



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Samia K.

Responsable clientèle

[Se connecter](#)

**Mobilisons-nous
pour l'emploi des personnes
en situation de handicap
#LesCompétencesDAbord**

Dossier de presse - 14 novembre 2022



Lucas P.

Responsable de restauration

[Se connecter](#)

ÉDITO

La 26^e édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées débute le 14 novembre. Placée sous le thème de « À quand le plein emploi pour les personnes en situation de handicap ? », cette semaine est l'occasion de sensibiliser les employeurs à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Atteindre le plein emploi est un objectif prioritaire pour le Gouvernement, et cela doit concerner l'ensemble des actifs. Le taux de chômage des personnes en situation de handicap a certes baissé de 6 points depuis 2017 (13 % en 2022 contre 19 % en 2017), mais il reste encore le double de celui de l'ensemble de la population active.

Pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, nous devons agir sur plusieurs leviers.

Nous devons d'abord renforcer la formation, qui doit être accessible à tous les publics. Nous avons multiplié par trois le nombre d'apprentis en situation de handicap entre 2017 et 2022. Nous devons poursuivre cette dynamique vertueuse.

Nous devons simplifier les démarches pour les employeurs comme pour les demandeurs d'emploi. Cela passe par le déploiement de l'emploi accompagné et la création de passerelles entre milieu protégé et milieu ordinaire.

Nous devons enfin faire évoluer le regard de la société, et celui des employeurs, du public comme du privé, car il y a encore trop de préjugés et d'idées reçues.

L'opération DuoDay, qui aura lieu ce jeudi 17 novembre, participe à cet objectif.

C'est tout l'objet de la campagne de sensibilisation que nous lançons cette semaine. Une personne en situation de handicap apporte à une entreprise des compétences, un savoir-faire et de la valeur.

S'ouvrir à tous les profils, c'est se donner la chance de recruter la bonne personne. Une chance que toutes les entreprises, petites ou grandes, doivent saisir. C'est pourquoi le message de cette campagne est simple : **le bon profil, c'est d'abord la compétence !**

Olivier Dussopt

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

Jean-Christophe Combe

Ministre des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées

Carole Grandjean

Ministre déléguée auprès du ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion et du ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels

Geneviève Darrieussecq

Ministre déléguée auprès du ministre des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées, chargée des Personnes handicapées



Magali P.

Responsable Rémunération

[Se connecter](#)

SOMMAIRE

Handicap et emploi en France	6
Un appel à l'engagement des employeurs, soutenu par un dispositif d'aide et d'accompagnement.....	8
Quelques ressources pour recruter une personne en situation de handicap	10
Lever les idées reçues sur l'emploi des personnes en situation de handicap	12
« Le bon profil, c'est d'abord la compétence » : une campagne de sensibilisation à destination des employeurs.....	13

HANDICAP ET EMPLOI EN FRANCE

La France compte actuellement 7,4 %¹ de demandeurs d'emploi, son plus bas niveau depuis 2008. Le taux de chômage des personnes en situation de handicap atteint 13 %² à la fin du premier trimestre 2022, contre 19 % en 2017³. Notre objectif, c'est le plein emploi. Pour cela, une mobilisation particulière est attendue pour les personnes en situation de handicap.

Jun 2022	Avant décembre 2018
460 000 personnes ⁴ en situation de handicap inscrites à Pôle emploi	515 530 personnes ⁴ en situation de handicap inscrites à Pôle emploi

Diminuer encore plus le chômage de longue durée⁵

Le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (obligation de 6 % de travailleurs handicapés pour les employeurs de plus de vingt salariés) soumis à un chômage de longue durée a diminué de 10 % en un an, pour concerner au total 270 000 personnes.

Toutefois, le chômage longue durée touche davantage les personnes en situation de handicap : 59 % des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont au chômage depuis plus d'un an, contre 48 % pour l'ensemble des publics (données à la fin juin 2022).

De même, l'ancienneté moyenne d'inscription au chômage est de 910 jours pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, contre 703 jours pour l'ensemble des publics.

Le Gouvernement poursuit sa mobilisation pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation de handicap, grâce au rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi désormais effectif partout en France.

Construire des parcours vers l'emploi

En développant la formation

Le nombre d'apprentis en situation de handicap a augmenté, il était de 3 544 en 2019, il est désormais de 9 252 en 2021⁶, grâce aux mesures prises par le Gouvernement. Il n'y a par exemple désormais plus de condition d'âge pour être apprenti lorsque

l'on est en situation de handicap. Les employeurs perçoivent une prime à l'embauche de 4 000 euros lorsqu'ils recrutent une personne en situation de handicap en apprentissage.

En favorisant les passerelles

Avec les référents handicap dans les CFA

La systématisation d'un référent handicap dans chacun des 1 330 centres de formation des apprentis (CFA) a permis une plus grande mobilisation, en garantissant la mise en accessibilité des contenus pédagogiques et des espaces de formation.

Avec les entreprises adaptées et les CDD tremplin

Les 800 entreprises adaptées sont des acteurs importants dans la construction de parcours en créant des passerelles avec les entreprises du milieu ordinaire. Le dispositif de contrat à durée déterminée (CDD) tremplin est une expérimentation menée dans 317 entreprises adaptées auprès de 2 244 salariés. Il garantit sur des parcours de 24 mois maximum l'acquisition d'une expérience professionnelle combinant l'emploi, la formation et l'accompagnement.

L'ouverture des ESAT au milieu ordinaire est également un enjeu

Aujourd'hui, 120 000 personnes sont accompagnées dans les 1 500 Établissements et services d'aide par le travail (ESAT). Et moins d'1 %⁷ d'entre elles en sortent chaque année pour rejoindre une entreprise adaptée ou une entreprise ordinaire.

Nous avons lancé depuis 2021 un plan de transformation permettant d'ouvrir ces établissements au milieu ordinaire, tout en garantissant aux personnes un droit au retour, dans le cas où cette expérience ne déboucherait pas sur une embauche pérenne.

L'ambition du plan est que tout travailleur d'ESAT, quel que soit son projet, puisse également évoluer dans une trajectoire professionnelle. Les ESAT doivent garantir aux personnes un accès à la formation et à une reconnaissance de leurs compétences, en les

incitant à ouvrir leur compte personnel de formation (CPF) et en rendant possible la validation des acquis de l'expérience. Le CPF des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap est majoré, pour un montant total de 800 euros par an, contre 500 euros pour les autres actifs.

Lutter contre les préjugés

Si le regard des milieux professionnels a considérablement changé ces dernières années, il reste du chemin à parcourir pour en finir avec ces idées reçues.

Les grandes entreprises sont aujourd'hui largement outillées pour développer leurs politiques d'inclusion (services Ressources Humaines - RH, Responsabilité Sociétale des Entreprises - RSE, etc.)

Mais la moitié des emplois qui sont créés en France se font dans les très petites entreprises (TPE) et petites et moyennes entreprises (PME). C'est là que la marge de progression est la plus importante et

c'est donc là qu'il faut concentrer les efforts. Il est indispensable de les accompagner en proximité. C'est une des priorités fixées à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) dans le cadre de sa feuille de route annuelle avec l'État.

Du côté des personnes, un effort de simplification a été amorcé, avec la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée à vie en cas de handicap irréversible par exemple.

Cette simplification mérite d'être poursuivie en renforçant les coopérations entre les maisons départementales pour les personnes handicapées (MDPH), le service public de l'emploi et les opérateurs.

Enfin, l'enjeu est de maintenir en emploi les personnes

La loi santé au travail du 2 août 2021 intègre la question du handicap en prévoyant la formation et la sensibilisation des professionnels de santé et des services de santé au travail, la mobilisation du référent handicap de l'entreprise et des acteurs de la compensation du handicap. Elle intègre un élargissement de la palette des solutions à disposition des professionnels de santé.

Emploi accompagné

Pour améliorer la prise en compte des handicaps invisibles, les plateformes départementales emploi accompagné permettent aux employeurs comme aux salariés de bénéficier d'un conseiller externe, spécialiste de ces troubles, mobilisable à tout moment avec une intensité qui varie en fonction des besoins exprimés. Ce dispositif, mis en œuvre dans les territoires en 2018, repose sur une collaboration étroite entre acteurs du secteur médico-social et acteurs du service public de l'emploi.

(Insee)2 - Source : Pôle emploi

3 - Source : Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph)

4 - Source : Pôle emploi

5 - Source : Pôle emploi

6 - Source : Dossier de presse : Jeudi 6 octobre 2022 : Comité interministériel du handicap Ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées

7 - Source : https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2019-026R_ESAT.pdf

UN APPEL À L'ENGAGEMENT DES EMPLOYEURS, SOUTENU PAR UN DISPOSITIF D'AIDE ET D'ACCOMPAGNEMENT

Depuis le 1er janvier 2020 :

- Tous les employeurs, même pour les structures de moins de 20 salariés, doivent déclarer mensuellement les salariés handicapés qu'ils emploient.
- Les employeurs de 20 salariés et plus doivent effectuer une déclaration annuelle et payer une contribution financière si leur taux d'emploi de personnes handicapées est inférieur à 6 %.

Plusieurs solutions pour répondre à cette obligation :

- Recruter des personnes ou accueillir des stagiaires en situation de handicap ;
- Sous-traiter auprès du secteur protégé ou adapté, ou recourir à des travailleurs indépendants en situation de handicap ; sans oublier que les entreprises adaptées ou les ESAT peuvent également devenir des partenaires RH de l'entreprise en lui proposant de nouveaux talents à recruter ;
- Conclure un accord de branche ou d'établissement agréé par l'État portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Verser une contribution financière à l'Agefiph.

L'Agefiph pour les entreprises privées et le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) pour les employeurs publics proposent un accompagnement et des services pour les aider à inclure le handicap à leur politique de ressources humaines : trouver des candidats, réussir leur intégration, adapter si besoin les conditions de travail, soutenir leur évolution professionnelle, recourir au secteur protégé et adapté, etc.

De nombreuses aides sont également disponibles pour aider les employeurs à accueillir une personne en situation de handicap.

Par exemple, l'aide à l'adaptation des situations de travail est accordée pour financer les moyens techniques, humains ou organisationnels permettant d'adapter un poste à un handicap. Il peut s'agir d'aménagements, de logiciels spécifiques, d'auxiliaire, de tutorat, d'interprétariat ou de transcription braille, etc. L'aide liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH) compense, quant à elle, les charges importantes supportées par une entreprise, du fait des conséquences du handicap d'une personne sur la tenue de son poste après mise en place de l'aménagement optimal de la situation de travail.

Une entreprise privée qui embauche en contrat d'apprentissage une personne handicapée pour une durée de 6 mois au minimum, et avec au moins 24 heures de travail hebdomadaire, peut également obtenir une aide de l'Agefiph d'un montant maximum de 4 000 euros.

Dans le secteur public, le FIPHFP prend en charge 80 % de la rémunération de l'apprenti et verse une prime de 4 000 euros à l'employeur en cas de recrutement à l'issue du contrat d'apprentissage.

Les solutions sont nombreuses et les accompagnements personnalisés pour aider les employeurs selon chaque situation.



Cassandre R.
Assistante de direction

[Se connecter](#)

QUELQUES RESSOURCES POUR RECRUTER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

Des acteurs pour accompagner les employeurs :

Les entreprises s'engagent

La communauté « Les entreprises s'engagent » a été lancée par le Président de la République en juillet 2018. Son rôle ? Fédérer les entreprises sur l'ensemble du territoire, qui œuvrent pour une société plus durable et solidaire, simplifier l'accès à l'information, aux dispositifs et aux aides, créer des espaces de coopération entre l'État et les entreprises pour accompagner le passage à l'action et valoriser les entreprises qui s'engagent, leurs bonnes pratiques et les actions innovantes qu'elles développent.



L'Agefiph

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) est l'interlocutrice privilégiée de toutes les entreprises privées, quelle que soit leur taille, qui souhaitent développer une politique d'ouverture au handicap.



FIPHFP

Le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) apporte des réponses concrètes et efficaces dans le champ de l'insertion et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Il collecte les contributions financières versées par les employeurs publics, employant au moins 20 équivalents temps plein (ETP), soumis à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap.



Pôle emploi

Pôle emploi est un établissement public administratif qui accompagne les demandeurs d'emploi dans leur retour à l'emploi en les mettant en relation avec les entreprises qui recrutent.



Cap emploi

Rattaché à Pôle emploi, Cap emploi accompagne précisément les personnes qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap. Cap emploi a pour objectifs d'améliorer l'accès ou le retour à l'emploi de tous les demandeurs d'emploi en situation de handicap et de les accompagner vers une insertion durable de qualité.



Un espace de ressources pour orienter les personnes :

Mon parcours handicap

Mon parcours handicap est une plateforme d'information, d'orientation et de services pour les personnes en situation de handicap et leurs proches aidants conçue, pour le compte de l'État et en étroite collaboration, par la Caisse des Dépôts (CDC) et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (Cnsa).



Fatima S.
Coordinatrice Marché

[Se connecter](#)

En savoir plus :

[Ministère du Travail](#)

[Ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées.](#)

LEVER LES IDÉES REÇUES SUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Voici quelques questions régulièrement posées par les employeurs aux fonds FIPHFP et Agefiph.

Le handicap est-il synonyme de moindre productivité ?

Si l'avis d'un médecin reste requis pour apprécier la nature du poste et les éventuels aménagements à apporter à ce dernier, le salarié en situation de handicap – sans contre-indication médicale - est tout aussi productif que n'importe quel salarié.

L'intégration dans le collectif demande-t-elle plus de temps ?

Le temps de formation à la prise de poste d'un salarié en situation de handicap est le même que pour n'importe quel salarié. Dans le cas contraire, des structures comme l'Agefiph proposent une aide à l'accueil et à l'intégration qui permet de compenser ce temps supplémentaire d'adaptation.

L'embauche d'un salarié en situation de handicap nécessite-t-elle un aménagement contraignant ?

Dans 80 % des cas, il n'est pas nécessaire d'aménager techniquement le poste de travail. Il est à noter que les aménagements à réaliser peuvent être très simples et peu coûteux : table élévatrice, écran adapté, siège ergonomique, horaires de jour, pauses spécifiques, modalité de transmission des consignes. Ces aménagements peuvent aussi être un moyen d'améliorer les conditions de travail générales de l'entreprise.

Les travailleurs en situation de handicap sont-ils plus absents ?

Non, les personnes en situation de handicap ne sont pas plus malades ou absentes durant l'année que les autres.

L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) concerne-t-elle principalement le handicap moteur ?

80 % des handicaps sont invisibles. 13 % des personnes en situation de handicap ont un handicap moteur (dont 4 % en fauteuil roulant), l'OETH ne concerne pas principalement le handicap moteur, mais bel et bien tous les handicaps.

Monter un dossier pour embaucher une personne en situation de handicap, c'est compliqué ?

Le service public de l'emploi Pôle emploi et les Cap emploi maîtrisent les dispositifs d'aides et les prestations proposées par les fonds Agefiph et FIPHFP et sont donc en capacité d'accompagner les employeurs. Les Cap emploi interviennent tant sur le recrutement que sur le maintien en emploi d'un collaborateur.

Les entreprises embauchant des personnes en situation de handicap sont-elles minoritaires ?

Non ! 80 %⁸ des entreprises emploient au moins une personne en situation de handicap.

Difficile d'atteindre un taux d'emploi de 6 % ?

Toutes les formes d'emploi (contrat à durée indéterminée - CDI, contrat à durée déterminée - CDD, contrat d'apprentissage, parcours emploi compétences, contrats d'intermittents, stages, etc.) sont prises en compte dans le calcul. Aussi, les agences d'emploi et sociétés d'intérim peuvent accompagner les employeurs à répondre à leur obligation légale en les mettant en relation avec des personnes en situation

« LE BON PROFIL, C'EST D'ABORD LA COMPÉTENCE » : UNE CAMPAGNE DE SENSIBILISATION À DESTINATION DES EMPLOYEURS

de handicap candidates aux postes proposés et ainsi réduire le montant de leur contribution financière. Cela peut être une étape vers l'embauche d'une personne en situation de handicap.

L'objectif de cette campagne est de sensibiliser et d'inciter les employeurs à recruter des personnes en situation de handicap en regardant leurs compétences d'abord.

Pour cela, deux cibles ont été définies :

- Les employeurs : les dirigeants, les membres de la direction, les référents handicap, les Ressources Humaines et Direction RH des entreprises ;
- Les personnes en situation de handicap et leur potentiel d'accompagnement professionnel, c'est-à-dire les actifs qui seraient amenés à travailler avec des personnes handicapées.

Une campagne est mise en place du 14 novembre au 5 décembre 2022 auprès de la presse en métropole (PQR, PQN et magazines news) et en outre-mer (PQR). Pour multiplier la visibilité auprès des dirigeants, ce volet presse est accompagné d'un relai en digital sur des plateformes professionnelles, comme sur LinkedIn.

Avec le soutien de JC Decaux, elle est également amplifiée par de l'affichage digital sur une semaine, entre le 14 novembre et le 4 décembre (diffusion sur des écrans positionnés dans la rue ou dans des supermarchés, des centres commerciaux).

Une campagne de relations médias vient compléter ce dispositif pour lever les idées reçues qui peuvent constituer des freins à l'embauche. Elle montre

les multiples opportunités liées à l'intégration des personnes en situation de handicap. Cette campagne a aussi pour but d'amener les personnes en situation de handicap à s'inscrire au DuoDay 2022 (17 novembre 2022) partout en France, avec un focus territorial enciblant la presse quotidienne régionale.

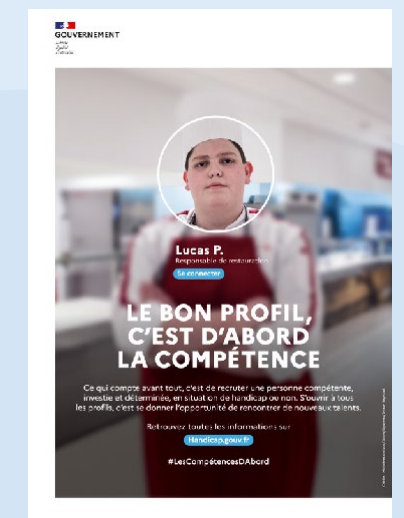
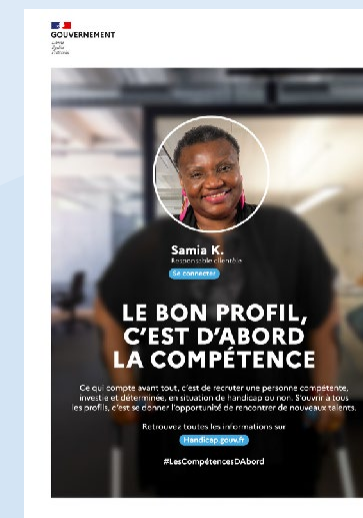
Pour cela, les témoignages d'entrepreneurs et de salariés qui ont notamment trouvé un emploi/un employé suite aux éditions précédentes du DuoDay sont mis à l'honneur.

Des partenaires comme les associations ou les réseaux du service public de l'emploi sont aussi mobilisés tout au long de la campagne, grâce à un kit de mobilisation dématérialisé réunissant l'ensemble des supports de communication pour les partenaires qui souhaitent déployer la campagne dès son lancement.

8 - Source : <https://www.hellowork.com/fr-fr/medias/chiffres-handicap-travail.html>

Cette campagne est lancée à l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées et du DuoDay, qui offre un véritable coup de pouce vers le plein emploi des personnes en situation de handicap, en leur faisant découvrir des métiers qu'elles peuvent exercer et en permettant aux employeurs d'apprécier leurs compétences. Il peut représenter une vraie étape vers l'emploi. Une

chance que toutes les entreprises, petites ou grandes, ont tout intérêt à saisir, et encore plus en période de tension pour le recrutement, car s'ouvrir à tous les profils, c'est se donner la chance de recruter la bonne personne



La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées #SEEPH

Cette semaine est l'occasion de sensibiliser les employeurs à la question du recrutement des personnes en situation de handicap. Avec comme thème « À quand le plein emploi pour les personnes en situation de handicap? », la SEEPH 2022 a pour ambition de mettre en visibilité les modes d'accompagnement innovants, les actions exemplaires sur les territoires et les engagements des employeurs privés et publics pour permettre aux personnes en situation de handicap d'occuper la place qu'elles doivent avoir dans une société inclusive.

Le DuoDay : véritable coup de pouce vers le plein emploi

Le concept du DuoDay, né en Irlande en 2008, est avant tout un moyen de changer le regard sur le handicap et de lever le premier frein à l'emploi des personnes en situation de handicap : les préjugés.

Au cours de cette journée, une entreprise, une collectivité ou une association accueille une personne en situation de handicap, pour former un duo avec un professionnel de la structure volontaire. Le DuoDay permet aux employeurs de découvrir les atouts et qualités professionnelles de travailleurs en situation de handicap, tout en offrant l'opportunité à ces derniers de découvrir un environnement de travail et d'amorcer un parcours d'insertion en convainquant un employeur de leurs qualités professionnelles et de leurs possibilités d'intégration au sein de l'entreprise.

Magali P.
Responsable Administration

**LE BON PROFIL,
C'EST D'ABORD
LA COMPÉTENCE**

Ce qui compte avant tout, c'est de recruter une personne compétente, investie et déterminée, en situation de handicap ou non. Sourire à tous les profils, c'est se donner l'opportunité de rencontrer de nouveaux talents.

Retrouvez toutes les informations sur [Handicap.gouv.fr](https://handicap.gouv.fr)

#LesCompétencesD'Abord

Fatima S.
Coordinatrice Marché

**LE BON PROFIL,
C'EST D'ABORD
LA COMPÉTENCE**

Ce qui compte avant tout, c'est de recruter une personne compétente, investie et déterminée, en situation de handicap ou non. Sourire à tous les profils, c'est se donner l'opportunité de rencontrer de nouveaux talents.

Retrouvez toutes les informations sur [Handicap.gouv.fr](https://handicap.gouv.fr)

#LesCompétencesD'Abord

DuoDay
2022

algeei

En 2021, en quelques chiffres
le DuoDay c'est :

9 110 employeurs
inscrits

17 000 duos

enregistrés sur la plateforme duoday.fr
(soit plus de 32 % par rapport à 2019)
et des milliers d'initiatives et de duos
supplémentaires organisés dans toute
la France et non référencés sur la plateforme

30 165 personnes

en situation de handicap inscrites
(contre 19 632 en 2019)

17 % des
candidats

en situation de handicap ont eu une
opportunité d'emploi suite au DuoDay 2021
(contre 10 % en 2020)⁹

3 294 structures
accompagnant des personnes impliquées

En 2022, rendez-vous
le 17 novembre
duoday.fr

[Handicap.gouv.fr](https://handicap.gouv.fr)

Retrouvez toutes les informations sur

#LesCompétencesDAbord

- CONTACT PRESSE -

Ministère délégué chargé des Personnes handicapées
01 40 56 50 92
sec.presse.cabph@social.gouv.fr

Crédits photos : Ministères sociaux/Dicom/Sipapress/Stevens Fremont/Tristan Reynaud