission départementale d'Orientation des infirmes (CDOI), se sont joints aux invalides de guerre et aux accidentés du travail pour bénéficier des aides à l'emploi.

En **1975**, comme cela a été indiqué plus haut, le **domaine du handicap se constitue**. La CDOI est remplacée par la **COTOREP** (COmmision Technique d'Orientation et de REclassement Professionnel) qui comprend **2 sections** : la première section responsable de **l'insertion professionnelle** et la seconde section responsable de l'attribution d'un taux d'incapacité commandant à de nombreuses **prestations**, telles que la carte d'invalidité (avec 80 % d'incapacité) ou l'allocation non contributive d'invalidité nommée AAH (Allocation aux Adultes Handicapés), entre autres... mais **n'intéresse pas l'insertion professionnelle jusqu'en 2005**.

La **première section** a alors comme mission de reconnaître la « **Qualité de travailleur handicapé** » (**RQTH**). Cela implique que la personne soit considérée par la Commission comme « handicapée » (suffisamment pour mériter d'être aidée) et comme « travailleur » (suffisamment productive pour que l'on estime qu'elle fournit un vrai travail). Contrairement à ce qui se passait dans la seconde section, les **décisions ne sont pas prises sur la base d'un barème** ou d'autre modalité « objective » ; c'est une **estimation** de la justification de l'aide apportée.

Cette dernière classait les demandeurs en **trois catégories**, A (H léger), B (H modéré) et C (H grave), classement qui a disparu au 1^{er} janvier 2006. Cette même section prenait une **décision d'orientation** qui donnait droit à des aides spécifiques : vers la **formation** (s'imposant aux centres de formation ou de rééducation professionnelle (CRP)) ; vers les établissements de **travail protégé**, Centres d'aide par le travail (CAT) ou Ateliers protégés (AP) selon les capacités ; vers le **milieu ordinaire de travail, avec ou sans soutien** (Organismes de placement spécialisés (OPS) et Equipes de préparation et de suite du reclassement (EPSR), remplacés en 2005 par Cap Emploi) et/ou abattement de salaire compensé (Aujourd'hui, l'évaluation de la demande de RQTH et de l'orientation professionnelle est effectuée par **l'équipe pluridisciplinaire** de la MDPH (voir ci-dessous).

Au cours **des années 80**, l'objectif **d'insertion en milieu ordinaire** s'est imposé, d'autant plus que s'observait une tendance **inflationniste des orientations vers le secteur protégé** et une raréfaction des solutions en milieu ouvert. De fait, les travailleurs handicapés reconnus tels par la COTOREP **ne semblait pas bénéficier effectivement de leur droit légal** de bénéficier de l'obligation d'emploi. Le législateur remplaça en 1987, la [Loi 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés](#) l'obligation de procédure par une obligation de résultat (voir ci-dessous). Il réorganisera la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, notamment en citant en **premier lieu les travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP**.

En même temps, les **accidentés du travail** ne seront couverts par la loi de 1987 que s'ils ont au moins **10 % d'IPP** (incapacité partielle permanente) alors qu'ils étaient tous comptés de 1957 à 1986. De nouveaux venus sont intégrés : les **pensionnés d'invalidité** de la sécurité sociale dont la capacité de gain a été réduite d'au moins les deux-tiers et les victimes d'attentats. **Restent les invalides de guerre** et les veuves et orphelins liés à des faits de guerre qui avaient été les premiers bénéficiaires des obligations d'emploi.

Chacune des autres populations bénéficiant de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), **disposent de leurs propres modes de reconnaissance** :

- Pour les accidentés du travail, le médecin conseil de la caisse de sécurité sociale a confronté les séquelles fonctionnelles de la victime avec le guide barème officiel accident du travail et maladies professionnelles issu de celui des invalides de guerre.
- Pour l'attribution de la pension d'invalidité sécurité sociale les médecins-conseil ne disposent d'aucun barème.
- Les blessés de guerre ont un barème donnant une valeur à chaque perte physique ou fonctionnelle.

On est donc en présence d'une **population très hétérogène**, d'autant plus en raison de l'effet des différences socioéconomiques sur les attributions de prestations. Pourtant, depuis 1987, ces groupes sont le plus souvent **regroupés sous la simple étiquette de « travailleurs handicapés »** comme cela apparaît dans la Loi.

Ajoutons que l'OETH qui s'impose aux **employeurs publics ajoute d'autres catégories de bénéficiaires** : les titulaires d'un emploi réservé, les agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité et les agents reclassés sont comptabilisés comme des agents handicapés. D'après la Cour des Comptes, **ces trois catégories** réunies, qui n'ont pas de reconnaissance administrative de travailleur handicapé, **représentent plus de la moitié des bénéficiaires** de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés recensés dans le secteur public. Qui plus est, les fonctionnaires atteints d'une maladie de longue durée sont comptabilisés dans des cas non négligeables comme des travailleurs handicapés par le médecin du travail, alors que ces agents ne sont même pas au courant et que les médecins de la fonction publique ne sont pas habilités pour se prononcer sur le statut de travailleur handicapé. Et à cette **liste de « faux » handicapés**, il convient d'ajouter les militaires et anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité du seul fait de leur statut, en application de règles juridiques sans lien avec la définition du handicap.

En 2005 ([Loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées](#)), l'obligation d'emploi a été revue, renforcée et ouverte à d'autres bénéficiaires. Ainsi les **titulaires d'une carte d'invalidité ou bénéficiaires d'une AAH**, qu'ils aient ou non fait de demande de reconnaissance de la RQTH, deviennent potentiellement des travailleurs handicapés. Une procédure de RQTH est engagée à l'occasion de l'instruction de toute demande d'attribution ou de renouvellement de l'AAH. On est **très loin** de la prise en compte de **l'employabilité** immédiate.

Aujourd'hui, l'ouverture de droits à la Prestation de compensation du handicap (PCH), à l'Allocation compensatrice tierce personne (ACTP) ou à l'Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) à l'égard des **jeunes de plus de 16 ans qui disposent d'une convention de stage** vaut Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Cette reconnaissance n'est valable que pendant la durée de stage ([Décret n° 2018-850 relatif à la simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et à l'amélioration de l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi](#)).

Notons qu'outre l'accès à l'obligation d'emploi, les travailleurs handicapés désormais reconnus par la **CDPH** (Commission des droits des personnes handicapées) instituée au sein du guichet unique que représente la **MDPH** (Maison départementale des personnes handicapées) depuis l'adoption de la loi de 2005, ont droit à une garantie de ressources, d'aides financières comme l'allocation compensatrice pour frais professionnels, la subvention pour s'installer à son compte, la prime de reclassement, d'avantages fiscaux (si titulaire de la carte d'invalidité).

Le statut permet aussi d'obtenir des stages de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle. Pour ceux qui sont en emploi mais rencontrent des difficultés à s'y maintenir, la reconnaissance du statut permet de bénéficier d'un appui particulier pour le **maintien dans l'emploi** via les SAMETH (Services d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés). La RQTH donne également une **priorité d'accès** à diverses mesures d'aides à l'emploi et à la formation, ainsi qu'à des aménagements des dispositifs existants (contrats d'apprentissage, contrat unique d'insertion, etc.).

Notons toutefois que, selon la définition du code du travail, le **handicap est un problème médical intrinsèque à la personne**, et c'est uniquement en raison des altérations de ses fonctions que ses possibilités de travail sont réduites. Par conséquent, **cette définition occulte les facteurs environnementaux** du handicap dans une situation de travail donnée, c'est-à-dire les dimensions sociales, économiques et physiques de l'environnement qui déterminent le contexte et l'organisation du travail. Or, il ressort de l'analyse combinée des articles 1er et 27 de la Convention que « dans leur interaction avec diverses barrières », les incapacités des personnes handicapées peuvent faire obstacle à leur participation effective dans le domaine de l'emploi. Ainsi, l'environnement est bien envisagé comme créateur potentiel d'obstacles dans l'exercice du droit au travail. Dans sa rédaction actuelle, la définition du code du travail français n'est donc **pas conforme aux articles 1er et 27 de la Convention**.

2018 : stabilisation de la reconnaissance du handicap

Dans le cadre de la Loi du 5 octobre 2018, la RQTH est **attribuée à vie** aux personnes dont le handicap est jugé irréversible. Par ailleurs, il est désormais clairement indiqué que la carte mobilité inclusion (**CMI**) portant la mention « **invalidité** » et l'**allocation adulte handicapé (AAH)** ouvrent droit au statut de travailleur handicapé, sans la moindre démarche, supplémentaire.

3. Données statistiques nationales

Les personnes handicapées dans l'Enquête Emploi :

Les données les plus récentes sur les personnes handicapées en âge de travailler en France sont celles de **l'Enquête Emploi réalisée par l'INSEE en 2017**.

La population handicapée est présentée selon deux modalités. La première concerne les personnes déclarant disposer d'une **reconnaissance administrative** d'un handicap ou d'une perte d'autonomie (PRH). Cela correspond à peu près à celles bénéficiant de l'OETH telle que décrite ci-dessus, mais il s'agit seulement de déclarations ne pouvant être vérifiées.

La deuxième, qui concerne les personnes dites « **en situation de handicap** » (PSH) regroupe les personnes « déclarant disposer d'une **reconnaissance administrative** d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ou déclarant à la fois **une maladie ou un problème de santé** qui soit chronique ou de caractère durable et être limité, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, **dans les activités que les gens font habituellement** ».

Selon la première définition, les personnes bénéficiant d'une **reconnaissance de leur handicap** (PRH) étaient **2 775 000 en 2017 (soit 6,8 %** des quelques 40 M. d'actifs), 1 368 000 femmes et 1 407 000 hommes.

Les personnes en **situation de handicap (PSH)**, beaucoup plus nombreuses (**5 962 000**) représentent 14,6 % des quelques 40 M. de Français en âge de travailler. Les femmes y sont plus nombreuses (3 176 000) que les hommes (2 786 000).

L'emploi des personnes bénéficiaires de l'OETH :

Dans les textes gouvernementaux on utilise le terme de « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » (**BOE**) pour désigner l'ensemble des personnes pouvant entrer dans le dispositif légal.

938 000 personnes bénéficiaires d'une reconnaissance administrative du handicap **occupaient un emploi** sur le marché du travail en 2015 (Enquête Emploi).

43 % des personnes bénéficiant d'une reconnaissance de leur handicap étaient actives (**35 %** en emploi et **8 %** au chômage). **70 %** travaillaient dans le secteur privé, **22 %** dans le secteur public et **8 %** étaient indépendants.

4. Données comparatives sur le handicap

Selon l'enquête comparative européenne EU-SILC UDB 2016 (mars 2018), les personnes qui, en France, rapportent des limitations d'activité sont **25,7 %**, proche de ce que l'on observe pour l'ensemble des pays membres de l'Union (24,1 %). La répartition en limitations très fortes (8,9 %) et limitations modérées (16,8 %) l'est de même.



III. Obligations légales en matière d'emploi des personnes handicapées

1. Situation des travailleurs handicapés

L'Enquête Emploi de 2017 :

En 2017, selon l'Enquête Emploi, les personnes disposant d'une reconnaissance administrative de leur handicap sont moins présentes que les autres sur le marché du travail : parmi elles, entre 15 et 64 ans, seules **43 % sont considérées comme actives** au sens du BIT (en emploi ou au chômage) contre 72 % pour l'ensemble de la population de cette tranche d'âge. **Leur taux d'emploi est de 35 % contre 65 %** pour l'ensemble de la population. Parmi les personnes actives dont le handicap est reconnu administrativement, **19 % sont au chômage, contre 9 %** pour l'ensemble de la population active.

En France, **19 %** des personnes handicapées actives sont sans emploi, contre **9 %** pour l'ensemble de la population active.

Parmi les 26,7 millions de personnes de 15 à 64 ans en emploi, **3,7 %** (soit 981 000 personnes) disposent d'une **reconnaissance administrative** de leur handicap. La plupart d'entre elles bénéficient de la loi sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Ce sont plus fréquemment des hommes (53 %) que des femmes (47 %), comme c'est le cas pour la

population en emploi (52 % contre 48 %).

Les personnes qui ont un problème de santé durable, accompagné de difficultés depuis au moins six mois dans les activités quotidiennes dites « **en situation de handicap** » (PSH), évidemment plus nombreuses (près de 6 M. contre 2,8 M. environs) puisqu'incluant les précédentes, représentent **10,1 % dans la population en emploi, soit 2 687 000 personnes**. Là les femmes sont nettement plus fréquentes (52 %) que les hommes (48 %). **Le taux d'emploi** de ce groupe élargi (PSH) est de **45 %** et le **taux d'activité de 53 %**. La population en situation de handicap en emploi est nettement plus âgée que la moyenne.

Les individus en emploi reconnus handicapés sont plus souvent des ouvriers (30 % d'entre eux, contre 21 % pour l'ensemble).

Cela s'explique à la fois par un niveau de **qualification moins élevé** que la moyenne de ces personnes handicapées, et par le fait que certains sont reconnus handicapés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, risques auxquels sont davantage exposés les ouvriers. Les personnes en situation de handicap travaillent plus fréquemment à **temps partiel**, particulièrement en cas de reconnaissance administrative (34 % contre 18 % dans la population générale et 29 % pour les PSH).

L'accès à l'emploi selon SILC :

L'Enquête comparative EU-SILC 2016 (version Mars 2018) évalue à **56,3 % le taux d'emploi** des personnes de 20 à 64 ans ayant des **limitations d'activité**. Dans le même temps, le taux observé pour l'ensemble des pays de l'Union européenne est de 48,1 % et celui des autres Français non handicapés 74,2 % si peu différent de celui de l'Union (73,9 %). Ce **résultat positif** est amplifié pour l'accès à l'emploi **des plus sévèrement handicapés : 43,4 % contre 28,6 %** pour l'Union.

Les taux d'emploi des femmes handicapées sont là aussi intéressants : 54,2 % contre 45,9 % pour l'Union (respectivement 58,8 % et 50,6 %).

Le taux de chômage chez les 20-64 ans est de 17,1 %, un peu plus faible que celui qui s'observe à cette date (2016) pour l'ensemble de l'Union (19,6 %). Mais il est de notoriété publique que les personnes handicapées hésitent à s'inscrire comme demandeurs d'emploi, et même à se considérer comme tels.

Le taux d'activité est donc plus parlant. Il est de **67,9 %** en France, soit sensiblement plus élevé que pour la moyenne européenne (59,7 %). D'après les données SILC (avec la réserve que les échantillons de ménages interrogés n'ont pas toujours été identiques), le **taux d'activité** des personnes limitées dans leurs activités est passé, en France, **de 59,7 % en 2009 à 67,9 % en 2016**.

2. Lois et décrets en matière d'obligation d'emploi / Quotas

Historique de l'obligation d'emploi en France

La France est, avec l'Allemagne, l'un des pays qui ont **très tôt** adopté le principe d'une obligation faite aux employeurs d'embaucher un certain pourcentage de personnes handicapées (un **quota**) ou de leur **réserver** certains postes jugés peu exigeants sur le plan physique et plus globalement à la portée de leurs capacités résiduelles (emplois réservés par la Loi du 17 avril 1916). Il s'agissait alors de reclasser les **blessés de guerre** qui avaient bénéficié du développement de la **réadaptation fonctionnelle et de la rééducation professionnelle**.

En ce qui concerne la France, après quelques essais, le premier dispositif légal complet est établi par la Loi du 26 avril 1924 assurant l'emploi obligatoire des mutilés de guerre, qui impose aux **entreprises privées de plus de 10 salariés le recrutement de 10 % de mutilés de guerre** pensionnés. A la sortie du premier conflit mondial, un tel pourcentage n'est **pas excessif**. Le patronat obtiendra la possibilité de réaliser des **abattements de salaire** en cas de diminution de rendement. Ils avaient aussi la possibilité de s'acquitter de leur obligation **en versant une redevance par pensionné non embauché**. Le principe posé, **il va s'adapter** peu à peu aux réalités sociales et à l'évolution des besoins à couvrir. Le secteur public, sollicité, offrira plutôt des emplois réservés.

Les ajustements de l'obligation d'emploi dans la législation française :

Le premier élargissement de ce dispositif se fait par la Loi du 14 mai 1930 Rééducation professionnelle gratuite des mutilés du travail auxquels leurs blessures ou infirmités ouvrent le droit à pension. Les **accidentés du travail rejoignent les blessés de guerre**.

La Loi n°57-1223 du 23 novembre 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés ouvre le dispositif à une nouvelle catégorie, celle des travailleurs handicapés (voir définitions plus haut), qui ne seront d'abord admis dans l'obligation d'emploi **que pour 3 % inclus dans les 10 %** (par la petite porte, donc). Le texte prévoyait aussi un quota à atteindre par les **employeurs publics** à la place des emplois réservés. Les décrets d'application **ne sortiront ...** qu'en **1968**, et pour seulement **3 %**, traduisant une moindre implication de l'Etat et du secteur public !

La Loi 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés consacre l'entrée dans le dispositif d'une nouvelle population, celle constituée de personnes ayant des handicaps précoce, concernée au premier chef par la loi du 30 juin 1975 et jusqu'ici peu bénéficiaire du cadre légal de 1957. L'obligation d'emploi avait dévié de son objectif premier qui était d'assurer un accès à l'emploi de personnes dont les capacités fonctionnelles étaient atteintes. Dans les faits, on n'observait que peu d'embauches ; comptaient surtout les victimes de **légers accidents du travail**, véritable aubaine des industries et entreprises productrices d'accidents qui ainsi évitaient la redevance.

A cette date, **l'objectif de 10 % n'a plus de justification**. Il fallait trouver un quota plus raisonnable. **Le taux de 6 % s'est imposé** à la fois parce que c'était le taux que nos amis/concurrents **allemands** avaient adopté en 1974, et parce que c'était en 1986 le niveau de **bénéficiaires enregistrés** dans le cadre de la loi de 1957 encore en vigueur (faire moins aurait été mal perçu). Par contre, l'opinion prévalait que le **secteur public** devait faire au moins les **mêmes efforts** que le secteur privé. **6 %** devait être relativement aisé à atteindre. Les emplois réservés sont progressivement appelés à disparaître.

La spécificité de la loi de **1987** est d'imposer une **obligation de résultat** (une présence effective de travailleurs handicapés) à la place de la procédure qui attendait de possibles candidats. L'obligation est imposée à tout **établissement privé d'au moins 20 salariés**. En contrepartie de ce raidissement, plusieurs alternatives à l'emploi direct sont ouvertes :

- L'établissement peut remplir **la moitié** (50 %) de son obligation en signant des contrats de **sous-traitance ou de fournitures** avec des établissements de travail protégé (CAT ou ateliers protégés).
- Il peut accueillir en **stage** des personnes handicapées, jusqu'à **2 %** de ses effectifs. A cela s'ajoute depuis adoption de la [Loi n°2015-990 du 6 août 2015 dite Loi Macron pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques](#), la possibilité d'**accueillir des personnes** atteintes de handicap pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel. Pour les deux : au moins 35 heures.
- Les partenaires sociaux dans l'entreprise ou la branche d'activité peuvent négocier et **signer un accord** qui prévoit des **embauches** de travailleurs handicapés (désormais obligatoires), des **formations** de travailleurs handicapés, de **l'information** sur le handicap et le **maintien dans l'emploi** de personnes devenues handicapées. Agréé par les services décentralisés de l'Etat, **cet accord pluriannuel remplace l'obligation d'emploi**.

Par ailleurs, la **gravité du handicap**, telle qu'elle est exprimée par les catégories de RQTH (A, B ou C) ou des taux d'incapacité d'accidents du travail ou d'invalidité, est prise en compte en comptant la personne pour 2 ou 3 unités. La **pondération** implique aussi des éléments du cursus du travailleur handicapé (jusqu'à 5,5).

Mais la grande innovation de la loi de 1987, là encore inspirée de l'exemple Allemand de 1974, est la **création d'un Fonds dédié à la promotion de l'emploi des personnes handicapées** à partir de ce qui était à l'origine **une sorte d'amende** payée par les employeurs n'atteignant pas leur quota et qui, abondant le budget de l'Etat, était perdue pour les personnes handicapées. Un organisme privé à mission de service public, l'Association pour la GEstion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (**AGEFIPH**) collectera ce qui est désormais nommé des « **contributions volontaires** » et financera avec l'argent récolté de nombreuses actions visant à améliorer l'emploi des personnes handicapées.

Les années **suivant 1987** seront dominées par le **développement et l'affinement de l'intervention de l'AGEFIPH**. Cela correspondit à un afflux de moyens jusqu'ici inédit.

Disposant de moyens inédits jusqu'ici, l'AGEFIPH met en place un **réseau d'organismes d'aide au placement spécialisés, nommé CAP EMPLOI** regroupant à l'origine des OIP (Organismes

d'insertion et de placement), tels que Ohé Prométhée et des EPSR (Equipes de préparation et de suite du reclassement) qui deviendra un outil essentiel d'action

Pour des questions liées à la gestion de l'argent public, il n'était **pas concevable à cette date, d'imposer à l'Etat qu'il se pénalise**. Cette façon de **se défausser** a été l'objet de critiques virulentes de la part des associations de personnes handicapées, d'autant plus que s'ajoutaient aux bénéficiaires ordinaires (en secteur privé) de l'obligation d'emploi des catégories de personnes dont le handicap ne paraissait pas évident (voir définitions).

L'obligation d'emploi avant réforme :

Le texte de loi qui régit l'application des quotas d'emploi en France au moment où cette étude est rédigée est la [Loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées](#). Cette loi a été adoptée dans le cadre de **la révision de l'ensemble des dispositifs légaux** concernant les personnes handicapées, [Loi du 30 juin 1975](#), [Loi du 10 juillet 1987](#), ainsi que dans le but d'adapter la législation française au **nouveau cadre** qu'impose à tout pays membre de l'Union Européenne la **Directive 2000/78/CE**. Celle-ci, en effet introduit l'obligation, pour tous les pays d'adopter des lois interdisant toute **discrimination** en raison du handicap au moins dans le domaine de l'emploi. Un temps on a pu **croire que le principe de non-discrimination allait remplacer** ce dispositif de discrimination positive qu'est l'obligation d'emploi, mais la Directive consacra l'intérêt de la conjonction des deux approches. En conséquence, la loi de **2005 renforce l'obligation** d'emploi sur plusieurs points.

Tout d'abord, alors que l'Allemagne a abaissé son quota de 6 % pour les employeurs de 16 salariés et plus, à 5 % pour 20 salariés et plus, **la France maintient ses 6 %**. Les bénéficiaires ont été **élargis aux titulaires de la carte d'invalidité et aux titulaires de l'AAH**. Les « **contributions volontaires** » sont **renforcées** : Les modalités de calcul de la contribution, qui ne peut excéder la limite de 600 fois le salaire horaire minimum de croissance par bénéficiaire non employé, sont fixées par décret : 400 SMIC brut pour les entreprises de 20 à 199 salariés ; 500 SMIC brut pour les entreprises de 200 à 749 salariés ; 600 SMIC brut pour les entreprises de plus de 750 salariés ([Décret n° 2006-136 du 9 février 2006 relatif aux modalités de calcul de la contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés](#)). Certaines dépenses (arrêté du 9/02/2006) sont déductibles du montant de la contribution à hauteur de 10 % maximum de la contribution. Les entreprises ne remplissant pas leur obligation d'emploi (contribution volontaire incluse) **ne sont pas admises à concourir aux marchés publics**.

Pour les entreprises qui n'ont occupé **aucun bénéficiaire** de l'obligation d'emploi, n'ont passé **aucun contrat** avec des Entreprises adaptées (EA) ou des Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT) ou n'appliquent **aucun accord** d'entreprise pendant une période supérieure à trois ans, la limite de la contribution est portée dans des conditions définies par décret à **1 500 fois le salaire horaire minimum** de croissance par unités bénéficiaires manquante (mesure nouvelle en 2000).

Les **trois fonctions publiques** (nationale, territoriale et hospitalière) se voient appliquer à peu de chose près, les **mêmes obligations** d'emploi que le secteur privé à partir du 1er janvier 2006 et mise en place d'une contribution volontaire similaire à la contribution versée à l'AGEFIPH par le secteur privé, avec création d'un **fonds spécifique** pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique le Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes handicapées dans la Fonction Publique (**FIPHFP**).

La **pondération** en unités bénéficiaires selon la gravité du handicap et/ou du cursus antérieur, jugée **stigmatisante**, est **supprimée** (Cependant, chaque travailleur handicapé d'au moins 50 ans se verra appliqué un coefficient de valorisation de 1,5 dans le calcul des effectifs BOETH), remplacée par la **Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)**. Elle vise à **compenser financièrement** les conséquences du handicap sur l'activité professionnelle : **charges liées à la moindre productivité** du travailleur, à une **organisation** particulière du travail, à un **accompagnement** social ou professionnel, à l'aide ou l'accompagnement apportée par un tiers ou un tuteur, etc. Les charges ainsi évaluées sont celles **inhérentes au handicap de la personne** concernée sur son poste de travail, qui perdurent **après aménagement optimal** de celui-ci et qui sont supportées de manière pérenne par l'employeur.

Le ministre chargé de l'emploi et le ministre chargé des personnes handicapées fixent par arrêté **le montant de l'aide à l'emploi, ainsi qu'un montant majoré**, applicable lorsque le montant des charges induites est supérieur ou égal à 50 % du produit du SMIC horaire par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou, pour les bénéficiaires, par la durée légale du travail. Jugée compliquée dans sa version originelle, **la RLH a été simplifiée** par le [Décret n° 2016-100 du 2 février 2016 relatif à la reconnaissance de la lourdeur du handicap](#).

Dans le même temps, l'Arrêté conjoint des ministres chargés de l'Emploi et des Personnes handicapées du 2 février 2016 fixe l'attribution de l'aide à l'emploi est entre 450 et 900 fois le Smic horaire selon le taux de lourdeur attribué, pour un équivalent temps plein (ETP) jusqu'au 30 juin 2016. Elle sera comprise à partir du 1er juillet 2016, **entre 550 SMIC horaire (décision à taux normal) et 1 095 SMIC horaire** (décision à taux majoré), pour un ETP, selon l'arrêté du 9 février 2006 fixant le montant annuel de l'aide à l'emploi.

Depuis **1987**, certains métiers, jugés peu accessibles aux travailleurs handicapés donnent droit à une **minoration de la contribution**. Compte tenu des évolutions technologiques, la liste de ces Emplois **exigeant des conditions d'aptitude** particulières (**ECAP**) est à réactualiser.

Enfin, il est demandé aux partenaires sociaux des entreprises de **se réunir pour négocier tous les trois ans** les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Réforme de l'obligation d'emploi en 2018

La Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme l'**obligation d'emploi** des travailleurs handicapés (OETH). Elle entrera



en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2020. Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap **reste fixé à 6 %** de l'effectif de l'entreprise (Il **pourra être révisé tous les 5 ans** pour tenir compte de la part des travailleurs handicapés sur le marché du travail), mais les modalités de calcul changent dès le 1^{er} janvier 2020.

Cette réforme devrait ouvrir près de **100 000 emplois** supplémentaires pour les travailleurs en situation de handicap. Les entreprises auront **jusqu'en 2024** pour se mettre à niveau sur tous les détails de cette réforme.

Aujourd'hui, la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) comprend **cinq formulaires** différents, l'ensemble des calculs devant être effectués « manuellement » par l'entreprise. L'objectif de la réforme étant de simplifier la démarche.

Tout d'abord, le décompte de l'obligation sera effectué **au niveau de l'entreprise et non plus au niveau de l'établissement**. Cette modification vise à **responsabiliser les organisations** et concerne également les entreprises de moins de 20 salariés.

De plus toutes les entreprises, y compris celles comptant moins de 20 salariés, déclareront leur effort en faveur de l'emploi des personnes handicapées, ce qui permettra de **mieux apprécier la situation** en matière d'emploi.

Les **accords d'entreprise sont déjà limités à 3 ans renouvelables une fois**, afin de constituer un réel outil d'amorçage à une politique favorable à l'emploi des personnes handicapées.

Tous les types d'emploi seront pris en compte : stagiaires, périodes de mise en situation, etc. Les démarches seront calées sur celles des déclarations de cotisations sociales puisque tout se fera via la **Déclaration sociale nominative (DSN)**, avec un mode de calcul simplifié et automatisé grâce à un **simulateur**.

Les contrats de **sous-traitance** seront pris en compte sous la forme d'une **déduction de la contribution due, mais les contrats de travail ne pourront plus être comptabilisés dans les 6 %**. Les modalités de calcul seront **simplifiées** grâce à l'application d'un **taux unique**, quel que soit le type d'achat (30 % du coût de la main-d'œuvre). Plus l'entreprise emploie de travailleurs handicapés, plus le plafond des dépenses déductibles au titre de la sous-traitance est élevé, afin de favoriser la complémentarité entre ces formes d'emploi de travailleurs handicapés. Le recours à la sous-traitance restera incitatif pour les entreprises clientes avec **un nouveau mode de valorisation**, toujours basée sur le coût de la main-d'œuvre.

Les entreprises de 250 salariés et plus devront désigner un référent handicap.

Evolution du dispositif :

Les **contributions volontaires** visant à compenser les manques d'unités bénéficiaires **ont été revues** pour faire coïncider leurs **seuils** avec ceux adoptés pour la **responsabilité sociale** des entreprises : 400 SMIC brut pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés ; 500 SMIC brut pour les entreprises de 250 à moins de 750 salariés ; 600 SMIC brut pour les entreprises de 750 salariés et plus ([Décret n° 2019-523 du 27 mai 2019 fixant les modalités de calcul de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés](#)).

A cela s'ajoute la transformation de **Cap emploi en guichet unique** sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, ainsi qu'une **coordination renforcée**, à l'horizon 2020, avec **Pôle emploi** dont l'offre de services est en cours de rénovation.

Mais plus radical, dès 2021, les **Urssaf ou les caisses de la Mutualité sociale agricole deviendront les interlocuteurs uniques** pour la déclaration, le recouvrement et le calcul de la contribution due.

Pour beaucoup d'entreprises, l'image de l'Agefiph est associée et souvent réduite au paiement de la contribution. **La collecte étant transférée aux organismes de Sécurité sociale, c'est pour l'Agefiph l'opportunité d'être perçue pour ce qu'elle est en réalité : un expert de la**

thématique emploi handicap, un acteur de proximité, très présent sur les territoires, et un vrai partenaire pour les entreprises. Elles seront accompagnées dans la transition, en lien étroit avec les organismes de Sécurité sociale qui prendront le relais en **2021**.

Par ailleurs, une **concertation « Fonction publique »** a été lancée le 9 mars **2018**. Celle-ci a abouti à de nombreuses propositions du Sénat en août **2019**.

La Commission permanente du CNCPH regrette néanmoins l'absence d'études d'impact concernant ce projet de réforme.

Les réalisations de l'obligation d'emploi (statistiques d'avant réforme) :

Le taux d'emploi direct dans le secteur privé est de **3,5 %** seulement et il ne progresse que de **0,1 %** par an.

Sur **102 100 entreprises assujetties** à l'obligation d'emploi :

- **34 %** recourent uniquement à l'emploi direct de travailleurs handicapés ;
- **17 %** répondent à l'obligation d'emploi par l'emploi direct et le recours à la sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté ;
- **80 %** emploient au moins une personne handicapée ;
- **12 %** ont signé un accord agréé.

Le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés est de **5,49 % dans le secteur public**.

La fonction publique d'État est celle qui connaît le plus de retard dans l'insertion des travailleurs handicapés : chaque année, **l'État** verse près 38 millions d'euros au FIPHFP, pour un **taux d'emploi de 4,65 %**. Ainsi, sur un total de **1 608 696 agents**, ceux disposant d'une reconnaissance administrative (BOE) sont **71 978, soit un taux d'emploi direct de 4,47 %**, qui, complétés par les **2 139 équivalent BOE** obtenus de la **sous-traitance**, donne un **taux d'emploi légal de 4,65 %**.

Avec plus d'un million d'agents, l'éducation nationale constitue le premier vivier d'emplois de l'État. En 2017, le ministère **aurait dû verser 142 millions d'euros au FIPHFP**, son taux d'emploi de personnes handicapées étant largement inférieur à 6 %. Il a pourtant – remarquent les rédacteurs d'u rapport au Sénat (2019) - été dispensé de payer cette somme, la loi l'autorisant à déduire de sa contribution les dépenses consacrées aux Auxiliaires de vie scolaire (AVS), soit près d'un milliard d'euros. De manière paradoxale, le ministère perçoit des aides du FIPHFP (environ 4 millions d'euros par an) sans contribuer à son financement.

Le taux d'emploi légal des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique poursuit sa progression historique et atteint un **taux record de 5,61 %**. Cela représente au total **250 760 agents en situation de handicap**.

Le taux d'emploi légal atteint : **4,65 %** dans la fonction publique d'État ; **5,67 %** dans la fonction publique hospitalière ; **6,76 %** dans la fonction publique territoriale.

En 2016, le secteur public comptait 240 691 travailleurs handicapés, chiffre en augmentation en un an de + 4,52 % pour la fonction publique territoriale (43 % des emplois) ; + 5,55 % pour l'Etat (35 %) ; + 6,62 % dans la fonction publique hospitalière (22 %).

On comptait dans le secteur privé 7,4 % de travailleurs handicapés supplémentaires entre 2014 et 2015. 79 % des entreprises de plus de 20 salariés emploient au moins une personne en situation de handicap, mais **seulement 30 % remplissent leurs obligations** face à la loi.

En 2018, 1762 entreprises ont bénéficié de l'offre de conseil et d'accompagnement de l'AGEFIPH. 83 % des entreprises conseillées par l'Agefiph ont moins de 250 salariés.

Le **Réseau de référents handicap (RRH)** de l'AGEFIPH a réuni **2 230 entreprises** depuis sa création. **En 2018, 650 entreprises ont rejoint le RRH.** 28 % étaient des TPE/PME.

Une personne handicapée a **aujourd'hui trois fois moins de chances que la moyenne d'être en emploi** et elle est deux fois plus exposée au chômage (19 % contre 8,8 %), avec, de surcroît, des périodes d'inactivité plus longues (832 jours au lieu de 630 jours).

50 % des demandeurs d'emploi ont 50 ans et plus (contre 26 % tous publics) ; 24 % ont le bac ou plus (contre 49 % tous publics).

Néanmoins, 938 000 personnes en situation de handicap ont un emploi et 80 % d'entre eux exercent leur activité dans un cadre d'emploi ordinaire.

Non-discrimination / Aménagements raisonnables

La non-discrimination en 1990 :

On a l'habitude d'associer non-discrimination en matière d'emploi en raison du handicap avec la loi américaine **ADA** (Americans with Disabilities Act) de **1990**, soit bien avant que l'Union Européenne adopte la [Directive 2000/78/CE](#). C'est oublier que la France avait, elle aussi, la même année, vote la [LOI n° 90-602 du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap](#).

En fait, cette loi avait été rédigée initialement **pour protéger l'accès ou le maintien à l'emploi des personnes atteintes du SIDA ou séropositives**. Le **handicap a été ajouté** à la demande de la **Direction des Affaires Sociales**.

Cependant, cette loi ne sera pratiquement jamais utilisée en faveur de personnes handicapées, d'une part parce que **les associations** de personnes handicapées françaises **répugnent à utiliser le recours aux tribunaux** jugés lents et peu compréhensibles dans leurs décisions, ensuite parce que ce dispositif **fonctionne au pénal**, impliquant que **l'administration de la preuve de discrimination soit à l'initiative du plaignant**, enfin, en **l'absence d'obligation pour l'employeur de réaliser les aménagements nécessaires** (dans les limites du raisonnable), le refus d'emploi pouvait être légitime, car l'environnement de travail ne correspond pas aux capacités du candidat.

La Directive européenne 2000/78/CE :

Suite aux pressions faites sur la Commission Européenne par le **Forum des personnes handicapées** pour introduire la **notion de non-discrimination** dans les politiques nationales visant à **favoriser l'inclusion** des personnes handicapées, et notamment dans le domaine déterminant de l'accès à l'emploi, le Conseil de l'Union Européenne a adopté un texte qui va impacter les dispositifs légaux de tous les pays membres, la [Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail](#). Sous **influence des pays anglo-saxons**, on a un temps eu l'impression que le **principe de non-discrimination** entrerait en **contradiction** avec des mesures souvent assimilées à de la **discrimination positive**, telles que les quotas d'emploi. **Finalement**, peut-être devant la **difficulté culturelle de certains grand pays**, tels que la France et l'Allemagne, **à faire confiance à la justice** pour assurer de façon effective l'égalité d'accès aux droits, **la nouvelle directive maintient la légitimité d'actions positives** et de mesures spécifiques.

Point essentiel, cette directive pose le principe de l'obligation pour l'employeur de prendre mes mesures appropriées pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi :
des aménagements raisonnables.

2005 : Egalité des chances, participation et citoyenneté

Le besoin de réaliser un aggiornamento du cadre légal de l'aide aux personnes handicapées, et notamment un **regroupement et une harmonisation** des questions abordées par plusieurs lois successives a été, avec l'adoption de la [Loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées](#), l'occasion d'introduire une **version plus moderne de la non-discrimination**. Entre-temps, il est vrai, les associations françaises avaient évolué sur cette conception, prêtes désormais à explorer les perspectives qu'elle ouvre.

Ainsi est créée par la [Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004](#), complétée par le [Décret n° 2005-215 du 4 mars 2005](#), la Haute Autorité de Lutte contre les Discrimination et pour

l'Égalité (**HALDE**). Elle sera dissoute et ses missions ont été transférées au **Défenseur des Droits** le 1^{er} mai 2011. Ainsi, en 2018, 5 631 plaintes (soit 22,8 % des plaintes déposées) ont été déposées auprès du Défenseur des Droits, soit la première cause de litiges, loin devant l'origine (14,9 %). L'emploi participe de ces cas pour 3,9 % concernant le secteur public et 4,3 % les entreprises privées.

2008 : des précisions

La [Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations](#), offre des précisions sur les **interprétations** propres aux concepts engagés dans la compréhension des situations.

Accessibilité et Conception universelle

La loi de 2005 avait fait une part importante à l'accessibilité généralisée et à la **conception universelle**. Malheureusement, ces dispositions, un temps correctement appliquées, ont été totalement **remises en question**. L'échéance de 2015 n'a pu être tenue et depuis, **par pans entiers l'accessibilité est renvoyée plus loin**. Comment demander aux employeurs de réaliser les aménagements raisonnables ?

Travail protégé / Emploi accompagné

La Loi du 5 septembre 2018 **n'entend pas supprimer l'incitation au recours à la sous-traitance**. Elle change seulement les **modalités** de valorisation de ces achats. Les contrats de sous-traitance seront toujours **pris en compte sous forme de déduction à la contribution** des entreprises. **Ces nouvelles modalités de valorisation ne seront défavorables ni au secteur adapté et protégé, ni aux travailleurs handicapés indépendants, ni aux entreprises clientes.**

L'Emploi adapté évolue

La signature, le 12 juillet 2018, de l'engagement national « **Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022** » entre l'État et les représentants de ce secteur marque la volonté commune de promouvoir un changement d'échelle pour le soutien aux quelque 780 Entreprises adaptées qui salarient **34 200** travailleurs handicapés afin de renforcer leur intervention dans une optique toujours plus inclusive : **40 000 emplois supplémentaires** pour les travailleurs en

situation de handicap **d'ici à 2022** ; modernisation du modèle des Entreprises adaptées : accroissement de la performance économique et moindre dépendance aux aides de l'État ; expérimentations destinées à faciliter les passerelles entre Entreprises adaptées et autres employeurs, publics et privés : « **CDD Tremplin** » de **vingt-quatre mois** maximum permettant l'acquisition d'une expérience professionnelle dans la logique du triptyque emploi-formation-accompagnement ; émergence d'un spécialiste de l'intérim tourné vers les travailleurs handicapés (l'EA Travail temporaire) ; nouveau modèle des « pro-inclusion » favorisant la mixité des publics, avec une part de travailleurs handicapés de 50 % dans l'effectif total (contre 80 %) ; **500 millions d'euros** d'aides par an **d'ici à 2022**.



Des perspectives pour l'Emploi accompagné

Par ailleurs, le gouvernement a annoncé, le 27 février 2019, une nouvelle offre de **services d'accompagnement** dont le contenu fait l'objet de concertations engagées avec l'ensemble des partenaires sociaux et des représentants des associations qui devrait permettre de développer l'apprentissage des personnes handicapées, avec l'appui des référents handicap généralisés dans les centres de formation des apprentis, et de **passer de 1000 personnes en emploi accompagné à 50 000** avec la mobilisation du service public de l'emploi, à l'horizon **2021**.

Les ESAT, toujours incontournables

Au 31 décembre 2014, il y avait 122 600 personnes accueillies dans les **1 400 ESAT**.

Autres mesures et/ou acteurs spécifiques pour les personnes handicapées

Les aides apportées par l'AGEFIPH et le FIPHFP :

Les aides apportées aux personnes handicapées et aux entreprises pouvant les embaucher se sont beaucoup diversifiées. On en compterait plus de soixante-cinq.

Les plus significatives sont :

- l'Aide à l'accueil et l'intégration et/ou l'évolution professionnelle des personnes handicapées (< 3000 €)
- l'Aide à l'insertion professionnelle (AIP) (2000 €) ;
- l'Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage (<4000 €)
- l'Aide au maintien dans l'emploi des personnes handicapées en fin de carrière (4000 € à 6700 € par an ; 3 ans)
- l'Aide à l'aménagement des situations de travail et à la compensation du handicap (9 150 €)
- l'Aide aux emplois d'avenir (10 300 €)

Le Bilan pour 2018 des activités de l'AGEFIPH indique :

- Près de 116 800 services et aides financières auprès des entreprises (+2 %) ;
- Près de 218 650 services et aides financières auprès des personnes (+1 %) ;
- **91 793 personnes ont trouvé ou conservé un emploi avec l'accompagnement de l'Agefiph.** (+1 %) par rapport à 2017) ;
- **64 898 placements en emploi aidés** (hors alternance) par l'Agefiph (+2 %) ;
- Les Cap emploi ont contribué à plus de 84 000 recrutements de travailleurs handicapés. Le nombre de recrutements augmente pour les employeurs privés (+2 %)
- 3 600 créations d'activité soutenues (+14 %) ;
- 4 963 contrats en alternance signés (+1 %) ;
- **18 332 maintiens réussis en 2018** (-7,6 % vs 2017) dont 17 615 par le réseau Cap emploi ;
- Les ressources totales de l'Agefiph en 2018 s'élèvent à 449,9 M€, en hausse de +3 % par rapport à 2017 (notamment en raison d'une hausse sensible de collecte: +11,7 M€ (soit +2,76 %).

De son côté, le FIPHFP a reçu en contributions du secteur public, durant l'année 2018, un total de 112,95 millions d'euros. Dans le même temps, il a financé pour **124,78 millions d'euros d'interventions.**

30 542 personnes en situation de handicap **ont trouvé un emploi** au sein des trois **fonctions publiques** avec l'aide du **FIPHFP**, 4 525 dans la fonction publique d'Etat, 19 209 dans la fonction publique territoriale et 6 808 dans la fonction publique hospitalière.

De même, **16 407 PSH ont été maintenues** dans leur emploi en 2018 grâce au FIPHFP : 3 167 dans la fonction publique d'Etat, 7 700 dans la fonction publique territoriale et 5 540 dans la fonction publique hospitalière.

Le FIPHFP a une politique d'accessibilité, au total de 7,92 millions d'euros : 1,69 M€ pour la fonction publique d'Etat, 5,54 M€ pour la fonction publique territoriale et 0,69 M€ pour la fonction publique hospitalière.

Le Fonds finance de la formation pour 6,67 M€.

Apprentissage :

La Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel s'attache à déverrouiller l'accès à la formation pour les publics les plus vulnérables. C'est notamment le cas de l'apprentissage. Il faut rappeler que **70 % des apprentis trouvent un emploi dans les sept mois** qui suivent la fin de leur contrat. Le Plan d'investissement dans les compétences prendra en charge, sur cinq ans, un million de formations des demandeurs d'emploi pas ou peu qualifiés.

L'accès à l'apprentissage devra être simplifié pour tous : entrée en apprentissage **tout au long de l'année, jusqu'à 30 ans**, durée du contrat d'apprentissage adaptable. Soutien renforcé aux apprentis en situation de handicap : des référents handicap dans les Centres de formation pour apprentis généralisés à compter du 1er janvier 2019, et une modulation possible de la prise en charge de leur contrat d'apprentissage par les OPérateurs de COmpétences (OPCO).

Avec 21 % de contrats de professionnalisation et 26 % de contrats d'apprentissage **supplémentaires depuis 2012**, l'alternance offre de véritables débouchés professionnels, d'autant qu'après ces contrats, **53 % des personnes en situation de handicap ont trouvé un emploi** (bien que 8 % en CDI), et que **60 %** de celles qui étaient en contrat **d'apprentissage** ont elle aussi un travail, dont **30 % en CDI**.

Les résultats de la formation professionnelle :

Selon la DARES, en ce qui concerne la formation professionnelle des personnes handicapées entre 2014 et 2016, on constate une **forte hausse (50 %) des formations des personnes en recherche d'emploi (114 600, soit 11 % des entrants) et des entrées en apprentissage**. S'enregistre ainsi un fort impact du **plan « 500 000 »** sur la formation professionnelle des personnes handicapées en recherche d'emploi. On assiste par ailleurs à un **doublément** des personnes handicapées en contrat d'apprentissage depuis 2012 (**3 400 contre 1 700**).

Est aussi décidé un **accès renforcé à la formation** professionnelle, pour les travailleurs en situation de handicap :

- **majoration du Compte personnel de formation (CPF)** dès 2019 pour les salariés d'un niveau de qualification inférieur et égal au niveau V (CAP) et pour les personnes handicapées des Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT) à hauteur de 800 € par an dans la limite de 8 000 € (contre 500 € plafonné à 5 000 € pour l'ensemble des salariés). Une majoration de l'alimentation des droits pour tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à venir par décret pour acquérir plus rapidement un montant financier permettant de faciliter la professionnalisation ;
- **suppression du critère d'ancienneté** de deux ans dans l'entreprise au 1er janvier 2019 pour l'éligibilité au CPF de transition professionnelle des salariés travailleurs

handicapés afin de faciliter leur reconversion ;

- **plan d'investissement compétences** pour former et accompagner, sur cinq ans, **1 million de demandeurs d'emploi** pas ou peu qualifiés et 1 million de jeunes pas ou peu qualifiés : travailleurs handicapés identifiés au titre des publics prioritaires dans les « pactes régionaux » en cours de négociation et priorité donnée aux travailleurs handicapés dans le cadre de l'appel à projets « 100 % inclusion », lancé en juin 2018, pour identifier et soutenir des parcours de remobilisation expérimentaux innovants jusqu'à l'emploi durable. Ils figureront parmi les publics cibles du prochain appel à projets (fin 2018) visant le repérage des publics dits « invisibles ».

Il est également prévu de déployer le volet « emploi » de la stratégie nationale autisme au sein des troubles du neuro-développement (TND)

Organismes jouant un rôle déterminant dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique d'emploi des personnes handicapées

Même si, par le passé, le service public de l'emploi (Pôle emploi) n'a pas toujours assumé son rôle de placement des personnes handicapées dans le marché de l'emploi, l'on **s'achemine aujourd'hui vers un service public de l'emploi rénové** proposant un **guichet unique spécialisé** dans le champ du handicap pour les bénéficiaires et pour les employeurs, aux côtés de Pôle emploi et des missions locales, qui soit depuis le 1er janvier 2018 en charge de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés et du maintien dans l'emploi.

A cette fin, sont proposés :

- un accompagnement expérimental renforcé des demandeurs d'emploi handicapés sur **13 sites pilotes de Pôle emploi servant de test de nouvelles modalités d'accompagnement** des personnes, avec des conseillers dédiés, un accompagnement renforcé des entreprises et de nouvelles modalités de collaboration avec les Cap Emploi
- un dispositif de **l'emploi accompagné** opérationnel, associant acteurs de l'emploi et acteurs du médico-social au service de l'employeur et de la personne handicapée, désormais opérationnel dans toutes les régions : **52 opérateurs ont été sélectionnés** pour un budget de 7,5 M€.

En complément, notons le **regroupement** (à partir du 2 janvier 2018), dans chaque département, **du dispositif Cap Emploi et des Sameth** sous la dénomination d'OPS (Organismes de placement spécialisé).

En 2017, on comptait une augmentation de 3,5 % par rapport à l'année précédente pour les embauches accompagnées par **Cap emploi, soit un total de 84 155 personnes**, majoritairement dans le privé (79 %) et dans le tertiaire (87 %).

Grâce au **Sameth, 22 168 personnes** ont conservé leur emploi, soit 5,3 % de plus en un an.

Compte tenu de la place que prend la formation face à l'objectif de promouvoir l'emploi des personnes handicapées, il faut s'attendre à voir le **Plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH)** jouer un rôle déterminant.

Références

AGEFIPH (2019). Plus de 218 000 personnes et plus de 116 000 entreprises soutenues en 2018 par l'Agefiph. AGEFIPH, communiqué de presse, Bagneux, 10 avril 2019.

Bercy Infos (2018). Quelles aides pour l'emploi des travailleurs handicapés ? Economi.gouv.fr, Le portail de l'Economie, des Finances, de l'Action et des Comptes publics, le 19/07/2018.

Bernardi, V. (2019). La formation professionnelle des personnes handicapées entre 2014 et 2016. Une forte hausse des formations des personnes en recherche d'emploi et des entrées en apprentissage. DARES Résultats, février 2019, N°010.

CDPH (2016). Rapport initial soumis par la France en application de l'article 35 de la Convention, attendu en 2012. Comité des Droits des Personnes Handicapées (CDPH), 8 mai 2016.

CFHE & Comité d'entente (2018). Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Etat des lieux préparatoire à la rédaction du rapport alternatif de la société civile, dans le cadre du suivi du rapport initial du gouvernement sur l'application de la Convention. Conseil Français des personnes Handicapées pour les questions Européennes & Comité d'Entente.

CNCPH (2018). Réforme de la politique de l'emploi des personnes en situation de handicap. Contribution de la Commission permanente du CNCPH, Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH), 15 mars 2018.

Conseil des Ministres (2019). Communication. La politique en faveur des personnes handicapées. Conseil des Ministres du 27 février 2019.

Défenseur des Droits (2019). Rapport annuel d'activité 2018. Défenseur des Droits.

European Opinion Research Group (EORG) (2001). Les Européens face aux handicaps. Eurobaromètre 54.2. Commission Européenne, Emploi & affaires sociales, Sécurité sociale & Insertion sociale.

FIPHFP (2019). FIPHFP. Rapport d'activité 2018. Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

INSEE (2018). Emploi, chômage, revenus du travail. Institut national des Statistiques et des Etudes Economiques, Edition 2018, Juillet 2018.

Ministère du Travail (2019). Emploi et handicap : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Ministère du Travail, mise à jour 21.01.19.

Ministère du Travail (2019). Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ce qui change en 2020. Ministère du Travail, mise à jour 11.07.19.

Ministère du Travail (2019). Réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Ministère du Travail, non daté.

Mission Handicap Assurance (2018). Cap Emploi et le Sameth fusionnent en un guichet unique : l'organisme de placement spécialisé (OPS). Mission Handicap Assurance, 27 février 2018.

Nicolas, C., & Ebersold, S. (2018). European Semester 2018/2019 country fiche on disability. France. Academic Network of European Disability experts (ANED),

Pelège, P. (2011). En France, de la charité aux politiques de protection sociale. In Charles Gardou (dir.) Le handicap au risque des cultures. Variations anthropologiques. ERES, collection Connaissances de la diversité, 2011.

Romien, P. (2005). A l'origine de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées : la prise en charge des invalides de guerre. *Revue Française des Affaires Sociales (RFAS)*, 2005, n°2, 229-247.

Sénat (2019). Donner un nouveau souffle à la politique du handicap dans la fonction publique. Sénat, Rapports d'information, 11 août 2019.



Les politiques d'emploi des personnes handicapées

Fiche 1 / 13 : France

Cette étude sur la France fait partie d'un corpus de treize fiches pays destinées aux entreprises qui souhaitent améliorer leurs pratiques d'emploi des personnes handicapées. Vous y trouverez un état des lieux de l'emploi des personnes handicapées en France, ainsi que des informations détaillées sur les obligations légales qui s'appliquent aux entreprises installées dans le pays.

Vous souhaitez obtenir la fiche pour un des douze autres pays de l'étude (Algérie, Argentine, Brésil, Colombie, Corée du Sud, Espagne, Inde, Maroc, Portugal, Roumanie, Slovénie et Turquie) ? N'hésitez pas à nous contacter à l'adresse ita@hi.org.

Handicap International - Humanité & Inclusion
138, avenue des Frères Lumière
69371 Lyon cedex 08
France
ita@hi.org



Financé par

