**“ ENSEMBLE,**

**OSONS L’EMPLOI ”**

**LA STRATÉGIE POUR L’EMPLOI**

**DES PERSONNES**

**EN SITUATION DE HANDICAP**

**#OsonsLEmploi**



Dossier de presse 18 novembre 2019

algré des plans d’action successifs et une obligation d’emploi des per- sonnes en situation de handicap fixée à 6%, force est de constater que le taux de chômage des per-

M

sonnes handicapées se maintient au double de la population nationale. Pour les personnes dont le handicap survient au cours de la vie (elles re- présentent 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 compé- tences 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 ac- teurs 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 situa-

Deuxièmement, il est nécessaire de poursuivre le travail de sensibilisation et de changement de re- gard 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’auto- risent pas à penser plan de carrière et évolution professionnelle.

Reconnaître et valoriser la compétence des per- sonnes en situation de handicap implique égale- ment de favoriser leur montée en qualification, via des dispositifs de formation initiale et conti- nue adaptés.

Enfin, troisièmement, il nous faut considérer le handicap dans toute sa diversité. Chaque situa- tion est particulière, et ce qui compte fondamen- talement, 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 adminis- trative ne surdétermine les parcours et leur évo- lution.

Ces constats partagés nous ont permis de bâtir une stratégie concertée pour l’emploi des per- sonnes 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 spéciali- sée, celle du secteur adapté, du médico-social, du FIPHFP ou de l’Agefiph mais bien, à l’inverse, de l’ou- vrir 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 coo- pération des acteurs de proximité. Il s’agira de mesurer les impacts réels de nos politiques pu- bliques, 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 po- pulation 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 se- rons demain en capacité d’offrir un dispositif d’aide et d’accompagnement accessible, simple et perti- nent.

Faisons le pari d’un marché du travail réellement inclusif.

Dahmane

Gezelin Grée



tion 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

**PRÉFACE**

2 d’emploi.

**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

3

## 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(1)

**515 531**

demandeurs d’emploi

en situation de handicap(1)

1 chômeur en situation de handicap sur 2 est âgé de **50 ans**

**et plus** (contre

##### 26 % pour le tout public)(1)

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

que la moyenne

( **832 jours**

contre 630 )(1)

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

**27%**

##### des demandeurs d’emploi

avec une reconnaissance de handicap ont un niveau

de formation **au moins égal au baccalauréat**(4)

##### **1,3%** des entrées en apprentissage concernent des jeunes en situation

de handicap, soit environ 4 000 personnes sur

317 000 entrées(5)

**122 600**

personnes en situation de

handicap sont accompagnées

**35 000**

personnes en situation

de handicap travaillent dans 800 entreprises adaptées(7)

**Environ 2 000**

##### personnes sont bénéficiaires du

dispositif d’emploi accompagné(8)

(1) Enquête emploi Insee 2018, « Les personnes handicapées et l’emploi. Chiffres clefs 2018, AGEFIPH, FIPHP ». (2) « L’obligation d’emploi des travail- leurs handicapés en 2017», DARES novembre 2019. (3) Source FIPHFP, « Les personnes handicapées et l’emploi. Chiffres clefs 2018, AGEFIPH, FIPHP ».

1. 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

##### par les 1 260 établissements

(6)

nouvelle des solidarités actives. Données juin 2019



4

##### et services d’aide par le travail

**UNE STRATÉGIE**

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(1) et plus particulièrement sa commission emploi, l’AGEFIPH(2), le FIPHFP(3), les branches professionnelles, les acteurs du service public de l’emploi, ceux du médico-social.

# CONCERTÉE

#### Les dates clefs

**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. 7

**Embaucher une personne handicapée,**

**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 ».

**c’est avant tout embaucher**

**une compétence**

**AXE 1**

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



**17 LEVIERS**

**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’ap- prentissage pour les jeunes en situation de han- dicap, de façon à sécuriser les adaptations né- cessaires 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 jan- vier 2019, chacun des 965 CFA en France a l’obli- gation 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 ré- férents handicap.

**L’accessibilité universelle des CFA :** Un référentiel a été élaboré afin de guider les CFA dans la défi- nition de leur politique d’accueil et dans leur dé- marche d’amélioration continue de l’inclusion des apprenants handicapés.

**Le réseau des 435 missions locales** se mobilise pour amplifier la dynamique de l’apprentissage, no- tamment des jeunes en situation de handicap, dans leur démarche plus globale d’accompagnement.

**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 com- pris celles travaillant en établissement et ser- vice d’aide par le travail (ESAT),** pour un mon- tant 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’éven- tuels 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 ad- ministrations, ainsi que par les équipes des ESAT.

9

###### LEVIER N°3

Via l’effort exceptionnel attaché au plan d’in- vestissement 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’inves- tissement dans les compétences :** les pactes régionaux sont un réel levier pour développer la formation professionnelle des personnes en si- tuation de handicap. Les nouveaux marchés de formation et agréments des organismes de for- mation amplifient la prise en compte des besoins de formation des personnes en situation de han- dicap. Ils intègrent notamment des formations aux pré-requis en amont d’un parcours de qualifi- cation. Ils prennent mieux en compte les adapta- tions nécessaires à leur accessibilité (accueil, pé- dagogie, 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% inclu- sion »** de façon à mieux stimuler les actions in- novantes pour l’accompagnement des personnes en situation de handicap.

Mobilisation du PIC pour construire des par- cours 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 compé- tences des 130 établissements et services de pré-orientation et de réadaptation profession- nelle (décret simple publié fin 2019).**

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

Rendre possible **leur concours auprès des or- ganismes de formation** et d’insertion pour un meilleur accompagnement des personnes.

**Leur permettre d’accompagner des personnes non orientées par les maisons départemen- tales des personnes handicapées** (MDPH), pour le maintien dans l’emploi ou encore la sécurisa- tion des transitions professionnelles.

**AXE 2**

CHANGER LE REGARD SUR LES COMPÉ- TENCES 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 situa- tion de handicap et professionnels dans leur en- vironnement de travail.

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

**FOCUS :**

**Participer au DuoDay (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 col- lectivité ou d’une association.
* Faire découvrir aux entreprises les compé- tences et qualités professionnelles des per- sonnes 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’inser- tion, et lever les freins à l’embauche des per- sonnes en situation de handicap. La forma- tion 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.



10



**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 engage- ments 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 in- ternes de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations à l’égard des personnes handicapées
5. La mobilisation de tout nouveau collabora- teur autour des enjeux du handicap en entre- prise lors de son accueil et de son parcours d’intégration.
6. L’optimisation de l’accès aux outils d’en- treprise, notamment numériques, aux per- sonnes en situation de handicap.
7. L’intégration de « l’accessibilité numérique » dans la conception des schémas directeurs des systèmes d’informations, et le dévelop- pement des solutions numériques.
8. Le développement des engagements éco- nomiques avec les entreprises adaptées, les établissements spécialisés d’aide par le travail et les travailleurs indépendants han- dicapés dans le but de leur confier des com- mandes 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 per- mettre l’intégration de personnes handica- pées 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 entre- prises, leurs pratiques et leur créativité au bénéfice de toutes les entreprises quelle que soit leur taille. D’ici un an, le nombre d’entre- prises signataires devra avoir doublé.

**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 1er 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 profes- sionnel, intérimaire, titulaires de contrats aidés, alternants…).

Valorisation de l’emploi des personnes en situa- tion 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 in- dépendants 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’en- gagent.**

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

**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 en- treprises s’engagent »** a été lancée en juil- let dernier par le Gouvernement pour créer les conditions d’une croissance inclusive à même de concilier l’économique et le social et de renforcer notre pacte républicain.

Son objectif est de **stimuler le rôle majeur des entreprises dans les politiques d’inclu- sion** en facilitant et accompagnant la mise en œuvre d’engagements volontaires, inno- vants et concrets pour toutes les actions favorisant l’insertion dans l’emploi.

Aujourd’hui 92 clubs départementaux se sont constitués, regroupant environ 5 000 entre- prises et club d’entreprises. Le 13 décembre 2019 un workshop réunira les présidents de club sur le thème du handicap car les entre- prises 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 travail- lant 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. 13

**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 de- mandeurs 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 départe- ments en 2021.

Mise en place d’un **« lieu unique d’accompagne- ment »** pour les demandeurs d’emploi en situa- tion 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 dia- gnostic 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 han- dicapés, pourront solliciter **l’expertise d’un conseiller de Cap emploi** afin d’identifier pré- cisément 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 conseil- ler de l’un ou l’autre réseau, qui deviendra le conseiller référent du demandeur d’emploi.

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

**AXE 6**

FACILITER L’EMBAUCHE ET L’EMPLOI DES PER- SONNES EN SITUATION DE HANDICAP POUR LES EMPLOYEURS

**LEVIER N°10**

**En facilitant et en allégeant la charge administra- tive des employeurs dans le cadre de l’OETH.**

**Simplification du dispositif d’obligation d’em- ploi** 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 entre- prises 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’accom- pagner** 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 entre- prises 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’accom- pagner 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.



14

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

**FOCUS :**

**Pour simplifier la vie des entreprises**

* Accompagnement à la mise en œuvre de la ré- forme 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 : entre- [prises@agefiph.asso.fr](mailto:prises@agefiph.asso.fr)
* Un site ressources pour les entreprises : https:/[/www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr/centre-de-ressources)/[centre-de-ressources](http://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.

**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**

**De nouveaux leviers pour le secteur pu- blic :** 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.

En bâtissant localement une plus forte complé- mentarité 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.

**LEVIER N°13**

**En mettant en synergie les offres d’accom- pagnement développées par l’Agefiph et le FIPHFP pour davantage de simplicité.**

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

Créer des plateformes de prêt de maté- riels 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.**

**Accompagner les choix,**

**les parcours, les carrières dans toute leur diversité**

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

**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 sec- teur protégé. Ce rapport met en évidence la très forte contribution des près de 30 600 professionnels des ESAT à l’inclu- sion socio-professionnelle des 120 000 personnes en situation de handicap ac- compagnées. Il souligne en outre les im- portantes 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 évo- luer leur modèle économique dans des marchés en mutation ou encore de pro- poser des modalités graduées d’ouver- ture sur l’extérieur. Le rapport formule plusieurs recommandations pour ampli- fier ces dynamiques, tout en réaffirmant l’utilité sociale des ESAT.

**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 se- ront 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 per- sonnes 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’implica- tion garantit l’adéquation des conte- nus 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 partena- riale.**

**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 expéri- mentation dans le Val d’Oise, ce service développé par la Start-up d’Etat ANDI, a vocation à intégrer la plateforme numérique dès 2020.

* 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 17

ESAT.

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 per- sonnes 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 indivi- duels. A ce titre, les conditions nécessaires au changement d’échelle en matière d’emploi ac- compagné, et plus largement de toutes les pra- tiques inclusives innovantes efficaces, seront étudiées.** Aussi, ces organisations territoriales devront **favoriser une mobilisation accrue des entreprises et se mettre au service de la mon- tée 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 :**

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

Les 800 entreprises adaptées ont en- gagé, avec l’appui de l’Etat, un plan de transformation majeur pour changer d’échelle. L’objectif fixé est de 40000 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 se- ront menées pour faciliter les trajec- toires 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 profes- sionnelle combinant l’emploi, la forma- tion 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).

###### LEVIER N°16

Via la mobilisation des partenaires pour mobi- liser l’intérim comme levier de parcours profes- sionnels inclusifs.

Signature en septembre 2019 d’une **convention cadre** pour favoriser l’emploi des personnes han- dicapées 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 FAF.TT, le FASTT et l’OIR.

Engagement de tous les réseaux dans un parte- nariat 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.



**FOCUS :**

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

* L’insertion par l’activité économique (IAE) permet aux personnes les plus éloi- gnées de l’emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, handicap, état de santé, précari- té) 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’inser- tion 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.

**FOCUS :**

**Le dispositif emploi accompagné** per- met un soutien des personnes en situa- tion de handicap et de leurs employeurs, souple, adapté à leurs besoins et mobi- lisable à tout moment du parcours. Ce dispositif, mis en œuvre dans les terri- toires depuis début 2018, repose sur une collaboration étroite entre acteurs du secteur médico-social et acteurs du ser- vice 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 intellec- tuelles ou des troubles du spectre au- tistique.** Le niveau de formation des per- sonnes accompagnées est relativement faible : plus de **60% ont un diplôme de niveau V ou aucun diplôme. Aussi, 70% des personnes se trouvaient sans em- ploi 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.

DÉVELOPPER DES DISPOSITIFS D’ACCOM- PAGNEMENT EMPLOYEUR/SALARIÉ HAN- DICAPÉ POUR PRÉVENIR LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

**AXE N°9**

**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 ain- si davantage les ruptures de parcours profes- sionnels.**

Le lancement au printemps 2020, en applica- tion du projet de loi de financement de la Sécu- rité sociale et par le ministère de la Santé, d’une **expérimentation dans trois départements de plateformes « maintien »** mutualisant des com- pétences 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 notam- ment 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 em- ploi dans le secteur public :** obligation pour les employeurs publics d’accompagnement des par- cours professionnels pour les agents en situation de handicap, mise en place de dispositifs de pro- motion ad hoc pour les fonctionnaires en situa- tion de handicap, télétravail rénové, réduction de la cassure liée aux arrêt de travail, adaptation du dispositif appelé période de préparation au re- classement pour permettre aux agents publics d’en bénéficier de façon plus précoce et ainsi fa- voriser 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.



20

21

# LE PILOTAGE

**DE LA STRATÉGIE**

AU NIVEAU NATIONAL, UNE VISION GLO- BALE, 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’Etat 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.



23

**FOCUS :**

**Qu’est-ce qu’un PRITH ?**

Le plan régional d’insertion profession- nelle 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 ac- teurs territoriaux, la combinaison des expertises et des solutions d’accompa- gnement 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.

