



**“ ENSEMBLE,  
OSONS L'EMPLOI ”**

**LA STRATÉGIE POUR L'EMPLOI  
DES PERSONNES  
EN SITUATION DE HANDICAP**

**#OsonsLEmploi**

Dossier de presse  
18 novembre 2019

# PRÉFACE

**M**algré des plans d'action successifs et une obligation d'emploi des personnes en situation de handicap fixée à 6%, force est de constater que le taux de chômage des personnes handicapées se maintient au double de la population nationale. Pour les personnes dont le handicap survient au cours de la vie (elles représentent 80% des cas), on observe par ailleurs fréquemment des mécanismes d'exclusion et de désinsertion professionnelle progressive.

Nous ne pouvons tolérer cette discrimination à l'emploi. Notre société se doit d'offrir un parcours et une carrière professionnelle à nos concitoyens en situation de handicap au même titre qu'à tout un chacun. Elle se doit de reconnaître leur rôle d'acteur économique et d'intégrer leurs compétences dans nos collectifs de travail, entreprises, administrations, associations.

Pour conduire ce changement structurel, il nous faut agir au cœur même des problématiques. 18 mois de concertation avec l'ensemble des acteurs concernés nous ont conduits à plusieurs constats.

Premièrement, il nous faut simplifier l'accès à l'information et aux aides. Employeurs comme demandeurs d'emploi, personne ne s'y retrouve dans le maquis que constituent aujourd'hui les dispositifs d'aide et d'accompagnement. Dans le vivier d'emploi que constituent les PME, les TPE et l'artisanat, cette complexité constitue un frein important à l'embauche, les employeurs considérant n'avoir ni les ressources ni le temps à consacrer à l'intégration de personnes en situation de handicap. Les personnes en situation de handicap, quant à elles, ne savent souvent pas à qui s'adresser ni comment avoir accès aux offres d'emploi.

Deuxièmement, il est nécessaire de poursuivre le travail de sensibilisation et de changement de regard sur le handicap. Il nous faut faire comprendre aux employeurs publics et privés que recruter une personne en situation de handicap c'est avant tout recruter de nouvelles compétences au service de la performance de leur organisation. Tant que l'embauche d'une personne en situation de handicap sera perçue comme une obligation légale, nous n'aurons pas gagné le combat de la pleine participation. Ce changement de regard concerne également les personnes en situation de handicap elles-mêmes, qui pour certaines encore n'osent pas déclarer leur handicap à leur employeur, ou qui, une fois en emploi ne s'autorisent pas à penser plan de carrière et évolution professionnelle.

Reconnaître et valoriser la compétence des personnes en situation de handicap implique également de favoriser leur montée en qualification, via des dispositifs de formation initiale et continue adaptés.

Enfin, troisièmement, il nous faut considérer le handicap dans toute sa diversité. Chaque situation est particulière, et ce qui compte fondamentalement, c'est de pouvoir accompagner le choix des personnes, dans toute leur diversité et leur complexité, dans toutes les formes d'activité possibles, sans que notre organisation administrative ne surdétermine les parcours et leur évolution.

Ces constats partagés nous ont permis de bâtir une stratégie concertée pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ses ambitions :

- faire changer le regard sur les compétences des personnes en situation de handicap ;
- ouvrir largement les portes des organisations privées et publiques, y compris celles des PME, des TPE, de l'artisanat ;
- permettre à chaque personne en situation de handicap d'avoir la vie professionnelle de son choix.

Des ambitions nouvelles auxquelles répond une méthodologie nouvelle, avec la mise en place d'une stratégie interministérielle. La politique d'emploi des personnes en situation de handicap doit en effet s'intégrer dans les véhicules législatifs et les dispositifs de droit commun.

C'est en créant cette rupture normative que nous construirons une société plus inclusive. Il n'est pas pour autant question de nier l'expertise spécialisée, celle du secteur adapté, du médico-social, du FIPHFP ou de l'Agefiph mais bien, à l'inverse, de l'ouvrir largement au plus grand nombre pour favoriser un libre choix éclairé et accompagné des personnes.

Cette stratégie sera pilotée au niveau national

par un comité de suivi et d'évaluation selon une logique d'amélioration continue, et déclinée au niveau territorial, avec la mobilisation et la coopération des acteurs de proximité. Il s'agira de mesurer les impacts réels de nos politiques publiques, et d'en renforcer toujours l'efficacité et la cohérence. La baisse du taux de chômage des personnes en situation de handicap doit être plus rapide que celle que nous observons pour la population générale.

Ensemble, personnes en situation de handicap, employeurs publics et privés, pouvoirs publics, organismes spécialisés, experts du médico-social, associations, osons l'emploi. Faisons le pari des compétences des personnes au bénéfice de la performance et de la cohésion de notre société. Faisons le pari d'un parcours professionnel riche et diversifié, conforme aux choix des personnes et adapté à leur situation. Faisons le pari que nous serons demain en capacité d'offrir un dispositif d'aide et d'accompagnement accessible, simple et pertinent.

**Faisons le pari d'un marché du travail réellement inclusif.**



**Muriel Pénicaud**  
Ministre du Travail



**Olivier Dussopt**  
Secrétaire d'État auprès du  
ministre de l'Action et des  
Comptes publics



**Sophie Cluzel**  
Secrétaire d'État  
chargée des Personnes  
handicapées

# ENSEMBLE, IL EST

# TEMPS D'OSER L'EMPLOI

Le taux de chômage des personnes en situation de handicap est de

**18%**,

il est **2 fois supérieur** à la moyenne nationale<sup>(1)</sup>

L'ancienneté d'inscription au chômage des personnes en situation de handicap est plus élevée

que la moyenne

( **832 jours**

contre 630 )<sup>(1)</sup>

**515 531**

demandeurs d'emploi en situation de handicap<sup>(1)</sup>

1 chômeur en situation de handicap sur 2 est âgé de

de **50 ans et plus** (contre

26 % pour le tout public)<sup>(1)</sup>

Le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap est

**de 3,5%**

dans le secteur privé en 2017 (stable par rapport à 2016)<sup>(2)</sup>

et de 5,6 % dans le secteur public (+0,1 point par rapport à 2016)<sup>(3)</sup>

(1) Enquête emploi Insee 2018, « Les personnes handicapées et l'emploi. Chiffres clefs 2018, AGEFIPH, FIPHP ». (2) « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2017 », DARES novembre 2019. (3) Source FIPHP, « Les personnes handicapées et l'emploi. Chiffres clefs 2018, AGEFIPH, FIPHP ». (4) Statistiques, études et évaluations. Pôle Emploi novembre 2017. (5) Source : DARES, données issues d'Ari@ne. secteur privé. Données révisées octobre 2019. (6) Source : Agence de service et de paiements. (7) Source : Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle. (8) Source : Agence nouvelle des solidarités actives. Données juin 2019

# 27%

des demandeurs d'emploi avec une reconnaissance de handicap ont un niveau de formation **au moins égal au baccalauréat**<sup>(4)</sup>

# 1,3%

des entrées en apprentissage concernent des jeunes en situation de handicap, soit environ 4 000 personnes sur 317 000 entrées<sup>(5)</sup>

# 122 600

personnes en situation de handicap sont accompagnées par les 1 260 établissements et services d'aide par le travail<sup>(6)</sup>

# 35 000

personnes en situation de handicap travaillent dans 800 entreprises adaptées<sup>(7)</sup>

# Environ 2 000

personnes sont bénéficiaires du dispositif d'emploi accompagné<sup>(8)</sup>



# UNE STRATÉGIE CONCERTÉE



La stratégie pour l'emploi des personnes en situation de handicap est issue de dix-huit mois de concertation avec les partenaires sociaux, les employeurs, les associations représentatives des personnes handicapées, le CNCPH<sup>(1)</sup> et plus particulièrement sa commission emploi, l'AGEFIPH<sup>(2)</sup>, le FIPHFP<sup>(3)</sup>, les branches professionnelles, les acteurs du service public de l'emploi, ceux du médico-social.

## Les dates clés de la concertation :

**16 novembre 2017**  
Signature de la convention multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap (2017-2020) sous l'impulsion des trois ministres, Muriel Pénicaud, Sophie Cluzel et Olivier Dussopt.

**Février - mai 2018**  
Première phase de la concertation centrée sur la rénovation du dispositif de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap.

La traduction des mesures dans la loi du **5 septembre 2018** « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

**Août 2019** : loi de transformation de la fonction publique qui met en place de nouveaux leviers d'insertion professionnelle et de développement de parcours professionnels pour les personnes en situation de handicap.

**20 septembre 2017**

Comité interministériel du handicap et engagement du Gouvernement pour une société inclusive.

**15 février 2018**

Lancement de la concertation de rénovation des politiques d'emploi pour les personnes en situation de handicap avec les partenaires sociaux et les associations.

**Septembre 2017 - juillet 2018**

Concertation avec les représentants des entreprises adaptées, qui a conduit à la signature de l'engagement national « Cap vers l'entreprise inclusive » le 12 juillet 2018

**Mars - novembre 2018 :**

Concertation relative à la rénovation de la politique en faveur des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

**Juillet 2018 - jusqu'à aujourd'hui**

Lancement de la 2ème phase de concertation portant sur la rénovation de l'offre de services en direction des personnes en situation de handicap et des employeurs, de façon à soutenir l'insertion professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi.

**18 novembre 2019** : Installation du comité de suivi et d'évaluation de la politique de l'emploi des personnes en situation de handicap, en présence de trois ministres, Muriel Pénicaud, Sophie Cluzel et Olivier Dussopt. Il est l'occasion de présenter la stratégie générale et le calendrier qui y est attaché, ainsi que d'associer l'ensemble des parties prenantes pour le déploiement et la co-construction de cette ambition.

(1) Comité national consultatif des personnes handicapées. (2) Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées.  
(3) Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

# 17 LEVIERS





# Embaucher une personne handicapée, c'est avant tout embaucher une compétence

## AXE 1

**AUGMENTER LE NIVEAU DE QUALIFICATION ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.**

### LEVIER N°1

**Via l'apprentissage, avec l'objectif de doubler le nombre d'apprentis d'ici 2022.**

**Un coût de contrat majoré :** un budget de 20 millions d'euros par an est identifié pour majorer le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les jeunes en situation de handicap, de façon à sécuriser les adaptations nécessaires à leur parcours. Ce budget est réparti entre les OPCO et France Compétences. Le suivi est réalisé par les OPCO, France Compétences et l'Agefiph. Le FIPHFP assure également, pour les apprentis du secteur public, une prise en charge des contrats d'apprentissage

**Un référent handicap dans 100% des centres de formation des apprentis (CFA) :** depuis le 1er janvier 2019, chacun des 965 CFA en France a l'obligation de nommer un référent handicap. Son rôle est de favoriser ces parcours auprès des jeunes en situation de handicap, et d'en assurer la pleine réussite. L'Agefiph et le FIPHFP s'engagent auprès des CFA pour faire monter en compétence leurs référents handicap.

**L'accessibilité universelle des CFA :** Un référentiel a été élaboré afin de guider les CFA dans la définition de leur politique d'accueil et dans leur démarche d'amélioration continue de l'inclusion des apprenants handicapés.

**Le réseau des 435 missions locales** se mobilise pour amplifier la dynamique de l'apprentissage, notamment des jeunes en situation de handicap, dans leur démarche plus globale d'accompagnement.

### FOCUS :

**Une nouvelle mission** est confiée par Muriel Pénicaud, ministre du travail, et Sophie Cluzel, secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées, à Nathalie Leprat, Véronique Grandemange et David de Faria, directeurs de centres de formation d'apprentis et membres de l'association 2APH, **pour accélérer la diffusion et l'appropriation de ces nouveaux leviers.** Elle aura aussi pour objectif de développer le modèle des CFA « adaptés ».

### LEVIER N°2

**Via le compte personnel formation (CPF).**

Depuis le 1er janvier 2019, **ce compte est majoré pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap, y compris celles travaillant en établissement et service d'aide par le travail (ESAT)**, pour un montant total de 800 € par an (plafonné à 8000 €), contre 500€ (plafonné à 5 000€) pour les autres actifs.

**Une application pour gérer son compte CPF, conçue en accessibilité universelle sera lancée le 21 novembre 2019**, avec un premier niveau de référencement et d'engagement des organismes de formation sur l'accessibilité des formations. En outre, une personnalisation est possible, dans un dialogue entre l'organisme de formation et la personne, y compris par l'adaptation à d'éventuels besoins de compensation.

La mise en œuvre du CPF sera accompagnée par les professionnels du service public de l'emploi, les référents handicap des entreprises et des administrations, ainsi que par les équipes des ESAT.

### LEVIER N°3

Via l'effort exceptionnel attaché au plan d'investissement dans les compétences (PIC), en direction des personnes les plus éloignées du marché du travail, dont celles en situation de handicap.

**Déploiement des pactes régionaux d'investissement dans les compétences** : les pactes régionaux sont un réel levier pour développer la formation professionnelle des personnes en situation de handicap. Les nouveaux marchés de formation et agréments des organismes de formation amplifient la prise en compte des besoins de formation des personnes en situation de handicap. Ils intègrent notamment des formations aux pré-requis en amont d'un parcours de qualification. Ils prennent mieux en compte les adaptations nécessaires à leur accessibilité (accueil, pédagogie, rythme, formation des formateurs etc.).

Travail avec le Conseil national consultatif des personnes handicapées dans la perspective de la 3ème vague des **appels à projet « 100% inclusion »** de façon à mieux stimuler les actions innovantes pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

**Mobilisation du PIC pour construire des parcours de formation qualifiants et faire monter en compétences les salariés des entreprises adaptées bénéficiaires d'un CDD-Tremplin ou d'un contrat de mission ou d'intérim dans les entreprises adaptées de travail temporaire.**

### LEVIER N°4

Via la mobilisation plus large des compétences des 130 établissements et services de pré-orientation et de réadaptation professionnelle (décret simple publié fin 2019).

**Clarifier les missions de ces établissements et services**, pour qu'elles couvrent aussi bien l'information et l'évaluation que l'accompagnement vers et dans l'emploi.

Rendre possible **leur concours auprès des organismes de formation** et d'insertion pour un meilleur accompagnement des personnes.

**Leur permettre d'accompagner des personnes non orientées par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)**, pour le maintien dans l'emploi ou encore la sécurisation des transitions professionnelles.

## AXE 2

**CHANGER LE REGARD SUR LES COMPÉTENCES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, EN FACILITANT LEUR IMMERSION DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL**

### LEVIER N°5

**En amplifiant l'impact attaché à l'événement DuoDay : rendez-vous le 14 mai 2020 !**

**Un concept qui fait ses preuves**, à travers la constitution de duos entre personnes en situation de handicap et professionnels dans leur environnement de travail.

Une **plateforme numérique** de mise en relation des candidats en situation de handicap, des professionnels et des structures accompagnantes pour constituer des duos.

#### FOCUS :

**Participer au DuoDay ([www.duoday.fr](http://www.duoday.fr)) pour :**

- Permettre aux personnes en situation de handicap de découvrir un métier, d'amorcer un parcours d'insertion en découvrant une activité au sein d'une entreprise, d'une collectivité ou d'une association.
- Faire découvrir aux entreprises les compétences et qualités professionnelles des personnes en situation de handicap et affirmer ses convictions en faveur d'une société du vivre/travailler ensemble.
- Faciliter la compréhension des attentes des employeurs par les professionnels de l'insertion, et lever les freins à l'embauche des personnes en situation de handicap. La formation en amont et les parcours d'insertion s'en trouveront améliorés, tout comme les outils d'accompagnement pour les employeurs. Le DuoDay en 2019, ce sont 13 000 duos, 26 000 personnes, 6 800 employeurs et 2 400 structures accompagnantes mobilisés.





## AXE 3

**INCITER LES ENTREPRISES ET LES EMPLOYEURS PUBLICS À EMBAUCHER VIA LA REFONDATION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS**

### LEVIER N° 6

**Mise en œuvre de la réforme à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.**

**Valorisation de toutes les formes d'emploi** de personnes handicapées dans le décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (stagiaires, périodes de mise en situation en milieu professionnel, intérimaire, titulaires de contrats aidés, alternants...).

Valorisation de l'emploi des personnes en situation de handicap **en-dehors des employeurs « classiques »**, par le biais de la valorisation des achats effectués par l'entreprise auprès des entreprises adaptées, des établissements et services d'aide par le travail, des travailleurs indépendants handicapés et des entreprises de portage salarial lorsque la prestation est réalisée par un salarié porté handicapé.

**Valorisation et redynamisation du dialogue social dans l'entreprise** : les accords agréés pour l'emploi des travailleurs handicapés seront désormais limités à trois ans renouvelables une fois, afin de constituer un réel outil d'amorçage à une politique de ressources humaines favorable à l'emploi des travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise.

## AXE 4

**VALORISER LES EMPLOYEURS EXEMPLAIRES**

### LEVIER N°7

**Via la mobilisation des entreprises qui s'engagent.**

Plus de 100 grandes entreprises ont signé le 13 novembre 2019 le « **Manifeste pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde économique** ».

## FOCUS :

La mobilisation générale des entreprises pour l'emploi des personnes handicapées constitue une priorité. La mission confiée en juillet dernier par Sophie Cluzel, secrétaire d'Etat chargée des Personnes handicapées, à Messieurs Letartre et Sanchez, a conduit à la **rédaction d'un manifeste de 10 engagements concrets et opérationnels** :

1. L'accueil des élèves handicapés dans les entreprises, dès le stage de 3ème, pour leur permettre d'imaginer clairement un futur professionnel et d'orienter leurs études.
2. L'accès des élèves et étudiants handicapés au monde de l'entreprise notamment par la voie de l'apprentissage, de l'alternance et du stage en entreprise.
3. L'accès à l'entretien de recrutement pour toute candidature de personnes handicapées ayant le profil et les compétences pour tous les postes disponibles.
4. La mise en œuvre régulière d'actions internes de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations à l'égard des personnes handicapées
5. La mobilisation de tout nouveau collaborateur autour des enjeux du handicap en entreprise lors de son accueil et de son parcours d'intégration.
6. L'optimisation de l'accès aux outils d'entreprise, notamment numériques, aux personnes en situation de handicap.
7. L'intégration de « l'accessibilité numérique » dans la conception des schémas directeurs des systèmes d'informations, et le développement des solutions numériques.
8. Le développement des engagements économiques avec les entreprises adaptées, les établissements spécialisés d'aide par le travail et les travailleurs indépendants handicapés dans le but de leur confier des commandes et des missions de sous-traitance répondant à nos exigences de qualité.
9. Le développement de passerelles avec les entreprises adaptées et ESAT afin de permettre l'intégration de personnes handicapées dans toutes les entreprises.
10. L'intégration de critères sociaux relatifs au handicap et à l'inclusion dans les appels d'offre et les pré-requis pour y souscrire, afin d'engager l'ensemble des partenaires dans cette approche inclusive.

L'ambition est de poursuivre la dynamique, en capitalisant sur l'engagement des entreprises, leurs pratiques et leur créativité au bénéfice de toutes les entreprises quelle que soit leur taille. D'ici un an, le nombre d'entreprises signataires devra avoir doublé.

**Se saisir de l'initiative « La France une chance, les entreprises s'engagent »** pour amplifier la mobilisation et essaimer sur tout le territoire.

## FOCUS :

L'initiative « **La France, une chance, les entreprises s'engagent** » a été lancée en juillet dernier par le Gouvernement pour créer les conditions d'une croissance inclusive à même de concilier l'économie et le social et de renforcer notre pacte républicain.

Son objectif est de **stimuler le rôle majeur des entreprises dans les politiques d'inclusion** en facilitant et accompagnant la mise en œuvre d'engagements volontaires, innovants et concrets pour toutes les actions favorisant l'insertion dans l'emploi.

Aujourd'hui 92 clubs départementaux se sont constitués, regroupant environ 5 000 entreprises et club d'entreprises. Le 13 décembre 2019 un workshop réunira les présidents de club sur le thème du handicap car les entreprises s'avèrent motivées par un engagement dans ce domaine.

**Travailler à mieux reconnaître et accompagner les entreprises exemplaires** qui vont au-delà de 6% d'emploi de personnes en situations de handicap.

# Emploi & handicap : faisons simple

## AXE 5

**FACILITER LES DÉMARCHES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

## LEVIER N°8

**En simplifiant les procédures administratives devant les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) et en travaillant à une plus forte coordination entre ces maisons et le service public de l'emploi et les autres acteurs accompagnant des personnes en situation de handicap.**

A compter du 1er janvier 2020, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est **délivrée à vie** en cas de handicap irréversible.

Favoriser les coopérations entre les MDPH, le service public de l'emploi et les opérateurs pour un accompagnement plus réactif des personnes.

## LEVIER N° 9

En créant un seul point d'entrée et une offre d'accompagnement personnalisée pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap grâce au déploiement d'une offre territoriale intégrée CAP emploi-Pôle emploi.

Dès 2020, **19 sites pilotes** (un département par région) et une généralisation à tous les départements en 2021.

Mise en place d'un « **lieu unique d'accompagnement** » pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap, par la présence de conseillers Cap emploi plusieurs jours par semaine dans les agences Pôle emploi.

Développement d'une **offre d'accompagnement personnalisée**, nourrie de l'expertise croisée des différents professionnels.

### FOCUS :

Concrètement, les premières étapes du diagnostic du demandeur d'emploi – inscription et convocation aux actions de diagnostic – seront réalisées par Pôle emploi, dans un cadre commun à l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Les conseillers de Pôle emploi, en lien avec les demandeurs d'emploi, bénéficiaires ou non de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, pourront solliciter **l'expertise d'un conseiller de Cap emploi** afin d'identifier précisément leurs besoins d'accompagnement et de compensation du handicap.

À l'issue de ce diagnostic complémentaire, les conseillers des deux réseaux formuleront **une proposition de suivi** réalisée par un conseiller de l'un ou l'autre réseau, qui deviendra le conseiller référent du demandeur d'emploi.

Les employeurs disposeront également d'un **référént unique** grâce à une coordination des conseillers des deux réseaux lors de leur accompagnement.

## AXE 6

**FACILITER L'EMBAUCHE ET L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP POUR LES EMPLOYEURS**

## LEVIER N°10

En facilitant et en allégeant la charge administrative des employeurs dans le cadre de l'OETH.

**Simplification du dispositif d'obligation d'emploi** avec la suppression de certaines déductions et minorations.

**Suppression de la déclaration spécifique** pour le calcul de l'obligation d'emploi qui s'effectuera via la déclaration sociale nominative.

La mise en place d'un **interlocuteur unique** des entreprises pour la déclaration, le recouvrement et le calcul de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi : les URSSAF ou les caisses de la mutualité sociale agricole.

La mise en place, pour les entreprises, d'un **simulateur sur Agefiph.fr** permettant aux entreprises d'évaluer le montant de leur contribution et de faire évoluer leur politique de ressources humaines afin d'augmenter leur taux d'emploi de personnes handicapées par des conseils en ligne : mis à disposition depuis mai 2019 et enrichi à compter du 18/11.

## LEVIER N°11

**En identifiant un référent handicap dans chaque entreprise de plus de 250 salariés et auprès des employeurs publics.**

Il sera chargé **d'orienter, d'informer et d'accompagner** les personnes en situation de handicap, afin de les aider dans la réussite de leur carrière au sein de l'entreprise et de l'administration.

## LEVIER N°12

**En renforçant l'accompagnement des entreprises pour la construction de leur politique RH/handicap et en fournissant de nouveaux leviers aux employeurs publics.**

Il sera chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap, afin de les aider dans la réussite de leur carrière au sein de l'entreprise et de l'administration.





#### **FOCUS :**

##### **Pour simplifier la vie des entreprises**

- Accompagnement à la mise en œuvre de la réforme de l'obligation d'emploi, en lien étroit avec les organismes sociaux, avec un numéro d'appel unique pour répondre aux questions sur cette réforme : 0800 11 10 09 et une adresse : [entreprises@agefiph.asso.fr](mailto:entreprises@agefiph.asso.fr)

- Un site ressources pour les entreprises : <https://www.agefiph.fr/centre-de-ressources>

- Publication par l'Agefiph, au cours du premier trimestre 2020, d'un guide sur l'aménagement raisonnable destiné aux entreprises pour mettre en œuvre cette nouvelle obligation.

**De nouveaux leviers pour le secteur public :** création d'un dispositif expérimental de titularisation dans la fonction publique des apprentis en situation de handicap à compter de 2020, adaptation des concours afin de faciliter l'accès à l'emploi public des candidats en situation de handicap.

#### **LEVIER N°13**

**En mettant en synergie les offres d'accompagnement développées par l'Agefiph et le FIPHFP pour davantage de simplicité.**

**Mutualiser** les outils de développement de la compensation et de l'accessibilité, harmoniser les montants et les modalités d'accès aux services et aides financières de l'Agefiph et du FIPHFP.

Créer des **plateformes de prêt de matériels communes.**

Créer un « **vivier** » commun d'**employeurs publics et privés** pour notamment la mise en relation avec des apprentis via les CFA.

#### **AXE 7**

**FACILITER À TOUS L'ACCÈS À L'INFORMATION ET AUX SERVICES UTILES À L'AUTONOMIE ET À LA DIVERSIFICATION DES PARCOURS**

#### **LEVIER N°14**

**En créant une plateforme numérique nationale d'information, d'orientation et de services pour les personnes en situation de handicap.**



**Ouverture en janvier 2020** du premier volet de la plateforme dédié à l'emploi-formation : un guichet unique utile pour construire son projet professionnel, choisir un parcours de formation, trouver un emploi, se préparer à travailler, être accompagné dans ses démarches si besoin.

**FOCUS :**

**La plateforme garantira le plus haut niveau d'accessibilité des contenus**, tant par la production de contenus en Facile à lire et à comprendre que sur un plan technique (conformité RGAA). Des audits externes d'accessibilité seront réalisés avant chaque évolution majeure de la plateforme.

La plateforme sera **accessible via un nom de domaine en .gouv.fr**, marqueur de confiance. L'ambition à terme est de l'ouvrir à d'autres champs, d'offrir des services géolocalisés pour les personnes et des services en ligne via un espace personnalisé sécurisé.

En méthode, **une co-construction directe avec les personnes en situation de handicap**, dont l'implication garantit l'adéquation des contenus et des services proposés avec leurs attentes et leurs besoins. Cette co-construction, en amont, pendant la conception, et tout au long de la vie du projet, est un gage d'utilisation de la plateforme par les personnes.

**Une gouvernance ouverte et partenariale.**

**Une première offre de service** au travers de la mise en relation entre personnes en situation de handicap et employeurs pour favoriser les périodes d'immersion professionnelle. Actuellement en expérimentation dans le Val d'Oise, ce service développé par la Start-up d'Etat ANDI, a vocation à intégrer la plateforme numérique dès 2020.

# Accompagner les choix, les parcours, les carrières dans toute leur diversité

## AXE 8

**S'ADAPTER AUX CHOIX ET AUX BESOINS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP GRÂCE À UNE OFFRE GRADUÉE ET INDIVIDUALISÉE CONSTRUITE À PARTIR DE L'EXPERTISE DE TOUS LES OPÉRATEURS DES TERRITOIRES**

### LEVIER N°15

**En bâtissant localement une plus forte complémentarité entre tous les acteurs, au service de modalités d'accompagnement plus adaptées et graduées pour les personnes, sécurisant des parcours inclusifs, et mobilisant à plus grande échelle l'emploi accompagné.**

**FOCUS :**

L'inspection générale des affaires sociales et l'inspection générale des finances ont conduit entre avril et octobre 2019 **une mission conjointe relative aux 1 260 établissements et services d'aide par le travail (ESAT)**, qui composent le secteur protégé. Ce rapport met en évidence la très forte contribution des près de 30 600 professionnels des ESAT à l'inclusion socio-professionnelle des 120 000 personnes en situation de handicap accompagnées. Il souligne en outre les importantes transformations d'ores et déjà engagées par le secteur, qu'il s'agisse de s'adapter à la recomposition du public accompagné (avec le développement du temps partiel par exemple), de faire évoluer leur modèle économique dans des marchés en mutation ou encore de proposer des modalités graduées d'ouverture sur l'extérieur. Le rapport formule plusieurs recommandations pour amplifier ces dynamiques, tout en réaffirmant l'utilité sociale des ESAT.

**Sur ces bases, une concertation sera engagée avec le secteur pour étudier la mise en œuvre du rapport**, et notamment :

- les moyens de sécuriser les choix des personnes qui souhaitent travailler en milieu ordinaire, en leur garantissant un accompagnement pérenne, et les moyens de sécuriser les entreprises qui s'engagent pour le recrutement des travailleurs d'ESAT ;
- l'évolution des modalités d'orientation des MDPH qui doivent permettre plus de souplesse dans les parcours ;
- les évolutions relatives aux droits, à la formation et à la valorisation des compétences des personnes en situation de handicap accompagnées par les ESAT.

#### FOCUS :

##### **Les entreprises adaptées : « Cap vers l'entreprise inclusive »**

Les 800 entreprises adaptées ont engagé, avec l'appui de l'Etat, un plan de transformation majeur pour changer d'échelle. L'objectif fixé est de 40 000 emplois supplémentaires d'ici à 2022. À cette échéance, les entreprises adaptées devraient donc comptabiliser un total d'environ 80 000 emplois.

Des expérimentations innovantes seront menées pour faciliter les trajectoires professionnelles, les passerelles entre entreprises adaptées et autres employeurs publics et privés :

- Les CDD « Tremplin » : ils permettent sur des parcours de 24 mois maximum l'acquisition d'une expérience professionnelle combinant l'emploi, la formation et l'accompagnement (près d'un quart des EA sont engagées en 2019 dans cette expérimentation et plus de 700 contrats déjà signés) ;
- Les entreprises adaptées de travail temporaire ;
- Les entreprises adaptées pro-inclusion (EA pro-inclusion), favorisant la mixité des publics, avec une part de travailleurs handicapés de 50% dans l'effectif total (expérimentation qui sera lancée d'ici l'été 2020).

#### FOCUS :

##### **Le « Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique »**

• L'insertion par l'activité économique (IAE) permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, handicap, état de santé, précarité) de bénéficier d'un accompagnement renforcé qui doit faciliter leur insertion professionnelle. Il existe près de 3 900 structures de l'insertion par l'activité économique qui accueillent 140 000 personnes.

• Le « Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique » vise notamment à accompagner 240 000 personnes d'ici 2022, ce qui doit profiter pleinement aux personnes en situation de handicap.

En pleine articulation avec les travaux relatifs aux ESAT, **une mission sera engagée pour créer les conditions, à l'échelle des territoires, d'une organisation plus intégrée de l'ensemble des acteurs clés**, en lien avec le service public de l'emploi et les maisons départementales des personnes handicapées, pour offrir des **palettes de solutions graduées et complémentaires aux personnes au service de parcours inclusifs, dans le respect des besoins et des choix individuels. A ce titre, les conditions nécessaires au changement d'échelle en matière d'emploi accompagné, et plus largement de toutes les pratiques inclusives innovantes efficaces, seront étudiées**. Aussi, ces organisations territoriales devront **favoriser une mobilisation accrue des entreprises et se mettre au service de la montée en compétences du milieu ordinaire** pour que toujours plus de ponts soient créés entre les milieux de vie, que l'acceptation de la différence progresse dans notre société et que l'inclusion soit source de création de valeur et d'emplois pour notre pays.

#### FOCUS :

**Le dispositif emploi accompagné** permet un soutien des personnes en situation de handicap et de leurs employeurs, souple, adapté à leurs besoins et mobilisable à tout moment du parcours. Ce dispositif, mis en œuvre dans les territoires depuis début 2018, repose sur une collaboration étroite entre acteurs du secteur médico-social et acteurs du service public de l'emploi.

On compte aujourd'hui environ 2 000 personnes bénéficiaires, globalement **plutôt jeunes** (45% ont moins de 30 ans). Plus de 80% présentant des **troubles psychiques, des déficiences intellectuelles ou des troubles du spectre autistique**. Le niveau de formation des personnes accompagnées est relativement faible : plus de **60% ont un diplôme de niveau V ou aucun diplôme. Aussi, 70% des personnes se trouvaient sans emploi à l'entrée dans le dispositif. 46% des personnes ont trouvé un emploi** dans le cadre de l'emploi accompagné, dont les deux-tiers dans les 6 mois de leur parcours.

## LEVIER N°16

**Via la mobilisation des partenaires pour mobiliser l'intérim comme levier de parcours professionnels inclusifs.**

Signature en septembre 2019 d'une **convention cadre** pour favoriser l'emploi des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire par le ministère du travail, le secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées, Pôle emploi, CHEOPS, l'Union Nationale des Missions Locales, l'APEC, l'AGEFIPH, l'UNEA, Prism'emploi, le FAFTT, le FASTT et l'OIR.

Engagement de tous les réseaux dans un partenariat pour améliorer significativement l'emploi des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire, **en s'appuyant sur les 10 000 agences d'emploi de la branche professionnelle de l'intérim**, représentée par Prism'emploi.





## AXE N°9

**DÉVELOPPER DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT EMPLOYEUR/SALARIÉ HANDICAPÉ POUR PRÉVENIR LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE**

### LEVIER N°17

**En favorisant le maintien en emploi des salariés en situation de handicap via la mobilisation de tous les acteurs concernés, et en évitant ainsi davantage les ruptures de parcours professionnels.**

Le lancement au printemps 2020, en application du projet de loi de financement de la Sécurité sociale et par le ministère de la Santé, d'une **expérimentation dans trois départements de plateformes « maintien »** mutualisant des compétences pluridisciplinaires, animée par la Caisse nationale d'Assurance maladie, afin de prévenir la désinsertion professionnelle des assurés en arrêt de travail sur la base d'un ciblage le plus précoce possible. La plateforme départementale pluridisciplinaire permettrait ainsi de rendre plus lisible et plus intégrée l'offre de service pour les assurés et les employeurs. Elle permettrait aux professionnels de la santé au travail et notamment aux trois médecins (médecin du travail, médecin-conseil et médecin traitant) de mieux se coordonner pour proposer à l'assuré une prise en charge concertée de sa situation.

**Un engagement 2020-2022 de 10 millions d'euros** pour, via le lancement d'appels à projets innovants par l'Agefiph, sécuriser les parcours et des transitions professionnelles des personnes handicapées. Cible 2020 : la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

**Des mesures volontaristes de maintien en emploi dans le secteur public** : obligation pour les employeurs publics d'accompagnement des parcours professionnels pour les agents en situation de handicap, mise en place de dispositifs de promotion ad hoc pour les fonctionnaires en situation de handicap, télétravail rénové, réduction de la cassure liée aux arrêts de travail, adaptation du dispositif appelé période de préparation au reclassement pour permettre aux agents publics d'en bénéficier de façon plus précoce et ainsi favoriser le maintien dans l'emploi.

L'engagement fin 2019 de la négociation sur la santé et la sécurité au travail devra permettre d'avancer sur les moyens de prévenir le handicap et d'améliorer significativement le maintien en emploi des personnes qui y sont confrontées.

# LE PILOTAGE DE LA STRATÉGIE





## **AU NIVEAU NATIONAL, UNE VISION GLOBALE, UNE DÉMARCHE CONTINUE, UNE MISE SOUS OBJECTIF :**

**Un comité de suivi et d'évaluation de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap** qui se réunira deux fois par an sous la présidence de la ministre du travail, de la secrétaire d'État chargée des personnes handicapées et du secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics.

**Un tableau de bord** avec les indicateurs clés qui servira à un pilotage régulier et transparent.

## **AU NIVEAU LOCAL, UNE MOBILISATION DE TOUS LES ACTEURS TERRITORIAUX ET DES OUTILS RÉNOVÉS**

La redynamisation des PRITH pour mobiliser, à l'échelle des régions, tous les acteurs et changer la donne en matière de formation et d'emploi des personnes en situation de handicap.

### **FOCUS :**

#### **Qu'est-ce qu'un PRITH ?**

Le plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH) formalise l'engagement régional de l'Etat et de ses partenaires.

C'est un outil indispensable pour améliorer la coordination des acteurs territoriaux, la combinaison des expertises et des solutions d'accompagnement dédiées à la construction de parcours d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Au niveau local, ce sont les services des Direccte qui coordonnent l'ensemble des acteurs, la bonne articulation entre les dispositifs de droit commun et l'expertise spécialisée.

Ces plans seront désormais centrés sur les trois moments clé du parcours de vie des personnes en situation de handicap : l'entrée dans la vie active, la recherche d'emploi et le maintien dans l'emploi.

