



**GOVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



# Des mesures nouvelles pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap

Conférence Nationale du Handicap du 26 avril 2023  
Projet de loi pour le plein emploi

Novembre 2023



**Olivier DUSSOPT**

Ministre du Travail,  
du Plein emploi  
et de l'Insertion

## ÉDITORIAL

Ces dernières années ont été marquées par une mobilisation exceptionnelle en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Cette politique volontariste porte ses fruits : le taux de chômage des personnes handicapées est passé de 15% à 12% entre 2021 et 2022 (contre 8% à 7% pour le tout public). Le taux n'est plus 2 fois supérieur comme il l'a été pendant tant d'années !

Il nous faut poursuivre dans cette direction et c'est le sens des nouvelles mesures intégrées dans le projet de loi pour le plein emploi, signe qu'on ne fait pas une politique emploi à part pour les personnes handicapées et qu'un demandeur d'emploi handicapé est un demandeur d'emploi, avant d'être une personne handicapée.

Notre ambition majeure : cesser d'enfermer les personnes dans des dispositifs et des parcours spécifiques et rendre l'environnement professionnel de droit commun totalement accessible, quel que soit le handicap.

La mesure la plus transformatrice porte sur l'évolution de l'orientation professionnelle. Elle supprime le principe de l'orientation en milieu ordinaire : travailler en entreprise n'est réservé à personne. Ensuite, elle place sous la responsabilité des professionnels de l'emploi l'accompagnement du projet professionnel de toutes les personnes handicapées recherchant un emploi, pour déterminer, avec elles et notamment sur la base d'immersions, l'environnement le mieux adapté : ESAT, entreprise adaptée, mais aussi emploi accompagné ou milieu ordinaire classique. Les conseillers Pôle Emploi/Cap Emploi pourront être appuyés par des professionnels du médico-social.

Des mesures visent également à renforcer les droits des personnes, l'accès aux organismes de formation de droit commun et l'engagement des employeurs. Petit à petit le regard de ces derniers change : les embauches de personnes handicapées ont ainsi augmenté de 3% en un an.

Nous travaillons en lien étroit avec la ministre Fadila Khattabi pour construire un monde du travail inclusif qui permette à chacun de trouver sa place. Soyez assurés de notre pleine mobilisation.



**Fadila KHATTABI**

Ministre déléguée chargée  
des Personnes handicapées

Il faut le dire et le redire : les personnes en situation de handicap ont toute leur place dans la réussite économique de notre pays et le plein emploi ne pourra être atteint sans elles. Au-delà de cet objectif, accéder à un travail librement choisi et épanouissant est un droit fondamental auquel nous aspirons tous. C'est bien souvent le préalable de la pleine autonomie.

Aujourd'hui, la dynamique est là et les approches changent : les compétences des travailleurs handicapés sont non seulement mieux reconnues, mais aussi recherchées pour répondre aux besoins toujours plus nombreux des entreprises.

La Conférence nationale du handicap dessine une ambition et fixe un cap clair : les personnes en situation de handicap ne peuvent plus avoir comme seul horizon un chemin professionnel tout tracé et des parcours prédéterminés. Confier au service public de l'emploi la mission d'accompagner tous les demandeurs d'emploi, faire converger les droits sociaux des travailleurs en ESAT avec ceux des salariés, permettre à chacun d'être formé ou encore favoriser l'insertion en milieu ordinaire. Voilà quelques mesures concrètes déjà lancées par le projet de loi relatif au plein emploi voté à l'Assemblée nationale, pour que tous les citoyens accomplissent leur projet professionnel sans entrave.

# **CONFIER AU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI L'ACCOMPAGNEMENT DE TOUTES LES PERSONNES HANDICAPÉES RECHERCHANT UN EMPLOI ET AMÉLIORER L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE**

## **MESURE 1**

### **Suppression de l'orientation vers le marché du travail par les MDPH**

L'orientation en milieu ordinaire de travail (entreprise) devient un droit universel : chacun sera présumé pouvoir travailler en milieu ordinaire. Les Reconnaissances de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) seront octroyées sans mentionner d'orientation.

## **MESURE 2**

### **Information par les MDPH à Pôle Emploi/Cap Emploi des délivrances de RQTH**

Pôle Emploi / Cap Emploi sera informé par les MDPH de toute RQTH délivrée à une personne sans emploi qui a confirmé son souhait d'être accompagnée par un professionnel de l'emploi.

*« Ma MDPH m'oriente en ESAT sur la base de mon dossier. Mon entourage m'a parlé aussi des entreprises adaptées. Qu'est ce qui est le mieux pour moi ? »*

## **MESURE 3**

### **Détermination de l'environnement professionnel le plus adapté**

Le Service Public de l'Emploi accompagnera toute personne handicapée à la recherche d'un emploi pour déterminer avec elle, notamment sur la base d'immersions, l'environnement professionnel le mieux adapté à ses besoins : ESAT, entreprise adaptée, mais aussi emploi accompagné ou entreprise « classique ». Les conseillers Pôle Emploi / Cap Emploi pourront être appuyés par des professionnels du médico-social.



Les MDPH ne pourront plus orienter en ESAT sans proposition du service public de l'emploi qui aura travaillé avant avec la personne sur son projet. Cette mesure sera mise en place progressivement d'ici 2027 avec des territoires pilotes dès 2024.

## **MESURE 4**

### **Développement de « l'emploi accompagné »**

Le budget de ces accompagnements spécifiques, pour les personnes en situation de handicap invisible (troubles psychiques, autistiques, mentaux, cognitifs), sans emploi ou déjà en poste, sera augmenté pour viser un objectif de 30 000 personnes accompagnées d'ici la fin du quinquennat ([www.emploi-accompagne.fr](http://www.emploi-accompagne.fr)). Un employeur comme une personne peut faire appel gracieusement à un référent emploi accompagné expert pour sécuriser un parcours en emploi.



## **FAVORISER L'ACCÈS À LA FORMATION « ORDINAIRE » POUR TOUS**

### **MESURE 5**

#### **Permettre aux apprenants ayant besoin d'un aménagement technique d'avoir un prêt d'équipement**

Une plate-forme de prêt de matériel sera déployée dans chaque région par les fonds Agefiph et Fiphfp pour les personnes qui entrent en formation ou qui sont recrutées sur un contrat court.

*« Le centre de formation à côté de chez moi me dit ne pas pouvoir gérer mon handicap ; je dois aller dans un centre spécifique « handicap » à 50 km. »*

### **MESURE 6**

#### **Permettre à tous les organismes de formation « ordinaires » d'accueillir un apprenant handicapé, quel que soit son handicap**

Pôle emploi finance des formations pour les demandeurs d'emploi. Le tarif pris en charge pourra être majoré pour permettre à tout organisme de formation de financer les besoins d'aménagements nécessaires à un apprenant handicapé, qu'ils soient techniques, humains, ou organisationnels.

Cette mesure sera testée dans plusieurs territoires. Les Conseils Régionaux qui financent également les organismes de formation seront invités à mettre en œuvre une démarche identique.

Les demandeurs d'emploi handicapés seront identifiés comme public prioritaire pour accéder au financement de la formation des demandeurs d'emploi dans le cadre des contrats Etat / région.

*« J'ai du convaincre mon Centre de Formation des Apprentis que j'avais besoin d'une adaptation des épreuves ; pourtant j'avais déjà bénéficié d'adaptation pour passer mon brevet des collèges .  
J'en ai assez de devoir sans cesse répéter. »*

### **MESURE 7**

#### **Créer un sac à dos numérique des aménagements**

La personne pourra retrouver dans son sac à dos numérique personnel les informations sur les aménagements dont elle a déjà bénéficié depuis le début de scolarité.

**11 659 ENTRÉES  
EN APPRENTISSAGE EN 2022  
CONTRE 4 776 EN 2019**

**+122 %**

## AMÉLIORER L'ACCÈS AUX DROITS

*« J'ai repris il y a 6 mois un emploi à 20H par semaine payé au SMIC car je ne peux pas travailler davantage du fait de mon handicap. Mon AAH vient de m'être supprimée en totalité et je gagne moins désormais. »*

### MESURE 8

#### Rendre la reprise d'un emploi incitative financièrement

Les conditions de cumul partiel entre une allocation AAH (de type 2 : moins de 80% d'incapacité) et des revenus du travail à temps partiel seront facilitées.

### MESURE 9

#### Développer la portabilité des équipements

Les entreprises pourront prévoir par convention les conditions permettant à un salarié qui change d'emploi de conserver leurs équipements de compensation. Cette possibilité sera ouverte également quand un salarié quittera un employeur privé pour un employeur public et inversement.

### MESURE 10

#### Améliorer les droits des personnes reconnues handicapées avec un titre d'incapacité ou d'invalidité

Les personnes reconnues handicapées au titre d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité auront automatiquement les mêmes droits que les personnes titulaires d'une RQTH, sans passer par la MDPH. Elles pourront être recrutées en entreprise adaptée, bénéficier de l'emploi accompagné ou avoir une rémunération majorée en formation professionnelle.

**457 370 DEMANDEURS  
D'EMPLOI EN JANVIER 2023**  
contre 472 240 en janvier 2022  
et 518 490 en janvier 2019

**-12 %**



*« J'ai 16 ans et je rentre en apprentissage. J'ai besoin d'un soutien spécifique lié à mon handicap mais on m'informe qu'il me faut la RQTH pour bénéficier de cette aide humaine. Je n'ai jamais fait le dossier et le délai est long. Je vais démarrer mon apprentissage dans de mauvaises conditions. »*

### MESURE 11

#### Simplifier la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé

Les jeunes de 15 à 20 ans, ayant déjà un dossier à la MDPH (allocation d'éducation de l'enfant handicapé, plan personnalisé de scolarisation...) seront dispensés de faire une demande de RQTH ; elle leur sera attribuée automatiquement. Ils pourront donc bénéficier sans délai des droits et dispositifs emploi ouverts par une RQTH, notamment les aides dédiées à l'apprentissage.

*« Je travaille dans un ESAT à plein temps, j'ai besoin d'une mutuelle mais je ne peux pas me la payer seul et mon ESAT n'assume aucune prise en charge. »*

### MESURE 12

#### Faire évoluer les conditions de travail des personnes handicapées en ESAT

Les personnes qui travaillent en ESAT auront les mêmes droits individuels (complémentaire santé, remboursement transport-domicile, etc...) et collectifs (droit de grève, droit de se syndiquer...) que les salariés et bénéficieront des dispositions des conventions collectives de leur ESAT quand elles sont plus favorables, sans avoir un statut de salarié pour rester protégées et éviter tout licenciement. Des travaux sont lancés pour réformer le calcul de leur rémunération.

## **FAVORISER L'ENGAGEMENT INCLUSIF DES EMPLOYEURS PRIVÉS ET PUBLICS**

*« Je viens de recruter un électricien qui a d'abord été formé à mes besoins en entreprise adaptée avec un CDD Tremplin mais on me dit que les CDD tremplin étaient expérimentaux et qu'ils s'arrêtent fin décembre 2023. »*

### **MESURE 13**

#### **Faciliter le recrutement des candidats handicapés par les entreprises grâce aux entreprises adaptées**

Lancés à titre expérimental, les Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT) et les Contrats à Durée Déterminée nommés « Tremplin » proposés en entreprises adaptées sont confirmés et rentreront dans le code du travail. Les entreprises « ordinaires » pourront donc recruter un candidat identifié suite à une mission d'intérim proposée par une Entreprise Adaptée de Travail Temporaire (EATT). A la fin de sa mission, l'intérimaire n'aura pas à respecter un délai de carence avant d'être recruté en CDI ou en CDD s'il est supérieur à 2 mois.

Les employeurs pourront également recruter une personne à l'issue de son CDD tremplin réalisé en entreprise adaptée.

**8 495 PERSONNES ET LEURS EMPLOYEURS AVEC UN ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE**

au titre des « plateforme emploi accompagné »  
au 1<sup>er</sup> septembre 2023  
contre 2 389 au 1<sup>er</sup> janvier 2020



*« Nous avons mis en place une politique RH inclusive avec un plan d'actions et des objectifs de recrutements de salariés handicapés, mais 80% des handicaps sont invisibles et en entretien, personne n'ose en parler. Or, on ne progresse que sur ce qui se mesure. »*

### **MESURE 14**

#### **Favoriser la mise en relation entre demandeurs d'emploi et employeurs engagés**

Une expérimentation sur le site pole-emploi.fr sera lancée pour permettre aux demandeurs d'emploi handicapés de distinguer les offres d'emploi proposées par des employeurs engagés sur le handicap et à ces employeurs d'identifier des candidats en situation de handicap pour répondre à leur engagement à diversifier leurs recrutements.

### **MESURE 15**

#### **Développer le baromètre emploi et handicap**

Le baromètre Emploi & Handicap ([www.lesentreprises-sengagent.gouv.fr](http://www.lesentreprises-sengagent.gouv.fr)) qui affiche les données handicap d'employeurs sera modernisé. Il sera désormais renseigné systématiquement par les employeurs qui s'engagent dans une démarche de labellisation diversité et ceux qui sont sous accord ou accompagnés par l'Agefiph et le Fiphfip dans un plan handicap.

## **MESURE 16**

### **Légitimer la fonction de référent handicap en entreprise**

Un décret précisera le rôle du référent handicap qui est obligatoire dans les entreprises de plus de 250 salariés. Le référent devra avoir reçu une feuille de route, être formé au handicap et pourra éclairer les partenaires sociaux de son entreprise dans les discussions sur les accords obligatoires négociés.

## **MESURE 17**

### **Faire évoluer la législation sur les ECAP**

Les discussions seront ré-ouvertes avec les organisations patronales et salariales, les branches professionnelles et les associations du handicap pour faire évoluer la législation sur les 38 Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières (ECAP). Ces métiers ne sont pas interdits aux personnes handicapées, mais considérés comme difficilement compatibles avec un handicap. La liste des métiers date de 1988.

## **GLOSSAIRE**

**AAH :** Allocation Adultes Handicapés

**AGEFIPH :** Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

**ECAP :** Emplois exigeants des Conditions d'Aptitudes Particulières

**EA :** Entreprises Adaptées

**ESAT :** Etablissements ou Services d'Aide par le Travail

**FIPHFP :** Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

**MDPH :** Maison Départementale des Personnes Handicapées

**RQTH :** Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé





**GOVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*