



L'emploi des travailleurs handicapés :

TOUS CONCERNÉS,
TOUS MOBILISÉS

MARDI 05 JUIN 2018



Tous mobilisés pour l'emploi

Il est urgent de changer d'échelle en matière d'emploi des personnes handicapées. Je veux mener une politique pragmatique qui va apporter des solutions concrètes, lisibles, réactives et efficaces tant aux personnes handicapées et notamment les jeunes qu'aux employeurs.

La mobilisation sans précédent des partenaires sociaux et des associations de personnes handicapées, mais également des chefs d'entreprise, des DRH et des représentants de branches professionnelles que j'ai pu rencontrer à l'occasion de cette concertation, marquent la conscience partagée des enjeux qui se jouent. C'est une force sur laquelle je veux m'appuyer.

Je veux insister aussi sur le fait qu'à côté des outils spécifiques de cette politique, il est essentiel de mobiliser l'ensemble des dispositifs de droit commun, notamment ceux de la politique de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'apprentissage et y compris le secteur protégé et adapté en ce qu'il contribue à l'accès des personnes handicapées à l'emploi ordinaire.

J'ai confiance. Cette étape n'est que la première d'une série sur laquelle nous allons avancer ensemble.

Sophie CLUZEL
Secrétaire d'État chargée des
Personnes handicapées



L'inclusion par la compétence

Les chiffres parlent d'eux même ! 500 000 personnes handicapées sont inscrites à Pôle emploi. Leur taux de chômage est deux fois supérieur à la moyenne nationale, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés stagne depuis des années dans les entreprises, les jeunes personnes en situation de handicap ne représentent qu'1% des apprentis. A l'heure où la croissance repart, nous devons saisir toutes les opportunités et ne laisser personne sur le bord du chemin. L'inclusion par la compétence est la clé. Tous les acteurs doivent se mobiliser pour remédier à cette situation inacceptable. La diversité dans une entreprise est une véritable richesse sociale et économique, prouvons-le collectivement.

Avec Sophie Cluzel, nous présentons un 1^{er} point d'étape, mais penser handicap doit être un réflexe dans chaque action que nous menons ; c'est ce que nous faisons au Ministère du travail. Avec le Plan d'investissement dans les compétences, nous avons lancé un appel d'offre « 100% inclusion » qui bénéficiera notamment aux demandeurs d'emploi en situation de handicap, nous avons mobilisé Pôle emploi pour développer une offre adaptée. Avec le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, des référents handicap seront présents dans chaque CFA pour accompagner les jeunes, et chaque apprenti aura une aide financière supplémentaire.

Parce que le travail permet l'émancipation sociale, nous accompagnerons les personnes qui en ont le plus besoin.

Muriel PENICAUD
Ministre du Travail



« Au-delà de la RSE, l'emploi direct de personnes handicapées est non seulement la preuve d'un engagement sociétal, mais aussi la source de cohésion pour l'ensemble des collaborateurs. Plus inclusives, les entreprises y gagnent, et peuvent découvrir de nouvelles voies de développement grâce à la contribution de ces salariés particuliers, et qui y ont toute leur place. »

Bruno LE MAIRE

Ministre de l'Économie et des Finances



« Une fonction publique inclusive, c'est une fonction publique qui s'engage à tous les niveaux pour agir concrètement en faveur des personnes en situation de handicap et de leurs collectifs de travail. »

Olivier DUSSOPT

Secrétaire d'État auprès
du Ministre de l'Action et des Comptes publics

Constats / chiffres clés

2,7

millions de personnes en situation de handicap et en âge de travailler

Le taux de chômage des travailleurs handicapés s'élève à

19%

contre **10%** tout public

Les demandeurs d'emplois handicapés ont une ancienneté moyenne d'inscription au chômage de

801 jours

(plus de 2 ans) contre **595 jours** pour tout public (plus d'1 an et demi)

3/4

des demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau de qualification inférieur au bac

Le taux d'emploi direct dans les entreprises du secteur privé est de

3,4%

en équivalent temps plein pour une cible à **6%**

L'entreprise inclusive : des démarches plus simples, des services plus agiles au profit de l'emploi des travailleurs handicapés

Trente ans après la loi de 1987 qui a instauré une obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés, seuls 3,4% des emplois du secteur privé sont occupés par des travailleurs handicapés. Ils représentent 5,2% des agents publics. Un tiers des entreprises comptent moins de 2% de travailleurs handicapés dans leurs effectifs.

Suite au comité interministériel du handicap du 20 septembre dernier, l'engagement du Gouvernement est clair : permettre aux travailleurs handicapés, comme tout un chacun, d'accéder à l'emploi et de s'émanciper par le travail. **Pour cela, la stratégie du gouvernement est double :**

- ▶ donner plus de souplesse aux entreprises, pour faciliter les processus de recrutement et de maintien dans l'emploi, et favoriser la mobilisation de tous les employeurs en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- ▶ Apporter aux personnes plus de sécurité et de liberté de choix en leur facilitant l'accès à l'emploi par la formation et les voies de l'alternance.

La concertation – calendrier et point d'étape

Le comité interministériel du handicap (CIH) répond à la volonté du Président de la République de faire de la politique du handicap une priorité. Le Gouvernement a ainsi engagé, le 20 septembre 2017, un travail approfondi et des concertations sur plusieurs priorités partagées, dont l'une destinée à réformer la politique de l'emploi en faveur des personnes en situation de handicap.

Plusieurs actions ont d'ores et déjà été lancées, d'autres vont l'être prochainement et toutes vont bénéficier d'un suivi et d'un engagement forts de la part des ministères concernés.

La concertation sur la politique d'emploi des travailleurs handicapés ouverte à la mi-février a été organisée en deux temps : après la première étape dédiée à la rénovation de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, la concertation va reprendre courant juin autour de l'offre de service nécessaire aux employeurs et aux travailleurs.

À l'occasion de la conclusion de cette première phase de cette concertation, Muriel PENICAUD, Ministre du Travail et Sophie CLUZEL, Secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées, ont souhaité faire un point d'étape sur la politique de handicap pour une société inclusive dans le secteur privé.

20 septembre 2017 : Comité interministériel du handicap et engagement du Gouvernement pour une société inclusive.

15 Février : Multilatérale sous la présidence des trois ministres et lancement de la concertation avec les partenaires sociaux et les associations.

15 février – 31 mai 2018 : Première phase de la concertation centrée sur l'obligation d'emploi.

Huit semaines de travail avec les partenaires sociaux, les associations représentatives des personnes handicapées, la commission Emploi du CNCPPH, des branches professionnelles, les acteurs du service public de l'emploi et ceux du médico-social, des chefs d'entreprises et des DRH.

Environ 50 réunions et 20 contributions écrites.

Cette phase aboutit à des dispositions législatives soumises au vote dans la loi avenir professionnel.

Juin – Septembre 2018 : Deuxième phase de la concertation : une offre de service à réinventer

La concertation va reprendre autour de l'offre de service nécessaire aux employeurs et aux travailleurs.

Appuyée par la délégation interministérielle à la transformation publique, cette concertation pourra s'appuyer sur les préconisations de deux rapports commandités par le Premier ministre :

- ▶ Rapport « Plus simple la vie » visant à simplifier l'accès aux droits des personnes handicapées, du député Adrien TAQUET et du responsable associatif et membre du CESE Jean-François SERRES, remis le 28 mai au Premier ministre.
- ▶ Rapport relatif à l'emploi des travailleurs handicapés et à la conciliation de la vie personnelle et professionnelle des aidants, que la présidente du CNCPH Dominique GILLOT remettra le 11 juin à la ministre du Travail, la ministre de la Santé et des Solidarités et à la secrétaire d'État chargée des personnes handicapées.

La concertation se poursuivra sur 3 points :

- ▶ L'offre de service et sa gouvernance ;
- ▶ Les impacts, le calendrier et les modalités du passage au niveau de l'entreprise ;
- ▶ Le critère légal exonérant certaines professions de l'obligation d'emploi.

La ministre du Travail demandera au Parlement une autorisation de légiférer par voie d'ordonnances pour intégrer les résultats de la concertation dans la réglementation.

1

Plus de souplesse, pour des entreprises plus mobilisées

1. Des démarches facilitées et des services plus efficaces

Objectif 0 papier : une déclaration d'emploi des travailleurs handicapés simplifiée, automatisée, fiabilisée

Aujourd'hui, la déclaration d'emploi de travailleurs handicapés, c'est :

- ▶ cinq formulaires différents
- ▶ une centaine de rubriques à renseigner
- ▶ un calcul « manuel » de l'obligation d'emploi et de la contribution due

À compter du 1^{er} janvier 2020, un employeur verra ses démarches simplifiées *via* :

- ▶ la suppression de déclarations spécifiques pour le calcul de l'obligation d'emploi
- ▶ un calcul automatique de son obligation d'emploi *via* la déclaration sociale nominative
- ▶ un interlocuteur unique pour le calcul de sa contribution et les modalités de recouvrement : Urssaf ou caisses de mutualité sociale agricole

Le plus : les déclarations seront plus fiables. Aujourd'hui, dans la sphère publique, plus de 72% de non-conformité des données analysées d'un échantillon aléatoire selon une récente mission d'inspection, dont plus de 20% à incidence financière.

Des entreprises mieux accompagnées dans le recrutement et l'emploi de travailleurs handicapés

▶ Un réseau coordonné spécialisé pour l'emploi des travailleurs handicapés

Depuis le 1^{er} janvier 2018, un réseau coordonné et spécialisé (Cap emploi et SAMeTh) par département est désormais compétent pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, offrant une plus grande lisibilité pour les employeurs.

Par ailleurs, le service public de l'emploi (Pôle emploi, missions locales) se structure en fédérant l'ensemble des acteurs de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés autour de priorités partagées et d'une stratégie nationale, en application de la convention multipartite 2017-2020 d'objectifs et de moyens pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

▶ le dispositif Emploi accompagné est généralisé :

Objectif : permettre un soutien des personnes handicapées et de leurs employeurs qui soit souple, adapté à leurs besoins, mobilisable à tout moment du parcours.

Pour les personnes : un accompagnement médico-social complète le soutien à l'insertion professionnelle et sécurise leur parcours en milieu ordinaire de travail.

Pour les employeurs : ils bénéficient, ainsi que les collectifs de travail, d'un appui du service public de l'emploi.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, 54 opérateurs ont été sélectionnés par les agences régionales de santé à l'issue d'appels à projets pour un budget de 7,5 millions

2. Des employeurs tous mobilisés

La mobilisation de l'ensemble des employeurs en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés sera renforcée

- ▶ **« Responsabiliser les entreprises »** : aujourd'hui le décompte de l'obligation d'emploi est effectué au niveau de l'établissement. Demain, le Gouvernement souhaite aller vers un calcul au niveau de l'entreprise, en tant que lieu de décision des politiques d'emploi. Cela devra permettre d'augmenter le périmètre des entités concernées et le potentiel d'emploi de travailleurs handicapés de plus de 100 000 salariés ; Le gouvernement souhaite évaluer dans les prochains mois avec les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et dans les branches professionnelles les impacts d'une telle évolution et d'en déterminer avec eux le calendrier et les conditions de déploiement. ;
- ▶ **« Mesurer pour progresser »** : à compter du 1^{er} janvier 2020, toutes les entreprises déclareront leur effort en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés : cette obligation déclarative permettra de rendre visible l'effort des TPE et de renforcer la mobilisation collective ;
- ▶ **« Débattre et agir »** : tous les cinq ans, un grand débat parlementaire permettra d'apprécier l'impact de la politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées, notamment celui du taux de l'obligation d'emploi, aujourd'hui fixé à 6% des salariés ;
- ▶ **« Faire du dialogue social un levier pour l'embauche de personnes handicapées »** : Aujourd'hui, les entreprises peuvent conclure des accords collectifs dits « agréés » pour soutenir leur politique d'emploi des travailleurs handicapés. Les entreprises sous accord ont un taux d'emploi supérieur à la moyenne. Toutefois, l'impact positif semble s'évaporer dans le temps : les deux tiers de ces accords se contentent de renouveler des actions financées par l'entreprise sans embauche supplémentaire. Seulement 16% des établissements de plus de 500 salariés sous accord dépassent le seuil légal de 6%, contre 19% sans accord. Désormais, un tel accord, d'une durée de 3 ans, ne pourra être renouvelé qu'une fois.
- ▶ **« Casser les stéréotypes en vue d'un emploi durable »** : pour inciter les employeurs à intégrer des personnes handicapées dans leur collectif de travail, tous les types d'emplois seront pris en compte pour l'atteinte des 6% quel que soit leur statut : stagiaire, périodes de mise en situation professionnelle, intérimaire, titulaire de contrats aidés, alternants. De plus, la concertation se poursuivra sur le critère légal exonérant certaines professions.

3. La fonction publique engagée

Environ 240 000 personnes en situation de handicap exercent aujourd'hui dans la fonction publique.

Lors du comité interministériel du handicap du 20 septembre 2017, l'État s'est engagé à accueillir chaque année au moins 6% d'apprentis en situation de handicap. Les collectivités territoriales et les établissements publics hospitaliers sont également incités à développer leur offre d'apprentissage.

De nouveaux engagements ont été pris lors de la concertation lancée en février dernier afin de rénover l'obligation d'emploi et favoriser le recrutement direct de travailleurs handicapés dans la fonction publique :

- ▶ Encadrement des dispositifs spécifiques ayant pour effet, dans certains secteurs, de limiter l'impact de l'obligation d'emploi : le plafonnement des dépenses déductibles au titre de la rémunération des personnels d'accompagnement des élèves en situation de handicap sera réintroduit à partir de 2020 afin qu'aucun ministère, collectivité ou établissement public ne soit exonéré totalement de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Le ministère de l'éducation nationale qui était exonéré rentre dans le droit commun de manière progressive à partir de 2020.
- ▶ Simplification de la déclaration d'emploi dans le cadre de son intégration dans la déclaration sociale nominative (DSN) à compter de 2022.
- ▶ Valorisation du recours à la sous-traitance des ESAT et entreprises adaptées.

Parallèlement, la concertation se poursuit avec les organisations syndicales et les employeurs des trois versants de la fonction publique afin d'améliorer l'offre de service du FIPHFP pour les personnes en situation de handicap et leur garantir des parcours de carrière exempts de discrimination.

2

Plus de sécurité et de liberté pour les travailleurs handicapés

Plus de liberté pour choisir son parcours

L'accès aux études supérieures des étudiants handicapés est facilité

La loi d'orientation pour la réussite étudiante du 8 mars 2018 sécurise l'accès aux études supérieures des étudiants en situation de handicap : une commission est installée par académie pour résoudre les cas de demandes non pourvues et permettre l'aménagement et les adaptations à prendre en compte si nécessaire dans le cadre d'un parcours d'accès personnalisé à la formation initiale.

Des équipes d'accompagnement sont mises en place pour faciliter l'accès à l'enseignement supérieur. Une attention particulière est portée à la politique inclusive des établissements en matière d'accès à l'enseignement supérieur pour garantir la non-discrimination.

L'accès à l'apprentissage développé

Seuls 1,2% des apprentis sont des travailleurs handicapés alors que cette voie constitue un outil privilégié d'insertion professionnelle.

Des référents handicap seront généralisés dans tous les CFA : les jeunes handicapés auront ainsi un interlocuteur privilégié et formé pour répondre à leurs questions.

Chaque CFA percevra systématiquement une aide supplémentaire pour chaque apprenti en situation de handicap ; les enseignements et les postes de travail seront ainsi adaptés.

Plus de sécurité via le développement des compétences et l'accompagnement vers l'emploi

Une 2^e chance pour se former et sécuriser l'accès à l'emploi : le plan d'investissement dans les compétences (PIC)

Près des deux tiers des demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau de formation inférieur ou égal au CAP/BEP et les trois quarts n'ont pas le bac.

Le plan d'investissement dans les compétences prévoit sur 5 ans 1 million de formations pour des demandeurs d'emploi pas ou peu qualifiés et 1 million de formations pour des jeunes pas ou peu qualifiés, contractualisés avec les conseils régionaux.

Dans les territoires prioritaires de la politique de la ville ou des zones rurales, les jeunes handicapés bénéficieront des formations expérimentées dans le cadre de l'appel à projets « 100% inclusion » du Plan d'investissement dans les compétences lancé par le gouvernement.

Une action pilote développée par Pôle emploi pour l'enrichissement de l'offre de service à destination des personnes en situation de handicap

Depuis avril 2018, Pôle emploi conduit, sur 13 sites pilotes et dans 8 régions différentes, des actions pour répondre efficacement aux besoins des personnes en situation de handicap et renforcer son expertise et son efficacité sur toutes les étapes du parcours : du repérage des personnes à l'insertion durable dans l'emploi en passant par des diagnostics de situation renforcés, un accompagnement adapté en lien avec d'autres acteurs du handicap et des actions ciblées en direction des entreprises :

- ▶ de nouvelles modalités d'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation de handicap,
- ▶ des conseillers dédiés à l'accueil et l'orientation des demandeurs d'emploi,
- ▶ Un accompagnement renforcé des entreprises en lien avec les Cap emploi-SAMETH.

Une mobilisation accrue des acteurs du secteur protégé et adapté (ESAT et Entreprises adaptées)

Ces acteurs contribuent à construire les parcours professionnels des 135 000 personnes qu'ils accompagnent, développent des formules innovantes de mise en situation professionnelle et structurent des passerelles vers le milieu ordinaire de travail.

La reconnaissance de ce secteur est confortée dans le cadre de l'obligation d'emploi renouvelée : le recours à la sous-traitance des ESAT et EA reste valorisée et pourra être déduite de la contribution due par les entreprises.

La vocation économique et sociale des entreprises adaptées sera également confortée et le dispositif de soutien sécurisé.



**L'emploi
des travailleurs
handicapés :**

TOUS CONCERNÉS,
TOUS MOBILISÉS

MARDI 05 JUIN 2018