



Position du Collectif Handicaps sur le projet de loi pour le plein emploi

Propos général

En traduisant certaines annonces faites lors de la Conférence Nationale du Handicap 2023, ce projet de loi porte l'ambition d'atteindre le plein emploi et de garantir aux personnes en situation de handicap le droit d'accéder à un emploi librement choisi.

Le texte présente ainsi de nombreuses propositions dans une dynamique d'aller vers et de continuité des parcours, avec une logique de droit commun – ce qui va dans le bon sens, mais requière des prérequis indispensables. A défaut, ces mesures ne seront pas suivies d'effets, voire constitueront une énième entrave pour les personnes les plus éloignées de l'emploi.

Parmi les principales inquiétudes du Collectif Handicaps à la lecture du texte :

- **Aucune garantie quant aux moyens (humains, techniques et financiers) dont sera doté France Travail pour mener qualitativement ses missions d'orientation, de diagnostic et d'accompagnement¹** : quid du recrutement de nouveaux agents, de la formation de ces agents (montée en compétence sur le champ du handicap et notamment le secteur protégé), du nombre de demandeurs par conseiller, de l'accessibilité des agences du service public de l'emploi (SPE) ou encore de l'interopérabilité des systèmes d'information entre les opérateurs ?
- **Sans ces moyens, nous craignons que les orientations décidées et l'accompagnement proposé ne répondent pas aux besoins des personnes en situation de handicap** : les situations de handicap étant plurielles, elles nécessitent des accompagnements adaptés et individualisés.
- **Aucune méthode annoncée pour mettre en œuvre ces mesures** : comment seront définis les cahiers des charges ? Quelle transition ? Quelle articulation avec les dispositifs médico-sociaux existants et déjà financés comme les services de pré-orientation ? Quid de la mise en place d'expérimentations avant la généralisation, en particulier concernant le volet sur le rôle du SPE vis-à-vis des MDPH pour les orientations en ESAT ou ESRP ? Quid des travaux et expérimentations en cours (expérimentations du RSA sous conditions, rapprochement Pôle/Cap Emploi, plan de transformation des ESAT, etc.) ? Quel suivi ? Quelle représentation des demandeurs d'emploi en situation de handicap dans la gouvernance de France Travail ?

¹ Le rapport de préfiguration de France Travail parle de « 2,3 à 2,7 milliards d'euros de financements cumulés sur la période 2024-2026, compte tenu de la montée en charge progressive et des moyens existants. »

Sommaire

Emploi & handicap : chiffres clés.....	4
SPE & Handicap : quel regard sur l'emploi et l'employabilité des personnes en situation de handicap ? (article 8)	5
RQTH et dispositifs dédiés aux travailleurs en situation de handicap (article 8).....	5
Droits des travailleurs en ESAT : une avancée majeure (article 9)	8
Orientations et accompagnement des travailleurs en situation de handicap : le rôle de France Travail (articles 1 ^{er} et 9)	9
Droits et devoirs des bénéficiaires du RSA : quid des personnes en situation de handicap et de leurs aidants ? (articles 2 et 3)	12
Coordination, périmètre et gouvernance de France Travail (articles 1 ^{er} , 4, 5 et 6).....	13
CNH : certaines annonces hors-champ du projet de loi, mais en attente d'une mise en œuvre rapide (2024-2025).....	13

Créé en septembre 2019 pour défendre les droits des personnes en situation de handicap et de leur famille dans la droite ligne de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, **le Collectif Handicaps regroupe 52 associations nationales :**

AFEH – AFM-TELETHON – AIRE – ALLIANCE MALADIES RARES – ANCC – ANECAMSP – ANPEA – ANPEDA – ANPSA – APAJH – APF FRANCE HANDICAP – ASBH – ASSOCIATION LES TOUT-PETITS – AUTISME FRANCE – AUTISTES SANS FRONTIERES – BUCODES-SURDIFRANCE – CESAP – CFHE – CFPSAA – CHEOPS – COMME LES AUTRES – DFD – DROIT AU SAVOIR – ENTRAIDE UNION – EUCREA FRANCE – FAGERH – FEDERATION FRANCAISE SESAME AUTISME – FEDERATION GENERALE DES PEP – GNCHR – FFDYS – FISAF – FNAF – FNASEPH – FNATH – FRANCE ACOUPHENES – GEPS_o – GIHP NATIONAL – GPF – HYPERSUPERS TDAH FRANCE – LADAPT – MUTUELLE INTEGRANCE – PARALYSIE CEREBRALE FRANCE – POLIO-FRANCE-GLIP – SANTE MENTALE FRANCE – TRISOMIE 21 FRANCE – UNAFAM – UNAFTC – UNANIMES – UNAPEI – UNAPH – UNIOPSS – VAINCRE LA MUCOVISCIDOSE

Emploi & handicap : chiffres clés 2022

- **460 131 demandeurs d'emploi en situation de handicap**: un taux de chômage de 14 % contre une moyenne nationale de 7.3 %²
- **59 % des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont en chômage de longue durée**. L'ancienneté moyenne d'inscription au chômage était ainsi de 910 jours en 2022.
- **2,9 millions de personnes ont une reconnaissance administrative de leur handicap (RQTH)**, soit 7,2% de la population totale des 15-64 ans
- **1,1 million de personnes en situation de handicap sont en emploi**, soit 4 % de la population en emploi.
- **Plus de 6 500 personnes en situation de handicap sont accompagnées dans le cadre du dispositif « emploi accompagné » fin juin 2022**.
- **Près de 12 000 travailleurs en situation de handicap ont été maintenu dans l'emploi au 1^{er} semestre 2022 par l'intermédiaire des Cap Emploi**.
- **Près de 17 500 travailleurs en situation de handicap ont été accompagnés vers le milieu ordinaire par les services de pré-orientation et de réadaptation professionnelle en 2022**
- **628 800 travailleurs en situation de handicap sont employés dans les 107 900 entreprises assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**, soit 421 900 ETP.³
- **Les personnes en situation de handicap liquident leur retraite à 62,7 ans en moyenne, soit 0,3 an de plus que les personnes sans incapacité**. Étant par ailleurs moins souvent en emploi, elles passent en moyenne 8,5 années sans emploi ni retraite après 50 ans, contre 1,8 an pour les personnes sans incapacité.
- **Le handicap représente le premier motif de discrimination** selon la Défenseure des droits : 20 % des réclamations reçues en 2022.⁴

² « Handicap et emploi, des chiffres pour comprendre », Agefiph, octobre 2022

³ « Le handicap en chiffres – Edition 2023 », DREES, avril 2023

⁴ Rapport annuel d'activité 2022, Défenseur des droits, avril 2023

SPE & Handicap : quel regard sur l'emploi et l'employabilité des personnes en situation de handicap ? (article 8)

L'avant-projet de loi soumis à avis du Conseil d'Etat prévoyait que France Travail identifie les offres d'emploi « particulièrement adaptées » aux travailleurs en situation de handicap : nous ne pouvons qu'approuver la suppression de ce paragraphe dans le projet de loi finalement présenté en Conseil des Ministres. Cette notion aurait été particulièrement stigmatisante et discriminante :

- 1) parce que les employeurs ont une obligation d'aménagement raisonnable des postes de travail aux besoins de leurs employés en situation de handicap ([article L.5213-6 du code du travail](#)) ;
- 2) parce que les situations de handicap sont plurielles et les personnes ont des besoins différents (il n'y a pas d'unique forme d'adaptation d'une offre d'emploi) ;
- 3) parce que cela aurait conduit à préciser que des offres ne sont pas adaptées et à associer celles-ci à des « emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières » (liste des ECAP dont on demande la suppression depuis des années – [cf. infra](#)).

Toutefois, afin d'aider les personnes en situation de handicap à se projeter dans un futur emploi, les offres d'emploi pourraient contenir **une description de l'environnement de travail**, du poste à l'accès au bâtiment et à ses services, comme le préconisait le rapport de préfiguration de France Travail⁵. Élément clé en particulier pour l'intégration des personnes en situation de handicaps psychiques, les employeurs devraient aussi préciser si les postes peuvent éventuellement être occupés à temps partiel et/ou par plusieurs personnes se partageant un plein temps. Pour éviter les écueils, les employeurs pourraient être accompagnés dans l'identification de ces différents éléments par le référent handicap de l'entreprise (formé – [cf. infra](#)) ou par l'Agefiph ou le Fiphfp.

Par ailleurs, concernant l'engagement des entreprises, le Collectif Handicaps s'interroge sur la **possibilité de valoriser les employeurs qui dépassent le taux d'obligation d'emploi de 6%**, surtout les TPE/PME de moins de 20 salariés qui n'y sont pas soumises.

RQTH et dispositifs dédiés aux travailleurs en situation de handicap (article 8)

1. Accès facilité à la RQTH et suppression de l'orientation en milieu ordinaire

L'article 8 prévoit que les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ([article 5212-13 du code du travail](#)), à l'exclusion des ayants droits, bénéficient des dispositions du code du travail

⁵ Proposition n° 39 : « Les offres d'emploi déposées sur le job board de France Travail seraient enrichies d'éléments décrivant l'environnement de travail du poste (bruit, luminosité, stress, accessibilité batimentaire, horaires, etc.) pour aider le demandeur d'emploi à se positionner sur les offres qui lui correspondent. »

applicables aux titulaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Cette **mesure d'équivalence des droits** est **demandée depuis longtemps par les associations** : désormais, les titulaires de pensions d'invalidité ou de rente d'incapacité pourront faire valoir les mêmes droits que les personnes détenant une RQTH (recrutement en entreprise adaptée, bénéfice de l'emploi accompagné, accès aux ESPO et ESRP, majoration de la rémunération en formation professionnelle, etc.).

Se pose la question de l'application de cette équivalence RQTH dans la fonction publique : les agents reclassés, les agents en période préparatoire au reclassement ou les agents avec une allocation temporaire d'invalidité, bénéficiaires de l'obligation d'emploi (avec des statuts n'ayant pas d'équivalent dans le secteur privé), entrent-ils bien dans le périmètre de l'article 8 ?

Autre avancée symbolique permise par cet article 8 : la **suppression de l'orientation en milieu ordinaire de travail**. Dans une logique de droit commun et de simplification des parcours bienvenue, il ne sera plus nécessaire de passer par la MDPH pour rechercher et accéder à un emploi dans une entreprise du milieu ordinaire. Cette évolution était nécessaire et d'autant plus évidente que de nombreux travailleurs en situation de handicap ne sont jamais passés par la MDPH avant d'entrer sur le marché du travail dit « ordinaire ». Elle est par ailleurs nécessaire à la cohérence du plan de transformation des ESAT, en évitant le passage par la MDPH lors d'une sortie en milieu ordinaire ou d'un retour en ESAT. Toutefois, malgré cette disposition, les inquiétudes persistent quant à la RSDAE et la restriction du temps de travail en milieu ordinaire ([cf. infra](#)).

Concernant l'équivalence RQTH pour les jeunes d'au moins 16 ans bénéficiaires de l'AEEH, de la PCH ou d'un PPS, le Collectif Handicaps relève que :

- Ce n'est pas une disposition nouvelle : [l'article 136 de la loi dite « 3DS » de février 2022](#) prévoyait déjà cette équivalence.
- De nombreux jeunes n'ont pas de projet personnalisé de scolarisation rédigé ou formalisé dans un document officiel : peut-être faudrait-il lier cette équivalence à un PPS ou à la notification d'un droit constitutif du PPS ?
- Les jeunes de moins de 16 ans déjà engagés dans une filière de formation en milieu professionnel en sont exclus
- Pour être effective, cette mesure pourrait prévoir une notice explicative sur les droits que confère la RQTH et la possibilité d'en faire usage ou non dès l'année précédant les 16 ans de l'enfant.

Seul regret concernant la RQTH : il n'est pas prévu que **la délivrance de la RQTH soit assortie d'un taux afin de faciliter les départs en retraite anticipé au titre du handicap** (RATH). Depuis la réforme de 2014, les associations reçoivent de nombreux

témoignages de personnes ne pouvant faire valoir leurs droits à la retraite anticipée faute de posséder les justificatifs (témoignant d'un taux d'incapacité supérieur à 50 %) attendus par les organismes de retraites (la RQTH n'étant plus un justificatif valable). Le Collectif Handicaps réitère donc la [demande faite lors de la récente réforme des retraites](#) : mentionner le taux d'incapacité lors de l'attribution de la RQTH permettrait d'éviter une reconstitution a posteriori du taux pour prétendre au bénéfice de la retraite anticipée.

2. Montée en charge de l'emploi accompagné

Dans cet article 8, l'Etat réaffirme son pilotage du dispositif de [l'emploi accompagné](#) et l'ouvre à d'autres acteurs que ceux du médico-social (sous la forme d'un conventionnement, dont les contours restent flous et devraient être définis à partir des recommandations d'une mission de l'IGAS qui n'a pas même commencé).

Cette ouverture à de nouveaux acteurs fait craindre une certaine désorganisation, à l'heure d'une montée en charge du dispositif (7 666 personnes accompagnées fin 2022 ; liste d'attente de plus de 2000 personnes optiquement minorée par la prise en charge par interprétation extensive des textes d'un grand nombre de personnes par le dispositif des Prestations d'Appui Spécifique, lui-même saturé ; objectif de 30 000 personnes accompagnées d'ici la fin du quinquennat). Dans ce contexte, il est indispensable de **sanctuariser le fonctionnement en plateforme de ce dispositif**, qui n'est aujourd'hui précisé que dans une [simple circulaire](#).

Par ailleurs, les structures de l'emploi accompagné se heurtent aujourd'hui à un problème de compétences : il est difficile de **recruter des job coachs et professionnels** pour garantir une réponse pluridisciplinaire aux bénéficiaires. Comment la montée en charge du dispositif est-elle pensée à l'aune de cette pénurie de professionnels ? L'ouverture à de nouveaux acteurs sera-t-elle contrôlée pour s'assurer d'une réponse qualitative aux besoins des personnes accompagnées ?

3. Généralisation des EATT et des CDD Tremplin

Le Collectif Handicaps **salue l'inscription des entreprises adaptées de travail temporaire et des CDD Tremplin dans le code du travail**. Comme indiqué dans l'étude d'impact, ces expérimentations (430 entreprises adaptées expérimentatrices du CDD tremplin et 22 entreprises adaptées de travail temporaire) ont permis chaque mois à 2 000 personnes en moyenne d'être insérées dans l'emploi.

Cette généralisation des dispositifs devra impérativement s'accompagner de moyens financiers dans le PLF pour 2024 (financements des aides aux postes dédiées).

Droits des travailleurs en ESAT : une avancée majeure (article 9)

Au regard de la Convention Internationale des Droits des Personnes Handicapées (CIDPH), le Collectif Handicaps ne peut qu'approuver les mesures visant à reconnaître aux 120 000 travailleurs en établissement et service d'aide par le travail (ESAT) les mêmes droits individuels et collectifs que les salariés. Ces alignements sur le droit du travail commun, tout en conservant l'accompagnement médico-social et la protection contre le licenciement, sont essentiels.

Concernant les obligations des employeurs qui s'imposeront désormais aux ESAT (frais de transport, titres-restaurant, chèques-vacances, couverture complémentaire santé collective), la **question des moyens disponibles** va se poser **pour les ESAT actuellement en déficit** (un tiers des établissements, selon ANDICAT) **et ceux tout juste à l'équilibre** (un autre tiers). L'étude d'impact indique que cet article n'aura pas d'impacts budgétaires pour l'Etat, mais elle en aura définitivement pour les ESAT. A titre d'exemple, la complémentaire santé collective devrait représenter une charge de plus de 30 millions d'euros pour les ESAT⁶. Ce risque de fragilisation financière des ESAT pèse directement sur les personnes qui y sont aujourd'hui accompagnées : les ESAT devant supporter ce coût sur le budget commercial, il est à craindre une demande de plus grande productivité, donc un changement de profil des personnes accompagnées...

Nous nous interrogeons, par ailleurs, sur la temporalité et l'**articulation de ces mesures avec le plan de transformation des ESAT** – acté en 2021, consolidé par la loi « 3DS » de 2022 et précisé par décret fin 2022. A titre d'exemples :

- L'article 9 prévoit la création d'une instance associant travailleurs et salariés pour répondre aux questions relatives à la qualité de vie au travail, l'hygiène, la sécurité et les risques professionnels – instance mixte déjà créée par l'article 3 du [décret n°2022-1561 du 13 décembre 2022](#) (article R. 344-7-1, entré en vigueur au lendemain de la publication du décret).
- Les associations attendent toujours la publication d'un appel à manifestation d'intérêt pour la création de postes de chargés d'insertion professionnelle (CIP), qui doit garantir l'effectivité de l'accompagnement socio-professionnel des travailleurs au sein des ESAT.

⁶ Selon l'étude d'impact : « Les tarifs d'une complémentaire santé se situent en moyenne entre 30 et 100 euros par mois selon l'option choisie et le profil. A titre d'illustration, si le secteur qui accueille 120 000 travailleurs opte pour une mutuelle au tarif de 50 euros par mois, cela engendre une dépense annuelle supplémentaire pour les établissements et services d'aide par le travail de 600 euros × 120 000 / 2 (50% à la charge de l'établissement et service d'aide par le travail) = 36 millions d'euros. »

Orientations et accompagnement des travailleurs en situation de handicap : le rôle de France Travail (articles 1^{er} et 9)

Le constat est partagé : aujourd'hui, les équipes des MPDH connaissent mal les entreprises du « milieu ordinaire » et, à l'inverse, les agents du SPE connaissent mal le secteur médico-social et le « milieu protégé ». Avec la fin de l'orientation en milieu ordinaire par les MDPH et au vu des nouvelles missions de préconisations et d'orientations des personnes du SPE, le Collectif Handicaps appelle de ses vœux une réelle montée en compétence du SPE pour garantir un accompagnement effectif des personnes en situation de handicap.

Les associations du Collectif Handicaps saluent cette logique de droit commun avec une porte entrée pour tous les demandeurs d'emploi et l'objectif « *d'enrichir l'offre de droit commun en matière d'accompagnement des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi* ». Toutefois, elles s'interrogent sur deux points :

- 1) **France Travail a-t-il les moyens de son ambition ?**
- 2) **Les parcours des personnes en situation de handicap orientées vers les ESAT ou les ESRP seront-ils vraiment simplifiés avec cette nouvelle organisation** (entrée par France Travail qui formule des préconisations d'orientation, puis la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) examine et valide ces propositions) ? La formulation des préconisations risque d'être déléguée à des prestataires auprès du SPE au risque d'une complexité et d'une expertise à questionner.

1. Quels moyens pour un accompagnement de qualité ?

Quelle que soit la porte d'entrée, l'objectif à terme doit être la qualité de l'accompagnement de la personne en situation de handicap vers l'accès à un emploi et pour le maintien dans l'emploi.

Nous nous interrogeons sur les conditions dans lesquelles France Travail évaluera les besoins et réalisera l'accompagnement renforcé du demandeur d'emploi en situation de handicap. Une évaluation pertinente suppose **un SPE étayé, avec des effectifs formés, en nombre suffisant et accompagnant un nombre raisonnable de candidats**, en coopération avec les services médico-sociaux existants déjà sur le territoire.

Faute de compétences propres, le SPE pourrait vraisemblablement passer par des appels d'offre et prestataires de service pour effectuer localement ces missions⁷, ce qui suppose :

⁷ Avec le risque d'épuiser les réseaux de prestataires existants dont les ressources humaines sont déjà sur-sollicitées : DEA, prestataires des PAS, etc.

- **La définition de cahier des charges précis**, avec une adaptation aux spécificités locales mais une harmonisation dans les référentiels d'évaluation des besoins : les associations représentatives des personnes en situation de handicap doivent évidemment prendre part à la co-construction de ces cahiers des charges.
- **Une période de transition** : comment les travailleurs en situation de handicap seront-ils accompagnés pendant ce laps de temps ?
- **Des moyens pour financer des prestations de qualité** : l'étude d'impact indique que cet article n'aura aucun impact budgétaire pour l'Etat, ce qui est fortement inquiétant ! A moyens constants, comment France Travail pourra fournir un accompagnement renforcé aux personnes déjà inscrites à Pôle Emploi ou Cap Emploi (qui déplorent déjà la qualité du service) et aux nouveaux arrivants (notamment tous les travailleurs en situation de handicap jusqu'ici en contact avec la MDPH – cf. infra).
- **Une évaluation suivie des missions confiées au SPE** : sans cela, difficile de savoir si ce nouvel outil parvient réellement à faciliter l'accès/retour/maintien dans l'emploi des personnes les plus durablement éloignées du marché du travail.

Au-delà des prestataires complémentaires, il est important que le SPE s'appuie et travaille conjointement avec les acteurs médico-sociaux déjà en place, notamment ceux de la pré-orientation et de la réadaptation professionnelle. Ce sont des acteurs indispensables à la prestation d'appui renforcé à la détermination du projet professionnel, annoncée lors de la CNH 2023.

Une question subsidiaire : **quid de « France Travail handicap » ?** Ce label était présenté dans le rapport de préfiguration de France Travail et avait pour mérite d'harmoniser les appellations entre les différents acteurs du SPE, d'une manière peut-être plus lisible pour le grand public.

2. Quelle simplification du parcours des personnes orientées vers un ESAT ou un ESRP ?

L'article 9 prévoit qu'une convention conclue entre la MDPH, France Travail et Cap Emploi précise les cas dans lesquels la CDAPH se prononce, en matière d'orientation vers les ESAT et ESRP, sur la base de propositions formulées par ces opérateurs.

Cette **formulation floue** et dont les modalités sont renvoyées à un décret n'est pas rassurante et ne garantit pas une simplification des parcours et des démarches des personnes : quels sont les cas dans lesquels une personne doit passer par la MDPH ou inversement par France Travail ?

Si nous sommes favorables au décloisonnement de l'accompagnement à l'emploi des travailleurs en situation de handicap (sortie du tout MDPH vers plus de droit commun), nous craignons que la rédaction actuelle ne simplifie pas le parcours des personnes.

L'objectif devrait plutôt être de **remettre la personne au cœur du service public de l'emploi et de ne systématiser aucun parcours particulier**, laissant la possibilité de choisir la « porte d'entrée » la plus pertinente en fonction du profil de la personne.

Ainsi, la convention conclue entre MDPH et France Travail pourrait plutôt préciser les conditions dans lesquelles les opérateurs du SPE peuvent, par dérogation, préconiser une orientation vers un ESAT ou un ESRP. Avec un impératif: si la porte d'entrée est France Travail, la CDAPH - disposant d'une connaissance sur le handicap plus fine que les acteurs du SPE - doit se prononcer in fine sur l'orientation de la personne.

Cela permettrait notamment d'éviter d'emboliser le système France Travail avec les dossiers des personnes ayant des notifications ESAT temporaires et qui ont déjà leurs dossiers traités par la MDPH, mais aussi de faciliter l'accès à la formation en ESRP pour des personnes n'ayant pas de droits ouverts à la MDPH.

La lecture de cet article a également soulevé deux interrogations :

- 1) **Pourquoi une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024 et la conclusion de conventions avant le 1^{er} janvier 2027?** Si France Travail n'entre en vigueur qu'en 2025, comment pourra-t-il signer des conventions avec les MDPH avant ? Et inversement, pourquoi un laps de temps aussi important entre l'entrée en vigueur de ce nouveau système d'orientation et la signature des conventions : est-ce pour laisser le temps à des expérimentations-pilotes ? Ceci serait plutôt judicieux, au regard du changement d'ampleur proposé, mais dans ce cas il importe de le préciser dans le projet de loi.
- 2) **Pourquoi les ESRP sont traités dans le même article que les ESAT, alors qu'ils n'ont rien à voir avec le milieu protégé ?** En effet, les ESRP (anciennement CRP) accompagnent les personnes en situation de handicap dans leur projet d'insertion ou de reconversion professionnelle notamment par le biais de stages ou de formations. Certes, les personnes y bénéficient d'un accompagnement médico-psycho-social, mais elles ont majoritairement pour projet de travailler en milieu ordinaire. Le fait que France Travail puisse orienter des demandeurs d'emploi vers les ESRP est une bonne chose, mais il ne faudrait pas créer – dans l'imaginaire des conseillers et des potentiels bénéficiaires – une confusion entre milieu protégé et ESRP.

Droits et devoirs des bénéficiaires du RSA : quid des personnes en situation de handicap et de leurs aidants ? (articles 2 et 3)

En 2021, la DREES comptabilisait 21 % de personnes en situation de handicap parmi les bénéficiaires du RSA. Leur inscription automatique à France Travail soulève la question de leur accompagnement et, une nouvelle fois, des moyens assortis à cette mission) : comment les opérateurs de France seront-ils outillés pour accompagner ces publics ?

Globalement, le Collectif Handicaps **s'oppose à la conditionnalité du RSA** : faire peser le risque d'une suspension ou d'une suppression du versement de l'aide sur les personnes ne fait que renforcer leur stigmatisation. C'est à la puissance publique de tout faire pour aller vers l'allocataire et l'accompagner le mieux possible vers un retour à l'emploi.

S'agissant des personnes en situation de handicap, qui diagnostiquera que l'état de santé (notamment mentale) d'une personne ne lui permet pas de rechercher activement un emploi ? Sera-t-elle alors orientée vers une forme d'accompagnement plus particulière ? Quels ponts sont alors imaginés entre le SPE et le secteur médico-social ?

Par ailleurs, l'article 1^{er} mentionne certaines **conditions donnant accès à un accompagnement à vocation d'insertion sociale** (dont on ne comprend pas vraiment le périmètre et les missions). Ces conditions – à savoir des difficultés de logement ou un état de santé empêchant temporairement la recherche d'un emploi – dispensent également de signer un contrat d'engagement avec France Travail (article 2).

Quid des difficultés de recherche d'emploi liées à la garde d'enfants ou à d'autres situations d'aidance ? Supprimera-t-on ce revenu de substitution à des mères de jeunes enfants en situation de handicap ou des aidantes d'adultes en situation de handicap car elles n'ont pas pu rechercher activement un emploi ou effectuer des « heures de remobilisation » ? Dans le contexte actuel de pénurie de professionnels, et alors que la solidarité nationale ne relaie pas encore suffisamment la solidarité familiale, de nombreux proches deviennent aidants à défaut de meilleure solution. Il est urgent de reconnaître les efforts qu'ils fournissent au quotidien et de ne pas les pénaliser.⁸

Enfin, plus globalement, une autre question se pose : **pourquoi les conjoints des demandeurs RSA sont automatiquement inscrits comme demandeurs d'emploi par France Travail ?**

⁸ Une étude du Laboratoire d'économie et de gestion des organisations de santé de l'université Paris-Dauphine estime à 11 milliards d'euros par an l'économie pour l'État due au travail des aidants (étude Share

Coordination, périmètre et gouvernance de France Travail (articles 1^{er}, 4, 5 et 6)

Le Collectif Handicaps dénonce **l'absence des usagers et des associations dans la gouvernance nationale et territoriale de France Travail**. Cela risque de priver France Travail de l'agilité associative et de l'indispensable savoir d'usage des principaux concernés. Alors que le SPE se voit confier davantage de missions concernant les travailleurs en situation de handicap, il est impératif que le champ du handicap soit présent dans les différents comités de pilotage et de suivi de France Travail.

Par ailleurs, s'agissant de l'objectif d'articulation des acteurs de l'emploi, le Collectif Handicaps tient à rappeler quelques prérequis indispensables : **l'interopérabilité des systèmes d'information**, des **moyens dédiés au pilotage et à l'animation de réseau**, ainsi que **l'harmonisation des référentiels entre les territoires**.

Ce nouveau « cadre de coopération » interroge d'ailleurs sur le récent **rapprochement entre Cap Emploi et Pôle Emploi**. Les lieux uniques d'accompagnement (LUA) ne fonctionnent que depuis début 2022 ; il est ici envisagé de renforcer cette dynamique. Mais, a-t-on laissé suffisamment de temps à ces nouvelles modalités d'accompagnement d'être pleinement effectives et a-t-on fait une évaluation précise de ce rapprochement avant d'en prévoir la montée en gamme ? Si oui, des résultats objectifs doivent être présentés ; sinon, il semble essentiel de le faire avant de mettre en place un nouveau système.

Ensuite, toujours sur la dynamique de coordination, le Collectif Handicaps s'interroge sur les ponts qui seront créés entre les acteurs d'**autres secteurs impactant la recherche d'emploi**, notamment les acteurs du logement, de la santé ou encore de l'insertion par l'activité économique ?

CNH : certaines annonces hors-champ du projet de loi, mais en attente d'une mise en œuvre rapide (2024-2025)

- 1. « Le cumul de l'AAH et d'une activité professionnelle sera facilité, notamment pour ceux qui reprennent une activité en milieu ordinaire au-delà d'un mi-temps. »**

Cette mesure – demandée de longue date par les associations représentatives des personnes en situation de handicap – a été annoncée à la CNH 2020, puis réannoncée à la CNH 2023, sans **aucune concrétisation** pour le moment.

Concrètement : alors que l'ouverture du droit à l'AAH 1 est automatique pour une personne avec un taux d'incapacité égal ou supérieur à 80 %, l'ouverture du droit à l'AAH 2 est conditionnée à la détermination d'un taux d'incapacité entre 50 et 79 % et à la

reconnaissance d'une « restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi, compte tenu du handicap » (RSDAE) par la MDPH.

Or, les potentiels bénéficiaires de l'AAH 2 font face à des disparités dans l'examen de leurs dossiers, dues à des divergences de perception du taux d'incapacité et aux interprétations très diverses de la notion de RSDAE par les MDPH.

Ces iniquités de traitement selon les territoires doivent cesser et cela passe par :

- **La formation des équipes des MDPH** pour harmoniser les pratiques⁹
- **L'actualisation du guide-barème évaluant le taux d'incapacité** pour l'adapter à toute situation de handicap
- **La réforme du [décret de 2011](#) qui définit la notion de RSDAE**: telle que définie dans ce décret, la RSDAE est compatible avec un travail en milieu ordinaire d'une durée inférieure à un mi-temps, soit 17h30 – ce qui n'incite pas à la reprise d'une activité professionnelle pérenne, par crainte de diminution du niveau de vie. Cette restriction met notamment en danger de perdre le bénéfice de l'AAH les personnes en situation de handicap quittant l'ESAT pour le milieu ordinaire, au moment du renouvellement de l'AAH. Bien qu'il soit envisagé de porter cette limite à 24 heures, cela ne permettra pas de garantir le maintien du niveau de revenu de la personne lors de cette sortie en milieu ordinaire.

2. « Une plateforme de prêt de matériel sera déployée dans chaque région par l'Agefiph et le Fiphfp »

S'il n'est pas nécessaire d'inscrire ces plateformes de prêt de matériel dans la loi puisqu'elles existent déjà, il est urgent de **les doter des moyens budgétaires suffisants** pour répondre aux demandes, ainsi que **d'harmoniser leurs déploiements** sur tous les territoires.

3. « La portabilité des équipements de compensation sera rendue possible pour éviter une rupture à l'occasion d'une mobilité professionnelle »

Si l'idée d'un conventionnement entre les entreprises pour faciliter la portabilité de ces équipements figurait dans l'avant-projet de loi, elle ne figure plus dans le projet de loi présenté en Conseil des Ministres.

⁹ Le pourcentage de personnes bénéficiaires de l'AAH 2 soumis à la RSDAE augmente régulièrement et est réparti de manière extrêmement inégalitaire sur le territoire : ce qui lève un enjeu de discrimination et de non-égalité de traitement entre bénéficiaires. Le danger est particulièrement fort pour les personnes dont l'origine du handicap est fluctuante (notamment le handicap psychique) et qui peuvent se maintenir un certain temps en emploi en milieu ordinaire (en sortant d'ESAT ou pas) avec un horaire relativement élevé mais ont un risque de rechute pouvant interrompre leur activité pendant une période très longue. Cela est sans compter l'impact au moment de la retraite, pour ceux qui auront travaillé et ceux qui n'auront jamais pu le faire : pour les bénéficiaires de l'AAH 2, l'AAH est automatiquement remplacée par l'ASPA (sans possibilité de complément par une rente viagère issue d'un contrat d'épargne handicap, ou d'une rente de survie constituée par l'un de ses parents).

Le principe de conventionnement n'est peut-être pas le plus adapté et la disposition législative n'était peut-être pas nécessaire, mais la réflexion doit être menée pour **faciliter cette continuité de la compensation entre les entreprises** (dans le cadre de l'obligation d'aménagement raisonnable de l'environnement et du poste de travail mentionnée à [l'article L.5213-6 du code du travail](#)) et **simplifier l'évolution professionnelle des travailleurs en situation de handicap**.

Notons que cette portabilité des matériels existe déjà dans la fonction publique. Toutefois, la question se pose lorsqu'une personne quitte la fonction publique pour aller dans le secteur privé: comment envisager la portabilité de la compensation dans ces situations ?

4. « Renforcer l'accès à la formation des personnes handicapées »

Lors de la CNH, il a été annoncé l'expérimentation d'une majoration tarifaire pour les organismes de formation, afin qu'ils adaptent les formations aux besoins des personnes en situation de handicap; la majoration du plancher de rémunération de l'apprenti handicapé de plus de 30 ans; la majoration des primes à l'apprentissage de l'Agefiph pour les adultes. Aucune de ces annonces n'est présente dans ce projet de loi, ni aucune mention plus large de l'accès des personnes en situation de handicap à la formation professionnelle « ordinaire ».

Nous demandons qu'une **enveloppe budgétaire** soit dédiée à ces annonces dans le PLF pour 2024: sans incitation particulière, les organismes de formation seront en difficulté pour rendre accessibles leurs formations, au détriment de la montée en compétences des personnes en situation de handicap et de leur évolution sur le marché du travail. Au-delà d'équipements pédagogiques adaptés, des espaces temps doivent être prévus (accueil à temps partiel ou discontinu temps d'accompagnement individualisé en sus des temps pédagogiques), ainsi que l'acculturation des équipes aux problématiques spécifiques du handicap (via des actions de sensibilisations dans le cadre des dispositifs de formation accompagnées par exemple).

5. « La fonction de référent handicap dans les entreprises sera légitimée par décret »

Cette mesure d'ordre réglementaire est attendue, afin d'harmoniser et de renforcer le rôle de ces référents, obligatoires dans les entreprises employant au moins 250 salariés ([article L.5213-6-1 du code du travail](#)). Cette fonction suppose évidemment **une formation spécifique et un accompagnement aux bonnes pratiques** (en lien avec l'Agefiph).

La [circulaire interministérielle du 17 mars 2022](#) précisant le rôle et les conditions d'exercice de la mission de **référént handicap dans la Fonction publique d'Etat** **pourra être utilisée comme référence pertinente**

6. « La liste des catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) sera revue avec les partenaires sociaux. »

Les associations représentatives des personnes en situation de handicap demandent depuis des années **la suppression de la liste des ECAP**. Des travaux avaient été engagés en 2019 aboutissant à la rédaction d'un texte réglementaire jamais publié.

Alors que l'accès à un travail librement choisi est un droit fondamental, l'existence d'une telle liste vient en complète contradiction avec ce principe et la nécessaire implication des entreprises dans la lutte contre les discriminations à l'embauche.

Parce que cette liste entretient dans l'esprit des employeurs des barrières psychologiques freinant le recrutement et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap, elle doit urgemment être supprimée. En effet, depuis l'élaboration de cette liste en 1987, les métiers ont progressé, les aides techniques, les aménagements et les nouvelles technologies également, rendant possible l'accès de travailleurs en situation de handicap à plus de métiers.