

Handicap au travail : deux nouvelles lois pour atteindre l'objectif fixé en 1987

La ministre du travail Muriel Pénicaud et la secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées Sophie Cluzel détaillent les réformes en cours.

Par [Isabelle Hennebelle](#) Publié le 01 décembre 2019 à 13h15

La ministre du travail Muriel Pénicaud (à gauche) et la secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées d'Etat Sophie Cluzel, à Paris, le 9 octobre 2019. Bertrand Guay / AFP

Muriel Pénicaud, la ministre du travail, l'admet sans fard : « *Nous ne sommes pas bons en France sur l'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Trente-deux ans après la loi de 1987 sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés [qui a fixé à 6 % le taux d'emploi obligatoire de personnes handicapées dans le privé], seulement 3,5 % des handicapés sont salariés d'une entreprise privée, c'est très faible ! Dans le même temps, 515 000 personnes handicapées sont inscrites à Pôle emploi. Il faut leur donner leur chance.* »

« Jusqu'à présent, le handicap était une affaire de spécialistes. Aujourd'hui, nous travaillons à l'intégrer dans des politiques de droit commun. » Sophie Cluzel

Depuis un an et demi, deux lois visent à faire évoluer cette situation. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, lancée début 2018 sous la houlette de Muriel Pénicaud, et la loi sur la réforme pour la fonction publique, portée par Olivier Dussopt, secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics.

Sur la question du handicap, l'un comme l'autre travaillent en étroite concertation avec [Sophie Cluzel](#). Pour la secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées, une évolution majeure est à souligner : « *Jusqu'à présent, le handicap était une affaire de spécialistes. Aujourd'hui, nous travaillons au contraire à l'intégrer dans des politiques de droit commun, lesquelles sont établies avec le concours étroit de ces spécialistes et des personnes elles-mêmes.* »

Pour Sophie Cluzel, l'objectif actuel est clair : « *Nous voulons désormais fluidifier et rendre possibles les parcours des personnes handicapées, selon leurs besoins et leurs choix, vers le milieu ordinaire, c'est-à-dire vers les entreprises, tout en offrant des solutions adaptées à ceux qui le souhaitent par le biais de la mobilisation des experts de l'insertion par l'activité économique, des entreprises adaptées ou des établissements et services d'aide par le travail [ESAT].* »

700 « CDD tremplin »

Afin de rassurer ceux que ce changement de paradigme inquiète, « *ces politiques sont élaborées en coconstruction avec l'écosystème* », assure Muriel Pénicaud. Plusieurs chantiers sont lancés. Au 1^{er} janvier 2020 démarrera la réforme de la fameuse Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Les 6 % restent de mise, mais ont vocation à être réévalués tous les cinq ans. « *Pour l'heure, l'idée est d'en simplifier le cadre général. A grands traits,*

cette réforme simplifie les modalités de déclaration, de réponse et de calcul de la contribution annuelle de l'OETH », résume Sophie Cluzel.

« Nous menons des actions pour développer l'accès à l'apprentissage, voie d'excellence et d'insertion qui ne concerne aujourd'hui qu'à peine 1 % des jeunes handicapés. » Muriel Pénicaud

Autre chantier, lancé à l'été 2018 par Muriel Pénicaud : la rénovation, avec les associations du secteur, des entreprises adaptées, pour faire passer le nombre de leurs bénéficiaires de 40 000 à 80 000. La mise en place de 700 « CDD tremplin », permettant aux personnes handicapées de travailler quelques mois dans une entreprise adaptée puis de passer en douceur dans une entreprise ordinaire, va s'amplifier. Ils devraient être 2 000 l'année prochaine. Quant aux ESAT, « *un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales et de l'Inspection générale des finances vient d'être rendu public, qui va servir de point de départ à une concertation sur leur évolution que je vais lancer* », explique Sophie Cluzel.

Elever le niveau d'études des personnes en situation de handicap constitue un autre axe majeur d'évolution. Au programme, dans le cadre du plan investissement compétences, lancé en 2018, « *nous allons former 870 000 jeunes et demandeurs d'emploi dans les cinq ans, parmi lesquels figureront au moins 8 % de personnes handicapées. Nous menons aussi des actions pour développer l'accès à l'apprentissage, voie d'excellence et d'insertion qui ne concerne aujourd'hui qu'à peine 1 % des jeunes handicapés* », détaille Muriel Pénicaud.

Enfin, « *il faut que les entreprises prennent leur part et reconnaissent les compétences des personnes handicapées. Nombre d'entre elles restreignent le champ des possibles en ne voulant pas non plus recruter de femmes qui ont élevé leurs enfants, de migrants, de plus de 50 ans, de jeunes sans expérience... ! A elles d'ouvrir leur esprit et leurs portes !* », lance Sophie Cluzel, qui se félicite du [récent manifeste](#) signé en ce sens par une centaine de dirigeants, parallèlement au lancement par Muriel Pénicaud [des clubs « La France, une chance. Les entreprises s'engagent »](#), ainsi que, depuis deux ans, à la mise en place du DuoDay (personnes handicapées et professionnels volontaires passent une journée ensemble en milieu de travail).

Une [Conférence-débat « Emploi & handicap : explorer la notion d'inclusion pour aller plus loin »](#) se tiendra mardi 3 décembre de 9 heures à 12 heures. Espace Saint-Martin, 199 bis, rue Saint-Martin, Paris 3^e.

Cet article fait partie d'un dossier réalisé dans le cadre d'un partenariat avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

[Isabelle Hennebelle](#)