

Rapport de synthèse

Événements marquants des politiques publiques en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap en 2018 – Prospective 2019

Ce rapport de veille est consultable sur le site Internet du PRITH Ile-de-France <http://www.prithidf.org/> , rubrique Ressources > [Médiathèque](#)

SOMMAIRE

1. Synthèse des faits marquants 2018	2
1.1. Principales tendances en matière d'emploi des personnes handicapées	2
1.2. Evènements majeurs de l'année 2018	4
- Un processus de concertation en deux volets, alimenté par un certain nombre de rapports.....	4
- La réforme de l'OETH inscrite dans la loi Avenir professionnel	5
- La simplification du parcours administratif des personnes handicapées.....	7
- La mise en œuvre de l'emploi accompagné	8
- La mise en place des OPS Cap emploi.....	9
- Le 2 ^{ème} Comité interministériel du handicap (25 octobre 2018)	9
- Actualités des principaux acteurs et partenaires du PRITH.....	11
1.3. Axes structurants des politiques publiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées	15
- La formation initiale et continue.....	15
- La rénovation du secteur adapté.....	18
- Le maintien dans l'emploi.....	19
- La mobilisation des employeurs	20
2. Analyse prospective au regard des enjeux et orientations du PRITH.....	23

1. SYNTHÈSE DES FAITS MARQUANTS 2018

1.1. Principales tendances en matière d'emploi des personnes handicapées

La situation de l'emploi des personnes handicapées a continué de se dégrader en 2018¹. Le nombre de demandeurs d'emploi handicapés (plus de 510 000 à fin juin 2018, soit 8,9% de l'ensemble des demandeurs d'emploi) a progressé de 3,5% en 1 an, pour une augmentation de 1,2% de la demande d'emploi tous publics. L'ancienneté moyenne d'inscription au chômage de ces publics a augmenté (+ 17 jours au national, + 28 jours au régional entre juin 2017 et juin 2018) tout comme la part des DEBOE au chômage depuis au moins 1 an (+ 2 points au niveau national, + 4 points en Ile-de-France).

Cette dégradation concerne également **la région Île-de-France** :

- **La part des DEBOE dans la demande d'emploi tous publics reste moins élevée qu'au niveau national** (6,5% à fin juin 2018, vs 8,9% au niveau national, soit 63 540 DEBOE en Ile-de-France)...
- ...mais **l'évolution sur 1 an est nettement plus défavorable qu'à l'échelle nationale** : +5,5% de demandeurs d'emploi BOE entre juin 2017 et juin 2018 (la hausse est de 3,5% au niveau national sur la même période) ; un écart que l'on constate également pour la demande d'emploi tous publics, mais dans des proportions moins importantes (+1,9% en Ile-de-France vs 1,2% au national).

Ces données masquent des **situations très contrastées à l'échelle infra régionale** : la hausse du nombre de DEBOE sur un an varie de -0,1% dans le Val-de-Marne et +1,5% dans les Yvelines – seuls départements où la variation est inférieure au niveau national – à des augmentations plus importantes dans les Hauts-de-Seine (+6,6%), en Seine-Saint-Denis (+6,7%), à Paris (+6,8%) et enfin dans de Val-d'Oise (+7,9%) et en Seine-et-Marne (+8,6%).

Les caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés restent **sensiblement différenciées de celles de l'ensemble des demandeurs d'emploi**, la situation régionale ne présentant ici que peu de spécificités par rapport au niveau national :

- Plus de la moitié des DEBOE sont des chômeurs de longue durée (58% au national et 59% au régional à fin juin 2018), avec une ancienneté moyenne d'inscription au chômage de plus de 800 jours (824 au national, 840 en Ile-de-France), soit 200 jours de plus que l'ensemble des demandeurs d'emploi (639 jours à fin juin 2018).
- La population DEBOE est nettement plus âgée que le tout public (49% de 50 ans et plus au niveau national – et même 52% en Ile-de-France vs 26% pour les demandeurs d'emploi tous publics au national et 27% en région).
- Les DEBOE restent nettement moins qualifiés que les demandeurs d'emploi tous publics au national (38% ont un faible niveau de qualification² vs 30% pour le tout public), et à un

¹ Sources : Agefiph, tableau de bord emploi et chômage des personnes handicapées - bilan du 1er semestre 2018, France entière et région Ile-de-France.

² Faible niveau de qualification : manœuvre, OS, employé non qualifié.

degré moindre en Ile-de-France (30% ont un faible niveau de qualification vs 22% pour le tout public).

Concernant les travailleurs handicapés en emploi, les dernières données disponibles pour le secteur privé (portant sur l'année 2016)³ confirment la tendance positive observée dans l'enquête emploi 2015 de l'Insee : 459 100 travailleurs handicapés ont été employés en 2016 dans les 102 100 établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), représentant 343 400 équivalents temps plein sur l'année, soit un taux d'emploi direct de 3,5% (en ETP). Cela représente 27 500 TH supplémentaires employés dans les établissements assujettis en 1 an, et une légère hausse du taux d'emploi direct (en ETP) de +0,1 point.

L'emploi dans le secteur public poursuit également sa progression. Les données du FIPHFP portant sur les déclarations 2017⁴ (i.e. les effectifs au 1^{er} janvier 2016) montrent en effet que le taux d'emploi légal des personnes en situation de handicap dépasse les 5% pour la troisième année consécutive, atteignant 5,49% (4,52% pour la fonction publique d'État, 5,55% pour la fonction publique hospitalière et 6,62% pour la fonction publique territoriale). Cela représentait à date 240 691 bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans l'ensemble des fonctions publiques, soit 8 485 personnes supplémentaires en 1 an. En Ile-de-France, le taux d'emploi légal dans le secteur public s'élevait à cette même date à 5,48%, contre 5,25% en 2015.

Toutefois, les données les plus récentes font état d'un **recul des insertions et des maintiens dans l'emploi**. Les Cap emploi ont contribué à plus de 34 000 recrutements de travailleurs handicapés au 1^{er} semestre 2018, soit une baisse de 1% en un an. Si le nombre de recrutements progresse légèrement pour les employeurs privés (+2%), **il diminue de 14% pour les employeurs publics** sous l'effet de la diminution des contrats aidés. **Le nombre de maintiens dans l'emploi réalisé par les Cap Emploi est également en diminution (-15% en un an)**, ces derniers ayant cependant réalisé plus de 9 000 maintiens au 1^{er} semestre 2018.

³ Source : DARES Résultats n°051, novembre 2018, L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2016 : Légère hausse du taux d'emploi direct en équivalent temps plein.

⁴ Source : Bilan et Résultats 2017 du FIPHFP, juin 2018.

1.2. Evènements majeurs de l'année 2018

Un processus de concertation en deux volets, alimenté par un certain nombre de rapports

Dans le prolongement du chantier lancé lors du CIH en septembre 2017 sur la rénovation de la politique d'emploi des personnes handicapées, les ministères du Travail, de l'Economie et des Finances et de l'Action et des Comptes publics ont lancé le 15 février 2018 **une concertation avec les partenaires sociaux et des représentants de personnes en situation de handicap**, avec pour objectif notamment :

- De rénover et simplifier l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) ;
- D'améliorer les dispositifs d'aide à l'insertion et à l'emploi des personnes handicapées, à travers notamment la réorganisation de l'offre de services en faveur des personnes handicapées et des employeurs.

Ces chantiers ont été alimentés par un certain nombre de travaux et réflexions, notamment :

- Un rapport de l'IGAS sur **l'évaluation de l'action des Cap Emploi** et de l'accompagnement vers l'emploi des travailleurs handicapés chômeurs de longue durée, préconisant une spécialisation des Cap emploi sur les situations de handicap les plus difficiles et une montée en compétence de Pôle emploi en matière de prise en charge des personnes handicapées, s'appuyant sur une complémentarité accrue entre les deux opérateurs.
- Un rapport de l'IGAS et de l'IGF **sur le mode de financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés**, préconisant de revoir les modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi et d'opérer une refonte de l'offre d'intervention des deux fonds. À plus long terme, le rapport propose d'ajuster de façon dynamique le taux cible de l'obligation d'emploi en fonction de la proportion des personnes handicapées dans la population en âge de travailler.
- Un référé de la Cour des Comptes **sur l'intervention de l'Agefiph et du FIPHFP**, soulignant la nécessité de repenser les modalités de financement des deux fonds dans un contexte de baisse de leurs ressources.
- Le rapport de Dominique Gillot « **Sécuriser les parcours, cultiver les compétences, préserver nos aidants** » publié en juin 2018 et formulant un certain nombre de pistes d'actions, notamment :
 - o **Mieux informer et accompagner les personnes**, en favorisant dès que possible une mise en emploi rapide, en mobilisant les outils adaptés ; en réduisant les délais et en simplifiant les procédures d'accès aux différents droits (notamment accorder la RQTH pour une durée plus longue) ;
 - o **Sécuriser les parcours professionnels** à travers un accompagnement renforcé mis en place lors des moments générant un risque de rupture majeur, notamment après l'enseignement scolaire, ou encore au passage de la formation ou de l'enseignement supérieur vers le monde du travail.
 - o **Mobiliser les employeurs** à travers une meilleure sensibilisation, information et valorisation des employeurs sur le sujet de l'emploi des personnes handicapées.

- **Rénover les dispositifs d'accompagnement dans l'emploi**, en confortant notamment la vocation spécifique des ESAT et des entreprises adaptées par une meilleure orientation des personnes, au profit de la logique de parcours du milieu protégé vers le milieu ordinaire.
- Certaines propositions du rapport Gillot se sont concrétisées en 2018, venant nourrir le projet de loi relatif à la liberté de choisir son avenir professionnel (cf. infra sur la RQTH et la réforme du secteur adapté) ou à travers le renforcement de certains dispositifs, notamment l'emploi accompagné (cf. infra).

Dans le prolongement de ces travaux, l'article 70 de la loi pour la liberté « Avenir professionnel » a autorisé le gouvernement à prendre par voie d'ordonnance, au plus tard le 31 décembre 2019, « toutes mesures relevant du domaine de la loi visant à redéfinir les missions, l'organisation et le financement des institutions, organismes et services concourant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées ».

Cet article a toutefois été **censuré par le Conseil constitutionnel le 4 septembre**, au motif qu'en indiquant qu'il reviendrait au gouvernement de *redéfinir* ces missions, organisation et financement, le législateur a insuffisamment précisé les finalités des mesures susceptibles d'être prises par voie d'ordonnance.

La réforme de l'OETH inscrite dans la loi Avenir professionnel

Dans la continuité des objectifs fixés lors du premier CIH du quinquennat du 20 septembre 2017, la **loi n°2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel** promulguée le 5 septembre procède à la rénovation de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (article 67) :

- L'OETH est maintenue pour les seules entreprises de 20 salariés et plus, à un taux minimal de 6%.
- La mobilisation en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés concernera tous les employeurs qui devront déclarer l'effectif total des bénéficiaires de l'OETH qu'ils emploient, même s'ils emploient moins de 20 salariés et ne sont donc pas soumis à l'OETH.
- Le taux minimal de 6% sera révisé tous les cinq ans, en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail, avec avis de la CNCPH.
- Le comptage des effectifs des employeurs assujettis à l'obligation d'emploi ne s'effectuera plus à l'échelle de l'établissement mais à celle de l'entreprise.
- L'employeur pourra s'acquitter de son obligation d'emploi, dans des conditions fixées par décret, en employant des bénéficiaires de l'OETH, « quelles que soient la durée et la nature de leur contrat » :
 - En stage, quelle qu'en soit la durée, ainsi que pour les jeunes de plus de 16 ans bénéficiaires de droits à la prestation de compensation de handicap, de l'allocation compensatrice de tierce personne ou de l'allocation d'éducation de l'enfant

handicapé qui disposent de convention de stage (le plafond de 2% de stagiaires sur l'effectif total de salariés est supprimé) ;

- En périodes de mise en situation en milieu professionnel,
 - Des bénéficiaires mis à disposition par les ETT et les groupements d'employeurs ;
 - A titre expérimental, du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir lorsqu'un salarié est BOETH : un rapport sera présenté par le gouvernement au parlement sur l'impact de cette mesure au plus tard le 30 juin 2021.
 - Les titulaires de contrats aidés et alternants.
- Pour application de l'article L5212-9 relatif au versement d'une contribution annuelle en cas de non satisfaction de l'OETH, les branches professionnelles engageront des négociations pour réviser la liste des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP) exemptés de l'OETH.
 - La loi abroge la possibilité de s'acquitter de l'OETH par les dépenses afférentes à des contrats de sous-traitance ou de prestations de services avec des EA, des ESAT, des travailleurs indépendants, supportées directement par l'entreprise. Dans le cas de non satisfaction de l'OETH, les dépenses pourront toutefois être déduites de la contribution annuelle acquittée par l'entreprise.
 - Les accords collectifs agréés en faveur des personnes en situation de handicap auront une durée limitée à 3 ans, renouvelables une fois. Ces accords ne pourront plus être conclus au niveau de l'établissement ; seuls demeurent les accords de branche, de groupe et d'entreprise. A titre transitoire, les accords agréés avant le 1^{er} janvier 2020 continuent à produire leur effet jusqu'à terme mais ne peuvent être renouvelés qu'une fois pour 3 ans maximum, à l'exception des accords d'établissements qui ne peuvent pas être renouvelés.

La loi porte également des mesures de **simplification du dispositif d'OETH pour les employeurs** :

- Suppression de certaines déductions et minorations liées à l'OETH ;
- Suppression de la déclaration spécifique pour le calcul de l'obligation d'emploi, qui s'effectuera via la déclaration sociale nominative ;
- Un interlocuteur unique pour la déclaration, le recouvrement et le calcul de la contribution due au titre de l'OETH : les URSSAF et les caisses de la MSA.

***NB** : la loi comporte également des mesures liées aux démarches administratives, à la formation des personnes handicapées et aux entreprises adaptées, détaillées dans les parties ci-après.*

La simplification du parcours administratif des personnes handicapées

Durant l'année 2018, de nouvelles dispositions législatives et réglementaires prévoient une simplification des démarches administratives dans le cadre des parcours d'emploi des personnes handicapées :

- La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit que **la RQTH sera attribuée de façon définitive** en cas de handicap irréversible (article 67) ;
- Le décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018 :
 - o **simplifie la procédure de RQTH**, en prévoyant la délivrance automatique d'une attestation de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) pour les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, les titulaires d'une pension d'invalidité, pour certains bénéficiaires d'emplois réservés, ainsi que pour les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité au titre de la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires.
 - o **permet aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi d'être mieux informés de leurs droits** en prévoyant que les décisions relatives à l'attribution de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité et de l'AAH comportent désormais une mention précisant qu'ils sont BOETH, sans qu'il leur soit nécessaire d'accomplir une démarche supplémentaire de RQTH.
 - o prévoit en outre que **toute demande de renouvellement proroge les effets du bénéfice de la RQTH** délivrée au titre d'une précédente décision, dans l'attente de son instruction.
 - o Le décret n°2018-1222 du 24 décembre permet **l'attribution de certains droits sans limitation de durée**, notamment la RQTH et l'orientation vers le marché du travail pour les personnes qui présentent, compte tenu des données de la science, une altération définitive d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale, cognitive ou psychique qui réduit ses possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi (disposition applicable au 1^{er} janvier 2020).

Ces mesures sont notamment issues des préconisations du rapport Gillot « Sécuriser les parcours, cultiver les compétences, préserver nos aidants », et de la mission parlementaire confiée au député Adrien Taquet et Jean-François Serres, membre du CESE, concernant la simplification du parcours administratif des personnes en situation de handicap.

Cette mission a donné lieu, le 28 mai, à **la remise du rapport « Plus Simple La Vie »**, formulant un certain nombre de propositions concernant l'accès aux droits, la formation et l'emploi des personnes handicapées :

- **Une transformation du processus d'attribution des droits**, à travers l'octroi des droits à vie pour les personnes dont les difficultés fonctionnelles ne sont pas susceptibles d'évoluer positivement et un alignement des durées d'attribution de droit sur les données les plus longues ;
- **Une réduction des délais d'attribution des droits** via notamment : des procédures d'instruction simplifiée ; un pouvoir de décision délégué aux équipes pluridisciplinaires pour les situations les plus simples, les CDAPH se concentrant sur les cas les plus complexes ;

- **Des MDPH déchargées des tâches les plus chronophages** et recentrées sur leurs fonctions d'accompagnement et de conseil ;
- Une prévention des ruptures d'accompagnement durant la scolarité ;
- **Une mobilité renforcée vers les milieux scolaire et professionnel ordinaires**, en favorisant notamment l'accès à l'emploi en milieu ordinaire via l'instauration d'un référent handicap dans les entreprises de plus de 250 salariés et la reconnaissance du *Job coaching* comme dispositif de droit commun.

Dans le prolongement de cette mission, le CIH du 25 octobre 2018 a défini la simplification de l'accès aux droits des personnes en situation de handicap comme un chantier prioritaire à mener d'ici à la fin du quinquennat.

La mise en œuvre de l'emploi accompagné

A l'échelle nationale

Pour faciliter le déploiement du dispositif d'emploi accompagné, **un guide pratique de l'emploi accompagné** a été diffusé le 17 avril 2018 par un groupe de travail national rassemblant les principaux acteurs institutionnels. Destiné aux gestionnaires du dispositif, il précise les modalités de mise en œuvre du dispositif et propose des outils pratiques (convention individuelle d'accompagnement, repères de coûts, modalités de suivi...).

En septembre 2018, l'emploi accompagné a été mis en œuvre **par 54 structures auprès de 800 personnes**, touchées à 80% par des troubles du psychisme, des déficiences intellectuelles ou des troubles du spectre autistique.

L'année 2018 a également vu **la structuration du pilotage de l'emploi accompagné** à travers un Comité de Pilotage réunissant les principaux partenaires du dispositif. Pour soutenir la généralisation du dispositif à l'ensemble des territoires, les membres du COPIL ont préconisé fin 2018 une meilleure diffusion de l'information entre acteurs et le partage des bonnes pratiques, ainsi qu'une amélioration de la visibilité financière pour les organismes gestionnaires et le renforcement du pilotage opérationnel.

Le projet de loi de finances de l'Etat pour 2019 prévoit de dédier **7 millions d'euros au dispositif pour sa montée en charge**, en hausse de 40% par rapport à 2018.

En Ile-de-France

A l'échelle régionale, l'emploi accompagné a fait l'objet d'un premier appel à candidatures régional en 2017, aboutissant à la sélection de sept dispositifs. Le 17 juillet 2018, **un second appel à candidatures a été lancé** par l'ARS pour la création ou le renforcement des dispositifs d'emploi accompagné suite aux constats suivants :

- la couverture régionale n'est pas entière ;

- l'offre déjà déployée ne permet pas de répondre à l'importance des demandes ;
- le public-cible nécessite d'être élargi.

La commission de sélection a rendu publics les résultats le 9 novembre :

- Les dispositifs créés en 2017 qui sont renforcés sont : LADAPT 92, LADAPT 95, REGAIN et ACCESYL ESSONNE.
- Les dispositifs nouvellement créés et financés (partiellement ou en totalité) en 2018 sont : HANPLOI ET MOI 94 (Fondation des Amis de l'Atelier) ; HANPLOI ET MOI 91 (Fondation des Amis de l'Atelier) ; UGECAMIF COUBERT ; ŒUVRE FALRET YVELINES ; ADAPT 75.
- Les dispositifs finançables en 2019, selon le calendrier et les arbitrages du FIR, sont : HANPLOI ET MOI 92 (Fondation des Amis de l'Atelier) ; ŒUVRE FALRET 93 et SPASM.

L'élargissement au maintien dans l'emploi de la mission des OPS Cap emploi

L'année 2018 a été marquée **par une évolution du cadre juridique de la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi** des personnes handicapées.

En effet, **la mission des Cap emploi a été élargie au maintien dans l'emploi** à compter du 1er janvier, conformément à l'article 101 de la « Loi travail » du 8 août 2016. Un OPS est entré en fonction dans chaque département en remplacement du Sameth, offrant aux travailleurs handicapés et aux employeurs un guichet unique pour accéder aux services d'aide à l'embauche et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

A noter qu'en Ile-de-France, une journée d'informations et d'échange sur cette nouvelle offre de services a été organisée le 16 octobre par la DIRECCTE, le FIPHFP, Pôle Emploi et l'Agefiph, à destination de l'ensemble des équipes Cap emploi et des partenaires de l'emploi des personnes handicapées (plus de 300 participants).

Le 2^{ème} Comité interministériel du handicap (25 octobre 2018)

Le second Comité interministériel du handicap (CIH) du quinquennat s'est tenu le 25 octobre sous l'autorité du Premier Ministre. Il vient compléter la première feuille de route du gouvernement (CIH du 20 septembre 2017) avec trois lignes de force pour 2018-2019 :

- **la participation effective des personnes en situation de handicap** à la co-construction des politiques publiques ;
- **la simplification de l'accès aux droits** comme chantier prioritaire afin de gagner en qualité de service ;
- **la conception universelle** pour penser à l'élaboration des politiques publiques en amont et non a posteriori.

Cinq priorités thématiques ont également ont été fixées lors du CIH :

- La simplification, avec une volonté de permettre aux personnes en situation de handicap de bénéficier de droits à vie en déclarant une seule fois leur handicap ;
- La scolarisation, avec l'engagement d'une **concertation nationale sur l'amélioration de la scolarisation des enfants handicapés** pour mettre en place la société inclusive dès l'école ;
- L'emploi, à travers les mesures de **la loi du 5 septembre relative à la liberté de choisir son avenir professionnel** et une concertation engagée avec les partenaires sociaux et les représentants des personnes afin de rénover l'offre de services visant à garantir et sécuriser les parcours vers et dans l'emploi des travailleurs handicapés et d'appuyer les employeurs dans cette politique ;
- L'accès aux soins des personnes en situation de handicap (parmi les mesures majeures : l'accès pour tous aux complémentaires santé) ;
- Le développement des nouvelles technologies et l'essor de l'intelligence artificielle, atouts importants pour le quotidien des personnes en situation de handicap, leur participation et leur autonomie.

Actualités des principaux acteurs et partenaires du PRITH

Refonte de l'offre de services de l'AGEFIPH

A compter du 23 avril, l'Agefiph propose aux entreprises et aux personnes handicapées **une nouvelle offre de services et d'aides financières** pour les accompagner dans leurs projets d'accès, de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle :

- De nouvelles aides sont intégrées au catalogue d'intervention :
 - o **Une aide à l'accueil et à l'intégration et/ou à l'évolution professionnelle**, pour accompagner la prise de fonction des personnes handicapées dans les entreprises. Cette aide prend en charge les surcoûts des actions que l'employeur met en place : programme de sensibilisation et/ou de formation du collectif de travail ; accompagnement du manager à la prise en compte du handicap ; accompagnement individualisé pour la personne ou l'encadrement (tutorat, coaching, temps d'encadrement dédié) ;
 - o **Une aide « formation dans l'emploi »** ; l'Agefiph financera en opportunité des actions de formation professionnelle des salariés dans une logique d'évolution professionnelle, pour faire de la formation un facteur de sécurisation et un levier de parcours ;
 - o **Des interventions à caractère transversal destinées à sécuriser les parcours professionnels**, afin de répondre à la spécificité des besoins des personnes handicapées ou des entreprises, non couverts par le droit commun ou l'offre d'intervention de l'Agefiph.
- Un certain nombre d'aides existantes sont transformées :
 - o Les aides visant à favoriser l'embauche des personnes handicapées en contrat d'alternance ;
 - o L'aide à l'aménagement des situations de travail - AST ;
 - o L'aide au parcours vers l'emploi des personnes handicapées, désormais renouvelable si nécessaire à chaque étape de parcours ;
 - o Les aides individuelles à la compensation du handicap, visant à favoriser l'autonomie de la personne handicapée en apportant une réponse aux besoins de compensation en complémentarité au droit commun.

Par ailleurs, l'année 2018 a vu le déploiement par l'Agefiph de sa **stratégie rénovée de mobilisation du monde économique et social** (MMES), détaillée *infra* (partie 1.3, « La mobilisation des employeurs »).

Poursuite des chantiers engagés autour des MDPH

Outre les dispositions réglementaires relatives à la simplification des démarches administratives des personnes handicapées (voir *supra*), l'année 2018 a vu la poursuite des travaux visant à optimiser le fonctionnement des MDPH :

- Le déploiement du **nouveau système d'information harmonisé des MDPH** (SI MDPH) s'est poursuivi :

- Un service de demande en ligne a été conçu pour les MDPH n'ayant pas déjà développé un portail de services aux usagers. Testé par trois départements en 2018, il sera disponible dès le début de l'année 2019 auprès des départements qui souhaitent l'utiliser ;
 - L'ensemble des MDPH du territoire se sont engagées dans le prédéploiement des fonctionnalités du premier palier du nouveau SI MDPH (instruction de la demande d'une personne handicapée jusqu'au suivi de la décision ; échanges d'informations avec les partenaires, avec l'outil de suivi des orientations ; échanges avec la CAF et avec l'Imprimerie nationale) ;
 - L'objectif fixé par la CNSA est que l'ensemble des MDPH soient utilisatrices du SI MDPH d'ici à fin 2019. L'année 2019 sera également consacrée à la construction du palier 2 du programme, qui intégrera des fonctionnalités complémentaires destinées à faciliter les échanges de la MDPH avec la CAF, Pôle emploi et l'Éducation nationale et à recueillir des données sur les besoins des personnes handicapées
- Dans le cadre de la **démarche d'amélioration de la qualité**, le réseau des MDPH s'est également doté début septembre du site Internet mamdpd-monavis.fr, visant à mesurer la satisfaction des usagers pour établir un baromètre national dans la perspective d'orienter l'appui de la CNSA et d'améliorer la qualité de service.
 - Le Conseil de la CNSA a voté le 2 juillet un budget consacrant **1,5 millions d'euros supplémentaires au fonctionnement des MDPH** en 2018, conformément aux mesures annoncées par la Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées pour la généralisation du dispositif « Une réponse accompagnée pour tous » ;
 - La CNSA a poursuivi sa **démarche d'outillage des acteurs dans l'appropriation du rôle et des missions des MDPH** :
 - Publication avec l'INCa de 24 fiches d'information destinées aux professionnels médicaux et sociaux, sur les missions des MDPH, les procédures et les conditions d'accès aux droits ainsi que les thèmes et prestations qui leur sont propres ;
 - Retour d'expérience sur l'élaboration de fiches d'information en facile à lire et à comprendre sur les aides et les démarches pour les personnes handicapées, destinées à appuyer les MDPH dans leur mission d'information sur les droits des personnes en situation de handicap.

Au niveau régional, deux actualités sont à noter concernant les MDPH :

- La CNSA a organisé le 17 janvier la réunion interdépartementale Ile-de-France sur le programme Système d'information commun des MDPH, visant à informer les DGS, DGA, DSI des départements et directeurs de MDPH, sur les enjeux du programme, les investissements nécessaires et les différentes étapes du projet.
- La MDPH de Paris a lancé son site Internet, permettant d'effectuer des démarches en ligne et d'accéder aux informations sur le handicap à Paris (droits, demandes, activités aides et accompagnement).

L'ARS Ile-de-France

La région Île-de-France est aujourd'hui celle qui dispose du plus faible taux d'équipements pour adultes et enfants handicapés (20% en dessous de la moyenne nationale).

Dans ce contexte, l'ARS a lancé le 3 juillet **une stratégie de développement et de transformation de l'offre pour les personnes handicapées**, qui mobilisera 200 millions d'euros d'ici à 2022 pour aboutir à la création de 5 000 solutions d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap :

- Un appel à manifestation d'intérêt (AMI) a été lancé pour faire émerger rapidement des solutions souples et modulaires pour répondre aux besoins identifiés, sans que les porteurs de projets soient bridés par les contraintes d'un cahier des charges. L'AMI s'inscrit pleinement dans la démarche de « réponse accompagnée pour tous » et engage l'Agence et les gestionnaires concernés, médico-sociaux mais aussi sociaux et sanitaires, dans une dynamique de co-construction.
- Pour accompagner cette dynamique et favoriser l'émergence de solutions nouvelles, l'ARS crée l'espace « Handicap Innovation » pour étudier et promouvoir des projets novateurs conduits en France et à l'étranger pour favoriser l'autonomie des personnes handicapées.
- Enfin, l'ARS entend poursuivre fin 2018 et en 2019 une politique active d'appels à candidatures pour développer de nouvelles solutions ou renforcer les dispositifs existants en matière d'inclusion, d'accès aux soins et de coordination des parcours.

La Région Ile-de-France

Le Conseil Régional a renouvelé son engagement pour l'emploi des travailleurs handicapés :

- **Renouvellement pour trois ans de la convention avec le FIPHFP** afin de pérenniser une politique handicap efficiente et se fixer l'objectif, d'ici à 2021 et d'atteindre un taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap de 6,52% (financement partagé : 2,8M€) ;
- **Nouvelle convention de partenariat avec l'Agefiph** pour fédérer les acteurs de l'orientation, de l'emploi et de la formation des personnes en situation de handicap, les entreprises et employeurs, afin que les Franciliens en situation de handicap puissent accéder durablement à un emploi. Cet accord-cadre 2018-2020 renforce le partenariat existant en terme de bassins d'emploi, d'accompagnement aux porteurs de projets et d'innovation.

Expérimentation SARRAH de Pôle Emploi

Le **projet pilote Service d'Animation du Réseau Renforcement Accompagnement Handicap** (SARRAH) porté par Pôle emploi, a débuté en avril 2018 dans 8 régions et 13 agences pilotes.

Ce projet s'inscrit dans la démarche de **personnalisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi**, à travers une approche partenariale avec le réseau des Cap emploi et les acteurs locaux intervenant dans le champ du handicap. Il vise notamment à proposer une **offre de services mieux adaptée** pour répondre aux problématiques d'insertion et d'inclusion des personnes en situation de handicap.

Quatre grands axes de travail sont en cours de déploiement avec SARRAH :

- améliorer le dispositif de repérage des demandeurs d'emploi en situation de handicap ;
- renforcer le diagnostic et adapter les modalités d'accompagnement ;
- mieux accompagner les entreprises à recruter et intégrer les personnes en situation de handicap ;
- innover dans l'approche du handicap.

1.3. Axes structurants des politiques publiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées

La formation initiale et continue

La scolarisation des élèves en situation de handicap

Selon le rapport de l'IGAS, l'IGEN et l'IGAENR « Evaluation de l'aide humaine pour les élèves en situation de handicap » paru en juin 2018, **des difficultés subsistent en matière d'inclusion scolaire des enfants handicapés** malgré la progression de la scolarisation des enfants handicapés en milieu ordinaire (loi du 11 février 2005) :

- La complexité du recrutement, de la gestion et du pilotage des aides humaines en direction des élèves en situation de handicap ;
- Des besoins en matière d'amélioration de la formation initiale et de développement de la formation continue des AESH ;
- Des difficultés de concrétisation des demandes d'accompagnement scolaire, avec une augmentation importante des élèves en situation d'attente depuis 2016 ;
- La nécessité d'améliorer l'évaluation des besoins des élèves, pour leur proposer un accompagnement adapté ;
- Des dispositifs existants insuffisamment mobilisés pour le parcours de l'élève en difficulté ;
- La nécessité de soutenir les enseignants dans l'inclusion scolaire.

Deux autres contributions peuvent être citées pour 2018 :

- **Le CNCPH** a formulé un état des lieux et 46 recommandations pour l'école inclusive, appelant à ouvrir deux chantiers dans le cadre de la prochaine CNH : la transformation de l'école et l'accompagnement des acteurs de la scolarité des enfants handicapés.
- **Le ministère de l'Éducation nationale** (DEPP) a publié une étude sur les enseignants accueillant des élèves en situation de handicap à l'école, mettant en relief leurs besoins en matière d'accompagnement et de formation.

En réponse à ces enjeux de scolarisation et d'accompagnement des élèves en situation de handicap, Jean-Michel Blanquer et Sophie Cluzel ont lancé le 22 octobre **la concertation « Ensemble pour une École Inclusive »**, s'appuyant sur trois axes majeurs :

- Les attendus des familles et des associations pour une scolarisation de qualité,
 - o Ces attendus seront construits en coopération avec la commission « scolarité – éducation » du CNCPH élargie, qui auditionnera les acteurs concernés ;
 - o Le groupe de travail ainsi constitué formulera des propositions pour simplifier le processus de scolarisation à partir d'un Projet Personnalisé de Scolarisation revisité et envisager la création pôles ressources dans les établissements scolaires.
- L'amélioration des conditions d'exercices du métier d'AESH :

- Une concertation sera menée avec les organisations syndicales pour mieux reconnaître et valoriser les spécificités du métier d'accompagnant, et amplifier ainsi leur montée en compétence, et structurer un véritable réseau métier ;
- D'autre part, un groupe expert, piloté par le secrétariat d'État, sera invité à co-construire un dispositif second employeur pour compléter le temps de travail des accompagnants qui le souhaitent, dans le respect de leur référentiel métier.
- **La mise en œuvre des Pôles inclusifs d'Accompagnement localisés :**
 - Ces pôles expérimentés dans chaque académie depuis la rentrée 2018 permettront de coordonner les aides humaines et pédagogiques au niveau des établissements scolaires.
 - Cette nouvelle organisation fera l'objet de rencontres avec les organisations syndicales par corps professionnel et de l'élaboration d'un Vademecum, afin de faciliter leur déploiement dès la rentrée 2019.

Outre cet axe, **des mesures ont été prises par le Ministre de l'Éducation nationale** à l'occasion de la rentrée scolaire 2018, notamment :

- La création de 253 ULIS et 3 584 emplois supplémentaires d'AESH pour renforcer l'accompagnement des élèves,
- Le développement de l'information aux familles par la mise en place d'une cellule d'assistance par téléphone et e-mail,
- Le développement, en collaboration avec le secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées, de ressources numériques accessibles aux élèves à besoins spécifiques,
- De nouveaux outils pour aider les enseignants à mieux s'adapter aux besoins éducatifs particuliers des élèves en situation de handicap.

L'enseignement supérieur

Dans la continuité des orientations de développement prises en 2017 (lors du CIH du 20 septembre), le **rapport 2017 de la Médiatrice de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur**, met en évidence un certain nombre d'enjeux de recommandations en matière de scolarisation des étudiants en situation de handicap :

- Des difficultés rencontrées dans l'enseignement supérieur par les étudiants « dys » ;
- La nécessité de porter une attention particulière, dans le cadre de Parcoursup, à l'accès des élèves en situation de handicap à l'enseignement supérieur ;
- Renforcer les moyens matériels permettant d'accueillir les étudiants en situation de handicap dans tous les établissements de l'enseignement supérieur ;
- Prévoir des aménagements dès l'arrivée de l'étudiant dans l'établissement d'enseignement supérieur ;
- Anticiper la montée en charge des établissements dans le cadre d'un accroissement prévisible de l'accueil des étudiants en situation de handicap.

Face à ces difficultés, **plusieurs nouveautés sont à souligner dans le champ de l'enseignement supérieur :**

- La mise en place d'une équipe spécifique au sein de chaque académie, afin d'assurer le lien entre les candidats et leurs familles, les établissements d'enseignement supérieur et les commissions académiques ;
- Un droit de saisine du recteur d'académie par les étudiants handicapés, afin de demander le réexamen de leur situation et d'obtenir une affectation dans la formation de leur choix en cas de réponse non satisfaisante au regard de leurs besoins dans le cadre de la procédure de droit commun (instauré par la loi du 8 mars 2018) ;
- Une nouvelle convention signée en décembre 2017 entre Sciences Po, l'Agefiph et le FIPHFP, dans le cadre des travaux de recherche sur l'innovation pédagogique au service des personnes en situation de handicap cognitif et psychique.

La formation professionnelle et l'alternance

Dans le **champ de la formation professionnelle et de l'alternance**, l'année 2018 a vu la promulgation de la loi Avenir professionnel mettant en place un certain nombre de mesures pour faciliter le parcours de formation en situation de handicap :

- Le Compte personnel de formation (CPF) monétisé en euros dès le 1er janvier 2019, voit des droits majorés (800€ par an plafonnés à 8000€) pour les usagers des établissements et services d'aide par le travail. Une majoration de l'alimentation des droits pour tout bénéficiaire de l'obligation d'emploi sera définie par décret (article 1).
- Chaque CFA disposera d'un référent handicap pour appuyer la recherche d'un employeur et faciliter l'intégration tant dans le CFA qu'en entreprise (article 24).

Outre cet axe législatif, le Défenseur des droits a remis le 11 mai **une décision relative à la procédure consistant à évaluer les aménagements raisonnables** à mettre en place pour des candidats handicapés à une formation professionnelle. Par cette décision, il recommande au ministère du travail et au secrétariat d'État chargé des personnes handicapées de préciser le cadre juridique et en particulier la procédure idoine à respecter par les centres de formation professionnelle pour évaluer avec objectivité, expertise et professionnalisme, l'aptitude des candidats à une formation professionnelle ainsi que les aménagements raisonnables à mettre en place à l'égard des personnes handicapées.

Par ailleurs, l'Agefiph a poursuivi sa démarche d'outillage des acteurs sur les thématiques de formation professionnelle et l'alternance :

- Publication, en partenariat avec Liaisons Sociales d'un guide Handicap et alternance présentant un état des lieux des opportunités, aides et avantages existants.
- Publication d'un guide en direction des entreprises, sur la construction des dispositifs de préqualification visant à doter les personnes handicapées de savoirs de base en amont de la période d'alternance afin de limiter les abandons et de sécuriser les parcours.

La rénovation du secteur adapté

Dans la continuité des orientations de développement qui avaient été prises en 2017 (lors du CIH de septembre), le gouvernement a engagé en 2018 la rénovation du secteur adapté.

Muriel Pénicaud et Sophie Cluzel ont signé le 12 juillet 2018 avec l'UNEA, l'APF France handicap et l'UNAPEI l'engagement national « **Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022** ». Les signataires se sont engagés réciproquement à :

- créer 40 000 emplois supplémentaires pour les personnes en situation de handicap d'ici 2022 ;
- moderniser le modèle des entreprises adaptées dans une optique plus inclusive, un accroissement de la performance économique et une moindre dépendance aux aides de l'Etat ;
- engager plusieurs expérimentations pour faciliter les trajectoires professionnelles, les passerelles entre entreprises adaptées et autres employeurs publics et privés ;
- accompagner cette transformation en portant les différentes aides publiques à 500 millions d'euros par an d'ici à 2022 (le PLF de financement de l'Etat et de la Sécurité sociale prévoit, pour 2019, un soutien accru de 45M€ pour permettre le recrutement de plus de 8 000 personnes).

La loi n°2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 5 septembre, est venue préciser les modalités de modernisation du secteur et les expérimentations à venir (articles 76 à 79) :

- Les proportions minimale et maximale de travailleurs handicapés requises pour qu'une entreprise soit agréée adaptée (article 76) ont été fixées par le décret 2019-39 du 23 janvier 2019 : elles s'établissent respectivement à 55% et 100%.
- La loi prévoit également des mesures visant à ancrer les entreprises adaptées dans une logique d'entreprise, en limitant leur dépendance aux fonds publics. L'objectif poursuivi est la promotion d'un modèle « inclusif » d'entreprise adaptée favorisant les passerelles vers les entreprises classiques, et privilégiant les publics les plus éloignés de l'emploi. A cet effet, les mesures suivantes sont adoptées :
- Rénovation de la mise à disposition, pour valoriser l'appui individuel réalisé par les entreprises adaptées auprès des salariés handicapés et des entreprises utilisatrices et favoriser les sorties vers les entreprises classiques (article 76).
- Deux expérimentations seront mises en place pour une durée de 4 ans, et généralisées ou non en fonction de leurs résultats :
 - o La possibilité pour les entreprises adaptées de recourir à titre expérimental à des « CDD tremplin » de 24 mois maximum, pour favoriser la mobilité des travailleurs handicapés vers les entreprises du milieu ordinaire (article 78).
 - o La possibilité pour les entreprises adaptées de recourir à la création d'entreprises temporaires, pour favoriser la transition professionnelle des personnes handicapées vers les autres entreprises (article 79).

En application de la loi « Avenir professionnel », le décret n° 2018-990 du 14 novembre a défini les modalités de l'expérimentation par les entreprises adaptés d'un CDD « Tremplin » visant à

permettre aux personnes en situation de handicap d'acquérir une expérience professionnelle afin de faciliter leur transition professionnelle vers les autres employeurs privés ou publics. Un arrêté pris le 16 novembre fixe la liste des entreprises retenues pour mener l'expérimentation.

Le maintien dans l'emploi

L'année 2018 a été marquée par des évolutions du cadre juridique de la politique de maintien dans l'emploi des personnes handicapées (voir *supra* sur la mise en place des OPS « Cap Emploi », partie 1.2).

Par ailleurs, la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 modifie les règles concernant **les modalités de reclassement du salarié inapte et la procédure de contestation des avis du médecin du travail**. Le licenciement du salarié inapte est par ailleurs « sécurisé » par la mise à disposition d'un modèle de lettre de licenciement et l'application, sous certaines réserves, du barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En 2018, **plusieurs travaux et contributions sont à noter dans le champ du maintien dans l'emploi :**

- **L'IGAS** a publié en décembre 2017 le rapport « La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés », dressant un état des lieux des dispositifs existants, et formulant un certain nombre de recommandations :
 - o mieux informer et intervenir plus précocement pour repérer les difficultés et accompagner durablement les salariés concernés ;
 - o mieux prendre en compte ces situations dans la politique de l'emploi et la réforme de la formation professionnelle, dans la perspective d'une sécurisation des parcours professionnels ;
 - o mieux renforcer l'investissement des services de santé au travail et mieux coordonner les acteurs ;
 - o améliorer certains dispositifs existants et expérimenter de nouvelles formes d'intervention.
- Le 15 mars, **le CNCPH** a rendu une contribution sur le même sujet, proposant notamment :
 - o La mise en place de campagnes nationales et locales d'information et de communication auprès des acteurs de santé, des employeurs et des travailleurs pour promouvoir l'intervention précoce ;
 - o Un développement de l'offre de service pour l'accompagnement au maintien dans l'emploi et à la prévention de la désinsertion professionnelle, et un accès simplifié à cette offre.
- **Le rapport de la députée Charlotte Lecocq « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée »**, remis le 28 août au Premier ministre :
 - o Insiste sur **la complexité du système actuel de santé au travail** et la multiplicité des acteurs, ainsi que le manque de portage politique de la santé au travail.

- Recommande de **simplifier et de renforcer la politique de santé au travail**, en fusionnant notamment l'INRS, l'ANACT et l'Organisme prévention du BTP sous un organisme « France santé travail » chargé de coordonner la mise en œuvre du plan national de santé au travail et de contractualiser avec les structures régionales.
- Propose de refonder le système de financement de la santé au travail, avec une cotisation unique « santé travail » pour les employeurs, recouvrée par les URSSAF, modulée selon le risque spécifique de l'entreprise ou son engagement en matière de prévention ; et la création d'un Fonds national de la prévention, regroupant les ressources destinées à la prévention (AT-MP, cotisations SSTI, Agefiph...).

En outre, **les partenaires sociaux réunis au sein du GPO (groupe permanent d'orientation) du COCT** (Conseil d'orientation des conditions de travail) ont renouvelé leur engagement en faveur de la politique de prévention de la désinsertion professionnelle, dans une déclaration en date du 24 avril.

La mobilisation des employeurs

Dans le prolongement des orientations fixées au niveau national sur **la mobilisation des employeurs en faveur de l'emploi des personnes handicapées** (Conseil des Ministres du 7 juin), un certain nombre de travaux ont été engagés en 2018.

La Plateforme RSE de France Stratégie a été sollicitée par Sophie Cluzel pour identifier des leviers permettant d'inciter les entreprises à s'engager dans des démarches volontaires en faveur de l'embauche et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Les conclusions rendues le 23 avril 2018 émettent **15 recommandations s'appuyant sur des bonnes pratiques existantes**, notamment :

- Reconnaître et valoriser les entreprises handi-accueillantes ;
- Inscrire la question du handicap dans le dialogue entre parties prenantes organisées pour élaborer et animer les démarches RSE de l'entreprise ;
- Soutenir l'innovation sociale en faveur de l'emploi des personnes handicapées, en créant par exemple des passerelles entre les PME, les grandes entreprises et les autres acteurs comme les associations, au sein d'un même territoire, pour favoriser le maintien dans l'emploi en cas d'inaptitude, sans créer de nouvelles obligations pour les employeurs.

Le ministère du Travail a diffusé le 13 mars **un guide pratique sur les accords agréés en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés**, visant à faciliter la conclusion d'accords à travers la sensibilisation et l'information des employeurs, et leur outillage pour aborder la construction d'un accord : méthodologie, ressources disponibles (conseils, financements...).

En outre, l'année 2018 a vu le déploiement par l'Agefiph de sa **stratégie rénovée de mobilisation du monde économique et social** (MMES), se déclinant autour des axes suivants :

- Une **offre de conseil et d'accompagnement** destinée à informer, orienter et outiller les entreprises et à leur proposer un accompagnement personnalisé pour construire et mettre en œuvre un plan d'actions.
- Le déploiement d'un **Réseau des Référents Handicap** (RRH) animé par l'Agefiph, réunissant les référents handicap travaillant au sein des entreprises et les partenaires œuvrant avec l'Agefiph sur le champ du handicap, afin d'échanger et de construire ensemble en faisant ponctuellement appel à des acteurs et des experts spécialisés.
- Le développement des **partenariats avec les organisations contribuant à la mobilisation du monde économique et social**, notamment les organisations représentant les employeurs, les salariés ou encore les personnes handicapées. Via ces partenariats l'Agefiph joue un rôle d'appui, d'accompagnement, de capitalisation d'expériences et d'animation de réseaux.
- Un soutien aux **approches sectorielles, territoriales, thématiques** qui portent par exemple sur des besoins de recrutement sur des métiers en tension, des reconversions inter-entreprises ou des problématiques spécifiques à un secteur d'activité.
- La mise en place d'un **centre de ressources mutualisées**, afin de mieux partager les ressources et de les ouvrir à l'ensemble des acteurs agissant en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Le site internet de l'Agefiph va évoluer et permettra l'accès à ces ressources en 2019.

Mobilisation des branches professionnelles

Outre ces évolutions constatées en 2018, des initiatives ont été prises par les branches professionnelles pour favoriser l'emploi des personnes handicapées (liste non exhaustive) :

- **Le GNI (Groupement national des indépendants en hôtellerie et restauration) et l'Agefiph** ont signé, mardi 13 mars, une convention de coopération en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans les hôtels, cafés et restaurants, qui se déploiera sur l'ensemble du territoire pendant une période de trois ans.
- **L'OETH** a engagé plusieurs initiatives :
 - o lancement de deux appels à projets à destination de ses adhérents, le 23 avril et le 24 octobre 2018, afin de soutenir leurs initiatives en matière d'insertion, de maintien en emploi ou de prévention du handicap.
 - o le déploiement sur le territoire national du dispositif Oasis handicap, formation préparatoire aux métiers du social et du médico-social à destination des travailleurs handicapés.
- **L'AGEFIPH, Adessadomicile et l'UNA** ont signé le 30 octobre une convention triennale, pour développer l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur de l'aide à domicile. Cette convention répond à un double objectif :
 - o Accroître le taux d'insertion des personnes en situation de handicap reconnues bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein des réseaux Adessadomicile et UNA.
 - o Favoriser la sécurisation des parcours et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de ces réseaux.
- **Sept délégations régionales de l'ANFH** se sont engagées dans une refonte de leur offre d'accompagnement au maintien dans l'emploi, afin de mieux répondre aux besoins des

établissements hospitaliers. Les premières expérimentations de cette offre ont eu lieu en 2018, autour de trois axes :

- L'accompagnement des établissements dans la prévention et le maintien dans l'emploi ;
 - L'accompagnement des agents pour le maintien dans l'emploi et la seconde partie de carrière ;
 - Une étude prospective sur les métiers et trajectoires de reconversion dans la branche, pour améliorer l'accueil des personnels en reconversion et déterminer les parcours de formation pour y accéder.
- La mission handicap de la **branche de la production audiovisuelle**, créée en 2017, a diffusé ses premières productions à destination des salariés et entreprises de la branche, notamment des fiches métiers à destination des personnes en situation de handicap et des vidéos métier accessibles aux personnes sourdes et malentendantes.

2. ANALYSE PROSPECTIVE AU REGARD DES ENJEUX ET ORIENTATIONS DU PRITH

En préalable, il convient de souligner que **plusieurs chantiers d'envergure ont été lancés en 2018 dont les préconisations pourront, en 2019, influencer sur l'écosystème d'acteurs et les dispositifs en faveur de l'emploi des personnes handicapées** et ainsi représenter des pistes d'évolution des objectifs, thématiques et pistes de travail du PRITH.

Concernant les différentes dimensions du plan d'actions du PRITH, les perspectives de développement de l'action partenariale pourraient notamment concerner les axes de travail suivants :

- L'appropriation par les entreprises et les branches professionnelles de la **réforme de l'OETH** et notamment l'instauration d'une durée limitée à 3 ans, renouvelable une fois pour les accords collectifs agréés en faveur des personnes en situation de handicap (loi « Avenir professionnel », art. 67) ;
- Les évolutions à venir dans les **entreprises adaptées**, avec la rénovation de la mise à disposition et la mise en place d'expérimentations pour faciliter les transitions entre milieu protégé et milieu ordinaire de travail : le CDD Tremplin et les entreprises adaptées de travail temporaire - EATT (loi « Avenir professionnel », art. 76 à 79) ;
- L'appropriation de ces mutations par le **secteur du travail temporaire** : expérimentation de l'EATT et mise à disposition par les ETT et les groupements d'employeurs comme modalité de réponse à l'OETH dans les entreprises ;
- La **formation professionnelle et l'apprentissage** des personnes handicapées, avec la poursuite des efforts en matière d'accessibilité et d'adaptation de l'offre pour la **sécurisation des parcours de formation**, en lien notamment avec les dispositions de la loi « Avenir Professionnel » (article 24) et la démarche d'outillage des acteurs dans le cadre de la mise en place de la Ressource Handicap Formation portée par l'AGEFIPH.
- La **mobilisation des employeurs sur la formation et l'emploi des personnes handicapées**, qui constitue une orientation claire pour les politiques publiques. Les travaux de la plateforme RSE de France Stratégie pour favoriser l'engagement des entreprises dans des démarches en faveur de l'embauche et du maintien dans l'emploi en témoignent, ainsi que la stratégie rénovée de l'Agefiph en matière de mobilisation du monde économique et social (MMES). Plusieurs branches professionnelles ont par ailleurs initié ou renouvelé leur engagement en faveur de l'emploi des personnes handicapées.
- **Le suivi de la montée en charge du dispositif d'emploi accompagné** prévue pour 2019, l'année 2018 ayant été marquée par sa mise en œuvre et la structuration de son pilotage à l'échelle nationale.

L'année 2018 a également été marquée par le lancement d'un certain nombre de travaux nationaux encore en cours, dont les conclusions à venir pourront nourrir la réflexion des partenaires sur les enjeux et objectifs à poursuivre dans le cadre de travail collectif qu'est le PRITH :

- **Le Comité Interministériel du handicap (CIH)** s'est tenu le 25 octobre sous l'autorité du Premier Ministre, a donné lieu à trois pistes de travail susceptibles de représenter des leviers d'évolution pour le PRITH en 2019 :
 - o la participation effective des personnes en situation de handicap à la co-construction des politiques publiques ;
 - o la simplification de l'accès aux droits comme chantier prioritaire afin de gagner en qualité de service ;
 - o et la conception universelle pour penser à l'élaboration des politiques publiques en amont et non a posteriori.
- **La Conférence Nationale du Handicap**, organisée le 3 décembre sous l'égide du Président de la République, a marqué le lancement de diverses réflexions, notamment sur la gouvernance des MDPH et la représentation des personnes handicapées dans la construction des politiques publiques. Les conclusions de ces travaux, qui seront rendues en juin 2019, pourront impacter les politiques publiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées.
- **Le rapport de la députée Charlotte Lecocq** sur la santé au travail, remis le 28 août au Premier ministre, représente une étape importante dans le processus de réflexion sur le maintien dans l'emploi en proposant de rénover en profondeur le financement et l'organisation de la politique de santé au travail. Les suites données à ces travaux seront susceptibles d'orienter l'action partenariale du PRITH, en matière d'accompagnement des acteurs impactés par ces mutations.
- Les travaux et réflexions engagés dans le cadre de la concertation sur **la réorganisation de l'offre de services en faveur de l'emploi des personnes handicapées** sont également susceptibles d'impacter les missions, l'organisation, le financement ainsi que les modalités de travail partenarial et les registres de complémentarité des organismes concourant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

De façon plus transversale, certains points de méthode méritent d'être approfondis en 2019 :

- Les chantiers lancés dans le cadre du CIH et de la CNH concernant **la représentation des personnes en situation de handicap dans la construction des politiques publiques**, qui invitent à renforcer les démarches visant à impliquer les publics en situation de handicap.
- **L'intégration des enjeux numériques** aux axes de réflexion des partenaires sur les enjeux et objectifs à poursuivre dans le cadre du PRITH.