



# L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

*Étude réalisée par Pierre PONCHARRAU, contrôleur général, supervisée par Alain TESSIER, chef de mission de contrôle, dans le cadre d'un groupe de travail composé de Claudie BUISSON, Jean-Pascal CODINE, Alain CASANOVA, Patrick de GUERRE, Bertrand GAUDIN, Jean-François GUTHMANN, Michel LE HALLE, Eric NOUVEL, Alain ROCHON, Bruno ROSSI, Elisabeth ROURE, Jean-Pierre SEKELY et avec l'appui de toutes les missions de contrôle du CGEFI.*



## INTRODUCTION

L'emploi des personnes handicapées est un des défis majeurs auquel notre société doit répondre. La loi de 2005 est venue rappeler cette priorité en confirmant l'objectif d'un taux d'emploi de 6 %, que ce soit dans le secteur privé ou public<sup>1</sup>. Lors de la conférence sociale du 10 juillet 2012, le Premier ministre a réaffirmé l'exemplarité que devaient afficher les employeurs publics et une circulaire du 4 septembre 2012, relative à la prise en compte du handicap dans les projets de loi, a institué une fiche diagnostic/handicap dans les études d'impact des projets de loi.

Dans ce contexte, il m'est apparu opportun de mesurer l'effort fait par les organismes relevant du Contrôle général économique et financier (CGEfi) : l'enquête lancée en septembre 2012 auprès de 500 entreprises permet de disposer d'éléments chiffrés significatifs à partir desquels il est possible d'établir un constat et de tracer des axes de progrès.

Parce qu'il regroupe l'essentiel des principales entreprises du secteur public avec des tailles, des statuts juridiques et des activités très diverses, l'échantillon retenu est inédit, d'autant qu'il se situe à la confluence entre le secteur privé et le secteur public : beaucoup des organismes étudiés œuvrent dans le secteur concurrentiel.

Enfin les personnels assujettis à notre enquête dépendent pour moitié d'entreprises relevant du « Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique » (FIPHFP) et pour une autre moitié de l'« Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées » (AGEFIPH). Cette spécificité se révèle d'une grande richesse dans l'analyse des résultats.

Il ressort de l'étude que le taux d'emploi constaté - 4,68 %- reste sensiblement inférieur à l'objectif de 6 % mais qu'il est en progression constante (4,18 % en 2009, 4,38 % en 2010) et qu'il est supérieur au taux moyen des 3 fonctions publiques mesuré par le FIPHFP (4,2 %) et au taux du secteur privé mesuré par l'AGEFIPH (2,80 %).

Bien sûr, de nombreux obstacles à l'emploi des personnes handicapées subsistent. Ils sont recensés dans l'étude. Mais beaucoup d'entreprises parmi celles qui ont été interrogées font désormais de l'emploi des personnes handicapées une priorité : l'intensité du dialogue social sur ce thème ainsi que le nombre de pratiques positives appliquées par ces entreprises en témoignent.

A l'heure où le gouvernement prône la simplification des procédures et réfléchit à une meilleure organisation de l'action publique, le CGEfi est plus que jamais attentif à identifier dans son champ d'intervention des axes d'amélioration et de réformes. Or en matière

---

<sup>1</sup> Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

d'emplois des personnes handicapées de notables améliorations du dispositif pourraient s'envisager autour de quelques pistes :

- ↳ élargir le champ des organismes assujettis à l'obligation d'emploi de personnes handicapées,
- ↳ simplifier les procédures à la fois pour les entreprises<sup>1</sup> et pour les personnes handicapées
- ↳ rationaliser les champs des intervenants et des réseaux spécialisés, notamment en réexaminant les différences peu compréhensibles dans les règles d'assujettissement et de gestion existant entre le FIPHFP et l'AGEFIPH, voire en s'interrogeant sur l'opportunité de conserver deux structures distinctes.

Je remercie les organismes et les interlocuteurs<sup>(2)</sup> qui ont participé à ces travaux et contribué ainsi à la richesse de l'information et à la pertinence des propositions présentées.

Charles COPPOLANI  
Chef du Service  
du Contrôle général économique et financier

---

<sup>1</sup> Comme par exemple la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) remplie par les entreprises du secteur privé, d'une grande complexité

<sup>(2)</sup> Ces remerciements vont aux responsables d'institutions (annexe 8) qui ont accepté de rencontrer les auteurs de cette étude et aux membres du CGEFi (annexe 9) qui ont accompagné ces recherches en se réunissant régulièrement au sein d'un groupe de travail spécifique.

## **I - Les constats : un taux d'emploi en progression limitée mais constante**

L'enquête<sup>1</sup>, menée auprès des organismes entrant dans le périmètre du CGEfi et de la commission interministérielle d'audit salarial du secteur public (CIASSP), a porté sur les années 2009, 2010, 2011. Elle a permis de recueillir les réponses de 154 organismes<sup>2</sup> représentant près de 920 000 salariés en 2011.

Sur le taux d'emploi des personnes handicapées, les principaux enseignements de l'enquête sont les suivants.

### **- Un taux d'emploi en progression mais encore éloigné des objectifs**

Le taux d'emploi de personnes handicapées n'atteint pas les 6 % fixés par les textes mais 4,68 % en 2011, progressant de manière continue (4,18 % en 2009 et 4,38 % en 2010). L'essentiel concerne l'emploi direct de personnes handicapées par les organismes (4,39%), tandis que les personnes employées par des établissements sous-traitants ne représentent qu'une faible part du total (0,27%) auxquelles s'ajoute l'accueil de stagiaires (0,02 %).

Ce taux est supérieur à celui des 3 fonctions publiques qui atteint 4,2 % en moyenne (5,1% pour la fonction publique territoriale, 5 % pour la FP hospitalière et 3,3 % pour la FP d'Etat). Le taux du secteur privé s'établissait en 2010 à 2,80 %.

Malgré une diminution des effectifs dans les organismes qui ont répondu (- 3 % entre 2009 et 2011), le nombre de personnes handicapées employées progresse de + 8,5 %, passant de 39 698 personnes en 2009 à 43 088 en 2011.

Bien que les textes prévoient que les personnes employées au titre des contrats avec les établissements adaptés peuvent représenter jusqu'à 3 % (sur 6 %) du nombre des personnels employés, cette part demeure faible - 0,27 % (0,21 % en 2009).

### **- Les versements à l'AGEFIPH et au FIPHFP sont en baisse**

Les versements des organismes à ces deux fonds diminuent de façon sensible, traduisant en cela une amélioration continue du taux d'emploi des personnes handicapées. Le total des versements au FIPHFP est passé de 20 M€ en 2009 à 10,5 M€ en 2011. Ceux à l'AGEFIPH sont passés de 4,14 M€ en 2009 à 3,56 M€ en 2011.

Il faut noter que 28 des entreprises du panel (souvent de taille importante) ont signé des accords spécifiques avec leurs organisations syndicales qui les dispensent de tout versement à l'AGEFIPH. Cette possibilité n'est pas offerte aux organismes ressortissant du FIPHFP.

### **- Le niveau des personnes employées est conforme à celui de la population handicapée.**

On estime en effet que 80 % des personnes handicapées ont un niveau bac ou un niveau inférieur, et l'analyse des réponses conforte cette répartition : 72,7 % des personnes

---

<sup>1</sup> Voir le détail des modalités et des résultats de l'enquête p. 20, annexe 1

<sup>2</sup> La liste des organismes est présentée en annexe 2 p 29

handicapées appartiennent à la catégorie des ouvriers et des employés, 23 % à celle des cadres et des techniciens, 4,3 % à celle des cadres supérieurs et des ingénieurs.

Le faible taux de personnes handicapées dans les catégories moyennement ou fortement qualifiées laisse à penser que la formation et la promotion interne ne leur sont guère accessibles.

- **le nombre d'ECAP (emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières) déclarés est limité**

Seules 49 entreprises (36 % du panel des assujettis) déclarent des ECAP. Ces emplois ne sont pas comptabilisés dans l'assiette du taux légal de 6 %. Lorsqu'ils existent, les ECAP peuvent toutefois représenter jusqu'à 20,4 % des effectifs qui servent d'assiette au calcul du taux d'emploi. Ce taux élevé s'explique par l'importance de ce type d'emplois dans certaines entreprises telles que la RATP, la SNCF ou l'ONF.

- **Les entreprises recensent mal l'origine des personnes handicapées employées.**

Pour chacun des exercices concernés (2009, 2010 et 2011), il était demandé aux organismes de répartir les personnes handicapées employées en 3 catégories, selon leur origine :

- personnes handicapées recrutées directement par l'entreprise ;
- personnes devenues handicapées et maintenues dans l'entreprise ;
- emplois réservés (uniquement pour les établissements publics administratifs, EPA).

Le bilan des réponses est décevant (à peine un tiers des entreprises ont répondu) : les réponses ne concernent que 20 % des personnes handicapées employées. Il paraît donc difficile d'en tirer une conclusion incontestable.

Des chiffres recueillis, il ressort que 28 % des travailleurs handicapés (TH) employés présentaient un handicap lors de leur recrutement, que 67,7 % se sont vu reconnaître la qualité de handicapé après leur recrutement et que 4,3 % émargent sur des emplois réservés.

Concernant plus précisément les emplois réservés dans les 39 EPA, seuls 3 organismes en ont fait état en 2011 : la Caisse nationale militaire de sécurité sociale (90), l'Institut national de l'information géographique (4), l'ONF (278).

## II – Les obstacles à l’emploi des personnes handicapées

Un des objectifs de l’enquête était de repérer les principaux obstacles rencontrés par les entreprises du panel pour remplir les obligations légales.

Une liste de 9 obstacles à classer du plus couramment rencontré au moins fréquent était proposée : 151 entreprises ont répondu<sup>1</sup>.

### 1 – Le classement

**-5 obstacles** sont peu cités : seules 28 entreprises (soit 8%) représentant 22 300 salariés les ont placés en premier rang

- ⇒ Accessibilité
- ⇒ Coûts d’aménagement et d’adaptation
- ⇒ Difficulté de trouver tuteurs ou référents
- ⇒ Méconnaissance de l’offre du secteur protégé
- ⇒ Performance des réseaux spécialisés

**-2 obstacles** sont moyennement cités : par des entreprises représentant 9,4 et 14,6 % des effectifs soit 254 à 400 000 personnes.

- ⇒ Les réticences de l’environnement professionnel
- ⇒ La complexité des textes

**- Enfin 2 obstacles sont cités en tête par le plus grand nombre d’entreprises : le niveau de formation et l’absence de déclaration du statut de travailleur handicapé.**

68 % des entreprises représentant 58 % des effectifs les placent en tête. Ces 2 items attirent les priorités de 46,5 % des entreprises, représentant 49 % des effectifs étudiés.

### 2 – Les commentaires des entreprises

Pour chaque obstacle cité, les entreprises étaient invitées à apporter un commentaire détaillé faisant part de leurs expériences. Ces « verbatim » sont résumés ci-dessous par ordre décroissant d’importance.

#### • Niveau de formation et qualification inadaptes

Sans conteste, nous nous trouvons là devant **le frein le plus important** à l’emploi de personnes handicapées.

Une majorité d’organismes met en avant l’inadaptation de l’offre à la demande. Face à leurs offres, elles reçoivent peu ou pas de réponses et celles-ci, lorsqu’elles existent, correspondent rarement au profil recherché. Comme il a été indiqué plus haut, 80 % des

---

<sup>1</sup> Le tableau en annexe 3 reprend la liste des obstacles proposés et présente les résultats concernant les 3 obstacles le plus souvent cités : nombre (et pourcentage) d’entreprises ayant sélectionné cet obstacle et le nombre de personnels assujettis représentés par ces entreprises.

personnes handicapées ont un niveau bac ou inférieur. Or, la quasi-totalité des entreprises ayant répondu recherchent en priorité des bac + 2 et au-delà. Ce sont des cadres, des techniciens, des conducteurs de travaux, des ingénieurs, des personnels soignants, des docteurs, des statisticiens, des commerciaux à l'international ... Les candidats handicapés bénéficiant d'une formation supérieure, peu nombreux, sont très recherchés et trouvent aisément un emploi dans les entreprises privées offrant les meilleurs salaires.

La formation et la qualification des personnes handicapées sont donc largement inadéquates, non seulement s'agissant du niveau requis mais également des secteurs recherchés : informatique, chimie, commerce, médical, urbanisme, espace, armement, statistiques, agriculture, agronomie, transports, administration. En outre, certains secteurs susceptibles d'employer des personnes handicapées voient leur périmètre rétrécir du fait de l'automatisation et plus généralement de la montée en puissance des nouvelles technologies (ex. : les autoroutes ou les tunnels).

A ce stade, même si certaines entreprises disent détecter un certain progrès (davantage de candidats), le constat est sévère et l'amélioration de la situation ne pourra être que progressive.

Elle passe inévitablement par une politique plus volontariste, en amont de l'embauche et plus précisément au niveau du système éducatif. A l'heure actuelle en effet, trop d'élèves handicapés abandonnent leurs études dans le secondaire et l'université.

Enfin certaines entreprises industrielles (ex. : DCNS) misent sur l'alternance et les stages pour amener progressivement les TH au niveau recherché.

#### • **L'absence de déclaration de leur statut par les intéressés**

Cet obstacle est très pénalisant à la fois pour les entreprises et les personnes handicapées : il aboutit à faire baisser artificiellement le taux d'emploi affiché. Les entreprises font état de nombreux refus des TH de se déclarer comme tels<sup>1</sup>, de produire leur RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), de la demander lorsque le handicap survient et parfois d'en demander le renouvellement une fois que leur handicap est pris en compte par l'entreprise. Les personnes handicapées mettent en avant la lourdeur des démarches et des délais, notamment pour de simples renouvellements.

Au dire des entreprises plusieurs raisons expliquent cette situation :

- Il n'y a aucune obligation à se déclarer comme personne handicapée ;
- De nombreux handicaps, comme par exemple certaines maladies chroniques (asthme, diabète, hépatite) ou comme des problèmes de santé pouvant avoir des répercussions au travail (rhumatisme, allergies, problèmes de vue) ne sont pas perceptibles lors de l'embauche ;
- Dans l'immense majorité des cas, les causes sont d'origine psychologique : peur des discriminations à l'embauche ou en cours de carrière, peur de la stigmatisation, de la mise à l'écart, du regard de l'autre, peur d'être pénalisé lors de l'affectation ou dans sa carrière

---

<sup>1</sup> Une enquête récente réalisée auprès de 1987 répondants (Liaisons sociales, mars 2013) inscrits chez ADECO montre que 59 % des personnes handicapées à la recherche d'un emploi cachent leur handicap à leur futur employeur. Parmi les causes exprimées : pour 80 % la peur de ne pas être bien considéré, pour 35 % le désir de ne pas être identifié comme handicapé, pour 23 % le sentiment que ce n'est pas nécessaire. 5 % ne savaient pas à qui donner l'information.

(frein à la mobilité, à l'évolution, aux augmentations), crainte d'être licencié... Plus la personne a un niveau d'études élevé, plus les réticences sont fortes ;

- Beaucoup de personnes handicapées ne voient pas les avantages significatifs qu'elles retireraient d'une déclaration qui apparaît lourde et complexe (notamment lorsque des aménagements particuliers ne sont pas nécessaires) ;

- D'après certaines réponses au questionnaire, des patients atteints de maladies chroniques et invalidantes ne seraient pas informés qu'ils peuvent se voir reconnaître le statut de personne handicapée.

- **La complexité des textes, des procédures et du système administratif**

De nombreux organismes signalent que l'accueil de travailleurs handicapés a demandé une montée en compétences des directions des ressources humaines et des services de recrutement, en particulier à cause de la complexité des démarches.

La grande majorité fait état de difficultés autour de trois thèmes :

**Des textes nombreux et peu connus :** plusieurs entreprises avouent ignorer, l'ensemble des textes, des dispositions réglementaires et des droits qui sont nombreux, complexes et qui changent souvent. Ces textes sont souvent jugés confus et peu compréhensibles (ex. : les différentes catégories de TH).

Elles mettent également en cause la multiplicité des acteurs et la longueur des procédures. Le monde du handicap est comparé à une « toile d'araignée » ou à des « méandres » dont il est difficile de s'extraire. Certains reconnaissent que devant les difficultés à connaître toutes les obligations pesant sur l'employeur, ils préfèrent choisir un travailleur non handicapé.

**Des textes aux contenus critiqués :**

- l'objectif des 6 % est jugé trop élevé, trop contraignant et très difficile à atteindre,

- les différences de règles avancées entre l'AGEFIPH et le FIPHFP surprennent des organismes. Ainsi le FIPHFP ne connaît pas la majoration des unités (notamment pour les plus de 50 ans) et ne prend pas en compte les stagiaires, au contraire de l'AGEFIPH. Le décompte des personnes handicapées varie selon les organismes : l'AGEFIPH raisonne en ETP alors que la FIPH décompte les effectifs physiques (Cf. le chapitre Observations/Recommandations).

**Des procédures complexes et trop longues :** les démarches que doit mener une personne pour faire reconnaître son handicap sont jugées longues et complexes.

- c'est le cas notamment pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). La demande déposée auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) met souvent plusieurs mois pour aboutir (entre 7 et 13 mois selon notre panel). Le renouvellement de cette reconnaissance prend parfois entre 6 et 9 mois,

- plus généralement, certaines entreprises mettent en avant la lourdeur des procédures et du système administratif dans le cadre des relations avec les MDPH et la difficulté d'établir des dialogues fructueux avec ces structures.

- **Les réticences de l'environnement professionnel**

Cette difficulté figure en quatrième position dans les catégories des 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> obstacles les plus fréquemment rencontrés.

- De nombreuses réponses font état des réticences des managers, des recruteurs et des employés devant l'embauche d'un travailleur handicapé. Le blocage est donc d'abord d'ordre psychologique. La problématique du handicap est méconnue et laisse la place à beaucoup d'a priori, de stéréotypes, de préjugés et de craintes : incertitude sur l'attitude à adopter en leur présence, crainte de la part du manager (et des collègues) d'avoir à gérer une situation inconnue, d'employer un travailleur plus fragile, moins productif, moins présent, de devoir envisager une réorganisation du processus de travail, de devoir faire des travaux d'aménagement. Cette crainte est accrue dans les entreprises à faibles effectifs, dans lesquelles les employés redoutent de devoir compenser la moindre efficacité du travailleur handicapé ou encore dans les entreprises qui connaissent des baisses d'effectifs (les travailleurs handicapés sont supposés moins présents, moins efficaces et plus lents) et qui doivent améliorer leur productivité.

- Les entreprises exerçant leurs activités dans les secteurs industriels (production alimentaire, maintenance, industries lourdes, laboratoires...) mentionnent l'existence de métiers pénibles, entraînant la nécessité de porter des charges lourdes et provoquant des postures parfois pénibles, pour lesquels les responsables imaginent difficilement de recruter des travailleurs handicapés, même si cela s'avérerait possible dans certains cas.

#### • **L'accessibilité de l'entreprise**

Dans l'immense majorité des cas, l'accessibilité n'est pas, ou n'est plus, un problème et ne constitue pas un frein à l'embauche de personnes handicapées.

Toutefois certaines entreprises signalent des difficultés d'accès spécifiques :

- En cas d'installation dans des sites inadaptés qui rendent difficile l'accueil de personnels handicapés : bâtiments avec marches à l'accueil, absence d'ascenseurs ou ascenseurs trop petits, immeubles avec de nombreux escaliers ou installations dans des bâtiments industriels difficilement aménageables.

- En raison du positionnement géographique : éloignement par rapport aux stations de transports en commun, entreprises aux bureaux répartis sur plusieurs sites distants, parking éloigné de l'entrée.

#### • **Les coûts d'aménagement et d'adaptation**

Cet obstacle est également peu mentionné. Pour beaucoup d'entreprises ce sujet n'est pas significatif. Elles ont pu, avec l'appui des médecins de prévention et des ergonomes, réaliser les travaux nécessaires : aménagement des postes de travail, travaux immobiliers (rampes, passerelles, ascenseurs...) mais on peut citer quelques cas intéressants :

- L'impossibilité de procéder aux travaux (et du financement) en raison de l'opposition d'un tiers, tels que le propriétaire des lieux ou les copropriétaires.

- La nature des lieux (monument historique, bâtiment ancien) qui empêche la réalisation des opérations. Les aménagements et les travaux sont freinés voire rendus

impossibles par la lourdeur et le coût, compte tenu de l'ancienneté du bâtiment ou des contraintes techniques qu'il présente).

- **La disponibilité de tuteurs et référents**

Il n'y a pas de difficultés particulières à trouver des tuteurs ou des référents.

- Certains organismes estiment que la difficulté est moins de trouver des tuteurs que de les former convenablement.
- Une petite dizaine d'entreprises évoque principalement le manque de **disponibilité** des tuteurs (surtout dans les entreprises aux effectifs restreints ou en diminution et dans celles dont les agents sont mobiles) et plus accessoirement le manque de formation et de compétence des personnes retenues.

- **La méconnaissance de l'offre du secteur protégé (sous traitants)**

Ce facteur n'est quasiment cité qu'au titre du 3<sup>e</sup> obstacle et seules 40 entreprises ont apporté un commentaire argumenté. Cela semble donc traduire de la part des entreprises concernées une bonne connaissance globale de l'offre existante. Il faut toutefois nuancer ce constat par les considérations suivantes.

- Certaines entreprises regrettent l'absence de démarchage des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et des entreprises adaptées (EA). En outre lors du lancement d'appel d'offres, peu d'entreprises du secteur protégé répondent.
- D'autres entreprises mettent en avant la complexité des procédures juridiques qui limitent le recours à ces entreprises : complexité des systèmes d'achat du secteur public, manque d'information des acheteurs sur la possibilité de confier des marchés au secteur protégé, complexité des procédures de réponse aux appels d'offres.
- La majorité déclare connaître les offres spécialisées tout en mettant en avant les limites du système : offre de prestations trop limitée (centrée sur la reprographie, le magasinage, les espaces verts, la fourniture de matériels de bureau...), secteur confus (aux rôles et mission mal définis), acteurs multiples sans positionnement clair, secteur trop administré, pas assez réactif, entreprises peu armées pour répondre aux appels d'offre, prix pas toujours compétitifs...

- **La performance des réseaux spécialisés**

Cette performance semble appréciée puisque ce thème n'est signalé que par 7 % des entreprises comme entrant dans les trois principaux obstacles.

Les limites sont évoquées pour l'essentiel par les plus petites entreprises et s'expriment ainsi :

- Certaines entreprises regrettent la trop grande discrétion de ces réseaux, leur absence de démarchage, de propositions spontanées (pro-activité) et ciblées voire la difficulté de les trouver ou de connaître leur existence.

- La plupart des entreprises connaissent ces réseaux mais les trouvent trop nombreux, mal organisés, peu fiables, pas cohérents. Spontanément, elles citent : Pôle emploi, Cap emploi, Tremplin Adapt, l'ATIH, l'APEC, l'ATHAREP, l'UNIRH, des associations locales ainsi que des réseaux d'entreprises.
- Lorsque le contact a eu lieu entre l'entreprise et l'organisme du réseau, l'inadéquation entre la demande et l'offre pose problème. Souvent les réseaux ne disposent pas des profils recherchés par les entreprises. Leur vivier est composé de personnes ayant surtout des niveaux bac ou inférieurs et spécialisés dans des tâches administratives et logistiques alors que les entreprises recherchent des profils ayant une formation de niveau supérieur ou technique, voire international.
- Les relations des entreprises avec les organismes sont très variables selon les régions et les départements. Certains signalent que les réseaux de type associatif comme Tremplin entreprises ou Hanploi sont mieux organisés mais trop peu connus.

### **III – Les bonnes pratiques**

La troisième partie de l'enquête portait sur les bonnes pratiques notamment en matière de recrutement et de réussite professionnelle des personnes handicapées.

Neuf rubriques étaient proposées : huit sur des thèmes arrêtés expressément dans le cadre de l'enquête (la recherche de candidats et l'embauche, le partenariat avec les entreprises du secteur protégé, l'accueil et l'intégration, l'accompagnement en cours de carrière, la prévention ou l'apparition de nouveaux handicaps, le maintien dans l'emploi, la sensibilisation et l'information, l'existence d'une instance spécifique de dialogue social) et une neuvième rubrique pour signaler des pratiques originales (« autres éventuelles actions »).

#### **1) La recherche de candidats à l'embauche**

Compte tenu de la difficulté à trouver des candidats handicapés adaptés à leur demande, les organismes mettent en œuvre une grande diversité de dispositifs pour pouvoir répondre aux obligations légales<sup>1</sup>.

- Lorsque la structure des emplois le permet (ex. : SNCF, industries d'armement, ...), accueil en alternance, en apprentissage ou en stages de jeunes travailleurs handicapés pour permettre l'acquisition des compétences nécessaires ;
- Mise en place en interne de structures spécifiques : missions Handicap, postes dédiés au sein du département RH, formation aux spécificités du recrutement, guides internes de recrutement attirant l'attention de leurs services RH répartis sur le territoire, site internet (ou pages dédiées), participation à des clubs locaux ou régionaux d'entreprises visant à recruter des TH, introduction de clauses particulières dans les marchés publics, création de logos spécifiques...
- Diffusion large des offres de recrutement grâce à des partenariats avec des sites de recrutement spécialisés, à des contacts avec des agences d'intérim spécialisés ou des cabinets de recrutement, à des contacts réguliers avec les écoles ou des universités, à la participation aux salons et aux forums (spécialisés parfois), sans oublier la diffusion des offres d'emploi à tous les sites et organismes susceptibles de proposer des candidatures de personnes handicapées : CAP Emploi, Hanploi, ADAPT, Tremplin, Aid Ha, Salto, Club Hand/trependre, Pôle emploi, AGEFIPH, maisons départementales des TH, sites handicap, UNIRH, ARPEJEH, association locales...[cf. annexe 5]
- Campagnes d'information et de sensibilisation auprès des organismes de représentation (CHSCT, CE), des acteurs spécialisés (médecins du travail, assistantes sociales), des populations concernées (guide sur les avantages présentés par la RQTH et sur les aménagements possibles par exemple) pour convaincre les personnes concernées (et non déclarées) de se voir reconnaître la qualité de handicapés. Cela peut passer aussi par un accompagnement spécifique des personnes souhaitant se voir

---

<sup>1</sup> Seul un nombre très restreint d'organismes reconnaît que le handicap ne constitue pas un critère de recherche de candidats en tant que tel.

reconnaître leur qualité de handicapé : des organismes comme DCNS, SNCF, le CNC ont à leur actif de nombreuses reconnaissances au cours des dernières années.

- Face aux difficultés liées aux coûts et aux procédés d'aménagement et d'adaptation, certains organismes ont recours à des intervenants spécialisés, tels que l'AGEFIPH (aide aux transports), le SAMETH (service d'aide et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées), TADEO<sup>(1)</sup> (domaine de l'audition).

## 2) Le partenariat avec les entreprises du secteur protégé (sous-traitants)

La plupart des grandes entreprises font état de relations régulières, voire de partenariat, avec les secteurs adaptés et protégés. Beaucoup manifestent le souhait de développer celui-ci dans les années à venir.

- Les moyens utilisés sont multiples : contrats de sous-traitance, passation de commandes et achat de prestations à des ateliers protégés, marchés adaptés ou articles spécifiques (clauses d'insertion, clauses sociales, lots dédiés..), partenariats renforcés avec ateliers de travail protégé (via mise à disposition de TH). Certaines entreprises reconnaissent accepter de payer des tarifs majorés de prestations (ex. : nettoyage) pour faciliter l'emploi de TH.

- Afin de favoriser cette politique d'emploi, plusieurs entreprises ont passé des conventions avec certains réseaux de placements spécialisés qui les aident à entrer en contact avec les personnes handicapées en recherche d'emploi : les ESAT, Cap Emploi, financé par l'AGEFIPH, le FIPHFP, Pôle emploi, Hanploi, ADAPT, mais d'autres peuvent être évoqués tels que l'UNIRH (Union pour l'insertion et la réinsertion professionnelle des personnes handicapées), Tremplin, l'adhésion à l'UNEA ou à des clubs locaux d'entreprises. [cf. annexe 5]

- On peut signaler la création récente par de grandes entreprises (La Poste, France Télévisions, ERDF, Total, EDF, Bouygues, Siemens, ...) de l'association « Pas-à-Pas », constituée autour d'une plateforme interne destinée à faciliter les achats. Elle donne accès à une base de données de 4000 fournisseurs (entreprises ou associations des secteurs du handicap et de l'insertion) actuellement répertoriés.

Les entreprises membres peuvent faire connaître leurs besoins auprès de l'ensemble des entreprises ou de celles qu'elles ont sélectionnées.

- Il est cependant relevé que la liste des prestations fournies par ces partenaires reste le plus souvent limitée aux fonctions administratives et logistiques : dématérialisation de documents, sous-traitance, mise sous plis et mailing, fabrication d'enveloppes, vente de fournitures de bureau, de papeterie, de chemises, de blouses, entretien d'espaces verts, fourniture de plateaux repas, mise sous pli, affranchissement et routage du courrier, saisies informatiques, recyclage de matériels informatiques, nettoyage de ces matériels, blanchisserie, travaux de nettoyage, de peinture, activités administratives, ...

- Beaucoup de grandes entreprises disposent de leur propre mission « Handicap » ou de départements spécifiques au sein de leurs directions Achats ou RH, qui activent en tant que de besoin les réseaux spécialisés.

---

<sup>(1)</sup> Entreprise qui facilite la communication et les relations des personnes sourdes ou malentendantes avec des interlocuteurs internes ou externes. Elle propose des solutions logicielles : transcription instantanée de la parole, visio-interprétation en langue des signes française, visio-codage en langue française parlée complétée, lecture labiale associée à la transcription.

### **3) L'accueil et l'intégration au poste de travail/**

L'accueil et l'intégration d'une personne handicapée dans une entreprise peuvent mobiliser beaucoup de moyens, de temps et d'attention afin de maximiser les chances de réussite même si, pour certains intervenants, du bon sens et de l'écoute suffisent à dépasser les difficultés.

La bonne réussite d'un accueil et d'une intégration passe par :

- La mobilisation de moyens humains : la préparation de l'arrivée d'un TH et son intégration mobilisent plusieurs intervenants : le médecin de prévention, l'ergonome, le kinésithérapeute, la mission RH, le tuteur ou le référent « personnes handicapées », les associations extérieures à l'entreprise, dans certains cas des groupes de travail, les instances spécialisées (CHSCT) ;
- L'utilisation de moyens financiers : le financement des travaux des équipements nécessaires est parfois coûteux. Plusieurs entreprises font état des appels adressés au FIPHP et à l'AGEFIPH pour les aider à participer à leur réalisation ;
- L'adaptation du cadre de travail, des outils et des méthodes de travail : les exemples d'adaptation donnés par les entreprises ayant répondu sont nombreux et variés : aménagement des horaires, travaux d'accessibilité (gros œuvre, ascenseurs, sanitaires, ...), mise en place de mobiliers, de matériel informatique, d'outillage (ex. : chariots à assistance électrique à La Poste), de prothèses auditives ou acquisition de logiciels pour non-voyants, ...A cela, s'ajoute l'aide financière que certaines entreprises apportent à la prise en charge des trajets domicile/travail. Enfin, certaines ont mis en place des procédures de télétravail qui peuvent faciliter l'intégration au monde du travail des personnes handicapées ;
- L'accompagnement de la personne recrutée : toutes les conditions énumérées jusqu'ici sont nécessaires mais pas suffisantes. Une pleine réussite de l'opération nécessite la présentation de la personne handicapée au personnel dans les mêmes conditions que pour les autres salariés, la formation/préparation des managers de proximité et des collègues proches, l'association de l'intéressé au choix des matériels et des aménagements, la désignation du tuteur et de son interlocuteur privilégié au sein de la mission RH ou d'un partenaire extérieur, la mise en place d'un parcours d'intégration (séances d'accueil, d'information, avec accent mis sur la sécurité...), le passage régulier du médecin de prévention ou du kiné. Certaines entreprises ont ainsi rédigé des documents (« chartes » ou « protocoles ») définissant précisément les conditions d'accueil des TH.

### **4) L'accompagnement en cours de carrière**

Le recrutement de la personne est une première étape. Mais les entreprises se donnent souvent les moyens de les accompagner une fois leur installation réalisée afin de leur garantir une vie professionnelle harmonieuse et un déroulement de carrière, à compétences égales, équivalent à celle des autres agents. Cela passe par la mise en place de dispositifs divers.

- Le premier stade consiste à mettre en place et à faire évoluer dans le temps les différents dispositifs pour tenir compte de l'évolution de l'état de la personne handicapée ou de son niveau de responsabilité, de l'obsolescence des installations,

voire dans certains cas de la nécessité de reclasser un salarié qui se voit reconnaître la qualité de handicapé. A titre d'exemple, on peut citer : l'aménagement permanent des postes de travail adaptés et des équipements spécifiques, l'introduction du temps partiel thérapeutique, le développement d'horaires adaptés, l'évolution des fonctions et des missions confiées à ces personnels, la mise en place des moyens de transport adaptés, l'aide à la recherche de logements, ...

- La formation : elle constitue au même titre que pour l'ensemble des salariés un élément central du déroulement de carrière ; certaines entreprises proposent en outre des formations dédiées aux TH qui permettent de développer leurs capacités professionnelles ainsi que des bilans de compétence qui sont réalisés par des centres agréés.

- L'accompagnement passe surtout toujours par un suivi régulier et renforcé de la personne handicapée et par un dialogue permanent avec celle-ci lui permettant d'exprimer ses attentes et de valoriser au mieux sa présence dans l'entreprise.

Ce dialogue implique des rencontres régulières (au moins annuelles) avec les acteurs internes de l'établissement que sont les référents RH spécialisés, les tuteurs, les médecins du travail et les assistantes sociales, les membres des CHSCT. L'objectif est de parvenir à un suivi personnalisé du TH. Le recours à des intervenants extérieurs peut être lui aussi déterminant ; le rôle positif des 99 SAMETH (service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés), financés par l'AGEFIPH et le FIPHFP, qui ont pour mission d'aider les entreprises et les personnes handicapées à trouver une solution sur mesure de maintien dans l'entreprise lorsque survient une inadéquation entre l'état de santé de la personne et son poste de travail, est souligné par plusieurs entreprises. Les SAMETH interviennent en partenariat avec les acteurs des champs médical, social et de l'emploi (services de santé au travail, caisses d'assurance retraite et de la santé ou travail, la mutualité sociale agricole, les organismes de bilan ou de formation...). [cf. annexe 5]

- Certains organismes vont plus loin encore avec la conclusion d'accords internes spécifiques qui prévoient l'allocation d'aides personnalisées à la mobilité interne, le suivi des écarts de rémunération à situation professionnelle comparable, la possibilité d'évolution professionnelle sur place ou le rattrapage salarial en cas d'absence de longue durée, l'aménagement des épreuves de sélection interne pour les personnels, le suivi des TH en arrêt longue maladie...

- La SNCF prévoit qu'en cas de fin de CDD ou de licenciement collectif dans un de leurs établissements le TH bénéficiera de mesures de formation et de reclassement prévues au plan de sauvegarde de l'emploi. Dans certains cas, l'entreprise finance le recours à un organisme d'aide individualisée au reclassement externe.

## **5) La prévention ou l'apparition de nouveaux handicaps**

De multiples leviers sont utilisés afin de réduire au maximum les risques d'apparition de nouveaux handicaps.

-

- La formation : de nombreuses actions de formation sont initiées afin de prévenir les risques professionnels. Ce sont notamment des formations aux bonnes pratiques (positionnements, agencement de poste de travail, règles de sécurité, frappe sur clavier...) mais également la formation pour les parties prenantes (RH, tuteurs, OS, acteurs sociaux et médicaux) ;
- La sensibilisation et l'information des personnels (travail sur les représentations sociales) par des campagnes adaptées : séminaires de sensibilisation (aux handicaps sensoriels et physiques), ateliers d'information sur l'ergonomie ou le travail sur écran, campagnes sur les troubles musculo-squelettiques (TMS), sur les risques psycho-sociaux ou sur les problématiques de la sécurité, utilisation d'outils diversifiés de diffusion (flyers, affiches, films, espace internet), journées de prévention, émission de dépliants, guides pratiques, brochures, jeux... Il s'agit d'actions de communication menées à l'intérieur de l'entreprise. Certaines grandes entreprises mènent également des actions de communication tournées vers l'extérieur et notamment vers leurs clients ou vers le monde du handicap : participation à des salons ou forums, articles de presse, interviews de dirigeants, soutien à des manifestations (festivals, programmes éducatifs...)... ;
- La détection et le diagnostic des risques, via les équipes médicales et de prévention, voire des équipes pluridisciplinaires dans les établissements déconcentrés, ou les acteurs d'hygiène/sécurité. Le régime social des indépendants réalise un diagnostic national sur les conditions de travail. D'autres entreprises réalisent des pré-diagnostic des métiers pénibles ;
- Des actions concrètes sur le terrain : stages de conduite pour les agents utilisant des véhicules de service, délivrance de matériels adaptés, d'équipement de protection (lunettes, bouchons d'oreille), visites médicales, prise en charge précoce des troubles psychologiques ;
- La réalisation de documents intégrant la politique, souvent préventive, des entreprises : document unique, plans d'action couvrant les pathologies les plus courantes (TMS, stress, gestes, postures), signature de protocoles (ex. : prévention de l'inaptitude), accords globaux sur la santé au travail, ou accords spécifiques (ex. : sur l'emploi des seniors ou sur les conditions de reprise du travail après un arrêt de longue maladie), plans annuels de communication, cartographie des risques ;
- La mobilisation de tous les acteurs disponibles : médecins de prévention, ergonomes, CHSCT, AGEFIPH, SEMETH...

## **6) La sensibilisation et l'information au sein de l'entreprise**

Les organismes décrivent un panorama très complet et très diversifié des actions de sensibilisation et d'information qu'elles ont mises en place. Afin de gagner en temps et en efficacité, certaines n'hésitent pas à faire appel à des cabinets d'audit extérieur pour poser un diagnostic et élaborer un plan d'action visant à améliorer leur politique de sensibilisation. Plusieurs axes d'action sont décrits :

- Une politique de sensibilisation permanente visant tous les salariés, quels que soient leurs fonctions et leurs positionnements. Le champ des pratiques mises en place est très large : création d'une journée annuelle du handicap, avec organisation de formations internes dans chaque établissement, actions spécifiques et manifestations organisées avec l'aide de structures extérieures spécialisées (ex. :

ADAPT) lors de la semaine du handicap, mise en place d'outils de reporting permettant de suivre la formation des managers à la diversité, groupes de travail spécifiques organisés pour les membres du conseil d'administration et du CHSCT, focus lors de la présentation du bilan social au conseil d'administration ou lors des réunions institutionnelles (comités d'entreprise, CHSCT, NAO...), campagnes sur l'ergonomie au travail et la prévention des TMS... ;

- L'utilisation d'une palette très large d'outils : outre ceux déjà mentionnés ci-dessus, on peut citer : le document unique, les journaux internes (interviews, témoignages), l'affichage dans les établissements, la création de rubriques ou de sites sur l'intranet de l'entreprise, l'émission de lettres d'information exceptionnelles, de guides sur la façon de travailler avec un TH, des actions ponctuelles sur la RQTH menées avec des acteurs spécialisés (ALTHEP, SAMEPH...), la participation des services RH à des colloques... ;
- Ces actions de sensibilisation peuvent parfois utiliser des vecteurs encore plus diversifiés, comme : l'organisation d'expositions, la réalisation de films ou de vidéos, de saynètes, de pièces théâtrales, de bandes dessinées, l'organisation de quizz, la réalisation de kits pour les recruteurs et les acteurs médico-sociaux, l'envoi de newsletters, la mise en place de e-learning, la création d'un livre audio pour les déficients visuels, l'organisation de rencontres handisports..
- En résumé, quasiment tous les organismes font état de la nécessité de réaliser un travail de fond régulier et constant dans la durée afin de combattre les craintes et les préjugés. Cela passe par des campagnes de sensibilisation, d'information et de communication de l'ensemble des personnels, par la définition d'une stratégie claire et volontariste au sein de l'entreprise, par la mobilisation des cadres dirigeants, par l'implication des managers de proximité et la formation des équipes RH à la problématique, par la preuve par l'exemple (ex. : adaptation des outillages, aménagement des postes...)

## **7) La mise en place d'instances de dialogue social autour du handicap**

Même si quelques entreprises font observer qu'elles ne disposent pas de groupe ou d'instance de suivi spécifiques, la plupart mettent en avant un dialogue social riche et soutenu autour du thème du handicap.

Celui-ci repose sur plusieurs types d'instances de dialogue, différents selon les entreprises et pas toujours exclusifs :

- Le dialogue se noue le plus communément dans le CHSCT mais aussi à l'occasion des réunions annuelles se tenant dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO)
- Suite à la signature d'accords sur le thème du handicap dans l'entreprise, de nombreux comités ou commissions paritaires de suivi ont été créés, se réunissant en général 2 fois par an, au niveau national mais également régional et local dans les entreprises disposant d'établissements multiples répartis sur tout le territoire. Ces réunions permettent de suivre les accords passés et de faire le bilan des actions d'insertion réalisées.
- Certaines entreprises ont constitué, avec les mêmes objectifs, des groupes de travail permanents et plus informels dont la composition varie mais qui regroupe généralement des représentants du personnel, des référents handicap, des

représentants de la RH, des membres du CHSCT, des médecins, infirmières et assistants sociaux.

- Parfois, ces différents intervenants sont regroupés au sein de « missions handicaps ». Les entreprises les plus importantes (par leur nombre de salariés) complètent ces interventions en créant des postes de référents « travailleurs handicapés » au plus près du terrain, dans les sites déconcentrés.
- L'existence de ces instances spécialisées permet de nourrir et d'enrichir au quotidien les actions développées en faveur de la lutte contre le handicap et de faciliter les échanges dans les instances paritaires représentatives (comité d'entreprise...).

## **8) Autres actions**

- Certains organismes vont plus loin dans la prise en charge du handicap et leurs actions vont au-delà du cadre professionnel au sens strict. S'appuyant le plus souvent sur le budget et les structures de l'action sociale, elles offrent à leurs TH des prestations leur permettant d'améliorer les conditions de leur vie privée : financement par l'entreprise d'heures de traduction en langage des signes pour les malentendants ou formation de personnes référentes au sein de la DRH à cette forme de langage, attribution de demi-journées pour faciliter les démarches des TH, financement de taxis pour assurer le transport domicile/travail, financement de l'aménagement de leur véhicule personnel ou de leur logement, participation aux frais de déménagement permettant le rapprochement entre logement et lieu de travail, financement des vacances des enfants handicapés et de l'apprentissage de la langue des signes pour les parents d'enfants malentendants, attribution de jours pour enfants handicapés, versement d'une partie de la taxe d'apprentissage à des CFA pour travailleurs handicapés.
- On peut clore ce descriptif par deux dernières expériences intéressantes signalées par deux entreprises : la rédaction d'un livre blanc par un médecin du travail intitulé « médecine du travail et handicap », tiré à 3000 exemplaires et distribué au congrès 2012 de la médecine du travail ou le travail pilote mené dans le secteur de la culture par une association visant à rendre des spectacles accessibles aux déficients visuels et auditifs.

## IV – Observations et Recommandations

Dans cette étude sur l'emploi de personnes handicapées dans le secteur public, le CGEFi s'est fixé pour objectif d'identifier les principaux obstacles rencontrés par les entreprises ainsi que les bonnes pratiques développées en leur sein pour favoriser leur diffusion.

Il ne s'agit pas de réaliser une somme sur la politique française en matière de lutte contre le handicap : nombre d'études et de rapports très complets ont été publiés au cours des dernières années<sup>1</sup>.

En revanche sur la base de l'enquête réalisée auprès des organismes qui entrent dans le champ du CGEFI et des constats qu'elle a fait ressortir, quelques pistes d'amélioration peuvent être proposées.

### 1) L'élargissement du champ des organismes assujettis aux obligations d'emploi

- Un certain nombre d'organismes sont soumis aux mêmes obligations d'emploi de personnes handicapées que les entreprises étudiées mais sont exclus de toute pénalité et donc de versements à l'AGEFIPH et au FIPHP, s'ils n'atteignent pas les 6 % exigés.

Ce sont :

- les pouvoirs publics : Présidence, Assemblées, Conseil constitutionnel,
  - le Conseil économique et social,
  - les juridictions (administratives, judiciaires et financières),
  - les autorités administratives indépendantes,
  - la Banque de France,
  - les GIP (groupements d'intérêt public).
- On peut se demander si ce régime d'exclusion est justifié. Obliger ces institutions à cotiser auprès des organismes spécialisés lorsque l'obligation d'emploi n'est pas remplie serait un signe de la détermination des pouvoirs publics (au plus haut niveau) de participer à une politique ambitieuse en la matière.

### 2) L'accompagnement des personnes handicapées dans la démarche de déclaration de leur situation

En dehors des campagnes d'information (à l'efficacité relative), il conviendrait de réfléchir aux différents dispositifs qui pourraient inciter les TH à demander la RQTH. La reconnaissance de ce statut leur ouvre en effet un certain nombre d'avantages (possibilité de bénéficier depuis 2005 d'une retraite anticipée<sup>2</sup>, accès à des modes de transport adaptés, etc.) qui ne semblent pas toujours bien connus. Une information spécifique devrait être également offerte aux intervenants spécialisés (médecins du travail, médecins

---

<sup>1</sup> Citons notamment l'IGAS, la Cour des comptes, la DARES, le Conseil national consultatif des personnes handicapées, l'AGEFIPH, le FIPHP, entre autres. Citons dans les derniers mois également, à titre d'exemple, le « rapport du gouvernement au Parlement sur la mise en œuvre de la politique nationale en faveur des personnes handicapées » ou en 2013 le rapport « CAMPION » sur l'accessibilité des personnes handicapées.

<sup>2</sup> Possibilité de retraite anticipée pour les personnes reconnues handicapées, atteintes d'une incapacité permanente d'au moins 80 % (et d'une durée d'assurance définie par les textes).

de prévention) qui sont probablement bien placés pour accompagner les personnes dans une démarche de déclaration qui par nature est pénible.

### **3) La diminution du nombre des intervenants et des réseaux spécialisés**

La liste des principales structures (historiques ou plus récentes) intervenant à divers titres est présentée en annexe 4 : elle rend compte du foisonnement des intervenants et de la complexité qui en résulte.

Certes ce foisonnement témoigne de la richesse du réseau associatif et d'entreprises qui s'activent pour trouver des solutions concrètes.

Mais une clarification du paysage permettrait de gagner en efficacité et en lisibilité. A cet égard l'Etat peut jouer un rôle déterminant en encourageant le rapprochement et la mutualisation des acteurs locaux : regroupement et régionalisation faciliteraient en outre la territorialisation des politiques publiques menées dans ce secteur.

### **4) La révision de procédures inadaptées**

Devant le nombre de dossiers déposés dans les MDPH notamment lors des demandes de renouvellement de la RQTH, il faudrait prévoir un renouvellement automatique en cas de non réponse dans un délai de 1 ou 2 mois (au moins pour certains handicaps définis à l'avance). Cela permettrait de réduire les délais et de désengorger les MDPH.

### **5) La réponse à l'inadaptation du niveau de formation des personnes handicapées**

Un grand nombre de mesures a déjà été pris (augmentation du taux de scolarisation dans le milieu ordinaire, hausse du nombre d'élèves handicapés accompagnés par un auxiliaire de vie scolaire individuelle, politique plus volontariste en faveur des étudiants handicapés dont le nombre a doublé en 10 ans, effort global de formation en faveur des demandeurs d'emploi handicapés via l'AFPA et les centres de rééducation professionnelle...) Cependant les contrats en alternance ou les stages, mis en place par certaines entreprises, sont encore peu utilisés au niveau national. Ils constituent pourtant un moyen judicieux pour faciliter l'embauche et la mise à niveau de personnes handicapées. Une réorientation partielle des fonds collectés par les organismes qui financent la formation professionnelle, dans le cadre de la réforme à venir, permettrait d'accélérer ces processus bien adaptés à ce type de profils.

### **6) Le rapprochement des règles divergentes de l'AGEFIPH et du FIPHFP et la simplification des procédures**

Certains des organismes ayant répondu à l'enquête cotisent à la fois à l'AGEFIPH et au FIPHFP. Leur témoignage permet de mettre en avant les différences existant dans le contenu des documents qu'elles doivent remplir chaque année.

La coexistence de l'AGEFIPH et du FIPHFP produit des effets étonnants. Les deux entités ont les mêmes objectifs, proposent des niveaux d'aide et d'accompagnement similaires, collaborent entre elles, notamment pour le financement d'organismes (ex. : Cap emploi) ou de prestations mais n'ont pas les mêmes modes de fonctionnement. Ces différences sont détaillées dans l'annexe 5 au présent rapport.

Les deux entités n'obéissent pas aux mêmes procédures, n'ont pas les mêmes règles de gouvernance, n'ont pas les mêmes notions de bénéficiaires ni d'effectifs pris en compte et évaluent différemment certaines dépenses.

Il faut se demander notamment si les différences dans les approches statistiques des déclarations se justifient encore et si dans un souci d'uniformisation et afin de mieux comparer les résultats obtenus par chaque secteur, il ne faudrait pas travailler à un rapprochement des enquêtes, voire aboutir à un contenu commun. Cela permettrait, par la même occasion, de réfléchir à la simplification de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (Cerfa 50834) qui se révèle d'une extrême complexité, notamment pour les PME aux ressources humaines limitées.

C'est d'autant plus important de nouvelles obligations sont apparues en matière de responsabilité sociale, et des entreprises l'ont souligné dans leur réponse à l'enquête (emploi des séniors, prévention des risques psycho-sociaux, préoccupations de développement durable...). Ce surcroît d'obligations devrait avoir pour contrepartie un allègement des procédures et en matière d'emploi des travailleurs handicapés il existe un champ pour des simplifications.

Si ces mesures d'harmonisation et de simplification aboutissaient pourrait alors se poser la question de l'utilité de conserver deux organismes de gestion. La fusion des deux organismes (proposée récemment par l'IGAS et la Cour des comptes) et l'unification des règles de prise en compte et de gestion des personnes handicapées démontreraient, au plan politique, la capacité de la société française d'aborder et de gérer collectivement la problématique du handicap dans le monde du travail, et, au plan économique, la capacité de faire des économies de moyens et de gestion en période budgétaire difficile.

On peut attendre également de ce rapprochement qu'au sein de la fonction publique, notamment de la fonction publique d'Etat, la problématique de l'emploi des personnes handicapées permette l'établissement d'un dialogue social plus riche et aboutisse, comme dans le privé, à la signature d'accords consensuels.

Bien sûr, à l'heure actuelle, les modalités de gestion des deux organismes sont différentes : la gestion de l'AGEFIPH repose sur le paritarisme alors que le FIPHFP est un établissement public traditionnel. Il semble toutefois que ces différences ne constituent pas un obstacle irrémédiable au rapprochement.

## **7) La valorisation de certaines actions des entreprises au titre du taux d'emploi.**

Beaucoup de nos intervenants mettent en avant la difficulté d'atteindre rapidement le taux de 6%, notamment à cause de l'insuffisance de formation et de qualification des personnes handicapées, mais également par le fait que les dispositions de retraite anticipée en leur faveur ainsi que l'arrivée à la retraite des TH originaires du « baby boom » vont entraîner une baisse du nombre de TH comptabilisés.

Il n'est évidemment pas question de revoir à la baisse l'objectif des 6%. En revanche, il devrait être possible de rendre valorisables dans les DOETH certaines actions financées par les entreprises et n'y entrant pas pour le moment. A titre d'exemple on peut citer la modernisation des outils de production des établissements adaptés, le financement des études d'étudiants handicapés ou le financement de certaines actions de sensibilisation.

Ces dépenses qui contribuent réellement à la prise en compte du handicap et à l'embauche de personnes handicapées permettraient de mieux prendre en compte les efforts réels des entreprises.

## **8) La spécificité des PME**

Il ressort de l'enquête que les plus grosses entreprises se sont dotées de moyens humains, de structures, de moyens financiers qui leur permettent, sinon d'être exemplaires, du moins d'avoir une politique dynamique, innovante et soutenue dans le temps.

Il en ressort également que cette politique d'accueil et d'intégration demande du temps, une volonté politique forte de la part de la direction, un effort permanent d'accompagnement, d'animation et d'information. Souvent les PME (et les plus petites d'entre elles) ont du mal à suivre ce rythme, à trouver des tuteurs, des référents RH, à développer dans la durée et la permanence leurs actions en faveur des TH, quelle que soit par ailleurs leur bonne volonté en la matière.

Peut-être faudrait-il que le FIPHFP et surtout l'AGEFIPH ciblent davantage les PME dans leurs actions afin de les aider à cultiver cette culture TH (moyens et supports d'information et de sensibilisation par exemple) et à mieux les mettre en contact avec l'offre des entreprises du secteur protégé.

## **ENQUETE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES : MODALITES ET RESULTATS**

### **1) Le déroulement de l'enquête**

Un groupe de travail a été constitué au sein du « Contrôle général économique et financier » (CGEFi) afin d'arrêter les éléments constitutifs du questionnaire sur l'emploi des personnes handicapées au sein des entreprises sous contrôle du CGEFi et de la commission d'audit salarial du secteur public (CIASSP). Ce questionnaire a été envoyé aux organismes concernés à la fin du mois de septembre 2012.

### **2) Le champ de l'enquête**

Etaient visées toutes les entreprises sous le contrôle permanent des missions du CGEFi, soit environ 480 entreprises rassemblant un peu plus d'un million de salariés. Le questionnaire a été également envoyé aux entreprises non contrôlées par le CGEFi, mais dépendant de la mission RH dans le cadre de la CIASSP : soit 15 organismes regroupant 28 634 agents, dont la Banque de France (14 900), l'AFD (2000), l'INRAP (2400), l'Opéra de Paris (1900), la RMN (1120) .

- Ce champ est original et n'a jamais été exploré en tant que tel car :
  - il est plus étroit que les champs de l'AGEFIPH (9,2 millions assujettis) ou du FIPHFP (4,8 millions assujettis), tout en en faisant partie,
  - il constitue un panel d'entreprises relevant de l'AGEFIPH (49,6 % des effectifs), du FIPH (les EPA + l'assurance maladie + La Poste, soit 49 % des effectifs) ou même ne relevant pas du tout de ces organismes (Ex. : la Banque de France ou les GIP représentant 1,4 % des effectifs).

### **3) Des réponses significatives**

- 154 réponses d'entreprises ont pu être exploitées<sup>(1)</sup>. Certaines, trop incomplètes ou incohérentes (5) ont été éliminées du champ.
- La population étudiée représente, en nombre d'équivalents temps plein assujettis à l'obligation des 6 % :

948 849 personnes en 2009

934 473 personnes en 2010

920 290 personnes en 2011

Entre 2009 et 2011, les effectifs assujettis ont diminué de 3 %, reflétant la baisse des effectifs du secteur public.

---

<sup>(1)</sup> Cf. la liste en annexe

#### 4) Statut des entreprises ayant répondu

Statut	Nbre d'entreprises	Effectifs assujettis	% des effectifs	(Exemples)
GIE	1	183	NS	GIE SESAM-Vitale
GIP	3	202	NS	ANAP, ASIP Santé, GIP Esther
SEM	4	649	NS	SIDR, Simar, Tunnel routier du Fréjus, Sté immobilière de la Guyane
Associations	6	667	NS	ACTA, IFIP, Institut de l'élevage, Interfel, Trame, Institut du végétal
Autres	34	127 678	13,9 %	Caisses de retraite (RATP, Mines), Centre technique interprof. des fruits, EP sui generis (Port de Strasbourg), réseaux MSA et assurance maladie
EPA	39	163 284	17,8 %	Agences de l'Eau, AP hôpitaux de Paris, Caisse nationale militaire de SS, CNC, CNAF, CNAV, FranceAgriMer, INPI, Institut de veille sanitaire, Pôle Emploi
EPIC	44	223 269	24,3 %	AFD, ANRU, Comédie-Française, SNCF, Ports, INC, INERIS, Monnaie, ONF, TN Chaillot, Ubifrance, UGAP, VNF
SA	22	404 358	43,9 %	Les aéroports, AREVA, ARTE, DCNS, EDF, ERDF, IN, La Poste, Nexter, Oséo, Radio France, France Télévisions
	<b>154</b>	<b>920 290</b>		

Les trois dernières catégories d'organismes (EPA, EPIC, SA) représentent **86 %** des effectifs étudiés. Ce tableau reflète également l'extrême diversité (de statut, de taille, de raison sociale) des organismes contrôlés par le CGEfi.

Les opérateurs de l'Etat sont au nombre de 71 et représentent 18,5 % des effectifs assujettis (169 945).

## 5) Classement par taille

Taille	Nbre d'entreprises	ETP assujettis	% des effectifs	(Exemples)
20/49	14	523	0,05	EP Paris Saclay (26), Trame (25), ODEADOM (41)
50/199	49	5212	0,56 %	Aéroport de Strasbourg (60), ANRU (91), Conservatoire du littoral (113), Elec. Mayotte (184), Port de St-Nazaire (197), TN Chaillot (152)
200/499	42	13 116	1,42 %	Aéroport de Lyon (476), Agences de l'eau Seine-Normandie (490), Arte France (257), Institut de veille sanitaire (428), Monnaie (477)
500/1999	26	27 900	3 %	BRGM (960), Centre Pompidou (1078), Port du Havre (1144), Française des Jeux (1084), Oséo (1672), Ubifrance (1382)
> 2000	23	873 539	94,9 %	CNES (2410), DCNS (12341), EDF, ERDF, France Télécom
	<b>154</b>	<b>920 290</b>	<b>100 %</b>	

La liste des organismes mentionnés dans la dernière colonne n'est pas exhaustive et n'a pour objectif que de donner un reflet de la diversité des secteurs concernés.

Les 23 entreprises employant plus de 2000 personnes représentent 95 % des effectifs étudiés alors qu'elles ne représentent que 15 % des organismes ayant répondu.

## 6) Les 12 plus gros employeurs ayant répondu à l'enquête

1) La Poste	243 253
2) SNCF	149 961
3) Réseau organismes d'assurance maladie <sup>(1)</sup>	74 690
4) AP – Hôpitaux de Paris	71 220
5) EDF	62 281
6) Pôle Emploi	45 766
7) RATP	43 537
8) ERDF	35 563
9) AREVA	27 789
10) CNAV	18 952
11) Réseau MSA	16 793
12) Banque de France	12 978
	<b>802 783</b>

Soit **87,2 %** des effectifs assujettis

Sont énumérés ci-dessus les organismes employant plus de 10 000 personnes (87,2 % des effectifs assujettis).

Si on ajoute la CNAMTS (10 000), France Télévisions (9700) et l'ONF (9400), on constate que ces 15 organismes (10 % de l'échantillon) recouvrent plus de **90 %** des effectifs.

## 7) Les taux d'emploi de personnes handicapées dans les entreprises ayant répondu à l'enquête

Les taux ci-dessous relèvent des résultats de l'enquête :

	2009	2010	2011	Evolution
Personnels assujettis	948 849	934 473	920 290	<b>(- 3 %)</b>
Taux emploi direct (bénéficiaires)	3,95 %	4,13 %	4,39 %	
Contrats avec établissements	0,21 %	0,23 %	0,27 %	
Accueil stagiaires handicapés	0,02 %	0,014 %	0,02 %	
<b>Taux d'emploi</b>	<b>4,18 %</b>	<b>4,38 %</b>	<b>4,68 %</b>	
	(39 698)	(40 930)	(43 088)	<b>+ 8,5 %</b>

Globalement, on constate que malgré une diminution des effectifs (- 3 % entre 2009 et 2011), le nombre de personnes handicapées employées progresse de + 8,5 %, passant de 39 698 en 2009 à 43 088 en 2011.

Les bénéficiaires (employés directement par les entreprises) représentent une part très importante du total alors que l'accueil des stagiaires n'est que très marginal.

<sup>(1)</sup> Hors tête de réseau

Alors que, d'après les textes, les personnes employées au titre des contrats avec les établissements adaptés peuvent représenter jusqu'à 3 % (sur 6 %) du nombre des personnels employés, cette part s'avère faible (0,27 %) même si elle progresse depuis 2009 (0,21 %)

## 8) La comparaison avec les 3 fonctions publiques

Le taux d'emploi moyen des trois fonctions publiques est de 4,2 %, et il se répartit ainsi :

- FP territoriale :	5,1 %
- FP hospitalière :	5,0 %
- FP Etat :	3,3 %

Le taux ressortant de l'enquête CGEFi est globalement supérieur à celui communiqué par le FIPH pour l'ensemble des 3 fonctions publiques (4,68 % contre 4,2 %). Il est à nuancer cependant, car si le taux de l'enquête CGEFi est supérieur à celui de la fonction publique d'Etat (3,3 %), il reste encore inférieur à celui de la fonction publique hospitalière (5 %) et de la fonction publique territoriale (5,1 %).

Il convient de relativiser ces chiffres en rappelant les conclusions de la Cour des comptes dans son rapport de 2012. Dans celui-ci, elle indique notamment que les modes de dénombrement de la fonction publique sont plus favorables que ceux du secteur compétitif car ils intègrent les emplois réservés. (Cf. IV – Observations – Recommandations).

## 9) La comparaison des taux d'emploi direct

Le taux emploi direct (dernière année connue) est de :

- Organismes ayant répondu à l'enquête	4,39 % (2011)
- Fonction Publique :	3,97 % (2010)
- Secteur privé :	2,80 % (2010)

Dans l'ensemble, les entreprises contrôlées par le CGEFi se positionnent favorablement. Il faut sûrement voir dans cet avantage relatif le fait que l'essentiel des champs couverts par l'étude concerne les grandes entreprises publiques qui traditionnellement ont toujours eu une politique sociale marquée, notamment en matière d'emploi des travailleurs handicapés.

Le secteur privé progresse car le taux du secteur privé n'était que de 2,3 % en 2006. Il convient de tempérer cependant ce taux qui, dans la réalité, est sûrement supérieur à celui affiché ici : les chiffres donnés par l'AGEFIPH sont en effet de début 2010 et ont donc un an de retard par rapport à ceux du FIPHFP et de notre enquête. Ceux de 2011 devraient être logiquement supérieurs à 2,80 %.

On peut en conclure, si l'on prolonge la courbe de croissance, qu'en 2011 le taux du secteur privé devrait plutôt être compris entre 3,1 et 3,2 %. 20 % des entreprises n'emploient toutefois encore aucune personne handicapée.

## **10) Le niveau des personnes handicapées**

L'objectif de cette question était de connaître le positionnement des personnes handicapées au sein de la structure d'emploi de l'entreprise. 123 entreprises, soit 79 % de celles ayant participé à l'enquête, ont répondu à cet item. Elles représentent près de 70 % des effectifs assujettis concernés (636 079 personnes) et un vivier de personnes handicapées de 30 269 personnes (soit 70 % du panel).

Dans ces 123 entreprises, figurent aussi bien des grandes entreprises en termes d'effectifs que des entreprises moyennes (200 à 500 employés) ou des entreprises de plus petite taille, ayant moins de 500 employés.

31 entreprises représentant 285 000 emplois assujettis et employant 12 814 personnes handicapées (30 % du total) n'ont pas répondu.

Le volume des entreprises ayant répondu, la diversité de leur raison sociale et de leur taille permettent cependant d'accorder un crédit certain aux résultats obtenus (année 2011) :

- 72,7 % des personnes handicapées déclarées appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés ;
- 23 % à la catégorie des cadres et des techniciens ;
- 4,3 % à la catégorie des cadres supérieurs et ingénieurs.

La part de cette troisième catégorie est très faible. Cela concorde avec les déclarations de plusieurs responsables RH entendus en CIASSP qui regrettent de ne pas pouvoir trouver sur le marché du travail les personnes handicapées ayant des niveaux de formation élevés (Bac + 2 et au-delà).

## **11) Le nombre des ECAP (emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières)**

Les catégories d'emploi entrant dans cette catégorie sont très précisément et limitativement énumérées par les textes (ex. : ambulanciers, pompiers, convoyeurs de fonds, hôtesses de l'air, ouvriers qualifiés des travaux publics, maçons couvreurs, dockers, conducteurs de véhicules de transport en commun, marins pêcheurs...). Ils sont comptabilisés dans les effectifs assujettis mais permettent de minorer la contribution versée à l'AGEFIPH au titre des bénéficiaires manquants (le calcul de la contribution tient compte en fait du pourcentage de salariés dans cette situation).

Seules 49 entreprises représentant 330 576 personnes assujetties (36 % du panel) et employant 11 159 personnes handicapées (26 % au total), ont répondu.

Ce chiffre est faible et deux facteurs explicatifs principaux peuvent être avancés, d'après le complément d'enquête spécifique réalisé afin d'éclaircir cette problématique :

- Certaines grandes entreprises ne centralisent pas encore (en 2011) au niveau central ce type d'informations, données cependant par leurs établissements au niveau déconcentré dans le cadre de l'enquête DOETH.

- Les EPA (et La Poste), soit 400 000 assujettis au total, n'ont pas à fournir ce genre de renseignement au FIPHFP qui ne les demande pas dans le cadre de son enquête annuelle. Même si 3 d'entre eux ont cependant répondu à l'enquête, les principaux n'ont pas pu fournir ces informations.

Parmi les 49 entreprises concernées, on peut citer parmi les principaux employeurs (+ de 100 ECAP) : la SNCF (33 260), la RATP (27 866), l'ONF (3000), la Banque de France (844), DCNS (449), l'EFS (375), le Port du Havre (273), l'INIGF (209), les Ports de Bordeaux (138) et de Dunkerque (104).

Les 39 autres entreprises emploient moins de 100 ECAP. L'échelle va de 98 pour le Port de Rouen à 1 seul pour la FEMIS ou France Télévisions. Parmi les entreprises représentées ici figurent sans surprise des ports, des aéroports ou les tunnels du Mont-Blanc et du Fréjus, ainsi que des organismes de secteurs très divers (certaines CARMi, le Domaine national de Chambord, le BRGM, EURENCO, l'Imprimerie Nationale, LADOM, la Française des Jeux).

Le total des ECAP recensées est de 67 631, à comparer aux 330 576 personnes assujetties totalisées par ces 49 entreprises.

Dans notre panel, les ECAP représentent donc 20,4 % des assujettis. Ce chiffre est évidemment la conséquence du nombre très important d'ECAP déclarés par la SNCF (22 % des emplois), la RATP (64 % des emplois) et l'ONF (32 %).

Mais d'autres organismes, moins importants en nombre d'assujettis, ont également, du fait de leurs activités spécifiques, un pourcentage d'ECAP significatif : les ports, les tunnels ou le Domaine de Chambord (34 %). Certains organismes enfin emploient un nombre significatif d'ECAP, même si le taux rapporté au total des assujettis reste modéré (ex. : Banque de France 844, DCNS 449, Etablissement Français du Sang 375).

Concernant plus précisément les emplois réservés dans les 39 EPA, seuls 3 organismes en ont fait état en 2011 : la Caisse nationale militaire de sécurité sociale (90), l'Institut national de l'information géographique (4), l'ONF (278).

## 12) L'origine des personnes handicapées employées

Pour chacun des exercices concernés (2009, 2010 et 2011), il était demandé aux entreprises de répartir les personnes handicapées employées en 3 items, selon leur origine :

- personnes handicapées recrutées directement par l'entreprise ;
- personnes devenues handicapées et conservées dans l'entreprise ;
- emplois réservés uniquement pour les EPA).

Le bilan des réponses est décevant (à peine un tiers des entreprises ont répondu) : les réponses ne concernent que 20 % des personnes handicapées. Il paraît donc difficile d'en tirer une conclusion incontestable.

Peut-être la question a-t-elle été mal comprise ? Il est fort possible également que la plupart des entreprises n'avaient pas agrégé ce type d'information au niveau central.

Des chiffres recueillis, il ressort que 28 % des TH employés présentaient un handicap lors de leur recrutement, que 67,7% se sont vu reconnaître la qualité de handicapé après leur recrutement et que 4,3 % émargent sur des emplois réservés.

## 13) Les versement au FIPHFP et à l'AGEFIPH

### 1. Les versements au FIPHFP<sup>(1)</sup>

En 2011, sur les 41 établissements publics (39 EPA, ainsi que La Poste et la CNAMTS) relevant du FIPHFP (sur un total de 734 établissements publics nationaux assujettis au Fonds), 32 ont versé une contribution à ce fonds (78 %).

Au total, ce sont 10,53 M€ qui ont été ainsi versés au fonds, contre 17,65 M€ en 2010 et 19,92 M€ en 2009. Ces sommes sont à comparer aux montants totaux récupérés par le FIPHFP : 214 M€ en 2009 et 188 M€ en 2010. Dans les deux cas, le montant des versements baisse, ce qui traduit une amélioration de la situation de l'emploi des personnes handicapées avec notamment une augmentation du nombre des bénéficiaires d'emplois directs.

Sans surprise, il apparaît que l'essentiel des sommes a été apporté par des organismes employant un nombre important d'assujettis : l'APHP pour 4,6 M€ (7,4 M€ en 2009), la CNAMTS pour 1,6 M€ (1,97 M€ en 2009), Parmi les autres contributeurs, citons l'Agence de l'eau Seine-Normandie (0,075 M€), l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture, le Centre Georges Pompidou (0,2 M€), la CNAV (0,34 M€), France Agrimer (0,2 M€), l'Institut national de recherches archéologiques (0,37 M€), La Poste (0,15 M€).

---

<sup>(1)</sup> 3 organismes cotisent à la fois au FIPHFP et à l'AGEFIPH : l'assurance maladie (74 690 assujettis), la CNAV (18 952) et Transtélé Canal France international (28)

## 2. Les versements à l'AGEFIPH<sup>(1)</sup>

60 organismes ont fait état d'un versement à l'AGEFIPH pour un montant de 3,56 M€ en 2011, contre 4,25 M€ en 2010 et 4,14 M€ en 2009. Au niveau national, l'AGEFIPH a collecté 539 M€ en 2010 (au titre de 2009) et 484 M€ en 2011 (au titre de 2010).

Parmi les entreprises qui ont le plus contribué, citons : le CNES (0,2 M€), le CARMi Nord Pas-de-Calais (0,25 M€), le réseau du régime social des indépendants (0,56 M€), l'assurance maladie (0,83 M€), Ubifrance (0,16 M€) ou l'UGAP (0,16 M€).

Il convient également de signaler que 28 entreprises, qui ont signé un accord spécifique avec leurs organisations syndicales (de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement) et qui sont donc à ce titre dispensées de versement à l'AGEFIPH, ont fait figurer dans leurs réponses, à titre indicatif, les sommes qu'elles consacrent à leur politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Ces sommes sont conséquentes puisqu'elles ont représenté 23,84 M€ en 2011.

10 grandes entreprises représentent l'essentiel des dépenses : la SNCF (8,5 M€), EDF (5,7 M€), ERDF (3 M€), AREVA (2 M€), la RATP (1,2 M€), Radio France (0,6 M€), France Télévisions (0,57 M€), DCNS (0,5 M€), l'EFS (0,36 M€), la MSA (0,3 M€)...

### **14) Les conventions avec l'AGEFIPH et le FIPHP**<sup>(1)</sup>

9 entreprises sur 154 font état de l'existence de conventions avec l'un des deux fonds.

3 entreprises ont passé des conventions avec l'AGEFIPH : Aéroport Côte d'Azur (durée : 6 mois), l'EFS (durée : 4 ans) et le réseau MSA pour 2 ans. Le montant total des sommes concernées est de 2,73 M€.

6 organismes ont contracté avec le FIPHP : l'APHP (3 ans), le Centre Pompidou (3 ans), la CNAV (3 ans), l'INPI (3 ans), La Poste (3 ans) et Pôle Emploi (4 ans) pour un montant total de 23,82 M€.

---

<sup>(1)</sup> Dans le secteur FIPHP, les conventions ne concernent que les employeurs ayant plus de 1000 agents.

## ANNEXE 2

### ENTREPRISES AYANT REPONDU A L'ENQUETE

ACTA – Association de Coordination Technique Agricole  
Aéroport de Strasbourg-Entzheim  
Aéroports de la Côte d'Azur  
Aéroports de Lyon  
AFTRP  
Agence de l'eau Artois Picardie  
Agence de l'eau Loire Bretagne  
Agence de l'eau Rhin-Meuse  
Agence de l'eau Seine Normandie  
Agence de l'eau Adour-Garonne  
Agence de l'eau Rhône Méditerranée et Corse  
Agence française de développement  
Agence française pour les investissements internationaux  
Agence Nationale Chèques-Vacances  
Agence Nationale de Sécurité du Médicament et des produits de santé  
Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances  
Agence nationale pour la rénovation urbaine  
agence technique de l'information sur l'hospitalisation  
ANAP  
ANDRA  
ANGDM  
AREVA  
ARTE FRANCE  
ARVALIS Institut du végétal  
Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture  
Assistance Publique Hôpitaux de Paris  
ATMB  
Banque de France  
BRGM  
Caisse autonome de la sécurité sociale dans les mines – siège  
Caisse de Retraites du Personnel de la RATP  
Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie  
Caisse nationale militaire de sécurité sociale  
Caisse Nationale RSI Etablissement d'AURAY  
CAMIEG  
CANSSM CARMi NORD PAS DE CALAIS  
CARMi CENTRE EST  
CARMi CENTRE OUEST  
CARMi DU SUD EST  
CARMi DU SUD OUEST  
CARMi EST  
CARMi EST  
CARMi-EST  
CARMi-EST Site de Freyming Merlebach  
CARMi-EST Site de HAYANGE  
CARMi-EST Site de METZ  
Centre de moyen séjour Charleville s/bois  
Centre national d'art et de culture Georges Pompidou  
Centre national d'études spatiales  
Centre national de la propriété forestière

Centre national du cinéma et de l'image animée  
Centre Technique Interprofessionnel des Fruits et légumes  
Cinémathèque française  
Cité de la musique  
Civipol conseil  
CNAF  
CNAMTS  
CNAV  
CNG  
CNIEG  
Comédie-Française  
Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres  
CPRPSNCF  
CTCPA  
DCNS  
Défense conseil international  
Domaine national de Chambord  
Ecole Nationale Supérieure Louis-Lumière  
Economat des Armées  
ECPAD  
EDF SA  
ENIM  
EP de la Réunion des musées nationaux et du Grand Palais des Champs-  
Elysées  
EPA SENART  
EPAMARNE  
EPIC SNCF  
EPORA  
EPSF  
ERAFFP  
ERDF  
Etablissement français du Sang  
Etablissement médical de LIEBFRAUENTHAL  
Etablissement Public d'Aménagement en Guyane  
Etablissement Public Foncier des Yvelines  
Etablissement public foncier ile de France  
Etablissement public paris Saclay  
EURENCO  
EURENCO Sorgues  
France télévision  
France Agrimer  
GIE SESAM-Vitale  
GIP ASIP Santé  
GIP ESTHER  
GPM Nantes Saint-Nazaire / établissement de Saint-Nazaire  
GPM Nantes Saint-Nazaire /établissement de Nantes  
grand port maritime de Bordeaux  
grand port maritime de Dunkerque  
Grand Port Maritime de La Rochelle  
grand port maritime de Marseille  
grand port maritime de Rouen  
grand port maritime du Havre

Groupe Imprimerie Nationale  
Hôpital de Freyming Merlebach  
I.F.C.E – Institut Français du Cheval et de l'Équitation  
IFIP institut du porc  
IFPEN  
INERIS  
INPES  
Institut de l'élevage  
Institut de veille sanitaire  
Institut national de la consommation  
Institut national de la propriété industrielle  
Institut national de L'Audiovisuel  
Institut national de l'information géographique et forestière  
Institut national de l'origine et de la qualité (INAO)  
Institut national de recherches archéologiques préventives  
INTERFEL  
La fémis (école nationale supérieure des métiers de l'image et du son)  
La française des jeux  
La Monnaie de Paris  
La Poste  
LADOM  
NEXTER  
ODEADOM  
Office Français de l'Immigration et de l'Intégration  
Office National d'Etudes et de Recherches Aérospatiales (ONERA)  
Office national des forêts  
OSEO s.a.  
Palais de Tokyo  
Pole Emploi  
Pôle hospitalier gériatrique de Creutzwald  
Port Autonome de La Guadeloupe  
Port Autonome de Paris  
Radio France  
RATP  
Régime social des indépendants (réseau)  
réseau des organismes de l'Assurance Maladie  
Réseau MSA (39 entreprises)  
RSI caisse nationale  
RSI Caisse Nationale – Valbonne  
S.I.D.R  
S.I.MAR.  
SA AMM  
Société française du tunnel routier du Fréjus  
Société immobilière de la Guadeloupe  
Société immobilière de la Guyane  
Théâtre National de Chaillot  
Théâtre national de la Colline  
TRAME  
Transtélé canal France international  
UBIFRANCE  
Union des Groupements d'Achats Publics  
UNIVERSCIENCE  
Voies navigables de France

**ANNEXE 3**

**Les principaux obstacles récurrents à l'emploi des personnes handicapées**

	1 <sup>er</sup> obstacle			2 <sup>e</sup> obstacle			3 <sup>e</sup> obstacle			Total 3 obstacles		
	Nbre ent.	Nbre salariés <sup>(1)</sup>	% ent.	Nbre ent.	Nbre salariés	% ent.	Nbre ent.	Nbre salariés	% ent.	Nbre ent.	Nbre salariés	% ent.
1. Accessibilité de l'entreprise	12	2700	7,9 %	15	6700	9,9 %	10	5400	6,6 %	37	14 800 (NS)	8,2 %
2. Complexité des textes, des procédures et du système administratif	4	75 100	2,6 %	14	<b>238 800</b> (26,4 %)	9,3 %	14	83 500	9,3 %	32	<b>397 400</b> (14,6 %)	6,7 %
3. Coûts d'aménagement et d'adaptation	4	1300	2,6 %	10	2100	6,6 %	14	5900	9,3 %	28	9300 (NS)	6,2 %
4. Difficulté de trouver tuteurs ou référents	2	300	1,3 %	3	400	2 %	3	800	2 %	8	1500 (NS)	1,8 %
5. Méconnaissance de l'offre du secteur protégé	8	17 800	5,3 %	6	73 400	4 %	21	<b>115 400</b> (12,7 %)	13,9 %	35	206 600 (7,6 %)	7,8 %
<b>6. Niveaux de formation et de qualification inadaptés</b>	<b>62</b>	<b>267 300</b> (29,5 %)	<b>41 %</b>	<b>30</b>	<b>239 400</b> (26,4 %)	<b>19,9 %</b>	11	<b>229 100</b> (25,3 %)	7,3 %	<b>103</b>	<b>735 800</b> (27 %)	<b>22,8 %</b>
<b>7. Non déclaration de leur statut par les employés</b>	<b>40</b>	<b>254 800</b> (28,1 %)	<b>26,5 %</b>	<b>47</b>	<b>194 200</b> (21,5 %)	<b>31,1 %</b>	20	<b>140 200</b> (15,5 %)	13,2 %	<b>107</b>	<b>589 200</b> (21,7 %)	<b>23,7 %</b>
8. Performance des réseaux de placement spécialisé	2	200	1,3 %	13	33 700	8,6 %	16	<b>162 300</b> (17,9 %)	10,6 %	31	196 200 (7,2 %)	6,9 %
<b>9. Réticences de l'environnement professionnel</b>	8	<b>129 100</b> (14,2 %)	5,3 %	10	<b>114 700</b> (12,7 %)	6,6 %	11	66 600 (7,4 %)	7,3 %	29	<b>310 400</b> (11,4 %)	6,4 %
<b>10. Autres obstacles</b>	9	<b>156 600</b> (17,3 %)	6 %	3	1800	2 %	31	96 000 (10,6 %)	20,5 %	43	<b>254 400</b> (9,4 %)	9,5 %
	<b>151</b>	<b>905 200</b>	<b>100 %</b>	<b>151</b>	<b>905 200</b>	<b>100 %</b>	<b>151</b>	<b>905 200</b>	<b>100 %</b>	<b>453</b>	<b>2 715 600</b>	<b>100 %</b>

<sup>(1)</sup> Chiffres arrondis à la centaine

## ANNEXE 4

# Les principaux organismes intervenant dans le monde du handicap <sup>(1)</sup>

### 1) Avertissements

- Les organismes énumérés ci-dessous sont ceux cités par les entreprises ayant répondu au questionnaire. Cette liste n'a donc pas vocation à être exhaustive.
- Parmi les organismes cités, certains ont pour vocation de rapprocher l'offre de la demande en facilitant le recrutement des personnes handicapées, d'autres de faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi de ces personnels, d'autres enfin de faciliter les contacts entre les secteurs protégés et les sous-traitants éventuels.
- Souvent, ces organismes interviennent directement ou indirectement à plusieurs titres. Il a donc paru plus simple d'énumérer tous les organismes recensés par ordre alphabétique en évitant de les classer par catégories.

### 2) Liste des organismes cités et coordonnées

- **ADAPT** : *Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.*
  - Objet : promouvoir la rencontre entre personnes handicapées et leurs concitoyens, notamment les recruteurs
  - Site : [www.ladapt.net](http://www.ladapt.net)
  - Adresse : Tour Essor – 14, rue Scandicci – 93508 PANTIN CEDEX
- **AGEFIPH** : *Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.*
  - Site : [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)
  - Adresse : 192 Avenue A. Briand – 92226 BAGNEUX
- **ALTHER**
  - Partenaire – service de l'AGEFIPH dédié à la mobilisation des entreprises pour l'emploi des personnes handicapées (conseils, aides, mise en relation avec les acteurs concernés)
  - Site et adresse : cf. AGEFIPH
- **APEC** : Agence pour l'emploi des cadres
  - Site : [www.apec.fr](http://www.apec.fr)
  - Adresse : 51, Bld Brune – 75689 PARIS CEDEX 14

---

<sup>(1)</sup> Organismes cités spontanément par les entreprises dans le cadre de l'enquête.

- **ATHAREP** : *Association pour le travail des handicapés dans la recherche publique*
  - Promeut l'insertion des personnes handicapées dans les organismes de recherche, les grands établissements et les universités
  - Site : [www.atharep.org](http://www.atharep.org)
  - Adresse : 7, place de l'Amphithéâtre – 75014 PARIS
  
- **ARPEJEH** : *Association « Accompagner la Réalisation des Projets d'Etudes de Jeunes Elèves et Etudiants Handicapés »*
  - Objet : Promouvoir la formation et la qualification des élèves et étudiants handicapés, afin d'en favoriser l'emploi
  - Site : [www.arpejih.com](http://www.arpejih.com)
  - Adresse : ARPEJEH – 19, rue de La Boétie – 75008 PARIS
  
- **Cap emploi**
  - partenaire – service spécialisé de l'AGEFIPH. Réseau national de 103 organismes de placement spécialisés assurant une mission de service public et dédiés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées
  - Site et adresse : cf. AGEFIPH
  
- **ESAT** : *Etablissements et services d'aide par le travail* (Anciens centres d'aides par le travail – CAT)
  - Structures permettant à des personnes handicapées d'exercer une activité professionnelle dans un milieu protégé tout en les faisant bénéficier d'un soutien médico-social et éducatif.
  - Site : [www.reseau-gesat.com](http://www.reseau-gesat.com). Il récapitule les sites internet des différents ESAT.
  - Spécificité des ESAT ( et des entreprises adaptées) : cf. article 15 du code des marchés publics qui permet de leur réserver tout (lots) ou partie d'un marché public.
  
- **FIPHFP** : *Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique*
  - Site : [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)
  - Adresse : 12 Avenue Pierre Mendès France – 75914 Paris cedex 13.
  
- **GESAT** :
  - Le réseau GESAT est une association qui a pour vocation d'assurer la promotion du secteur du travail protégé et adapté et d'accompagner les acteurs économiques dans leurs relations avec les ESAT (1400) et les EA (650)

-Site : [www.reseau-gesat.com](http://www.reseau-gesat.com). Constitue une base de données exhaustive de ces organismes (140 000 travailleurs handicapés).

- **HANDECO :**

-Centre national de coopération, conseils et services, qui se veut une passerelle entre les personnes handicapées, les employeurs et les 2 050 ESAT et EA.

-Objet : Développer l'offre de sous-traitance et aider les entreprises à sous-traiter et recruter des personnes handicapées, via le développement d'outils d'information et de communication.

-Site : [www.handeco.org](http://www.handeco.org). Permet de trouver les ESAT ou les EA qui intéressent l'entreprise en passant par les secteurs d'activité ou les localisations géographiques.

- **HANPLOI :**

-Objet : Association loi 1901 qui gère un site de recrutement ouvert aux personnes handicapées ainsi qu'aux entreprises recruteuses.

-Site : [www.hanploi.com](http://www.hanploi.com)

-Adresse : 43 bis, rue d'Hautpoul – 75019 Paris.

- **MAISONS DEPARTEMENTALES DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (MDTH)**

-Objet : Les MDTH sont chargées, dans chaque département, de l'accueil et de l'accompagnement des personnes handicapées. Elles fonctionnent comme un guichet unique pour toutes les démarches liées au handicap.

-Site : [www.mdth.fr](http://www.mdth.fr)

- **« PAS à PAS »**

-Objet : Association regroupant des entreprises dont le but est de promouvoir et de faciliter le recours aux entreprises du secteur adapté, protégé et de l'insertion.

Elle met à disposition de ses membres un annuaire détaillé des ESAT, EA, EI (entreprises d'insertion) et des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI). Cette plateforme de mise en relation permet aux acheteurs de faire connaître leurs besoins auprès de l'ensemble de ces entreprises ou de celles qu'ils ont sélectionnées.

-Site : [www.achats-pas-a-pas.fr](http://www.achats-pas-a-pas.fr)

-Adresse : 10 rue Rollin – 75005 Paris

- **POLE EMPLOI**

-Site : [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

- **SAMETH** : « *Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés* »
  - Objet : Aider les entreprises et les personnes handicapées à trouver une solution sur mesure de maintien dans l'entreprise quand apparaît une inadéquation entre l'état de santé d'une personne et son poste de travail (risque de perte d'emploi).  
Service présent dans tous les départements. Il intervient avec les acteurs des champs médical, social et de l'emploi tels que les services de santé au travail, les CARSAT (caisse d'assurance retraite de la santé au travail) la MSA (mutualité sociale agricole) ...
  - Site et adresse : cf. AGEFIPH
  
- **TADEO**
  - Objet : Entreprise proposant des solutions logicielles visant à faciliter la communication et les relations des personnes sourdes et malentendantes avec des interlocuteurs internes ou externes.
  - Site : [www.tadeo.fr](http://www.tadeo.fr)
  - Adresse : 4 bis Avenue Raspail – 94100 Saint-Maur
  
- **TREMPLIN**
  - Objet : association créée par des entreprises afin d'impliquer celles-ci dans la préparation à l'insertion professionnelle des personnes handicapées inscrites dans un parcours de formation. Elle se veut une passerelle entre le monde des études et de la formation et le monde du travail.
  - Site : [www.tremplin-handicap.fr](http://www.tremplin-handicap.fr)
  - Adresse : 2 rue du docteur Lombard – 92130 Issy-les-Moulineaux.
  
- **UNEA** : *Union nationale des entreprises adaptées*
  - Objet : Regroupe et fédère 60 % des 650 entreprises adaptées (28 000 salariés au total pour un CA de 900 millions d'euros). Son but est de défendre les intérêts des EA, de promouvoir et de développer la marque ainsi que de développer leurs relations avec les entreprises.
  - Site : [www.unea.fr](http://www.unea.fr)
  - Adresse : 16 rue Martel – 75010 Paris
  
- **UNIRH** : *Union pour l'Insertion et la Réinsertion professionnelle des personnes Handicapées.*
  - Objet : Favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées en amplifiant les services aux personnes concernées et aux employeurs (en région parisienne)
  - Site : [www.siege@unirh.org](mailto:www.siege@unirh.org)
  - Adresse : Immeuble « Le Chaumont » - 43 bis rue d'Haufoul – 75019 Paris

## **AGEFIPH et FIPHFP : des règles divergentes**

### ▪ **La notion de bénéficiaire de l'obligation d'emploi**

La mise en œuvre de l'obligation d'emploi et le décompte des effectifs assujettis ainsi que l'application des minorations à appliquer n'obéissent pas exactement aux mêmes règles selon que l'organisme relève du FIPHFP ou de l'AGEFIPH.

Tout en restant à l'essentiel, rappelons que :

- concernant l'AGEFIPH, les entreprises disposent de plusieurs possibilités pour s'acquitter de leurs obligations d'emploi (outre l'embauche de personnes handicapées à hauteur de 6 % de ses effectifs totaux) : la passation de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestation de service avec des entreprises adaptées, des ESAT ou des centres de distribution de travail à domicile (qui ne peuvent représenter plus de 50 % de l'obligation d'emploi) et/ou l'accueil de stagiaires handicapés (qui ne peut pas représenter plus de 2 % de l'effectif d'assujettissement). Ces deux types de dépenses donnent lieu au calcul d'unités déductibles.

Si les entreprises n'atteignent pas ce taux de 6 %, elles peuvent satisfaire leurs obligations en versant à l'AGEFIPH une contribution financière. Celle-ci est néanmoins minorée dans un certain nombre de cas, notamment en cas d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP – Cf. supra), d'emploi de bénéficiaires de moins de 26 ans ou de plus de 50 ans, d'emploi de salariés chômeurs de longue durée ou recrutés à la sortie d'établissements adaptés ou d'ESAT.

Elles peuvent enfin déduire (partiellement) de la contribution les dépenses engagées dans l'année pour favoriser l'accueil, l'insertion, la maîtrise dans l'emploi ou l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées si ces dépenses ne résultent pas d'une obligation législative ou réglementaire.

L'entreprise peut enfin s'exonérer de toute contribution financière en signant et en appliquant un accord spécifique de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des personnes handicapées.

- concernant le FIPHFP, les organismes peuvent s'acquitter de leurs obligations de trois façons : soit en employant directement des personnes handicapées, soit en versant une contribution financière au FIPHFP, soit en soustrayant du nombre d'unités manquantes (objectif de 6 % - taux réel constaté) des unités déductibles. Celles-ci ne peuvent représenter plus de 50 % du nombre légal de bénéficiaires qui devraient être effectivement rémunérés par l'employeur. Les dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes relèvent de 4 rubriques : contrats de sous-traitance employant des travailleurs handicapés, dépenses liées à l'insertion professionnelle, dépenses visant à maintenir ou accueillir des personnes lourdement handicapées, dépenses d'aménagement des postes de travail.

- le décompte des dépenses prises en compte pour déterminer le taux d'emploi est également différent selon le secteur. Ainsi, les organismes du secteur public peuvent déduire l'ensemble des dépenses réalisées lors de l'appel à un ESAT, alors que celles du secteur privé ne peuvent déduire que la part du prix de la prestation représentant la masse salariale.

▪ **La notion d'effectifs prise en compte.**

Elle diffère selon que l'organisme dépend du FIPHFP ou de l'AGEFIPH.

- Pour le FIPHFP, le mode de calcul se fait en équivalent temps plein en matière d'assujettissement (pour déterminer le seuil des 20 emplois) mais, atteint ce seuil, c'est la notion d'effectif physique (1 agent rémunéré = 1 unité) qui est prise en compte pour le calcul du taux d'emploi.
- L'AGEFIPH travaille au contraire sur la notion d'unité bénéficiaire, dans laquelle le calcul des personnes assujetties se fait en ETP (le salarié compte pour 0,5 si son temps partiel est inférieur à 50 % et à 1 s'il est supérieur à 50 %). Se rajoutent en outre des minorations diverses de la contribution dues au titre des efforts consentis par l'employeur (coefficient de 0,5 pour emploi ou embauche d'un bénéficiaire de moins de 26 ans ou de 50 ans et plus, de 1, la première année, pour l'embauche d'un ex chômeur de longue durée...).
- Le dispositif de l'AGEFIPH est très complexe et pourrait être considérablement simplifié en adoptant le mode de calcul du FIPHFP : la base de calcul serait la prise en compte des effectifs physiques (1 emploi = 1 unité). Socialement, cela s'avèrerait positif parce que souvent l'état du TH l'empêche de travailler à temps plein et cela ne pénaliserait plus l'entreprise qui emploie un travailleur à temps partiel (24 % des TH travaillent en temps partiel). Cela permettrait en outre d'unifier les modes de décompte du secteur public et du secteur privé dont les différences sur ce point précis apparaissent difficilement compréhensibles.

En contrepartie de cet « avantage » pour les entreprises (le nombre de bénéficiaires augmentant) et, dans un souci de simplification, pourraient être supprimés les cas de minoration multiples qui viennent alourdir les modalités de calcul de la contribution.

## ANNEXE 5 (suite)

- Toujours dans un souci d'harmonisation, les services qui dépendent du FIPHFP devraient avoir la possibilité de décompter les emplois exigeant des conditions particulières équivalant aux ECAP du secteur privé. Ainsi, à titre d'exemple, les personnels opérationnels de la police et des douanes (de surveillance et d'intervention) ne sont pas reconnus comme entrant dans cette catégorie et dégradent donc les taux d'emploi de personnes handicapées employées dans ces services (alors que dans le champ de l'AGEFIPH, ils entraînent une minoration des sommes versées).

Cette réglementation paraît peu cohérente car comment justifier que les emplois d'ambulancier ou de convoyeur de fonds ou de vendeur polyvalent de grand magasin soient reconnus comme ECAP alors que celui d'un policier ou d'un douanier d'un groupe opérationnel ne l'est pas ? Ce raisonnement vaut aussi pour les stagiaires (décomptés par l'AGEFIPH et pas par le FIPHFP) puisque l'administration a prévu un dispositif de recrutement et de défraiement de cette catégorie, afin d'en favoriser l'accueil.

- On peut observer que les emplois réservés (pour les anciens militaires), que le FIPHFP décompte au titre de TH, peuvent représenter dans certains cas jusqu'à 10 % des effectifs assujettis (selon la Cour des comptes<sup>1</sup>) et cela fausse les éléments de comparaison avec le secteur privé.
- Le rapprochement des règles de gestion des deux organismes s'avère indispensable. Peut-être ce rapprochement serait-il facilité si, au sein du comité national du FIPHFP, figurait un représentant du ministre chargé de l'Emploi.

---

<sup>1</sup> Cour des Comptes, Inégalité de traitement entre secteur public et secteur privé en ce qui concerne l'insertion professionnelle des personnes handicapées, référé 29 juin 2012 rendu public.

## **Personnalités qualifiées auditionnées**

- Mme Odile MENNETEAU, présidente de l'AGEFIPH et M. Stéphane CLAVE, directeur général
- M. Jean-Claude WATIEZ, directeur du FIPHFP et M. Philippe NICOLE, directeur adjoint
- Mme Marie-Claude HEQUET, adjointe au délégué ministériel au handicap des ministères économique et financier (D. FONTANA)
- M. Sébastien CITERNE, directeur général de l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA)
- M. Stéphane POUILLOT, directeur de l'ESAT Jules et Marcelle Lévy (Paris 12<sup>e</sup>)
- M. Rémi LANTREIBECQ, responsable des « achats responsables » au sein du Service des achats de l'Etat (SAE)

## **Membres du groupe de travail du CGEFi**

- Claudie BUISSON
- Jean-Pascal CODINE
- Alain CASANOVA
- Patrick DE GUERRE
- Bertrand GAUDIN
- Jean-François GUTHMANN
- Michel LE HALLE
- Eric NOUVEL
- Pierre PONCHARRAU
- Alain ROCHON
- Bruno ROSSI
- Elisabeth ROURE
- Jean-Pierre SEKELY
- Alain TESSIER