

Obligation d'emploi
de 6%
de personnes handicapées...

TH Conseil
Juin 2015

Vers une « nouvelle loi de 2005 » ?

PROPOSITIONS POUR RÉFORMER UN SYSTÈME EN PÉRIL

 **TH CONSEIL**
Qualité de vie au travail



L'esprit actuel de la loi VERS UNE IMPASSE

Depuis 1987, en France, toute entreprise de 20 salariés ou plus est assujettie à une obligation d'emploi des personnes handicapées de 6% de son effectif¹.

Elle peut remplir cette obligation soit en employant directement des personnes handicapées, soit en sous-traitant des prestations auprès du secteur protégé et adapté, soit encore en signant un accord agréé avec la Direccte (privé).

En cas de non atteinte de ce taux, la structure doit verser une contribution financière (à l'Agefiph pour le secteur privé, ou au FIPHFP pour le secteur public).

Des effets initiaux positifs...

La loi a incontestablement permis une amélioration de la situation de l'emploi des personnes handicapées au cours des 20 dernières années. Cela bien que le taux de chômage des personnes handicapées demeure au plan national deux fois supérieur à celui de l'ensemble de la population active.

Mais la philosophie quantitative sur laquelle elle repose induit des effets négatifs croissants et porte en elle les risques d'embolie d'un système devenant graduellement intenable.

En effet, sous l'effet incitatif

initial de la loi, mais aussi du développement de la responsabilité sociétale des entreprises ou du fait de l'allongement de la durée du travail, le nombre de personnes handicapées en poste est en constante augmentation depuis 1987², et cette tendance devrait se poursuivre.

...à un « effet de ciseaux » pervers

De ce fait, les demandes d'aides financières des employeurs auprès de l'Agefiph et du FIPHFP (aménagement des postes de travail, accompagnement des salariés handicapés, sensibilisation des collectifs de travail...) augmentent, alors que les ressources de l'Agefiph et du FIPHFP diminuent en conséquence, puisque celles-ci sont calculées en fonction du diffé-

mettons-la en place pour que chacun trouve sa place

loi handicap

rentiel entre l'objectif de 6% et le taux d'emploi réel des entreprises.

Depuis quelques années, on constate ainsi un effet de ciseaux entre, d'une part, la diminution des ressources de l'Agefiph et du FIPHFP et, d'autre part, l'augmentation de ses emplois financiers.

Schématiquement, plus l'Agefiph et le FIPHFP mettent en œuvre des dispositifs dans le but de permettre aux entreprises d'augmenter leur taux d'emploi, plus les ressources des Fonds diminuent et moins

L'emploi des travailleurs handicapés 10 ANS APRÈS LA LOI DE 2005



56%

EN CHÔMAGE
DE LONGUE DURÉE

44%

ÂGÉS
DE 50 ANS ET PLUS

75%

N'ONT PAS LE NIVEAU
BACCALAURÉAT

427 247
DEMANDEURS D'EMPLOI
HANDICAPÉS EN JUIN 2014

TAUX DE CHÔMAGE
2X
PLUS ÉLEVÉ

Source: Agefiph

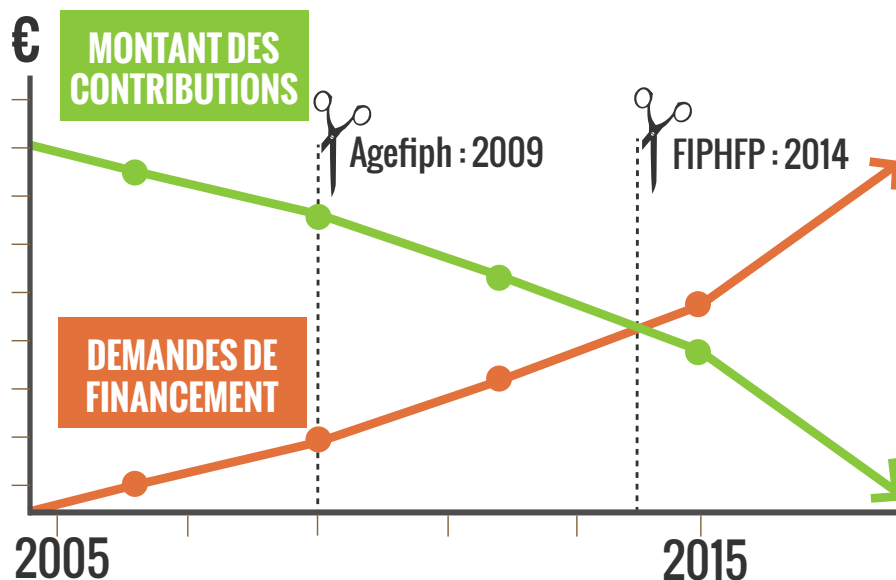
ces aides peuvent être mobilisées alors même que les besoins sont en augmentation (davantage de personnes en poste implique des demandes de financement accrues à satisfaire pour la compensation et l'accompagnement).

Plus une mesure est efficace... moins elle est mobilisable

Cet effet de ciseaux conduit les Fonds à préférer les mesures de court terme pour gérer au mieux leur équilibre emplois/ressources.

En effet, plus une mesure est efficace, plus les entreprises la mobilisent, et plus elle devient coûteuse. Les Fonds, de ce fait, voient leurs rentrées financières se réduire, ce qui les amène à diminuer leurs financements, voire à supprimer des mesures, en commençant par les plus onéreuses.

Les Fonds disposant de moins en moins de moyens pour aider les entreprises à développer des politiques d'emploi de personnes handicapées, ces dernières ralentissent à leur tour leurs efforts au risque de voir leur taux d'emploi se remettre à



« Victime de son succès » ? Vers un effondrement inéluctable du dispositif de contribution volontaire

baisser.

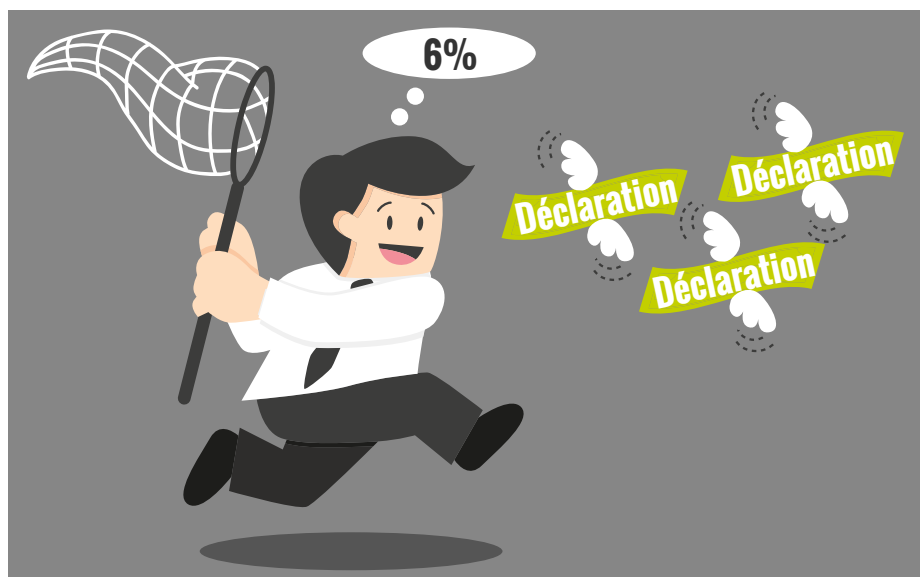
Ainsi, schématiquement, plus l'Agefiph et le FIPHFP aident les entreprises à développer des démarches d'emploi des personnes handicapées, plus leurs ressources sont amenées à diminuer, les Fonds « sciant donc la branche sur laquelle ils sont assis ».

Enfin, ces contraintes poussent les Fonds à prendre une position plus « gestionnaire » que « proactive » par crainte de se retrouver dans l'incapacité de faire face aux sollicitations et demandes engendrées par

une approche plus « ouverte ».

Contribution volontaire ou « amende » ?

Par ailleurs, cette logique du quota de 6% positionne psychologiquement et symboliquement le sujet au plan collectif comme une contrainte plutôt qu'une opportunité. Elle conduit les entreprises à tenter de réduire leur contribution, perçue davantage comme une taxe ou une pénalité que comme une contribution de solidarité et ce, bien que l'argent soit redistribué.



La logique de l'obligation d'emploi engendre en outre un effet pervers qui conduit de nombreuses entreprises à se livrer à une véritable « chasse à la déclaration », allant parfois jusqu'à exiger des salariés concernés qu'ils déclarent leur handicap, même lorsque celui-ci est sans conséquence sur leur activité professionnelle.

« Fabriquer du handicap » s'avère plus payant que de le prévenir

Un autre effet négatif du quota de 6%, découle de l'évaluation de la réussite des politiques d'emploi exclusivement à l'aune de ce taux.

Cela encourage des phénomènes paradoxaux, puisque les entreprises qui « fabriquent » du handicap du fait de conditions de travail pénibles sont considérées comme performantes car elles tendent à avoir des taux élevés (pour autant qu'elles ne licencient pas systématiquement pour inaptitude les salariés concernés), alors que celles qui s'impliquent fortement dans l'amélioration des conditions de travail et la prévention peuvent se retrouver avec un taux d'emploi plus faible et être donc considérées comme moins avancées sur le sujet !

Or, on le constate fréquemment : les entreprises qui ont dépassé le taux de 6% d'emploi de personnes handicapées ont

Les entreprises ayant dépassé le taux de 6% d'emploi ont alors tendance à ne plus conduire de démarche spécifique de recrutement, considérant que « l'objectif est atteint »

alors plutôt tendance à ne plus conduire de démarche spécifique dans le domaine du recrutement partant du principe que « l'objectif est atteint ».

Enfin, un dernier facteur démontre le danger de la poursuite du système actuel. La survenance du handicap est le plus souvent corrélée avec le vieillissement. L'allongement de la durée de la carrière, du fait du report de l'âge de la retraite va ainsi contribuer à augmenter le nombre de salariés handicapés et donc le taux d'emploi, diminuant en conséquence le montant des contributions aux Fonds alors même que les besoins d'aménagements de postes et d'accompagnement seront en augmentation.

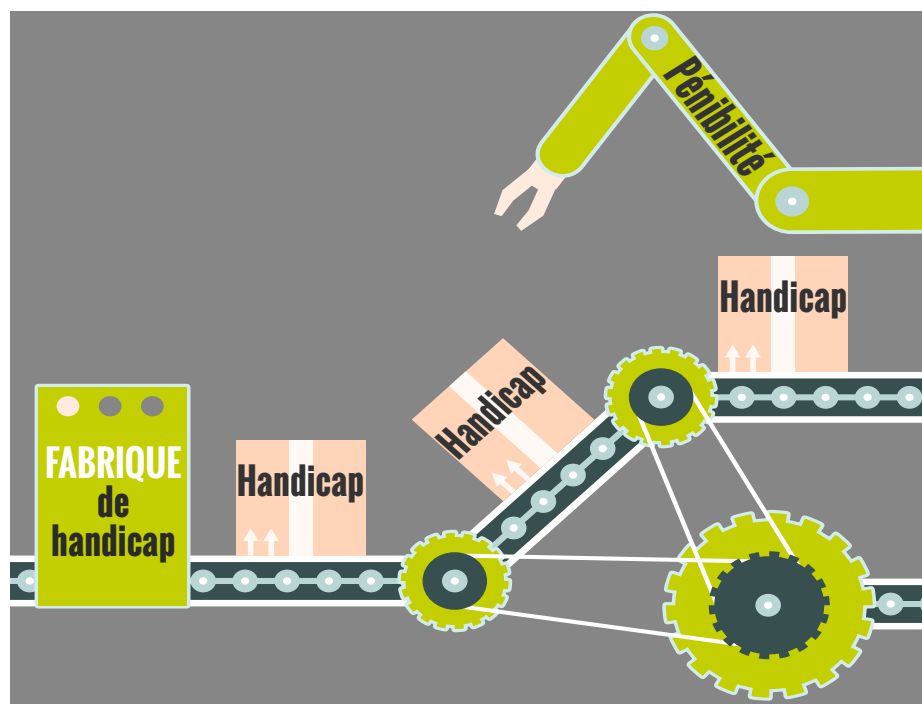
D'autres limites pourraient sans doute être mises en lumière, mais celles identifiées ci-dessus justifient déjà à elles seules que l'on s'interroge sur l'efficacité de l'esprit actuel de la loi.

Quelles solutions ?

➔ Voir page suivante

1- Disposition confirmée et élargie par la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

2- De 7000 personnes handicapées recrutées par an en 1987 à plus de 100 000 en 2005.



L'urgence d'un changement de philosophie

S'INSPIRER DU SYSTÈME DE LA FORMATION CONTINUE

Pour réduire les effets négatifs de la loi actuelle, nous proposons donc de conserver le principe d'obligation d'emploi des personnes handicapées, tout en en changeant radicalement l'esprit.

Il s'agit ici de **passer d'une logique de contrainte à une approche d'opportunité** de progrès et de mutualisation réelle, en modifiant l'assiette de calcul de la contribution.

En finir avec le quota

Faire évoluer le système du quota nous semble ainsi aujourd'hui essentiel. Si celui-ci a largement fait ses preuves dans un premier temps, le dispositif qui le sous-tend risque fort à moyen et peut-être à court terme, de s'effondrer.

Pour cela, il nous semble particulièrement pertinent de s'inspirer des modalités de financement de la formation professionnelle continue.

Ainsi, **toute entreprise contribuerait à hauteur de sa masse salariale et non plus de son taux d'emploi** (de personnes handicapées). La collecte serait opérée par l'Agefiph et le FIPHFP dans la même logique que celle régissant les « OPCA »³. Les contributions pourraient être utilisées pour

financer toutes les actions réalisées dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées.

Les deux Fonds pourraient d'ailleurs être rassemblés sous une même désignation d'« Organismes de Mutualisation de la Compensation » puisque les ressources collectées et distribuées serviraient essentiellement à financer l'ensemble des dispositifs de compensation dans les entreprises.

Les structures comptant un nombre important de per-

sonnes handicapées pourraient utiliser leur propre contribution (voire davantage en mobilisant les Fonds) pour financer leurs actions de recrutement, de maintien dans l'emploi, et de sensibilisation (logique d'accord agréé).

Des ressources stables pour des mesures pérennes

Cela pourrait favoriser l'apparition d'un « cercle vertueux », à l'instar de ce qui s'est passé dans le domaine de la formation.

ÉGALITÉ DES CHANCES
PÉRENNE
OPPORTUNITÉ
CITOYENNETÉ
LOGIQUE INCITATIVE
ÉTHIQUE
DURABLE
NOUVEL ESPRIT
DE LA LOI
CERCLE VERTUEUX
SENSIBILISATION
PROGRÈS
PHILOSOPHIE PÉDAGOGIE
EFFICACE

En effet, la contribution formation, initialement vécue par les entreprises comme une contrainte forte, est désormais largement perçue comme un levier de progrès. Certaines entreprises élaborent d'ailleurs annuellement un budget de formation bien supérieur à l'obligation légale.

Cette approche aurait aussi l'avantage de garantir à l'Agefiph et au FIPHFP des ressources stables permettant d'offrir aux entreprises et personnes handicapées des mesures pérennes et donc efficaces.

D'une logique de stock à une logique de flux : renforcer la démarche incitative

Cette logique ne serait cependant pas sans écueil et sa réussite dépendrait notamment du niveau de maturité des entreprises sur le sujet. On risquerait ainsi de voir des structures se contenter de verser leur contributions sans l'utiliser, rappelant la situation initiale de l'Agefiph qui disposait à l'origine de moyens financiers importants, les entreprises ne menant que peu d'actions.

Pour éviter ce phénomène, **conserver des objectifs en termes de flux permettrait de moduler la contribution en fonction des résultats obtenus** en termes de recrutement et de maintien dans l'emploi, et

non plus en fonction du taux d'emploi.

Dans la logique incitative initiée en 1987, **un système de bonus/malus de la contribution** pourrait à ce titre être instauré. Il se calculerait d'une part selon le pourcentage de recrutements de personnes handicapées sur les flux globaux d'embauches et, d'autre part, au regard du nombre de licenciements de personnes handicapées pour inaptitude rapporté aux effectifs globaux de l'entreprise.

Différentes actions d'incitation et de pédagogie pourraient par ailleurs s'envisager, telles que :

- Mettre en œuvre un large plan de sensibilisation des entreprises sur les enjeux d'une politique d'emploi des personnes handicapées
- Lier directement les thématiques de prévention des risques et de qualité de vie

au travail d'un côté à celle du handicap de l'autre, ces notions étant directement corrélées.

La fin de la « chasse à la déclaration »

Par ailleurs, ce dispositif éliminerait les phénomènes d'incitation à la déclaration du handicap, celle-ci n'étant alors utile à l'entreprise que pour valider l'utilisation du budget afin de financer des mesures spécifiques liées au handicap.

Ce système permettrait ainsi d'instaurer une dynamique durable, éthique, qui ne serait plus vécue comme une contrainte par les entreprises, dans un objectif d'égalité des chances, prérequis de la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

3- Organisme Paritaire Collecteur Agréé (notamment pour les cotisations de formation).



Guy Tisserant
Cofondateur et Président de TH Conseil
 Cabinet de conseil, formation, recrutement et accompagnement spécialisé dans le handicap, la diversité et l'égalité des chances en milieu professionnel

Auteur de l'ouvrage [Le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité ? Vers un management équitable de la singularité](#) (éditions Pearson, collection Village Mondial, mars 2012)

contact@thconseil.fr

www.thconseil.fr
 04 78 57 94 23

