



Contribution du Collectif Handicaps à la préparation de la CNH 2026

Réactions au bilan du Gouvernement sur l'emploi 3 février 2026

- **Sur la RQTH :** Depuis 2024, la reconnaissance de la qualité de travailleurs est facilitée (extension des droits RQTH aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi, équivalence RQTH pour les bénéficiaires de l'AEEH, PCH ou PPS).
La délivrance de la RQTH par les médecins du travail, annoncée dans le cadre du « Tour de France des Solutions », n'est pas révoquée par le Gouvernement. Nous avons alerté sur un risque de re-médicalisation du handicap.
- **Sur les droits des travailleurs en ESAT :**
La convergence des droits sociaux des travailleurs d'ESAT vers ceux des salariés (droit de grève, représentation syndicale, complémentaire santé, prise en charge des frais de transport, etc.) va **dans le bon sens** - si tant est que les gestionnaires des ESAT disposent des moyens pour mettre en œuvre ces nouveaux droits.
Reste que les travailleurs en ESAT continuent de percevoir des **rémunérations faibles**, basées sur une aide au poste et un complément d'AAH. À **la retraite**, les travailleurs d'ESAT, qui n'ont pas le statut de salarié, voient leurs pensions limitées au montant de l'AAH ou de l'ASPA, en-deçà du seuil de pauvreté, alors même qu'ils ont travaillé une grande partie de leur vie...
Pour aller sur le marché de l'emploi, les travailleurs d'ESAT peuvent envisager **une formation**, avec l'appui de la réadaptation professionnelle. Ainsi, grâce au soutien de l'équipe médico-psycho-social, les travailleurs d'ESAT peuvent bénéficier d'un parcours individualisé. Il peut se faire à temps plein ou à temps partiel tout en restant dans l'ESAT ou à la sortie de l'ESAT. La Fagerh, avec ANDICAT et l'Unapei, a élaboré des outils pour permettre l'effectivité de la fluidité de ce parcours.

- **Sur le service public de l'emploi :**

Actuellement, les acteurs du handicap sont sous-représentés dans la **gouvernance de France travail**. Il est nécessaire d'assurer une meilleure représentation des travailleurs dans la gouvernance de France travail, au niveau national, et au niveau territorial, *via* la présence des associations représentatives des familles et des personnes.

Nous demandons que l'orientation prononcée par France Travail se fonde sur une véritable expertise du handicap, afin de s'assurer de la justesse des orientations prononcées. **Le recrutement et la formation de conseillers France travail** sont essentiels : cela nécessite des moyens financiers importants, qui doivent être adoptés en parallèle. Les teams handicap de France Travail doivent travailler avec les associations, ainsi que les pair-aidants et experts d'usage, pour émettre des bilans de compétence et des évaluations prenant réellement en compte les profils, besoins et spécificités des demandeurs d'emploi. La prévention des ruptures de parcours passe par une articulation renforcée entre France Travail, Cap Emploi et acteurs spécialisés.

Quid des **liens entre le service public pour l'emploi et le milieu adapté** (notamment le recours aux ESAT ou à la PEC - Prestation Evaluations Conseils - outil créé par les ESPO et les ESRP) ?

Par ailleurs, les données chiffrées diffusées par le Gouvernement interrogent : moins d'un candidat en situation de handicap par poste publié ; 1 candidat en situation de handicap sur 10 candidats mis en relation ?

- **Sur la reprise d'activité en milieu ordinaire, ainsi que le cumul AAH/revenus d'activité :**

Il y a aujourd'hui peu d'incitation à l'insertion en milieu ordinaire : l'incitation à l'emploi ne devait pas être un affichage politique et un prétexte aux économies budgétaires.

Il faut investir pour améliorer les dispositifs d'accès et maintien en emploi et pour sécuriser les trajectoires des travailleurs, notamment via **les conseillers d'insertion en ESAT**, le simulateur de ressources et la réforme de la RSDAE (cf. infra).

La **réduction des crédits pour les EA** (dans la dernière copie du PLF 2026 suite au déclenchement de l'A. 49-3, alors que le Parlement, de manière transpartisane, avait proposé la suppression de cette baisse) nous inquiète fortement : quelle est véritablement l'ambition pour les publics éloignés de l'emploi en situation de handicap ?

Le **cumul de l'AAH et d'une activité professionnelle** n'a toujours pas été facilité.

A l'inverse, nous craignons une potentielle réforme des conditions d'attribution de l'AAH2 pour les personnes dont le taux d'incapacité est compris entre 50 % et 79 %, sans qu'aucune information ne soit fournie sur les objectifs, modalités ou impacts attendus. Or, **toute restriction du périmètre AAH2 pourrait exclure des personnes aujourd'hui éligibles**, notamment celles présentant un handicap psychique. L'augmentation du nombre de bénéficiaires de l'AAH ces dernières années ne doit pas conduire à restreindre les conditions d'éligibilité mais plutôt à s'interroger sur ce qui se passe en amont et qui conduit à l'exclusion de la sphère professionnelle de nombreuses personnes qui rencontrent ensuite des problématiques sociales associées à des problématiques médico-sociales.

Le **simulateur de ressources**, prévu par le plan de transformation des ESAT, n'a pas non plus été mis en place. Il permettrait pourtant aux travailleurs d'avoir une meilleure visibilité sur l'impact que leur changement de statut pourrait avoir sur leur pouvoir d'achat, notamment en cas de cumul temps partiel.

Du côté des ESAT, quid du financement attendu des postes de **chargés d'insertion professionnelle** (pourtant prévu dans le cadre du plan de transformation des ESAT), voire d'une reconnaissance financière pour valoriser les ESAT qui jouent le jeu du droit commun et facilitent les sorties vers le milieu ordinaire ?

- **Sur la RSDAE** : la réforme tant attendue (et souvent promise) n'a toujours pas vu le jour, quelles perspectives ? A quand **une véritable révision du décret de 2011** qui définit la notion de RSDAE ? Nous demandons aussi **le renforcement de la formation des équipes des MDPH** pour harmoniser les pratiques dans l'attribution du taux d'incapacité et de l'AAH2, ainsi qu'**une actualisation du guide-barème évaluant le taux d'incapacité** pour l'adapter à toute situation de handicap.

- **Sur l'emploi accompagné :**

Il est crucial de soutenir financièrement la montée en puissance des dispositifs d'accompagnement à l'emploi en milieu ordinaire de travail : emploi accompagné, entreprises adaptées, CDD Tremplin, etc.

Nous craignons particulièrement que l'emploi accompagné soit freiné en pleine extension : plus de 10 200 personnes étaient accompagnées fin 2024, avec un objectif de 30 000 personnes accompagnées d'ici fin 2027. Alors que le dispositif a fait ses preuves et a d'ailleurs permis d'éviter une dépense publique d'environ 7,3 M€ (ANSA), il est régulièrement mis en danger.

Cette année, le transfert du pilotage et de la ligne budgétaire « emploi accompagné » à France Travail fait craindre une dilution des crédits dédiés dans l'enveloppe globale de l'opérateur - avec le risque d'un **désengagement**

possible du ministère du Travail et d'arbitrages défavorables de France Travail, qui fragiliserait ce dispositif (toujours en attente d'un cahier des charges consolidé).

Nous demandons une réelle visibilité sur le financement du dispositif, avec des enveloppes pluriannuelles et des paiements en début d'année.

- **Sur les mobilités dans les parcours professionnels** : cf. [notre contribution sur la précarité de l'emploi](#)

- **Sur la formation professionnelle** : encore trop peu de mesures sont mises en place pour soutenir et évaluer l'accès à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap. Quand est-ce que les mesures de la CNH 2023 entreront en vigueur, avec quel contrôle ?

Il n'y a **aucune référence à la réadaptation professionnelle** comme si les ESPO, ESRP et UEROS n'existaient pas. Or, ils sont de véritables points d'appui aux parcours des personnes pour les accompagner vers le milieu ordinaire. Ils permettent de définir son projet professionnel et de suivre une formation professionnelle permettant un accès à l'emploi sécurisé. Ils interviennent en complémentarité et en subsidiarité du droit commun, lorsque les besoins de la personne dépassent les possibilités de compensation technique, organisationnelles ou humaines mobilisables.

- **Sur les ECAP** : nous demandons la suppression des ECAP sans condition et sans délai.
- **Sur les référents handicap dans les entreprises** : nous sommes toujours dans l'attente de la parution du décret concernant la fonction de référent handicap dans les entreprises. Nous appelons aussi à **sanctionner l'absence** de référent handicap dans les entreprises concernées (des associations demandent même à abaisser ce seuil à 20 salariés, en l'alignant à celui de l'OETH).
- **Sur l'emploi dans la fonction publique** : Les expériences menées, notamment dans les ministères confrontés à des enjeux spécifiques de santé mentale (défense, sécurité, hôpitaux), montrent **l'intérêt du recours à des pairs formés pour prévenir les ruptures professionnelles**, accompagner les reconversions et soutenir les collectifs de travail. Ces approches rejoignent par ailleurs des réflexions déjà engagées dans certains ministères, notamment autour de l'accompagnement des personnes confrontées à des blessures visibles ou invisibles, à des situations de stress post-traumatique ou à des transitions professionnelles complexes. Ainsi, Les dispositifs de formation, de mentorat et d'accompagnement des agents publics en situation de handicap pourraient davantage s'appuyer sur l'intervention de pairs/experts d'usage, en particulier pour les enjeux de santé mentale au travail, de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle.

Quelques propositions pour aller plus loin :

- **Faire reconnaître la fatigabilité et la pénibilité au travail** : droits à la retraite, indemnité compensatrice de perte de salaire pour les personnes en ALD lors des rendez-vous médicaux sur le temps de travail, etc.
- **Harmoniser et améliorer les droits des aidants** : élargissement de la définition, augmentation de la majoration de trimestres de retraites « pour aide », rémunération du congé proche aidant, etc.
- **Faciliter les départs à la retraite anticipée en cas d'inaptitude ou de handicap** (en réduisant la durée exigée de cotisation et en simplifiant les démarches pour y avoir accès) et mettre en place un dispositif universel de retraite anticipée au titre des pénibilités (s'appliquant aux situations d'activités professionnelles et aux conditions de travail, plutôt qu'aux professions et aux statuts).
- **Renforcer la lutte contre les discriminations dans l'accès, le maintien et la progression dans l'emploi**, notamment en rappelant leurs obligations aux employeurs – à commencer par **l'obligation d'aménagement du poste de travail** aux besoins spécifiques de la personne (« aménagement raisonnable »), y compris en télétravail (horaires de travail, accessibilité physique et numérique du poste, etc.)
- **Diffuser des guides de bonnes pratiques et dispenser des formations pour les managers et équipes**
- **Assurer l'accessibilité des informations** sur les droits des travailleurs (en particulier sur les dispositifs existants d'accès et de maintien dans l'emploi) et les droits à la retraite