Document de cadrage

« Rénover la politique en faveur des personnes en situation de handicap dans la fonction publique »

Le contexte

Les déclarations 2017 des employeurs publics ont permis de recenser 240 691 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) au 1er janvier 2016 (232 209 au 1er janvier 2015). Le taux légal d'emploi des personnes en situation de handicap s'établit à 5.49 % pour les trois versants de la fonction publique prolongeant ainsi la constante augmentation constatée depuis 2006 (4.52 % dans la FPE, 6.62 % dans la FPT, 5.55 % dans la FPH[1], contre un taux légal de 5,32 % au vu des déclarations 2016 : 4,34 % dans la FPE, 6,39 % dans la FPT et 5,51 % dans la FPH). Le taux d'emploi direct est de 5,18 % pour les trois versants de la fonction publique (4.25 % dans la FPE, 6.27 % dans la FPT, 5.26 % dans la FPH[2]).
La part des RQTH varie au sein des versants de la fonction publique (65 % dans la FPE, 58 % pour la FPT et 41 % au sein de la FPH).

Dès son discours de politique générale du 4 juillet 2017, le Premier ministre a clairement exprimé que l'inclusion des personnes en situation de handicap constituait l'une des priorités du quinquennat.
Le Comité interministériel du Handicap du 20 septembre 2017, réuni pour la première fois en format gouvernemental, a été l'occasion de tracer les grandes lignes d'une politique volontariste d'innovation sociale et d'action en faveur de l'inclusion et de l'amélioration des conditions de vie des personnes en situation de handicap et de réaffirmer l'exemplarité de l'Etat en ce domaine.

Dans le prolongement, une concertation relative à la réforme de la politique de l'emploi des personnes handicapées a été ouverte, au niveau interprofessionnel, le 13 février 2018. Commune aux secteurs privé et public, cette concertation est structurée autour des deux axes principaux que constituent d'une part, la redéfinition et la simplification de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap (OETH) et d'autre part, et la révision et la cohérence de l'offre de service en faveur des personnes en situation de handicap et des employeurs relative au soutien à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi.

La concertation a débuté sur la redéfinition et la simplification de l'OETH, premier axe de concertation, qui a déjà donné lieu à de premières mesures dans le cadre du projet de loi « Choisir son avenir professionnel ». Les dispositions contenues dans ce projet de loi ont été concertées avec les partenaires sociaux des secteurs publics et privés aux mois de février et mars 2018. Les dispositions applicables au secteur public ont été présentées aux organisations syndicales et aux employeurs publics lors d'un groupe de travail le 19 mars et ont été soumises au CCFP le 27 mars 2018.

Le deuxième axe comprend d'abord la révision et la mise en cohérence de l'offre de service en faveur des personnes en situation de handicap dans les secteurs privé et public. L'objectif est de renforcer l'offre de service au bénéfice des personnes en situation de handicap et des employeurs privés et public. Ce volet sera discuté dans le cadre de la concertation interprofessionnelle associant les acteurs du secteur privé et du secteur public.

[1] Rapport de gestion du FIPHFP 2017.
[2] Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, éd. 2017.

Ce deuxième axe comprend également un objectif de redynamisation de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique. Il s'agit de donner une nouvelle impulsion à la politique du handicap au sein des trois versants de la fonction publique afin que le handicap des agents publics ou de leurs proches ne soit plus en frein à la construction de leurs parcours professionnels ou à leur qualité de vie au travail. C'est dans ce contexte qu'une concertation « fonction publique » a été annoncée par M. Olivier DUSSOPT, secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, lors de l'assemblée plénière du Conseil commun de la fonction publique du 9 mars 2018.

Dans ce cadre, et à l'issue de réunions bilatérales organisées par le secrétariat d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, en vue d'échanger sur les premiers travaux engagés sur la simplification de l'OETH et de partager plus globalement les constats et les premières pistes d'action sur l'ensemble des aspects de la politique en faveur des personnes en situation de handicap, un premier groupe de travail, réunissant les représentants des organisations syndicales de la fonction publique et ceux des employeurs publics, s'est tenu le 19 mars dernier afin, d'une part, de restituer collégialement les grandes thématiques mises en évidence lors des échanges bilatéraux et, d'autre part, de mettre au débat une première esquisse de structuration des travaux à venir.

Objet du présent document :

Le présent document de cadrage a pour objet de servir de support aux échanges avec les organisations syndicales de la fonction publique et les employeurs publics en vue de définir une vision la plus partagée possible de la méthode, du calendrier et des sujets soumis à la concertation.
En termes de méthode, chacun des 2 axes présentés lors de la réunion du 19 mars sera séquencé en groupes de travail pilotés par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) dans un calendrier établi en articulation et en cohérence avec la poursuite de la concertation interprofessionnelle commune aux secteurs public et privé menée sous l'égide du secrétariat d'Etat en charge des personnes handicapées.

Calendrier et propositions de thématiques des 3 groupes de travail :

Axe « Gouvernance » :

GT1 (4 mai 2018) :

Point 1 : Renforcer la mobilisation des employeurs publics sur la politique du handicap dans la fonction publique

Point 2 : Définir et pérenniser l'équilibre financier de la politique du handicap

Axe « Mobilisation des leviers de politiques et actions RH au bénéfice des personnes en situation de handicap »

GT 2 (septembre) - Renforcer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la fonction publique et identifier et agir sur les discriminations à l'encontre des personnes en situation de handicap dans leur parcours professionnels

GT 3 (octobre) - Mieux garantir le maintien dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle

Ces différentes réunions donneront lieu à l'élaboration d'un relevé des propositions et positions formulées par les organisations syndicales et les employeurs publics.

***

Axe « Gouvernance » - 4 mai 2018 - GT n° 1

Point 1 : Renforcer la mobilisation des employeurs publics sur la politique du handicap dans la fonction publique

Enjeux :
La mise en place d'une gouvernance renforcée est essentielle pour parvenir à accélérer la mise en œuvre des mesures en faveur des personnes en situation de handicap dans la fonction publique, et servir de socle aux axes de travail de l'axe « Mobilisation des leviers de politiques et actions RH au bénéfice des personnes en situation de handicap ». C'est également une preuve de l'engagement du Gouvernement, de son effort de transparence et de sa recherche d'efficacité de la politique menée.
Il s'agit en outre de favoriser le déploiement de plan d'actions en faveur des personnes en situation de handicap au sein de chaque organisme public.

Diagnostic :
La réforme en cours de la déclaration de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap et la concertation qui sera lancée sur la convergence des offres d'intervention du FIPHFP et de l'AGEFIPH est l'occasion d'être volontariste sur la politique en faveur des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.
L'enjeu est de favoriser l'emploi direct des personnes en situation de handicap, de simplifier les démarches des employeurs et de poursuivre les efforts des employeurs publics en matière de maintien dans l'emploi.

S'agissant des employeurs, ceux-ci disposent, pour certains, d'un conventionnement avec le FIPHFP. D'une durée de 3 ans, les conventions permettent à l'employeur, sur la base d'un diagnostic approfondi, de structurer une politique de handicap cohérente autour d'objectifs de recrutement et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. Lors des bilatérales avec le SEMACP, les organisations syndicales ont fait part de l'intérêt de ces conventions et du fait qu'elles peuvent constituer un outil privilégié permettant de traduire l'importance du maintien dans l'emploi.
Il existe 95 conventions en 2016 (signature de 24 nouvelles conventions en 2016 et renouvellement de 71 autres) : 6 pour la FPE, 76 pour le FPT et 13 pour la FPH. Le FIPHFP finance à hauteur de 63,1 M euros les dépenses liées à ces conventions.
Bien que des employeurs publics n'aient pas contractualisé avec le FIPHFP, ils sont mobilisés pour assurer l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (aménagement des postes de travail, formation, référents handicap, etc.).

Enfin, de plus en plus d'employeurs publics, en particulier les ministères se lancent dans la démarche de labellisation Diversité qui vise, depuis 2008, à prévenir les discriminations, notamment celles fondées sur le handicap et à promouvoir la diversité. Le taux de travailleurs handicapés dans l'organisme public audité est l'un des points de contrôle effectué par l'auditeur et celui-ci est l'objet de discussion lors de la commission du Label Diversité qui comprend un collège organisations syndicales, en plus du collège des employeurs, du collège des experts (ANDRH) et du collège Etat.

Axes d'amélioration et d'innovation :

- Amplifier le dialogue social sur les sujets relevant de la politique du handicap dans la fonction publique
- Développer les éléments de diagnostic sur le handicap dans la fonction publique, à tous les niveaux pertinents
- Identifier et formaliser le réseau des acteurs de l'insertion et du maintien dans l'emploi
- Former l'ensemble des acteurs RH au handicap, en vue de renforcer leur professionnalisation

- Inciter à la mise en place, au sein de chaque organisme public, de plans d'actions formalisés relatifs à l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap
- Redynamiser les dispositifs de conventionnement, en en améliorant le contenu et la portée et en assurant un meilleur suivi
- S'appuyer sur le dispositif de labellisation Diversité, qui inclut la dimension « handicap », et le développer dans les trois versants de la fonction publique

Axe 2 : Définir et pérenniser l'équilibre financier de la politique du handicap

Enjeux :
- La réforme en cours de la DOETH vise à redéfinir l'OETH et à la simplifier afin de favoriser l'emploi direct des personnes en situation de handicap, de renforcer la mobilisation de l'ensemble des acteurs (employeurs, acteurs de l'emploi, de la formation et du médico-social), d'intégrer la DOETH dans la DSN.
- Sécuriser le financement de la politique de handicap dans la fonction publique.
- Garantir une équité de traitement entre les BOETH des secteurs privé et public avec une définition convergente des BOETH.
- Favoriser l'engagement de l'ensemble des employeurs publics.

Diagnostic :
- Le FIPHFP disposait en 2016 de 132 M€ de recettes liées aux contributions versées par les employeurs publics ne remplissant pas leur obligation légale d'emploi.
- Les employeurs publics emploient 232 209 BOETH au 1er janvier 2015. Plus de 80 % des BOETH ont un handicap ou une incapacité reconnus administrativement (53,6 % au titre de la RQTH, 26,7 % au titre d'une incapacité ou d'une autre forme de reconnaissance). La part des RQTH est nettement plus faible dans la fonction publique hospitalière (36,3 %)[3].
- La définition des BOETH entre les secteurs privé et public est identique (art. L. 5212-13 C. trav.). Au sein de ces BOETH, certaines catégories sont spécifiques aux emplois publics : les emplois réservés (4° et 5° de l'article L. 5212-13 C. trav.), qui représentent 3,6 % des bénéficiaires de l'OETH en 2016 (les emplois réservés sont concentrés dans la fonction publique d'État où ils représentent 9,5 % des BOETH) et les agents reclassés, qui représentent 14 % des bénéficiaires de l'OETH (2016).
- Certaines dérogations ou exemptions de contributions, spécifiques au secteur public, méritent d'être réinterrogées au regard de leur pertinence ou de leur efficacité (cf. observations formulées par le rapport inter-inspections de 2018).
- Les offres d'intervention des fonds sont hétérogènes.

Axes d'amélioration et d'innovation :
- Stabiliser les contours de l'OETH en lien avec les travaux publics/privés menées lors de la concertation interprofessionnelle
- Réexaminer la pertinence de la liste des bénéficiaires de l'OETH et des mécanismes de dérogations ou d'exonérations de contributions existants, dans une logique de convergence entre secteur public et privé
- Dans le cadre de la concertation interprofessionnelle qui sera ouverte à la fin du 1er semestre sur le sujet, redéfinir et restructurer l'offre de service des deux fonds dans une approche de convergence public/privé

[3] Rapport IGF-IGAS, *Le mode de financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*, déc. 2017.

Axe « Mobilisation des leviers de politiques et actions RH au bénéfice des personnes en situation de handicap »

Enjeux :
- Accompagner les employeurs publics dans l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action « handicap » adaptés aux besoins de leurs agents et de leurs services.
- Mettre en place des leviers efficaces incitant les employeurs publics à prendre des initiatives volontaires en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Déterminer des modalités de valorisation des bonnes pratiques au bénéfice de l'ensemble des employeurs publics.
- Améliorer la coordination des acteurs aux niveaux national et régional.

GT 2 – Point 1 : Renforcer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la fonction publique

=> Cette thématique fera l'objet du second groupe de travail, en septembre.

Enjeux :
- Favoriser l'emploi direct des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.
- Assurer un parcours professionnel aux agents en situation de handicap dans la fonction publique.
- Permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder aux postes à responsabilité

Diagnostic :
- Les employeurs publics emploient 232 209 BOETH au 1er janvier 2015.
- Environ 30 000 personnes sont recrutées chaque année dans la fonction publique. Ces recrutements sont en progression constante. Ce chiffre reste en deçà des obligations auxquelles sont assujettis les employeurs publics. Le taux légal d'emploi des personnes en situation de handicap est de 5,34 % pour les trois versants de la fonction publique (4.36 % dans la FPE, 6.39 % dans la FPT, 5.51 % dans la FPH[4]). Le taux d'emploi direct est de 5.05 % pour les trois versants de la fonction publique (4.16 % dans la FPE, 6.04 % dans la FPT, 5.22 % dans la FPH[5]).
- Le recrutement de personnes en situation de handicap s'effectue principalement, pour l'ensemble des catégories statutaires, via la voie contractuelle (art. 27 de la loi n° 84-16[6], art. 38 de la loi n°84-53[7], art. 27 de la loi n°86-33[8]). Le dispositif existant pour la fonction publique de l'Etat a été récemment modifié par le décret n° 2017-346 du 17 mars 2017 relatif au recrutement de travailleurs handicapés dans certains corps recrutés par voie de l'ENA afin d'adapter le processus de recrutement et de formation interministérielle, afin de permettre de recruter des personnes en situation de handicap sur des postes à responsabilité.
- Un meilleur accès à l'encadrement supérieur de la fonction publique des personnes en situation de handicap par voie de recrutement direct a été mis en place par le décret n° 2017‑346 du 17 mars

[4] Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, éd. 2017.
[5] Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, éd. 2017.
[6] Cf. également décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.
[7] Cf. également décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 pris en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
[8] Cf. également décret n° 97-185 du 25 février 1997 relatif à certaines modalités de recrutement des handicapés dans la fonction publique hospitalière, pris en application du II de l'article 27 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière qui sont applicables.

2017 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans certains corps recrutant par la voie de l'École nationale. Il n'y a pas d'évaluation de ce dispositif du fait de son caractère récent.
- En 2015, la part des nouveaux apprentis en situation de handicap progresse : 4,7 % contre 3,8 % en 2014. Ceux‑ ci sont plus nombreux parmi les apprentis recrutés par la FPH : 7,4 % contre 5,3 % et 3,2 % parmi ceux recrutés respectivement par la FPT et la FPE. Lors du CIH de septembre 2017, le Gouvernement s'est engagé à augmenter, sur la durée du quinquennat, jusqu'à 6 % le recrutement d'apprentis en situation de handicap dans la fonction publique de l'Etat. Le FIPHFP a versé 4,67 M d'euros pour l'apprentissage aux collectivités publiques en 2016.
- La répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par statut et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 1er janvier 2015 (figure 2.6-6 du RAFP) est la suivante :

Figure 2.6-6 : Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par statut et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 1er janvier 2015

(en %)

	Fonctionnaires			Contractuels	Emplois particuliers	Ouvriers d'État	Total	Part des femmes (en %)
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C					
Total ministères	32,8	24,9	27,7	13,0	0,0	1,6	100,0	57,5
Total EPA (1)	16,1	15,8	26,2	39,8	0,8	1,3	100,0	59,8
Total FPE (1)(2)	**29,9**	**23,3**	**27,4**	**17,7**	**0,1**	**1,5**	**100,0**	**57,9**
Total FPE (1) (2) hors enseignement	11,5	34,8	39,0	12,0	0,2	2,5	100,0	47,0
Collectivités territoriales	2,8	7,4	79,8	6,9	3,1		100,0	55,6
EPA locaux	3,3	7,8	76,7	9,2	3,0		100,0	49,7
Total FPT	**2,9**	**7,5**	**79,1**	**7,4**	**3,1**		**100,0**	**54,3**
Hôpitaux	9,3	17,0	67,1	4,8	1,9		100,0	76,5
Autres	4,6	8,3	64,4	15,9	6,9		100,0	74,1
Total FPH	**8,7**	**16,0**	**66,8**	**6,0**	**2,5**		**100,0**	**76,2**
Ensemble de la fonction publique (2)	**13,5**	**14,9**	**58,5**	**10,7**	**1,9**	**0,5**	**100,0**	**60,4**

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2016.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent. Les agents sur emplois particuliers ne sont pas inclus ici.

(1) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA (hors GIP), en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel. Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'éducation nationale sont comptabilisées parmi les établissements publics.

Axes d'amélioration et d'innovation :

- Renforcer les actions de sensibilisation menées pour réduire les stéréotypes
- Veiller à ce que le contenu des fiches de postes et leurs modalités de diffusion soient conformes aux préconisations du Défenseur des droits
- Développer des actions de « testing » pour identifier les discriminations concrètes au quotidien
- Accroître le recrutement d'apprentis en situation de handicap avec un objectif de 6% en flux annuel dans le secteur public d'ici la fin du quinquennat (engagement du CIH de septembre 2017)
- Favoriser l'accès des fonctionnaires en situation de handicap à l'encadrement supérieur
- Favoriser l'insertion des personnes handicapées dans leurs collectifs de travail, au moyen de dispositifs d'accompagnement adaptés
- Garantir l'accès à la formation pour les personnes en situation de handicap
- Renforcer l'accompagnement professionnel des personnes en situation de handicap tout au long de leur carrière en professionnalisant les acteurs concernés

GT 3 - Point 2 : Mieux garantir le maintien dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle

=> Cette thématique fera l'objet du troisième groupe de travail, en octobre.

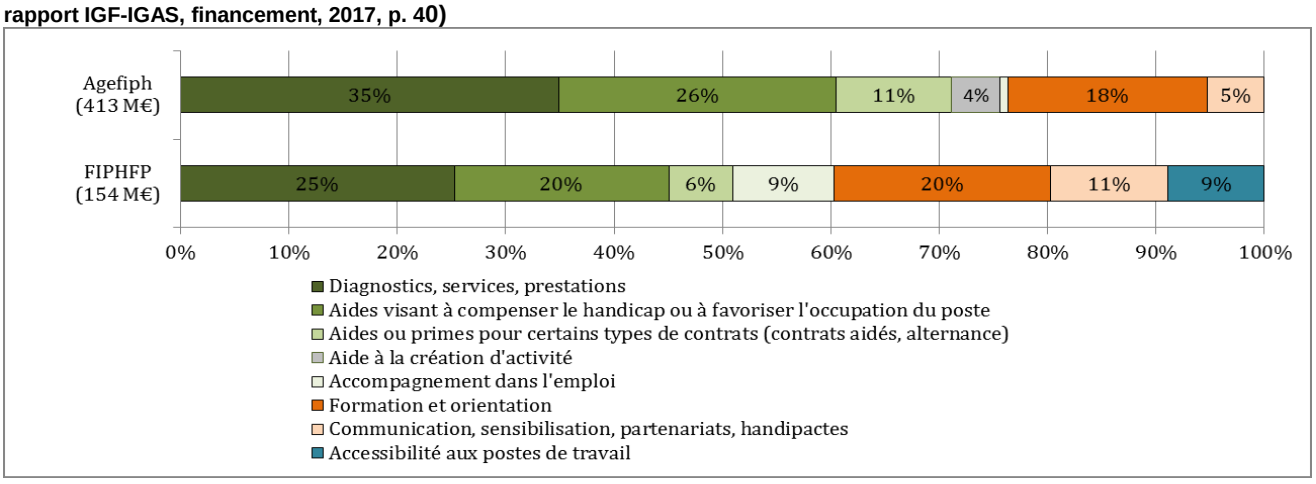
Enjeux :
Mener à tous les niveaux pertinents une politique responsable de prévention de la survenue du handicap en milieu professionnel, d'accompagnement RH des personnels confrontés à des situations de handicap ou d'inaptitude et de maintien dans l'emploi de ces personnes.

Diagnostic :
Le terme de prévention de la désinsertion professionnelle est un terme proche de celui de maintien en emploi. Il introduit « l'idée d'une continuité entre la prévention primaire des accidents et maladies d'origine professionnelle, la prévention secondaire lorsqu'apparaissent des difficultés liées à un problème de santé avéré, pour les traiter le plus précocement possible, et enfin tertiaire, pour réduire les effets sur l'emploi des complications » [9]. A ce titre, la prévention de la désinsertion professionnelle mobilise de nombreux acteurs et notamment la médecine de prévention, les organismes de protection sociale et les organismes financés par le FIPHFP.

Les actions de maintien dans l'emploi ou en emploi ont pour objectif de permettre à des personnes dont le handicap ou les problèmes de santé restreignent l'aptitude professionnelle de rester en activité, ou de la reprendre dès consolidation, soit par aménagement de leur emploi, soit par changement d'activité ou d'emploi. Le maintien dans l'emploi recouvre le maintien sur le poste, grâce à des aménagements, ou dans l'organisme employeur, grâce à un reclassement ; le maintien en emploi élargit le champ au reclassement dans une autre entité, voire à la réorientation professionnelle avec une logique de sécurisation du parcours professionnel[10].

Le FIPHFP n'assure pas de distinction de ses dépenses entre insertion et maintien. En 2016, le FIPHFP a consacré des dépenses pour 27 128 recrutements et pour 16 894 maintiens (2706 dans la FPE, 8374 dans la FPR et 5 784 dans le FPH, en hausse de 7% par rapport à 2015) du fait du volume important de recrutements de bénéficiaires de l'OETH en contrats aidés.

Structure de la dépense d'intervention de l'Agefiph et du FIPHFP en 2016 par finalité (source : rapport IGF-IGAS, financement, 2017, p. 40)



[9] Cf. rapport IGAS, *La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés*, déc 2017.
[10] Cf. rapport IGAS, *La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés*, déc 2017.

Depuis 2006, ce sont 136 851 agents en situation de handicap qui ont été maintenus dans l'emploi dans les trois versants de la fonction publique.
Le FIPHFP facilite le maintien dans l'emploi des agents par le financement de différentes actions (études et bilans de compétences ; aménagements et adaptations de poste de travail ; formation ; changement éventuel de poste, voire mobilité interne ; aides aux projets) et par la mise à disposition des compétences d'organismes partenaires.

Axes d'amélioration et d'innovation :

- Renforcer les mécanismes de prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi public
- Agir à la fois sur l'organisation du travail, et du temps de travail en proposant des dispositifs adaptés au bénéfice des personnes en situation de handicap et de leurs aidants
- Renforcer la mobilisation des acteurs chargés de la prévention de l'inaptitude
- Mettre en place des référents handicap chargés d'animer le dispositif de maintien dans l'emploi auprès de chaque organisme public
- Attacher une attention toute particulière aux modalités de prise en charge du handicap psychique.

Annexe

Rappel :

- Dispositions légales et règlementaires : articles L. 323-2 et suivants du code du travail ; décret n°2006‑501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ; loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapée.
- Depuis le 1er janvier 2017, élargissement de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap aux juridictions administratives et financières, aux autorités administratives indépendantes et aux groupements d'intérêt public. Les adaptations des textes ont été faites dans le cadre de l'article 65 de la loi n° 2016‑483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et du décret n° 2016‑783 du 10 juin 2016 modifiant le décret n° 2006‑501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Documentation :

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, éd. 2017, p. 288 et suivantes

Rapport IGF-IGAS, Le mode de financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, déc. 2017.
IGAS, La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés (Tome1, et Tome 2 annexes), 2017 (NB : le rapport concerne le seul secteur privé)
IGAS, La prise en charge du handicap psychique, 2011

Défenseur des droits, Guide, Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable, 2017