



MISSION FLASH SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La commission des Affaires sociales a confié à **Mme Caroline Janvier**, députée du Loiret (La République en Marche), une « mission flash » sur l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Le constat sur la situation dans l'emploi des personnes en situation de handicap est aujourd'hui largement partagé. Malgré des moyens importants consacrés à la politique du handicap – environ 40 milliards d'euros chaque année – le modèle actuel est à bout de souffle. Les statistiques disponibles sont révélatrices des insuffisances actuelles :

- ▶ le taux de chômage des personnes handicapées est **deux fois plus élevé** que celui de l'ensemble de la population ;
- ▶ les demandeurs d'emploi handicapés passent en moyenne 200 jours de plus au chômage que l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Pour créer les conditions d'une société authentiquement inclusive, l'enjeu de l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises ordinaires est déterminant. Plusieurs questionnements ont ainsi orienté les travaux de cette mission flash.

- ▶ Comment lever efficacement et durablement les freins à l'embauche des personnes en situation de handicap ?
- ▶ Quelles incitations, notamment financières, pourraient être mises en place à destination des entreprises ?

Au cours d'une dizaine d'auditions et de tables rondes conduites depuis fin janvier, la rapporteure a rencontré des représentants d'entreprises de toute taille, des responsables associatifs ou de ressources humaines ainsi que des organismes institutionnels tels l'Agefiph ou la Cour des comptes.

Voir [ici](#) l'intégralité de la communication de **Mme Caroline Janvier**



Rapporteure
[Mme Caroline Janvier](#)
Députée du Loiret
(La République en Marche)

DES FREINS À L'INCLUSION DANS L'EMPLOI ORDINAIRE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ENCORE TROP IMPORTANTS

Nous portons aujourd'hui la volonté collective d'aller vers un **modèle d'entreprise inclusive** pour améliorer la situation des personnes handicapées vis-à-vis de l'emploi. Or les freins sont encore trop nombreux.

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés n'est pas encore à la hauteur des enjeux en matière d'insertion professionnelle

Instaurée en 1987, l'**obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)** fixe aux entreprises de plus de 20 salariés une cible de 6 % de travailleurs en situation de handicap qui n'est toujours pas atteinte aujourd'hui.

► Le **taux d'emploi direct** - en équivalent temps plein – est de seulement **3,5 % dans le secteur privé** selon les données de la Dares ;

► Pour rappel, la **loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel** porte des avancées importantes en donnant la **priorité à l'emploi direct** dans l'acquittement de l'OETH et en **généralisant l'obligation de déclarer** l'effectif employé total des bénéficiaires de l'OETH.

Selon le type d'entreprise, la question de l'inclusion dans l'emploi de personnes handicapées se pose en des termes différents

Un constat est clair : **plus l'entreprise est grande, plus le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est élevé.**

Le taux d'emploi direct est de **3,1 %** en moyenne pour les établissements comptant entre 20 et 49 salariés alors qu'il est de **3,7 %** pour ceux de 500 salariés ou plus.

► Les grandes entreprises ont généralement des moyens plus importants, à la fois humains et financiers, à consacrer à une politique interne du handicap. Selon une enquête INSEE, **80 % des entreprises de 500 salariés et plus mènent une politique spécifiquement liée au handicap.**

► **Les TPE et PME sont moins bien armées** que les grands groupes pour surmonter les difficultés rencontrées dans l'embauche et l'accueil de personnes handicapées. Aux **freins** qui leur sont propres, liés à leur fonctionnement et positionnement sur le marché, s'ajoute une **méconnaissance** des nombreux dispositifs d'aides existants.

La politique actuelle en faveur de l'emploi des personnes handicapées est affectée de trois biais

Trois biais principaux ont été soulignés par diverses parties prenantes comme autant de freins au déploiement d'une politique pleinement efficace en faveur du handicap.

► L'action de l'**AGEFIPH** fait l'objet de nombreuses réserves, voire de critiques, de la part des entreprises mais également d'acteurs institutionnels comme la Cour des comptes. **Il est urgent de redéfinir le rôle et la position de l'AGEFIPH** en renforçant les liens, sur le terrain, avec les entreprises, en donnant une dimension plus stratégique à son rôle, et en la positionnant comme un acteur réactif et au service des acteurs économiques.

► Le **paysage institutionnel** apparaît complexe et peu intelligible, ce qui dessert la politique menée et suggère un problème de gouvernance. La répartition des compétences entre Pôle Emploi et Cap'Emploi est peu lisible et l'offre de services de ces deux acteurs est inégale selon les territoires.

► Enfin, la **prise en compte du handicap lourd** dans la politique actuelle d'inclusion professionnelle des travailleurs handicapés est insuffisante.

DEUX DIRECTIONS À SUIVRE POUR INCITER LES EMPLOYEURS À DAVANTAGE RECRUTER ET À MIEUX INTÉGRER LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Au préalable, la rapporteure insiste sur la vocation de l'OETH à être un levier de recrutement et de performance, et non plus seulement une contrainte pour les employeurs.

► Au-delà du seul taux d'emploi brut affiché par les entreprises, il faut surtout travailler sur le « flux » de recrutement de travailleurs handicapés et ne pas raisonner uniquement en « stock » ;

► Un autre biais du taux OETH mesuré vient de ce que certains employeurs « recherchent » des types de handicap supposés être sans conséquence sur les aptitudes professionnelles du travailleur. Cette prime au handicap « invisible » maintient éloignées de l'emploi les personnes avec un handicap lourd.

Recommandation n° 1 : mettre l'accent sur l'accompagnement dans la mise en place d'une politique handicap, notamment en direction des TPE et PME

Pour encourager au recrutement externe de travailleurs handicapés et inclure dans ce recrutement les travailleurs au handicap lourd, la rapporteure insiste sur l'importance d'un accompagnement spécifique en direction des TPE et PME.

Pour devenir plus inclusives, les petites entreprises ont besoin de services « clé en main ». Plusieurs pistes peuvent être envisagées :

- Développer les primes à l'embauche ;
- Instaurer une aide pour financer un ETP consacré à la politique handicap au sein de l'entreprise ;

► Financer une expérimentation dans les entreprises privées pour subventionner du personnel d'encadrement et d'accompagnement des travailleurs handicapés ;

► Garantir un interlocuteur mieux identifié au niveau territorial pour les entreprises, *via* un réseau local de l'AGEFIPH par exemple.

Recommandation n° 2 : mettre en place une démarche « label » pour enclencher une dynamique auprès de l'ensemble des entreprises

La rapporteure souhaite rapporter plusieurs points de résistance, et parfois de défiance, qui se sont exprimés au cours des auditions sur la démarche de labellisation :

► Des réserves quant aux bénéficiaires réels d'une démarche label : les grandes entreprises seraient avantagées par la mise en place d'une telle démarche ;

► Des critiques quant à la lourdeur et au coût élevé des labels ;

► Des inquiétudes au sujet de l'articulation entre les différents labels existants - en particulier le label diversité et la démarche RSA – et un nouveau label handicap.

Il est ainsi proposé de mettre en place **une démarche harmonisée avec les labels existants** s'appuyant sur un **processus d'autoévaluation** avec des obligations allégées pour les entreprises. Il s'agirait d'une **procédure itérative** avec plusieurs étapes à valider, associée à un **accompagnement financier et humain** en direction des TPE/PME avec l'appui éventuel de l'AGEFIPH comme référent, voire certificateur, pour l'obtention du label.

Le suivi du processus pourrait s'appuyer sur les indicateurs liés au handicap présenté dans les labels « Diversité » et la démarche RSE pour harmoniser, donc faciliter, les différentes démarches engagées dans les entreprises.