

NOTE DE SYNTHÈSE

COMMISSION DE L'OFFICIEL DU HANDICAP

Présentée par le groupe d'experts
(entreprises et associations) réuni à l'initiative de l'ODH

La France et l'Allemagne ont institué une obligation d'emploi des personnes handicapées et mis en œuvre des politiques très proches. A beaucoup d'égards, l'Allemagne est un modèle dont la France devrait s'inspirer.

Une obligation d'emploi beaucoup plus simple qu'en France

1. L'obligation d'emploi est très simple : elle n'admet aucune autre modalité de mise en œuvre que **l'embauche directe**. La contribution financière n'exonère pas de l'obligation d'emploi. La sous-traitance donne lieu à une minoration de contribution, mais pas à des équivalents emplois. **La formation et le conseil font partie de l'obligation d'emploi** mais **les stagiaires ne sont pas décomptés** au titre de l'obligation d'emploi.

2. La relative **simplicité des procédures allemandes** contraste avec la complexité du dispositif français. En Allemagne, **la DOETH tient en trois pages**, l'employeur calculant lui-même sa contribution. **La RQTH n'existe pas**, puisqu'il suffit d'avoir obtenu un degré déterminé de handicap pour avoir droit à aux prestations de l'obligation d'emploi. **La RLH n'existe pas non plus** bien que la lourdeur du handicap puisse être prise en compte (20 000 personnes sur 1 million de bénéficiaires).

3. Les **institutions** aussi **sont plus simples**: au niveau fédéral, **l'Agence fédérale de l'emploi** est le maître d'œuvre de la politique de l'emploi des personnes handicapées ; au niveau de chaque Land, un **Office d'intégration** collecte la contribution des entreprises privées et des administrations publiques, finance l'obligation d'emploi et assure la prévention des licenciements ; au niveau local, des services tiers dit **Services techniques d'intégration** sont les opérateurs de terrain des Offices et de l'Agence fédérale.

Une obligation d'emploi beaucoup plus incitative qu'en France

4. La **contribution financière** a moins une fonction budgétaire (collecte de ressources) qu'une **fonction incitative**. C'est pourquoi elle ne peut pas exonérer l'employeur de son obligation. Elle est aussi concrètement incitative **puisqu'elle varie avec le taux d'emploi**. **En France, cette contribution a la nature d'une pénalité** : le coût unitaire d'un emploi est identique quel que soit le taux d'emploi. Le montant de la pénalité varie seulement avec la taille de l'entreprise.

5. En Allemagne, **le taux maximum de l'obligation d'emploi (5%) ne s'applique qu'à partir de 60 salariés** (Il est aussi modulé selon la taille de l'entreprise en Espagne et en Italie). **En France, les petites et moyennes entreprises font face à l'obligation d'emploi la plus contraignante et la plus chère d'Europe**. Une entreprise française de **50 salariés** qui n'emploie aucun travailleur handicapé paye **une contribution double** de celle payée par l'entreprise allemande.

Une obligation d'emploi qui n'est qu'un élément d'une politique active de l'emploi des personnes handicapées

6. Le tableau ci-dessous présente **quelques-uns des dispositifs allemands les plus originaux** mis au service de l'emploi des personnes handicapées. L'emploi accompagné vient d'être introduit en France par la loi El Kohmri. En Allemagne, il a bénéficié de 200 millions € de crédits depuis 2011, financés par l'Agence fédérale de l'emploi.

NOTE DESYNTHÈSE

COMMISSION DE L'OFFICIEL DU HANDICAP

Présentée par le groupe d'experts
(entreprises et associations) réuni à l'initiative de l'ODH

7. Le secteur protégé est mieux articulé à la production que le secteur protégé français, tout en demeurant « social ». Il y a une **procédure d'entrée en ESAT (et non pas une orientation)** et, en cas de succès, **deux années pleines de formation** précèdent l'entrée dans le secteur productif de l'ESAT. Les ateliers doivent réserver 70% du produit du travail à la rémunération des travailleurs handicapés, ce qui signifie que le même travail ne conduit pas au même salaire. **Le gain moyen varie beaucoup selon les ateliers, de 67 euros à 600 euros** par mois, voire plus, en fonction du rendement de la personne et de la conception de l'atelier. S'y ajoutent des avantages en nature : transport jusqu'à l'atelier et repas gratuit à midi. Mais il y a aussi l'hébergement à payer : soit 80,15 €. **Après 20 ans d'activité dans l'atelier, la personne a droit à une pension complète pour incapacité de travail** (*volle Erwerbsunfähigkeitsrente*).

Une politique active de l'emploi dotée de moyens financiers très supérieurs à ceux de la France

8. En 2014, **8,5 milliards d'euros** ont été apportés à la politique active de l'emploi, contre 4,5 milliards en France. Compte tenu du ratio démographique de 1,24, il manque quelque 2 milliards d'euros à la France pour se porter au niveau de l'Allemagne. Ces 8,5 milliards ont été financés à hauteur de :

- 3,8 milliards, par des cotisations sociales : soit 2,3 milliards pour l'Agence fédérale de l'emploi et 1,5 milliard pour les organismes de réadaptation (caisses d'assurance accident et caisses d'assurance pensions);
- 0,5 milliard, par la contribution financière des entreprises ;
- 4,2 milliards par la fiscalité locale : c'est l'aide sociale aux ateliers pour personnes handicapés (contre 2,6 milliards en France pour les ESAT).

9. Pour la dixième année consécutive, le montant de la collecte de la contribution financière des entreprises est inférieur en Allemagne (543 millions en 2014) au montant cumulé de la collecte FIPHFP + AGEFIPH (553 millions en 2014). En Allemagne, 20% de ce montant est affecté à un fonds piloté par le ministère des affaires sociales pour financer des programmes innovants, conjointement avec *les Länder*, le programme actuel étant doté de 100 millions d'euros pour une Initiative Inclusion.

Une information citoyenne qui n'a pas son équivalent en France

10. L'information en Allemagne est abondante et de qualité alors qu'elle est quasi inexistante en France. Au-delà de l'emploi et du chômage des personnes handicapées, qui donnent lieu à de nombreuses et importantes publications régulières, les rapports sur la condition économique et sociale des personnes handicapées sont nombreux, volumineux et de qualité. Ils n'ont pas leur équivalent en France. Le symbole de cette déficience française est assurément le fait que la statistique mensuelle du chômage, tellement attendue et commentée dans les médias, ne donne aucune indication sur les personnes handicapées en France.

11. La statistique publiée par l'Agence fédérale de l'emploi permet de suivre la mise en œuvre de l'obligation d'emploi, ce qui n'est pas le cas en France où, de surcroît, les multiples modifications législatives ne permettent pas de comparaisons dans le temps.

a) Le mode de calcul des effectifs assujettis et des bénéficiaires permet à l'Agence d'exprimer les résultats de l'OETH directement en personnes physiques à temps plein, et de publier un seul taux d'emploi, alors qu'en France on doit compter avec trois taux d'emploi : en personnes physiques, en unités bénéficiaires et en équivalent temps plein (ETP), le FIPHFP ajoutant à la confusion lorsqu'il qualifie de « taux réel » le taux en ETP.

b) La statistique de l'Agence contient le nombre d'emplois inoccupés, ce qui permet une réelle appréciation de la mise en œuvre de l'obligation. Les unités manquantes sont, en effet, beaucoup plus nombreuses lorsqu'on les calcule comme la différence entre le taux attendu et le taux obtenu, déduction faite des unités en excédant dans les établissements qui dépassent, parfois de loin, leur quota. Ce qui n'est pas le cas en France.

ANNEXES

L'OETH EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE

	ALLEMAGNE	FRANCE
Obligation d'emploi	A partir de 20 salariés par mois en moyenne annuelle, soit : 5% de l'effectif assujéti à partir de 60 salariés 20 à < 40 salariés : 1 emploi obligatoire 40 à < 60 salariés : 2 emplois obligatoires L'obligation d'emploi comporte aussi l'obligation d'offrir des places de formation (non décomptées), et l'obligation de conseil (sans sanction).	6% de l'effectif assujéti à partir de 20 salariés
Obligation attendue	4,8% en moyenne nationale	5,4 % en, moyenne nationale
Modalités de mise en œuvre	Embauche directe (exclusivement) --> Les contrats avec le secteur protégé donnent seulement droit à une minoration de la taxe de compensation	Embauche directe Accord collectif Contrats avec les secteurs protégé et adapté Stagiaires Contribution à un fonds d'insertion variable avec la taille de l'entreprise
Non réalisation de l'OETH	Taxe de compensation variable en fonction du taux d'emploi 20 à < 40 salariés : 1 emploi non occupé = 125 € par mois 40 à < 60 salariés : 1 emploi non occupé = 125 € par mois 2 emplois non occupés = 250 € par mois 60 salariés et plus : - 3 à < 5% : 125 € par mois - 2 à < 3% : 220 € par mois - < 2% : 320 € par mois	Contribution financière en fonction du nombre d'unités manquantes et de la taille de l'entreprise 400 smic horaire pour les entreprises de 20 à < 200 salariés 500 smic horaire pour les entreprises de 200 à < 750 salariés 750 smic horaire pour les entreprises de 750 salariés et plus A proprement parler, L'obligation est toujours réalisée à chaque instant (puisque la contribution financière est une modalité de mise en œuvre de l'OETH)
Non réalisation durable de l'OETH	Pénalité	Pénalité
Recours à la sous-traitance	Taxe de compensation réduite à concurrence de 50% du montant du marché	Modalité de mise en œuvre partielle (50%) de l'OETH. Donc, donne droit à des équivalents emploi.
Effectif assujéti	Effectif total réel	Effectif total réel depuis la réintégration des ECAP (2005)
Calcul de l'effectif assujéti	Personnes physiques « à temps plein », i.e. au moins 18 heures par semaine Par mois en moyenne annuelle Deux décimales Recensement par établissement et agrégation au niveau de l'employeur	Equivalent temps plein <u>Contrat à temps plein</u> CDI : au 31 décembre –sinon rien) ; CDD (au prorata du temps de présence au cours des 12 derniers mois) <u>Contrat à temps partiel</u> CDI et CDD : au prorata de la durée hebdomadaire du travail Arrondi à l'entier inférieur Etablissement (cf. Conseil d'Etat), avec des exceptions
Exclusions de l'effectif	- les apprentis et les personnes en formation - les contrats emploi solidarité (<i>Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen</i>) - les emplois occasionnels de 8 heures au plus - les emplois de < 18 h / semaine - les contrats suspendus, aussi longtemps qu'il y a un remplacement - les emplois à visée non rémunératrice	- Les apprentis - Les Contrats Initiative Emploi - Les contrats de professionnalisation - Les salariés qui remplacent des salariés dont le contrat de travail a été suspendu.
Effectif bénéficiaire	Sur 986 724 bénéficiaires en 2013, 20 000 sont comptés pour plus d'un emploi. , dont 16 000 comptés pour 2 emplois.	Double proratisation, en fonction du temps de présence dans l'entreprise et du temps de travail.
Equivalent sous-traitance	Néant	Oui. Calcul récemment harmonisé entre privé et public
Equivalent mise à disposition	Néant	Oui, mais calcul différent du précédent
Satisfaction de l'obligation d'emploi	S'exprime dans le taux d'emploi puisqu'il n'y a pas besoin d'agrégation des emplois et des équivalents emplois. La statistique des emplois non occupés permet de relativiser le taux d'emploi observé	Le taux d'emploi doit être distingué du taux de satisfaction de l'obligation d'emploi. La non communication des emplois non occupés ne permet pas une analyse correcte du taux d'emploi observé.
Institutions propres à l'OETH	Agence pour l'emploi Offices d'intégration Services techniques d'intégration	MDPH + Pôle Emploi FIPHFP + AGEFIPH Cap Emploi + Sameth + ALTHER

ANNEXES

QUELQUES DISPOSITIFS ORIGINAUX EN ALLEMAGNE

Le budget pour l'emploi	C'est une aide pour faciliter le passage du milieu protégé au milieu ordinaire de travail. L'idée simple est de verser à la personne une allocation monétaire au maximum égale à ce qu'elle coûte en atelier pour lui laisser le choix d'un emploi en milieu ordinaire ou en entreprise d'insertion, qu'elle pourra financer, en tout ou en partie, grâce à cette allocation monétaire. Cette allocation monétaire doit couvrir 70% du salaire et l'employeur doit payer les 30% restant, pendant deux ans.
L'emploi accompagné	Inscrit dans une loi de décembre 2008, l'emploi accompagné a été financé depuis 2011 à hauteur de 200 millions d'euros par l'Agence fédérale de l'emploi (diagnostics uniquement). L'emploi accompagné comprend deux éléments : 1°) une qualification individuelle en entreprise (aide et accompagnement par un Job coach) pendant deux ans, voire trois, financée par les organismes compétents de réadaptation, c'est à dire l'agence fédérale de l'emploi, l'assurance légale accident, l'assurance légale pension ; et 2°) un accompagnement professionnel, non limité dans le temps et déterminé par le besoin individuel de la personne, financé par les Offices d'intégration et l'assurance légale accident.
L'assistance au travail	<i>Mutatis mutandis</i> son équivalent français est l'élément aide humaine de la prestation de compensation. Il s'agit d'une allocation monétaire qui permet à la personne handicapée de financer elle-même l'aide qui lui est nécessaire sur le poste de travail, continue, régulière. Elle vise les personnes en fauteuil roulant, les aveugles et les sourds, ainsi que les personnes handicapées mentales.
Les conventions d'inclusion	Le Code social prévoit une <i>convention d'inclusion</i> , signée entre l'employeur et l'ensemble des représentations dans l'entreprise : celle des personnes handicapées mais aussi le comité d'entreprise ou ce qui en tient lieu dans les administrations publiques. Cette convention contient l'ensemble des dispositions relatives à l'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise et notamment : l'organisation du travail, la formation aux postes de travail et leur accessibilité, la durée du travail ainsi qu'un ensemble de dispositions relatives au temps partiel, à la formation des jeunes handicapés, à la prévention des risques dans l'entreprise, au management d'insertion, à l'intervention du médecin d'entreprise, etc.
Le management d'insertion	La loi impose à l'entreprise un <i>management d'insertion</i> dont le champ d'intervention s'étend du renforcement de l'accès à la formation, à l'évolution professionnelle, au développement et à la valorisation des capacités et des connaissances, jusqu'au maintien dans l'emploi des personnes qui ne peuvent travailler de manière continue plus de six semaines dans l'année.
Le délégué de l'employeur	L'employeur doit nommer un délégué (ou plusieurs) qui le représente avec responsabilité dans toutes les affaires relatives aux personnes handicapées et veille au respect de ses obligations. Ce délégué coopère notamment à la <i>convention d'inclusion</i> .

TABLEAU 1

Produit de la contribution financière, en millions €.

Année	FRANCE				ALLEMAGNE
	AGEFIPH	FIPHFP	AUTRES	TOTAL	
2006	424	38	?	462	466
2007	604	110	?	714	479
2008	592	147	?	739	520
2009	574	185	?	759	518
2010	539	214	?	753	466
2011	484	188	?	672	479
2012	476	164	?	640	486
2013	441	149	?	590	531
2014	422	131	?	553	543

TABLEAU 2

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

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