

POUR UNE REFORME DE
LA LOI DE 1987

DOMAINE D'ACTION 1
SIMPLIFIER ET ASSOUPPLIR
LES PROCÉDURES ET LES
INSTITUTIONS

DOMAINE D'ACTION 2
INCITER PLUTOT QUE
CONTRAINdre

DOMAINE D'ACTION N° 3
PROMOUVOIR DE
NOUVELLES VALEURS

DOMAINE D'ACTION N° 4
EVALUER ET INFORMER
Deux axes de réforme





POUR UNE REFORME DE LA LOI DE 1987

Les propositions de réforme de la loi de 1987 présentées ci-dessous récapitulent les diverses propositions faites dans les différents groupes d'experts réunis à l'initiative de L'Officiel du Handicap depuis quelques années. Celles-ci résultent d'un constat : **le bilan de la loi de 1987**, pour autant qu'on puisse l'établir, est plutôt décevant. Cette loi a été la Belle au bois dormant jusqu'en 2005. **Le coup de fouet donné par la loi de 2005** a certes permis une augmentation de 2 à 3% du taux d'emploi en 10 ans, ce qui est une performance, mais **on est encore loin du compte** : 3% d'emploi direct (c'était l'obligation inscrite dans une loi de 1957!) au lieu des 6% inscrits dans la loi depuis maintenant 30 ans. En outre, s'agit-il vraiment d'emplois durables?

Ce **relatif échec** de la loi de 1987 oblige à d'interroger sur l'ensemble de ses dispositions mais aussi sur le contexte de leur mise en œuvre. Les réflexions des différents groupes d'experts animés par L'Officiel du Handicap conduisent aujourd'hui à souligner l'importance de **quatre objectifs**, dont la réalisation contribuera certainement à un meilleur emploi des personnes handicapées.

1°) Simplifier et assouplir pour plus de clarté, de transparence et moins de bureaucratie. Sont visées principalement les procédures (DOETH, RQTH, RLH) et les institutions propres à l'OETH (Pôle emploi et MDPH, AGEFIPH, CAP EMPLOI, etc.). Mais aussi l'OETH elle-même et le calcul du taux d'emploi.

2°) Inciter plutôt que contraindre, afin de favoriser un surcroît d'engagement des entreprises en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Sont visées principalement l'adaptation du taux d'emploi à la taille de l'entreprise, l'adaptation de la contribution financière des entreprises au taux d'emploi, une

plus grande liberté reconnue aux branches pour la collecte et l'utilisation de la cotisation des entreprises,

3°) Assumer la promotion de valeurs nouvelles, de manière à favoriser l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi et dans la société. Dans le droit fil de la **Convention des nations Unies de 2006**, ratifiée par la France, il s'agit **d'abandonner l'approche médico-sociale** de la question de l'emploi des personnes handicapées et de créer les dispositifs favorables à l'avènement et au développement d'une société réellement inclusive. Il s'agit donc :

- au niveau individuel, de valoriser le libre choix des personnes quant à leur orientation et d'accompagner les acteurs de l'emploi vers une insertion professionnelle durable ;

- au niveau collectif, de mieux articuler le milieu protégé avec le milieu ordinaire de travail, afin d'offrir aux personnes handicapées un parcours valorisant d'emploi, et un repli productif pour celles frappées d'invalidité dans leur entreprise.

4°) Se donner les moyens de suivre l'application de la loi, d'en évaluer les résultats et d'en informer les citoyens. Rarement, une politique publique aura été autant conduite sans ligne directrice, au gré des circonstances et à l'écart du citoyen. Instabilité législative, carences administratives, errance sémantique, ne permettent pas de dresser un bilan de la loi de 1987. L'évidente nécessité d'une réforme de la loi ne doit pas faire obstacle à quelques mesures d'application immédiate qui permettraient d'améliorer l'information des pouvoirs publics, des acteurs de l'OETH et du citoyen.





DOMAINE D'ACTION N° 1

SIMPLIFIER ET ASSOULPIR LES PROCÉDURES ET LES INSTITUTIONS

Qu'il s'agisse de procédures ou d'institutions, les entreprises souhaitent quelque chose de simple et clair, stimulant, harmonisé sur le territoire, gérable en entreprise, et constatent que, paradoxalement, dans un contexte de « choc de simplification », c'est l'inverse qu'on observe pour le handicap.

1.- SIMPLIFIER L'OBLIGATION D'EMPLOI ET LA DOETH

La loi de 1987 se présente comme une loi d'obligation pour les entreprises, mais elle est en réalité une loi de participation des entreprises à l'emploi des personnes handicapées.

Une loi d'obligation n'admet qu'une seule modalité de mise en œuvre : l'embauche directe. C'est le cas en Allemagne. Ce n'est pas le cas de la loi de 1987, qui comporte plusieurs modalités de mise en œuvre de l'obligation, que le Rapporteur de la loi à l'Assemblée Nationale a joliment appelé « des alternatives ingénieuses » : l'embauche directe, un accord d'entreprise, la passation de marchés, notamment de sous-traitance, avec le secteur protégé, et le versement d'une contribution financière à un fonds de développement de l'insertion des personnes handicapées.

En 2002, le législateur a ajouté une cinquième modalité de mise en œuvre de l'OETH : le recrutement de stagiaires. Les catégories de stages concernées ont été élargies en 2008 puis par la loi Macron. Tout ceci, bien sûr, dans certaines limites : la sous-traitance ne peut excéder la moitié de l'obligation d'emploi et se limite donc à 3% ; les stages ne peuvent excéder le tiers de l'OETH et se limitent donc à 2% ; les accords permettent d'éviter le versement de la contribution financière, mais ils ont plusieurs contreparties, dont l'élaboration d'un plan d'embauche.

Ces modalités de mise en œuvre de l'OETH sont un indéniable avantage pour les entreprises et un élément de souplesse appréciable en lieu et place


d'une stricte obligation. Théoriquement, l'objectif de 6% peut être atteint avec un taux d'emploi direct de 0%. Toutefois, le bilan que l'on peut en tirer trente ans plus tard est décevant :

1°) Les alternatives proposées par la loi devaient rester exceptionnelles. Elles se sont développées au détriment de l'emploi direct, qui était l'objectif de la loi et qui reste une priorité pour les personnes handicapées et leurs associations.

2°) La complexité de l'OETH se traduit dans la complexité de la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) à laquelle sont tenues les entreprises. La DOETH est jugée « illisible », trop complexe, nécessitant parfois le recours à des cabinets pour aider à remplir une DOETH, ce qui n'est pas le cas, par exemple, pour la taxe d'apprentissage. Elle exige l'intervention de multiples services : l'administration du personnel (pour récupérer les pièces administratives), le médecin du travail, le service achats (pour récupérer les factures), le service « rémunérations et statistiques » (pour le calcul de l'effectif d'assujettissement, les ECAP).

3°) Au niveau réglementaire, « la règle du 31 décembre » fait que les entreprises ne savent pas ce que va leur coûter un recrutement. La compétitivité « hors coûts » est ignorée. D'une part, on calcule le montant de la contribution 2012 (année **n**) à payer en 2013 (**n+1**) est calculé au 1er trimestre 2013 (**n+1**) sur les effectifs de l'année **n** (au 31 décembre). D'autre part, les factures demandées au secteur protégé sont établies en fonction du coût horaire du Smic au 31 décembre de l'année **n**. La combinaison de ces deux règles rend difficile le provisionnement de la contribution et empêche de connaître en amont le montant maximum de la sous-traitance possible. En **n** l'entreprise engage des dépenses sans connaître son obligation, qu'elle ne connaîtra qu'en fin d'année.

Finalement, la loi de 1987 est bien davantage une loi de participation des entreprises (bien qu'elle n'en comporte pas les avantages) à l'emploi des personnes



handicapées qu'une véritable loi d'obligation (bien qu'elle en comporte les inconvénients). Il faut en tirer les conséquences en donnant une définition stricte de l'obligation d'emploi et en permettant un recours plus large aux différentes actions favorables à l'emploi des personnes handicapées.

Propositions d'inflexion de la loi

L'objectif est de « restituer sa cohérence à la loi et sa vérité au taux d'emploi ». Il s'agit de définir une obligation d'emploi sans autre modalité de mise en œuvre que l'emploi direct dans l'entreprise, sans toutefois enlever aux entreprises l'avantage financier qu'elles retirent de l'existence de ces modalités.

- 1°) Abroger les modalités de mise en œuvre en tant qu'elles sont prises en compte pour le calcul du taux d'emploi. Par voie de conséquence,
- a) se trouve simplifiée la DOETH, qui peut être réduite à une double page.
 - b) se trouvent déplaçonnés le recours aux marchés avec le secteur protégé ou le secteur adapté ainsi que le recours aux stages.

- 2°) Assimiler à une embauche directe les emplois prévus dans le plan d'embauche des accords collectifs, afin d'abroger aussi les accords collectifs comme modalité de mise en œuvre de l'OETH.

- 3°) Traduire au plan financier ces modifications :
- a) en améliorant ou, le cas échéant, en créant les incitations financières nécessaires à un plus large recours aux alternatives à l'emploi direct,
 - b) en envisageant une facturation des marchés avec le secteur protégé au smic du jour de la commande et calculer au 31 décembre de l'année le montant hypothétique de la contribution pour l'année n+1.

- 4°) Cf. ci-dessous Domaine 4

2.- SUPPRIMER LA RQTH ET REAMENAGER L'ORIENTATION

La RQTH se présente sous deux aspects :

- elle est un ticket d'entrée dans l'OETH. Sous cet aspect, elle concerne des personnes qui travaillent en entreprise mais aussi – et principalement - des personnes qui n'ont jamais travaillé et qui, dans la plupart des cas, n'ont jamais demandé une prestation quelconque prévue par la législation du handicap. En tant que ticket d'entrée dans l'obligation d'emploi, la RQTH est une procédure unique en Europe (cf. note ci-après) ;
 - elle se confond avec la procédure d'orientation professionnelle. Sous cet aspect, elle est une procédure mal comprise des salariés et des entreprises, encore ressentie comme stigmatisant voire déstabilisante par les intéressés, relativement inefficace parce qu'elle ne permet pas une approche individuelle des situations personnelles. Elle est aussi une procédure pénalisante pour les entreprises et les salariés, source de difficultés de gestion en raison de sa complexité, de sa lourdeur et des disparités territoriales.
- *Pour l'historique de la RQTH, se reporter à notre rubrique : Le saviez-vous ?*

1/ Le dossier de RQTH est trop complexe et trop long. La notice explicative semble difficile à comprendre pour les personnes qui présentent un problème d'illettrisme.

2/ Des difficultés de gestion liées aux caractères de la RQTH et des pensions d'invalidité

- a) **Les délais d'instruction** des premières demandes de RQTH et des demandes de renouvellement sont très longs, de cinq mois à un an, créant des décalages et des difficultés dans le suivi et une incertitude sur le statut du travailleur handicapé en attendant la décision de RQTH. S'agissant d'une demande de renouvellement, le salarié est toujours présent dans l'entreprise mais ne peut pas être pris en compte dans la DOETH tant que sa RQTH n'a pas été renouvelée. **Un examen plus rapide des dossiers** est souhaitable. On a l'exemple d'une entreprise qui perd un million d'euros par an en ne pouvant pas comptabiliser les unités bénéficiaires pour lesquelles le dossier de renouvellement est en cours de traitement.

- b) **La durée de validité de la RQTH** est variable,



généralement de 2 à 5 ans, ce qui crée des difficultés de gestion et notamment de renouvellement de la RQTH. Le calcul des dates de validité devient extrêmement complexe pour des groupes de 3000 salariés. Il est souhaitable **d'avoir une durée de RQTH plus longue.**

- c) La durée **des pensions d'invalidité** n'est pas déterminée, ou, plus exactement, est toujours temporaire mais en fait pas revue. Il appartient au salarié d'informer l'entreprise du fait que sa pension est maintenu ou non, ce qu'il fait rarement.
- d) **La RQTH produit des effets** pour l'ensemble de l'année et jusqu'à sa date d'expiration. Ainsi, une personne dans l'effectif au 31 décembre est comptée de deux manières différentes selon l'année d'entrée en RQTH:
 - pour une unité, si elle est entrée en RQTH en cours d'année, quelle que soit la date d'entrée,
 - pour une fraction d'unité, si elle est entrée en RQTH au cours des années précédentes et que sa RQTH se termine avant le 31 décembre.
- e) La personne qui dépose un dossier devrait, dès le dépôt du dossier, avec récépissé, bénéficier de l'OETH et notamment des aides au maintien dans l'emploi.

3/ Des disparités territoriales qui compliquent la lecture des procédures pour les managers qui ne savent plus comment aborder les primo-demandes de RQTH ou les demandes de renouvellement :

- de délais de traitement des dossiers de RQTH, qui s'étalent de 1 mois à 1 an ;
- des pratiques d'attribution de la RQTH: par exemple, une maladie invalidante peut être reconnue comme étant un handicap via une RQTH ou non ;
- des pratiques des Cnam quant à leurs réponses sur le passage à temps partiel ainsi que sur le format et le contenu des **pensions d'invalidité** (notion de 2/3 et de catégorie ; notion de catégorie et de montant de pension ; notion de catégorie, taux de calcul en % et

montant de base).

PROPOSITIONS D'INFLEXION DE LA LOI

1°) Abandonner la procédure de RQTH en tant que « ticket d'entrée » dans l'obligation d'emploi

- ou bien on suit le modèle du Luxembourg, où existe une RQTH contraignante pour l'intéressé, qui l'oblige à s'inscrire comme demandeur d'emploi. Le travailleur reconnu handicapé qui refuse un poste correspondant à ses aptitudes ou qui refuse les mesures d'orientation, de formation ou de rééducation décidées par l'administration, perd ses droits à un emploi réservé dans le secteur public et perd aussi le bénéfice du revenu pour personnes gravement handicapées.

- ou bien on suit le modèle des autres pays européens. Aucun d'entre eux ne connaît la RQTH. L'accès à l'emploi est subordonné à un taux minimum de handicap puis à une évaluation professionnelle. Ce modèle, plus libéral, est mieux adapté à la France que celui du Luxembourg. Par voie de conséquence, subordonner l'accès à l'OETH à l'attribution d'un taux minimum de handicap selon le guide barème actuel ou à l'attribution d'une prestation quelconque de handicap.

2°) Améliorer la procédure d'orientation professionnelle actuellement liée à la RQTH :

- a) **Améliorer l'accessibilité et faciliter la compréhension** du dossier de RQTH, par exemple grâce à l'élaboration d'un document officiel à inclure sur l'ensemble des sites internet de l'Etat et de l'Agefiph qui permettrait de lister les avantages liés au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Supprimer les formulaires territoriaux car, s'il y a bien un modèle national, la réalité est que chaque MDPH a son propre formulaire.
- b) **Réduire les délais d'instruction** des premières demandes de RQTH et des demandes de renouvellement qui créent des décalages et des difficultés dans le suivi et une incertitude sur le statut du travailleur handicapé en attendant la décision de RQTH. S'agissant d'une demande de renouvellement, le salarié est toujours présent



dans l'entreprise mais ne peut pas être pris en compte dans la DOETH tant que sa RQTH n'a pas été renouvelée. Allonger la durée de RQTH.

- c) **Améliorer le processus d'évaluation** et son efficacité notamment quant à l'accueil des personnes et à la personnalisation des entretiens. Créer une plate forme de services qui apporterait des réponses précises en termes d'aménagement de poste, de mobilité, etc. à des professionnels qui, généralement, n'ont pas les connaissances et l'information nécessaires à leur prise de décision (par ex. médecins du travail).

3.- LA RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP (RLH)

La lourdeur du dispositif de RLH a conduit à une **réforme de simplification qui a fait l'objet du décret n° 2016-100** du 2 février 2016 (JO du 4 février 2016) et **d'un arrêté du 2 février 2016** (JO du 4 février 2016).

Cette réforme est trop récente pour en apprécier les conséquences dans l'entreprise. Toutefois, on peut observer qu'elle n'a pas tranché clairement la question de savoir s'il faut en rester au mécanisme actuel de minoration de la contribution financière, ou s'il faut en revenir au système des unités bénéficiaires. Dans ce cas, la perspective de simplification devrait conduire à limiter les possibilités de pondération à la seule gravité du handicap, à l'exclusion de la pondération en fonction d'objectifs de politique sociale.

4.- SIMPLIFIER ET ASSOUPPLIR LES INSTITUTIONS

Renforcer la cohérence des actions et en réduire le coût

1. Un dispositif institutionnel rendu plus complexe par la loi de 2005.


Deux dualités malencontreuses affaiblissent la portée de la loi de 1987.

1°) la dualité MDPH/SPE. La loi de 2005 a créé un « guichet unique », les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), qui attribuent la RQTH et décident de l'orientation professionnelle de la personne handicapée. Elle a fait du service public de l'emploi (SPE) un simple opérateur, qui assure la mise en œuvre des décisions des MDPH ainsi que le placement et l'accompagnement des personnes orientées vers le marché du travail. Cette dualité oblige les équipes des MDPH à faire appel aux compétences de Pôle Emploi, des Cap Emploi et de l'AFPA pour évaluer les capacités d'insertion professionnelle de la personne, sans que les entreprises y soient jamais associées elles-mêmes. La MDPH est devenu le lieu où l'employabilité de la personne est évaluée et son projet professionnel défini, en lieu et place du SPE. On marche sur la tête. Une loi du 28 juillet 2011 a révisé la gouvernance des politiques de l'emploi des personnes handicapées en confiant « clairement » à l'Etat le pilotage de ces politiques, grâce à des conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens avec les principaux acteurs nationaux, assorties de déclinaisons régionales et locales associant les organismes de placement spécialisés.

2°) la dualité AGEFIPH/FIPHFP.

- a) La loi de 2005, qui a créé le FIPHFP, n'avait pas l'emploi pour objet. Elle était pilotée par le ministère de la santé et des affaires sociales. Même si la coopération entre ministères a permis d'associer étroitement le ministère du travail à l'élaboration de la loi, il n'était pas envisageable de modifier dans cette loi l'équilibre voulu par le législateur de 1987. Aujourd'hui, le fonds pour la fonction publique coexiste avec celui géré par l'AGEFIPH pour le secteur privé, alors que ces deux fonds ont vocation à recourir aux mêmes opérateurs pour fournir des prestations équivalentes.
- b) Simultanément, l'AGEFIPH s'est vue progressivement confier des missions de service public. L'article 208 de la loi de finances pour 2011 a opéré un transfert important de compétences de l'État vers l'AGEFIPH :

- l'instruction des demandes faites par



les entreprises pour bénéficier de la reconnaissance de la lourdeur du handicap ;

- le financement et la mise en œuvre des parcours de formation professionnelle pré-qualifiante et certifiante des demandeurs d'emploi handicapés ;

- le versement et les modalités d'attribution de la prime attribuée aux travailleurs handicapés ayant suivi un stage de rééducation, de réadaptation ou de formation professionnelle en centre de rééducation professionnelle ;

- la gestion et le contrôle de la déclaration annuelle relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés auparavant adressée à la direction régionale des entreprises, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

On peut donc **s'interroger sur la coexistence de deux dispositifs distincts.**

2. Un dispositif institutionnel qui ignore la branche

La législation actuelle prévoit que les entreprises versent à l'Agefiph une contribution financière pour les unités bénéficiaires manquantes dans leur OETH. Cette contribution permet à l'Agefiph de promouvoir l'emploi des personnes handicapées par des actions propres et par l'intermédiaire d'institutions qu'elle finance : les Cap emploi pour le placement et l'accompagnement, les Sameth pour le maintien dans l'emploi.

L'avantage de ce dispositif est d'agir au niveau interprofessionnel, son inconvénient et ne pas pouvoir prendre en compte les besoins spécifiques d'une branche. **Or, c'est la branche qui a la connaissance de l'ensemble des leviers pour le maintien et l'insertion dans l'emploi.** Les accords de branche ont pour logique de cibler les actions. Une décentralisation au niveau des branches, lorsqu'elle est possible, entraînerait une plus grande efficacité car les cibles des actions sont différentes selon les entreprises.

En cas d'accord de branche, la question se pose de

savoir si l'on peut être mieux ou moins disant que l'Agefiph pour les aides accordées aux entreprises. Les forfaits et plafonds pratiqués par l'Agefiph peuvent être insuffisants voire pénalisants pour une entreprise qui a plus ou moins de dépense selon les postes (pilotage, recrutement, communication, etc.).

Incidentement, la question de la contribution prend elle-même un autre sens si on l'envisage au niveau de la branche.

PROPOSITIONS

Refonte de la gouvernance institutionnelle

1°) Fusionner AGEFIPH et FIHFP qui collectent en cumul des sommes conséquentes (près de 600 M€ par an). La constitution de grandes régions ayant compétence en matière de formation devrait conduire à envisager la collecte et la gestion de la contribution des entreprises et des administrations au niveau régional.

2°) Responsabiliser Pôle emploi sur des objectifs quantifiés d'insertion professionnelle des personnes handicapées : un outil simple et efficace serait d'inscrire ces objectifs dans la lettre de mission du DG de Pôle emploi, et d'en faire une composante du calcul de sa part variable.

3°) Mettre en place un service interface (SI) ergonomique et fonctionnel dédié : l'accès à l'emploi des personnes handicapées fait appel à plusieurs acteurs (l'intéressé ; la MDPH ; pôle emploi ; les dispositifs de formation initiale et professionnelle..) ; l'absence de SI intégré conduit de facto à un cheminement bureaucratique courtelinesque – s'agissant de personnes encore plus vulnérables, et démunies face à la complexité administrative et aux déplacements qu'elle induit , que la moyenne de la population générale. La construction d'un SI, sous forme de plateforme de services interfacée entre les MDPH, Pôle emploi et l'Education nationale notamment, ergonomique pour les usagers, devrait constituer une priorité de la nouvelle législature.



4°) Créer un fonds pour l'innovation, géré par l'Etat et les associations, en donnant à l'Etat un pouvoir sur les fonds collectés – en lui réservant par exemple, dans le cadre du contrat pluriannuel, un pouvoir discrétionnaire d'affectation de 20 à 30% de ces fonds sur des axes politiques définis et suivis par lui, destinés notamment à des expérimentations et des cofinancements avec les régions .

5°) Mieux sensibiliser les managers aux questions de handicap, en les invitant à négocier des accords permettant la mise en place d'une mission handicap

de branche afin de développer une politique d'intervention lui étant spécifique. **Donner aux branches** le droit de mutualiser les fonds de la contribution financière des entreprises défailtantes, comme le fait aujourd'hui HandiEM. On pourrait aller jusqu'à concevoir en ce domaine ce que propose le rapport Combrexelle pour le droit du travail : que des accords de branche puissent se substituer- au-delà de dispositifs dits « d'ordre public »- aux règles de droit commun.





DOMAINE D'ACTION N° 2 INCITER PLUTOT QUE CONTRAINDRE

1.- ADAPTER LE TAUX D'EMPLOI A LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

Le taux de 6% doit être apprécié en fonction du seuil d'effectifs de 20 salariés à partir duquel une entreprise est soumise à l'obligation d'emploi.

Le choix de 6% (cf. rubrique « le saviez-vous ? ») a été justifié par les circonstances: c'était le taux effectivement pratiqué au moment de la discussion la loi de 1987, alors que l'obligation légale était de 10%.

Le relèvement du seuil d'assujettissement de 10 à 20 salariés a lui-même été justifié par les circonstances : le nouveau quota de 6% serait trop contraignant pour les PME, mais ces entreprises seront incitées à embaucher des travailleurs handicapés grâce à des aides ; le respect de l'obligation n'est plus contrôlé depuis longtemps dans les entreprises de moins de 20 salariés : en éliminant 44% des établissements, le relèvement du seuil renforce les possibilités de contrôle sur les 56% restants; le seuil de 20 salariés est conforme à la Recommandation européenne d'un seuil entre 15 et 50.

Or, en imposant 6% aux entreprises d'au moins 20 salariés, la France présente la législation européenne la plus contraignante pour les petites et moyennes entreprises.

En Allemagne comme en France, les entreprises d'au moins 20 salariés sont soumises à l'obligation d'emploi. Toutefois, **la règle des arrondis** relative au calcul de l'obligation d'emploi, indifférenciée en France, assure aux entreprises allemandes de moins de 60 salariés une prise en compte adéquate de leur situation de petite entreprise au regard de l'obligation d'emploi et de la taxe de compensation : **l'arrondi au delà de 0,5 est pratiqué à la baisse pour les entreprises de moins de 60 salariés** mais à la

hausse pour les entreprises de 60 salariés et plus. De sorte que **le taux de 5% ne s'impose qu'aux entreprises de 60 salariés et plus**, celles occupant moins de 40 salariés devant embaucher une seule personne handicapée et celles ayant entre 40 et 60 salariés devant en employer deux. En 2002, cette réglementation aurait **épargné 42 000** emplois obligatoires à 94 587 employeurs et en 2005 quelque **30 650 emplois**.

La **législation italienne** est de même inspiration que la législation allemande : **le taux de 7%** s'impose aux **entreprises de plus de 50 salariés** mais les entreprises de taille plus petite ont seulement une obligation d'emploi de 1 à 2 travailleurs handicapés. **En Espagne**, le taux de 2% minimum s'applique aux entreprises privées et publiques **d'au moins 50 salariés**.

Le tableau ci-dessous montre que les entreprises françaises sont astreintes à une même obligation d'emploi des travailleurs handicapés à des seuils plus faibles que les entreprises allemandes. L'entreprise française doit embaucher deux travailleurs handicapés dès qu'elle atteint l'effectif de **34 salariés contre 40** à l'entreprise allemande et 3 salariés pour un effectif de **50 salariés contre 60** à l'entreprise allemande.

Au niveau micro-économique, il est clair que de nombreuses entreprises ne sont pas en mesure d'atteindre le taux de 6% pour des raisons diverses qui tiennent notamment à l'impossibilité de trouver les personnes handicapées ayant une formation suffisante et à la nature des emplois. Inversement, de nombreuses entreprises ont atteint le taux fatidique de 6% et ne disposent plus des moyens financiers nécessaires pour poursuivre leur action en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, soit qu'elles se trouvent privées de budget lorsqu'elles sont sous accord, soit qu'elles ne puissent plus recourir aux aides de l'Agefiph.

Au niveau macro-économique, on peut se faire une idée des besoins à couvrir et des possibilités offertes par la loi en constatant qu'en mars 2015 il y avait plus de 460 000 demandeurs inscrits en catégories A, B et C, alors même que l'obligation d'emploi de 6%

concernait 480 000 personnes (en 2013) et faisait apparaître un déficit de quelque 160 000 emplois. Toutefois, il serait fallacieux de tenter de justifier le taux légal par le volume de la demande d'emploi.

Nombre de travailleurs handicapés à employer selon la taille de l'entreprise

Seuil	Nombre de travailleurs handicapés à employer	Seuil
Allemagne		France
1 à < 20	0	1 à < 20
20 à < 40	1	20 à < 34
40 à < 60	2	34 à < 50
60 à < 70	3	50 à < 67
70 à < 90	4	67 à < 84
90 à < 110	5	84 à < 100
110 à < 130	6	100 à < 117
130 à < 150	7	117 à < 134
150 à < 170	8	134 à < 150
170 à < 190	9	150 à < 167
190 à < 200	10	167 à < 184
etc.	etc.	etc.

PROPOSITIONS

- 1°) Alléger la contrainte de l'OETH sur les petites et moyennes entreprises en alignant la législation française sur les autres législations européennes et ne faire jouer les 6% qu'à partir de 60 salariés.
- 2°) Pérenniser les budgets et les aides en liant les budgets et les aides des entreprises qui ont atteint le taux de 6% à des programmes en faveur de l'emploi et de la formation des personnes handicapées.

2.-ADAPTER LE MONTANT DE LA CONTRIBUTION FINANCIERE AU TAUX D'EMPLOI

La contribution française à la charge des entreprises

qui ne satisfont pas à leur OETH est **la plus chère d'Europe, en gros le double de ce qu'elle est en Allemagne**. Le tableau 2 ci-dessous montre qu'une entreprise de 50 salariés à quota 0 doit payer 9636 euros en France alors qu'elle paye 4800 euros en Allemagne. A l'autre extrême, une entreprise de 10 000 salariés qui n'emploierait aucun travailleur handicap (cas théorique) aurait à payer 3,6 millions d'euros en France contre 1,7 million d'euros en Allemagne.

Paradoxalement, la contribution française **varie avec la taille de l'entreprise et non pas avec le taux d'emploi**. On voit mal quelle est la logique de cette indexation :

- d'une part, elle semble curieusement reposer sur l'hypothèse que les « petites » entreprises ont moins de moyens financiers que les « grandes » pour faire

face à leur manquement à l'obligation d'emploi. Dans ce cas, mieux aurait valu relever le seuil de l'obligation d'emploi car « faire payer les grandes » n'allège pas la charge des « petites » !
 - d'autre part, le caractère incitatif de cette contribution tient exclusivement à son montant. En fait, il s'agit d'une pure pénalité, indépendante du taux d'emploi des personnes handicapées. Pour une taille d'entreprise donnée, le coût unitaire d'un TH manquant est invariable avec le niveau de l'emploi.

Au contraire, en Allemagne, **le coût unitaire d'un TH manquant diminue à mesure que l'entreprise améliore son taux d'emploi des travailleurs handicapés. Par conséquent, la contribution française est faussement incitative.** Il s'agit d'une **incitation aveugle**, du type « faites ou payez ! », autrement dit d'une pure pénalité. Le législateur de 2005 est resté prisonnier de cette logique lorsqu'il s'est limité à augmenter la contribution des entreprises pour relancer l'OETH.

Tableau 1. - **Montant de la contribution financière**

En France	En Allemagne
400 smic horaire pour les entreprises de 20 à < 200 salariés 500 smic horaire pour les entreprises de 200 à < 750 salariés 750 smic horaire pour les entreprises de 750 salariés et plus. Smic horaire brut en 2016 : 9,67 €	115 € si taux satisfait de 3% à 5% 200 € si taux satisfait de 2% à < 3% 290 € si taux satisfait à < 2 % Entreprises de < 40 salariés : OETH = 1 Si pas d'emploi : 115 € Entreprises de < 60 salariés : OETH = 2 ✓ Si manque 1 emploi (OETH < 2) : 115 €, ✓ Si manque 2 emplois (OETH < 1) : 200 €

Tableau 2. – **Coût de l'OETH en France et en Allemagne selon la taille de l'entreprise et le nombre de travailleurs handicapés manquants**

	OETH	Emploi	Manque	Pénalité
50 salariés				
France	3 (50 x 6%)	0	3	400 smic x 3 x 9,67 = 11 604 €
Allemagne	2	0	2	200 x 2 x 12 = 4800 €
500 salariés				
France	30 (500 x 6%)	15 = 3%	15	500 smic x 15 x 9,67 = 72 525 €
Allemagne	25 (500 x 5%)	10 = 2%	15	200 x 15 x 12 = 36 000 €
1 000 salariés				
France	60 (1000 x 6%)	55 = 5,5%	5	750 x 5 x 9,67 = 36 262 €
Allemagne	50 (1000 x 5%)	45 = 4,5%	5	115 € x 5 x 12 = 6 900 €



Le tableau ci-dessus montre qu'en France, le gain de l'entreprise de 500 salariés est strictement limité au fait qu'elle emploie 5 travailleurs de plus. **Le coût unitaire est inchangé** : $72\ 525 / 15 = 48\ 350 / 10 = 4835$.

Pour l'entreprise allemande, **le coût unitaire diminue** : il passe de $36\ 000 / 15 = 2400$ € à $13\ 800 / 10 = 1380$ €, soit une **diminution de 42,5 %**. **C'est l'effet incitatif**.

L'entreprise allemande qui a deux fois plus de salariés (1000 au lieu de 500) et dont le manque de TH est moitié moindre en valeur absolue paie une contribution deux fois moins importante ($13\ 800 / 2 = 6900$) ou encore $13\ 800 / 6900 = 2$. Pour l'entreprise française le rapport est $48\ 350 / 36\ 262 = 1,33$

Ces deux entreprises approchent de 0,5 point l'objectif de leur OETH

PROPOSITION

Indexer la contribution sur le taux d'emploi de personnes handicapées et non plus sur la taille de l'entreprise, de manière à la rendre dégressive avec le taux d'emploi.

3.- VALORISER AUTREMENT LA FORMATION, LES STAGES ET LA PREVENTION

La difficulté de parvenir à 6% tient avant tout au fait que les personnes handicapées n'arrivent pas jusqu'aux portes de l'entreprise, faute de formation.

Quelques entreprises ont pris l'initiative d'aller à leur devant. Mais la question de la formation est à considérer dès l'école (formation des maîtres, AVS en université, etc.). L'accessibilité est une des conditions de l'emploi. Aujourd'hui, le budget des entreprises sous accord ne permet pas de financer la formation, la poursuite d'études, etc. L'arrêté de 2006 prévoit des figures imposées qui empêchent d'accompagner un jeune pendant sa formation ou ses études supérieures.

L'accueil de stagiaires est une excellente opportunité pour préparer une personne handicapée à l'emploi autant que pour sensibiliser les collaborateurs. Toutefois, **il est abusif d'assimiler un stage à un emploi**. La formation n'est pas l'emploi.

Paradoxalement, les stagiaires sont valorisables au titre de l'obligation d'emploi mais ne le sont pas dans les entreprises dites à quota zéro.

PROPOSITION

- 1°) Permettre à l'entreprise de déduire de sa contribution les sommes engagées en faveur de l'accompagnement des jeunes pendant leur formation ou pendant leurs études supérieures.
- 2°) Abroger purement et simplement l'accueil de stagiaires comme modalité de réalisation de l'obligation d'emploi. Le plafonnement de l'accueil de stagiaires n'ayant plus de justification est supprimé.
- 3°) Intégrer les actions de prévention dans les accords collectifs.



DOMAINE D'ACTION N° 3 PROMOUVOIR DE NOUVELLES VALEURS

1. - PROMOUVOIR LE LIBRE CHOIX ET L'AUTONOMIE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Le monde du handicap peine à reconnaître les valeurs de la liberté

Outre la suppression de la RQTH, qui restituerait leur libre choix et leur autonomie aux personnes reconnues handicapées, trois autres mesures vont dans le sens d'une plus grande liberté individuelle.

1°) Mettre fin au pouvoir d'orientation des Commissions des droits et de l'autonomie (CDAPH) et laisser les personnes choisir elles-mêmes l'emploi vers lequel elles souhaitent s'orienter.

Cette mesure appelle trois contreparties : d'une part, le développement de la fonction « conseil », afin d'éclairer les personnes sur les choix qui s'offrent à elles; d'autre part, la création d'une procédure d'accès en ESAT, nécessaire dès lors que les admissions ne se font plus sur décision des CDAPH ; enfin, une offre d'emploi accompagné pour toute personne souhaitant travailler dans une entreprise ordinaire.

Le monde du handicap ne s'est pas encore vraiment affranchi, en 2017, de l'esprit des lois ségrégationnistes de 1975. Alors que les personnes handicapées ont obtenu dans la loi de 2005 la reconnaissance pleine et entière de tous leurs droits, on ne comprend pas pourquoi elles n'ont toujours pas le droit de choisir leur milieu d'emploi, ordinaire, adapté ou protégé. L'exemple le plus récent est celui de l'emploi accompagné (cf. ci-dessous). Quel que soit le domaine d'action, la personne handicapée en France est toujours une personne sous tutelle.

2°) Prévoir l'attribution à la personne handicapée, à sa demande, d'un budget personnel pour l'emploi, qui lui laisserait le soin de financer son emploi en milieu ordinaire, comme salariée d'une entreprise, ou à son compte, comme travailleur indépendant. En première approximation, le montant de ce budget devrait être l'équivalent des dépenses

engagées en sa faveur si elle était en établissement. En versant à la personne ce qu'elle coûte en ESAT, on lui offre le choix d'un emploi en milieu ordinaire ou en milieu adapté et on lui donne les moyens de financer son emploi.

3°) Mieux associer les personnes handicapées et leurs représentants aux décisions qui les concernent, notamment lorsqu'un licenciement est envisagé. Dans ce cas là, la représentation des salariés dans l'entreprise doit en être informée, ainsi que l'agence locale de Pôle emploi, afin que soient mobilisées les aides qui évitent le licenciement ou en atténuent la portée, et que d'éventuelles solutions de reclassement puissent être trouvées.


2. - ARTICULER AUTREMENT LES MILIEUX PROTEGE, ADAPTE ET ORDINAIRE

Les ESAT constituent un défi à la société inclusive

1/ Le Projet de Loi de Finances 2015 évoquait « la contribution du travail protégé à l'intégration professionnelle de droit commun » ainsi que « la mobilisation des structures de travail en milieu protégé pour favoriser les sorties vers le milieu ordinaire ». **Le taux de sortie des ESAT** y était présenté comme un **indicateur de performance**.

Ces dispositions sont conformes à **l'article 27 de la Convention des Nations Unies** relative aux droits des personnes handicapées, qui laisse clairement entendre que le secteur protégé lui-même doit s'inscrire désormais dans la perspective d'une société inclusive.

Elles peuvent néanmoins paraître **exagérément optimistes au regard du taux réel de sortie des ESAT, de l'ordre de 1%**, en France comme dans tous les pays européens où existe un secteur du travail protégé. Toutefois, ce taux moyen de sortie très faible **n'a pas le même sens en France**, où les travailleurs n'ont pas de réelles perspectives de



promotion interne, **et en Allemagne**, où les ESAT, les entreprises adaptées et les entreprises sociales sont organisées en un « deuxième marché du travail » qui assure la promotion interne des travailleurs handicapés. En France, **les entreprises comme les ESAT ou les EA sont déconnectés du monde de l'insertion par l'activité économique (IAE)**. Davantage centrées sur le handicap « social », si l'on ose dire, ces structures de l'IAE comptent pourtant 10% de travailleurs handicapés parmi leurs salariés et sont confrontés aux mêmes problèmes que les ESAT ou EA.

2/ Si le passage au milieu ordinaire est aujourd'hui très faible, cela tient pour une part au fait que l'encadrement dans les ESAT n'est ni sensibilisé ni préparé à ce passage, au fait que les rémunérations, les conditions de vie et les conditions de logement garanties aux travailleurs en ESAT sont dissuasives de toute sortie vers l'entreprise, mais aussi au fait que la formation est très peu développée dans le milieu protégé et que **peu nombreuses sont les entreprises du secteur protégé ou du secteur adapté qui ont un plan de formation**. Or, les entreprises ont les moyens de les faire « monter en compétences » et les ESAT ont besoin de l'appui des entreprises pour faire face à des enjeux économiques de plus en plus lourds. La fluidité entre milieu ordinaire et milieu protégé passe autant par l'aide à la formation pour accroître les compétences des travailleurs en milieu protégé ou adapté que par le volume de la sous-traitance. En outre, développer l'emploi dans les ESAT et les entreprises adaptées favorise **l'employabilité** des personnes handicapées. Beaucoup d'ESAT sont d'ailleurs liés, dans le cadre de leur association gestionnaire, à une entreprise adaptée vers laquelle ils dirigent leurs travailleurs les plus productifs.

3/ Le développement de **la sous-traitance offre un marché** à un secteur protégé et un secteur adapté, l'un et l'autre mal armés face à la concurrence, et leur donne aujourd'hui **un poids économique considérable**. Selon le baromètre du GESAT, le montant des marchés passés par les entreprises avec les ESAT et avec les EA s'élèverait à 1,2 milliard d'euros, ce qui représente l'équivalent de 30 000 emplois à temps plein. Pris ensemble, les deux


secteurs comptent 2000 établissements qui offrent du travail ou un emploi à quelque 140 000 personnes handicapées. Le développement de la sous-traitance a d'ailleurs conduit les ESAT à **s'adapter aux besoins des entreprises**. Certains ESAT sont parvenus à concilier objectifs économiques et missions médico-sociales en faisant place, à côté de la spécialisation sur la sous-traitance, à de nouvelles orientations stratégiques fondées sur la diversification par les activités de services avec des objectifs médico-sociaux plus ou moins ambitieux allant de la simple protection au développement personnel et à l'insertion.

4/ Le développement des relations marchandes entre milieu ordinaire et milieu protégé et les adaptations des ESAT qui se sont ensuivies ne sont pas sans conséquences **sur la formation des travailleurs en ESAT**, dont quelques uns peuvent nourrir la perspective valorisante d'un emploi en milieu ordinaire, sous réserve que soient développés les programmes de formation et de montée en compétence nécessaires, ou que soient aménagées les transitions nécessaires telles que les mises à disposition, par exemple.

5/ Enfin, le développement des relations entre les entreprises du milieu ordinaire de travail, celles du secteur adapté et les établissements du secteur protégé n'ont pas encore fait tomber toutes les préventions. Si **98% des entreprises publiques et privées et 97% des ESAT et EA** se déclarent satisfaits de leurs relations, moins de la moitié des entreprises (**45%**) font appel aux ESAT ou aux EA et encore 26% déclarent ne pas connaître les offres de biens et services des ESAT et EA. Selon le GESAT, là où un fournisseur ordinaire « défaille » aurait cédé sa place à un autre fournisseur ordinaire, un ESAT (ou une EA) « défaille » devra céder sa place à une entreprise ordinaire, et non à un autre ESAT (ou EA).

PROPOSITIONS

1°) Inscrire dans la loi la fonction de sas vers le milieu ordinaire dévolue aux ESAT et aux EA, et renoncer au statut d'établissement médico-social des ESAT en



leur donnant le statut d'entreprise d'insertion.

2°) Offrir aux travailleurs handicapés qui quittent un ESAT les mêmes garanties que le maintien en ESAT, pour l'emploi aussi bien que pour le logement.

3°) Limiter les mises à disposition faites par un ESAT à un an renouvelable une seule fois sur avis motivé de la CDAPH.

4°) Inscrire dans la loi l'obligation de formation dans les ESAT, à l'exemple de l'Allemagne où la formation occupe les deux premières années d'entrée en ESAT.

5°) Intégrer dans le cursus de formation des personnels d'encadrement la sensibilisation et la mobilisation sur la société inclusive et la sortie vers le milieu ordinaire ainsi qu'un stage en entreprise.

6°) Favoriser le développement de la conciergerie d'entreprise, qui permet de sensibiliser le personnel et de développer des emplois.

7°) Afin d'aider les entreprises adaptées à mieux affronter la concurrence, leur imposer un pourcentage maximum de travailleurs handicapés (par exemple 65%) au lieu de les soumettre au pourcentage minimum actuel de 80%. Un plancher doit évidemment être fixé (40 à 50%).

8°) Développer les « enclaves » de travailleurs handicapés en milieu ordinaire et créer des « enclaves » en ESAT et en EA pour des salariés issu du milieu ordinaire de travail.

9°) Harmoniser la création de places dans le secteur protégé et le secteur adapté avec l'augmentation constante du volume de sous-traitance.

10°) Engager une réflexion sur l'organisation d'un véritable « deuxième marché du travail » dans lequel seraient regroupés les ESAT, les entreprises adaptées et l'ensemble des entreprises d'insertion du secteur de l'activité par l'économique, après en avoir exclu la partie des ESAT qui se limitent à offrir, selon les termes de la loi, des « possibilités d'activités

diverses à caractère professionnel ». On peut en attendre la création de parcours professionnels et de filières de promotion professionnelle valorisants pour les personnes et valorisables sur le marché général du travail, en même temps qu'une rationalisation dans l'affectation et l'utilisation des ressources.

3. - L'EMPLOI ACCOMPAGNE

PROPOSITION

Réécrire l'article 52 de la loi El Khomeri


Né aux USA et dans les pays anglo-saxons, l'emploi accompagné se généralise en Europe. Il a été introduit en France par la loi El Khomeri (article 52).

Dans les pays anglo-saxons, l'emploi accompagné est apparu comme une formule plus efficace et moins coûteuse que le recours à l'assistance sous forme d'occupation des personnes handicapées dans des établissements médico-sociaux sans vocation véritablement productive.

Dans les pays européens ayant développé un secteur du travail protégé, tel que l'Allemagne, par exemple, l'emploi accompagné a été perçu comme un moyen de favoriser le passage du secteur protégé au milieu ordinaire grâce à des mesures de qualification individuelle en entreprise et, le cas échéant, à un accompagnement professionnel. L'ensemble de ce dispositif est mis en œuvre par les institutions de droit commun.

Le dispositif français s'écarte on ne peut plus davantage des modèles anglo-saxons ou européens au point de ne pas être un dispositif d'emploi accompagné, mais d'être tout benoîtement un dispositif d'accompagnement médico-social des personnes handicapées vers ou dans l'emploi.

1°) le dispositif ne respecte pas la liberté de la personne. Il appartient à une commission administrative d'orienter la personne qui souhaite un



emploi accompagné, de choisir un dispositif d'emploi accompagné pour elle, et de décider la mise en œuvre de ce dispositif, certes après accord de la personne concernée, mais en lieu et place de cette personne, jugée suffisamment éclairée pour donner son accord mais insuffisamment pour décider elle-même. Toute la politique française du handicap est gouvernée par ce principe d'orientation, souvent mis en œuvre par des commissions qui jugent sur dossier sans audition de la personne, et dont les membres qui les composent n'ont pas nécessairement les compétences requises.

2°) Le dispositif souffre d'un excès de bureaucratie inutile. La personne morale gestionnaire du dispositif doit passer au minimum cinq conventions différentes, ce qui représente, pour un programme de 5000 emplois, 25 000 conventions élémentaires, sans préjudice du conventionnement complémentaire généré par ces conventions. Un exemple caricatural est fourni par le conventionnement avec un établissement médico-social pour adultes qui est imposé aux établissements médico-sociaux pour l'enfance.

3°) Le dispositif a une approche strictement médico-sociale de l'emploi accompagné, qui vise l'accompagnement plutôt que la qualification professionnelle en entreprise. Partout en Europe, l'emploi accompagné relève avant tout d'une logique d'accès à l'emploi et de maintien dans l'emploi grâce à des mesures de qualification individuelle en entreprise, qui précèdent un éventuel accompagnement professionnel. Tel n'est pas le cas en France, où l'emploi accompagné « *s'inscrit dans la stratégie quinquennale de l'évolution de l'offre médico-sociale que les Agences régionales de santé auront à décliner dans le cadre de l'élaboration de leur projet de santé (PRS)* ». La même circulaire du 14 avril 2017 énonce très clairement : « *le dispositif d'emploi accompagné comporte un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle* ». On a inversé les valeurs et, en conséquence, l'accompagnement devient prioritaire par rapport à la qualification professionnelle individuelle en entreprise. Cela se traduit dans les crédits mis à disposition : 5 millions par les ARS, pour l'accompagnement, mais 2,5 millions seulement par le FIPHFP et l'AGEFIPH pour les diverses mesures relatives à l'emploi lui-même.

4°) Le dispositif n'est pas un dispositif d'emploi accompagné mais un dispositif médico-social d'accompagnement. La vraie originalité de l'emploi accompagné, soulignée par ses auteurs anglo-saxons autant que par les pays européens ayant institué une obligation d'emploi, est de mettre en œuvre un principe simple : « **placer d'abord – former ensuite** » Par conséquent, l'emploi accompagné suppose un travail considérable en amont de l'embauche, qui consiste à prospecter les emplois disponibles appropriés aux personnes handicapées, à organiser pour elles des périodes d'essai dans ces activités d'entreprise identifiées comme appropriées, à les préparer à une relation de travail salariée. Or, rien n'est dit de ce travail en amont et aucun financement n'est prévu à cet effet. Bien plus, la circulaire du 14 avril 2017 évoque curieusement les travailleurs handicapés en emploi en milieu ordinaire de travail comme bénéficiaires du dispositif d'emploi accompagné. La preuve est ici apportée que la loi El Khomeri a créé un dispositif d'accompagnement social ou médico-social des personnes handicapées, mais il ne s'agit pas là d'emploi accompagné, par définition réservé à des primo demandeurs d'emploi ou à des travailleurs handicapés en milieu protégé.

Depuis 2005, la loi de 1987 a été plusieurs fois modifiée, au coup par coup, sans vision d'ensemble, et parfois au mépris des intentions du législateur de 1987, notamment pour assouplir l'obligation d'emploi : mode de calcul des effectifs bénéficiaires, sous-traitance financièrement plus attrayante, recours élargi aux stages en équivalence de l'emploi direct. L'administration elle-même ne s'est immédiatement donné les moyens de suivre l'application de la loi. Dans son rapport de 2001, la Cour des Comptes regrettait que l'on ne disposât pas encore d'un taux d'emploi permettant de suivre la mise en œuvre de la loi. En 2012, la DARES opérait une nouvelle modification importante de son traitement des données. Instabilité législative et carence administrative se conjuguent pour rendre impossible toute comparaison dans le temps long. On est obligé de procéder à des états des lieux, d'une réforme à l'autre, sans pouvoir lier entre elles ces séquences successives, sans pouvoir porter de jugement d'ensemble. Enfin, le citoyen ne dispose d'aucune information approfondie et régulière sur les questions de l'emploi et du chômage de la part des pouvoirs publics (pouvoir politique et administration), ni de la part de l'AGEFIPH.



DOMAINE D'ACTION N° 4 ÉVALUER ET INFORMER DEUX AXES DE RÉFORME

Dans l'attente de la refonte nécessaire de la loi de 1987 plusieurs mesures permettraient d'améliorer l'information des pouvoirs publics, des acteurs de l'OETH et du citoyen.

1°) les évolutions souhaitables au niveau des concepts

1. Aussi longtemps que n'auront pas été abrogées les modalités de mise en œuvre de l'OETH, il conviendra de **distinguer clairement le taux d'emploi** (emploi direct) **et le taux de satisfaction de l'obligation d'emploi** (qui prend en compte notamment le recours à la sous-traitance). Actuellement, la DARES (comme l'AGEFIPH) fournit avec raison le seul taux direct. Le FIPHFP fournit un taux agrégé, qu'il appelle abusivement taux légal, construit à partir d'une équivalence emploi direct/sous-traitance distincte, jusqu'à récemment, de celle du secteur privée et ne permettant pas une comparaison des deux secteurs.
2. La statistique de l'OETH (DARES, AGEFIPH) **ne fournit pas le nombre d'emplois inoccupés sur le quota d'emplois obligatoires**, ce qui ne permet

pas une réelle appréciation de la mise en œuvre de l'obligation. **Les unités manquantes** sont, en effet, beaucoup plus nombreuses lorsqu'on les calcule comme la différence entre le taux attendu et le taux obtenu, **déduction faite des unités en excédant dans les établissements qui dépassent, parfois de loin, leur quota.**

2°) les évolutions souhaitables pour une information citoyenne correcte.

1. Créer une ligne « personnes handicapées » dans la statistique mensuelle de l'emploi et du chômage.
2. Publier régulièrement le Rapport sur la négociation collective en matière de handicap, publié pour la première et unique fois en décembre 2015 (!) et présenter régulièrement au Parlement (tous les deux ans) rapports sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées.
3. Publier chaque année un tableau détaillé des actions réalisées et de leur base juridique, des partenaires mobilisés, des bénéficiaires concernés, des masses financières engagées et des résultats obtenus.

