

Contribution du CNCPH

relative aux travaux de préfiguration de France Travail

Assemblée plénière du 16 décembre 2022

Objet de la contribution : France travail

2 annexes : Annexe 1 formation et annexe 2 indicateurs

Rappel du contexte

Créé par la loi du 30 juin 1975, le Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH) est une instance consultative placée auprès de la Ministre chargée des personnes handicapées, qui implique et organise la participation des personnes handicapées ou de leurs représentants à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique du handicap. Aujourd'hui composé de 160 membres et présidé par Jérémie Boroy, le CNCPH veille à une meilleure représentation des personnes handicapées en son sein et renforce leur participation à la co-construction des politiques publiques.

La présentation de France Travail faite le 23 septembre 2022 par le Ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion Olivier Dussopt, lors de la réunion des parties prenantes a posé une approche « inclusive » des publics accompagnés. Le CNCPH est particulièrement attaché à cette approche inscrivant les personnes en situation de handicap dans le droit commun.

La mutualisation des moyens et la coordination des acteurs énoncées comme préalables rejoignent les préoccupations CNCPH.

La contribution que nous portons met l'accent sur des points essentiels pour permettre aux personnes que nous représentons d'être actrices de leur parcours professionnel.

En préambule des points que nous allons développer, le CNCPH affirme la nécessité que la non-discrimination et l'accessibilité (physique, technique et organisationnelle) soient des axes transversaux qui président à l'ensemble des travaux et aux actions qui en découleront. Il demande aussi à ce que la compensation soit systématisée pour les personnes qui en ont besoin à chaque étape de leur parcours.

Recommandations :

- ✓ Etablir des processus de non-discrimination à chaque étape du parcours,
- ✓ Faire de l'accessibilité physique, technique et organisationnelle une réalité pour les personnes accompagnées.

1. Le diagnostic.

Le diagnostic est un élément essentiel pour permettre aux personnes de décider de son avenir professionnel. L'accessibilité des entretiens, qui seront assurés par les conseillers

à l'insertion (de Pôle emploi, cap emploi, d'une mission locale, etc.), doit être prévue et mise en œuvre dès le premier entretien. Aussi, les candidats doivent pouvoir exprimer en amont, si nécessaire, un besoin particulier. Le diagnostic de premier rendez-vous doit comporter 2 temps pouvant se faire sur 2 rendez-vous distincts sur simple demande de la personne :

- Informations précises sur le temps d'indemnisation et les ressources sur la période
- Diagnostic professionnel retraçant le parcours de la personne, ses compétences, ses souhaits, ses contre-indications médicales éventuelles pour ne pas qu'elle ait à les répéter à chaque entretien et que les ateliers, les offres de formation ou les offres d'emploi soient adaptées.

Ces rendez-vous sont denses et contiennent de nombreuses informations, les demandeurs d'emploi doivent donc pouvoir retrouver le contenu de ces entretiens dans leur espace personnel.

Les modalités d'échanges à venir (mail, courrier, téléphone...) entre le conseiller et la personne doivent être définis au préalable pour permettre à la personne d'être actrice de son parcours professionnel.

Le diagnostic doit être un outil agile au service de la personne et du conseiller, il est donc essentiel qu'il soit réactualisé régulièrement avec la personne.

Pour les personnes en situation de handicap et/ou rencontrant des problèmes de santé, le diagnostic doit aussi permettre de mettre en place un travail d'identification des moyens de compensation nécessaires afin de faciliter le moment venu une entrée en formation ou en emploi.

Le diagnostic doit poser les bases de la mise en œuvre d'un plan d'action.

Recommandations :

- ✓ Proposer des rendez-vous en 2 temps pour permettre aux personnes de mieux s'appropriier les informations reçues,
- ✓ Définir les modalités d'échange avec le conseiller en amont du premier rendez-vous,
- ✓ Réinterroger régulièrement le diagnostic pour le réactualiser avec les nouveaux éléments de parcours de la personne,
- ✓ Identifier si nécessaire en amont d'une formation ou d'un emploi, les moyens de compensation nécessaires,
- ✓ Consigner dans l'espace personnel du bénéficiaire les échanges et informations afin que la personne puisse s'y référer à tout moment.

2. Les services aux personnes, aux employeurs et aux conseillers.

- a) L'offre proposée aux personnes doit être accessible et lisible quel que soit le parcours choisi par le demandeur d'emploi et sa situation de santé (ex : temps de formation ou temps de travail adapté à la situation de santé...). Les publics accompagnés, même les plus autonomes ne peuvent pas bénéficier d'un accompagnement uniquement virtuel. Un plan d'action doit être mis en place avec conseiller référent prévoyant des rendez-vous en présentiel.

Pour certains publics à besoins particuliers, il est important qu'ils puissent maintenir leur collaboration avec le même conseiller tout au long de leur parcours et qu'ils soient accompagnés lorsqu'un changement intervient dans le suivi et le transfert de leur dossier.

L'accompagnement par les pairs doit être proposé et facilité en l'intégrant dans tous les dispositifs contribuant à l'accès et au maintien dans l'emploi.

Les jeunes en fin de scolarité ne sont pas ou peu accompagnés dans leur future recherche d'emploi. L'intervention du service public de l'emploi dans les établissements serait un atout pour accompagner les jeunes à effectuer leurs premières démarches et permettrait aussi de proposer de nouvelles compétences aux employeurs.

Recommandations :

- ✓ Adapter l'offre proposée aux personnes en tenant compte des règles d'accessibilité et de leur état de santé,
- ✓ Mettre fin aux accompagnements exclusivement virtuels,
- ✓ Intégrer systématiquement l'accompagnement par les pairs aux modalités proposées aux personnes,
- ✓ Proposer un plan d'action validé avec la personne à l'issu du diagnostic.

- b) L'offre aux employeurs doit prendre en compte la diversité des profils en recherche d'emploi et n'écarte aucun public. Lorsque la candidature d'une personne en situation de handicap est proposée, un accompagnement systématique de l'employeur doit être mis en place afin de l'informer sur les dispositifs existants et de l'accompagner dans la mise en place de l'aménagement technique ou organisationnel du poste de travail lorsque cela est nécessaire.

Pour certains parcours, l'offre de service à l'entreprise et à la personne ne doit pas s'arrêter à la signature du contrat. Un accompagnement pour éviter les ruptures de parcours devra être proposé. Il peut s'agir de l'emploi accompagné ou d'un suivi plus léger qui pourrait être opéré par le conseiller référent de la personne ou de l'entreprise ou par un conseiller en charge du suivi en emploi.

La sortie des accords agréés des entreprises, prévue par la loi 3DS (loi relative à « la différenciation, la décentralisation et la déconcentration » qui met fin au mécanisme d'accord exonérant de la contribution URSAAF liée à l'obligation d'emploi), ne doit pas se traduire par une baisse du taux d'emploi des travailleurs dits « handicapés ». Une offre d'accompagnement ciblée doit être proposée aux entreprises et conditionnée à des objectifs chiffrés.

Recommandations :

- ✓ Développer la diversité des profils proposés aux employeurs,
- ✓ Proposer un accompagnement facilitant l'embauche et l'accueil dans la structure de salariés ou d'agents en situation de handicap,
- ✓ Proposer différents niveaux d'accompagnement des employeurs après l'embauche pour prévenir les ruptures de contrat,
- ✓ Accompagner les entreprises à la sortie des accords pour maintenir et amplifier les politiques de recrutement initiées par l'entreprise.

- c) L'offre aux conseillers doit, elle aussi, s'adapter à la diversité des publics reçus. S'il est utopique de penser que chacun d'entre eux maîtrise l'ensemble de l'offre destinée aux personnes et aux entreprises, ils doivent être outillés et formés pour pouvoir mobiliser les ressources ou les relais utiles.

Les expertises techniques de certains conseillers (ex : la compensation) doivent être valorisées et mises au service des personnes et des entreprises. La mutualisation des moyens ne doit pas entraîner leur dispersion ou leur disparition.

Les conseillers doivent également bénéficier de moyens techniques et organisationnels pour accueillir les publics dans toute leur diversité.

Recommandations :

- ✓ Former l'ensemble des conseillers à l'accueil des personnes en situation de handicap pour connaître les relais et les ressources utiles,
- ✓ Valoriser les compétences techniques et professionnelles des conseillers en les mettant au service de l'accompagnement des personnes et des entreprises.

3. La formation

La formation, élément essentiel dans la recherche d'emploi et/ou la reconversion professionnelle, reste entre trop souvent inaccessible ou complexe à suivre pour certaines personnes en situation de handicap. En effet, certains publics ne sont pas toujours en capacité, en raison de leur état de santé, de suivre une formation 35H/semaine. La possibilité prévue par la loi de suivre une formation à temps partiel ou discontinu reste trop peu ou pas proposée par les organismes de formation. Le référentiel Qualiopi, s'il constitue un progrès, ne prévoit pas cette obligation. Aussi, il est nécessaire de modifier ce référentiel pour qu'il prenne en compte les besoins des personnes en situation de handicap.

Le groupe de travail formation a mis en avant la volonté d'harmoniser la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle. Les personnes en situation de handicap bénéficient d'un régime tenant compte des difficultés particulières rencontrées pour suivre une formation en raison de leur situation de handicap ou de leur état de santé. Aussi, nous demandons à ce que régime spécifique soit maintenu (annexe 1).

Recommandations :

- ✓ Faire appliquer la loi pour permettre de suivre une formation à temps partiel ou discontinu,
- ✓ Revoir le référentiel Qualiopi pour prendre en compte des besoins des personnes en situation de handicap,
- ✓ Maintenir le système de rémunération dérogatoire des personnes en situation en formation (cf : annexe1).

4. Le numérique

La lutte contre l'illectronisme est un enjeu majeur de l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

La mise en place d'outils de pilotage communs entre certains acteurs (ex : Pôle emploi/Cap emploi) est une valeur ajoutée pour le suivi des personnes et doit être encouragée.

Si le numérique est une opportunité pour de nombreuses personnes, il peut aussi être un frein à l'insertion quand il est inaccessible. De nombreux sites de recherche d'emploi, de tutoriels mis à disposition par les acteurs du service public de l'emploi sont inaccessibles à certains handicaps. Il est impératif que les nouveaux sites ou nouvelles applications créés

soient nativement accessibles et qu'une mise en conformité soit opérée de toute urgence pour les autres.

Le partage d'informations entre professionnels, s'il est une nécessité pour mieux accompagner les personnes, doit garantir le respect de la vie privée de la personne. Le secret partagé est une première réponse mais certaines données, notamment la pathologie d'une personne, ne doivent pas être partagées. Seules les contre-indications doivent apparaître.

Recommandations :

- ✓ Accompagner les demandeurs d'emploi à l'utilisation des outils numériques,
- ✓ Garantir l'accessibilité des logiciels d'accompagnement, de suivi ou de formation,
- ✓ Accélérer la mise en conformité des sites
- ✓ S'assurer du respect de la confidentialité des informations de santé

5. Gouvernance et pilotage

La coordination de France Travail, confiée à Pôle emploi, nécessite une coopération accrue entre les acteurs, que ce soit au niveau national ou local, sans créer pour autant d'instances trop chronophages. L'interopérabilité des SI et leur partage, sera une clé de la réussite de cette organisation.

Le CNCPH souhaite intégrer la gouvernance de France Travail afin de représenter les personnes handicapées et contribuer aux travaux avec son expertise.

Pour le CNCPH le pilotage de France Travail doit être très opérationnel :

- la nécessité de disposer de données récentes et fiables sur les publics accompagnés et sur l'efficacité des dispositifs proposés. Sur ce point, le CNCPH a mené un travail (annexe 2)
- la mise en place d'un suivi « d'acteurs périphériques » ayant un impact sur l'emploi (ex : les entreprises adaptées et ESAT)

Recommandations :

- ✓ Accélérer l'interopérabilité des SI des acteurs de France travail,
- ✓ Disposer de données fiables, fines et régulières pour piloter les politiques d'emploi (Cf : annexe 2),
- ✓ Mettre en place un suivi des « acteurs périphériques » ayant un impact sur l'emploi
- ✓ Permettre la représentativité des personnes en situation de handicap en intégrant le CNCPH au sein de la gouvernance de France Travail.

Vote de l'Assemblée plénière du CNCPH

Les membres du CNCPH, réunis en assemblée plénière, approuvent et adoptent la contribution.

ANNEXE 1

Contribution du CNCPH relative à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle (en situation de handicap)

> Références législatives :

- Décret no 2021-521 du 29 avril 2021 relatif à la simplification des **modalités de rémunération** des stagiaires de la formation professionnelle et des stagiaires effectuant divers stages mentionnés à l'article 270 de la loi no 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021
- Loi NOTRe, Promulguée le 7 août 2015, portant sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) a conclu le transfert de l'ensemble de la **Compétence Formation** aux **Régions** et notamment celle de la formation des **publics spécifiques** (personnes en situation de handicap notamment)
- Décret no 2020-1216 du 2 octobre 2020 relatif aux missions et aux conditions d'organisation et de fonctionnement des **établissements et services de pré orientation et de réadaptation professionnelle** pour les personnes handicapées
- Code du Travail : D. 6341-24-2, D. 6341-24-3, D. 6341-24-6, D. 6341-28-2, D. 6341-28-3, D. 6523-14-5 et D. 6523-14-6
- Décret n° 2022-477 du 4 avril 2022 relatif à la revalorisation de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle
- Décret n° 2021-670 du 28 mai 2021 relatif à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle
- Décret n° 2021-672 du 28 mai 2021 relatif à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle applicable aux jeunes de moins de vingt-six ans ayant eu une activité antérieure
- Décret n° 2021-601 du 17 mai 2021 modifiant le décret n° 2021-522 du 29 avril 2021 fixant les taux et les montants des rémunérations versées aux stagiaires de la formation professionnelle
- Décret n° 2021-521 du 29 avril 2021 relatif à la simplification des modalités de rémunération des stagiaires de la formation professionnelle et des stagiaires effectuant divers stages mentionnés à l'article 270 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020
- Décret n° 2021-522 du 29 avril 2021 fixant les taux et les montants des rémunérations versées aux stagiaires de la formation professionnelle
- Article 270 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021

> Déclinaison

Les Régions, cheffes de file de la formation professionnelle, délèguent à des prestataires (ASP Agence de Service et de Paiement, DOCAPOST) qui ont en charge le versement de la rémunération aux stagiaires de la formation professionnelle.

Attention : tous les textes relatifs à la rémunération font référence à l'ASP or ce n'est pas l'opérateur unique (exemple DOCAPOST)

> **Dispositions particulières aux personnes en situation de handicap :**

Pour les personnes en situation de handicap, la rémunération est égale à **100% du salaire brut moyen*** des 6 mois travaillés au cours des 12 derniers mois ou des 12 derniers mois travaillés au cours des 24 derniers mois (selon les situations). La rémunération plus favorable pour les personnes en situation de handicap varie entre **685€ et 1932,52 € nets** par mois, en fonction de la durée des emplois précédents.

À préciser que cette rémunération :

- est imposable,
- est soumise à cotisations au titre de l'assurance maladie, de l'invalidité, du décès et de l'assurance vieillesse,
- n'est pas soumise à cotisation à Pôle emploi (et donc pas d'acquisition de droit à l'assurance chômage au cours du parcours de formation).

Celle-ci était déjà introduite par le décret n°88-368 du 15 avril 1988 fixant les taux et les montants des rémunérations versées aux stagiaires de formation professionnelle abrogé par le décret no 2021-521 du 29 avril 2021.

Cette disposition permet de venir soutenir les surcoûts supportés par les stagiaires en situation de handicap dans leur parcours de formation mais est également une mesure qui permet d'atténuer des difficultés d'ordre financier ou social occasionnées par l'incidence du handicap (arrêt de travail, licenciement...)

A noter :

Les parcours de formation peuvent être suivis dans des organismes de formation de droit commun ou dans des établissements de réadaptation professionnelle ou d'orientation (ESRP ou ESPO). À ce titre :

- Le nombre d'agrément rémunération « région » doit rester en phase avec le nombre de places autorisées par l'ARS dans le cadre de l'évaluation des établissements sociaux et médico sociaux (ESSMS) pour les ESRP/ESPO. Il serait dommageable que l'offre de service médico-social soit impactée par le volume d'agrément région.
- Les parcours de formation des personnes en situation de handicap nécessitent de la flexibilité : accueil à temps partiel, accueil ponctuel ou séquencé. Une réflexion est certainement à mener afin d'adapter les rouages de la rémunération en réponse aux besoins d'aménagement des parcours.

> **Spécificités de certains publics :**

Les modalités de calcul de rémunération pour les « travailleurs » en ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) ne prennent pas en compte la rémunération perçue au titre de l'activité en ESAT (rémunération minimale).

L'accès aux parcours de formation pour les agents de la fonction publique en situation de handicap est aujourd'hui complexe car ils ne sont pas éligibles à l'ensemble des dispositifs.

Une réflexion est à mener pour permettre l'accès aux formations notamment en cas de reconversion professionnelle.

ANNEXE 2



Le 3 octobre 2022

**CONTRIBUTION de la COMMISSION
FORMATION, EMPLOI ORDINAIRE ET ADAPTE
ET TRAVAIL PROTEGE**

**MIEUX PILOTER L'EMPLOI DES BOETH*
EN MILIEU ORDINAIRE**

* Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

SYNTHESE

Bien que de nombreuses réformes aient été engagées ces dernières années, et malgré les données et les indicateurs de l'état, la Commission formation, emploi ordinaire et adapté et travail protégé du CNCPH constate qu'elle manque de visibilité sur plusieurs volets de l'emploi ordinaire des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH).

Pour chaque sujet de l'emploi, le fil conducteur du groupe de travail, qui regroupe 13 membres représentatifs de la Commission Emploi du CNCPH, est la compréhension des données existantes et l'identification des indicateurs et analyses qu'il faudrait créer pour améliorer le pilotage de la politique, notamment afin d'assurer le suivi des nouvelles réformes comme l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).

Pour mener à bien ce travail, le groupe a échangé avec les principaux acteurs afin de bénéficier de leur expertise et de leur point de vue.

Analyse générale

Le constat global est que les résultats manquent de lisibilité du fait de données ou d'indicateurs difficilement comparables, imprécis ou non diffusés. En voici quelques exemples :

- Les résultats des conventions de l'Etat avec les Opérateurs ne sont pas rendus publics.
- Les différences de définition des BOETH entre les secteurs public et privé ne permettent pas de comparer les données.
- Les résultats de Pôle emploi, les chiffres INSEE, les taux d'obligation d'emploi des secteurs privé et public, le statut dans l'emploi des Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH), salariés ou agents du secteur public portent sur différentes années en fonction des sujets et ne recouvrent pas les mêmes réalités.
- Les déclarations des employeurs au titre de l'OETH ne permettent pas de connaître le nombre exact de BOETH puisque seuls sont déclarés ceux qui ont fait valoir leur situation de handicap auprès de leur employeur.

Enfin, un autre constat porte sur les inégalités de traitement entre les personnes bénéficiaires de la RQTH par rapport aux détenteurs d'autres titres de reconnaissance, ce qui entraîne des doubles demandes de reconnaissance.

S'agissant des discriminations, le rapport du Défenseur Des Droits met en évidence, depuis 2014, l'importance des discriminations concernant le handicap : gestion de carrière principalement, puis discriminations à l'embauche, licenciements, sanctions, formations...

Compte tenu de ce constat, les préconisations du groupe de travail s'inscrivent dans une démarche de simplification et une volonté de plus grande inclusion dans l'emploi des personnes handicapées.

L'accompagnement des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE)

Le rapprochement entre Pôle Emploi et Cap Emploi est effectif bien qu'il ne soit pas totalement achevé. Les données proviennent maintenant d'un seul système d'information, les indicateurs et les objectifs sont communs et fixés en concertation avec les signataires de la convention quinquennale, un rapport annuel est diffusé ainsi que les données brutes sur le portail de Pôle Emploi mais son contenu diverge parfois des informations « Tout Public ».

L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)

La réforme de l'OETH est entrée en vigueur en janvier 2020

Les échanges avec la DGEFP, la DARES, l'URSSAF et l'Agefiph font apparaître un processus des Déclarations Sociales Nominatives (DSN) pour le secteur privé non encore stabilisé du fait d'un manque de fiabilisation des données employeurs.

La priorité actuelle de l'Etat est de consolider ces données afin de retrouver l'état d'avant la réforme et non de publier des résultats sur les nouvelles dispositions voulues par la réforme. Notons notamment : l'obligation de déclarations des employeurs de moins de 20 employés, la désignation d'un référent handicap pour tous les employeurs de plus de 250 salariés, la limitation des accords agréés à un seul renouvellement, la suppression du taux d'emploi indirect...

La dernière publication pour le secteur privé porte sur l'année 2019 alors que le secteur public, non soumis à la déclaration DSN à ce jour, a publié les résultats de 2020 et 2021. D'une manière générale, ces publications manquent d'éclairage sur l'évolution du taux d'emploi.

L'engagement des employeurs

Les accords d'entreprises sont répertoriés et consultables sur le site de Légifrance. Le rapport annuel de la Direction Générale du Travail sur la négociation collective consacre un chapitre aux nouveaux accords de branche portant sur le handicap mais Il n'existe aucun système d'information comptabilisant le nombre d'accords, leurs actions ni leurs résultats.

La DGEFP développe actuellement un nouvel outil permettant un suivi automatisé des accords agréés dans le futur mais, depuis 2020, elle ne diffuse plus son rapport sur les accords échus et se recentre sur l'accompagnement des employeurs suite à la réforme de l'OETH.

Pourtant, le suivi de l'évolution de la négociation collective et de ses effets est essentiel pour déterminer les impacts de la réforme car la limitation des accords agréés à un seul renouvellement devrait modifier le comportement des employeurs et l'offre de service pour les entreprises post-accord agréé devrait elle aussi évoluer en conséquence.

Les conventions avec les Fonds de gestion, Agefiph et FIPHFP, sont également un levier pour l'accompagnement des employeurs privés et publics. Un rapport annuel consolidant, pour chacun des Fonds, l'impact global de toutes les conventions sur l'emploi des personnes en situation de handicap permettrait de donner une meilleure visibilité sur leurs effets

De plus, il serait intéressant de comparer les effets des accords et des conventions pour analyser les actions les plus efficaces et harmoniser les indicateurs.

Le maintien dans l'emploi

A ce jour, les indicateurs portent sur les nombres d'actions mises en œuvre par les Opérateurs (fonds de gestion, Cap Emploi, réseau Comete, emploi accompagné) mais toutes les autres actions menées par les employeurs, par les Services de Prévention et de Santé au Travail et/ou par les organismes de sécurité sociale ne sont pas collectées pour être consolidées au plan national.

Dans son rapport sur la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés en 2017, l'IGAS notait que « la prévention de la désinsertion professionnelle ne se rattache pas facilement à un cadre de pilotage préexistant ».

Par ailleurs, bien que les fonds de gestion traitent toutes les demandes, nous ne savons pas si l'offre de services actuelle répond aux besoins de la plupart des BOETH en emploi.

De plus, il n'existe aucun indicateur permettant d'évaluer la situation des BOETH en emploi par rapport aux non BOETH. Pourtant, il est possible de suivre à partir des Données Sociales Nominatives (DSN) les motifs de fin de contrats dont les licenciements pour inaptitude.

Les enquêtes actuelles sur le maintien dans l'emploi sont partielles et ponctuelles. Un ensemble de questions similaires pourraient être posées aux personnes en situation de handicap en emploi et, en miroir, à des managers de BOETH dans le but de disposer de façon récurrente de la perception globale du fonctionnement du maintien dans l'emploi du point de vue des bénéficiaires.

La formation professionnelle

La prise en compte du handicap dans les formations a significativement évolué au plan législatif ces dernières années avec le respect de l'obligation de certification Qualiopi par les centres de formation, la prise en compte par France Compétences des situations de handicap dans les référentiels de certification professionnelle et l'obligation de désigner un référent handicap par tous les centres de formation. Le groupe de travail a étudié trois axes :

- Pour la formation des demandeurs d'emploi, les données, analyses et indicateurs constituent un solide système de pilotage. Néanmoins, fixer un objectif d'accroissement du taux d'accès à la formation des DEBOE nous semble important pour réduire l'écart de niveau entre les DEBOE et les autres demandeurs d'emploi.
- Pour l'alternance, le système d'information et de collecte des données est également en place, alimenté par les CFA et les OPCO. Les indicateurs de pilotage et d'éclairage de l'Etat sont prévus dans plusieurs conventions de l'Etat avec les Opérateurs mais non publiés. Sans rapport récurrent de la DARES, seuls sont disponibles des chiffres clés présentés en Comité Interministériel du Handicap (CIH) ou diffusés par l'Agefiph dans ses tableaux de bord.
- Pour la formation des personnes déjà en emploi, le groupe de travail n'a pas pu identifier un système dédié de collecte de données, d'indicateurs et d'analyses.

Le système de données le plus structuré est celui du Compte Personnel de Formation du secteur privé qui est géré par la Caisse des Dépôts, et fait l'objet d'un bilan annuel pour les BOETH. Néanmoins, il ne distingue pas les demandeurs d'emploi des personnes en emploi.

Une nouvelle plateforme de référence pour la centralisation des données de la formation professionnelle appelée Agora est en cours de déploiement. Son exploitation devrait permettre prochainement à l'Etat de piloter plus finement la mobilisation de la formation en général et des personnes en situation de handicap en particulier.

Conclusion

La Commission Emploi considère qu'il est urgent de mieux communiquer sur les indicateurs déjà définis ainsi que de développer des indicateurs d'égalité professionnelle BOETH / non BOETH.

Par ailleurs, quatre préconisations sont prioritaires : mettre en œuvre une base de données unique des personnes BOETH, prendre en compte les nouvelles dispositions de la réforme de l'OETH, mesurer les motifs de fin de contrats et ouvrir un chantier sur le maintien dans l'emploi.

La mise en œuvre de ces préconisations devra être pilotée par l'état avec les parties prenantes dont la Commission Emploi du CNCPPH, compte tenu de l'expertise de ses membres.

DETAIL DES PRECONISATIONS

ANALYSE GENERALE

Préconisation 1 (considéré comme urgent)

Mieux communiquer sur les indicateurs déjà définis :

- Rendre public dans un document unique les résultats et indicateurs des conventions signées avec les opérateurs ;
- Accroître la fréquence des échanges entre le CNCPH et les acteurs de l'emploi ;
- Valider le tableau de bord proposé en mai 2020 par le groupe de travail piloté par la DGEFP.

Préconisation 2

Améliorer la compréhension des données :

- Préciser les définitions des paramètres et indicateurs diffusés et notamment ce qui est comparable ou pas ;
- Rendre comparable les taux d'emploi des secteurs public et privé :
 - Soit en harmonisant les définitions du statut de BOETH,
 - Soit en diffusant le taux d'emploi du secteur public avec et sans ses spécificités décrites dans l'article L351-5 de la fonction publique.

Préconisation 3 (considéré comme prioritaire)

Réduire les inégalités de traitement et suivre les BOETH par type de reconnaissance détenu :

- Créer une équivalence entre tous les titres de reconnaissance du handicap avec la RQTH dans une démarche de simplification ;
- Mettre en œuvre un système d'information permettant de disposer d'une base de données unique des personnes bénéficiant d'un titre de reconnaissance du handicap conforme à l'article L5212-13 du code du travail (BOETH) et au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Préconisation 4 (considéré comme urgent)

Etendre les dispositions relatives à l'égalité professionnelle à l'égalité BOETH/non BOETH dans les secteurs privés et public :

- Inclure un indicateur « handicap » dans la Base de données économique, sociale et environnementale (BDESE) alimentée par les employeurs de plus de 50 salariés qui puisse être croisé avec d'autres indicateurs afin de mesurer les écarts de progression professionnelle et salariale ;
- Inscrire un contenu minimal dans le cadre de la négociation collective et en particulier la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) ou les accords handicap d'entreprise ou de branche.

- Mettre en œuvre la recommandation du Défenseur Des Droits sur les discriminations multiples.

L'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Préconisation 5

Compléter l'harmonisation des informations sur les DEBOE avec celles du Tout Public :

- Inclure dans le Portail Pôle Emploi les requêtes permettant de présenter les données d'Entrées et de Sorties à Pôle Emploi des DEBOE, en nombre et en motifs ainsi que les retours à l'emploi des demandeurs d'emploi sortis de formation ;
- Ajuster le rapport annuel « DEBOE » de Pôle Emploi afin qu'il contienne le même niveau d'informations que le rapport DARES-Pôle Emploi trimestriel pour le « Tout public » ;
- Diffuser le rapport annuel DEBOE plus tôt dans l'année (suggestion : fin du premier trimestre).

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (OETH)

Préconisation 6

Accélérer la diffusion des données issues de l'OETH pour le secteur privé :

- Donner aux structures les moyens nécessaires pour avancer la diffusion du rapport annuel de la DARES sur l'OETH ;
- Concrétiser avec l'URSSAF, en lien avec ses missions de recouvrement, la mise à disposition sur le portail « Open URSSAF » des données brutes des déclarations DOETH de l'année précédente suivant différents axes d'analyses.

Préconisation 7

Compléter les indicateurs OETH existants de quelques indicateurs d'éclairage et de pilotage :

- Eclairer l'indicateur global de taux d'emploi par des indicateurs de flux (les nombres de recrutements, de nouvelles déclarations, de sorties de l'emploi) ;
- Ajouter des indicateurs de pilotage mesurant la part des employeurs sur l'échelle du respect de l'obligation d'emploi par tranche de 1% (0%, entre 0% et 1, entre 1 et 2%..., à 6% ou plus).

Préconisation 8 (considéré comme prioritaire)

Prendre en compte les nouvelles dispositions de la réforme de l'OETH :

- Disposer d'indicateurs pertinents pour les employeurs de moins de 20 personnes afin de leur proposer des dispositifs d'accompagnement ;
- Suivre l'évolution des accords agréés et mesurer le stock en cours, les nouveaux accords ainsi que les nombres d'accords renouvelés et échus ;
- Définir un nouvel indicateur permettant de mesurer l'engagement des employeurs vis-à-vis de la sous-traitance EA, ESAT et TIH ;
- Créer un champ spécifique dans la DSN afin de déclarer le référent handicap au sens de la loi.

L'ENGAGEMENT DES EMPLOYEURS

Préconisation 9

Mettre en place et harmoniser le suivi des accords, agréés ou non, spécifiques handicap ou intégrant un volet handicap :

- Définir un socle d'indicateurs et d'objectifs commun à tous ces accords handicap sur la base du guide des accords agréés de la DGEFP [20] ;
- Ajouter un champ "accord non agréé » dans la DSN complété par un nombre restreint d'indicateurs communs ; effectifs, recrutements, taux d'emploi ;
- Comptabiliser le nombre d'accords de chaque type, les nombres d'accords nouveaux, échus et renouvelés ;
- Reprendre la diffusion annuelle du rapport de la DARES sur les accords agréés.

Préconisation 10

Définir de nouveaux indicateurs permettant d'évaluer la situation post accord agréé :

- Dans un premier temps, mesurer l'évolution du comportement des employeurs à l'issue de l'accord agréé ;
- Dans un second temps, indicateurs de suivi des solutions d'accompagnement des entreprises.

Préconisation 11

Rechercher les synergies entre les accords et les conventions en termes d'indicateurs :

- Analyser les indicateurs des conventions Agefiph, FIPHP et accords d'entreprises avec un objectif de recherche de cohérence ;
- Diffuser annuellement un bilan global des conventions employeurs (Agefiph et FIPHP).

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Préconisation 12 (considéré comme prioritaire)

Ouvrir un chantier sur le maintien dans l'emploi afin de :

- Mieux collecter les données de maintien dans l'emploi menées par les employeurs et tous les acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- Evaluer les besoins et mesurer si les actions et l'offre de service actuelles répondent à ces besoins.

Préconisation 13 (considéré comme prioritaire)

Exploiter les données de la DSN portant sur les fins de contrats :

- Comparer les nombres et taux de fin de contrats à ceux des personnes non handicapées par type de motif (rupture conventionnelle, retraite, motif économique, démission et en priorité le licenciement pour inaptitude).

Préconisation 14

Enquête annuelle "maintien dans l'emploi" des employés en situation de handicap du secteur privé, agents du secteur public, TIH et Managers « en miroir » - modèle en annexe 4.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Préconisation 15

Mettre en place un indicateur de pilotage pour la réduction de l'écart de niveau de formation des DEBOE :

- Part des DEBOE inscrits en formation comparés aux "non DEBOE" présentant des caractéristiques comparables en termes d'âge, de niveau de formation ou de sexe.

Préconisation 16

Compléter les analyses et les indicateurs de la formation en alternance :

- Ajouter les indicateurs suivants pour le secteur privé et le secteur public :
 - Nombre, taux et répartition des alternants,
 - Taux d'accès à l'emploi à l'issue d'un contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou PACTE* pour le secteur public,
 - Nombre de recrutements par types de contrat (CDD, CDI...) ;
- Disposer d'un rapport annuel d'analyse ou de résultats pour chacun des secteurs privé et public présentant l'alternance pour les BOETH par rapport à l'ensemble des alternants.

* Le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (PACTE) permet de bénéficier d'une formation en alternance rémunérée, et d'accéder à un emploi de fonctionnaire titulaire de catégorie C, sans concours. Il s'adresse aux personnes âgées de 16 à 28 ans sans diplôme, ni qualification professionnelle ou dont le niveau de qualification est inférieur au Bac.

Préconisation 17

Considérer la formation des personnes en emploi comme un sujet spécifique au même titre que la formation des demandeurs d'emploi ou l'alternance :

- Mettre en place un système de pilotage de la formation en emploi pour les secteurs privé et public : collecte de données, indicateurs, rapports annuels ;
- Exploiter les données CPF de la Caisse des dépôts et des fonctions publiques ;
- Connaître les indicateurs et analyses qui seront issus de la base de données Agora.

Table des matières

1. INTRODUCTION	18
1.1 La feuille de route du groupe de travail indicateurs	18
1.2 La méthodologie	19
2. ANALYSE GENERALE	20
2.1 Les conventions de l'Etat et les travaux d'élaboration d'un tableau de bord	20
2.2 Les chiffres clés	21
2.2.1 Des données difficilement comparables	21
2.2.2 Des données imprécises	22
2.2.3 Des titres de reconnaissance cumulatifs	23
2.3 Les Discriminations	24
3 L'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI	26
4 L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (OETH)	27
4.1 La consolidation des données DSN	27
4.2 Compléter les indicateurs existants avant la réforme	28
4.3 prendre en compte les nouvelles dispositions de la réforme	29
5 L'ENGAGEMENT DES EMPLOYEURS	30
5.1 La négociation collective	30
5.2 Les conventions	31
6 LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	32
7 LA FORMATION PROFESSIONNELLE	35
7.1 La formation des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi :	35
7.2 L'alternance	36
7.3 La formation des personnes en emploi	37
CONCLUSION	38
ANNEXE 1 : COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL « INDICATEURS »	41
ANNEXE 2 : DOCUMENTS DE REFERENCE	42
ANNEXE 3 : LISTE DES AUDITIONS ET ECHANGES	44
ANNEXE 4 : ENQUETE RECURRENTE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	46

1. INTRODUCTION

1.1 La feuille de route du groupe de travail indicateurs

En décembre 2021, la commission emploi du CNCPH a décidé la création d'un groupe de travail afin de faire le point sur l'ensemble des données disponibles pour le suivi de l'emploi des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé (BOETH).

Le contexte qui a justifié cette « auto-saisine » est le suivant :

Depuis 2017, de nombreuses voix officielles (la Commission des lois du Sénat, l'IGAS, le Défenseur des Droits etc...) soulignent les limites de la politique actuelle d'insertion professionnelle des personnes handicapées, considérant que l'efficacité du système sur l'emploi reste à démontrer :

- Les personnes en situation de handicap sont environ 2 fois moins en activité que l'ensemble de la population,
- Le taux d'obligation d'emploi par rapport à l'objectif de 6% n'est toujours pas atteint,
- Et le Défenseur des droits, rapporte en 2021 pour la cinquième année consécutive, que le handicap apparaît en première position des motifs de discrimination pour lesquels il a été saisi, notant que 49% des saisines sur le handicap concernent l'emploi.

Tous mentionnent une gouvernance défailante de la politique compte tenu de la complexité à coordonner les acteurs mais aussi faute d'indicateurs pertinents et régulièrement actualisés : les données sont datées et l'efficacité des lois ou des dispositifs n'est pas systématiquement évaluée.

Dans ce contexte, l'Etat n'est pas resté inactif et a multiplié les initiatives ces dernières années.

Plusieurs réformes ont été engagées :

- Celle de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), effective depuis janvier 2020, a pour objectif d'enclencher une nouvelle dynamique des employeurs,
- Une réforme des Entreprises Adaptées (EA) soutenues par plusieurs expérimentations devrait permettre de doubler le nombre de personnes accompagnées en EA,
- Un plan de transformation des ESAT est en cours.

Concernant l'offre de services, l'Etat a engagé avec ses partenaires :

- Le rapprochement de Pôle emploi et de Cap emploi pour un accueil unique des personnes handicapées en recherche d'emploi dans le but d'accroître en qualité et en efficacité l'accompagnement des personnes,
- La poursuite du développement de « l'emploi accompagné » pour les personnes les plus éloignées de l'emploi,
- La modernisation des MDPH pour simplifier les démarches administratives des usagers et réduire les délais de traitement des demandes,
- La mise en ligne d'une plateforme numérique nationale « Mon parcours handicap » conçue dans une logique de point d'entrée unique d'information, d'orientation et de

services afin de permettre aux personnes en situation de handicap de s'informer et d'effectuer leurs démarches en ligne.

Concernant la formation :

- L'accent est mis sur le développement de l'apprentissage pour les personnes handicapées,
- Et l'obligation de prendre en compte l'accessibilité universelle dans les référentiels de formation certifiés par France Compétences.

Plus récemment, face à la crise de la COVID, l'Etat a créé une aide, limitée dans le temps, pour la mobilisation des employeurs pour l'embauche de travailleurs handicapés dans le cadre du plan de relance.

Le CNCPH insiste depuis plusieurs années sur la nécessité de disposer d'indicateurs de suivi régulièrement actualisés. A titre d'exemple, il avait obtenu, de la DGEFP, un rapport annuel sur les accords agréés mais ce rapport a disparu en 2020.

La secrétaire d'Etat aux personnes handicapées s'était engagée en novembre 2019, avant la crise sanitaire, à définir les indicateurs qualitatifs et quantitatifs pour évaluer les effets la réforme de l'OETH avant la fin du quinquennat mais les travaux engagés avec l'Etat en 2020 n'ont pas abouti.

Compte tenu de cette situation, la commission emploi du CNCPH a donc décidé de créer un groupe de travail spécifique « indicateurs » chargé de présenter les résultats de ses travaux sous la forme d'une contribution avant la fin de l'année 2022. La première réunion a eu lieu le 9 février 2022.

Constitué de 13 membres représentatifs de la commission emploi (annexe 1), le périmètre du groupe de travail est celui de l'accompagnement des BOETH vers l'emploi et dans l'emploi qu'ils soient travailleurs indépendants ou employés dans les secteurs privé ou public.

Le présent rapport concerne les sujets suivants de l'emploi ordinaire :

- L'accompagnement des demandeurs d'emploi,
- La réforme de l'Obligation d'emploi des Travailleurs Handicapés (OETH),
- L'engagement des employeurs : la négociation collective et les conventions,
- Le Maintien dans l'emploi,
- La formation professionnelle.

1.2 La méthodologie

Le groupe de travail a procédé en premier lieu à un recensement d'un grand nombre de productions de données existantes concernant l'emploi des BOETH. Ce sont, à titre non exhaustifs :

- Les tableaux de bord des conventions des Opérateurs avec l'Etat,
- Les études et statistiques (DARES, Pôle Emploi, INSEE...),
- Les rapports IGAS,
- Les baromètres (Agefiph, Défenseur des Droits, MDPH...),
- Les enquêtes (IFOP, Fondation Malakoff Humanis...),
- Les rapports d'activité et chiffres clé (FIPHFP, Agefiph, CNSA, Défenseurs des Droits...),
- Les observatoires (Agefiph, enseignement supérieur, Conférence des grandes écoles).

La liste des tous les documents de référence cités dans ce rapport est fournie en annexe 2.

A partir de cet existant, le groupe de travail a échangé avec les principaux acteurs de la politique d'emploi des Personnes Handicapée, principalement par auditions mais parfois par des échanges écrits, dans le but de bénéficier de leur expertise et de leur point de vue sur nos préoccupations : voir la liste des auditions en annexe 3.

Chaque audition a fait l'objet de la préparation d'une liste de questions précisant les attentes du groupe de travail et diffusée environ un mois avant la réunion.

Un compte rendu a été diffusé après chaque réunion aux membres du groupe de travail ainsi qu'à la vice-présidente du CNCPPH en charge de la commission. Plusieurs points d'étape ont été présentés en commission emploi

2. ANALYSE GENERALE

2.1 Les conventions de l'Etat et les travaux d'élaboration d'un tableau de bord

Les principales conventions de l'Etat avec les acteurs de l'emploi des personnes handicapées actuellement en vigueur sont les suivantes :

- La convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap, dite « convention multipartite » impliquant l'Etat et douze signataires. [1],
- La Convention cadre quinquennale sur les demandeurs d'emploi [2],
- La convention d'objectifs Etat-Agefiph [3],
- La convention d'objectifs et de gestion du FIPHFP,
- La convention pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'intérim [4].

Toutes ces conventions contiennent des indicateurs de pilotage et d'éclairage revus périodiquement avec les signataires et alimentent largement des chiffres clés de l'emploi des personnes handicapés.

Les échanges avec la DGEFP, Pôle emploi, Cheops, le FIPHFP et l'Agefiph ont mis en évidence un manque de partage des résultats et indicateurs de ces conventions. Ils sont connus des seuls signataires des conventions et, n'étant pas publics, ils ne sont pas diffusés au CNCPPH, ce qui explique en partie, le manque de visibilité de la commission emploi. Pour pallier ce manque et renforcer les échanges avec le CNCPPH, la DGEFP propose de présenter périodiquement à la Commission Emploi du CNCPPH les indicateurs et résultats de ces conventions. Les Opérateurs proposent également de présenter les résultats des conventions qui les concernent ainsi que leur rapport d'activité.

Lors la réunion de lancement d'un comité de suivi de la réforme de l'OETH en novembre 2019, l'Etat et tous les acteurs présents avaient retenu le principe de définir des indicateurs qualitatifs et quantitatifs permettant de suivre la mise en œuvre de cette réforme. Malheureusement, cette réunion ne fut suivie d'aucune autre et le comité annoncé n'a pas vu le jour. Toutefois, l'Etat chargea la DGEFP de proposer un tableau de bord « emploi des personnes en situation de handicap ».

Ce tableau de bord, constitué de 13 indicateurs de pilotage et de 3 indicateurs d'éclairage, a été élaboré fin mai 2020 par un groupe de travail constitué à cet effet. Le CNCPH a été consulté ensuite mais malheureusement, le projet n'a pas été validé par l'Etat et ce tableau de bord n'a toujours pas vu le jour. Notons toutefois que certains indicateurs ont été intégrés dans les conventions de l'Etat avec ses opérateurs ou dans des comités de suivi de réforme comme celui de l'emploi accompagné par exemple.

Préconisation 1

Mieux communiquer sur les indicateurs déjà définis :

- Rendre public dans un document unique les résultats et indicateurs des conventions signées avec les opérateurs ;
- Accroître la fréquence des échanges entre le CNCPH et les acteurs de l'emploi ;
- Valider le tableau de bord proposé en mai 2020 par le groupe de travail piloté par la DGEFP.

2.2 Les chiffres clés

Les chiffres clés de l'emploi des BOETH au plan national dans les secteurs privé et public sont principalement issus des enquêtes ou rapports suivants :

- L'enquête emploi annuelle de l'INSEE [5] qui produit le nombre de personnes handicapées bénéficiaires d'un titre de reconnaissance du handicap, les taux d'activité, d'inactivité et de chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT) ;
- Le rapport annuel de Pôle emploi sur les Demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une reconnaissance de handicap [6] ;
- Le rapport annuel de la DARES sur L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur privé [7] ;
- Le tableau de bord national de l'Agefiph ainsi que ses tableaux de bord trimestriels sur le secteur privé qui compilent les données disponibles, actualisées des dernières données de Pôle Emploi ou des conventions avec l'Etat [8] ;
- Le rapport annuel d'activité et de gestion du FIPHFP [9] dont le contenu, très large, inclut aussi les chiffres clé des BOETH employés dans le secteur public.

2.2.1 Des données difficilement comparables

Plusieurs indicateurs sont difficilement comparables pour essentiellement deux raisons :

La première est l'hétérogénéité des données dans le temps. Ainsi, fin juin 2022, l'état connu était issu d'un ensemble de données différemment datées :

- Les données du chômage sont datées de fin décembre 2021 : données de Pôle Emploi diffusées par l'Agefiph ;
- Le nombre de BOETH, les taux d'activité, de chômage et d'emploi sont datés de fin 2020 : enquête INSEE publiée en novembre 2021 ;

- Le statut dans l'emploi des BOETH selon qu'ils sont employés dans le secteur privé, le secteur public ou Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH) est daté de 2015. Source INSEE ;
- Les données de l'OETH dans le secteur privé sont datées de fin 2019 : source DARES de novembre 2021 ;
- Les données de l'OETH du secteur public sont datées de fin 2021 : source FIPHFP.

La seconde difficulté est due aux différences de définitions données à des paramètres apparemment similaires :

- Par exemple, les taux d'emploi des secteurs public et privé ne sont pas comparables du fait des définitions différentes du statut de BOETH ;
- De même, le taux de chômage au sens de Bureau International du travail (BIT) est un Indicateur de référence pour l'analyse des évolutions du marché du travail mais les définitions de chômeur au sens du BIT ne se recouvrent pas avec le nombre de personnes administrativement inscrites en classe A à Pôle Emploi. Ce sont deux réalités différentes [10].

Tous ces indicateurs sont corrects mais ces différences compliquent les comparaisons et ne décrivent pas une réalité lisible

Préconisation 2

Améliorer la compréhension des données :

- Préciser les définitions des paramètres et indicateurs diffusés et notamment ce qui est comparable ou pas ;
- Rendre comparable les taux d'emploi des secteurs public et privé :
 - Soit en harmonisant les définitions du statut de BOETH,
 - Soit en diffusant le taux d'emploi du secteur public avec et sans ses spécificités décrites dans l'article L351-5 du code de la fonction publique.

2.2.2 Des données imprécises

- Le taux d'emploi INSEE à fin 2020 comptabilise globalement 957 000 BOETH en emploi à cette date mais la répartition Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH), employés du secteur privé et agents du secteur public est inconnue.
- Les nombres de BOETH en emploi dans les secteurs privé et public sont ceux issus des déclarations des employeurs. Comme le souligne l'Agefiph, ils ne comptabilisent pas, par construction, les personnes n'ayant pas fait état de leur handicap auprès de leur employeur ni, pour l'instant, les personnes employées par des employeurs de moins de 20 salariés. Il est donc impossible de corréliser les données déclarées par les employeurs et le nombre de BOETH en emploi indiqué par l'INSEE.
- Le taux d'obligation d'emploi ne donne pas la part réelle des personnes employées. Comme le souligne la DARES [11], compte tenu des modalités pratiques de calcul du taux d'emploi (champ de l'assujettissement, mode calcul des effectifs...), le taux d'emploi de 6% dans le secteur privé peut être atteint, en 2020, avec un taux réel de 4,6% de l'effectif de l'ensemble des entreprises de 20 salariés et plus.

- Par ailleurs, le nombre de TIH est une zone d'ombre. Il a également été estimé en 2015 par l'INSEE à 75 000 personnes et non actualisé depuis.
- Enfin, le FIPHFP indique qu'il est couramment admis que les BOETH du secteur public représentent 20% environ du total, base de référence pour toutes les répartitions budgétaires entre les fonds de gestions, Pôle Emploi, Cap Emploi et l'Etat mais qu'en réalité ce taux n'a pas été actualisé depuis fort longtemps, depuis 2015 sauf erreur.

2.2.3 Des titres de reconnaissance cumulatifs

Une autre source de préoccupation du groupe de travail consécutif à ses auditions, en particulier avec l'ADMDPH et la CNSA, concerne la comptabilisation des BOETH par titre de reconnaissance dont la part des personnes bénéficiaires de la RQTH par rapport au total. Là encore, les données sont très anciennes.

Dans son analyse en 2011, la DARES [12] indiquait que 60% des personnes avaient plusieurs titres et 59% avaient au moins la RQTH. De 2012 à 2016, les analyses de la DARES [13, 14] ne prennent plus en compte qu'un seul titre de reconnaissance et la part de la RQTH passe de 72% à 75%.

Il n'y a plus d'information depuis dans les analyses de la DARES mais Il est certain qu'un nombre significatif de doublons existe pour toutes les personnes simultanément bénéficiaires de plusieurs titres de reconnaissance de handicap. Ces doublons sont sans aucun doute liés à l'inégalité des droits entre les titulaires d'un titre de reconnaissance RQTH et non RQTH qui obligent les bénéficiaires de l'OETH, hors titulaires de la RQTH, à demander cette reconnaissance.

L'AMDPH, la CNSA et d'autres acteurs proposent, pour simplifier, qu'il y ait une équivalence entre tous les titres de reconnaissance du handicap avec la RQTH, ce qui simplifierait grandement le système sans changer tous les textes de loi faisant référence aux titulaires de la RQTH.

Notons que le FIPHFP diffuse les nombres de BOETH par titre de reconnaissance car ils sont déclarés par les employeurs, ce qui n'est pas le cas dans le secteur privé

La DGEFP, l'ADMDPH et la CNSA nous ont fait part du projet, actuellement en fin de développement, de diffusion à Pôle Emploi de la liste des personnes inscrites à Pôle emploi et titulaires de la RQTH. Ce flux d'information RQTH entre les MDPH et Pôle Emploi sera effectif en fin d'année 2022 ou début 2023 et permettra à Pôle Emploi de mettre en place un accompagnement adapté au handicap (suivi renforcé, Cap emploi...). Le groupe de travail salue cette amélioration tout en regrettant qu'elle ne concerne pas l'ensemble des BOETH, introduisant, potentiellement, une nouvelle inégalité de traitement entre titulaires de la RQTH et les autres BOETH.

Préconisation 3

Réduire les inégalités de traitement et suivre les BOETH par type de reconnaissance détenu :

- Créer une équivalence entre tous les titres de reconnaissance du handicap avec la RQTH dans une démarche de simplification ;
- Mettre en œuvre un système d'information permettant de disposer d'une base de données unique des personnes bénéficiant d'un titre de reconnaissance du handicap conforme à l'article L5212-13 du code du travail (BOETH) et au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

L'existence d'une telle base présente de multiples avantages après croisement avec les autres bases de données existantes (URSSAF, MSA, Pôle Emploi) :

- Le croisement avec les bases de données de l'URSSAF et de la MSA permettrait de connaître le nombre exact de BOETH en emploi dans les secteurs privés et publics, ou TIH. - - Ces données alimenteraient utilement l'INSEE pour son enquête emploi annuelle et la détermination des taux d'activité et d'inactivité des BOETH sans oublier toutes les analyses qui pourraient être faites par secteur d'activité, région, tranche d'âge, sexe, etc.
- La répartition des BOETH par titre de reconnaissance (RQTH, AAH, pension d'invalidité...) serait disponible pour tous et quel que soit leur statut (actif, inactif inscrit à Pôle Emploi, actif en emploi, TIH, employés dans les secteurs public ou privé...).
- L'URSSAF nous a indiqué qu'il serait possible de croiser cette base avec celle des auto-entrepreneurs, ce qui permettrait de lever la zone d'ombre actuelle sur la population des TIH en accédant à toutes les données directement en lien avec la mission de l'URSSAF, ce qui ouvrirait le champ à des analyses approfondies de la DARES sur ce sujet en incluant les données de la MSA. Pour rappel, nous ne disposons actuellement que de l'enquête de la fondation Malakoff Humanis en date du mois d'octobre 2020 et portant sur seulement 390 TIH [15].
- Si ces données sont nominatives elles devront, respecter les règles RGPD et rester confidentielles vis-à-vis de l'employeur.
- Elles seraient indépendantes des déclarations des employeurs et de leurs imprécisions structurelles et permettraient de mesurer l'écart entre le nombre de BOETH déclarés par des employeurs et la réalité. Précisons que cette préconisation ne remet pas en question les déclarations des employeurs assujettis à l'obligation d'emploi de 6% ou non.
- Les chiffres clé pourraient être synchronisés dans le temps. Dans l'idéal, il serait souhaitable de disposer au mois de juin de chaque année, des données portant sur la fin de l'année précédente afin de répondre aux besoins de données actuelles.
- Enfin, après croisement avec la base de données Pôle Emploi, Le flux de données des MDPH vers Pôle Emploi serait étendu à l'ensemble des BOETH inscrits à Pôle Emploi réglant l'inégalité de traitement dans ce cas spécifique. Plus généralement, cette base unique permettrait de contribuer à résoudre le problème d'inégalité de traitement entre les RQTH et les autres BOETH.

2.3 Les Discriminations

L'analyse des rapports du Défenseur Des Droits depuis 2014 met en évidence l'importance du nombre de discriminations concernant le handicap. Ainsi de 2019 à 2021, sur une moyenne de 6 100 réclamations annuelles pour discrimination, 8 % concerne l'emploi privé et public des personnes en situation de handicap.

Le 13ème baromètre de Perception des discriminations dans l'emploi [16] diffusé en décembre 2020 indique que l'origine ou la couleur de peau est perçue comme le critère le plus discriminant, devant l'état de santé ou le handicap en deuxième position.

Nos échanges avec le Défenseur des Droits ont confirmé que les discriminations concernent la gestion de la carrière pour une grande moitié, l'autre moitié étant partagée entre les discriminations à l'embauche, les licenciements, les sanctions, les formations ou autres.

Des initiatives récentes ou en cours devraient contribuer à diminuer les discriminations et à mieux informer les personnes en situation de handicap.

Citons, par exemple, le lancement en 2022 par certains employeurs du secteur privé d'un baromètre « emploi & handicap ». Basé sur le volontariat, il est un outil utile pour afficher la politique inclusive de l'employeur quelle que soit sa taille ou son secteur d'activité.

La diffusion prévue par le FIPHFP des résultats des 400 conventions signées avec les employeurs publics est également de nature à rassurer les personnes en situation de handicap sur l'implication de leurs employeurs. Selon le FIPHFP, cette mesure peut être considérée comme l'équivalent du baromètre « emploi & handicap » du secteur privé.

Les résultats de ces initiatives méritent d'être suivis et évalués dans le temps.

Concernant les discriminations liées aux évolutions de carrières, le groupe de travail préconise d'étendre le principe de l'égalité Homme/Femme au sujet du handicap. Même si l'égalité Homme/Femme est encore loin d'être atteinte, les indicateurs actuels permettent de mesurer les progrès et les écarts à combler. Il pourrait en être de même pour le sujet du handicap.

Cette préconisation permettrait de faire un pas significatif dans la direction proposée par le Défenseur des Droits qui nous signale que l'analyse quantitative des saisines associant le handicap avec des discriminations de genre, d'âge ou d'origine n'est pas disponible. Dans le cadre de l'examen de la France par le Comité Onusien des droits des PH, le Défenseur des Droits a émis une recommandation à ce sujet : « Reconnaître des différentes formes de discriminations s'agissant en particulier de l'intersectionnalité et de la discrimination par association ».

Préconisation 4

Etendre les dispositions relatives à l'égalité professionnelle à l'égalité BOETH/non BOETH dans les secteurs privé et public :

- Inclure un indicateur « handicap » dans la Base de Données Economique, Sociale et Environnementale (BDESE) alimentée par les employeurs de plus de 50 salariés qui puisse être croisé avec d'autres indicateurs afin de mesurer les écarts de progression professionnelle et salariale ;
- Inscrire un contenu minimal dans le cadre de la négociation collective et en particulier la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) ou les accords handicap d'entreprise ou de branche ;
- Mettre en œuvre la recommandation du Défenseur Des Droits sur les discriminations multiples.

Evaluer et garantir l'égalité pour les salaires, les augmentations et les promotions nous paraît indispensable dans le cadre du maintien dans l'emploi que nous traiterons plus bas. A cet égard, les indicateurs de la BDESE permettraient d'analyser les écarts de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification, du métier et de l'ancienneté dans l'emploi.

De même, la négociation collective dans la fonction publique, les entreprises et les branches permettrait de prendre en compte l'égalité BOETH et non BOETH dans les accords.

Cette mesure est de nature à impliquer d'avantage les employeurs dans la gestion de la carrière de leurs collaborateurs en situation de handicap et, par ailleurs, de rassurer les personnes en situation de handicap qui hésiteraient à faire part de leur handicap auprès de leur employeur.

3 L'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Débutée en 2020 avec une phase pilote, le rapprochement de Pôle Emploi et de Cap emploi s'est progressivement étendu en 2021 à 233 agences Pôle Emploi dans 24 territoires. Les attentes du groupe de travail lors de sa rencontre avec Pôle Emploi et Cap Emploi étaient de mieux comprendre comment s'effectue ce rapprochement : les objectifs et indicateurs sont-ils communs ? Peut-on déjà en mesurer les premiers effets pour les Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (DEBOE) ?

Après ce rapprochement, les changements sont notables :

- Des objectifs communs de retour à l'emploi sont fixés par l'Etat, en concertation avec les signataires de la convention quinqu-partite,
- Les indicateurs de résultats de la convention quinqu-partite sont communs à l'ensemble des DEBOE,
- Les données, provenant d'un seul système d'information, sont fiabilisées,
- Les personnes concernées sont ou seront mieux repérées grâce aux échanges d'information entre les MDPH et Pôle Emploi,
- Les modalités d'orientation des publics sont cohérentes.

Bien que le rapprochement Pôle emploi et Cap emploi ne soit pas totalement achevé, les résultats de l'année 2021 dépassent les objectifs de l'Etat pour 5 indicateurs de pilotage sur 6 dont principalement les nombres de retour à l'emploi et les inscriptions de longue durée.

Le second point d'attention du groupe de travail concerne l'accès à l'information. Comme la DGEFP, Pôle Emploi et Cap Emploi proposent de présenter périodiquement leurs résultats au CNCPH.

Toutefois, le portail de Pôle Emploi permet d'accéder à pratiquement toutes les données brutes concernant les DEBOE au même titre que le « Tout Public », à l'exception :

- Des données sur les motifs d'entrée et de sortie à Pôle Emploi,
- Et des requêtes concernant les retours à l'emploi des demandeurs d'emploi sortis de formation.

Etant entendu qu'il faut rester très prudent dans l'interprétation et l'exploitation de ces données brutes qui ne sont pas traitées ni filtrées par les experts de Pôle Emploi ou de la DARES, mais elles permettent de disposer chaque mois d'un état très précis de la situation. L'existence de ce portail est une grande avancée en termes de visibilité.

Les données consolidées sont contenues dans le rapport annuel de Pôle Emploi diffusé en novembre de chaque année. Le dernier rapport de novembre 2021 porte sur l'année 2020 [6] soit avec un délai de 11 mois alors qu'il est possible pour la DARES et Pôle Emploi de diffuser un rapport trimestriel pour le « Tout Public » [17].

Par ailleurs, comparant les contenus de ces deux rapports, dans une logique d'une pleine inclusion du traitement des DEBOE par Pôle Emploi, il serait légitime qu'ils soient similaires, ce qui n'est pas tout à fait le cas aujourd'hui puisque nous relevons quelques différences significatives comme :

- Les motifs de sorties du chômage pour les catégories A, B et C ;
- L'ancienneté des demandeurs d'emploi pour les catégories A, B et C ;
- Les évolutions par rapport à la période précédente.

Préconisation 5

Compléter l'harmonisation des informations sur les DEBOE avec celles du Tout Public :

- Inclure dans le Portail Pôle Emploi les requêtes permettant de présenter les données d'Entrées et de Sorties à Pôle Emploi des DEBOE, en nombre et en motifs ainsi que les retours à l'emploi des demandeurs d'emploi sortis de formation ;
- Ajuster le rapport annuel « DEBOE » de Pôle Emploi afin qu'il contienne le même niveau d'informations que le rapport DARES-Pôle Emploi trimestriel pour le « Tout public » ;
- Diffuser le rapport annuel DEBOE plus tôt dans l'année (suggestion : fin du premier trimestre).

4 L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (OETH)

4.1 La consolidation des données DSN

La réforme de l'OETH est l'une des principales réformes concernant l'emploi des personnes handicapées du précédent quinquennat.

La saisie des déclarations des employeurs dans la Déclaration Sociale Nominative (DSN) était annoncée comme une source de simplification pour les employeurs et nous pensions que cela permettrait d'accélérer le traitement des déclarations et les analyses statistiques qui en découlent.

Force est de constater que le rythme de diffusion des résultats est inchangé depuis la réforme. Alors que les déclarations du secteur public ne sont pas encore soumises à la DSN, ses derniers résultats, diffusés en juin 2022, sont ceux de l'année 2021 [9], donc récents. Par contre, ceux du secteur privé, diffusés en novembre 2021, portent sur l'année 2019 [7] et sont antérieures à la réforme. Les résultats de l'OETH du secteur privé pour l'année 2020, première année après la réforme, seront diffusés par la DARES en novembre 2022, soit près de 3 ans décalage avec les dernières données diffusées, ce qui constitue l'une des principales préoccupations du groupe de travail.

Nos échanges avec la DGEFP, la DARES, l'URSSAF et l'Agefiph font apparaître un processus des déclarations DSN non encore stabilisé du fait d'un manque de fiabilisation des données employeurs ; la priorité actuelle est de consolider ces données afin de retrouver l'état d'avant la réforme.

En régime stabilisé, les remontées de données via la DSN devraient être plus rapides mais compte tenu du calendrier des déclarations est plus tardif qu'auparavant et du manque de ressources dédiées à ce sujet par la DARES ni celle-ci, ni la DGEFP ne laissent entendre une accélération du traitement des données,

Point positif, l'URSSAF engage ses moyens et processus habituels au traitement des données de masse et il lui semble possible, après une période de fiabilisation qui pourrait être septembre 2023, de mettre à disposition en septembre de chaque année, les résultats des déclarations de l'année précédente suivant différents axes d'analyses, directement en lien avec sa mission de recouvrement (secteur d'activité, taille des entreprises, conventions collectives, ventilation géographique...).

Il s'agirait de données brutes et non d'analyses statistiques qui sont à la charge de la DARES.

Cet accès serait un progrès majeur par rapport à la situation actuelle en termes de visibilité. Le CNCPH suggère que ces données soient mises à disposition sur le portail « Open URSSAF » et si cela était le cas, cette démarche serait comparable à la diffusion des données en Open Data de Pôle Emploi sur son portail.

Préconisation 6

Accélérer la diffusion des données issues de l'OETH pour le secteur privé :

- Donner aux structures les moyens nécessaires pour avancer la diffusion du rapport annuel de la DARES sur l'OETH.
- Concrétiser avec l'URSSAF, en lien avec ses missions de recouvrement, la mise à disposition sur le portail « Open URSSAF » des données brutes des déclarations DOETH de l'année précédente suivant différents axes d'analyses.

4.2 Compléter les indicateurs existants avant la réforme

L'Etat a pour priorité de retrouver les mêmes indicateurs et analyses d'avant la réforme transposés aux nouveaux modes de calcul et de déclaration mais la Commission Emploi estime qu'il faut aller plus loin et les compléter sur certains points majeurs :

- Les taux d'obligation d'emploi des secteurs privé et public comparés au quota de 6% sont les principaux indicateurs de l'OETH. Il s'agit d'indicateurs de résultats qui ne permettent pas à eux-seuls de comprendre les évolutions à la hausse ou à la baisse du taux d'emploi. Pour comprendre le taux d'emploi, il est indispensable de compléter les tableaux de bord d'indicateurs de flux pour les employeurs assujettis.
- Par ailleurs, puisque la loi cible un taux d'emploi de 6% pour chaque employeur et non pas globalement pour tous les employeurs, il faudrait ajouter des indicateurs de pilotage indiquant la situation des employeurs par rapport à leur obligation d'emploi. La convention Etat-Agefiph mesure déjà le nombre et la part des entreprises qui atteignent le taux cible de 6% mais il faudrait étendre cette mesure par tranche de taux d'emploi afin d'en déduire des plans d'actions ciblés (par secteur d'activité ou fonction publique, par taille des effectifs...) pour faire progresser les entreprises sur l'échelle de l'obligation d'emploi.

Préconisation 7

Compléter les indicateurs OETH existants de quelques indicateurs d'éclairage et de pilotage :

- Eclairer l'indicateur global de taux d'emploi par des indicateurs de flux (les nombres de recrutements, de nouvelles déclarations, de sorties de l'emploi) ;
- Ajouter des indicateurs de pilotage mesurant la part des employeurs sur l'échelle du respect de l'obligation d'emploi par tranche de 1% (0%, entre 0% et 1, entre 1 et 2%..., à 6% ou plus).

4.3 prendre en compte les nouvelles dispositions de la réforme.

La réforme de l'OETH inclut de nouvelles dispositions qui ne se traduisent pas encore par des indicateurs permettant de mesurer ses effets. Suite à nos auditions, rien ne semble décidé à ce jour.

- Sans être soumis à l'obligation d'emploi, la loi impose maintenant aux employeurs de moins de 20 salariés de déclarer leurs effectifs en situation de handicap. Il est donc légitime de connaître le nombre de personnes en situation de handicap qu'ils emploient et leur taux d'emploi. Au-delà d'un besoin de visibilité, le principal enjeu est de pouvoir mettre en place des plans d'accompagnement des employeurs de moins de 20 salariés et ainsi de conforter et encourager leur engagement dans ce domaine.
- La réforme limite les accords agréés à un seul renouvellement. La finalité de l'accord agréé évolue pour devenir un levier permettant aux entreprises de mettre en place une politique handicap pérenne à l'issue de l'accord agréé. Pour évaluer la réussite de cette politique, il faut suivre l'évolution du nombre des accords en général (voir négociation collective) et des accords agréés en particulier. Il est important de mesurer l'évolution du comportement des employeurs vis-à-vis des accords agréés ne serait-ce que pour en déduire la charge d'accompagnement des entreprises post accords en vue d'un ajustement de l'offre de services.
- La loi fait obligation à toutes les entreprises de plus de 250 salariés de désigner un référent handicap. Il s'agit là d'une mesure importante dont l'application nécessite un suivi quantitatif mais aussi qualitatif. Identifier les référents handicap pour mieux les accompagner ensuite nous paraît une mesure nécessaire au pilotage de la transformation voulue par la loi. A noter, Il existe actuellement un champ dans la DSN mais celui-ci désigne le point de contact de l'URSSAF pour la déclaration
- Enfin, suite à la suppression du taux d'emploi indirect, il n'existe plus d'indicateur permettant d'évaluer le niveau de sollicitation de la sous-traitance aux EA, ESAT et TIH par les employeurs. Afin de savoir comment évolue leur comportement dans ce domaine, il convient de définir un nouvel indicateur à partir des données renseignées dans la DSN ouvrant droit aux déductions de contribution.

Préconisation 8

Prendre en compte les nouvelles dispositions de la réforme de l'OETH :

- Disposer d'indicateurs pertinents pour les employeurs de moins de 20 personnes afin de leur proposer des dispositifs d'accompagnement ;
- Suivre l'évolution des accords agréés et mesurer le stock en cours, les nouveaux accords ainsi que les nombres d'accords renouvelés et échus ;
- Définir un nouvel indicateur permettant de mesurer l'engagement des employeurs vis-à-vis de la sous-traitance EA, ESAT et TIH ;
- Créer un champ spécifique dans la DSN afin de déclarer le référent handicap au sens de la loi.

5 L'ENGAGEMENT DES EMPLOYEURS

5.1 La négociation collective

La négociation collective est l'un des principaux leviers pour engager les employeurs dans une politique handicap. Dans le secteur privé les accords peuvent être des accords de branche ou d'entreprise, des accords agréés ou non, des accords spécifiques ou plus larges tels que les accords QVT par exemple qui peuvent inclure un volet handicap.

Tous ces accords sont répertoriés sur le site de Légifrance où ils peuvent être consultés. Par contre, il est impossible d'en connaître le nombre de chaque type, ni leurs résultats, Il n'existe pas d'indicateurs sur ces accords et ce n'est d'ailleurs pas l'objet de cette base de données Légifrance.

Le rapport sur les négociations collectives, publié chaque année par la Direction Générale du Travail (DGT), inclut un chapitre dédié aux accords portant sur l'emploi des travailleurs handicapés. Le dernier rapport de l'année 2020 diffusé en juillet 2021 [18], liste les 10 nouveaux accords de branches signés dans l'année, agréés et non agréés, information importante mais non exhaustive car les accords d'entreprises n'y sont pas mentionnés

La DGEFP diffusait annuellement un rapport sur les accords agréés échus mais le dernier sur les accords échus en 2016, 2017 et 2018 [19] date de 2019. Depuis la réforme de l'OETH, en 2020, les équipes de la DGEFP se sont concentrées sur l'accompagnement des entreprises et des réseaux au dépend de la diffusion de ce rapport.

La DGEFP développe actuellement un nouvel outil permettant un suivi automatisé des accords agréés (estimés au nombre de 300). Toutefois, ni les dates de disponibilité de cet outil ni celle de la diffusion d'un prochain rapport ne nous ont été communiquées ; la Commission Emploi doit être associée à ce projet et contribuer à sa co-construction.

La DARES [7] indique, qu'en 2019, les accords agréés couvraient 12 % des établissements et 28% des salariés assujettis avec un taux d'emploi direct de 4,8%, plus élevé que la moyenne nationale (3,9%). A part ces quelques données de la DARES, le constat est qu'il n'existe pas de suivi structuré de l'évolution de la négociation collective ni de ses effets sur le comportement des employeurs grâce à des indicateurs d'évaluation et de pilotage.

L'enjeu est de savoir si l'effet levier de l'accord agréé, visé par la réforme de l'OETH, pour la négociation d'accords non agréés sera efficace. Les employeurs vont-ils continuer à négocier des accords agréés sachant qu'ils sont limités dans le temps ? A l'issue de l'accord agréé, négocieront-ils de façon privilégiée des accords non agréés, multiplieront-ils les conventions avec l'Agefiph ou mettront-ils un terme à leur politique handicap, ce qui serait désastreux ? Quelle sera l'offre de service pour ces employeurs à l'issue de leur accord agréé ? Comment se gèrera la transition ?

Concernant l'offre de service pour les entreprises « post accord agréé », un groupe de travail animé par la DGEFP a été créé mais nous n'en connaissons pas les conclusions à ce jour. L'Agefiph indique que son objectif est que les entreprises en sortie d'accord mobilise son offre de services d'autant qu'elle répond à au moins à 80% des besoins recensés.

Préconisation 9

Mettre en place et harmoniser le suivi des accords, agréés ou non, spécifiques handicap ou intégrant un volet handicap :

- Définir un socle d'indicateurs et d'objectifs commun à tous ces accords handicap sur la base du guide des accords agréés de la DGEFP [20] ;
- Ajouter un champ "accord non agréé" dans la DSN complété par un nombre restreint d'indicateurs communs ; effectifs, recrutements, taux d'emploi ;
- Comptabiliser le nombre d'accords de chaque type, les nombres d'accords nouveaux, échus et renouvelés ;
- Reprendre la diffusion annuelle du rapport de la DARES sur les accords agréés.

Préconisation 10

Définir de nouveaux indicateurs permettant d'évaluer la situation post accord agréé :

- Dans un premier temps, mesurer l'évolution du comportement des employeurs à l'issue de l'accord agréé ;
- Dans un second temps, indicateurs de suivi des solutions d'accompagnement des entreprises

5.2 Les conventions

Les conventions sont l'autre levier pour l'accompagnement des employeurs privés et publics.

Les conventions de l'Agefiph avec les entreprises peuvent être des conventions thématiques afin de les accompagner sur un sujet précis (le recrutement, le maintien dans l'emploi ...) ou des conventions pour la mise en place d'une politique handicap globale en vue de préparer un accord d'entreprise (souvent agréé). Chaque convention fait l'objet de bilans intermédiaires et d'un bilan final, la convention Etat-Agefiph prévoit d'ailleurs un indicateur sur le Taux d'emploi n-1, n+1, n+3 des entreprises bénéficiaires d'une convention politique d'emploi.

Pour sa part, le FIPHFP a environ 400 conventions en cours dont 300 avec des employeurs et 100 avec les centres départementaux de gestion. Une grille d'indicateurs, commune à toutes les conventions, est utilisée pour la mesure de l'atteinte des objectifs de chacune d'elle. Parmi ces indicateurs, notons des objectifs de recrutements pérennes ainsi que sur les taux d'apprentis transformés en contrats pérennes.

Signalons également des indicateurs sur l'égalité BOE/non BOE tels que le Taux de BOE promu par rapport au Taux d'agents promus et le Taux de BOE ayant fait une mobilité par rapport au Taux d'agents ayant fait une mobilité, démarche qui renforce notre préconisation 4 à ce sujet.

Toutefois, un rapport annuel consolidant, pour chacun des Fonds, l'effet global de toutes les conventions sur l'emploi des personnes en situation de handicap n'est pas à l'ordre du jour.

Les fonds de gestions ont par ailleurs de multiples démarches d'animation de réseaux dont les indicateurs sont suivis par l'Etat et rapportés dans leur rapport d'activité. Ces activités visant à accompagner les employeurs ne sont pas directement liées à la négociation collective mais jouent un rôle non négligeable dans l'accompagnement et la professionnalisation des employeurs.

Préconisation 11

Rechercher les synergies entre les accords et les conventions en termes d'indicateurs :

- Analyser les indicateurs des conventions Agefiph, FIPHFP et accords d'entreprises avec un objectif de recherche de cohérence ;
- Diffuser annuellement un bilan global des conventions employeurs (Agefiph et FIPHFP).

6 LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le sujet du maintien des personnes handicapées dans l'emploi est un sujet essentiel sur lequel nous n'avons aujourd'hui qu'une visibilité très partielle. Les principaux indicateurs de l'Etat comptabilisent les nombres d'aides et prestations de l'Agefiph et du FIPHFP ainsi que les nombres de maintien en emploi des Cap Emploi, du réseau Comète ou du dispositif d'emploi **accompagné mais toutes les autres** actions menées par les employeurs, par les Services de Prévention et de Santé au travail et/ou par les organismes de sécurité sociale (Carsat, MSA...) ne sont pas collectées pour être consolidées au plan national ou au plan régional.

Dans son rapport sur la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés en 2017 [21], l'IGAS notait que « relevant par nature d'interventions croisées des acteurs du travail et de l'emploi, d'une part, de la santé et de la protection sociale d'autre part, tout en couvrant un champ plus large que la politique d'emploi des personnes reconnues travailleur handicapé... la prévention de la désinsertion professionnelle ne se rattache pas facilement à un cadre de pilotage préexistant », ajoutant, « qu'il est difficile, dans ce contexte, de progresser dans la production et la consolidation de données permettant un suivi des actions conduites et une évaluation des résultats obtenus ».

L'inaptitude est devenue un phénomène important du monde du travail qui ne peut être ignoré au regard de ses conséquences. Dans son rapport l'IGAS indique que « 1 à 2 millions de salariés sont exposés au risque de perdre leur emploi, à court ou moyen terme, soit 5 à 10% d'entre eux. Il faut cependant constater que l'objectivation chiffrée de l'inaptitude et plus particulièrement des licenciements pour inaptitude est aujourd'hui lacunaire faute d'éléments d'observation statistique précis et réguliers »

Les dernières données disponibles sur les inaptitudes sont celles de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (CNAM) en date de juillet 2008 [22].

En cumulant les résultats de l'Agefiph, du FIPHFP et des Cap Emploi, nous comptabilisons un peu plus de 30 000 actions de maintien dans l'emploi en 2021 pour 955 000 BOETH en emploi (source INSEE)

Certes, tous n'ont pas besoin d'une action de maintien chaque année mais l'enjeu est de pouvoir satisfaire les besoins des personnes en situation de handicap chaque fois que leur situation de handicap et/ ou l'environnement de travail évoluent (aggravation du handicap, changement de poste, d'organisation, de lieu de travail, d'outils logiciels etc....), or il s'avère impossible de consolider toutes ces actions.

Bien que toutes les demandes soient traitées par les fonds de gestion, comment savoir si l'offre de service actuelle répond aux besoins de la plupart des BOETH ?

Peut-être existe-t-il un grand nombre de personnes exclues du système pour différentes raisons, telles que :

- Celles ne déclarant pas leur handicap à leur employeur,
- Celles qui ne sont pas accompagnées par leur employeur,
- Celles qui estiment n'avoir aucun besoin de compensation de leur handicap,
- Celles qui ne sollicitent pas d'aides par manque d'informations,
- Etc.

Améliorer la collecte des données, comprendre les besoins et les comportements des personnes, handicapées ou managers, sont des sujets vastes et complexes qui dépassent l'expertise du groupe de travail CNCPPH mais qui pourraient faire l'objet d'un chantier dédié regroupant toutes les compétences disponibles.

Préconisation 12

Ouvrir un chantier sur le maintien dans l'emploi afin de :

- Mieux collecter les données de maintien dans l'emploi menées par les employeurs et tous les acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- Estimer les besoins et mesurer si les actions et l'offre de service actuelles répondent à ces besoins.

Un deuxième axe d'amélioration du pilotage serait de mettre en place des indicateurs évaluant la situation des BOETH en emploi par rapport aux non BOETH.

Nous avons déjà proposé (préconisation N°2) la création d'une base de données unique des BOETH pour la croiser avec les données DSN mais il est possible d'aller plus loin et d'exploiter les données de la DSN sur des domaines non explorés tels que les nombres et taux de fin de contrats des BOETH

comparés à ceux des personnes non handicapées par type de motif (rupture conventionnelle, retraite, motif économique, démission, licenciement pour inaptitude ...).

D'ailleurs, les motifs de fin de contrats sont des données renseignées sur la base de déclarations individuelles au moment de l'inscription à Pôle Emploi, comme par exemple, les licenciements pour inaptitude mais ce n'est pas exhaustif et il n'existe pas d'indicateur global sur ce thème.

L'URSSAF nous indique que cela dépasse sa mission actuelle de recouvrement des contributions des employeurs dans le cadre de l'OETH mais il s'agit d'un élargissement à approfondir avec l'Etat et la DARES.

Préconisation 13

Exploiter les données de la DSN portant sur les fins de contrats :

- Comparer les nombres et taux de fin de contrats à ceux des personnes non handicapées par type de motif (rupture conventionnelle, retraite, motif économique, démission, et en priorité le licenciement pour inaptitude).

Au plan qualitatif, il nous paraît utile de mettre en place une enquête récurrente auprès des personnes en situation de handicap, TIH, employés du secteur privé, agents du secteur public et, en miroir, auprès des managers afin de disposer d'éléments sur l'utilisation du système par les bénéficiaires, leur connaissance des dispositifs spécifiques et leur mise en œuvre

Il existe déjà plusieurs enquêtes de cet ordre. Par exemple, celle de l'Agefiph, de mars 2021, « Emploi et handicap : quelles sont les connaissances et attentes des salariés à l'égard de leur employeur ? » [23] adressent le sujet du référent handicap.

Peut-être faudrait-il tout simplement disposer d'une seule enquête récurrente et complète sur le maintien dans l'emploi au lieu de plusieurs enquêtes ponctuelles couvrant quelques facettes du sujet.

Le groupe de travail CNPH propose, en annexe 4, des exemples de questions miroirs qui pourraient être posées aux personnes en situation de handicap et à des managers ayant des collaborateurs BOETH.

Une telle enquête compléterait utilement l'enquête le baromètre annuel IFOP-Agefiph [24] sur la perception de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Préconisation 14

Enquête annuelle "maintien dans l'emploi" des employés en situation de handicap du secteur privé, agents du secteur public, TIH et Managers « en miroir ». – modèle en annexe 4

Enfin, la DGEFP prévoit d'enrichir l'enquête « insertion professionnelle » du CEREQ (Centre d'Etude et de Recherche sur les Qualifications) sur les générations afin de disposer de plus d'informations sur les jeunes en situation de handicap.

Pour rappel, les objectifs de cette enquête génération sont d'étudier l'accès à l'emploi et les premières transitions professionnelles des jeunes à l'issue de leur formation initiale. Chaque génération est interrogée à deux reprises. Par exemple, la génération 2017 a été interrogée à 3 ans (en 2020) et sera une nouvelle fois contactée à 6 ans (en 2023).

Mises bout à bout, toutes ces dispositions permettraient d'améliorer le pilotage de la politique d'emploi sur ce thème. Il serait souhaitable que le maintien dans l'emploi fasse l'objet de résultats annuels de la DARES ou d'un autre producteur de données institutionnel.

7 LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La prise en compte du handicap dans les formations a significativement évolué ces dernières années avec en particulier, au plan législatif :

- Le respect de l'obligation de certification Qualiopi par les centres de formation recevant un financement de l'Etat qui les engage à mobiliser les expertises, outils et réseaux nécessaires à l'accueil, l'accompagnement, la formation ou l'orientation des publics en situations de handicap,
- La prise en compte par France Compétences des situations de handicap, de l'accessibilité et de la conception universelle dans les référentiels de certification professionnelle,
- La mise en place de référents handicap dans tous les centres de formation.

Dans le cadre de son étude, le groupe de travail a analysé la formation des demandeurs d'emploi, l'alternance et la formation en emploi. Pour chacun de ces sujets, il s'est attaché à identifier les données existantes, les indicateurs de pilotage et les analyses ou rapports diffusés de façon récurrente.

7.1 La formation des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi :

Les données sont celles de Pôle Emploi et de Cap Emploi rapprochées dans un seul système d'informations.

Le portail « statistiques Pôle Emploi.org » donne accès à toutes les données brutes sur le niveau de formation des DEBOE ainsi que sur le nombre d'entrées en formation par financeurs (Pôle Emploi, Région, CPF.).

Les indicateurs, ci-dessous, sont principalement ceux des conventions avec l'Etat (convention multipartite, convention quinquartite) :

- Les nombre et taux d'entrées en formation des DEBOE décliné par type de formation,
- Le taux d'accès à l'emploi 6 mois après la fin d'une formation,
- Le nombre d'entrées en formation de personnes en recherche d'emploi, avec la répartition Hommes/Femmes.

Le rapport annuel de Pôle Emploi [6] inclut, sur le sujet de la formation :

- La répartition des DEBOE par niveau de diplôme et qualification comparée aux demandeurs d'emploi non handicapés (ex : 42% des DEBOE ont un niveau BEP/CAP contre 29% pour les DE non bénéficiaires d'une reconnaissance de handicap),
- La part des DEBOE inscrits par type de formation,
- La durée moyenne des formations des bénéficiaires d'une reconnaissance de handicap par rapport aux demandeurs d'emploi qui n'en sont pas bénéficiaires,
- Le taux de retour à l'emploi par type de formation dans les 6 mois qui suivent la formation pour les DEBOE et les non DEBOE.

Pour sa part, la DARES a diffusé en février 2019, les résultats N°10 [25] de la formation des demandeurs d'emploi et de l'alternance entre 2014 et 2016. Elle ne publie pas d'analyse ou de résultats récurrents.

Compte tenu du fait que les DEBOE ont un niveau de formation nettement inférieur aux autres demandeurs d'emploi, il serait pertinent d'ajouter un indicateur qui compare l'accès à la formation des DEBOE aux non DEBOE présentant les mêmes caractéristiques.

Donner des objectifs d'accroissement du taux d'accès à la formation des DEBOE nous semble constituer un élément de pilotage important pour prendre des mesures de réduction de cet écart de niveau.

Préconisation 15

Mettre en place un indicateur de pilotage pour la réduction de l'écart de niveau de formation des DEBOE :

- Part des DEBOE inscrits en formation comparés aux "non DEBOE" présentant des caractéristiques comparables en termes d'âge, de niveau de formation ou de sexe.

7.2 L'alternance

Pour l'alternance, le système d'information et de collecte des données est également en place, alimenté par les CFA et les OPCO.

Les indicateurs de pilotage et d'éclairage de l'Etat sont ceux prévus dans plusieurs conventions :

- La convention Etat-Agefiph
 - Nombre et part des BOE en contrat d'apprentissage
 - Nombre et part des BOE en contrat de professionnalisation
- La convention quinquennale
 - Nombre de contrats en alternance des DEBOE (ventilation apprentissage/contrat de professionnalisation)
- La convention multipartite
 - Flux annuel des entrées en contrat d'apprentissage des personnes handicapées avec la répartition H/F
 - Flux annuel des entrées en contrat de professionnalisation des personnes handicapées avec la répartition H/F

Toutefois, la visibilité est très limitée puisque les indicateurs des conventions ne sont pas publics et qu'il n'existe pas de rapport récurrent de la DARES sur le sujet.

Par contre, les tableaux de bord de l'Agefiph, annuel et trimestriels, sur l'emploi des personnes handicapées présentent les principaux résultats disponibles.

Nous disposons également des données récentes du Comité Interministériel du Handicap du 3 février 2022 [26] pour l'année 2021 :

Notons que, l'Agefiph prévoit à la rentrée 2022 une publication « alternance et handicap » suite à l'évaluation en cours conduite par l'Agefiph et le FIPHFP. Elle présentera un état des lieux du recours à l'alternance pour les personnes en situation de handicap.

La collecte de données évolue grâce aux travaux en cours sur l'outil DECA de la DGEFP et nous espérons que quelques indicateurs complémentaires pourront être mis en place.

Préconisation 16

Compléter les analyses et les indicateurs de la formation en alternance :

- Ajouter les indicateurs suivants pour le secteur privé et le secteur public :
 - Nombre, taux et répartition des alternants,
 - Taux d'accès à l'emploi à l'issue d'un contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou PACTE* pour le secteur public,
 - Nombre de recrutements par types de contrat (CDD, CDI...) ;
- Disposer d'un rapport annuel d'analyse ou de résultats pour chacun des secteurs privé et public présentant l'alternance pour les BOETH par rapport à l'ensemble des alternants.

* Le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (PACTE) permet de bénéficier d'une formation en alternance rémunérée, et d'accéder à un emploi de fonctionnaire titulaire de catégorie C, sans concours. Il s'adresse aux personnes âgées de 16 à 28 ans sans diplôme, ni qualification professionnelle ou dont le niveau de qualification est inférieur au Bac.

7.3 La formation des personnes en emploi

Contrairement à la recherche d'emploi ou à l'alternance, Le groupe de travail n'a pas identifié un système dédié de collecte de données, d'indicateurs et de rapports d'analyses sur ce sujet.

La formation des personnes en emploi est intégrée dans le sujet global de la formation mais n'est pas pilotée comme un sujet spécifique de la politique d'emploi. Or, elle est un levier essentiel pour évoluer, s'adapter à la transformation des métiers ou se reconverter vers un autre emploi. Elle est d'autant cruciale pour les BOETH que leur niveau de formation, quasi systématiquement inférieur au « tout public », est un frein à leur maintien dans l'emploi.

Le système de données le plus proche à partir duquel il serait possible de mettre en place un pilotage spécifique est celui de la Caisse des Dépôts pour le suivi du CPF.

La Caisse des Dépôts gère pour l'Etat le CPF des salariés du secteur privé et les travailleurs indépendants et diffuse un bilan annuel de l'utilisation du CPF par les BOETH [27] comparé à l'ensemble des utilisations de Mon Compte Formation.

Cependant, le CPF pouvant être utilisé pour les personnes en emploi comme celles en recherche d'emploi, les données spécifiques de l'utilisation du CPF par les personnes en emploi ne sont pas disponibles. Elles existent pourtant très certainement dans la base de données CPF mais ne sont pas exploitées en ce sens.

Par ailleurs, la Caisse des dépôts possède également un portail « open data » mais le filtre BOETH n'est pas implémenté.

Enfin, chaque fonction publique gère son CPF (toujours en heures) mais nous n'avons pas identifié de bilan d'utilisation du CPF par les BOETH dans la fonction publique, ni d'indicateurs de pilotage.

Dans ce domaine, il existe une bonne base pour le secteur privé mais une analyse approfondie reste à mener pour le secteur public en fonction des données disponibles.

En juin 2021, la DGEPH a présenté à la commission emploi du CNCPH un futur indicateur du nombre d'entrées en formation de salariés handicapés dans le secteur privé élaboré à partir d'une récente base de données, appelée Agora mais sauf erreur, cet indicateur n'existe pas encore.

Agora est une plateforme numérique de référence pour la centralisation des données de la formation professionnelle. L'exploitation de cette base de données permettra prochainement de piloter plus finement la mobilisation de la formation en général et des personnes en situation de handicap en particulier.

Tous les financeurs de la formation professionnelle ont l'obligation de renseigner cette plateforme d'échange de données. Les OPCO y renseignent jusqu'à 200 informations, toutes nominatives. Les données obtenues pour les travailleurs handicapés, comme pour l'ensemble des publics, porteront notamment sur la nature des formations, les caractéristiques des bénéficiaires et le suivi des situations post-formation. Il serait envisagé de suivre la situation par rapport à l'emploi des personnes formées, 3, 6 et 12 mois après leur formation, ce qui serait un progrès considérable.

L'exploitation de cette base de données ouvre donc de nouvelles perspectives en matière de pilotage de la formation professionnelle.

Préconisation 17

Considérer la formation des personnes en emploi comme un sujet spécifique au même titre que la formation des demandeurs d'emploi ou l'alternance :

- Mettre en place un système de pilotage de la formation en emploi pour les secteurs privé et public : collecte de données, indicateurs, rapports annuels ;
- Exploiter les données CPF de la Caisse des dépôts et des fonctions publiques ;
- Connaître les indicateurs et analyses qui seront issus de la base de données Agora.

CONCLUSION

Les sources de données sur le sujet de l'emploi des BOETH sont très nombreuses. Ce sont les producteurs de données institutionnels comme l'INSEE, la DARES ou la DREES mais tous les

opérateurs ou organismes contribuent également à la production de ces données : Pôle Emploi, Cap Emploi, l'Agefiph, le FIPHFP, les MDPH, la CNSA, le Défenseur des droits...

L'Etat exploite ces données pour son pilotage et dispose de nombreux indicateurs inclus dans les conventions signées avec les principaux acteurs de sa politique.

Malgré cet existant, le groupe de travail constate que les résultats manquent de lisibilité parce que les données sont parfois datées, parfois imprécises et parce qu'il est souvent difficile de les comparer, en particulier entre les secteurs privé et public.

Cette étude insiste sur la nécessité de disposer d'indicateurs publics ainsi que de rapports de résultats et d'analyses réguliers et actuels sur tous les sujets de l'emploi des secteurs privé public. Cela implique de doter les producteurs de données statistiques et l'Etat de moyens techniques et humains ad hoc.

Les perspectives en termes de données sont encourageantes à la fois par les initiatives actuellement en cours mais aussi par les opportunités offertes par la technologie.

Citons notamment :

- Les flux des données RQTH des MDPH vers Pôle Emploi,
- La plateforme AGORA ou l'outil DECA de la DGEFP pour la formation en général et l'apprentissage en particulier,
- Un nouvel outil permettant un suivi automatisé des accords agréés développé par la DGEFP,
- L'extension de l'enquête « Insertion professionnelle » (Génération) du CEREQ,
- Le dispositif d'enquêtes « Autonomie » de la DREES 2021-2024, qui permettra de disposer de données relatives au type de handicap.

A noter également, l'existence d'un groupe des producteurs de données statistiques sur le handicap piloté par la DREES et visant à présenter cet automne, au CNIS (Conseil National de l'Information Statistique), un plan d'action sur l'amélioration et la visibilité de la données handicap.

Les bases issues des données administratives de gestion sont avec les enquêtes des outils indispensables pour l'observation du handicap (ex base AAH, base PCH, base SI des MDPH etc...). La limite des données administratives est de ne porter souvent que sur une seule prestation ou une seule modalité d'accompagnement et l'enjeu actuel est de construire des bases couvrant un champ plus large, en croisant des informations issues de nombreux producteurs de données de façon à bien couvrir l'ensemble des prestations ou des modalités d'accompagnements des personnes.

Par ailleurs, le croisement avec les bases de données en population générale ouvre des champs de comparaison avec la population non handicapée. Les analyses de Pôle emploi pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi en sont un exemple mais nul doute que l'exploitation des données de la DSN ou de la plateforme Agora ouvrent de nouvelles opportunités à saisir. C'est en ce sens que le groupe de travail a formulé certaines de ses préconisations, chaque fois que cela était possible

De même, la publication des données brutes sur les portails des producteurs de données constitue également une grande avancée en termes de visibilité, même s'il faut être prudent sur l'interprétation de ces données. Certaines des préconisations vont également dans ce sens avec à

chaque fois l'exigence de disposer de filtres permettant des requêtes pour les BOETH équivalentes à celles de personnes non handicapées.

Il est donc manifeste que l'existant sur lequel cette étude s'est appuyée n'est pas figé et que les perspectives en termes de données vont offrir de nouvelles opportunités de pilotage.

Ces préconisations nécessitent un plan d'actions volontariste étant entendu que son coût induit doit être analysé au regard des bénéfices apportés aux personnes, au pilotage par l'état et à la collectivité en général. Bien entendu, ces préconisations devront faire l'objet d'analyses techniques et de consultations, pilotées par l'état, avec les parties prenantes dont la Commission Emploi du CNCPH, compte tenu de l'expertise de ses membres.

En résumé, la Commission Emploi considère :

- Qu'il est urgent de communiquer sur les indicateurs déjà définis (préconisation 1), de développer des indicateurs d'égalité professionnelle BOETH / non BOETH (préconisation 4).
- Et qu'il est prioritaire de mettre en œuvre une base de données unique des personnes BOETH (préconisation 3), de prendre en compte les nouvelles dispositions de la réforme de l'OETH (préconisation 8), de mesurer les motifs de fin de contrats (préconisation 13) et d'ouvrir un chantier sur le maintien dans l'emploi (préconisation 12).

ANNEXE 1 : COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL « INDICATEURS »

Nom	Prénom	Représentation	Collège
Aboaf	Patrick	H'UP	1- Associations
Baltazar	Anne	FO	3 - Organisation syndicale
Barbier	Gilles	Personne Qualifiée	5 - Personnes Qualifiées
Bellion	Dominique	Être	2 - Organismes représentants de Professionnels
Bouvard	Rachel	U2P	3 - Organisme Professionnel national
Crabette	Sophie	FNATH	1- Associations
Cosker	François	CFTC	3 - Organisation Syndicale
Fourneret	Dina	Personne Qualifiée	5 - Personnes Qualifiées
Lefranc	Gérard	Personne Qualifiée	5 - Personnes Qualifiées
Planty	Nicolas	Personne Qualifiée	5 - Personnes Qualifiées
Radian	Carine	Personne Qualifiée	5 - Personnes Qualifiées
Rigault	Michel	UNAFAM	1- Associations
Saleres	Carole	APF France handicap	1- Associations

ANNEXE 2 : DOCUMENTS DE REFERENCE

[1] DGEFP : Convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap 2017-2020, novembre 2017

[2] DGEFP : Convention cadre entre l'Etat, Pôle Emploi, Cheop, Agefiph et FIPHFP – septembre 2020

[3] DGEFP : Convention Etat Agefiph 2021 – 2024, juillet 2021

[4] DGEFP : convention cadre pour le recrutement et l'insertion des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire - septembre 2019

[5] INSEE - Emploi, chômage, revenus du travail : Travail, Santé et handicap - édition 2021

[6] Pôle Emploi : Statistiques et indicateurs : Les Demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une reconnaissance de handicap en 2020 – novembre 2021

[7] DARES : L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2019 – novembre 2021

[8] Agefiph : Tableau de bord national emploi chômage – avril 2022

[9] FIPHFP : Le rapport annuel d'activité et de gestion du FIPHFP 2021 – mars 2022

[10] INSEE : Les chômeurs au sens du BIT et les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi : une divergence de mesure du chômage aux causes multiples

[11] DARES : Quelle est la cible visée par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ?
Analyses N°23 – mai 2022

[12] DARES : L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011 : analyses N°066 – octobre 2013

[13] DARES : L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2012 : analyses N°083 – novembre 2014

[14] DARES : L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2016 : résultats N°051 – novembre 2018

[15] Fondation Malakoff Humanis et H'up entrepreneurs : étude nationale sur les travailleurs indépendants handicapés – avril 2021

[16] Défenseur des droits : Le 13ème baromètre de perception des discriminations dans l'emploi – décembre 2020

[17] DARES et Pôle Emploi : Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi au 3ème trimestre 2021 – octobre 2021

[18] DGT : La négociation collective en 2020 - juin 2021

[19] DGEFP : Bilan 2019 les accords agréés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés échus en 2016, 2017 et 2018 – édition 2019

[20] DGEFP : INSTRUCTION N° DGEFP/METH/2021/11 du 7 janvier 2021 pour accompagner les entreprises et les groupes dans l'élaboration d'un accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

[21] IGAS : la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés – Tome 1, décembre 2017

[22] Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM) : Point de repères N°16 : les causes médicales de l'invalidité en 2006 – juillet 2008.

[23] Agefiph : Enquête « Emploi et handicap : quelles sont les connaissances et attentes des salariés à l'égard de leur employeur ? » - mars 2021

[24] IFOP – Agefiph : Enquête « la perception de l'emploi des personnes en situation de handicap », 4ème édition du baromètre Agefiph – décembre 2021

[25] DARES : La formation professionnelle des personnes handicapées entre 2014 et 2016 - résultats N°10 de février 2019

[26] Comité Interministériel du Handicap : dossier de presse du 3 février 2022

[27] Caisse des Dépôts « moncompteformation » : Utilisation de mon compte formation BOETH année 2021 – mars 2022

ANNEXE 3 : LISTE DES AUDITIONS ET ECHANGES

9 mars 2022 : Pôle Emploi et Cap Emploi

Paul Bazin de Jessey, Directeur Général Adjoint de Pôle Emploi

Aude Le Rest, Pôle Emploi, Directrice de projet du rapprochement Pôle emploi et Cap emploi

Marlène Cappelle, Déléguée Générale de Cheops

Isabelle Faur, Directrice Générale de Cap emploi 83.

11 mai 2022 : DGEFP et DARES

Isabelle Rouberol, DGEFP, cheffe de la « Mission pour l'emploi des travailleurs handicapé »

Catherine Génin, DGEFP, chargé de mission, Mission pour l'emploi des travailleurs handicapés

Bernard Roure, DGEFP, chargé de mission, Mission pour l'emploi des travailleurs handicapés

Alexis Eidelman, DARES, Responsable du département « Analyse des métiers et emploi de travailleurs handicapés ».

1^{er} juin 2022 : Agefiph et ADMDPH

Didier Eyssartier, Agefiph, Directeur Général

Véronique Bustreel, Agefiph, Directrice Innovation Evaluation et Stratégie (DIES)

Arnaud Lenoir, chargée d'études socio-économique à la DIES

Myriam Bouali, Présidente de l'association ADMDPH et Directrice de la MDPH 75

Dominique Lagrange, membre de l'ADMDPH et Directeur de la MDPH 64

22 juin 2022 : FIPHFP et URSSAF Caisse Nationale

Marc Desjardins, Directeur du FIPHFP

Hélène Berenquier, Directrice adjointe

Alain Gubian, Directeur de la Direction des statistiques, des études et de la prévision

Anne Laure Zennou, Responsable adjointe de département statistique à l'ACOSS

Benjamin Collin, Direction des statistiques, des études et de la prévision, chargé de mission DSN

6 juillet 2022 : CNSA, OPCO Santé et OPCO AKTO

Jean-Michel Lamiaux, Responsable du pôle Expertise et appui métier

Nicolas Pazold, en charge des questions d'emploi au sein du pôle Expertise et appui métier

Laurence Dussud, OPCO Santé, Responsable de la gamme de sécurisation des parcours professionnels

Marine Pallas, OPCO Santé, Chef de produit sur les sujets du handicap

Mélissa Santos, OPCO AKTO, Chargée de mission handicap

Alice Clot-Mondragon, OPCO AKTO, Responsable du pôle Observatoire et Certifications

Sandra Laurol, OPCO AKTO, Responsable Observatoire et Evaluation

20 septembre 2022 : CPME

Philippe Chognard, Responsable du Pôle Conditions de travail – Direction des Affaires sociales et de la formation.

Echanges avec le Défenseur des Droits.

Fabienne Jegu, Conseillère – Expertise handicap

ANNEXE 4 : ENQUETE RECURRENTE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Bénéficiaires d'une reconnaissance administrative du handicap	
TH (secteur privé et public)	TIH
savez-vous que votre employeur est tenu par la loi de mettre en place un aménagement raisonnable de votre situation de travail?	
connaissez vous les aides que peuvent vous apporter le Cap emploi, le FIPHFP (pour le secteur public) ou l'AGEFIPH (pour le secteur privé) ?	X
Connaissez vous la plate-forme gouvernementale "Mon parcours Handicap"	X
Avez-vous reçu une information sur l'existence d'une politique handicap mise en place par votre employeur?	
Si votre employeur emploie plus de 250 salariés, connaissez-vous votre référent handicap? Vous paraît-il bien outillé pour vous accompagner vous et votre collectif de travail?	
votre environnement de travail nécessite-t-il une ou des adaptations pour compenser votre handicap (organisationnelles, adaptation d'horaires, moyens spécifiques, aides humaines...)?	X
Dans l'affirmative, votre poste a-t-il été adapté à votre situation de handicap?	X
Avez-vous exprimé vos besoins spécifiques ?	
un expert de votre handicap est-il intervenu pour effectuer un diagnostic de votre situation et faire des propositions de solutions ?	X
Cet expert était-il interne à votre entreprise ou à votre administration (responsable mission handicap, référent handicap) ou externe?	
avez-vous un entretien individuel régulier avec votre manager ?	
Les sujets suivants sont-ils traités au cours de vos entretiens individuels? votre bien être au travail, vos objectifs individuels, votre formation professionnelle, votre évolution de carrière, votre salaire?	
Avez-vous le sentiment que votre situation dans l'emploi est satisfaisante?	

Manager (enquête "miroir")
secteur privé et public
connaissez-vous vos obligations en termes d'aménagement du poste de travail d'une personne en situation de handicap?
connaissez vous les aides que peuvent vous apporter le Cap emploi, le FIPHFP (pour le secteur public) ou l'AGEFIPH (pour le secteur privé) ?
Connaissez vous la plate-forme gouvernementale "Mon parcours Handicap"
Votre employeur a-t-il mis en place une politique handicap? Pouvez-vous vous appuyer sur un référent handicap ou sur une équipe dédiée en toute confidentialité ?
Etes-vous bien outillé pour accompagner votre collaborateur en situation de handicap?
avez-vous mis en place des aménagements de poste de travail ?
Avez-vous fait intervenir un expert du handicap de votre salarié pour effectuer un diagnostic et faire des propositions?
Cet expert était-il interne à l'entreprise ou à votre administration (responsable mission handicap, référent handicap) ou externe (Cap emploi, Fiphfp, Agefiph, société spécialisée)?
Avez-vous des entretiens individuels réguliers avec vos collaborateurs en situation de handicap ?
Les sujets suivants sont-ils traités au cours de vos entretiens individuels: le bien être au travail, les objectifs individuels, la formation professionnelle, l' évolution de carrière, le salaire?
Avez-vous le sentiment que la situation est bien gérée pour votre collaborateur, vous-même et votre collectif de travail?

Vote de l'Assemblée plénière du CNCPH

Les membres du CNCPH, réunis en assemblée plénière, approuvent et adoptent la contribution.