



COMMISSION DES  
AFFAIRES SOCIALES

*RÉPUBLIQUE FRANÇAISE*

---

**Mission « flash »  
sur l'insertion professionnelle des personnes en  
situation de handicap**

**Communication de Mme Caroline Janvier**

—

**Mercredi 27 mars 2019**

Madame la Présidente,

Mes chers collègues,

La commission des affaires sociales m'a confié, le 19 décembre dernier, une mission « flash » relative à l'inclusion dans l'emploi ordinaire des personnes en situation de handicap.

La préoccupation première qui a motivé le lancement de cette mission flash était de mettre en évidence les solutions concrètes et adaptées qui permettraient de **lever les freins à l'insertion professionnelle des personnes handicapées**. Car le constat est aujourd'hui largement partagé. La situation dans l'emploi des personnes en situation de handicap est loin d'être satisfaisante, les chiffres parlent d'eux-mêmes – j'y reviendrai plus tard - et ce, malgré des moyens importants consacrés à la politique du handicap : environ 40 milliards d'euros chaque année.

J'ai fait le choix d'aborder l'enjeu de l'inclusion professionnelle des personnes handicapées sous l'angle des entreprises ordinaires. **Si nous voulons créer les conditions d'une société authentiquement inclusive, nous devons faire entrer les entreprises - toutes les entreprises –, dans la démarche d'inclusion des personnes touchées par le handicap.**

La réflexion a débuté sur la base de trois pistes qui pourraient être présentées aux entreprises pour les inciter à augmenter leur taux de recrutement de personnes en situation de handicap :

- une exonération de cotisations sociales patronales pour les entreprises les plus « vertueuses », c'est-à-dire celles employant plus de 6 % de personnes en situation de handicap ;

- la création d'un bonus pour inciter les entreprises à embaucher davantage de travailleurs en situation de handicap ;

- un accès facilité ou privilégié aux marchés publics pour les entreprises respectant leur obligation d'emploi.

Au cours de la vingtaine d'auditions que j'ai pu mener durant les trois semaines de la mission flash, j'ai pu mettre ces pistes de réflexion à l'épreuve de représentants d'entreprises de toute taille, de responsables associatifs ou de directeurs des ressources humaines ainsi qu'auprès d'organismes institutionnels tels l'Agefiph ou la Cour des comptes.

La communication que je vous présente aujourd'hui me permettra de restituer les travaux de la mission flash en trois temps :

- J'aborderai tout d'abord les freins encore trop importants à l'inclusion dans l'emploi ordinaire des personnes en situation de handicap. Ces freins pèsent sur notre capacité collective à basculer vers un modèle de société réellement inclusif ;

- Je vous présenterai ensuite plusieurs préconisations qui ont émergé pour inciter les employeurs à davantage recruter et à mieux intégrer les travailleurs en situation de handicap ;

– Enfin, je conclurai par quelques perspectives qui se dessinent pour aller plus loin dans l’inclusion des personnes en situation de handicap.

\*  
\* \*

## **(I) Les freins à l’inclusion dans l’emploi ordinaire des personnes en situation de handicap sont encore trop importants**

**(A) C’est assez paradoxal puisque nous affichons justement aujourd’hui la** volonté collective d’aller vers un **modèle d’entreprise inclusive** pour améliorer la situation des personnes handicapées vis-à-vis de l’emploi.

- L’engagement de cette majorité est de créer les conditions d’un **changement de paradigme** : celui de basculer d’un modèle où l’emploi en milieu adapté ou protégé est privilégié à un modèle tendant à faciliter et encourager l’emploi en milieu ordinaire.

L’inclusion des personnes en situation de handicap est une des priorités du quinquennat. Sophie Cluzel a réaffirmé en novembre dernier le cap de cette majorité qui est : « *l’emploi direct pour construire l’entreprise pour tous (...) pour construire une société du vivre tous ensemble* ».

C’est pleinement dans cette démarche que s’est inscrite cette mission flash en faisant le constat des dysfonctionnements auxquels

se confrontent les personnes en situation de handicap et les entreprises lorsque les premiers recherchent un emploi et que les seconds veulent recruter.

- Or le **modèle actuel est à bout de souffle** tant pour les personnes en situation de handicap que pour les entreprises. Les statistiques disponibles sont très révélatrices de la situation critique à laquelle nous devons répondre.

- le taux de chômage des personnes handicapées est **2 fois plus élevé** que celui de l'ensemble de la population ;

- les demandeurs d'emploi handicapés passent en moyenne **200 jours de plus** au chômage que l'ensemble des demandeurs d'emploi ;

Au regard de ces chiffres, **l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés** à laquelle sont assujetties les entreprises de plus de 20 salariés n'est pas à la hauteur des enjeux.

- Comme nous l'ont rappelé le Club Être et plusieurs autres organismes auditionnés, **le taux d'emploi direct (en équivalent temps plein) est de seulement 3,5 %** en 2016 selon les dernières données de la Dares. Je rappelle que la cible à atteindre est aujourd'hui fixée à 6 % par le législateur...

- Selon le Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi publié par le Défenseur des droits et l'OIT, tous

critères de discriminations confondus, près d'1 personne sur 2 en situation de handicap déclare avoir été **discriminée** dans l'emploi, contre 31 % des personnes non concernées par un handicap.

● Face à cet état des lieux qui appelle une mobilisation collective, **notre commission s'est déjà mobilisée lors de l'examen du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a été** promulgué en septembre 2018. Deux volets de cette loi portent des avancées importantes en faveur de l'emploi des personnes handicapées :

– **la généralisation à tout employeur**, peu importe le nombre de salariés, **de l'obligation de déclarer l'effectif total des bénéficiaires de l'OETH qu'il emploie**. Cette mesure permettra de lever l'un des obstacles à la mise en œuvre d'une politique du handicap efficace : la méconnaissance du nombre de travailleurs en situation de handicap employés dans les TPE et PME (audition CNTPE) ;

– **la priorité donnée à l'emploi direct** dans l'acquittement par l'entreprise de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Il s'agit à présent de poursuivre cette dynamique en enclenchant **une démarche plus incitative** en direction des entreprises afin d'aller au-delà de la contrainte et de les encourager à embaucher davantage des personnes touchées par le handicap.

(B) Mais il faut d'abord prendre la mesure des **situations contrastées auxquelles nous faisons face**. La question de l'inclusion dans l'emploi se pose en des termes différents **selon le type d'entreprise concernée**.

● **Un constat clair** a émergé des auditions : **plus la taille de l'entreprise est grande, plus le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est important.**

Le taux d'emploi direct d'OETH est de 3,1 % en moyenne pour les établissements comptant entre 20 et 49 salariés alors qu'il est de 3,7 % pour ceux de 500 salariés ou plus.

**Les grandes entreprises ont généralement des moyens plus importants, à la fois humains et financiers, à consacrer à une politique du handicap** qui s'accompagne souvent d'une **démarche de RSE**. L'image de l'entreprise compte davantage que pour une TPE ou PME. Selon une enquête INSEE, parmi les entreprises de 500 salariés et plus, 80 % d'entre elles mènent une politique spécifiquement liée au handicap.

– Par exemple, le **groupe Orange** présente un taux d'emploi direct de 6,11 % fin 2018 avec un recrutement direct de 50 personnes par an environ et consacre plus de 17 millions d'euros d'achats au secteur protégé ;

– Autre exemple : le **groupe Total** en France consacre 800 000 euros par an pour la mission handicap et présente un taux d'OETH de 5,19 % ;

– Le **Groupe Thalès**, tout comme **Safran** et **Capgemini** que nous avons auditionnés, sont engagés de longue date dans une démarche handi-accueillante.

● Les TPE et PME sont moins bien armées que ces grands groupes pour surmonter les difficultés rencontrées dans l'embauche et l'accueil de personnes handicapées.

Elles pâtissent d'une part de **freins propres** qui leur sont propres, liés à leur fonctionnement et leur positionnement sur le marché :

– le manque de temps et de moyens ;

– les freins psychologiques liés aux préjugés sur le handicap en entreprise : c'est là un défi d'acculturation, que l'on retrouve aussi au niveau des grands groupes ;

– une logique de productivité laissant peu de place à une politique d'image et de communication.

À ces freins que nous pourrions qualifier de « structurels » s'ajoute une **méconnaissance des nombreux dispositifs d'aides existants** et une image de **complexité** des procédures d'aides et d'accompagnement des entreprises. Le M-ETI, par exemple, nous a



relayé un problème d'interface et de communication entre les chefs d'entreprise, l'AGEFIPH et Pôle emploi soit schématiquement, entre le « monde des entreprises » et le « monde du handicap ».

Si beaucoup d'outils existent en faveur de l'accompagnement des entreprises dans l'embauche et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées – aides de l'AGEFIPH, de Pôle Emploi ou de Cap Emploi – ceux-ci sont le plus souvent méconnus des entreprises ou bien non sollicités car synonyme de complexités administratives et de délais importants.

Cela me permet de faire un lien avec l'inquiétude exprimée par les entreprises quant à l'encadrement dans le temps des accords agréés et à leur suppression à terme en application de la loi « avenir professionnel ». À ce titre, Nestlé m'a, par exemple, alertée sur l'intérêt d'agir dans le cadre d'un accord agréé avec l'Agefiph : celui de pouvoir gérer en autonomie un budget alloué à la politique de handicap. Cette gestion en interne permettrait d'éviter les délais de l'Agefiph, et certaines complexités des démarches associées à l'attribution des aides...

Si les statistiques démontrent des résultats supérieurs à la moyenne pour les entreprises sous accord agréés – taux d'emploi de 4,1 % en équivalent temps plein – l'absence de contrôle externe sur l'emploi des fonds dédiés à la politique du handicap interne à l'entreprise interroge quant à l'amélioration effective du

recrutement direct de personnes handicapées par ces mêmes entreprises ; en effet l'accord agréé repose sur une obligation de moyens mais pas sur une obligation de résultats.

Une première conclusion à ce stade : les solutions que nous aurons à mettre en place en matière d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap ne pourront être univoques et elles devront tenir compte des contraintes et spécificités propres à chaque type d'entreprise. **Cela étant, il semble important de mettre à la disposition des entreprises des outils d'aide à la mise en place d'une politique handicap pertinente et efficiente.**

(C) Cette mission flash est l'occasion également de mettre en lumière les défauts de la politique actuelle en faveur de l'emploi des personnes handicapées, qui en affaiblissent la portée.

Au cours des auditions, trois biais principaux ont été soulignés par divers parties prenantes comme autant de freins au plein déploiement d'une politique efficace en faveur du handicap.

- Tout d'abord, **l'action de l'AGEFIPH a fait l'objet de nombreuses réserves, voire de critiques, de la part des entreprises mais également d'acteurs institutionnels comme la Cour des comptes.** C'est un organisme unanimement perçu comme une « *machine administrative* », lourde, créatrice et gestionnaire de complexité.

Alors que l'AGEFIPH pourrait être un acteur clé de la politique de handicap et dans l'accompagnement des entreprises, cet acteur est en fait mal identifié et perçu assez négativement. L'absence de pilotage stratégique par l'État pose aussi question tant en interne qu'au niveau local. Aucune nouvelle convention d'objectifs entre l'Agefiph et l'État n'a été signée depuis la dernière couvrant la période 2008-2010 et qui a pris fin le 31 décembre 2011 !

**Il est urgent de redéfinir le rôle et la position de l'AGEFIPH** dans le paysage institutionnel en renforçant les liens, sur le terrain, avec les entreprises, en donnant une dimension plus stratégique à son rôle dans la politique du handicap définie au niveau de l'État, et en la positionnant comme un acteur réactif et au service des acteurs économiques.

- D'autre part, le **paysage institutionnel** apparaît complexe et peu intelligible, ce qui dessert la politique menée et suggère un problème de gouvernance :

- la répartition des compétences entre Pôle Emploi et Cap'Emploi est peu lisible et l'offre de services de ces deux acteurs est inégale selon les territoires. Selon un rapport de l'IGF et IGAS, la prise en charge des demandeurs d'emploi handicapés par Pôle emploi conduit à des résultats globalement comparables à ceux des Cap Emploi et l'on peut donc s'interroger sur l'utilité d'une distinction entre les deux acteurs. Sur le terrain, il semble que dans

la pratique un quart des personnes en situation de handicap (ceux présentant les handicaps les plus lourds) soient orientés par Pôle Emploi vers Cap' Emploi, et que les 75 % restant soient pris en charge par Pôle Emploi.

– l'articulation et la communication entre les acteurs locaux et les entreprises reste peu efficace et insuffisamment développée (Sameth, Cap Emploi, Agefiph, associations...);

– **Une proposition qui pourrait être retenue serait de libéraliser le secteur du placement dans l'emploi de personnes handicapées à l'instar de ce qui se fait au Royaume-Uni.**

● Enfin, **la prise en compte du handicap lourd** dans la politique actuelle d'inclusion professionnelle des travailleurs handicapés est **insuffisante**, du fait d'une définition extensive et englobante du handicap. Cette définition, issue notamment de la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », a généré un certain nombre d'effets secondaires comme l'exclusion des personnes dont le handicap est particulièrement lourd; beaucoup d'acteurs préférant recruter des personnes dont le handicap ne constitue pas un frein à l'emploi.

C'est à la lumière de ces constats que certaines propositions me sont apparues bien adaptées aux réalités des entreprises et à leurs contraintes.

\*

\* \*

## II. Les préconisations pour inciter les employeurs à davantage recruter et à mieux intégrer les travailleurs handicapés

(A) Je veux souligner au préalable que l’obligation d’emploi de travailleurs handicapés (OETH) a vocation à être un levier de recrutement et de performance et non plus seulement une contrainte pour les employeurs.

Pour cela, au-delà du seul taux d’emploi brut affiché par les entreprises, il faut travailler sur le « **flux** » de recrutement de travailleurs handicapés et de ne pas raisonner uniquement en « **stock** ».

Un des biais du calcul du taux OETH est qu’on ne distingue pas dans le taux d’emploi de travailleurs handicapés ceux issus d’un recrutement externe et ceux dont le handicap s’est déclaré ou a été reconnu alors qu’ils étaient en poste. Cela conduit à compter au nombre des entreprises dites « vertueuses » des entreprises créatrices ou productrices de handicap, notamment par défaut de prévention des risques professionnels ou de prise en compte de la pénibilité des postes.

Un autre biais du taux OETH mesuré vient de ce que certains employeurs « recherchent » des types de handicap supposés être sans conséquence sur les aptitudes professionnelles du travailleur.

La prime au handicap « invisible » ou difficilement détectable tient éloignées de l'emploi les personnes avec un handicap lourd et ne responsabilise pas les entreprises dans la prise en compte du handicap.

Les nouvelles incitations financières devraient donc être conçues pour encourager le recrutement externe de travailleurs handicapés et inclure dans le recrutement les travailleurs au handicap lourd, qui sont aujourd'hui les plus éloignés de l'emploi.

Pour sortir de la logique du seul taux d'emploi, il m'apparaît donc pertinent de **mettre l'accent sur l'accompagnement des TPE et PME** en vue du recrutement et d'aller vers une démarche label avec une incitation financière à la clé.

**(B) Une première recommandation : mettre l'accent sur l'accompagnement dans la mise en place d'une politique handicap, notamment en direction des TPE/PME**

Le principal frein à l'embauche d'une personne en situation de handicap dans les PME et TPE tient à la méconnaissance des aides existantes ainsi qu'à la persistance de nombreux préjugés quant aux coûts et à la complexité administrative associés à l'embauche d'un travailleur handicapé.

Les PME et TPE sont davantage en attente d'un accompagnement humain et d'un soutien matériel que d'incitations financières mal calibrées. Pour devenir plus inclusives, les petites entreprises ont besoin de services « clé en main ».

Plusieurs pistes peuvent être envisagées :

- Développer les primes à l'embauche ;
- Instaurer une aide pour financer un ETP consacré à la politique handicap au sein de l'entreprise ;
- Financer une expérimentation dans les entreprises privées pour subventionner du personnel d'encadrement et d'accompagnement des travailleurs handicapés à l'instar de ce qui a été mis en place chez Andros ;
- Garantir un interlocuteur mieux identifié au niveau territorial pour obtenir des informations sur les aides pour l'embauche de personnes handicapés, via un réseau local de l'AGEFIPH par exemple.

**(C) Une deuxième recommandation : mettre en place une démarche « label », démarche itérative, simplifiée et incitative pour enclencher une dynamique auprès de l'ensemble des entreprises, y compris les PME et TPE**

Je dois à cet égard signaler que les auditions, ont mis en évidence **plusieurs points de résistance** et parfois de **défiance** à l'égard de la démarche de labellisation.

- Tout d'abord des réserves quant aux bénéficiaires réels d'une démarche label : il est apparu clairement que celle-ci répondait actuellement davantage aux attentes des grandes entreprises, soucieuses de leur image et de leur stratégie de communication ;

– Ensuite des critiques quant à la lourdeur et au coût élevé des labels : c'est la raison pour laquelle la démarche Afnor n'aurait pas rencontré le succès escompté auprès des entreprises ;

– Enfin les entreprises ont parfois exprimé une inquiétude quant à l'articulation entre les labels existants – en particulier le label diversité et la démarche RSE – et un nouveau label handicap...

C'est pourquoi je propose de mettre en place **une démarche harmonisée avec les labels existants** s'appuyant sur un **processus d'autoévaluation** avec des obligations allégées pour les entreprises. Il s'agirait d'une **procédure itérative** avec plusieurs étapes à valider associé à un **accompagnement financier et humain** en direction des TPE/PME avec l'appui éventuel de l'AGEFIPH comme référent voire certificateur pour l'obtention du label.

Une **aide financière de départ** pourrait être octroyée aux entreprises s'engageant dans cette démarche de labélisation avec l'objectif d'atteindre le taux d'emploi de 6 % au bout d'un nombre d'années déterminé. Afin d'éviter tout effet de seuil, un prolongement de l'aide financière – sur 3 ans par exemple, pourrait être accordé si l'entreprise concernée atteignait l'objectif dans les délais.

Le suivi du processus pourrait s'appuyer sur les indicateurs liés au handicap présenté dans les labels « Diversité » et la démarche RSE pour harmoniser, donc faciliter, les différentes démarches engagées dans les entreprises.

\*

\* \*



### **III. Conclusion : quelques perspectives pour aller plus loin dans l'inclusion des personnes en situation de handicap**

(A) L'enjeu de la formation tout au long de la vie des personnes en situation de handicap est la pierre angulaire d'une société réellement inclusive.

Un constat partagé par tous est que le « vivier » pour le recrutement de personnes en situation de handicap est aujourd'hui insuffisant au regard des besoins et attentes des entreprises.

Les informations disponibles sur le niveau de formation des personnes en situation de handicap montrent un réel déficit de personnes handicapées d'un niveau supérieur au baccalauréat. Selon des données de l'INSEE : 80 % des personnes handicapées ont un niveau inférieur au bac...

Il convient donc d'agir au niveau de la formation initiale et de la formation continue en rendant l'offre de formation accessible à tous ; par exemple la Fondation nationale des sciences politiques a développé une filière Handicap qui peut conclure des conventions avec des entreprises en vue de faciliter le recrutement de ses étudiants à la sortie des études.

Par ailleurs, une action de « deuxième niveau » et de long terme consisterait à intégrer la question du handicap dans les modules de formation à destination des étudiants et des salariés et employeurs.

**(B) Changer la perception du handicap dans les entreprises et chez les employeurs**

- Faire connaître et mettre en avant les bonnes pratiques dans les entreprises ;
- Communiquer sur les effets vertueux du recrutement d'une personne en situation de handicap : une externalité positive pour l'entreprise et la société à tous points de vue ;
- Lutter contre les phénomènes de discrimination à l'embauche : travailler sur la sensibilisation des recruteurs et des salariés et actifs.

**(C) Ouvrir le débat sur l'universalité de la compensation du handicap**

- Faire contribuer toutes les entreprises, et non plus seulement celles de plus de 20 salariés et celles ayant un taux d'emploi inférieur à 6 % ou un accord agréé.

\*

\* \*

**ANNEXE :**  
**LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LA RAPPORTEURE**

- **Direction de la sécurité sociale (DSS) – M. Morgan Delaye**, sous-directeur chargé du financement de la sécurité sociale
- **Table ronde entreprises n°1 :**
  - **UES Capgemini – Mme Valérie Benjamin**, chef de projet Démarche handi-accueillante, responsable qualité sécurité environnement
  - **Thalès<sup>(\*)</sup> – M. Gérard Lefranc**, directeur Mission Insertion
  - **Safran<sup>(\*)</sup> – M. Alain Lorgeoux**, responsable Diversité, direction des Affaires sociales
  - **Mme Catherine Fihey**, consultante NVS Conseil
- **France Stratégie – M. Gilles Bon-Maury**, secrétaire permanent de la Plateforme RSE
- **Cour des Comptes – Mme Nathalie Casas**, conseillère maître, **M. Christian Carcagno**, conseiller maître, et **Mme Sylvie Boutereau-Tichet**, conseillère référendaire
- **Association de gestion du fonds pour l’insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) – M. Didier Eyssartier**, directeur général, et **M. Hugues Defoy**, directeur en charge de la mobilisation du monde économique et social
- **Table ronde confédérations :**
  - **Confédération des PME (CPME)<sup>(\*)</sup> – Mme Sandrine Bourgogne**, secrétaire générale adjointe, et **M. Philippe Chognard**, responsable du pôle conditions de travail
  - **Confédération des très petites entreprises (CNTPE) – M. Jean-François Ferrando**, président national, **Me Marc Ladreit de Lacharrière**, secrétaire national et avocat, **M. Vanceslas Baudrillart**, expert CNTPE / handicap
  - **Mouvement des entreprises de tailles intermédiaires (M-ETI) – M. Alexandre Montay**, délégué général, et **M. Alexandre Bonis**, chargé de mission affaires publiques et relations institutionnelles

➤ **Audition commune:**

– **Inspection générale des affaires sociales (IGAS) – M. Bruno Drolez**, inspecteur des affaires sociales

– **Inspection des finances (IGF) – Mme Emmanuelle Walraet**, sous-directrice de l'expertise statutaire, de la masse salariale, des emplois et des rémunérations, et **M. François Auvigne**, inspecteur général des finances

➤ **Table ronde « RH » :**

– **Groupe Orange** (\*) – **Mme Line Pélissier**, directrice de la Diversité Groupe

– **Être** – **Mme Laetitia Lacaille**, responsable du Club Être, et **M. Dominique Bellion**, membre du comité stratégique Être

– **Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH) – Mme Bénédicte Ravache Le Deley**, secrétaire générale, et **M. Jean-Philippe Delfosse**, membre

➤ **ManpowerGroup – Mme Magali Munoz**, directeur des Services coordonnés pour la qualité de vie au travail

➤ **Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - Île-de-France (DIRECCTE) – M. Dominique Vandroz**, directeur régional adjoint, responsable de l'Unité départementale de Paris, **M. Philippe Boursier**, directeur de l'emploi et du développement économique à l'Unité départementale de Paris, et **Mme Isabelle Dalu**, responsable du service TH

➤ **ETHIK Investment – M. Didier Roche**, directeur général

➤ **Table ronde entreprises n° 2 :**

– **Andros – M. Jean-François Dufresne**, directeur général

– **Casino** (\*) – **Mme Aurélie Dumas**, responsable en charge la mission Handipacte

– **Nestlé** (\*) – **Mme Marie-Françoise Tauc**, directrice RSE et innovation sociale, et **Mme Valérie Romain**, chargée de mission

➤ **Confédération française démocratique du travail (CFDT) – M. Pascal Anglade**, secrétaire fédéral et **M. Hervé Garnier**, chargé de mission

➤ **Fondation Amipi – Mr Jean-Marc Richard**, président, et **M. Bruno Dupuis**, vice-président

- **Association nationale pour la prise en compte du handicap dans les politiques publiques et privées (APHPP) – M. Matthieu Annereau, président, M. Otto Kern, secrétaire général, M. Jean Paul Carta, référent innovation, M. Olivier Denais, trésorier, et M. Jean Luc Corne, référent santé**
- **Club handicap et compétence – Mme Christine Hamot, coordinatrice mission handicap du Groupe Total, Mr Alain Masson, responsable Diversité et Insertion de Sodexo, et Mme Clarisse Mathieu, responsable de la politique handicap Groupe La Poste**
- **Accompagner la réalisation des projets d'études de jeunes élèves et étudiants handicapés (ARPEJEH) – M. Fabrice Laffargue, conseil de l'association, et Mme Stéphanie Bohain**
- **Cap'Emploi-Sameth – Mme Sophie Tondelier, directrice du Cap emploi (insertion et maintien) pour le département de l'Eure et membre du bureau du réseau Cheops**

*(\*) Ce représentant d'intérêts a procédé à son inscription sur le répertoire de la Haute Autorité de transparence pour la vie publique s'engageant ainsi dans une démarche de transparence et de respect du code de conduite établi par le Bureau de l'Assemblée nationale*