

---

# POLITIQUES DE L'EMPLOI ET PERSONNES HANDICAPÉES

---

## DE QUOI PARLE-T-ON ?

---

---

La politique de l'emploi recouvre deux séries de dépenses qui sont estimées en 2010 à 50 milliards d'euros<sup>1</sup>. Les premières, dites générales, consistent en des baisses de charges sur les bas salaires et les deuxièmes, dites ciblées, comportent des dépenses passives, lorsqu'elles apportent un soutien financier aux demandeurs d'emploi, et actives, qui correspondent à l'ensemble des mesures qui aident les chômeurs à retrouver un emploi (formation professionnelle, incitation à l'emploi, services publics de l'emploi)<sup>2</sup>.

Au-delà des mesures universelles de la politique de l'emploi, la politique de l'emploi en faveur des personnes handicapées est composée par des mesures spécifiques (emploi protégé, dépenses de l'AGEFIPH, du FIPHFP en faveur de l'insertion et du maintien et de la formation, etc.).

En 2010 (voir données en annexe) :

- Montant total de la politique de l'emploi en faveur des personnes handicapées : 4,2 milliards d'euros en 2010 (+16,9 % par rapport à 2008).
- Montant total estimé pour la politique de l'emploi en France en 2011 : 85,4 milliards d'euros (DARES) dont :
  - 46,7 milliards de dépenses ciblées,
  - 38,6 milliards de dépenses générales.

## LES POLITIQUES DE L'EMPLOI ET « ENTREPRISES, TRAVAIL ET HANDICAP 2025 »

---

---

Les politiques de l'emploi sont un des axes centraux de la politique publique aux différentes échelles et acteurs de la décision publique (État, partenaires sociaux, régions...).

Elles sont questionnées quant à leur efficacité dans un contexte de chômage durable élevé et de dépenses publiques contraintes.

Les réformes régulières, portent à la fois sur les dépenses générales (cf. le Pacte pour l'emploi et la baisse des charges pesant sur le travail), les dépenses passives (les règles

---

<sup>1</sup>Fontaine François et Malherbet Franck, « Chapitre 1. L'évolution des politiques de l'emploi », in François Fontaine et Franck Malherbet, *Accompagner les demandeurs d'emploi*, Presses de Sciences Po « Sécuriser l'emploi », 2013.

<sup>2</sup> Une partie seulement de la politique de l'emploi en faveur des personnes handicapées relève de ces dépenses passives et actives qui bénéficient à tous les salariés : l'indemnisation du chômage au même titre que les autres salariés, l'emploi protégé et la réadaptation (pour un montant représentant 7 % des dépenses actives), le bénéfice d'emplois aidés, l'accès à la formation professionnelle (centre AFPA), les dépenses de Pôle emploi...

d'indemnisation, qui représentent 60 % du total en 2011(DARES)), et actives, avec par exemple la récente réforme de la formation professionnelle (voir fiche correspondante).

## QUESTIONS CLEFS POUR « ENTREPRISES, TRAVAIL ET HANDICAP » D'ICI À 2025

---

- De grands manquements de l'appareillage statistique.
- Les contrats aidés et les emplois de droit commun au bénéfice des personnes handicapées.
- L'objectif d'une plus grande banalisation des dispositifs des politiques de l'emploi en faveur des personnes handicapées, pour recentrer les structures et les dispositifs spécialisés sur les publics en grande difficulté.
- L'évolution des moyens consacrés aux publics les plus éloignés de l'emploi (mutualisation).
- L'évolution des passerelles entre ESAT/EA et le milieu ordinaire.
- La mise en place de moyens financiers et humains pour la sécurisation/— accompagnement des parcours des personnes handicapées.
- La mise en place d'un système de bonus/malus.
- L'impact des politiques sociales et des critères d'attribution de l'AAH et des prestations compensatoires sur l'accès au marché du travail ordinaire (freins, risque de perte financière, trappe à activité).
- Les pressions portant sur les ESAT/EA pour intégrer des personnes licenciées lors de plans sociaux.

## ÉLÉMENTS CLEFS DE LA RÉTROSPECTIVE

---

### DYNAMIQUES GÉNÉRALES DES POLITIQUES DE L'EMPLOI

---

Avec la montée du chômage dans les années 70, se développent les politiques d'emploi qui s'attachent en premier lieu à palier sur le plan financier la perte de travail et, progressivement, à accompagner les demandeurs d'emploi.

Les politiques de l'emploi en France se caractérisent par une montée en puissance des mesures générales, actives et passives depuis 1970, avec deux enjeux clés : les jeunes et les seniors (avec des résultats inégaux), et un recours croissant aux contrats aidés.

### DES POLITIQUES ACTIVES DE L'EMPLOI

---

Progressivement, les politiques de l'emploi deviennent plus actives et globales. Il s'agit de favoriser l'adéquation entre les qualifications offertes et demandées, en s'appuyant sur la formation professionnelle. Cet ensemble de réformes, dites d'« activation » de la dépense, a été combiné avec l'objectif régulièrement réaffirmé de « flexisécurité » visant à favoriser une plus grande flexibilité du contrat de travail, tout en permettant un accompagnement des parcours professionnels par la formation et l'aide à la mobilité.

---

## ÉVOLUTION DES MODES D'INTERVENTION DE L'ÉTAT EN DIRECTION DES POPULATIONS FRAGILES (SENIORS, JEUNES)

---

Dans les années 80 puis 90, de nouveaux volets sont mis en place : principalement une politique de retrait des séniors du marché du travail, qui a perduré jusqu'à récemment, et des mesures en faveur de l'insertion des jeunes, en particulier le développement des formations en alternance.

---

### LES POLITIQUES D'EMPLOI EN FAVEUR DES JEUNES PEU QUALIFIÉS

---

Extrait du document Insee : *France Portrait social*, édition 2011. Dossier : Les politiques d'accès à l'emploi en faveur des jeunes...

« Depuis plus de trente ans, le taux de chômage des jeunes est supérieur à 15 % et il a régulièrement franchi les 20 %. Face à ce constat, des mesures de politique de l'emploi se sont succédé pour favoriser l'insertion des jeunes dans l'emploi. La palette des interventions recouvre les contrats subventionnés par l'État et les autres formes de baisse du coût du travail, spécifiques aux jeunes ou non, les formations en alternance, les parcours individualisés d'accompagnement vers l'emploi. Les dispositifs comportant un fort contenu en formation, ainsi que les formules créant les conditions d'un accompagnement des jeunes au long de leur phase d'insertion dans la vie professionnelle, ont pris une importance croissante depuis le courant des années 1990. Fin 2010, 24 % des emplois occupés par des jeunes de moins de 26 ans bénéficient d'une aide de l'État, soit 665 000 emplois ; à cette même date, 274 000 jeunes peu qualifiés sont accompagnés par les missions locales dans leur recherche d'emploi durable. »

---

### LES POLITIQUES D'EMPLOI ET LES SÉNIORS

---

Longtemps la politique en faveur des séniors a consisté en leur retrait du marché du travail par les préretraites et les dispenses de recherche d'emploi, politique dénommée de « consensus à la française » entre État, patronat et syndicat. Il semble que la tendance soit inversée avec la réelle diminution des préretraites et le changement des règles de dispense d'emploi. Cependant, dans un contexte de réforme des retraites, la France reste classée presque au dernier rang des pays de l'OCDE pour l'âge effectif de départ à la retraite. En 2012, il est estimé à 59,7 ans pour les hommes et à 60,0 ans pour les femmes, contre respectivement 64,2 ans et 63,3 ans dans la zone OCDE.

#### **Note DARES (2011) :**

Politique du marché du travail (PMT) = 85,4 milliards d'euros

Dépenses générales = 38,6 milliards

Dépenses ciblées = 46,7 milliards.

Après deux années de forte hausse du fait du plan de relance (2009-2010) destiné à contrer les effets de la crise économique, ces dépenses se replient (-9 % en euros constants), à un niveau proche de celui d'avant 2009 (2,2 points de PIB en moyenne sur 2006-2008).

## DYNAMIQUE SPÉCIFIQUE « POLITIQUES DE L'EMPLOI ET PERSONNES HANDICAPÉES »

---

Les politiques de l'emploi en faveur des personnes handicapées se caractérisent par un développement progressif du principe de discrimination positive et une stratégie indifférenciée selon le type de handicap et le profil des publics concernés. Elles se spécialisent également sous l'impulsion des Cap emploi, de la formation professionnelle *via* les Centres de rééducation professionnelle (CRP) et par les soutiens spécifiques de l'AGEFIPH.

Dans un contexte budgétaire contraint, les financements dédiés à l'emploi des personnes handicapées progressent significativement sur la période.

---

## LA POLITIQUE EN MATIÈRE D'EMPLOI EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES ET LE PRINCIPE DE LA « SÉGRÉGATION »

---

Durant une grande partie du XX<sup>e</sup> siècle, la politique en matière d'emploi des personnes handicapées a été marquée par la mise en place de dispositifs spécifiques, généralement sous l'impulsion du mouvement associatif et des parents (création de lieux de travail spécifique comme les Centres d'aide par le travail (CAT), de formations spécialisées selon le handicap, en particulier pour les personnes handicapées visuelles, de centres de réadaptation suite à la Première Guerre mondiale, etc.).

L'insertion est relancée dans les années quatre-vingt-dix<sup>3</sup> « à la fois comme objectif et comme une réponse aux problèmes de place dans les structures spécialisées ». À cette époque, deux conceptions s'affrontent :

L'une met en avant la nécessité de l'adaptation. Dans cette optique, le milieu ordinaire est réservé à ceux dont le niveau est suffisant pour profiter de cette insertion ;

l'autre met en avant le fait que l'insertion doit s'appuyer sur des dispositifs de droit commun adaptés, ce qui doit améliorer la situation de l'ensemble de la population...

Les orientations politiques des années quatre-vingt-dix sont marquées par les hésitations entre ces deux conceptions.

---

## L'INSERTION EN MILIEU ORDINAIRE SOUS L'IMPULSION D'UN CADRE LÉGISLATIF CONTRAIGNANT

---

Par la loi de 1987, puis par celle de 2005 concernant l'obligation d'emploi des personnes handicapées et la mise en place de système coercitif, un principe de discrimination positive est mis en place dans le droit du travail, au nom du principe d'égalité.

En parallèle de ce principe de discrimination positive, des structures spécialisées détenant des compétences spécifiques émergent pour permettre le passage vers l'insertion en milieu ordinaire des personnes handicapées (Cap emploi...).

---

<sup>3</sup> Comprendre les politiques sociales, Valérie Löchen, 4<sup>ème</sup> édition, Dunod2013.

---

## UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI INDIFFERENCIÉE EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES

---

La politique de l'emploi nationale est centrée sur les publics les plus fragiles (jeunes, seniors, personnes sans qualification), avec la mise en œuvre de mesures adaptées à leurs caractéristiques. La politique en faveur des personnes handicapées tient en partie compte de leur situation de handicap, mais pas des autres caractéristiques (jeunes peu ou pas qualifiés, travailleurs vieillissants).

C'est en quelque sorte la logique de compensation du handicap qui tire la politique de l'emploi en faveur des personnes handicapées, sans forcément prendre en compte les autres dimensions, les autres difficultés d'accès et de maintien en emploi des personnes handicapées, plus ou moins corrélées à leur situation de personne handicapée.

À la différence de la population générale, la problématique de l'emploi des personnes handicapées est considérée de manière globale, des jeunes jusqu'aux seniors sans différenciation. Une catégorisation de la population handicapée trouverait toute son utilité en intégrant notamment la question de l'augmentation du handicap avec l'âge.

---

## L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES FORTEMENT SOUTENU PAR LES FINANCES PUBLIQUES, MALGRÉ UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE DIFFICILE

---

Malgré un contexte économique sous tension, l'État, les collectivités locales, en particulier les départements et la Sécurité sociale, contribuent massivement au financement de la politique du handicap. Les dépenses publiques « handicap » ont évolué de 32,4 % sur la période 2005-2010 inclus, avec un rythme annuel moyen de croissance de 5,5 %, passant de 28,1 Mrd€ à 37,2 Mrd€ (*Rapport du Gouvernement au Parlement sur la mise en œuvre de la politique nationale en faveur des personnes handicapées. 2012*).

---

## POINT SUR LES PRINCIPALES LOIS EN FAVEUR DE L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS L'EMPLOI

---

La loi du 23 novembre 1957 introduit la notion de travailleur handicapé.

La loi d'orientation du 30 juin 1975 confie la reconnaissance du handicap et l'aide au reclassement professionnel à la COTOREP<sup>4</sup>.

Fondée sur une logique de discrimination positive destinée à rétablir l'égalité des chances, la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés instaure l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) égale à 6 % de l'effectif salarié à l'ensemble des employeurs, les administrations de l'État, ainsi que les établissements privés ayant vingt salariés ou plus. Le caractère contraignant de l'obligation a pour contrepartie une grande souplesse dans les modalités d'exécution.

L'impact de la conception du handicap sur les orientations publiques, dont les orientations de l'emploi, est devenu plus significatif en 2001. En France, après trente ans d'existence, la loi d'orientation du 30 juin 1975 en faveur des personnes handicapées a fait place à la loi du

---

<sup>4</sup> Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel

11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances. La participation et la citoyenneté des personnes handicapées posent le principe de non-discrimination des personnes handicapées, en particulier dans le domaine de l'emploi, en promouvant l'accès aux dispositifs de droit commun et en faisant du travail en milieu ordinaire une priorité.

La loi de 2005 : des dispositifs volontaristes et coercitifs

Aux termes de la loi de 2005, « l'État est responsable de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés », qui est pilotée au sein des instances de droit commun en tant que partie intégrante de la politique générale de l'emploi.

La rénovation du dispositif d'obligation d'emploi : la loi maintient le quota de 6 % de travailleurs handicapés pour tout établissement dont l'effectif atteint ou dépasse vingt salariés, tout en introduisant des évolutions majeures (voir annexe : « rénovation du dispositif d'obligation d'emploi »).

C'est en priorité par l'emploi ordinaire que doit se réaliser l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

La loi « Handicap » consacre un changement radical de philosophie ; la question de l'emploi des personnes handicapées n'est plus appréhendée à partir de l'incapacité de la personne, dont la capacité n'était jugée que résiduelle ; l'objectif est désormais de partir de l'évaluation de ses capacités.

Le soutien aux secteurs adaptés et protégés :

- Les ateliers protégés sont devenus des Entreprises adaptées (EA), qui sont désormais des entreprises à part entière.
- Les dispositifs destinés à encourager l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés sont enrichis. Tout d'abord, la loi met à la charge de l'employeur une obligation générale de prendre « les mesures appropriées » pour permettre aux travailleurs handicapés « d'accéder ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée ».
- Les MDPH<sup>5</sup> disposent des compétences pour évaluer « l'employabilité » des personnes handicapées, afin de mieux orienter celles-ci, une fois leur projet professionnel élaboré, vers le marché du travail.
- Les modalités de rémunération des travailleurs handicapés accueillis en ESAT<sup>6</sup> sont renouvelées en les encourageant à évoluer professionnellement et en impliquant davantage les structures de travail protégé. Conformément au nouveau dispositif de rémunération entré en application au 1er janvier 2007, tout travailleur handicapé accueilli en ESAT bénéficie d'une rémunération dont le montant est compris entre 55 % et 110 % du SMIC.

## DYNAMIQUES EN COURS « POLITIQUES DE L'EMPLOI »

---

La dynamique des politiques de l'emploi se concentre sur les publics en difficulté, les jeunes peu qualifiés (*difficultés d'insertion durable de certains publics, notamment les jeunes sans qualification en difficulté sociales*) et le maintien dans l'emploi des seniors.

---

<sup>5</sup> Maisons départementales des personnes handicapées

<sup>6</sup> Établissements et services d'aide par le travail

---

## RECOURS AUX CONTRATS AIDES POUR FAVORISER L'EMPLOI DES PUBLICS EN DIFFICULTÉ

---

Parmi les évolutions marquantes de ces dernières années, on notera le recours massif et accentué depuis la crise de 2008, aux emplois aidés. Les premiers contrats aidés ont été lancés en 1977 et, depuis, tous les gouvernements ont eu recours à ce type d'instrument. À l'origine, ces emplois aidés sont à destination des jeunes, les plus exposés à la hausse du chômage. Progressivement, ces dispositifs se sont élargis aux publics les plus vulnérables, atteignant jusqu'à plus de deux millions de personnes.

---

## DES POLITIQUES DE L'EMPLOI ORIENTÉES VERS LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS AVEC DES RÉSULTATS NUANCES

---

Suite aux différentes réformes du système de retraite, l'État tente d'accentuer les politiques de maintien dans l'emploi des seniors, notamment par des mesures telles que : la retraite progressive, le cumul emploi-retraite et la surcote. Ainsi, selon l'OCDE, si l'emploi des seniors a légèrement progressé en France, comme dans presque tous les pays de l'OCDE durant la crise, le taux d'emploi des seniors (55-64 ans) reste en dessous des moyennes internationales : en 2012, 44,5 % des seniors étaient en emploi, contre 48 % en moyenne européenne et 54 % en moyenne de l'OCDE.

Cependant, un signe encourageant est l'emploi des jeunes seniors, qui a nettement progressé. Le taux d'emploi des 55-59 ans (67 % en 2012) a atteint un niveau plus élevé que les moyennes internationales (63 % en moyenne européenne et 66 % en moyenne de l'OCDE). (Voir en annexe les recommandations préconisées par l'OCDE pour favoriser l'emploi des seniors).

---

## DYNAMIQUES EN COURS « POLITIQUES DE L'EMPLOI ET PERSONNES HANDICAPÉES »

---

Les politiques de l'emploi en faveur des personnes handicapées s'orientent vers un soutien à la formation professionnelle, l'accompagnement vers l'emploi, l'employabilité, avec un effort particulier porté sur le maintien dans l'emploi et la fluidité entre le milieu ordinaire et le secteur adapté et protégé.

Les axes récents des politiques publiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées, notamment exposés lors du dernier comité interministériel consacré à ces questions à l'automne 2013, montrent en creux un certain nombre d'axes de progrès.

---

## L'ACCÈS DES PERSONNES HANDICAPÉES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

---

Dans la logique d'inclure un volet handicap dans la réforme de la formation professionnelle :

- Le renforcement de l'accès des travailleurs handicapés aux dispositifs de formation de droit commun. Des efforts importants ont été réalisés par l'ensemble des acteurs pour soutenir l'effort de formation de ce public : 570 M€ ont été mobilisés en 2010 (+38,5 % depuis 2008 et +58 % depuis 2006), pour former plus de 90 000 personnes handicapées (+21 % depuis 2008 et +47 % depuis 2006).

- La modernisation de l'offre de formation spécialisée pour les personnes handicapées (cf. fiche formation).

---

## L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

---

Les dispositifs en faveur de l'emploi des personnes handicapées sont largement orientés vers l'accès au travail (Cap emploi, Pôle emploi, mesures AGEFIPH, mesures FIPHFP, etc.). Pour autant, les dispositifs d'accompagnement dans l'emploi sont plutôt modestes ou réduits et s'inscrivent peu dans la durée. L'entrée dans le monde du travail ordinaire est souhaitée, sans qu'il existe forcément les moyens de pérenniser cet objectif.

Les Cap Emploi ont tendance, selon les évaluations, à prendre en charge des personnes aisément insérables. Les personnes les plus lourdement handicapées, qui auraient le plus besoin d'un accompagnement spécifique, sont souvent orientées par défaut vers Pôle emploi.

En 2010, plus de 114 000 personnes handicapées ont été placées dans l'emploi par Pôle emploi et les Cap emploi, pour un effort financier de 97,70 M€, assuré à 58 % par l'AGEFIPH, à 26,9 % par Pôle emploi et à 15,1 % par le FIPHFP.

---

## REFORMES STRUCTURELLES EN MATIÈRE D'ORIENTATION ET D'EMPLOYABILITÉ, AFIN DE FAVORISER L'ACCÈS A L'EMPLOI

---

Depuis 2008, l'État souhaite porter ses efforts sur une évaluation plus systématique de l'employabilité des demandeurs de l'allocation adultes handicapés (AAH), afin de proposer un projet professionnel et un parcours vers l'emploi répondant aux aspirations des personnes handicapées.

---

## ENCOURAGEMENT AU RESPECT DE L'OETH

---

L'encouragement au respect de l'OETH passe par des contributions financières à l'AGEFIPH renforcées pour les entreprises n'ayant engagé aucune action handicap, par l'incitation des employeurs à se rapprocher de l'obligation d'emploi de 6 % et par l'intégration des contrats de sous-traitance passés avec les travailleurs indépendants handicapés dans les modalités d'accomplissement partiel de l'obligation d'emploi.

---

## LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI CONSTITUE UN ENJEU IMPORTANT POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

---

15 % des personnes handicapées le sont de naissance (AGEFIPH) 85 % des handicaps apparaissent au cours de la vie (AGEFIPH)
---

Le vieillissement et les maladies non-professionnelles survenant en cours de vie constituent la première cause de handicap (46 % des cas). Les accidents du travail et les maladies professionnelles sont à l'origine de 17 % des déficiences.

Le budget maintien dans l'emploi a augmenté de 39 % par rapport à 2008, pour un financement de 19,80 M€ en 2010, ce qui, au regard de l'ensemble de la dépense publique affectée à l'emploi des personnes handicapées, semble très modeste.

---

## DES OBJECTIFS SONT FIXES FACE A LA FAIBLE MOBILITÉ AU SEIN DU SECTEUR ADAPTE ET PROTÉGÉ ET AVEC LE SECTEUR ORDINAIRE

---

- Développer les passerelles entre secteur protégé, secteur adapté et les entreprises en encourageant les mises à disposition et embauches de travailleurs handicapés d'ESAT ou d'entreprises adaptées dans les entreprises ou les administrations.
- Développer le recours des acheteurs privés et publics aux ESAT et entreprises adaptées avec une base de données nationale référençant l'ensemble des structures ESAT/EA.

---

## LES HYPOTHÈSES D'ICI À 2025

---

---

### HYPOTHÈSES 1 (TENDANCIELLE). LA MISE SOUS TENSION DES MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

---

- Les politiques bénéficient de budgets stabilisés avec un taux moyen pour les entreprises devant respecter l'OETH autour de 4 % de l'emploi ; des dispositifs incluant des publics toujours plus nombreux et éloignés de l'emploi (problématiques psychiques, sociales notamment) ; des outils plutôt centrés sur les publics les plus proches de l'emploi, réservant aux publics fragiles les structures spécialisées (EA, ESAT) et occupationnelles sous tension croissante. Avec l'allongement de la durée du travail, extension de la notion de handicap liée au travail.

*Toile de fond : une politique de l'emploi centrée sur les publics fragiles et l'activation des dépenses à l'efficacité insatisfaisante.*

Les financements dédiés à l'emploi des personnes handicapées sont stabilisés dans un contexte budgétaire contraint, avec un taux moyen d'obligation d'emploi autour de 4 %, permettant la poursuite des financements.

Les politiques de l'emploi en faveur des personnes handicapées se spécialisent autour des structures dédiées (Cap emploi, formation professionnelle *via* les centres de réorientation professionnelle (CRP), le soutien spécifique de l'AGEFIPH) et s'orientent principalement vers les publics les plus proches de l'emploi.

Les financements AGEFIPH se réorientent progressivement vers les politiques de maintien dans l'emploi. Les politiques sociales et notamment les critères d'attribution de l'AAH et des prestations compensatoires ont un impact très négatif sur l'accès au marché du travail ordinaire, avec leurs freins, les risques de perte et « les trappes à activité ».

Les personnes en grande difficulté sociale sont intégrées dans les dispositifs destinés aux personnes handicapées, dans l'optique de rechercher des solutions pour les publics les plus fragiles.

La séparation entre le secteur adapté et protégé et le marché du travail ordinaire est étanche et il n'existe pas de réelle obligation de sortie des ESAT et EA. La sécurisation des parcours et l'accompagnement du travail en milieu ordinaire ne bénéficient pas d'investissements significatifs.

Les jeunes sans qualification et en grande difficulté sociale n'accèdent pas à une insertion durable. Les contrats aidés sont sollicités et les dépenses consacrées à l'emploi sont activées avec une efficacité insatisfaisante.

## HYPOTHÈSE 2. UNE POLITIQUE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES RÉORIENTÉES ET VOLONTARISTE

---

- La politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées vise à atteindre un objectif de taux d'emploi au niveau national de 45 à 60 %. Dans un contexte budgétaire relativement moins contraint, cette politique s'appuie sur le développement significatif du secteur adapté et protégé en relation avec les actions des entreprises soumises à l'obligation emploi (possibilité de réorienter une partie de l'effort vers le secteur protégé et adapté au-delà des 3 %). L'État renvoie une partie du financement des handicaps apparus en cours de carrière et liés au travail à la charge des entreprises.

*Cette politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées s'inscrit dans une politique de l'emploi volontariste, centrée principalement sur les publics fragiles et l'activation des dépenses à l'efficacité satisfaisante.*

L'Union européenne impose un taux d'emploi des personnes handicapées de 60 %, (+15 points).

La politique vis-à-vis des entreprises est revisitée. Les financements accordés aux entreprises, même proches du taux de 6 %, sont pérennisés, les obligations et leurs modalités sont révisées (des systèmes de bonus-malus, un taux fixé à 4 % avec 4 % en emploi indirect dirigé vers les ESAT-EA, etc.).

Des objectifs de taux emploi sont définis selon le type de handicap et l'éloignement des travailleurs handicapés du marché du travail en milieu ordinaire ou spécialisé (handicap cognitif ou psychique).

Les dispositifs d'accès à l'emploi pour les publics les moins fragiles ou les plus proches de l'emploi sont banalisés. Une politique globale d'accompagnement de la personne vers le travail et de sécurisation des parcours est déployée.

Le nombre de places en ESAT et EA se développe en fonction de la demande. Des taux de sortie de ces structures vers le milieu ordinaire sont imposés, pour notamment limiter l'impact financier.

Les politiques sociales, notamment les critères d'attribution de l'AAH et les prestations compensatoires, favorisent l'accès au marché du travail ordinaire (cumul possible, flexibilité).

Les dépenses consacrées à l'emploi sont activées ; les politiques ciblées sur les publics fragiles obtiennent des résultats satisfaisants. Un recours massif aux contrats aidés et aux moyens de baisser le coût du travail des moins qualifiés est engagé.

Certains publics et notamment les jeunes sans qualification et en difficulté sociale parviennent à s'insérer sur le marché du travail.

### HYPOTHÈSE 3. UNE BANALISATION DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES QUI INTÈGRE LES DISPOSITIFS EN FAVEUR DES PUBLICS FRAGILES

---

- Une politique qui intègre les dispositifs en faveur des publics fragiles. Ces dispositifs sont eux-mêmes profondément rénovés et territorialisés, en favorisant les parcours sécurisés et fluides.

*Cette politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées s'inscrit dans une politique de l'emploi volontariste, centrée principalement sur les publics fragiles et l'activation des dépenses à l'efficacité satisfaisante.*

L'obligation d'emploi est globalisée à l'ensemble des publics fragiles, les séniors, les jeunes sans qualification, les personnes handicapées, etc.

Des dispositifs d'accès et de maintien dans l'emploi sont dédiés à ces publics, y compris pour les structures de travail protégé est adopté (fusions des EA, des EI et des ESAT).

Une politique globale d'accompagnement de la personne vers le travail et en poste se développe ainsi que la sécurisation des parcours. Cette politique est régionalisée, ce qui induit des disparités territoriales fortes.

Les politiques sociales et notamment les critères d'attribution de l'AAH et prestations compensatoires favorisent l'accès au marché du travail ordinaire (cumul possible, flexibilité, etc.).

Les dépenses consacrées à l'emploi sont activées, les politiques ciblées sur les publics fragiles obtiennent des résultats insatisfaisants.

Un recours massif aux contrats aidés et aux moyens de baisser le coût du travail des moins qualifiés est engagé. L'insertion de certains publics, notamment les jeunes sans qualification en difficulté sociale, est en partie résolue.

#### DOCUMENTS

---

- Comprendre les politiques sociales, Valérie Löchen, 4<sup>e</sup> édition, Dunod 2013.
- Fontaine François et Malherbet Franck, « chapitre I. L'évolution des politiques de l'emploi », in François Fontaine et Franck Malherbet, *Accompagner les demandeurs d'emploi*, Presses de Sciences Po « Sécuriser l'emploi », 2013.
- Rapport du Gouvernement au Parlement sur la mise en œuvre de la politique nationale en faveur des personnes handicapées 2012.

## ENTREPRISES, TRAVAIL ET HANDICAP 2025

---

Première étude prospective de cette ampleur réalisée en France sur cette thématique, elle propose **une vision partagée des évolutions possibles à l'horizon 2020-2025, fondée sur des scénarios réalistes**. L'objectif étant de se doter des moyens d'anticiper, de se préparer à ces éventuels changements et d'offrir aux acteurs concernés des clés pour mieux agir. L'autre originalité forte de cette démarche réside dans la co-élaboration de cette étude, sur un mode participatif, par un grand nombre d'acteurs qui donne lieu à des échanges et productions intermédiaires favorisant la construction de la réflexion.

Étude prospective à l'initiative de la Société Générale et de l'ADAPT

Réalisé avec : Aéroports de Paris / Agefiph / BPCE / Malakoff Médéric / Orange / SAGE / SNCF

Pilotée par le GERPA (Groupe ressources prospective) avec les Jardins de la Cité et Handirect

Conseiller scientifique : Philippe Durance, Professeur titulaire de la Chaire de prospective et développement durable, Conservatoire national des arts et métiers.

## UNE BASE D'INFORMATION PROSPECTIVE

### AU SERVICE DE L'ENSEMBLE DES PARTIES PRENANTES

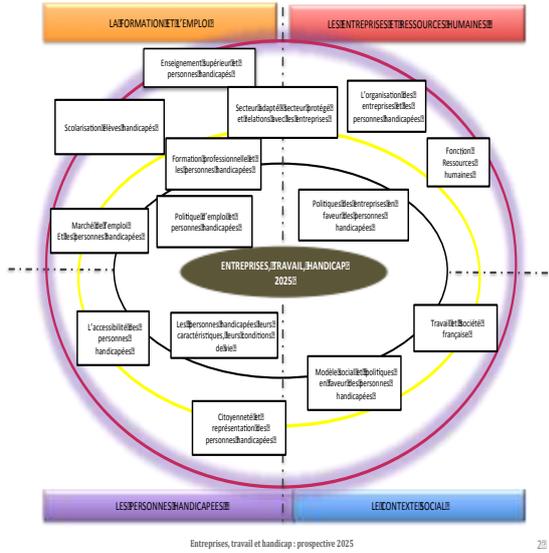
---

Cette étude a donné lieu à la constitution de la première base d'information rétro-prospective partagée par les différents acteurs dont l'objectif est de permettre au-delà de son utilisation au profit de cette étude d'améliorer l'information, la connaissance et la compréhension de notre sujet « Entreprises, travail et handicap ». Cette base d'information est mise à disposition de tous les acteurs concernés sous un format libre d'accès.

Elle est constituée de quatorze dossiers prospectifs d'une quinzaine de pages chacun qui retracent les évolutions passées, présentes et les hypothèses sur l'avenir des principaux facteurs qui vont jouer un rôle sur « Entreprises, travail, handicap 2025 ». Ces dossiers sont le fruit d'un important travail documentaire, de recueil d'avis d'experts au travers d'entretiens et de travaux collectifs du groupe de travail.

**La base d'information prospective est mise à disposition de l'ensemble des parties prenantes sur un site internet qui public à partir de l'automne 2015 sur <http://www.travail-handicap2025.fr>**

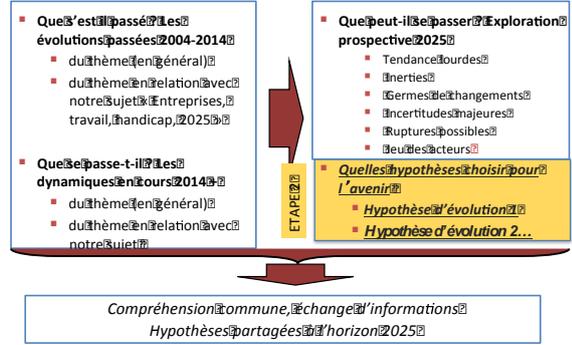
**LES DOSSIERS PROSPECTIFS**



Entreprises, travail et handicap : prospective 2025

25

**Les dossiers prospectifs de la base d'information prospective**



Entreprises, travail et handicap : prospective 2025