

N° 524

ASSEMBLÉE NATIONALE
CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958
DIX-SEPTIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 30 octobre 2023.

AVIS

PRÉSENTÉ

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES SUR LE PROJET DE
LOI *de finances pour 2025*,

TOME II

SOLIDARITÉ, INSERTION ET ÉGALITÉ DES CHANCES

PAR MME CHRISTINE LE NABOUR,

Députée.

Voir les numéros : **324, 468** (annexe n° 43).

SOMMAIRE

	Pages
AVANT-PROPOS	7
PREMIÈRE PARTIE – ANALYSE BUDGÉTAIRE	9
I. LES CRÉDITS DU PROGRAMME 304 <i>INCLUSION SOCIALE ET PROTECTION DES PERSONNES SONT EN TRÈS LÉGÈRE BAISSÉ PAR RAPPORT À LA LOI DE FINANCES POUR 2024.</i>	10
A. PRÉSENTATION DES CRÉDITS ALLOUÉS AU PROGRAMME POUR 2025.....	10
B. LA PRIME D'ACTIVITÉ ET LES AUTRES DISPOSITIFS DE SOUTIEN AUX PERSONNES À FAIBLES REVENUS	10
C. DES CRÉDITS STABLES POUR L'INGÉNIERIE, LES OUTILS DE LA GOUVERNANCE ET LES EXPÉRIMENTATIONS	12
D. LA POURSUITE DES EFFORTS EN MATIÈRE DE SOUTIEN À L'AIDE ALIMENTAIRE.....	13
E. LA QUALIFICATION DU TRAVAIL SOCIAL	13
F. LA PROTECTION JURIDIQUE DES MAJEURS	14
G. LA PROTECTION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES ENFANTS, DES JEUNES ET DES FAMILLES VULNÉRABLES.....	14
H. L'AIDE À LA VIE FAMILIALE ET SOCIALE DES ANCIENS MIGRANTS DANS LEUR PAYS D'ORIGINE ET LES PRESTATIONS RÉSIDUELLES D'AIDE SOCIALE	15
I. LE PACTE DES SOLIDARITÉS.....	15
II. LES CRÉDITS DU PROGRAMME 157 <i>HANDICAP ET DÉPENDANCE CONNAISSENT UNE AUGMENTATION MODÉRÉE</i>	16
A. PRÉSENTATION DES CRÉDITS ALLOUÉS AU PROGRAMME POUR 2025.....	16
B. LA POURSUITE D'UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....	17

C. LE SOUTIEN À L'INSERTION DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LE MILIEU ORDINAIRE ET DANS LE MILIEU PROTÉGÉ.....	20
D. LA POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA MALTRAITANCE ET DE PROMOTION DE LA BIEN-TRAITANCE.....	22
III. LES CRÉDITS DU PROGRAMME 137 ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES FONT L'OBJET D'UNE HAUSSE SIGNIFICATIVE.....	23
A. PRÉSENTATION DES CRÉDITS ALLOUÉS AU PROGRAMME POUR 2025.....	23
B. UNE STABILISATION DES CRÉDITS AFFÉRENTS À L'ACCÈS AUX DROITS ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE.....	24
C. DES MOYENS CROISSANTS POUR LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES.....	25
SECONDE PARTIE – ANALYSE THÉMATIQUE : L'INSERTION DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....	29
I. DES AVANCÉES SIGNIFICATIVES MAIS DES EFFORTS NÉCESSAIRES POUR UNE INCLUSION PROFESSIONNELLE RENFORCÉE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....	29
A. UN TAUX DE CHÔMAGE SIGNIFICATIVEMENT RÉDUIT CES DERNIÈRES ANNÉES, QUI RESTE TOUTEFOIS PRÈS DE DEUX FOIS PLUS ÉLEVÉ QUE CELUI DE LA POPULATION ACTIVE GÉNÉRALE.....	29
1. Une population hétérogène, difficile à dénombrer, répartie entre le milieu ordinaire et le milieu protégé.....	29
2. Un modèle français d'insertion dans l'emploi fondé sur le paradigme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et sur la lutte contre les discriminations.....	31
3. L'augmentation progressive mais contrastée du taux d'emploi des personnes en situation de handicap depuis 1987.....	32
4. Les personnes en situation de handicap sont plus éloignées de l'emploi que le reste de la population en raison du manque d'inclusivité du monde du travail.....	34
B. DES RÉFORMES LÉGISLATIVES RÉCENTES POUR AMÉLIORER L'EFFICACITÉ DES DISPOSITIFS D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....	38
1. Des évolutions significatives, en particulier depuis 2017.....	38
a. Le renforcement de l'obligation employeur, une réforme qui sera pleinement effective à compter du 31 décembre 2024.....	38
b. L'accompagnement vers le milieu ordinaire : une priorité dégagée par le législateur.....	40
2. Une nouvelle étape franchie grâce à la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi.....	41
a. La simplification des parcours des usagers.....	41
b. La poursuite de la convergence des droits.....	42

II. RENFORCER L’ACTION PUBLIQUE POUR AVANCER VERS UN MONDE DU TRAVAIL PLUS INCLUSIF	43
A. AMÉLIORER L’ACCÈS AUX DONNÉES RELATIVES AUX TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP	43
B. RÉPONDRE AUX INQUIÉTUDES LÉGITIMES DU SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ EN MATIÈRE DE FINANCEMENT	44
1. Le milieu protégé : un élément essentiel pour l’insertion dans l’emploi des personnes en situation de handicap.....	44
2. Accompagner les Esat dans la mise en œuvre des récentes dispositions législatives relatives à l’insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.....	46
3. Soutenir le milieu protégé fragilisé sur le plan financier.....	47
4. Garantir le financement du secteur adapté sans affecter les moyens financiers de l’Agefiph.....	49
C. POURSUIVRE LA SIMPLIFICATION DU PARCOURS DE L’USAGER	51
D. REDOUBLER D’EFFORTS POUR L’INCLUSION EN MILIEU ORDINAIRE ...	56
1. Donner une nouvelle dimension à l’emploi accompagné.....	56
2. Renforcer les incitations à l’emploi.....	58
3. Accompagner les employeurs.....	60
a. Sensibiliser et mobiliser l’ensemble des employeurs.....	60
b. Favoriser l’appariement entre l’offre et la demande.....	61
c. Accroître le rôle des référents handicap.....	62
d. Une réflexion nécessaire pour assurer le bon ciblage des aides proposées.....	62
4. Mieux garantir l’accès à la formation.....	64
5. Réviser la liste des emplois exigeant des conditions d’aptitude particulières (Ecap).....	65
6. Accentuer les efforts dans la fonction publique.....	66
a. Les enjeux en matière de recrutement.....	66
b. La progression de carrière.....	67
TRAVAUX DE LA COMMISSION	71
ANNEXE – LISTE DES PERSONNES ENTENDUES PAR LA RAPPORTEURE	99

AVANT-PROPOS

La solidarité constitue une valeur cardinale de notre pacte social, qui s'incarne par des politiques publiques essentielles en faveur de l'inclusion sociale et de protection des personnes les plus fragiles, de soutien aux personnes en situation de handicap et de dépendances et d'égalité entre les femmes et les hommes. Ces politiques publiques sont en grande partie financées par la mission *Solidarité, insertion et égalité des chances* sur laquelle porte le présent avis. L'augmentation globale à périmètre constant des crédits alloués à la mission *Solidarité, insertion, égalité des chances* dans le projet de loi de finances pour 2025, qui s'élèvent à 30,37 milliards d'euros en autorisations d'engagement (AE) et en crédits de paiement (CP), témoigne de l'importance accordée aux politiques de solidarité en faveur des personnes les plus fragiles malgré le contexte de redressement des comptes publics.

La hausse des crédits reste majoritairement portée par le dynamisme des dépenses d'allocation aux adultes handicapés (AAH) alors que le nombre de bénéficiaires et le montant de l'allocation connaissent une forte augmentation en 2024. Les mesures de simplification, de déconjugalisation et favorisant le cumul de l'AAH avec une activité professionnelle contribuent également à cette progression.

L'amélioration que nous constatons est encourageante mais elle n'est pas encore suffisante. Malgré des avancées significatives, des progrès restent à faire pour garantir l'autonomie des personnes en situation de handicap au sein d'une société qui soit réellement inclusive.

Après le succès des jeux Paralympiques de 2024, qui ont permis de changer le regard de la société sur le handicap, il est nécessaire de poursuivre les efforts pour résorber les inégalités dans leur ensemble, y compris dans le monde du travail. Aussi, votre rapporteure propose, dans le cadre de l'examen pour avis de la mission *Solidarité, insertion, égalité des chances* du projet de loi de finances pour 2025, d'évaluer l'efficacité des politiques d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

« *L'objectif qui demeure le nôtre, c'est que l'environnement professionnel ordinaire de droit commun s'adapte aux personnes en situation de handicap, quel que soit leur handicap* » déclarait le Président de la République Emmanuel Macron, lors de la Conférence nationale du handicap (CNH) le 26 avril 2023. Depuis 2017, les politiques mises en œuvre par la majorité ont permis une baisse historique du taux de chômage des personnes en situation de handicap, passé de 17,6 % en 2017 à 12 % aujourd'hui. La loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi a confirmé les engagements pris à l'occasion de la dernière Conférence nationale du handicap en faveur d'une société et d'un monde du travail plus inclusif. À ce titre, elle a permis de mettre en place :

- le principe d’orientation professionnelle en milieu ordinaire en tant que droit universel ;

- l’inscription systématique en qualité de demandeur d’emploi auprès de France Travail de toute personne en situation de handicap en recherche d’emploi ou accompagnée par les missions locales ;

- la convergence des droits entre les travailleurs handicapés en milieu ordinaire et en établissement ou services d’accompagnement par le travail (Esat) ;

- la simplification et l’extension de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

En outre, les bénéficiaires de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés (BOETH) peuvent désormais bénéficier, sans démarche supplémentaire, des dispositifs suivants :

- la possibilité d’être recrutés par une entreprise adaptée ;

- le dispositif d’emploi accompagné ;

- le déplaçonnement de l’âge nécessaire pour être engagés en qualité d’apprenti ;

- la majoration de la rémunération pour les stagiaires en formation professionnelle ;

- l’accès aux établissements et services de réadaptation professionnelle.

Mais nous ne pouvons pas nous satisfaire du fait que le taux de chômage reste deux fois plus élevé pour les personnes en situation de handicap, que l’objectif d’emploi de 6 % de travailleurs handicapés ne soit toujours pas atteint et que persistent des discriminations à l’embauche.

La rapporteure formule plusieurs recommandations pour franchir une nouvelle étape en la matière, en accompagnant à la fois les travailleurs en situation de handicap mais également les entreprises, en particulier celles de taille petite et moyenne. Ces recommandations portent en particulier sur l’amélioration de la production et de l’accès aux données, le soutien qu’il convient d’apporter au secteur protégé, la poursuite de la simplification du parcours des usagers et l’amplification des politiques publiques visant à renforcer l’inclusion dans le milieu ordinaire.

PREMIÈRE PARTIE ANALYSE BUDGÉTAIRE

Les crédits alloués à la mission *Solidarité, insertion et égalité des chances* s'élèvent dans le projet de loi de finances (PLF) pour 2025 à **30,37 milliards d'euros en autorisations d'engagement (AE)** et à **30,37 milliards d'euros en crédits de paiement (CP)**.

Cette mission comporte trois programmes⁽¹⁾ :

- le programme 304 *Inclusion sociale et protection des personnes* ;
- le programme 157 *Handicap et dépendance* ;
- le programme 137 *Égalité entre les femmes et les hommes*.

Le PLF 2025 est marqué par un changement important de maquette puisque la mission perd le programme 124, *Conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales*, désormais absorbé par le programme 155 *Soutien des ministères sociaux*⁽²⁾. Il en résulte que, malgré la légère baisse apparente des crédits de la mission, ceux-ci sont en augmentation à périmètre constant.

LES CRÉDITS DE LA MISSION SOLIDARITÉ, INSERTION ET ÉGALITÉ DES CHANCES

(en euros)

	AE			CP		
	Ouverts en LFI 2024	Demandés en 2025	Variation 2025/2026	Ouverts en LFI 2024	Demandés en 2025	Variation 2025/2026
Programme 304 <i>Inclusion sociale et protection des personnes</i>	14 283 897 514	14 261 751 831	- 0,16 %	14 285 058 848	14 262 913 165	- 0,16 %
Programme 157 <i>Handicap et dépendance</i>	15 381 767 027	16 030 371 412	+ 4,22 %	15 381 767 027	16 025 571 412	+ 4,19 %
Programme 137 <i>Égalité entre les femmes et les hommes</i>	77 408 682	85 116 767	+ 9,96 %	77 408 682	85 116 767	+ 9,96 %
Total des crédits de la mission à périmètre constant	29 743 073 223	30 377 240 010	+ 2,13 %	29 744 235 157	30 373 601 344	+ 2,12 %
Programme 124 <i>Conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales</i>	636 141 993	0	- 100 %	732 870 190	0	- 100 %
Total des crédits de la mission	30 379 215 216	30 377 240 010	- 0,01 %	30 477 105 347	30 373 601 344	- 0,34 %

Source : projet annuel de performances de la mission Solidarité, insertion et égalité des chances annexé au projet de loi de finances pour 2025.

(1) Le directeur général de la cohésion sociale (DGCS) a la responsabilité des programmes 304, 157 et 137 tandis que la direction des finances, des achats et des services (DFAS) au sein du secrétariat général des ministères sociaux pilote le programme 124.

(2) L'ensemble des moyens de fonctionnement et de personnel des administrations en charge des politiques publiques du travail, de l'emploi, de la santé, de l'égalité et des solidarités est regroupé sur le programme 155 en 2025.

I. LES CRÉDITS DU PROGRAMME 304 *INCLUSION SOCIALE ET PROTECTION DES PERSONNES* SONT EN TRÈS LÉGÈRE BAISSÉ PAR RAPPORT À LA LOI DE FINANCES POUR 2024

A. PRÉSENTATION DES CRÉDITS ALLOUÉS AU PROGRAMME POUR 2025

LES CRÉDITS DU PROGRAMME 304

(en euros)

Programme 304 <i>Inclusion sociale et protection des personnes</i>	Ouverts en LFI 2024 (CP)	Demandés pour 2025 (CP)	Variation PLF 2025/ LFI 2024
Action 11 <i>Prime d'activité et autres dispositifs</i>	12 670 988 559	12 482 631 067	- 1,49 %
Action 13 <i>Ingénierie, outils de la gouvernance et expérimentations</i>	18 400 635	22 150 635	+ 20,38 %
Action 14 <i>Aide alimentaire</i>	144 525 485	157 350 604	+ 1,95 %
Action 15 <i>Qualification en travail social</i>	7 148 347	7 178 513	+ 0,42 %
Action 16 <i>Protection juridique des majeurs</i>	857 563 727	893 155 262	+ 4,15 %
Action 17 <i>Protection et accompagnement des enfants, des jeunes et des familles vulnérables</i>	344 047 540	418 855 182	+ 21,74 %
Action 18 <i>Aide à la vie familiale et sociale des anciens migrants dans leur pays d'origine (AVFS)</i>	674 555	1 158 764	+ 71,78 %
Action 21 <i>Allocations et dépenses d'aide sociale</i>	36 000 000	36 576 000	+ 1,60 %
Action 23 <i>Pacte des Solidarités</i>	205 710 000	253 857 138	+ 23,41 %
Total des crédits du programme 304	14 285 058 848	14 262 913 165	- 0,16 %

Source : projet annuel de performances de la mission Solidarité, insertion et égalité des chances annexé au projet de loi de finances pour 2025.

• Après une hausse conséquente de 10,1 % en 2023 et une reconduction des crédits en 2024, le programme 304 *Inclusion sociale et protection des personnes* voit cette année ses crédits baisser légèrement. Cette baisse globale traduit la diminution des crédits de l'action 11 tandis que l'ensemble des autres lignes du programme sont en augmentation.

Le programme 304 finance des dispositifs essentiels en matière d'inclusion sociale et de lutte contre la pauvreté à travers la prime d'activité, les dispositifs d'aide alimentaire, de protection juridique des majeurs ainsi que les actions de protection et d'accompagnement des enfants, des jeunes et des familles vulnérables. Le programme porte également l'essentiel des moyens alloués au Pacte des solidarités.

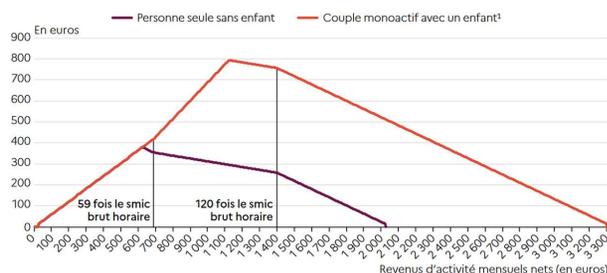
B. LA PRIME D'ACTIVITÉ ET LES AUTRES DISPOSITIFS DE SOUTIEN AUX PERSONNES À FAIBLES REVENUS

L'action 11 *Prime d'activité et autres dispositifs* comporte des crédits à hauteur de 12,48 milliards d'euros en AE et en CP. L'action représente à elle seule 87,5 % du total du programme 304.

● Instituée par la loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative au dialogue social, la prime d'activité a remplacé, depuis le 1^{er} janvier 2016, la prime pour l'emploi et le volet « activité » du revenu de solidarité active (RSA). Son objectif est double : inciter à l'exercice et la reprise d'une activité professionnelle et soutenir les ressources des travailleurs aux ressources modestes. Elle peut également être accordée aux élèves, aux étudiants et aux apprentis qui perçoivent des revenus supérieurs à 0,78 Smic net. Son montant varie en fonction des ressources du foyer et de sa composition. La prime d'activité a été profondément réformée en 2019 en réponse à la crise sociale des « gilets jaunes », dans le sens de sa revalorisation et de son ouverture à de nouveaux publics, ce qui s'est traduit par une augmentation conséquente du nombre de bénéficiaires, passés de 2,67 millions en 2016 à 4,79 millions en 2022 et 4,68 millions en 2023 ⁽¹⁾.

La prime d'activité se compose d'un **montant de base** calculé à partir de la composition du foyer et de ses ressources et d'une **bonification** pour les membres du foyer exerçant une activité professionnelle avec des revenus supérieurs à 0,5 Smic. Le montant forfaitaire de la prime d'activité est égal à 622,63 euros depuis le 1^{er} avril 2024 pour une personne seule sans enfant. Selon une étude conduite en 2024 par la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), pour une personne seule, sans autres ressources que ses revenus d'activité, le point de sortie de la prime d'activité se situe à 2 022 euros mensuels nets au 1^{er} avril 2024, soit 1,4 fois le Smic net à temps plein. Pour un couple avec un enfant dont un seul conjoint travaille, sans autres ressources que des revenus d'activité, le niveau de sortie du dispositif se situe à 3 299 euros nets, soit 2,4 fois le Smic.

MONTANT DE LA PRIME D'ACTIVITÉ AU 1^{ER} AVRIL 2024 SELON LE REVENU D'ACTIVITÉ D'UN FOYER AYANT POUR UNIQUES RESSOURCES DES REVENUS D'ACTIVITÉ



1. Couple monoactif : couple dont un seul membre déclare des revenus d'activité.

Source : Drees, « *Minima sociaux et prestations sociales* », édition 2024, p. 249.

Pour l'année 2025, le Gouvernement prévoit des crédits à hauteur de **10,305 milliards d'euros**, pour un nombre de bénéficiaires estimé à 4,57 millions de foyers. Comme chaque année, le montant de la prime d'activité sera valorisé au 1^{er} avril 2025 au niveau de l'inflation.

(1) Drees, « *Minimas sociaux et prestations sociales* », édition 2024, p. 255.

Les crédits prévus pour le financement de la prime d'activité permettent également de financer les frais de gestion des opérateurs en charge de son versement – soit la Caisse nationale des allocations familiales et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole.

Ce montant est en **légère baisse** par rapport à l'année précédente. Selon les informations fournies par le Gouvernement, la mise en œuvre de la solidarité à la source, qui constitue une avancée importante en matière d'accès aux droits, doit également permettre de réduire les indus. Le pré-remplissage des déclarations trimestrielles des ressources sera généralisé à partir de 2025.

L'action 11 finance également :

– les aides exceptionnelles de fin d'année dites « prime de Noël », pour un montant de 466,5 millions d'euros ;

– le RSA jeunes, ouvert depuis 2010 aux jeunes âgés de moins de 25 ans justifiant de deux ans d'activité en équivalent temps plein au cours des trois années précédant la demande, pour un montant de 3,3 millions d'euros ;

– le RSA recentralisé, pour un montant de 1,7 milliard d'euros. Sont concernés par cette recentralisation la Guyane, Mayotte et La Réunion⁽¹⁾. La Seine-Saint-Denis, les Pyrénées-Orientales et l'Ariège se sont portés volontaires pour expérimenter cette recentralisation⁽²⁾. Les crédits prévus dans ce cadre augmentent, selon les informations contenues dans le programme annuel de performances, de 147,6 millions d'euros.

C. DES CRÉDITS STABLES POUR L'INGÉNIERIE, LES OUTILS DE LA GOUVERNANCE ET LES EXPÉRIMENTATIONS

L'action 13 *Ingénierie, outils de la gouvernance et expérimentations* soutient les pratiques innovantes portées par le secteur associatif ainsi que par les services déconcentrés en matière de lutte contre la pauvreté. Pour 2024, les crédits demandés s'élèvent en AE et en CP à 22,15 millions d'euros, soit une légère hausse de 3,8 millions d'euros par rapport à la loi de finances initiale (LFI) pour 2024.

Cette action finance notamment les mesures de lutte contre la précarité menstruelle, les points conseil budget (PCB) ainsi que l'expérimentation « aide budget », mise en place en 2023 pour prévenir le surendettement et la précarité financière des ménages.

(1) Article 81 de la loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019.

(2) Article 771 de la loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020.

D. LA POURSUITE DES EFFORTS EN MATIÈRE DE SOUTIEN À L'AIDE ALIMENTAIRE

Les crédits de l'action 14 *Aide alimentaire* atteignent 147,35 millions d'euros, soit une légère hausse de 1,95 % par rapport à ceux prévus en LFI 2024. Il s'agit donc d'une stabilisation après plusieurs hausses ayant conduit à une forte augmentation des crédits prévus en matière d'aide alimentaire (augmentation des crédits de 106,7 % en 2023 et de 20,69 % en 2024).

Outre les crédits de l'action 14, l'aide alimentaire est également financée à travers les apports du Fonds social européen (FSE +), qui cofinance les marchés d'achat de denrées passés par FranceAgriMer. Au total, 727 millions d'euros sont prévus pour la période 2022-2027, dont 592 millions d'euros issus du FSE+, le reste correspondant à des crédits de l'action 14.

Concrètement, les crédits de l'action 14 servent à financer :

- la contribution de la France au FSE+ (22,3 millions d'euros) ;
- l'aide alimentaire au niveau national à travers le fonctionnement des têtes de réseau d'association et les achats de denrées des épiceries sociales (22,3 millions d'euros) ;
- l'aide alimentaire déconcentrée finançant les achats de denrées manquantes sur les territoires, ainsi que les actions de transport et de distribution (19,3 millions d'euros) ;
- enfin, le programme Mieux manger pour tous qui traduit l'ambition des pouvoirs publics de garantir à tous l'accès à une alimentation durable et de qualité (80 millions d'euros). Ce dernier fonctionne comme un fonds, avec d'une part un volet national visant à accroître la dimension qualitative de l'offre ainsi que les actions d'accompagnement, et, d'autre part, un volet local qui permettent notamment de couvrir des expérimentations de chèques alimentaires portées par les collectivités territoriales ainsi que les projets alimentaires territoriaux.

E. LA QUALIFICATION DU TRAVAIL SOCIAL

La formation des travailleurs sociaux, qui interviennent auprès des personnes en situation de fragilité, constitue un enjeu central face à la crise d'attractivité de ces métiers. Elle est aussi essentielle pour garantir l'efficacité des politiques publiques de lutte contre la pauvreté. L'action 15 représente 7,1 millions d'euros, des chiffres en légère augmentation par rapport à l'année précédente (+ 0,42 %). Ces crédits concourent au financement la certification professionnelle ainsi qu'à la qualification du travail social (développement de ressources pédagogiques, accompagnement des structures accueillant des stagiaires en formation, etc.). Cette action sert globalement l'objectif de développement des validations des acquis de l'expérience pour accroître le nombre de diplômés et répondre aux fortes attentes du secteur social.

F. LA PROTECTION JURIDIQUE DES MAJEURS

Les crédits de l'action 16 atteignent 893,155 millions d'euros en AE et en CP, soit une hausse de 4,15 % par rapport à la LFI 2024.

Prononcées par le juge des contentieux de la protection, les mesures de protection juridique des majeurs concernent les personnes qui ne sont pas en mesure de pourvoir à leurs intérêts en raison d'une altération de leurs facultés mentales ou corporelles de nature à empêcher l'expression de leur volonté. La personne chargée d'exécuter la mesure de protection est prioritairement un proche ; à défaut, la prise en charge de la personne protégée peut être confiée à un mandataire judiciaire à la protection des majeurs (MJPM). Le financement de la mesure de protection, lorsqu'elle n'est pas exercée par un membre de l'entourage, repose sur un système de prélèvement du revenu du majeur protégé et, le cas échéant, par un financement public porté par l'action 16 du programme 304. La hausse des crédits prévus résulte notamment d'une hausse prévisionnelle des mesures de protection prononcées.

G. LA PROTECTION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES ENFANTS, DES JEUNES ET DES FAMILLES VULNÉRABLES

Les crédits prévus pour l'action 17 *Protection et accompagnement des enfants, des jeunes et des familles vulnérables* atteignent 418,855 millions d'euros dans le cadre du PLF 2025, soit une hausse importante de 21,74 % par rapport à l'année précédente. Les crédits de l'action 17 permettent le financement de plusieurs dispositifs :

– 120 millions d'euros sont prévus pour le financement de la stratégie nationale de prévention et de protection de l'enfance, qui s'articule autour de trois axes : la protection maternelle et infantile, la protection de l'enfance et la prise en charge des enfants protégés en situation de handicap. L'objectif du Gouvernement est de poursuivre la démarche de contractualisation engagée avec les départements, dans le cadre des contrats départementaux de prévention et de protection de l'enfance ;

– 101 millions d'euros sont relatifs à la prise en charge des mineurs non accompagnés, ces crédits correspondent à des mesures de mise à l'abri, d'évaluation de la minorité et de l'aide sociale à l'enfance ;

– 192,6 millions d'euros sont destinés aux politiques de protection de l'enfance et de soutien à la parentalité. Cela comprend le plan 1 000 premiers jours (1,9 million d'euros), la coordination des unités d'accueil pédiatrique enfance en danger (Uaped), le financement d'un appel à projets dans le cadre du plan de lutte contre la prostitution des mineurs, des crédits reversés aux conseils départementaux pour prévenir les sorties « sèches » de l'aide sociale à l'enfance (50 millions d'euros), la participation au financement des mesures de revalorisation salariale intervenues dans le champ social depuis 2022 (34 millions d'euros) et l'accompagnement financier des communes dans le cadre de la mise en œuvre du service public de la petite enfance (86 millions d'euros) ;

– enfin, une subvention de 4,9 millions d’euros est prévue pour le groupement d’intérêt public « France Enfance protégée », constitué en 2023 conformément à l’article 36 de la loi n° 2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants.

H. L’AIDE À LA VIE FAMILIALE ET SOCIALE DES ANCIENS MIGRANTS DANS LEUR PAYS D’ORIGINE ET LES PRESTATIONS RÉSIDUELLES D’AIDE SOCIALE

L’action 18 *Aide à la vie familiale et sociale des anciens migrants dans leur pays d’origine* enregistre une hausse des crédits de 71,78 % par rapport à l’année précédente, pour un total de 1,1 million d’euros. Cette aide, versée mensuellement aux personnes concernées, vise à favoriser le rapprochement familial des travailleurs migrants âgés, notamment les « Chibanis », qui partagent leur temps entre leur pays d’origine et des foyers de travailleurs migrants ou résidences sociales en France.

Depuis la LFI 2022, le programme 304 compte une action *Allocations et dépenses d’aide sociale* qui résulte du transfert des crédits du programme 177 *Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables* et finance des prestations d’aide sociale qui relèvent de la compétence résiduelle de l’État, notamment les aides à destination des personnes sans domicile fixe âgées ou en situation de handicap. Les crédits sont reconduits pour l’année 2025 avec 36 millions d’euros.

I. LE PACTE DES SOLIDARITÉS

L’action 23 a été créée dans le cadre du projet de loi de finances pour 2024, en remplacement de l’action 19 dédiée à la Stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté. Ses crédits atteignent 253,857 millions d’euros en AE et en CP, soit une augmentation significative de 23,4 %.

Présenté au second semestre de l’année 2023, le Pacte des solidarités, dont la dimension est interministérielle, succède à la Stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté. Le Pacte comporte vingt-cinq mesures, organisées autour de quatre axes : la prévention de la pauvreté et la lutte contre les inégalités dès l’enfance ; la politique d’accès à l’emploi pour tous ; la lutte contre la grande exclusion en luttant notamment contre le non-recours ; l’organisation solidaire de la transition écologique. De ce fait, il mobilise des crédits de l’État sur plusieurs programmes budgétaires ⁽¹⁾ ainsi que les crédits de la sécurité sociale.

Pour l’année 2025, le Pacte des solidarités financera des mesures de contractualisation avec les collectivités territoriales (105 millions d’euros), des

(1) Outre les programmes 304, 157 et 124 de la présente mission, les mesures du Pacte des solidarités sont également financées par les programmes 102 et 103 de la mission Travail, emploi et administration des ministères sociaux, par le programme 177 Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables de la mission Cohésion des territoires et par le programme 174 Énergie, climat et après-mines de la mission Écologie, développement et mobilité durables.

mesures en faveur de la santé nutritionnelle des enfants, avec les petits déjeuners à l'école (18 millions d'euros) et la tarification sociale des cantines (71,9 millions d'euros), le fonds d'innovation pour la petite enfance (5 millions d'euros), le « Pass'colo » (11,5 millions d'euros), le plan territoires zéro non-recours et domiciliation (18,1 millions d'euros), la création d'un Institut national du travail social et la valorisation des démarches innovantes en travail social (1,5 million d'euros) et des mesures pour les territoires ultramarins (5 millions d'euros).

Le programme Mieux manger pour tous (80 millions d'euros) et la lutte contre la précarité menstruelle (7,9 millions d'euros), financés respectivement par les actions 13 et 14, font également partie du Pacte des solidarités.

II. LES CRÉDITS DU PROGRAMME 157 *HANDICAP ET DÉPENDANCE* CONNAISSENT UNE AUGMENTATION MODÉRÉE

A. PRÉSENTATION DES CRÉDITS ALLOUÉS AU PROGRAMME POUR 2025

LES CRÉDITS DU PROGRAMME 157

(en euros)

Programme 157 <i>Handicap et dépendance</i>	Ouverts en LFI 2024 (CP)	Demandés pour 2025 (CP)	Variation PLF 2024/LFI 2025
Action 12 <i>Allocations et aides en faveur des personnes handicapées</i>	15 316 997 783	15 959 845 308	+ 4,20 %
Action 13 <i>Pilotage du programme et animation des politiques inclusives</i>	64 769 244	65 726 104	+ 1,48 %
Total des crédits du programme 157	15 381 767 027	16 025 571 412	+ 4,19 %

Source : projet annuel de performances de la mission Solidarité, insertion et égalité des chances annexé au projet de loi de finances pour 2025.

Le programme 157 *Handicap et dépendance* vise à faciliter l'accès au droit commun pour les personnes en situation de handicap et les personnes âgées en perte d'autonomie en leur offrant des dispositifs adaptés à leurs besoins. Le programme finance essentiellement l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ainsi que les dispositifs d'accompagnement vers l'activité professionnelle. Des crédits sont également dédiés à la lutte contre la maltraitance des personnes âgées et des personnes en situation de handicap.

La sixième Conférence nationale du handicap (CNH), qui s'est tenue le 26 avril 2023, a confirmé la mobilisation du Gouvernement pour construire une société plus inclusive. La loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi doit permettre la mise en œuvre de nombreux engagements pris à cette occasion notamment :

– la pérennisation des expérimentations « entreprises adaptées de travail temporaires » (EATT) et « contrats à durée déterminée tremplin » ⁽¹⁾ ;

– la création d'un « sac à dos numérique » permettant de conserver les informations relatives aux aménagements dont a bénéficié la personne en situation de handicap tout au long de sa vie ⁽²⁾ ;

– l'orientation par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) vers le milieu protégé sur la base de préconisations établies par France Travail et les cap emploi ⁽³⁾.

Le niveau des crédits inscrits pour 2025 sur le programme 157 est en hausse par rapport à celui ouvert en LFI 2024 (+ 4,19 %) et s'élève à 16 milliards d'euros en autorisations d'engagement (AE) et en crédits de paiement (CP). Cette progression résulte principalement du dynamisme des dépenses relatives à l'AAH.

B. LA POURSUITE D'UNE POLITIQUE VOLONTARISTE EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

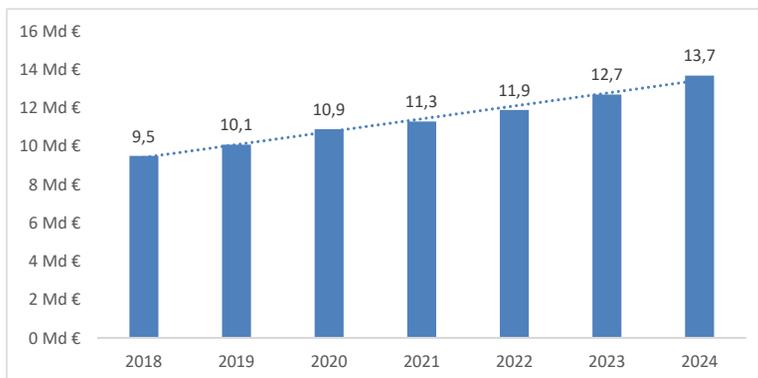
Les crédits du programme 157 *Handicap et dépendance* contribuent très majoritairement au soutien du revenu des personnes en situation de handicap par le financement de l'AAH, qui représente 90 % des dépenses du programme, soit 14,4 milliards d'euros. La hausse des crédits depuis la loi de finances pour 2017 s'élève à 58 %, soit 5,2 milliards d'euros.

(1) Article 10 de la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi.

(2) Article 11 de la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi.

(3) Cette disposition fait l'objet de conventions entre France Travail, les Cap emploi et les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) qui devront être conclues au plus tard le 1^{er} janvier 2027.

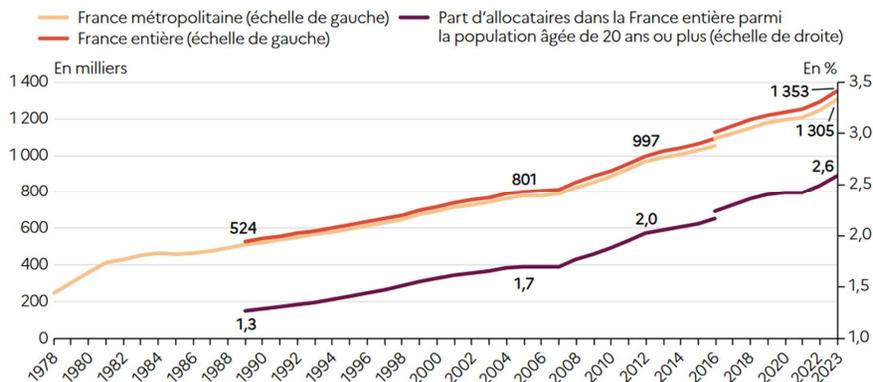
ÉVOLUTION DES DÉPENSES D'AAH DE 2018 À 2024 EN MILIARDS D'EUROS



Source : commission des affaires sociales, à partir des réponses de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) au questionnaire budgétaire.

• Cette progression s’explique principalement par un « effet volume » lié à l’augmentation tendancielle du nombre de bénéficiaires de l’AAH liée notamment au vieillissement de la population, à la meilleure reconnaissance administrative du handicap ainsi que par l’assouplissement des conditions permettant de bénéficier de l’AAH ⁽¹⁾. Ainsi, le nombre de bénéficiaires de l’AAH a augmenté de 4,5 % en 2023, atteignant 1,3 million de bénéficiaires ⁽²⁾.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DE L’AAH



Note : Il y a une rupture de série en 2016.

Source : Drees, « Minimas sociaux et prestations sociales », édition 2024, p. 230.

(1) Notamment la fin de l’obligation pour les bénéficiaires de l’AAH qui présentent un taux d’incapacité supérieur ou égal à 80 % de liquider préalablement l’allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) lorsqu’ils atteignent l’âge légal de la retraite à compter du 1^{er} janvier 2017.

(2) Drees, « Minimas sociaux et prestations sociales », édition 2024, p. 231.

● Par ailleurs, la hausse des crédits est également liée à un « effet prix », l'AAH ayant fait l'objet de plusieurs revalorisations, exceptionnelles ou légales ⁽¹⁾, depuis 2017. Le montant maximum de l'AAH s'établit ainsi à 1 016,05 euros par mois pour une personne sans enfant depuis la revalorisation légale de 4,6 % au 1^{er} avril 2024 ⁽²⁾, contre 819 euros en octobre 2018.

MONTANT MAXIMAL DE L'ALLOCATION AUX ADULTES HANDICAPÉS AU 1^{ER} AVRIL (2018-2024, EN EUROS)



Note : En 2019, le montant de l'AAH est au 1^{er} novembre.

Source : commission des affaires sociales, à partir des chiffres de Drees, « Minimas sociaux et prestations sociales » de 2018 à 2024.

● Enfin, en sus des mesures de simplification de l'AAH mises en œuvre précédemment ⁽³⁾ et de la déconjugalisation de cette allocation ⁽⁴⁾, plusieurs dispositions visent à favoriser le cumul de l'AAH et d'une activité professionnelle :

– depuis le 1^{er} janvier 2023, les bénéficiaires de l'AAH peuvent travailler simultanément à temps partiel en établissements ou services d'accompagnement par le travail (Esat) et en milieu ordinaire ⁽⁵⁾. Le calcul de l'AAH est adapté de telle sorte que les ressources globales soient plus élevées que celles qu'elles percevraient si elles ne travaillaient qu'en Esat ⁽⁶⁾ ;

(1) Article L. 821-8-1 du code de la sécurité sociale.

(2) Décret n° 2024-397 du 29 avril 2024 portant revalorisation de l'allocation aux adultes handicapés.

(3) Notamment la fusion des deux dispositifs complémentaires à l'AAH, le complément de ressources et la majoration pour la vie autonomie et l'attribution sans limitation de durée de l'AAH aux personnes présentant un taux d'incapacité permanent égal ou supérieur à 80 %.

(4) Article 10 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

(5) Article 136 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale.

(6) Décret n° 2022-1614 du 22 décembre 2022 relatif au calcul de l'allocation aux adultes handicapés en cas d'activité simultanée et à temps partiel en milieu ordinaire et dans un établissement et service d'aide par le travail.

– à partir du 1^{er} décembre 2024 ⁽¹⁾, les travailleurs en situation de handicap pourront continuer à bénéficier de l’AAH 1 s’ils poursuivent une activité professionnelle après l’âge légal de départ en retraite ⁽²⁾.

L’impact financier de la déconjugalisation de l’AAH

L’article 10 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat a déconjugalisé le calcul de l’AAH. Ainsi, depuis le 1^{er} octobre 2023, les ressources du conjoint sont exclues de la base de ressources utilisée pour le calcul de son montant. Pour les personnes déjà bénéficiaires de cette prestation, l’AAH n’est déconjugalisée que si cette modalité de calcul les avantage.

La Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) a évalué en juin 2024 l’impact de cette mesure à 45 millions d’euros en 2023, 280 millions d’euros en 2024 et 300 millions d’euros en 2025.

Source : réponses de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) au questionnaire budgétaire.

C. LE SOUTIEN À L’INSERTION DANS L’EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LE MILIEU ORDINAIRE ET DANS LE MILIEU PROTÉGÉ

• Afin de renforcer l’employabilité et l’insertion dans l’emploi des personnes en situation de handicap, le programme 157 finance deux dispositifs d’accompagnement vers l’activité professionnelle :

– l’aide au poste versée par l’État aux Esat au titre de la garantie de rémunération des travailleurs handicapés (GRTH), qui bénéficie à 120 000 travailleurs handicapés, à hauteur de 1,6 milliard d’euros ;

– les dispositifs d’emploi accompagnés pour les travailleurs en situation de handicap pour leur insertion en milieu ordinaire, à hauteur de 38,7 millions d’euros.

• Dans la continuité des trois dernières lois de finances pour 2022, 2023 et 2024, le PLF 2025 poursuit son action d’accompagnement de l’évolution des Esat à travers la mise en œuvre du plan de transformation des Esat. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2023 ⁽³⁾ :

– un travailleur en situation de handicap peut cumuler une activité en Esat et une activité à temps partiel en milieu ordinaire ;

(1) Article 254 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024.

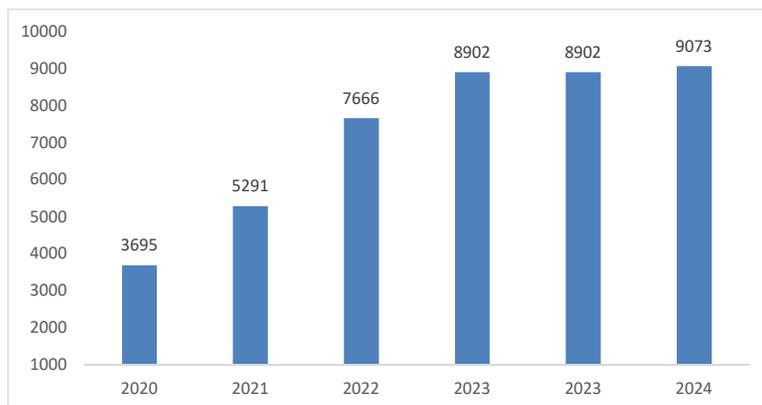
(2) En vertu de l’article L. 821-1 du code de la sécurité sociale, l’AAH 1 est versée aux personnes en situation de handicap dont le taux d’incapacité est égal ou supérieur à 80 %.

(3) En application de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l’action publique locale.

– le travailleur handicapé quittant définitivement un Esat pour rejoindre le milieu ordinaire bénéficie d'un parcours renforcé en emploi à caractère médico-social. Mené par un professionnel de l'Esat, il permet de faciliter les transitions vers le milieu ordinaire tout en garantissant au travailleur handicapé un droit au retour en Esat en cas de rupture de son contrat de travail.

● La loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi ⁽¹⁾ simplifie également le dispositif d'emploi accompagné ⁽²⁾. En 2025, l'enveloppe dédiée à l'emploi accompagné est stable et bénéficie de 38,7 millions d'euros, dont 15,7 millions issus de la participation du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). Le maintien du même niveau de financement entre 2024 et 2025 vise à poursuivre le déploiement des plateformes départementales d'emploi accompagné afin d'atteindre l'objectif de 30 000 personnes accompagnées d'ici 2027, fixé par la Conférence nationale du handicap (CNH) du 26 avril 2023, contre 9 073 personnes au 31 mars 2024 ⁽³⁾.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DU DISPOSITIF D'EMPLOI ACCOMPAGNÉ DEPUIS 2018



Note : Les données sont à fin décembre sauf pour l'année 2024 à fin mars.

Source : commission des affaires sociales, à partir des données de Agefiph, « Emploi et chômage des personnes handicapées », 2023.

(1) Article 10 de la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi.

(2) Voir infra.

(3) Réponses au questionnaire budgétaire.

D. LA POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA MALTRAITANCE ET DE PROMOTION DE LA BIENTRAITANCE

La politique de prévention et de lutte contre la maltraitance des personnes en situation de vulnérabilité, du fait de leur âge ou de leur handicap, est également un élément constitutif du soutien à l'autonomie et de la protection des personnes dont l'État est garant. À la suite des États généraux des maltraitements lancés en mars 2023, le Gouvernement a présenté une stratégie nationale de lutte contre la maltraitance (2024-2027) prévoyant :

- la création dans chaque département de « cellules de lutte contre les maltraitements » afin de centraliser le recueil et le suivi des signalements ⁽¹⁾ ;
- la mise en place d'une plateforme nationale téléphonique et multicanale de lutte contre les maltraitements en lien avec les nouvelles cellules départementales ;
- le développement d'un système d'information national unique dédié.

Les crédits alloués à cette politique sont en hausse, passant de 2,1 millions d'euros en AE et CP au projet de loi de finances pour 2024 à 8,3 millions d'euros en AE et 3,5 millions d'euros en CP dans le cadre du PLF 2025. Cette progression finance la mise en place de la plateforme nationale téléphonique et multicanale de lutte contre les maltraitements qui remplace, à la suite d'un nouveau marché public, le service téléphonique national géré par la Fédération 3977. Les centres de proximité du réseau « 3977 » au niveau déconcentré voient quant à eux leurs missions évoluer pour inclure des actions de formation et de sensibilisation à la lutte contre les maltraitements.

Le numéro « 3977 »

Géré par la Fédération 3977, le numéro « 3977 » est dédié aux victimes et aux témoins de maltraitements envers les personnes âgées et celles en situation de handicap. Accessible sept jours sur sept, ses appels sont confidentiels.

En 2023, près de 58 000 appels ont été passés au « 3977 » soit une hausse de 52 % par rapport à 2021 mais une baisse de 30 % par rapport à 2022, année marquée par une recrudescence des signalements à la suite du scandale Orpea. La majorité des signalements concerne des personnes âgées (75 %) vivant à domicile (67 %), principalement pour des négligences involontaires et volontaires ainsi que des maltraitements psychologiques, physiques ou financiers.

À la suite d'une procédure de marché public conduite en 2024, la plateforme nationale multicanale succédera au service actuellement géré par la Fédération 3977.

Source : Réponse au questionnaire budgétaire.

(1) Article 13 de la loi n° 2024-317 du 8 avril 2024 portant mesures pour bâtir la société du bien-vieillir et de l'autonomie.

III. LES CRÉDITS DU PROGRAMME 137 ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES FONT L'OBJET D'UNE HAUSSE SIGNIFICATIVE

A. PRÉSENTATION DES CRÉDITS ALLOUÉS AU PROGRAMME POUR 2025

LES CRÉDITS DU PROGRAMME 137

(en euros)

Programme 137 <i>Égalité entre les femmes et les hommes</i>	Ouverts en LFI 2024 (AE = CP)	Demandés pour 2025 (AE = CP)	Variation PLF 2025 /LFI 2024
Action 23 <i>Soutien du programme égalité entre les femmes et les hommes</i>	1 484 357	1 484 357	0 %
Action 24 <i>Accès aux droits et égalité professionnelle</i>	24 819 421	24 819 421	0 %
Action 25 <i>Prévention et lutte contre les violences et la prostitution</i>	38 076 357	38 372 357	+ 0,78 %
Action 26 <i>Aide universelle d'urgence pour les personnes victimes de violences conjugales</i>	13 028 547	20 440 632	+ 56,89 %
Total des crédits du programme 137	77 408 682	85 116 767	+ 9,96 %

Source : projet annuel de performances de la mission Solidarité, insertion et égalité des chances annexé au projet de loi de finances pour 2025.

● Le programme 137 *Égalité entre les femmes et les hommes* finance les actions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique, politique et sociale, à la promotion des droits ainsi qu'à la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes. Il sert ainsi à la bonne mise en œuvre du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027, construit sur trois piliers :

- la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes ;
- l'égalité professionnelle et l'autonomie des femmes ;
- l'accès aux droits, y compris dans le domaine de la santé, et la diffusion de la culture de l'égalité.

● Au cours des cinq dernières années, les moyens alloués au programme 137 ont plus que doublé, passant de 30 millions d'euros en 2020 à 77 millions d'euros en 2024. Le PLF 2025 prévoit 85,1 millions d'euros, soit une hausse de 7,7 millions d'euros en AE et en CP par rapport à 2024 (progression de près de 10 %). Cette augmentation traduit principalement le financement supplémentaire prévu pour l'aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales (AUVVC).

B. UNE STABILISATION DES CRÉDITS AFFÉRENTS À L'ACCÈS AUX DROITS ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

• Le budget alloué à l'action 23 *Soutien du programme égalité entre les femmes et les hommes* est maintenu en 2025, avec un montant de 1,5 million d'euros en AE et en CP. Ces fonds sont destinés à soutenir des actions d'information institutionnelle et de sensibilisation des publics menées par l'État ou par des associations partenaires pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

• L'action 24 *Accès aux droits et égalité professionnelle* est dotée pour l'année 2025 d'une enveloppe de 24,81 millions d'euros en AE et en CP, soit un montant identique à celui de l'année précédente.

Les financements inscrits au titre de l'action 24 soutiennent les associations et les projets visant à garantir l'accès aux droits, pour un montant global estimé dans le projet annuel de performances à 13,5 millions d'euros. Ces crédits permettent notamment de financer les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF). En 2023, il existe 2 598 permanences, dont 615 situées dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville et en zone rurale. L'enveloppe consacrée à ce dispositif (7,1 millions d'euros en 2023, 6,8 millions d'euros en 2024) est reconduite à l'identique par le PLF 2025.

L'enveloppe prévue pour les espaces de vie affective, relationnelle et sexuelle (Evars) est de 5 millions d'euros en AE et en CP (contre 4 millions d'euros en 2024). Cette hausse des crédits doit permettre de renforcer les moyens des Evars, en mettant l'accent sur l'augmentation des interventions en milieu scolaire pour l'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle. On compte aujourd'hui 151 Evars agréés, et huit en cours de préfiguration. Chaque année, près de 160 000 personnes y sont reçues. Plus de 15 000 entretiens pré ou post-interruption volontaire de grossesse (IVG) sont réalisés. 175 000 élèves et étudiants bénéficient d'interventions sur la vie affective, relationnelle et sexuelle ⁽¹⁾.

En outre, une partie des crédits de l'action 24 est affectée au soutien d'actions ponctuelles et partenariales pour défendre la place des femmes et lutter contre les violences sexuelles et sexistes, en particulier dans les domaines de la culture et du sport.

Aux côtés de l'accès aux droits, l'égalité professionnelle et la promotion de l'entrepreneuriat féminin constituent le deuxième pilier de l'action 24 avec une enveloppe de 11,3 millions d'euros pour la deuxième année consécutive et concentre au total 4 millions d'euros en AE et en CP. En 2023, 40 % des nouvelles entreprises ont été fondées par des femmes, contre 25 % en 2018. Le renouvellement de l'accord-cadre entre l'État et Bpifrance prévu pour 2025 doit permettre de nouveaux plans d'action régionaux en faveur de l'entrepreneuriat des femmes (Paref). Dans les dix régions ayant signé un Paref entre 2021 et 2023, 78 957 femmes ont bénéficié d'un accompagnement, pour un budget total de

(1) D'après le projet annuel de performances 2025 du programme 137.

3,6 millions d’euros (dont 1 million d’euros issus du programme 137). En matière d’égalité professionnelle, les crédits de l’action 14 soutiennent également des projets innovants (2,9 millions d’euros) et des partenariats territoriaux (0,8 million d’euros) en faveur d’une culture de l’égalité et de prévention des stéréotypes sexistes et sexuels.

Enfin, 2,6 millions d’euros en AE et en CP sont prévus pour l’accompagnement et l’insertion professionnelle des femmes les plus éloignées de l’emploi. Cette initiative contribuera ainsi à la pérennisation des dispositifs instaurés en 2022, notamment le renforcement des mesures d’insertion et d’égalité économique et professionnelle *via* les bureaux d’accompagnement individualisé vers l’emploi (BAIE) ou les services portés par les CIDFF. Fin 2023, sur les 98 CIDFF, 83 disposaient d’un service emploi, contre 75 en 2022. Près de 10 000 femmes ont été accompagnées, dont 35 % en quartier politique de la ville et 19,4 % des femmes reçues étaient des victimes de violences ⁽¹⁾. Comme l’indique le projet annuel de performances, l’objectif pour 2025 sera d’optimiser les outils et modalités d’intervention, de renforcer la formation des intervenants, de soutenir et d’optimiser le maillage territorial.

C. DES MOYENS CROISSANTS POUR LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

La lutte contre les violences faites aux femmes a été érigée au rang de priorité nationale par le Président de la République. L’action 25 est la traduction budgétaire de ces engagements. Elle finance les actions relatives à la prévention et la lutte contre les violences et la prostitution. Depuis la loi de finances initiale pour l’année 2024, une nouvelle action 26 *Aide universelle d’urgence pour les personnes victimes de violences conjugales* porte le financement d’un dispositif de prise en charge des femmes victimes de violences. Par rapport à 2024, les crédits de l’action 25 sont stables (38,3 millions d’euros en AE et CP), tandis que ceux de l’action 26 augmentent de 56 %, pour atteindre 20,4 millions d’euros en AE et en CP.

L’action 25 finance plusieurs dispositifs centraux des politiques publiques de lutte contre les violences faites aux femmes, dont :

– les dispositifs d’accueil et d’aide à la mobilité pour mettre en sécurité les victimes ;

– le soutien au réseau des lieux d’écoute, d’accueil et d’orientation (5,9 millions d’euros) et des accueils de jour (3,6 millions) ;

– la poursuite du développement des dispositifs d’« aller vers » en direction de femmes en situation de vulnérabilité ou d’isolement. Actuellement, 61 dispositifs sont déployés dans treize régions, dont 32 dispositifs mobiles (vans itinérants) et 29 permanences fixes délocalisées dans des centres commerciaux ou dans d’autres

(1) Réponses au questionnaire budgétaire.

lieux de proximité comme les mairies ou les maisons France services. Le plan interministériel prévoit de doter chaque département d'au moins un dispositif d'aller vers d'ici 2027 ;

– le financement de la plateforme téléphonique 3919 d'écoute, d'information et d'orientation à destination des victimes de violences, accessible vingt-quatre heures sur vingt-quatre et sept jours sur sept depuis 2021. Une nouvelle convention pluriannuelle d'objectifs (2024-2026) a été conclue avec le gestionnaire de la plateforme téléphonique. Le soutien financier de l'État est passé de 4,7 millions d'euros en 2023 à 5,3 millions d'euros en 2024. Ce montant est reconduit dans le cadre du PLF 2025. Le renfort d'équipe amorcé en 2022 s'est poursuivi en 2023 et 2024, avec 17,4 équivalents temps plein supplémentaires ⁽¹⁾.

Les appels au 3919

Le 3919 propose deux niveaux de réponse :

– le pré-accueil qui assure un premier niveau de réponse pour accueillir les appelants du 3919, les orienter et le cas échéant faire le lien vers l'association partenaire compétente. En 2023, les effectifs en charge du pré-accueil s'élèvent à neuf personnes ;

– le service historique, à savoir le service d'écoute spécialisé « Violences conjugales », qui offre un deuxième niveau de réponse pour lesquels les appels durent une vingtaine de minutes en moyenne. L'écoute est assurée par 48 écoutantes, soit 32 en équipe de jour et 16 en équipe de nuit.

En 2023, le 3919 a pris en charge 97 394 appels sur 112 593 appels traitables, soit un taux de réponse de 86,5 % (contre 75,8 % en 2022 et 61,9 % en 2021).

Bien qu'en augmentation, le nombre d'appels en provenance des territoires ultramarins reste faible, avec 1 255 appels reçus en 2023, contre 930 en 2020.

Les victimes en situation de handicap représentent 1 819 appels, un chiffre en augmentation de 38 % par rapport à 2022. Le 3919 est accessible aux personnes sourdes et malentendantes.

Ces chiffres reflètent une stabilisation des appels reçus, après plusieurs années marquées par une forte augmentation du nombre d'appels consécutive au Grenelle de lutte contre les violences conjugales, aux périodes de confinement puis à l'ouverture de la ligne vingt-quatre heures sur vingt-quatre (en 2021).

En 2023, 74 % des appels ont pour motif des « violences faites aux femmes » dont 92,9 % pour des motifs de « violences conjugales », 8 % pour « violences sexuelles » et 1 % pour « harcèlement sexuel au travail ». 9 % des appels concernent d'autres situations de violences, 3,8 % des demandes d'informations et renseignements et 11,8 % des appels parasites.

Source : réponse au questionnaire budgétaire.

(1) D'après les réponses au questionnaire budgétaire.

- L'action 25 finance également les mesures visant à lutter contre la prostitution, qui s'inscrivent dans le cadre de la nouvelle stratégie nationale de lutte contre le système prostitutionnel et l'exploitation sexuelle, annoncée le 2 mai 2024.

Le nombre de parcours de sortie de la prostitution (PSP) accordés progresse, avec 845 personnes en PSP au 31 décembre 2023, soit une hausse de 31 % par rapport à fin 2022 (contre 29 personnes en 2017). Parmi les bénéficiaires, on compte 820 femmes et 25 hommes ou personnes transgenres. Ces parcours de sortie de la prostitution sont financés par le biais de conventions pluriannuelles et des fonds de l'Agence de gestion et de recouvrement des avoirs saisis et confisqués (Agrasc). En 2024, un appel à projets régional de 1,8 million d'euros financé par l'Agrasc soutient 33 projets associatifs.

Le budget 2025 prévoit 2,1 millions d'euros pour le financement de l'allocation financière d'insertion sociale et professionnelle (Afis) ⁽¹⁾, versée dans le cadre des parcours de sortie de la prostitution aux personnes. Depuis décembre 2017, 1 342 personnes ont bénéficié de cette aide. En 2023, 672 personnes ont reçu au moins un paiement au cours de l'année, soit une augmentation de 26 % du nombre de bénéficiaires par rapport à 2022.

Le financement apporté aux associations accompagnant les personnes en situation de prostitution, *via* des actions de rencontres, d'accueil et de prise en charge est reconduit pour 2025.

- L'action 26 comporte les crédits relatifs à l'aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales, créée par la loi n° 2023-140 du 28 février 2023 et destinée aux personnes victimes de violences commises par leur conjoint. L'objectif est de les aider à quitter rapidement leur domicile, de se mettre à l'abri et de faire face à leurs dépenses immédiates. Cette aide, versée par la caisse d'allocations familiales ⁽²⁾ dont dépend la personne, est accordée dans un délai de trois à cinq jours ouvrés. Elle peut se présenter sous forme de prêt sans intérêt ou de subvention non remboursable, en fonction de la situation financière et sociale de la personne ainsi que du nombre d'enfants à charge. L'auteur de violences peut être condamné à rembourser ce prêt dans le cadre d'une peine complémentaire.

Selon les informations données dans le projet annuel de performances, entre décembre 2023 et juillet 2024, plus de 26 000 personnes ont bénéficié de ce dispositif, dont 99,2 % sous forme d'aide non remboursable et 0,8 % sous forme de prêt. L'enveloppe budgétaire qui lui est consacrée en 2025 sera portée à 20,4 millions d'euros, soit une augmentation de 7,4 millions d'euros par rapport à 2024.

(1) Cette allocation est versée aux personnes s'engageant dans le parcours de sortie de la prostitution et ne pouvant prétendre au bénéfice des minima sociaux. Elle est gérée par la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole pour le compte de l'État.

(2) Ou le cas échéant la mutualité sociale agricole (MSA).

SECONDE PARTIE

ANALYSE THÉMATIQUE : L'INSERTION DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les jeux Paralympiques de 2024 ont permis un changement profond dans le regard que la société porte sur les personnes en situation de handicap. Il s'agit désormais de poursuivre dans cette voie pour déconstruire les stéréotypes et garantir une société pleinement inclusive. L'emploi des personnes en situation de handicap constitue à ce titre un enjeu majeur. Depuis 2017, on observe une baisse historique du taux de chômage des personnes en situation de handicap, passé de 17,6 % en 2017 à 12 % en 2024 ⁽¹⁾. Ces chiffres sont le fruit des améliorations globales observées sur le marché du travail, mais également le résultat des politiques publiques conduites en la matière.

Malgré ces améliorations, les embûches sur le chemin de l'inclusion du marché du travail sont encore nombreuses. Le taux de chômage reste deux fois plus élevé pour les personnes en situation de handicap. L'obligation d'emploi de 6 % instaurée par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées reste loin d'être atteinte et les discriminations à l'embauche demeurent. La rapporteure formule plusieurs recommandations pour renforcer l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

I. DES AVANCÉES SIGNIFICATIVES MAIS DES EFFORTS NÉCESSAIRES POUR UNE INCLUSION PROFESSIONNELLE RENFORCÉE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

A. UN TAUX DE CHÔMAGE SIGNIFICATIVEMENT RÉDUIT CES DERNIÈRES ANNÉES, QUI RESTE TOUTEFOIS PRÈS DE DEUX FOIS PLUS ÉLEVÉ QUE CELUI DE LA POPULATION ACTIVE GÉNÉRALE

1. Une population hétérogène, difficile à dénombrer, répartie entre le milieu ordinaire et le milieu protégé

La part de travailleurs en situation de handicap est difficile à dénombrer. Selon la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) en 2021, le nombre de personnes de plus de 15 ans en situation de handicap en France varie entre **2,6 millions et 7,6 millions**, selon les définitions retenues ⁽²⁾. Pour les travailleurs en situation de handicap, les chiffres varient en fonction des critères utilisés :

(1) Dares, « Le taux de chômage des personnes reconnues handicapées recule nettement entre 2015 et 2022 », n° 55, octobre 2022, p. 2.

(2) Drees, « Le handicap en chiffres », 2023, p. 8.

– le premier critère est celui de la reconnaissance administrative. **1,1 million** de travailleurs bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). Ce chiffre atteint **2,9 millions** en prenant en compte l'ensemble des reconnaissances administratives du handicap notamment pour la perte d'autonomie ⁽¹⁾. Un tel indicateur ne permet pas cependant pas de bénéficier d'une vision exhaustive puisque de nombreux travailleurs en situation de handicap ne bénéficient pas de cette reconnaissance administrative notamment en raison du **non-recours** à ces dispositifs ⁽²⁾.

– l'autre approche consiste à mesurer le nombre de travailleurs sur la base d'enquêtes en population générale. Dans le cadre de son enquête « Emploi 2022 », l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) estime à **3,4 millions** le nombre de travailleurs limités par une forme de handicap ou de problème de santé durable ⁽³⁾.

Les travailleurs en situation de handicap se répartissent en France entre le **milieu dit ordinaire** dans les administrations publiques, le secteur privé et les entreprises adaptées ⁽⁴⁾ et le **milieu protégé**, qui comprend notamment les établissements et services d'accompagnement par le travail (Esat).

(1) Drees, op. cit., p. 62.

(2) Bouchet, Célia et al., « Une ambivalente reconnaissance : la réception de la “reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé” », *Droit et société*, n° 113, 2023. pp. 111-129.

(3) Insee, « *Emploi, chômage, revenus du travail* », 2023, p. 135.

(4) *Les entreprises adaptées relèvent bien du milieu ordinaire depuis la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.*

Les établissements et services d'accompagnement par le travail et les entreprises adaptées

Les entreprises adaptées remplacent depuis 2005 les ateliers protégés ⁽¹⁾. Elles accueillent au moins 55 % de travailleurs en situation de handicap au sein de leurs effectifs ⁽²⁾. Elles peuvent être constituées par des collectivités territoriales et des organismes publics ou privés, sous réserve de la signature d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens avec l'État. Les entreprises adaptées perçoivent des subventions salariales modulées par tranche d'âge des salariés.

Les établissements et services d'accompagnement par le travail (Esat) ont remplacé en 2005 ⁽³⁾ les centres d'aide par le travail ⁽⁴⁾. Les Esat ont pour mission d'offrir des possibilités d'activités professionnelles ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser l'épanouissement personnel et social des personnes accompagnées. Ils accueillent majoritairement des personnes porteuses de handicaps intellectuels et psychiques ⁽⁵⁾. Les Esat sont des établissements médico-sociaux financés par l'État dans le cadre de l'aide au poste ⁽⁶⁾. Les travailleurs en Esat sont donc des usagers d'établissements médico-sociaux qui ne relèvent pas du code du travail.

2. Un modèle français d'insertion dans l'emploi fondé sur le paradigme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et sur la lutte contre les discriminations

Le modèle français d'insertion des personnes en situation de handicap dans l'emploi repose sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). À ce titre, le handicap est considéré comme un désavantage pour l'accès à l'emploi, compensé par une obligation pour les entreprises privées et les administrations publiques d'embaucher un certain nombre de travailleurs en situation de handicap. Cette logique de « quotas » constitue un héritage historique ayant contribué à favoriser leur insertion dans l'emploi ⁽⁷⁾. L'article L. 5212-2 du code du travail prévoit ainsi que tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi « *dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés* ». Sont notamment concernées les catégories visées à l'article L. 5212-13 du code du travail. Lorsque cette obligation n'est pas respectée, les employeurs sont tenus de verser une contribution, reversée au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et à l'Association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

(1) Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et liens vers les décrets d'application. Voir également l'article L. 5213-13 du code du travail.

(2) Article D. 5213-63 du code du travail.

(3) Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et liens vers les décrets d'application.

(4) Articles L. 344-2 à L. 344-2-10 du code de l'action sociale et des familles.

(5) Boudinet, Mathéa, « Sortir d'Esat ? Les travailleurs handicapés en milieu protégé face à l'insertion en milieu ordinaire de travail », Formation Emploi, n° 154, 2021/2, pp. 137-156.

(6) Article R. 243-6 du code de l'action sociale et des familles.

(7) Chareyron, Sylvain et al., « Impacts of quota policy and employer obligation to adapt workstations on discrimination against people with disabilities : lessons from an experiment », TEPP, n° 17, 2022, pp. 1-46.

L'Agefiph et le FIPHFP

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) est un établissement public national placé sous la tutelle des ministres chargés des personnes handicapées, de la fonction publique et du budget⁽¹⁾. Créé par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et mis en place fin 2006, il finance les actions de recrutement, de maintien dans l'emploi et de formation des personnes en situation de handicap dans les trois versants de la fonction publique. Les actions du FIPHFP sont ponctuelles ou mises en œuvre par l'intermédiaire de conventions pluriannuelles avec les employeurs et dans le cadre de partenariats nationaux.

L'Association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) est une association paritaire créée par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Elle finance des actions visant à favoriser l'insertion et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé. Elle accompagne à la fois les entreprises et les personnes en situation de handicap.

La lutte contre les discriminations et l'égalité de traitement constitue le deuxième pilier du « modèle français »⁽²⁾, à travers le principe d'**aménagement raisonnable** défini par l'article 5 de la directive 2000/78 du 27 novembre 2000 comme des mesures appropriées « *pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée* ». En droit du travail, le principe d'aménagement raisonnable est rattaché à l'interdiction de toute forme de discrimination directe et indirecte⁽³⁾. Ce principe reste toutefois trop méconnu des employeurs et conditionné par une demande du travailleur ou par une reconnaissance administrative⁽⁴⁾.

3. L'augmentation progressive mais contrastée du taux d'emploi des personnes en situation de handicap depuis 1987

D'une part, les **demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)** ont augmenté de 280 000 en 2007 à 610 000 en 2017 selon l'Inspection générale des affaires sociales (Igas)⁽⁵⁾. Ce chiffre doit être examiné au regard de l'évolution du nombre de reconnaissances administratives du handicap, qui ont doublé, passant de 1,3 million de personnes en 2002 à 2,8 millions en 2017⁽⁶⁾.

(1) Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

(2) On distingue classiquement le modèle français fondé sur une logique de quotas du modèle anglo-saxon fondé sur la lutte contre les discriminations et du modèle nordique fondé sur l'inclusion en milieu ordinaire. Voir Igas, « Handicap et emploi », 2019-2020, pp. 28-30.

(3) Article L. 1132-1 du code du travail.

(4) Défenseur des droits, « Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable », décembre 2017, p. 3.

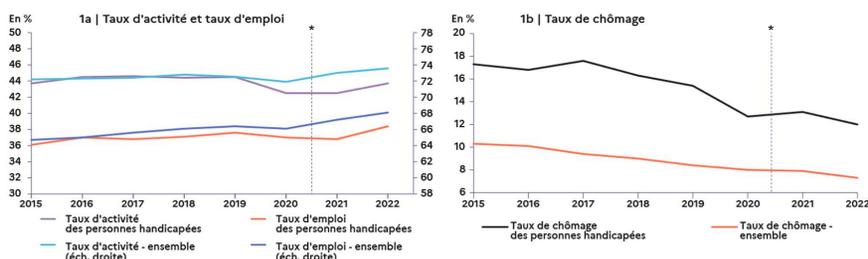
(5) Igas, Handicaps et emploi, 2019-2020, p. 40.

(6) Ibid.

Le vieillissement de la population et la hausse de la prévalence des maladies chroniques devraient confirmer cette tendance à l’avenir.

D’autre part, le taux d’emploi des personnes en situation de handicap a augmenté depuis 2015 tandis que le **taux de chômage** a fortement chuté passant de près de **18 % en 2015 à 12 % aujourd’hui** ⁽¹⁾.

ÉVOLUTION DE LA SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DES PERSONNES RECONNUES EN SITUATION DE HANDICAP ENTRE 2015 ET 2022



Note : La refonte de la méthodologie de l’enquête emploi par l’Insee en 2021 a entraîné une rétropolation des données avant 2021.

Source : Dares, « Le taux de chômage des personnes reconnues handicapées recule nettement entre 2015 et 2022 », n° 55, octobre 2022, p. 2.

Cette évolution constitue une avancée certaine, qu’il faut cependant nuancer. Si la baisse du taux de chômage entre 2019 et 2022 provient pour moitié de la hausse du taux d’emploi, elle s’explique également par un comportement de retrait du marché du travail de la part des personnes en situation de handicap ⁽²⁾. Par ailleurs, 55 % des demandeurs d’emploi bénéficiaires de l’obligation d’emploi (DEBOE) ⁽³⁾ connaissent une situation de chômage de longue durée, celui-ci étant supérieur de 11 points à celui de l’ensemble de la population ⁽⁴⁾.

En outre, les embauches de bénéficiaires de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés (BOETH) baissent depuis 2023 ⁽⁵⁾. La majorité des BOETH sont des travailleurs en situation de handicap plus âgés que la moyenne des travailleurs puisque plus de la moitié ont plus de 50 ans en 2022 contre seulement un tiers de l’ensemble des travailleurs ⁽⁶⁾. Cela peut s’expliquer notamment par le fait qu’une partie des BOETH sont des personnes qui étaient déjà en emploi et qui, au fil de leur parcours professionnel, ont effectué une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Or, la hausse du taux d’activité depuis la crise sanitaire a été fortement

(1) Dares, « Le taux de chômage des personnes reconnues handicapées recule nettement entre 2015 et 2022 », n° 55, octobre 2022, p. 2.

(2) Dares, op. cit., pp. 1-2.

(3) Article L. 5212-13 du code du travail.

(4) Agefiph, « Emploi et chômage des personnes handicapées », 2023, pp. 8-9.

(5) Agefiph, op. cit., p. 2.

(6) Dares, op. cit., pp. 1-2.

portée par le recours à l'apprentissage, qui a surtout bénéficié aux travailleurs les plus jeunes ⁽¹⁾.

Le **vieillessement des BOETH** et la stagnation du taux d'emploi constituent des enjeux majeurs pour l'avenir, notamment dans la fonction publique. Selon la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), 85 % des agents BOETH ont plus de 40 ans ce qui pose un enjeu en termes de nombre de départs à la retraite dans les prochaines années. Ces départs devront nécessairement être compensés par une hausse du nombre de recrutements pour atteindre l'obligation d'emploi de 6 %.

4. Les personnes en situation de handicap sont plus éloignées de l'emploi que le reste de la population en raison du manque d'inclusivité du monde du travail

Malgré le chemin parcouru, les travailleurs en situation de handicap restent toujours plus éloignés de l'emploi que le reste de la population générale. En effet, seules 44 % des personnes reconnues en situation de handicap sont actives contre 73 % de l'ensemble de la population ⁽²⁾ tandis que 12 % de ces actifs reconnus en situation de handicap sont au chômage en 2022 contre 7 % des actifs en moyenne en France ⁽³⁾.

Trente-sept ans après la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées, le taux d'emploi direct des BOETH atteint 5,66 % en 2023 dans la fonction publique ⁽⁴⁾ et 3,5 % en 2022 dans le secteur privé ⁽⁵⁾. L'obligation d'emploi reste donc loin d'être atteinte dans le secteur privé. Le taux varie fortement en fonction de la taille de l'entreprise : plus l'entreprise est grande, plus le taux d'emploi direct est élevé, ce qui témoigne d'un besoin important d'accompagnement des petites et moyennes entreprises. Par ailleurs, 31 % des entreprises n'emploient toujours aucun bénéficiaire de l'OETH ⁽⁶⁾.

(1) Coquet, Bruno, « Apprentissage : quatre leviers pour reprendre le contrôle », OFCE Policy Brief, n° 135, septembre 2024, p. 3.

(2) Drees, Le handicap en chiffres, 2023, p. 62.

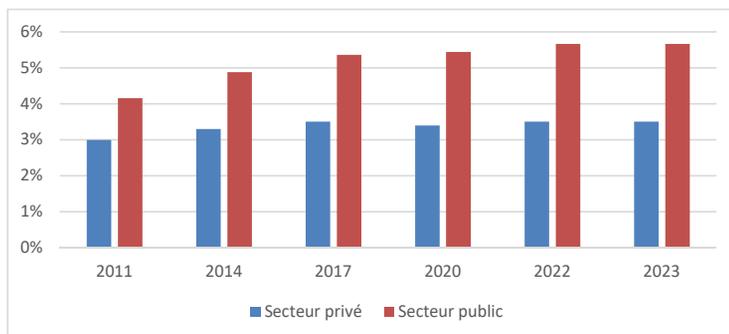
(3) Dares, « Le taux de chômage des personnes reconnues handicapées recule nettement entre 2015 et 2022 », n° 55, octobre 2022, pp. 1-2.

(4) FIPHFP, Rapport d'activité et de gestion, 2023, p. 50. Ce taux atteint 6,89 % dans la fonction publique territoriale, 5,64 % dans la fonction publique hospitalière et 4,64 % dans la fonction publique d'État.

(5) Dares, « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2022 », novembre 2023, pp. 1-4. Ce taux atteint 4,5 % en tenant compte de la survalorisation des bénéficiaires âgés de 50 ans et plus à la suite de la réforme de l'OETH entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020, qui sont désormais comptés pour l'équivalent temps plein.

(6) Dares, op. cit., p. 2.

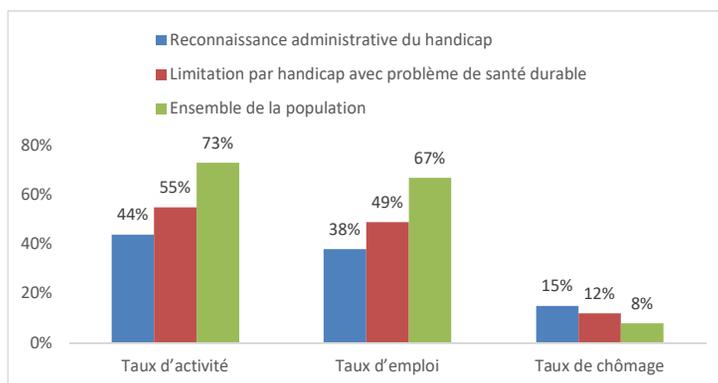
TAUX D'EMPLOI DIRECT EN ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



Source : commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale à partir des données de l'étude annuelle « Obligation d'emploi des travailleurs handicapés » de la Dares de 2011 à 2023 et du rapport d'activité 2023 du FIPHP.

Cette situation s'est dégradée à la suite de la **crise sanitaire** puisque le taux d'activité des personnes en situation de handicap demeure inférieur de 1 % à son niveau de 2019 alors qu'il a augmenté de 2 % pour l'ensemble de la population ⁽¹⁾ en raison de retraits d'activité plus marqués pour les personnes en situation de handicap pendant la crise sanitaire.

SITUATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN FRANCE EN 2021



Source : commission des affaires sociales à partir des chiffres de Drees, « Le handicap en chiffres », 2023, p. 63.

Plusieurs **facteurs** permettent d'expliquer ce désavantage systémique en matière d'accès à l'emploi.

En premier lieu, les personnes en situation de handicap subissent, en amont de leur entrée sur le marché du travail, des **inégalités sociales** entraînant un phénomène de **sous-qualification**. Selon la direction de la recherche, des études, de

(1) Dares, « Le taux de chômage des personnes reconnues handicapées recule nettement entre 2015 et 2022 », n° 55, octobre 2022, pp. 1-2.

l'évaluation et des statistiques (Drees) ⁽¹⁾, près de 8 % des enfants en situation de handicap entre 6 et 15 ans en établissement médico-social ne sont pas scolarisés en 2021. La promesse d'une école républicaine inclusive reste insuffisamment tenue, ce qui explique le fait que les personnes en situation de handicap sont en moyenne moins qualifiées que le reste de la population. 30 % d'entre elles sont sans diplôme contre 13 % de l'ensemble de la population. Leur niveau de diplôme est moins élevé puisqu'une personne en situation de handicap a deux fois moins fréquemment un diplôme égal ou supérieur au bac+2 que la moyenne ⁽²⁾. Elles ont également moins accès à la formation professionnelle faute d'accessibilité et d'adaptation aux contraintes liées au handicap, notamment la fatigabilité.

ACCÈS À LA FORMATION DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN HANDICAPÉS (BOETH)

Dispositif de formation	Part de BOETH
Entrées en formation	8,9 %
Contrats d'apprentissage	1,6 %
Contrat de professionnalisation	2,4 %

Source : Agefiph, « *Emploi et chômage des personnes handicapées* », 2023, pp. 10-12.

En deuxième lieu, les travailleurs en situation de handicap font face à des **obstacles** en matière d'**accessibilité**. L'accessibilité des lieux de travail inclut le fait de pouvoir « *accéder à ces lieux, y circuler, les évacuer, se repérer, communiquer, avec la plus grande autonomie possible* » ⁽³⁾. Elle ne concerne toutefois que les bâtiments neufs, aucune obligation légale n'étant prévue pour les bâtiments existants ⁽⁴⁾. L'accès aux lieux de travail est également entravé, en amont, par le manque d'accessibilité des infrastructures et des transports publics. La dernière édition de l'état des lieux de l'accessibilité des transports a montré que seuls 47 % des arrêts de transports urbains et 59 % des arrêts pour les transports routiers interurbains sont accessibles aux personnes en situation de handicap en 2022 ⁽⁵⁾. Enfin, l'accessibilité concerne également les postes de travail, qu'il s'agisse d'une adaptation matérielle ou immatérielle. Comme le rappelle une étude récente de l'Observatoire de l'emploi et du handicap, l'accessibilité numérique reste limitée notamment pour les travailleurs porteurs d'un handicap visuel ⁽⁶⁾.

En troisième lieu, les personnes en situation de handicap comptent parmi les principales victimes de **discriminations à l'embauche**. Selon le baromètre annuel Ifop/Agefiph, deux tiers des sondés considèrent l'embauche d'une personne en situation de handicap comme une difficulté en raison des coûts d'aménagements du

(1) Drees, op. cit., p. 33.

(2) Drees, op. cit., p. 40.

(3) Article R. 4214-26 du code du travail.

(4) L'arrêté du 27 juin 1994 relatif aux dispositions destinées à rendre accessibles les lieux de travail aux personnes handicapées prévoit cependant une obligation d'accessibilité pour la création de surfaces nouvelles et les travaux de restructuration.

(5) Cerema, « *Accessibilité des transports urbains : état des lieux* », 2021-2022, pp. 2-6.

(6) Agefiph et Ifop, « *La transition numérique : un accélérateur pour l'emploi des personnes en situation de handicap ?* », novembre 2023.

poste de travail ⁽¹⁾. La **prévalence des stéréotypes** concernant les travailleurs en situation de handicap a un effet direct sur leur insertion et leur maintien dans l'emploi. Le handicap constitue toujours le **premier motif de discrimination** dans les réclamations effectuées auprès du Défenseur des droits, à hauteur de 21 % ⁽²⁾. Le recours au *testing* a permis de montrer que les candidats à un emploi faisant mention d'un handicap ont moins de chances d'être rappelés par un recruteur en comparaison avec des candidats n'en faisant pas mention ⁽³⁾. À ces discriminations s'ajoutent les **inégalités entre les hommes et les femmes** en situation de handicap puisque ces dernières connaissent un taux de chômage plus élevé ⁽⁴⁾.

En dernier lieu, les travailleurs en situation de handicap en emploi sont **moins bien rémunérés** que les travailleurs dits valides. Les travailleurs handicapés sont plus souvent à temps partiel pour 27 % d'entre eux contre 17 % pour la moyenne de l'ensemble des travailleurs ⁽⁵⁾. Ils occupent en moyenne des postes moins qualifiés, 58 % étant employés et seulement 8 % cadres ⁽⁶⁾. Dans la fonction publique, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour les travailleurs handicapés (BOETH) sont majoritairement des agents de catégorie C, dont les rémunérations sont moins élevées ⁽⁷⁾. En outre, les revenus du travail ne représentent que 70,3 % du revenu disponible des ménages comprenant au moins un membre en situation de handicap contre 97,7 % pour l'ensemble des ménages ⁽⁸⁾. La part des prestations sociales dans le revenu des ménages comportant au moins une personne en situation de handicap de moins de 60 ans est également plus élevée, notamment en raison des possibilités de cumul entre l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et une activité professionnelle ⁽⁹⁾.

(1) CNCDH, « Les politiques publiques du handicap : Faire face à la persistance des stéréotypes, préjugés et discriminations », 2023, p. 92.

(2) Défenseur des droits, *Rapport annuel d'activité 2023*, mars 2024, p. 12

(3) Voir notamment L'Horty, Yannick et al., « Discriminations dans le recrutement des personnes en situation de handicap : un test multi-critère », *Théorie et évaluation des politiques publiques (TEPP)*, 2020.

(4) Défenseur des droits, *Rapport sur l'emploi des femmes en situation de handicap*, 2016, pp. 23-39, et Agefiph, « Femmes, emploi et handicap : état des lieux et perspectives », mars 2022, pp. 4-8.

(5) Drees, « Temps partiel et conditions de travail », *Analyses n° 34*, mai 2024, pp. 1-8, et Drees, *op. cit.*, p. 62.

(6) Drees, *op. cit.*, p. 66.

(7) Selon le rapport d'activité 2023 du FIPHFP, 49 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la fonction publique sont des fonctionnaires de catégorie C.

(8) Drees, « L'aide sociale aux personnes âgées ou handicapés », 2024, p. 80.

(9) Selon les réponses au questionnaire de la rapporteure fournies par la direction générale de la cohésion sociale (DGCS), en 2023, 12,66 % des bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) travaillent en milieu ordinaire et 8,12 % en milieu protégé.

B. DES RÉFORMES LÉGISLATIVES RÉCENTES POUR AMÉLIORER L'EFFICACITÉ DES DISPOSITIFS D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

1. Des évolutions significatives, en particulier depuis 2017

Les grands principes en matière d'emploi des personnes handicapées et les principaux outils de cette politique publique ont été posés par la loi n° 58-1223 du 23 novembre 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés, qui a introduit la **notion de travailleur handicapé**, la loi n° 85-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées, qui a imposé l'**obligation d'emploi égale à 6 % de l'effectif salarié au bénéfice des travailleurs handicapés** et la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Depuis, le législateur est intervenu à plusieurs reprises pour favoriser l'emploi des personnes handicapées.

a. Le renforcement de l'obligation employeur, une réforme qui sera pleinement effective à compter du 31 décembre 2024

L'obligation d'emploi a été modifiée à plusieurs reprises afin d'en renforcer le caractère obligatoire et d'en limiter les dérogations. Les sanctions pour les entreprises dites à « quota zéro », c'est-à-dire n'employant aucun travailleur handicapé, ont été durcies par le décret n° 2012-943 du 1^{er} août 2012 fixant le montant prévu au second alinéa de l'article L. 5212-10 du code du travail dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Plus récemment, le législateur a cherché à renforcer la portée de l'obligation, tout en simplifiant son fonctionnement avec l'article 67 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dite « loi Avenir professionnel ».

Le renforcement de l'obligation employeur par la loi Avenir professionnel

La personne juridique assujettie à l'obligation employeur n'est plus l'établissement mais l'entreprise. Ainsi, une entreprise possédant plusieurs établissements de moins de vingt salariés est désormais assujettie à l'OETH. L'emploi indirect (principalement, la sous-traitance en recourant aux services des Esat ou d'entreprises adaptées⁽¹⁾), auparavant pris en compte pour atteindre les 6 % d'emploi, est désormais comptabilisé en déduction des contributions dues par les entreprises n'atteignant pas ce taux⁽²⁾.

Les motifs de dépenses déductibles du montant de la contribution due en cas de non-respect de l'obligation d'emploi ont été restreints. Conformément à l'article D. 5212-23 du code du travail, les dépenses déductibles sont désormais de trois ordres : la réalisation de diagnostics et de travaux, le maintien dans l'emploi et la reconversion de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et les prestations d'accompagnement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ainsi que les actions de sensibilisation et de formation des salariés. Le droit prévoit en outre le maintien provisoire, jusqu'au 31 décembre 2024, de trois autres formes de déductions (participation à des événements de sensibilisation, partenariat avec des associations, actions concourant à la professionnalisation des dirigeants ou des travailleurs des entreprises adaptées ou des Esat ainsi que le développement des achats auprès de ces acteurs). Ces dépenses déductibles sont globalement plafonnées à 10 % du montant de la contribution annuelle.

Le texte a également prévu l'extinction progressive des accords agréés⁽³⁾ qui permettaient aux entreprises de s'acquitter de leur obligation d'emploi par la signature d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprises. Ces accords agréés ont été limités à trois ans renouvelables une fois.

Les règles de déclaration ont été modifiées. Toutes les entreprises, y compris celles employant moins de vingt salariés, sont tenues de déclarer leur effectif total de BOETH. Depuis 2020, cette déclaration est intégrée dans la déclaration sociale nominative (DSN). Le recouvrement est transféré de l'Agefiph à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) ou à la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (MSA).

La réforme de l'OETH entrera pleinement en vigueur au 31 décembre 2024. La loi a prévu des mesures transitoires pour laisser un temps d'adaptation aux entreprises concernées. L'extinction de ces mesures provisoires devrait se traduire par un impact favorable en matière de hausse de la contribution. Notons enfin que le législateur a inscrit une clause de revoyure **du taux de 6 % 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, après avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées.

Au cours de leur audition par la rapporteure, le Mouvement des entreprises de France (Medef) et la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)

(1) *Déductions liées à la passation de contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services passés avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aides par le travail et/ou avec des travailleurs indépendants handicapés.*

(2) *Article L. 5212-10-1 du code du travail.*

(3) *Article L. 5212-8 du code du travail,*

ont fait part de leur inquiétude face à la fin des accords agréés et des complexités engendrées par le changement de mode de déclaration et de recouvrement. Ce dernier a en effet pu produire des erreurs déclaratives significatives en début de période. La déclaration de l'obligation d'emploi implique une nécessaire acculturation des Urssaf et de la MSA car la contribution diffère des modalités habituelles des taxes ou cotisations collectées par ces acteurs. La rapporteure estime que ce travail d'acculturation doit encore se poursuivre pour arriver à une gestion pleinement satisfaisante et transparente. Quant à la fin des accords agréés, la rapporteure souligne que le temps d'adaptation laissé a été suffisamment important, et qu'il convient désormais d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de leur obligation d'emploi.

b. L'accompagnement vers le milieu ordinaire : une priorité dégagée par le législateur

L'insertion dans le milieu ordinaire s'est peu à peu imposée comme un objectif central des politiques publiques en matière d'emploi des travailleurs handicapés. Les dispositifs d'accompagnement se sont développés, notamment avec la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels qui a instauré le **dispositif d'emploi accompagné** ⁽¹⁾, renforcé depuis. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé à titre expérimental les **contrats à durée déterminée « tremplin » et les entreprises adaptées de travail temporaire**, ces outils devant permettre de développer les passerelles avec le milieu ordinaire.

À l'occasion de la loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration, dite « loi 3DS », le législateur a également ouvert la possibilité pour les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) de travailler simultanément en Esat et en milieu ordinaire. Cette disposition a été précisée par le décret n° 2022-1614 du 22 décembre 2022 relatif au calcul de l'allocation aux adultes handicapés en cas d'activité simultanée et à temps partiel en milieu ordinaire et dans un établissement et service d'aide par le travail. Pour les personnes sortant d'Esat et souhaitant travailler en milieu ordinaire, la même loi a créé un **parcours renforcé en emploi** ⁽²⁾, qui garantit pendant trois ans un accompagnement médico-social et professionnel pour éviter toute rupture lors du passage vers le milieu ordinaire et permet si nécessaire un droit au retour.

Favoriser l'insertion en milieu ordinaire suppose également des mesures à destination des entreprises. C'est en ce sens que l'article 69 de la loi Avenir professionnel a rendu obligatoire pour les entreprises de plus de 250 salariés de

(1) Le fonctionnement de ce dispositif est développé ci-après dans le rapport.

(2) L'article 4 du décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail crée l'article R. 5213-1-2 du code du travail, qui prévoit que « le travailleur handicapé qui quitte un établissement ou un service d'aide par le travail pour rejoindre le milieu ordinaire de travail bénéficie obligatoirement, sans nouvelle décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, du parcours renforcé en emploi mentionné à l'article L. 5213-2 ».

nommer un **réfèrent** chargé d'accompagner les personnes en situation de handicap ⁽¹⁾.

En parallèle, les droits collectifs des travailleurs en Esat ont été renforcés. Ainsi, la loi 3DS leur a reconnu un droit aux congés exceptionnels, un accès à la formation professionnelle, l'élection d'un délégué des travailleurs et la création d'une instance mixte sur la qualité de vie au travail ⁽²⁾.

2. Une nouvelle étape franchie grâce à la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi

Le titre III de la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi est entièrement consacré à l'emploi des personnes en situation de handicap. En tant qu'ancienne rapporteure de ce titre, la rapporteure du présent avis a souhaité accorder une importance toute particulière au suivi de l'application des mesures prévues dans ce texte.

a. La simplification des parcours des usagers

Grâce à la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, l'orientation en milieu ordinaire devient un **droit universel** à travers la suppression du principe d'orientation en milieu ordinaire par la MDPH ⁽³⁾. Chaque personne en situation de handicap est donc présumée pouvoir travailler en milieu ordinaire. Alors que le droit prévoyait jusqu'ici une **orientation en milieu protégé** après évaluation de l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées se prononce désormais en matière d'orientation vers un Esat ou un établissement et service de réadaptation professionnelle (ESRP), sur la base de propositions formulées par France Travail en lien avec les Cap emploi ⁽⁴⁾.

Le **service public de l'emploi** est désormais en charge de l'accompagnement de l'ensemble des demandeurs d'emploi, y compris ceux en situation de handicap. L'**inscription systématique** en qualité de demandeurs d'emploi auprès du nouvel opérateur France Travail de toute personne en recherche d'emploi ou accompagnées par les missions locales et Cap emploi traduit cette volonté simplificatrice. Elle doit entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2025. Un nouvel article L. 5311-7 du code du travail décrit l'organisation du **réseau pour l'emploi**, chargé de mettre en œuvre le service public de l'emploi. Ce réseau est constitué de l'État, des collectivités territoriales compétentes en matière d'emploi et de formation, de France Travail, des opérateurs spécialisés, des missions locales et des Cap emplois. Cette organisation nouvelle doit améliorer la coordination entre les acteurs, dans l'objectif d'atteindre les personnes éloignées de l'emploi et favoriser leur insertion sur le marché du travail.

(1) Article L. 5213-6-1 du code du travail.

(2) Décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022.

(3) Modifications apportées à l'article L. 5213-2 du code du travail : suppression du principe d'une orientation vers un Esat, ou le marché du travail, ou un centre de rééducation professionnelle.

(4) 2° ter du 1 de l'article L. 5312-1 du code du travail.

Dans un objectif de simplification des parcours et des démarches administratives, la loi a introduit plusieurs équivalences à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ⁽¹⁾. En outre, la loi a également créé un « **sac à dos numérique** » qui entend faciliter la mobilité des travailleurs handicapés en recensant les aménagements dont ils ont bénéficié afin de pouvoir les conserver en cas de changement d'employeur. Le décret d'application permettant l'entrée en vigueur de cette mesure n'est cependant à ce jour pas encore publié.

b. La poursuite de la convergence des droits

La convergence des droits des travailleurs handicapés en Esat avec les travailleurs du milieu ordinaire est au cœur des engagements en matière d'emploi pris dans le cadre de la dernière conférence nationale du handicap du 26 avril 2023. La loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi a poursuivi la dynamique enclenchée et permis des avancées significatives, notamment en :

– reconnaissant aux travailleurs des Esat un **statut d'assimilés salariés**. Ces derniers restent toutefois membres d'une structure médico-sociale et titulaires d'un contrat, qui n'a pas la nature d'un contrat de travail, leur permettant de ne pas être sous la subordination juridique de l'Esat tout en restant protégés contre le licenciement. Les **droits collectifs fondamentaux** de grève, d'alerte, de retrait, d'adhérer à un syndicat et d'expression directe et collective ont été reconnus dans le code de l'action sociale et de la famille :

– étendant aux travailleurs d'Esat le bénéfice de nouveaux droits sociaux, avec la prise en charge des frais de transport domicile-travail, des titres-restaurant, des chèques-vacances ainsi que le bénéfice d'une complémentaire santé collective prise en charge à 50 % par l'établissement. Comme l'a précisé le Gouvernement dans les réponses au questionnaire écrit de la rapporteure, « *ces nouveaux droits sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2024, à l'exception notamment du bénéfice de la complémentaire santé qui nécessite un décret d'application* » ⁽²⁾.

En outre, les outils visant à favoriser les passerelles avec le milieu ordinaire ont été renforcés, avec des améliorations apportées à l'emploi accompagné et la pérennisation des contrats à durée déterminée « tremplin » et des entreprises adaptées de travail temporaire.

(1) Les droits ouverts aux titulaires de la RQTH bénéficient désormais à tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). Ces derniers ont donc désormais la possibilité d'être recrutés en entreprise adaptée, peuvent bénéficier de l'emploi accompagné et sont éligibles à une rémunération majorée en formation professionnelle et au contrat en alternance. Le droit prévoit également une équivalence à la RQTH, sans démarche complémentaire, pour les jeunes de 15 à 25 ans bénéficiant de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), de la prestation de compensation de handicap (PCH) ou disposant d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS) (article L. 5213-2 du code du travail).

(2) Contribution écrite de la DGCS.

II. RENFORCER L'ACTION PUBLIQUE POUR AVANCER VERS UN MONDE DU TRAVAIL PLUS INCLUSIF

Les avancées certaines permises par le législateur ces dernières années ont permis une baisse importante du taux de chômage des personnes en situation de handicap et une amélioration de leurs droits. Néanmoins, le chemin à parcourir pour rendre le monde du travail pleinement inclusif reste encore long. Pour s'engager dans cette voie, il est essentiel de veiller à la bonne application des mesures votées, de diffuser bonnes pratiques identifiées sur le terrain et d'accompagner à la fois employeurs et demandeurs d'emploi.

A. AMÉLIORER L'ACCÈS AUX DONNÉES RELATIVES AUX TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Les données statistiques constituent un préalable essentiel à la conception de politiques publiques efficaces. Or, les données sur le handicap et l'emploi sont trop lacunaires, comme l'ont souligné les personnes auditionnées. À titre d'exemple, il s'est écoulé plus de dix ans entre les deux dernières enquêtes Handicap-Santé de l'Insee ⁽¹⁾. Il n'existe en outre aucune publication régulière sur l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des entreprises adaptées. Le manque de coordination entre les services statistiques concernés ⁽²⁾, les moyens budgétaires et humains afférents et l'absence de définition harmonisée du handicap constituent des facteurs d'explication ⁽³⁾.

L'absence de données peut également constituer un frein pour adapter les actions de prévention et de compensation du handicap dans la sphère professionnelle. Dans la **fonction publique**, il n'y a ainsi pas de suivi des agents en situation de handicap en matière de progression de carrière. La déclaration des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) ne passe pas par la déclaration sociale nominative dans le secteur public contrairement au secteur privé, ce qui empêche de disposer de données de suivi des carrières des agents concernés. Dans le **secteur privé**, l'absence de statistiques sur l'accessibilité numérique et des environnements de travail, sur le modèle des données disponibles sur l'accessibilité des établissements recevant du public ⁽⁴⁾, empêche d'établir un état des lieux en la matière.

À ce titre, la rapporteure soutient les initiatives telles que le « baromètre Emploi et Handicap » ⁽⁵⁾ développé sur le site de la communauté « les entreprises s'engagent » et co-construit par l'Agefiph, le FIPHP et le Manifeste de l'inclusion.

(1) Dares, *Les enquêtes Handicap-Santé*, juillet 2020.

(2) Il faut toutefois souligner la création en 2020 d'un « groupe des producteurs de données statistiques sur le handicap et l'autonomie ».

(3) La nomenclature de l'Insee distingue le handicap identifié ou ressenti (enquête Handicap-Santé) et la reconnaissance administrative du handicap (enquête Emploi).

(4) Ministère de la transition écologique et solidaire, [API Accès libre](#).

(5) [Le baromètre national Emploi et Handicap](#).

Il permet aux entreprises volontaires de publier des données sur le handicap afin de rendre visible leur engagement en faveur de l'emploi inclusif. Il s'agit également d'un outil à destination des personnes à la recherche d'un emploi pour cibler les employeurs engagés en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Néanmoins, faute de valorisation et de moyens suffisants, seules 200 entreprises ont publié leurs données sur le baromètre à ce jour ⁽¹⁾. La dernière Conférence nationale du handicap a fixé comme objectif sa modernisation à travers le renseignement automatique de ces données pour toute entreprise labellisée « diversité » ou accompagnée dans le cadre d'un plan d'action contractualisé par l'Agefiph ou le FIPHP ⁽²⁾.

Recommandations

Renforcer les moyens des services statistiques ministériels pour traiter, exploiter et valoriser les données statistiques existantes sur le handicap afin de disposer d'une ventilation plus précise des données en fonction des types de handicap.

Permettre le suivi des agents publics en situation de handicap en matière de progression de carrière en identifiant les agents BOETH à travers la déclaration sociale nominative.

Valoriser les initiatives telles que le baromètre « Emploi et Handicap » dans la fonction publique et dans le secteur privé.

B. RÉPONDRE AUX INQUIÉTUDES LÉGITIMES DU SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ EN MATIÈRE DE FINANCEMENT

1. Le milieu protégé : un élément essentiel pour l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap

En 2023 en France, 1 493 Esat accueillent environ 120 000 personnes en situation de handicap ⁽³⁾, majoritairement intellectuels et physiques ⁽⁴⁾. Un **moratoire** s'applique aux Esat depuis 2013, visant à geler le nombre de places afin de prioriser l'inclusion en milieu ordinaire ⁽⁵⁾. Ce moratoire a cependant fait l'objet d'aménagements récents dans les départements d'outre-mer, notamment à Mayotte, qui ne dispose d'aucun Esat à ce jour ⁽⁶⁾, et en Guyane ⁽⁷⁾.

L'orientation en Esat n'est pas exclusive du milieu ordinaire puisque les travailleurs peuvent en sortir à tout moment.

(1) Réponse de la communauté « Les entreprises s'engagent » au questionnaire adressé par la rapporteure.

(2) Conférence nationale du handicap 2023, Dossier de presse, p. 38

(3) IGF-Igas, *Convergence des droits des travailleurs handicapés en établissement et services d'aide par le travail (Esat) vers un statut de quasi-salarié*, février 2024, p. 5.

(4) IGF-Igas, op. cit., p. 8.

(5) Instruction N° DGCS/SD5B/DSS/SD1A/CNSA/DFO/2023/60 du 15 mai 2023 relative aux orientations de la campagne budgétaire des établissements et services médico-sociaux accueillant des personnes en situation de handicap et des personnes âgées pour l'exercice 2023.

(6) ARS Mayotte, *Appel à Manifestation d'Intérêt 2024 pour la création d'un Esat de 50 places dans le cadre des 50 000 solutions pour le territoire de Mayotte*, septembre 2024.

(7) *Plan de développement accéléré pour la Guyane* signé en mars 2023.

Cependant, le passage du milieu protégé au milieu ordinaire concerne seulement **0,66 %** des travailleurs en 2022 ⁽¹⁾. Selon une enquête de l'Association nationale des directeurs et cadres d'Esat (Andicat), si 7 % des répondants disposent d'un projet personnalisé indiquant une volonté d'intégrer le milieu ordinaire, la majorité d'entre eux n'en exprime pas le souhait, témoignant du caractère adapté de la prise en charge en Esat ⁽²⁾. En effet, les Esat accueillent un public très éloigné de l'emploi en raison d'une capacité de travail réduite. Leur vocation n'est pas exclusivement tournée vers l'insertion professionnelle mais également vers le soutien médico-social ⁽³⁾. Dès lors, les travailleurs en Esat tendent à rester durablement dans ces structures, environ treize ans en moyenne ⁽⁴⁾. Il faut toutefois souligner que le nombre de conventions d'appui passées entre Esat et employeurs pour accompagner le passage d'un travailleur du milieu protégé vers le milieu ordinaire est en forte augmentation ⁽⁵⁾. Par ailleurs, en 2022, plus de 6 000 travailleurs en Esat ont été mis à disposition d'employeurs privés ou publics pour occuper des emplois en milieu ordinaire.

Il existe des obstacles au développement du cumul d'activité entre les milieux protégé et ordinaire de travail liés notamment :

– au manque de lisibilité des ressources pour les travailleurs, qui passent du milieu protégé vers le milieu ordinaire en l'absence d'un simulateur de ressources dédié ;

– à l'absence de prise en compte, dans le cadre de la dotation de fonctionnement, de l'accompagnement par les Esat de leurs travailleurs vers l'emploi ;

– à la faible utilisation du compte personnel de formation par les travailleurs en Esat en raison du manque d'accessibilité des formations pour les personnes en situation de handicap.

La rapporteure tient à cette occasion à souligner son attachement au modèle des Esat, qui ne doivent pas être perçus comme une solution par défaut, mais au contraire comme une option adaptée aux besoins de certaines personnes en situation de handicap. Il est nécessaire d'accepter que la prise en charge d'un travailleur handicapé en Esat puisse être durable tout au long de la vie professionnelle. Le milieu protégé est un environnement adapté aux difficultés d'insertion des publics suivis, qui sont majoritairement porteurs de handicaps mentaux et psychiques ⁽⁶⁾.

(1) IGF-Igas, op. cit., p. 12.

(2) Andicat, « *Résultat de l'enquête sur le taux de sortie en milieu ordinaire* », décembre 2023.

(3) IGF-Igas, op. cit., p. 12.

(4) Drees, « *Les personnes accueillies dans les établissements et services médico-sociaux pour enfants ou adultes handicapés en 2014* », n° 28, juillet 2018, p. 26.

(5) *Questionnaire DGCS-plateforme de l'inclusion (GIP Beta)*, 2022.

(6) Revillard, Anne, « *Chapitre 4. Travailler autrement : travail protégé, entreprises adaptées et emploi accompagné* », *Handicap et travail*, Presses de Sciences Po, 2019. pp. 63-77.

La solution n'est donc pas de basculer vers le « tout ordinaire » mais bien de trouver des solutions adaptées aux besoins de chaque personne en situation de handicap.

À ce titre, la fin du moratoire de gestion sur les places en Esat pourrait être envisagée pour les territoires en besoin, notamment dans les départements d'outre-mer. En outre, il est nécessaire, dans la continuité du plan de transformation des Esat de 2021, de favoriser la montée en compétences et l'employabilité des travailleurs en Esat à travers un accès facilité à la formation. La pérennité du modèle des Esat passera notamment par la **diversification des secteurs d'activité** afin de favoriser la hausse de la productivité et la progression des carrières des travailleurs concernés.

Il convient également de développer les **Esat « hors les murs »**, qui permettent aux travailleurs en Esat d'être mis à disposition en milieu ordinaire tout en conservant leur rattachement juridique à leur Esat et en bénéficiant d'un accompagnement médico-social. Leur taux de sortie en milieu ordinaire reste supérieur à celui des autres Esat ⁽¹⁾. Il pourrait être proposé de valoriser financièrement les mises à disposition pour améliorer la viabilité économique des Esat tout en favorisant l'inclusion en milieu ordinaire. De plus, raccourcir la durée de ces mises à disposition permettrait de renforcer leur rôle de tremplin vers un emploi classique. Une intervention plus précoce des plateformes d'emploi accompagné pourrait également faciliter la transition des travailleurs vers un emploi durable.

Recommandations

Consacrer le rôle des Esat dans l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap tout en encourageant les passerelles avec le milieu ordinaire.

Valoriser et développer les Esat « hors les murs » afin de favoriser les sorties vers le milieu ordinaire.

Envisager la fin du moratoire sur les places en Esat dans les départements d'outre-mer.

2. Accompagner les Esat dans la mise en œuvre des récentes dispositions législatives relatives à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

En premier lieu, depuis le décret du 13 décembre 2022 ⁽²⁾, un travailleur handicapé en Esat rejoignant définitivement le milieu ordinaire bénéficie obligatoirement d'un **parcours renforcé en emploi** à travers une convention d'appui entre l'Esat et l'employeur et la reconnaissance d'un droit à réintégration en Esat. Néanmoins, plusieurs obstacles persistent afin d'assurer la mise en œuvre effective de ces dispositions :

(1) IGF-Igas, op. cit., p. 47.

(2) Décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail.

– la mise en œuvre de l’accompagnement nécessite des ressources humaines qualifiées notamment des **conseillers en insertion professionnelle** dont tous les Esat ne disposent pas ;

– le décret d’application des articles 14, 15 et 16 de la loi pour le plein emploi ⁽¹⁾ n’a toujours pas été publié ; or celui-ci comprend le contenu et les modalités de ce parcours renforcé en emploi.

En deuxième lieu, l’**exercice simultané entre milieu ordinaire et milieu protégé**, rendu possible par la loi 3DS ainsi que par le décret n° 2022-1614 du 22 décembre 2022, qui a adapté les modalités de calcul de l’AAH pour ce cas précis, reste très rarement mis en pratique. Selon les données fournies par France Travail, seuls 101 travailleurs cumulaient une activité en milieu ordinaire et une activité au sein d’un Esat ⁽²⁾. Cette situation s’explique notamment par l’incertitude sur l’évolution des revenus des travailleurs en Esat en cas de cumul d’activité. La mise en place d’un outil de simulation des prestations sociales prenant en compte ces évolutions des ressources est particulièrement attendue par l’ensemble des acteurs. Si le portail numérique « mesdroitssociaux.gouv.fr », propose un simulateur de ressources comprenant l’AAH, les situations de travail en Esat ne sont actuellement pas prises en compte.

La rapporteure appelle donc à la mise en place d’un simulateur de ressources intégrant l’impact d’un cumul entre une activité professionnelle en milieu ordinaire en temps partiel et une activité en Esat. Il est crucial de disposer d’un tel outil sans lequel les bénéficiaires de l’AAH ne peuvent évaluer précisément l’impact d’une reprise d’activité sur leurs droits et leur niveau de vie, freinant ainsi leurs démarches de réinsertion professionnelle.

Recommandations

Développer un simulateur de ressources permettant aux travailleurs en Esat de connaître l’évolution de leurs ressources en cas de cumul d’activité avec un temps partiel en milieu ordinaire.

Publier le décret d’application des articles 14, 15 et 16 de la loi pour le plein emploi concernant le contenu et les modalités du parcours renforcé en emploi.

3. Soutenir le milieu protégé fragilisé sur le plan financier

Les Esat font aujourd’hui face à d’importantes difficultés économiques, 29 % d’entre eux étant en déficit ⁽³⁾. Cette situation est liée notamment à la hausse de l’inflation de 2021 à 2023, entraînant une forte hausse des coûts de l’énergie, ainsi qu’à une productivité du travail plus faible que dans les entreprises ordinaires ⁽⁴⁾.

(1) Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi.

(2) Données issues du tableau de bord du GIP « Plateforme de l’inclusion ».

(3) IGF-Igas, « Convergence des droits des travailleurs handicapés en établissement et services d’aide par le travail (Esat) vers un statut de quasi-salarié », février 2024, p. 26.

(4) IGF-Igas, op. cit., p. 12.

Cette situation financière risque d'être fragilisée par la mise en œuvre des dispositions du plan de transformation des Esat de 2021 et de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi. Son article 14 prévoit ainsi la mise en place d'un financement obligatoire d'au moins 50 % de la complémentaire santé collective par les Esat ⁽¹⁾. Or, selon l'évaluation menée par l'Igas en février 2024, la mise en œuvre de cette disposition ferait passer le nombre d'établissements en déficit de 29 % à 43 % ⁽²⁾. L'impact financier des mesures de prise en charge des frais de transport domicile-travail, des chèques-vacances et des tickets-restaurant n'a pas pu faire l'objet d'une évaluation détaillée à ce stade ⁽³⁾.

Les auditions menées par la rapporteure ont mis en évidence de fortes **inquiétudes** concernant l'éventualité d'une **hausse de la rémunération en Esat au niveau du Smic**, dans une logique de poursuite de la convergence des droits avec les salariés du milieu ordinaire. Interrogées par le Gouvernement sur le potentiel impact financier de cette mesure, l'Inspection générale des finances (IGF) et l'Igas ont estimé qu'une hausse de la rémunération directe minimale de 5 % à 15 % du Smic entraînerait une situation de déficit pour 55 % des Esat ⁽⁴⁾. L'Igas et l'IGF soulignent que cette augmentation ne conduirait pas nécessairement à une amélioration réelle du pouvoir d'achat de l'ensemble des travailleurs en raison de la réduction induite des autres prestations sociales versées. Le gain moyen par travailleur est ainsi estimé à 96 euros par mois pour un coût élevé sur les finances publiques estimé à 1,17 milliard d'euros sur le programme 157 ⁽⁵⁾. La revalorisation au niveau du Smic conduirait quant à elle, selon les estimations des corps d'inspection, à une hausse du revenu total disponible de 8 %.

La bonne mise en œuvre du plan de transformation des Esat et de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi rend nécessaire une réflexion sur les moyens financiers de compensation. Le décret posant le principe d'une compensation financière par l'État de 50 % des frais de mutuelle de santé n'a ainsi toujours pas été publié à ce jour. La rapporteure appelle de ses vœux la publication de ce décret. En outre, concernant la hausse de la rémunération, la rapporteure souligne que l'évaluation du rapport IGF-Igas précité s'est opérée sur le fondement d'une hausse hypothétique de la rémunération minimale en ESAT à 15 % du Smic alors que la volonté initiale du ministère chargé du handicap était de proposer une augmentation plus modérée à 10 % du Smic. Un nouveau rapport pourrait être demandé afin d'évaluer l'effet d'une revalorisation plus modérée.

Il est donc nécessaire de poursuivre la convergence des droits entre les travailleurs du milieu protégé et du milieu ordinaire sans pour autant mettre en difficulté financière une partie du secteur protégé. À ce titre, la rapporteure soutient la réactivation du fonds

(1) Article L. 344-2-10 du code de l'action sociale et des familles.

(2) IGF-Igas, op. cit., p. 29.

(3) *Id.*, p. 30.

(4) *Id.*, p. 32.

(5) *Id.*, p. 40.

d'amélioration des conditions de travail dans les Esat (Fatesat) ⁽¹⁾ tout en renforçant son ciblage à destination des Esat les plus en difficulté. Créé en 2022, le Fatesat visait à financer des actions d'adaptation de l'activité de production et à renforcer l'acquisition de compétences des travailleurs. Le Fatesat n'a pas été reconduit en 2023 et 2024 faute d'accord sur le montant de dotation.

Recommandation

Soutenir la mise en place d'un nouveau fonds de soutien aux Esat en difficulté sur le modèle du Fatesat.

4. Garantir le financement du secteur adapté sans affecter les moyens financiers de l'Agefiph

Si les dispositions de la loi 3DS ont été pérennisées la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi ⁽²⁾, leur mise en œuvre reste progressive :

– le **contrat à durée déterminée « tremplin »** n'a été mobilisé que par 41 % des entreprises adaptées durant la phase d'expérimentation soit 1 430 ETP concernés quand la cible retenue était établie à 2 024 ETP en 2023 ;

– les **28 entreprises adaptées de travail temporaire (EATT)** se sont déployées sur l'ensemble du territoire, passant de 12 équivalents temps plein (ETP) en 2020 à 221 ETP en 2023 ;

– la mise à disposition des travailleurs d'Esat en entreprise est en recul en raison des difficultés d'acculturation des entreprises adaptées au cadre juridique et d'un phénomène de sous-déclaration des mises à disposition.

Un comité scientifique en charge de l'évaluation de ces dispositifs rendra un rapport final au Parlement durant le dernier trimestre 2024.

Les entreprises adaptées bénéficient également de deux mesures de soutien financier. Il s'agit du fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (Fatea) soutenant la création d'emplois en entreprise adaptée et du plan d'investissement dans les compétences (PIC-EA) en entreprises adaptées de 2019-2024, finançant les parcours de formation, recentré depuis 2024 sur les salariés en contrat à durée déterminée « tremplin » et EATT.

Le financement des entreprises adaptées, dans le cadre de l'aide au poste, relève de la mission *Travail, emploi et administration des ministères sociaux*. Si le Gouvernement prévoyait initialement de soumettre l'Agefiph à contribution, à travers le plafonnement des recettes de la contribution versée par les employeurs ne respectant pas l'OETH, en raison d'un besoin de financement accru lié à la **modernisation** des

(1) Circulaire DGCS/SD3/2022/146 du 13 mai 2022 relative au cahier des charges de l'appel à projets des agences régionales de santé (ARS) dans le cadre du fonds d'accompagnement de la transformation des établissements et services d'aide par le travail (Fatesat).

(2) Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi.

entreprises adaptées⁽¹⁾, il s'est engagé à retirer cette disposition au profit d'un prélèvement annuel de 50 millions d'euros, garantissant un financement stable et sécurisé pour l'accompagnement des entreprises adaptées. La rapporteure souligne cependant que cette contribution ne doit pas être faite au détriment des moyens de l'Agefiph dans le cadre de ses actions d'adaptation et de compensation à destination des travailleurs en situation de handicap du milieu ordinaire. À cet égard, il faut rappeler que la soutenabilité financière de l'Agefiph n'est en effet pas assurée dès lors que le rapprochement par les entreprises de l'objectif de 6 % de travailleurs handicapés en emploi entraînera une baisse de ses ressources à terme⁽²⁾.

Enfin, les auditions menées par la rapporteure ont mis en évidence les inquiétudes du secteur adapté concernant la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par la loi Avenir professionnel. Le recours à la sous-traitance n'est désormais plus pris en compte à travers le décompte des emplois des personnes en situation de handicap mais en tant que déduction représentant 30 % du coût total de la main-d'œuvre. La Cour des comptes a également alerté sur l'impact de ces nouvelles dispositions sur la politique d'achat des grands groupes⁽³⁾.

À ce titre, la rapporteure soutient l'augmentation du recours aux contrats publics réservés aux entreprises adaptées et aux établissements et service d'accompagnement par le travail⁽⁴⁾. L'objectif de 25 % de marchés publics comprenant des clauses sociales n'est ainsi toujours pas atteint aujourd'hui et ne s'élève qu'à 22,3 % en 2022⁽⁵⁾. Seuls 285 marchés, représentant 15 milliards d'euros de commandes, ont été passés aux entreprises adaptées en 2020, soit deux fois moins que les marchés publics contractés avec les structures d'insertion par l'activité économique⁽⁶⁾. En outre, selon le réseau Gesat, 10 % des grands groupes envisageraient de limiter le recours à la sous-traitance en 2025 à la suite de la révision des catégories de dépenses déductibles⁽⁷⁾, ce qui entraînerait une perte de 26 millions d'euros pour le secteur.

Recommandation

Favoriser le recours à la sous-traitance par les entreprises du milieu ordinaire et développer le recours aux contrats publics réservés aux entreprises adaptées et aux établissements et service d'accompagnement par le travail.

(1) Article 33 du projet de loi de finances pour 2025.

(2) Cour des comptes, « Les entreprises adaptées », S2023-0640, 2024, p. 43.

(3) Cour des comptes, op. cit., p. 46.

(4) Article L. 2113-12 du code de la commande publique.

(5) Ministère de l'économie, Recensement économiques de la commande publiques : chiffres 2022, novembre 2023, p. 10.

(6) Cour des comptes, op. cit., p. 46.

(7) La révision des catégories de dépenses déductibles concentre les efforts sur l'emploi direct, et pourrait amener les grandes entreprises à se désengager de leurs sous-traitants, notamment les Esat et les entreprises adaptées.

C. POURSUIVRE LA SIMPLIFICATION DU PARCOURS DE L'USAGER

Les acteurs susceptibles d'intervenir en matière d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap sont nombreux. Du côté des acteurs de l'emploi, les acteurs généralistes accompagnent les personnes en situation de handicap au même titre que les autres publics. C'est le cas de France Travail (anciennement Pôle emploi), mais également des missions locales, qui accompagnent des jeunes en difficulté d'insertion sociale et professionnelle, parmi lesquels se trouve un nombre significatif de jeunes en situation de handicap (environ 5 % des publics accompagnés)⁽¹⁾. En parallèle, les Cap emploi, autre acteur de l'accompagnement vers l'emploi, sont spécialisés pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap vers l'emploi. Aux côtés de ces acteurs de l'emploi, les acteurs de l'accompagnement médico-social, au premier rang desquels les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), jouent aussi un rôle en la matière.

Le **rapprochement des acteurs** intervenant dans le champ de l'emploi des travailleurs handicapés a connu des progrès significatifs ces dernières années, au service de la simplification du parcours de l'usager. La loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi permet une avancée en la matière, avec la mise en place du réseau pour l'emploi, le rôle d'ensemblier confié à France Travail et les nouvelles règles d'orientation des personnes en situation de handicap.

Cap emploi et France Travail ont développé depuis plusieurs années une offre de service intégrée. La mise en œuvre des **lieux uniques d'accompagnement** depuis 2022 incarne le succès de ce rapprochement. Les demandeurs d'emploi en situation de handicap y sont accompagnés pour toutes leurs démarches de retour à l'emploi, par un conseiller référent France Travail ou Cap emploi. Les échanges entre professionnels se sont développés, grâce à la mise en place des « **teams Handicap** », qui organisent le travail en partenariat des deux réseaux. France Travail a développé au cours des dix dernières années une offre de formation interne dédiée à l'accompagnement vers l'emploi des personnes en situation de handicap. Depuis 2018, plus de 20 000 agents ont bénéficié d'au moins une des onze formations proposées, soit 42 % des agents dédiés à la relation de service avec les demandeurs d'emploi et les entreprises⁽²⁾. La mise en place du réseau pour l'emploi doit permettre de consolider ces coordinations fructueuses, au service du parcours usager qui s'en retrouve simplifié (voir l'encadré ci-dessous).

(1) Selon la réponse écrite de l'Union nationale des missions locales.

(2) 60 % des conseillers emploi en charge de portefeuilles « Accompagnement », 46 % des conseillers emploi en charge de portefeuilles « Suivi », 42 % des conseillers en charge de la relation avec les entreprises et 95 % des psychologues du travail, selon les chiffres fournis par France Travail.

Le nouveau parcours des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés

- Les personnes sont accompagnées dans l'agence France Travail la plus proche de chez elles – le **lieu unique d'accompagnement** –, par un conseiller France Travail ou Cap emploi (réunis au sein d'une « **team handicap** ») ;
- les demandeurs d'emploi en situation de handicap communiquent leurs informations, une seule fois, et les conseillers des deux réseaux bénéficient de tout l'historique de la relation de service grâce au **système d'information partagé** ;
- les demandeurs d'emploi, qu'ils soient accompagnés par un conseiller référent France Travail ou Cap emploi, ont **accès à l'intégralité de l'offre de services** des deux réseaux.

Actuellement, 80 % des demandeurs d'emploi en situation de handicap sont accompagnés par un conseiller France Travail de la « team handicap ». Ce conseiller, formé au handicap, suit un portefeuille mixte de demandeurs d'emploi majoritairement composé de personnes en situation de handicap. Les 20 % restants sont accompagnés par un conseiller Cap emploi de la « team handicap » car ils présentent des handicaps plus lourds nécessitant un accompagnement sur le champ de la compensation du handicap. Il en résulte un **niveau de satisfaction élevé** de ces publics en août 2024, 84,4 % étant satisfaits de leur accompagnement et 86,9 % de la facilité à obtenir une réponse.

Source : contribution écrite de France Travail.

Cette simplification de la gouvernance, associée à la volonté de favoriser l'insertion en milieu ordinaire, entraîne également une modification dans le **circuit d'orientation** des travailleurs handicapés, comme développé *supra*. Cette orientation doit désormais être prononcée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, sur le fondement des propositions formulées par l'opérateur France Travail et les organismes du réseau pour l'emploi. Conformément à ce qui a été prévu par le législateur dans la loi du 18 décembre pour le plein emploi, cette nouvelle procédure doit faire l'objet de **conventions conclues** entre la MDPH, France Travail et les Cap emploi d'ici le 1^{er} janvier 2027, dans des conditions précisées par décret ⁽¹⁾. Le Gouvernement a lancé une expérimentation dans sept bassins d'emploi, dans les conditions décrites dans l'encadré ci-dessous.

(1) Article 14 de la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi.

Les travaux préalables aux conventions devant être signées avant 2027

Cinq territoires pilotes des départements de l'Allier, de la Charente-Maritime, de la Haute-Savoie, de la Somme et du Val-d'Oise, impliquant onze agences France Travail sur sept bassins d'emploi, mettent en place une expérimentation préalable aux conventions devant être signées d'ici 2027 conformément aux dispositions de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi. Cette expérimentation sera élargie en mars 2025 à tous les bassins des départements pilotes et à de nouveaux départements. Elle fera l'objet d'une évaluation qui doit permettre de nourrir les travaux réglementaires nécessaires pour généraliser la mesure à l'ensemble des territoires d'ici 2027.

Un groupe de travail *ad hoc*, rassemblant à la fois le service public de l'emploi, les administrations centrales et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), a été constitué afin de guider les territoires pilotes pour élaborer la proposition d'orientation en milieu protégé. Celle-ci devra être argumentée et établie sous la responsabilité de France Travail et de Cap emploi, en lien avec la personne, en associant la MDPH et différents acteurs du territoire selon la méthodologie suivante :

1. Une **évaluation** des limitations de capacité de la personne **par la MDPH** et la transmission de cette donnée à France Travail et Cap emploi en amont du diagnostic ;
2. Un **diagnostic établi par France Travail et Cap emploi** *via* un outil dédié, lors d'échanges avec la personne ;
3. Le cas échéant, les **retours des immersions** et mises en situation professionnelle en Esat ou en entreprise et entreprise adaptée, ou en milieu formatif (prestation courte, pré-accueil.) ;
4. Les éventuelles contributions de partenaires et acteurs du territoire venant enrichir la proposition avec leurs regards et expertises.

Afin de garantir la bonne mise en place de ces règles nouvelles, chaque MDPH devra disposer d'ici 2027 un système d'information compatible avec celui de France Travail et des Cap emploi. Aujourd'hui, selon les chiffres dont dispose l'administration, 67 des 104 MDPH disposent d'un système d'information interfacé.

La rapporteure salue la mise en place de cette expérimentation. Elle souhaite insister sur l'importance de son suivi pour garantir la pleine application de la loi concernant l'orientation en milieu protégé d'ici 2027.

Elle appelle plus globalement à poursuivre la dynamique du travail en réseau des acteurs pour l'emploi.

Il importe de garantir la mise en réseau de l'ensemble des acteurs intervenants en matière d'emploi des travailleurs en situation de handicap. À cet égard, **les missions locales** jouent un rôle central dans l'accompagnement des jeunes en situation de handicap. En 2023, elles ont accompagné 52 123 jeunes en situation de handicap disposant d'une RQTH – soit 5 % du total de jeunes accompagnés –, contre 20 000 en 2021 ⁽¹⁾. L'Union nationale des missions locales regrette de ne pas avoir été suffisamment associée aux mesures de la dernière conférence nationale du handicap, alors que les missions locales font partie intégrante du réseau pour l'emploi.

(1) Selon l'Union nationale des missions locales.

L'accompagnement des jeunes ultramarins en situation de handicap par les missions locales

Les missions locales ultramarines jouent un rôle essentiel en matière d'insertion dans l'emploi des jeunes, en particulier des jeunes en situation de handicap. En 2023, les 437 missions locales ont accompagné plus de 1,1 million de jeunes dont 80 000 dans les territoires ultra-marins soit 7 % des jeunes entre 16 et 25 ans.

Les territoires ultramarins sont en effet marqués par des difficultés économiques spécifiques. Ils sont plus touchés par le chômage et le décrochage scolaire que dans l'hexagone. La faiblesse de la mobilité intra-insulaire, la pauvreté juvénile, l'offre de formation limitée, la faiblesse du tissu productif local, le faible taux de bancarisation et le manque d'infrastructures constituent autant d'obstacles à l'insertion dans l'emploi. À cela s'ajoutent une fracture numérique importante avec un taux d'illectronisme atteignant 25 % ainsi que la manque de solutions pour la garde d'enfants.

Face à ce constat, des bonnes pratiques ont pu émerger comme le développement des démarches « d'aller-vers » pour toucher les jeunes les plus marginalisés, l'accompagnement « hors les murs » pour les jeunes confrontés à des difficultés d'insertion élevées ou encore l'adoption de la « démarche inversée » consistant à partir des besoins du monde du travail pour former en cohérence les jeunes suivis.

Source : Réponses au questionnaire de la rapporteure.

La mise en place d'un système d'information partagé, qui doit être effectif à partir de 2026, va dans la bonne direction. Les bonnes pratiques sur les territoires doivent être encouragées. En Ile-et-Vilaine, l'initiative **Cap Jeune** permet la mise en place d'un accompagnement unique, assurant la coordination entre les missions locales, les cap emplois et France Travail. Ce dispositif est une réussite unanimement saluée sur le terrain.

Le dispositif Cap Jeune

Lancé en 2020 dans la mission locale de Rennes, Cap Jeune repose sur une coordination fructueuse entre les missions locales et Cap emploi, au service de l'accompagnement des jeunes en situation de handicap vers l'emploi. Il garantit la mise en place d'un lieu unique d'accueil pour les jeunes en situation de handicap, avec RQTH ou en cours de démarche, de 16 à 30 ans. Un diagnostic partagé avec les acteurs du réseau pour l'emploi est posé avant la mise en place d'un accompagnement à travers une méthode de travail commune entre les missions locales et les Cap emploi. Au-delà, Cap Jeune repose également sur un écosystème de partenaires, qui font intervenir les acteurs de l'emploi, les acteurs du médico-social, les entreprises adaptées et d'insertion par l'activité économique, les organismes de formation et les associations spécialisées.

Le dispositif s'est peu à peu étendu à l'ensemble des missions locales du département d'Ille-et-Vilaine avec succès. Ainsi, le nombre de jeunes accompagnés au titre de ce dispositif est passé de 222 en 2022, à 314 en 2023 et 300 pour 2024, dont 154 nouveaux parcours. 66 % des jeunes accompagnés ont un niveau inférieur au bac et 64 % sont concernés par un handicap cognitif ou psychique.

En 2022, sur 121 fins d'accompagnement, 71 ont permis l'accès à un emploi ou à une formation. En 2023, on dénombre 133 sorties du dispositif, dont 79 donnant accès à un emploi ou une formation.

Il est aujourd'hui nécessaire d'approfondir le modèle financier de Cap Jeune, aujourd'hui essentiellement financé par les agences régionales de santé (ARS) et les missions locales elles-mêmes, afin d'en assurer la pérennité.

Dans le même esprit, il pourrait être envisagé, comme suggéré par France Travail, que les conseillers référents handicap des missions locales rejoignent les lieux uniques d'accompagnement.

Recommandation

Valoriser et développer dans l'ensemble des territoires le dispositif Cap Jeune, qui garantit l'accompagnement des jeunes en situation de handicap dans le cadre d'une action conjointe entre les missions locales, les Cap emploi et France Travail.

En outre, la rapporteure souhaite rappeler que l'efficacité du fonctionnement du réseau pour l'emploi et les nouvelles missions confiées à France Travail en matière d'accompagnement des travailleurs handicapés nécessite une vigilance particulière quant aux **moyens humains et budgétaires de France Travail**. Certaines inquiétudes ont pu être exprimées en ce sens au cours des auditions. La rapporteure considère ainsi que le renforcement du rôle du service public de l'emploi en matière d'évaluation et d'accompagnement des travailleurs handicapés rend indispensable de poursuivre la formation des agents du réseau et de veiller à ce que les moyens prévus pour l'exercice de ces missions soient suffisants.

Enfin, la rapporteure souligne également qu'il est essentiel de poursuivre la démarche de décroisement entre les acteurs de l'emploi et ceux du médico-social, pour renforcer les politiques publiques de l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

D. REDOUBLER D'EFFORTS POUR L'INCLUSION EN MILIEU ORDINAIRE

1. Donner une nouvelle dimension à l'emploi accompagné

S'inspirant du succès d'initiatives dans les territoires, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a généralisé le dispositif de l'emploi accompagné pour les personnes en situation de handicap. Ainsi, les travailleurs handicapés bénéficiant de la RQTH « peuvent bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné comportant un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle »⁽¹⁾. Ce dispositif repose sur une convention tripartite entre la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné, la personne accompagnée ou son représentant légal et son employeur. La prescription du dispositif peut résulter d'une **décision de la CDAPH ou du service public de l'emploi**⁽²⁾. Plusieurs circulaires précisent le fonctionnement de l'emploi accompagné⁽³⁾.

Le profil des personnes bénéficiant de l'emploi accompagné

Les personnes bénéficiant de l'emploi accompagné sont à 58 % des hommes ; cependant, la proportion de femmes entrées dans le dispositif est légèrement plus élevée en 2024 que pour les années précédentes. 66 % ont moins de 35 ans et présentent principalement des troubles psychiques (36 %), du spectre de l'autisme (20 %), cognitifs (18 %) ou des déficiences intellectuelles (10 %).

Leur niveau de formation est faible (74 % ont un niveau de formation strictement inférieur à bac+2) et plus du quart n'ont jamais travaillé.

Les contrats des personnes bénéficiant de l'emploi accompagné sont majoritairement des contrats classiques CDI (52 %) ou CDD (23 %). La moitié environ sont à temps partiel dans des secteurs variés, avec toutefois une prépondérance dans les activités de nettoyage des locaux, restauration, magasinage, espaces verts (plus de 50 %).

Source : direction générale de la cohésion sociale, réponse écrite.

L'emploi accompagné est piloté par la direction générale de la cohésion sociale (DGCS), qui délègue la gestion des crédits correspondants aux agences régionales de santé (ARS). Depuis fin 2020, l'ensemble des départements est couvert par un dispositif – à l'exception notable de Mayotte. Depuis 2022, le dispositif de l'emploi accompagné est adossé à des plateformes départementales. Celles-ci sont en charge de mutualiser les moyens et savoir-faire des acteurs du

(1) Article L. 5213-2-1 du code du travail.

(2) L'article 74 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative a élargi au service public de l'emploi (France Travail, Cap emploi et missions locales), la possibilité de prescrire directement l'emploi accompagné au bénéfice d'un travailleur handicapé et de son employeur.

(3) La circulaire DGCS/3B/5A/DGEFP/METH/2017/125 du 14 avril 2017 ainsi que la circulaire DGCS/SD3B/SD5A/DGEFP/METH/2021/237 du 31 décembre 2021 relative au fonctionnement et au déploiement des dispositifs emploi accompagné en mode plateforme accompagnent les agences régionales de santé (ARS) et les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) dans cette évolution.

médico-social et de l'emploi. L'existence de ces plateformes a été consacrée en droit par l'article 10 de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, qui a également simplifié les modalités de conventionnement et prévu que l'organisation de l'emploi accompagné relève de la responsabilité de l'État ⁽¹⁾.

Le dispositif est très largement salué et connaît une forte progression.

Selon les chiffres communiqués par la DGCS, au 31 décembre 2023, on dénombre 95 structures d'emploi accompagné qui accompagnent **8 902 personnes**, soit **5 fois plus qu'en 2018**. D'après France Travail, 58 % des personnes sans emploi à l'entrée du dispositif ont trouvé un emploi grâce à l'emploi accompagné. La moitié d'entre elles ont trouvé un premier emploi en moins de six mois. Les effets sur le maintien en emploi sont également notables. 55 % des personnes ayant trouvé un emploi dans le cadre du dispositif sont toujours en emploi au 31 décembre 2023.

La Conférence nationale du handicap (CNH) du 26 avril 2023 affiche un objectif ambitieux de **30 000 personnes accompagnées d'ici la fin 2027**.

Cofinancé par l'État, l'Agefiph et le Fiphfp, l'emploi accompagné a vu son budget plus que doubler depuis 2020. Les crédits de l'État sont passés de 14,8 millions d'euros en LFI 2020, à 38,2 millions d'euros en 2024, renouvelés dans le PLF 2025. Pour les années à venir, il est prévu un financement de l'État de 38,7 millions d'euros en 2025, 49 millions d'euros en 2026 et 60 millions d'euros en 2027 ⁽²⁾. En ajoutant les crédits versés par l'Agefiph et le Fiphfp, le montant total du financement de l'emploi accompagné s'élève à 55,1 millions d'euros en 2024, contre 21 millions d'euros en 2020.

Néanmoins, le développement de l'emploi accompagné est entravé par des **difficultés importantes** en matière de **pilotage**, comme cela a été souligné au cours des auditions. La CNH considère également sa **budgétisation** insuffisante. L'année qui s'est écoulée a été marquée par des **retards dans les versements des financements** par les ARS et une **sous-consommation** des crédits alors que les besoins sont nombreux sur le terrain.

Si ces difficultés peuvent en partie résulter d'enjeux de gestion budgétaire, comme le soutient la DGCS qui met en avant les conséquences des annulations de crédits intervenues en 2024 ⁽³⁾, le pilotage semble souffrir de problèmes structurels. Les **acteurs de l'emploi** paraissent insuffisamment associés au dispositif. Ainsi, en

(1) À compter du 1^{er} janvier 2025, le dispositif sera mis en œuvre par des organismes devant respecter les conditions d'un cahier des charges prévu par arrêté ministériel et ayant conclu une convention avec l'opérateur France Travail, une mission locale ou un Cap emploi.

(2) Réponse écrite de la DGCS.

(3) Dans sa réponse écrite, la DGCS considère que l'annulation des crédits intervenue en début d'année 2024 et le surgel opéré en juillet 2024 ont eu un fort impact concernant la gestion budgétaire du programme 157. S'agissant des crédits de l'emploi accompagné, ils ont pu être sanctuarisés au niveau prévu mais ils n'ont pu être délégués aux ARS qu'en septembre. Pour cette raison, le ministère anticipe une sous consommation des crédits en 2024, qui pourront toutefois être consommés en 2025 par les ARS.

pratique, comme l'indique la DGCS, les chefs de file plateformes restent principalement des organismes du secteur médico-social. Seule une plateforme est portée par un chef de file dont la personne morale est labellisée Cap emploi et ne dispose pas d'activité médico-sociale par ailleurs.

La rapporteure appelle donc à pérenniser le financement de l'emploi accompagné, à revoir le pilotage des attributions pour remédier au retard de paiement et à associer davantage les acteurs de l'emploi aux plateformes départementales.

Recommandation

Pérenniser le financement de l'emploi accompagné, revoir le pilotage des attributions pour remédier aux retards de paiement et associer davantage les acteurs de l'emploi aux plateformes départementales.

2. Renforcer les incitations à l'emploi

Les règles de cumul entre l'AAH et l'emploi des personnes en situation de handicap constituent un enjeu important en matière d'incitation à l'emploi des personnes en situation de handicap. C'est en ce sens que la loi du 11 février 2005 précitée a supprimé la condition d'inactivité d'un an comme critère d'éligibilité à l'AAH. Par la suite, les conférences nationales du handicap successives ainsi que plusieurs évolutions actées en loi de finances ont permis de nouvelles évolutions en matière de cumul. Le régime applicable, prévu dans la partie réglementaire du code de la sécurité sociale (articles R. 821-1 à R. 821-9), diffère en fonction du milieu au sein duquel exerce le travailleur en situation de handicap :

– **en milieu ordinaire**, les revenus professionnels ne sont pas pris en compte pendant les six premiers mois de la période d'emploi. Au cours de cette période, le travailleur perçoit l'intégralité de son AAH. Une fois ce délai écoulé, l'AAH est réduite et le travailleur perçoit une AAH différentielle. Elle est calculée en y appliquant un abattement sur les revenus du travail. Celui-ci est de 80 % pour la tranche de revenus inférieure ou égale, en moyenne mensuelle, à 30 % de la valeur mensuelle du salaire minimum de croissance (soit 530,07 euros) et de 40 % au-dessus. Il faut préciser que ce cumul est possible pour l'AAH 2 (taux d'incapacité compris entre 50 et 79 %) uniquement si le temps de travail est inférieur à un mi-temps, tandis que cette condition n'existe pas pour l'AAH 1 (taux d'incapacité supérieur à 80 %) ;

– **en Esat**, la rémunération garantie peut être cumulée avec l'AAH, le cumul ne pouvant dépasser 1 766,92 euros pour une personne seule, 2 296,99 euros pour les personnes en couple et 2 562,03 euros pour les personnes en couple avec un enfant ou un ascendant à charge.

Les conditions de cumul entre l'AAH et les revenus d'activité peuvent donc avoir un effet désincitatif : le revenu disponible augmente au moment de la reprise d'activité mais ne croît pas nécessairement avec l'augmentation du revenu d'activité, du fait de la baisse cumulée de l'AAH et des allocations logement.

Le travailleur handicapé doit effectuer une **déclaration trimestrielle** des ressources auprès de la CAF ou le cas échéant de la MSA.

Parmi les ajustements nécessaires pour accroître les incitations à l'emploi, la loi de finances pour 2024 ⁽¹⁾ prévoit en son article 254, issu d'un amendement parlementaire soutenu par la rapporteure, une disposition permettant aux bénéficiaires de l'AAH 1 de **continuer à percevoir cette allocation** s'ils décident de poursuivre leur **activité professionnelle** après leur âge d'ouverture des droits à la **retraite**. Cette disposition entrera en vigueur, conformément à la loi, au 1^{er} décembre 2024. La rapporteure salue cette avancée en matière d'emploi des travailleurs handicapés.

La rapporteure estime en revanche regrettable que l'engagement, pris par le Président de la République à l'occasion de la Conférence nationale du handicap du 26 avril 2023, d'autoriser le **cumul entre l'AAH et les revenus professionnels au-delà du mi-temps** ne soit pas effectif. Il s'agit d'une demande forte des travailleurs en situation de handicap et des associations. Comme mentionné plus haut, le droit interdit aujourd'hui le cumul entre l'AAH 2 et un revenu issu de l'activité professionnelle au-delà du mi-temps, dans la mesure où l'obtention de l'AAH 2 suppose au préalable une reconnaissance de restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi (RSDAE). Or, conformément à l'article D. 821-1-2 du code de la sécurité sociale, la reconnaissance de la RSDAE ne peut être attribuée dès lors qu'il est considéré que l'intéressé est en capacité de travailler au-delà du mi-temps ⁽²⁾. Le travailleur n'est donc pas incité à une activité professionnelle au-delà du mi-temps, par crainte de diminution du niveau de vie : au-delà de 17 heures 30 de travail par semaine, la personne ne peut plus continuer à percevoir l'AAH. Le droit produit donc des effets désincitatifs à l'emploi des personnes en situation de handicap. Il est urgent de modifier la partie réglementaire du code pour introduire de la souplesse sur ce point. La rapporteure s'associe ainsi aux demandes formulées par plusieurs acteurs du secteur, pour autoriser le cumul entre l'AAH 2 et un travail représentant jusqu'à 25 heures par semaine.

Recommandation

Permettre le cumul entre l'AAH 2 et les revenus d'activité issus du travail en milieu ordinaire au-delà du mi-temps et jusqu'à 25 heures par semaine.

(1) Loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024.

(2) L'article précise que la RSDAE reste compatible avec une activité professionnelle en milieu ordinaire, dès lors que la durée de travail ne dépasse pas le mi-temps et que cette limitation du temps de travail résulte exclusivement des effets du handicap du demandeur.

3. Accompagner les employeurs

En complément de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), les mesures d'accompagnement des employeurs sont essentielles pour favoriser l'insertion dans le travail des travailleurs handicapés. En particulier, les petites et moyennes entreprises doivent être davantage soutenues.

a. Sensibiliser et mobiliser l'ensemble des employeurs

La sensibilisation et la mobilisation des employeurs doit se poursuivre et le réseau pour l'emploi doit être mobilisé en ce sens, aux côtés de l'Agefiph. Aujourd'hui, ces acteurs conduisent déjà des actions en la matière, qui mériteraient d'être renforcées et coordonnées :

– l'**Agefiph** mène de nombreuses actions de sensibilisation et de communication vers les entreprises dans le cadre d'un accompagnement de proximité. L'Agefiph fait état d'environ **un millier de plans d'action** élaborés chaque année ;

– dans une logique dite d'« **aller vers** », **France Travail** organise la coordination des acteurs sur les territoires, dans le cadre de *task forces* réunissant opérateurs, collectivités, État et chambres consulaires à l'échelle des bassins d'emploi. À ce jour, plus de 80 *task forces* se sont constituées, l'objectif étant de couvrir la moitié des bassins d'emploi début 2025 puis l'ensemble du territoire début 2026. Comme l'a précisé France Travail lors de son audition, le handicap fait pleinement partie des actions conduites dans le cadre de ces *task forces* ;

– le **ministère du travail** a demandé cette année à ses services déconcentrés d'établir des plans d'action dans les territoires en matière d'accompagnement des employeurs ⁽¹⁾. L'objectif est de parvenir à élaborer une **cartographie** des acteurs à contacter et de mutualiser les actions dans le cadre des plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés (Prith). Un outil de gestion a été mis en place permettant d'identifier les entreprises en fonction de plusieurs paramètres (taille, taux d'emploi, secteur d'activité). Pourraient ainsi être proposées, en fonction des situations, des actions adaptées, telles que la réalisation d'un autodiagnostic, des mises en relation avec les acteurs de l'emploi ou la présentation des offres de services de l'Agefiph.

La rapporteure salue ce travail essentiel et souligne la nécessité de veiller à la bonne coordination des actions sur le terrain, sans entraver l'opérationnalité des acteurs. Il est également nécessaire d'associer plus directement le monde de l'entreprise, à travers la mobilisation des réseaux consulaires (chambres de commerce et d'industrie, chambres des métiers et de l'artisanat) et des réseaux d'entreprises engagés en matière de handicap, tel que la communauté « Les entreprises s'engagent ». Les réseaux d'entreprises peuvent jouer un rôle

(1) Contribution écrite de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

déterminant en matière de sensibilisation des pairs, pour améliorer l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Le réseau « Les entreprises s'engagent »

« Les entreprises s'engagent » réunit 90 000 entreprises engagées en matière de responsabilité économique et sociale. Le handicap a été identifié dès la création du réseau en 2018 comme une thématique prioritaire de mobilisation des entreprises. Le réseau, qui bénéficie de subventions publiques, diffuse auprès des entreprises les outils existants à mettre en œuvre en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et permet de mettre en valeur les bonnes pratiques.

Les **clubs locaux** des « entreprises s'engagent » mènent des actions de sensibilisation en partenariat avec les acteurs du réseau pour l'emploi, l'Agefiph et le FIPHFP. Ces actions peuvent prendre la forme de *job dating*, de visites de structures du milieu adapté et protégé ou encore d'organisation de rencontres d'entreprises engagées.

b. Favoriser l'appariement entre l'offre et la demande

Aujourd'hui, les employeurs qui souhaitent recruter une personne en situation de handicap doivent nécessairement solliciter l'intermédiation d'un conseiller France Travail ou de Cap emploi. Pour favoriser la mise en relation entre demandeurs d'emploi et employeurs engagés, une **expérimentation** via le portail de l'opérateur France Travail est prévue à partir du mois de janvier 2025. Les **employeurs engagés** pourront proposer directement, sur le site internet de France Travail leurs offres à des personnes ayant accepté de signaler leur handicap. Quatre régions (Auvergne-Rhône-Alpes, Île-de-France, Occitanie, Hauts-de-France) expérimentent aujourd'hui cette nouvelle fonctionnalité. Celle-ci bénéficie d'une part aux demandeurs, qui identifient les offres d'emploi labellisées « handi-engagés », et d'autre part aux employeurs, qui peuvent identifier parmi les candidats dont le profil professionnel correspond aux attentes d'une offre d'emploi, ceux en situation de handicap. Cette expérimentation fait l'objet d'un groupe de travail national associant les principaux réseaux d'employeurs accompagnés par l'Agefiph et le Fiphfp, le réseau « Les entreprises s'engagent », des directeurs des ressources humaines volontaires du secteur privé et du secteur public ainsi que des personnes en situation de handicap.

Depuis octobre 2024, les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont invitées à signaler leur situation sur leur espace personnel France Travail, avec la garantie que cette information ne soit visible que par les employeurs « handi-engagés ». Pour favoriser la mobilisation des employeurs, une **liste d'employeurs** automatiquement considérés comme handi-engagés a été établie. Pour les autres employeurs qui souhaiteraient bénéficier de cette fonctionnalité, l'administration mène une réflexion pour identifier des critères d'autodétermination et d'engagements à respecter. Il est prévu d'attendre la fin de l'année 2025 pour évaluer le dispositif et envisager le cas échéant sa généralisation.

La rapporteure se félicite de cette expérimentation, qui propose un outil utile pour mieux apparier l'offre et la demande sur le marché du travail et qui répond également au besoin de renforcer la visibilité des entreprises inclusives auprès des demandeurs d'emploi en situation de handicap.

c. Accroître le rôle des référents handicap

À l'échelle des grandes entreprises, les **référents handicap**, rendus obligatoires pour les entreprises de plus de 250 salariés par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel⁽¹⁾, sont chargés « *d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap* » au sein de l'entreprise. Le dernier baromètre sur l'emploi et le handicap publié par l'Agefiph et l'Ifop⁽²⁾ montre que le référent handicap joue un rôle facilitateur en matière d'embauche des travailleurs handicapés. 36 % des entreprises disposant d'un référent handicap considèrent facile d'embaucher une personne en situation de handicap, contre 28 % pour les autres. Par ailleurs, 87 % des entreprises ayant un référent handicap sont convaincues de son utilité. L'Agefiph anime le **réseau des référents handicap** et organise chaque année des journées d'échanges pour développer les compétences de ces participants.

Néanmoins ce dispositif connaît plusieurs limites. En premier lieu, il n'est obligatoire que pour les entreprises de plus de 250 salariés. En deuxième lieu, peu de contrôles de cette obligation semblent effectués. En troisième lieu, les référents handicaps couvrent des réalités variées, comme l'ont souligné les personnes auditionnées : certains sont peu formés et la plupart exercent cette fonction en plus de leur poste, ce qui peut aboutir à des surcharges de travail et limiter leur capacité d'action.

Les actions menées en faveur de la formation des référents handicap doivent se poursuivre. En outre, la rapporteure souhaite insister sur la nécessité d'accompagner l'ensemble des entreprises, y compris celles qui ne sont pas soumises à l'obligation employeur ou d'un référent handicap, qui constituent un vivier d'emploi important. Il pourrait en outre être envisagé d'abaisser le seuil du nombre de salariés à partir duquel le référent handicap devient obligatoire.

d. Une réflexion nécessaire pour assurer le bon ciblage des aides proposées

La multiplicité des aides existantes peut également produire des effets contreproductifs car elle peut rendre peu lisible les outils à disposition des employeurs.

Comme l'a souligné la DGEFP, il apparaît aujourd'hui nécessaire de mieux travailler à l'identification des complémentarités concernant certaines aides. Désormais, tous les demandeurs d'emploi en situation de handicap ont un accès direct aux dispositifs d'aides, proposés par France Travail pour l'ensemble des demandeurs

(1) Article L. 5213-6-1 du code du travail.

(2) Agefiph et Ifop, 6ème baromètre sur la perception de l'emploi des personnes handicapées, janvier 2024.

d'emploi, ce qui interroge sur le ciblage de certaines d'entre elles, comme l'aide personnalisée au parcours à l'emploi. Un travail est engagé entre l'Agefiph, France Travail et le Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés (Cheops ⁽¹⁾) pour identifier une offre alternative. La rapporteure considère nécessaire de poursuivre ce travail de simplification et de recherche de complémentarité, qui doit permettre de renforcer l'efficacité des politiques publiques. Elle tient également à souligner qu'il convient de valoriser les actions de compensation et d'aménagement bénéficiant à l'ensemble des salariés : le fait qu'une action de compensation bénéficie à tous ne devrait en aucun cas limiter l'aide versée à l'entreprise par l'Agefiph.

En outre, certaines aides pourraient être accompagnées de davantage de conditionnalité en matière d'accompagnement des travailleurs handicapés. Ainsi, la reconnaissance administrative de la lourdeur du handicap (RLH) d'un salarié permet à son employeur de bénéficier d'une aide financière, l'aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH), qui compense les charges pérennes induites par le handicap du salarié. Cette aide est versée après l'aménagement optimal du poste et de l'environnement de travail. Le montant annuel de l'AETH peut atteindre jusqu'à 13 000 euros par an au bénéfice de l'employeur. Pour son attribution, l'Agefiph s'appuie sur les informations déclarées dans la demande de RLH, notamment la description des tâches réalisées par la personne concernée et les difficultés qu'elle rencontre dans la réalisation de ces tâches du fait de son handicap, ainsi que l'explication et la justification des charges supportées par l'entreprise liées par exemple, à une moindre productivité de la personne ou à la nécessité d'un accompagnement professionnel renforcé.

Outre la complexité administrative de cette aide et sa méconnaissance par les acteurs, les derniers rapports de l'Igas et de l'IGF de 2019 et de 2024 proposent de mieux **distinguer la compensation de perte de productivité des besoins d'accompagnement** ⁽²⁾. Les corps d'inspection suggèrent un partage du montant de l'aide entre l'employeur d'un ancien travailleur d'Esat et l'Esat qui intervient auprès de cet employeur, dans le cadre d'une convention d'appui d'une durée maximale de trois ans. La rapporteure considère que cette idée mériterait d'être approfondie dans le cadre des réflexions en cours sur la modernisation de la RLH. En tout état de cause, il paraît juste de conditionner davantage l'obtention de cette aide à un accompagnement actif du travailleur en situation de handicap.

Recommandations

Revoir les conditions d'attribution de l'aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH) attribuée au titre de la reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) afin de renforcer les mesures d'accompagnement au bénéfice du travailleur handicapé.

Mieux faire connaître cette aide aux employeurs à travers une campagne d'information.

(1) Cheops représente l'ensemble des Cap emploi.

(2) Igas, « Handicaps et emploi », 2019-2020, et Igas-IGF, « Convergence des droits des travailleurs handicapés en établissement et services d'aide par le travail (Esat) vers un statut de quasi-salarié », 2024.

4. Mieux garantir l'accès à la formation

Les travailleurs handicapés ont encore trop peu accès aux formations initiale et continue, alors qu'il s'agit d'un enjeu majeur pour leur permettre de bâtir une carrière riche et diversifiée.

Un demandeur d'emploi qui se forme gagne 9 points de probabilité de retour à l'emploi en moyenne, dans les dix-huit mois qui suivent son entrée en formation. Ce gain est de 12 points pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap ⁽¹⁾. L'accessibilité des formations professionnelles est en principe garantie par la certification Qualiopi, instaurée par la loi Avenir professionnel de 2018, qui s'impose à l'ensemble des organismes de formation et exige des critères relatifs à la prise en compte des besoins des personnes handicapées. Les formations bénéficient d'un financement abondé par l'Agefiph, qui finance en moyenne 12 % des formations des bénéficiaires d'une RQTH ⁽²⁾, notamment dans le cadre des ressources « handicap formation », mises en place avec l'ensemble des régions pour développer l'accessibilité des organismes de formation.

Dans le cadre du **plan d'investissement dans les compétences** (PIC), qui repose sur un mécanisme de contractualisation entre l'État et les régions en matière de formation des publics éloignés de l'emploi, des progrès ont pu être réalisés en faveur des travailleurs handicapés. D'après la DGEFP, en 2023, la part des personnes handicapées dans les entrées en formation atteint 13 % soit + 2 points par rapport à 2019.

Néanmoins, les résultats actuels restent insuffisants et l'accès à la formation encore trop limité, comme cela a été souligné au cours des auditions. Comme l'a regretté France Travail au cours de son audition, les **pactes régionaux d'investissement dans les compétences** (PRIC) n'ont pas tous permis d'atteindre des résultats satisfaisants, car de nombreuses formations restaient inaccessibles pour les travailleurs handicapés, notamment concernant la fatigabilité ou l'accès géographique.

Un nouveau plan d'investissement dans les compétences est en vigueur pour la période 2024-2027, avec des crédits qui atteignent au total 3,9 milliards d'euros. Ce nouveau cycle vise particulièrement la formation des plus fragiles. Il se traduit par la signature de protocoles cadres pluriannuels entre les régions et l'État et des conventions financières.

L'enjeu aujourd'hui est d'adapter les formations de droit commun en rendant les formations accessibles à tous. Cela peut nécessiter des efforts en matière d'accessibilité, notamment sur le volume horaire des formations. France Travail, dans le dialogue établi avec les organismes de formation, exige désormais une adaptation des formations afin de pouvoir proposer une version de la formation à temps partiel, plus adaptée aux contraintes des travailleurs handicapés. France

(1) D'après les chiffres communiqués par la DGEFP.

(2) Selon les chiffres communiqués par France Travail.

Travail entend également construire une offre de service dédiée aux BOETH licenciés pour inaptitude, ce chantier faisant l'objet de travaux préparatoires et devant être progressivement mis en œuvre au cours du 1^{er} semestre 2025.

La rapporteure appelle à poursuivre et accentuer les efforts fournis pour rendre les formations accessibles aux personnes en situation de handicap, dans le cadre d'un dialogue qui doit être conduit à l'échelle des branches professionnelles.

Plus globalement, l'élévation du niveau de diplôme multiplie les chances d'accès à l'emploi, or, comme développé *supra*, les personnes en situation de handicap sont globalement moins diplômées que la moyenne, en raison notamment d'un système scolaire insuffisamment inclusif. À ce titre, la rapporteure souhaite souligner l'importance des démarches d'inclusion en matière de formation initiale, qu'il s'agisse de l'école mais également de l'enseignement supérieur.

5. Réviser la liste des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (Ecap)

Un décret en date du 22 janvier 1988, toujours en vigueur, fixe les catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (Ecap). Ces emplois permettent de moduler la contribution versée au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, pour les seules entreprises du secteur privé.

Ainsi, l'article 67 de la loi Avenir professionnel prévoyait des négociations au sein des branches professionnelles en vue d'élaborer des propositions de révision de cette liste. Ces travaux n'ont pu aboutir en raison des divergences entre les associations, favorables à sa suppression, et les organisations représentatives des employeurs, favorables à son maintien

Pourtant, cette liste apparaît largement **obsolète** au vu de la transformation des métiers et des nouvelles possibilités offertes par la technologie en matière d'aménagement. Il est par exemple difficilement compréhensible qu'en fassent partie les vendeurs polyvalents dans les grands magasins, ou encore les enquêteurs privés. La Conférence nationale du handicap du 26 avril 2023 prévoit une nouvelle concertation pour faire évoluer cette liste. La rapporteure considère que cette révision est essentielle et qu'il convient d'engager au plus vite cette nouvelle concertation. Celle-ci doit réunir les partenaires sociaux, les branches et les associations, et doit être conduite sous l'égide des pouvoirs publics, afin que les ajustements proposés reflètent les réalités de terrain et reposent sur des données chiffrées.

Recommandation

Réviser la liste des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (Ecap).

6. Accentuer les efforts dans la fonction publique

En matière d'emploi des travailleurs handicapés, des disparités notables persistent entre les différents versants de la fonction publique : la fonction publique territoriale est la plus performante en la matière avec un taux de 6,89 %, la fonction publique hospitalière arrive en deuxième position avec un taux de 5,64 %, tandis que la fonction publique d'État affiche un taux de 4,6 % ⁽¹⁾. Globalement, la fonction publique présente donc de meilleurs résultats que le secteur privé en matière d'emploi des travailleurs handicapés. Des évolutions sont encore possibles pour gagner en exemplarité, tant à l'étape du recrutement qu'en matière de progression des carrières.

a. Les enjeux en matière de recrutement

Les **concours**, qui constituent la voie de droit commun de recrutement dans la fonction publique, font l'objet d'aménagements pour les personnes en situation de handicap. Celles-ci bénéficient sur demande, sur avis du médecin agréé de l'administration, d'**aménagements d'épreuves** (tiers temps notamment) permettant d'adapter la durée des épreuves ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires. Néanmoins, sur ce point, des améliorations sont possibles. Comme l'a indiqué la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), auditionnée par la rapporteure, les intéressés restent confrontés à la **pénurie de médecins agréés** et à la courte durée de validité de leur certificat médical. Afin de mener une politique volontariste en faveur du recrutement des personnes en situation de handicap, l'administration réfléchit à faire évoluer la réglementation pour permettre d'allonger la durée de validité de ces certificats. En outre, bien que des progrès aient été réalisés dans l'adaptation des épreuves (par exemple avec le développement de la visioconférence pour les oraux), des difficultés persistent, avec des ajustements parfois lacunaires – en particulier en matière de fatigabilité pour les concours étendus sur plusieurs jours comme celui par exemple de l'Institut national du service public (INSP) – et des délais administratifs pour leur mise en œuvre.

Recommandation

Renforcer l'adaptation des concours de la fonction publique notamment en prenant en compte les risques de fatigabilité pour les personnes en situation de handicap.

En complément des aménagements aux concours, les personnes en situation de handicap peuvent accéder à la fonction publique grâce au **recrutement par contrat** donnant lieu à une titularisation lorsque le candidat est jugé professionnellement apte ⁽²⁾.

(1) Chiffres issus du dernier rapport du FIPHFP 2023.

(2) Article L. 352-4 du code général de la fonction publique et décret n° 95-979 du 25 août 1995.

**NOMBRE DE RECRUTEMENTS DANS LES MINISTÈRES SUR LE FONDEMENT DE
L'ARTICLE L. 352-4 DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE**

Année	2021	2022	2023
Catégorie A	234	276	272
Catégorie B	362	311	348
Catégorie C	509	495	650
Total	1 105	1 082	1 270

Source : contribution écrite de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Malgré des résultats positifs lorsque ces dispositifs sont appliqués, le recours aux contrats de recrutement *ad hoc* reste d'une ampleur limitée.

De même, en matière d'**apprentissage**, le secteur public peine à atteindre ses objectifs. Le FIPHFP finance 80 % de la rémunération des apprentis en situation de handicap, mais de nombreux contrats ne sont pas prolongés. Malgré la cible de 6 % d'apprentis dans la fonction publique, seulement 5 % des 20 000 contrats d'apprentissage conclus concernent des personnes en situation de handicap, principalement en raison d'un manque de candidats. Le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 est en passe d'être modifié ⁽¹⁾, afin de fluidifier la mise en œuvre de ce dispositif sur la base des retours d'expérience des employeurs publics.

En outre, on peut noter que l'emploi accompagné est très faiblement mobilisé dans la fonction publique. Au 3 octobre 2024, seuls 1 128 emplois accompagnés étaient recensés dans la fonction publique, comme le signale la DGAFP.

Recommandations

- Développer le dispositif de recrutement sur contrat suivi d'une titularisation au bout d'un an.
- Faire connaître aux étudiants les dispositifs d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap.
- Faire connaître le dispositif d'emploi accompagné dans la fonction publique, encore trop peu répandu, en mettant en place une campagne de communication.
- Développer les partenariats avec les réseaux pour l'emploi afin de mieux faire connaître ces dispositifs et les débouchés offerts par le secteur public.

b. La progression de carrière

Le rapport d'activité du FIPHFP souligne la problématique du « *plafond de verre* », qui se manifeste par la surreprésentation des travailleurs handicapés dans les catégories C et B. Si le dépassement de ce plafond de verre implique des enjeux

(1) Décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une durée limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage.

structurels relatifs à l'école inclusive et au niveau de diplôme des personnes en situation de handicap, des dispositifs ciblés peuvent être actionnés de façon complémentaire. À ce titre, il est regrettable que ni La DGAFP, ni le FIPHFP ne disposent des statistiques relatives à la progression professionnelle et la gestion de carrière des agents en situation de handicap.

Une politique dynamique doit s'engager sur ce sujet. Certains dispositifs existants en la matière méritent d'être soutenus. Ainsi, un dispositif expérimental a été instauré par l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui permet de détacher des agents publics en situation de handicap dans un corps de catégorie supérieure puis de les intégrer dans le corps d'accueil. D'après le bilan réalisé en 2024 auprès des employeurs de la fonction publique de l'État sur la période 2021-2023, un total de 130 agents publics ont été détachés. Il convient de développer davantage ce dispositif qui peut constituer un levier opérationnel pertinent pour lutter contre le plafond de verre.

De surcroît, un nouveau **programme intitulé Handi'Talents**, financé grâce au soutien du FIPHFP, doit être mis en place pour l'année 2025. Il consistera en un accompagnement en vue du développement et de l'expression des qualités professionnelles des personnes en situation de handicap pour permettre de dépasser les freins éventuels qui, malgré la qualité de leurs parcours et leurs compétences, peuvent les brider dans leur volonté d'évolution professionnelle. Ce programme s'adressera aux agents en situation de handicap titulaires d'une BOETH issus des trois versants de la fonction publique comptant au moins quatre ans de service public au 1^{er} janvier 2024. La première promotion pourra compter autour de 60 agents publics.

Recommandation

Faire de la progression des carrières une priorité stratégique. Développer à cet effet le programme Handi'Talents et le dispositif expérimental permettant d'accompagner les travailleurs handicapés dans le passage d'une catégorie d'emploi à celle supérieure.

*

* *

Si les efforts conduits ces dernières années ont permis d'améliorer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, le chemin vers l'égalité et l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail reste encore long. Au-delà des propositions formulées dans le présent rapport, ces évolutions ne se feront pas sans une réflexion d'ensemble pour rendre la société plus inclusive. L'accès à l'emploi pour tous et en particulier pour les personnes empêchées, comme le sont les personnes handicapées, implique un accès simplifié au logement, aux transports et aux modes de garde. En 2021, l'Organisation des nations unies (ONU) a invité la France à se mettre en conformité avec la commission internationale des droits des personnes handicapées, en respectant un modèle fondé

sur les droits de l'Homme. Elle a ainsi regretté que le modèle français repose encore trop sur une vision paternaliste, qui met l'accent sur l'incapacité des personnes handicapées et fait de l'institutionnalisation, la norme. Les mesures de la loi plein emploi de 2023 permettent un changement de paradigme. La commission des affaires sociales a décidé de lancer une mission d'évaluation de la loi du 11 février 2005. C'est une très bonne nouvelle. Poursuivons dans cette direction pour un avenir où chacun, quelle que soit sa situation, trouve pleinement sa place dans notre société.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

Au cours de sa seconde réunion mardi 12 novembre 2024, la commission auditionne M. Paul Christophe, ministre des solidarités, de l'autonomie et de l'égalité entre les femmes et les hommes, Mme Agnès Canayer, ministre déléguée auprès du ministre des solidarités, de l'autonomie et de l'égalité entre les femmes et les hommes, chargée de la famille et de la petite enfance, Mme Charlotte Parmentier Lecocq, ministre déléguée auprès du ministre des solidarités, de l'autonomie et de l'égalité entre les femmes et les hommes, chargée des personnes en situation de handicap, et Mme Salima Saa, secrétaire d'État auprès du ministre des solidarités, de l'autonomie et de l'égalité entre les femmes et les hommes, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, sur les crédits de la mission Solidarité, insertion et égalité des chances du projet de loi de finances pour 2025 (n 324 – seconde partie) ⁽¹⁾.

M. le président Frédéric Valletoux. Malgré le rejet de la première partie du projet de loi de finances (PLF) pour 2025 en séance cet après-midi, nous reprenons nos travaux avec l'audition, dans le cadre de ce PLF dont l'examen se poursuit au Sénat, des ministres compétents sur la mission *Solidarité, insertion et égalité des chances*.

M. Paul Christophe, ministre des solidarités, de l'autonomie et de l'égalité entre les femmes et les hommes. En complément des branches autonomie et famille de la sécurité sociale, la mission *Solidarité, insertion et égalité des chances*, dont les crédits excèdent les 30 milliards d'euros, est au cœur de l'action de mon ministère. Elle traduit dans les actes une valeur partagée par les Français : la fraternité face aux difficultés.

La fraternité n'est pas qu'un mot, c'est la volonté d'investir dans notre modèle social – un des plus protecteurs au monde – et dans notre avenir collectif en préparant celui de nos concitoyens les plus vulnérables. Chacun d'entre nous sera vulnérable à un moment de sa vie. C'est pourquoi les textes budgétaires qui relèvent de mon périmètre doivent être abordés dans une optique d'investissement pour l'avenir : au-delà des déficits immédiats, il faut aussi prendre en compte ceux qui se creuseront si nous n'accompagnons pas la transition démographique et ne favorisons pas la participation de chacun à notre modèle de société.

À court terme, et parce qu'un dérapage des finances publiques toucherait en premier lieu les plus vulnérables, nous avons fait des choix, évidemment perfectibles au vu des délais contraints dont nous disposons pour élaborer ce budget. Je me suis attaché à respecter quatre grands principes : l'efficacité, car si les Français sont solidaires, ils veulent légitimement que les moyens publics aillent

(1) <https://assnat.fr/ZEMwpq>

aux personnes qui en ont besoin, au juste montant, et sans jamais renoncer à l'ambition de l'insertion sociale et professionnelle ; le respect des engagements de l'État vis-à-vis des collectivités territoriales, en particulier des départements, chefs de file de l'action sociale ; la lutte contre la pauvreté, notamment celle des enfants, qui, en plus d'être insupportable, peut influencer toute leur vie ; et la sanctuarisation, malgré le contexte budgétaire, des moyens alloués à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Contrairement à ce que pourraient laisser croire les discours dénonçant une prétendue austérité, la fraternité évoquée par le Premier ministre dans sa déclaration de politique générale se reflète notamment par la hausse du budget de cette mission, qui passe de 29,7 milliards d'euros en 2024 à 30,3 milliards en 2025.

Les prestations prévues soutiennent activement notre modèle social, en aidant près de 5 millions de nos concitoyens pour éviter qu'ils ne tombent dans la pauvreté. Pour qui bénéficie de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), du revenu de solidarité actives (RSA) ou de la prime d'activité, chaque euro compte. Pour que nos concitoyens les plus modestes ne s'appauvrissent pas en 2025, ces prestations seront donc revalorisées à hauteur de l'inflation dès avril prochain. L'allocation de solidarité aux personnes âgées augmentera également.

La réforme de France Travail consécutive à l'adoption de la loi pour le plein emploi permet à tous les bénéficiaires du RSA d'entrer dans un parcours actif vers l'emploi. La garde d'enfant étant le premier frein à l'emploi, notamment pour les femmes, mon ministère prendra toute sa part à cet effort à travers le déploiement du service public de la petite enfance.

Je souhaite également que la prime d'activité garde son objet originel, à savoir le soutien au niveau de vie des travailleurs les plus modestes. Contrairement à ce qu'on entend parfois, cette prestation efficacement conçue garantit à ceux qui la perçoivent de toujours gagner à travailler plus. Nous allons par ailleurs procéder à un ajustement pour la recentrer sur l'aide aux cinq premiers déciles de revenus : du fait de la forte augmentation du Smic ces dernières années, des personnes appartenant aux déciles supérieurs peuvent actuellement percevoir la prime d'activité, ce qui n'est pas sans poser question. Nous modifierons donc le mode de calcul pour limiter la hausse de la prime pour les plus aisés lors de sa revalorisation en avril 2025.

À la demande du Premier ministre, je m'engage aussi pleinement à ses côtés dans le projet d'instauration d'une allocation sociale unique, en gardant à l'esprit ce qui marche bien, mais surtout ce qu'il faut améliorer. Il arrive par exemple que le travail procure un gain trop faible, notamment lorsqu'une personne perçoit à la fois le RSA ou la prime d'activité et une aide personnalisée au logement.

Nous devons aussi garantir que les aides soient versées au juste droit. Pour ce faire, il faut certes sanctionner les fraudes individuelles et collectives, mais surtout lutter contre le non-recours et les erreurs de bonne foi, qui sont fréquentes

et pénalisent les ménages lorsque les indus sont réclamés. À partir de 2025, le préremplissage des demandes de RSA et de prime d'activité, expérimenté dans cinq départements, sera généralisé, ce qui contribuera à limiter grandement les indus et à s'assurer que tous accèdent aux prestations auxquelles ils ont droit. Cette évolution apaisera les relations entre les caisses et les bénéficiaires et offrira une stabilité financière indispensable aux plus fragiles. La diminution des erreurs devrait en outre permettre de réaliser des économies, à hauteur d'environ 800 millions d'euros pour la prime d'activité et de 150 millions pour le RSA recentralisé. Ces sommes compenseront la baisse du non-recours, qui devrait représenter un coût notable.

La lutte contre la pauvreté passe aussi et avant tout par l'action de terrain. Le pacte des solidarités lancé en 2023 prévoit des moyens pour accompagner les personnes vers l'émancipation, accroître leur pouvoir d'agir et leur permettre d'accéder aux prestations auxquelles elles ont droit. Je renouvelle l'engagement du Gouvernement en faveur d'un cadre interministériel de prévention et de lutte contre l'isolement et la pauvreté ainsi que d'aide aux plus exclus. Je crois à l'efficacité de l'action des bénévoles et des professionnels, dont je tiens à saluer l'engagement. Malgré le contexte budgétaire, j'ai choisi de respecter la trajectoire haussière prévue initialement, en abondant le programme 304 de 61 millions d'euros. Je vais même plus loin concernant les crédits alloués à la tarification sociale des cantines – les repas à 1 euro –, qui augmenteront de 35 millions. Ce dispositif, déployé en lien avec les communes rurales, est un succès et mérite d'être encouragé.

En matière de lutte contre la précarité alimentaire, j'ai choisi de poursuivre la transformation du système vers plus de qualité, une plus grande participation des personnes et davantage de produits locaux. Le programme Mieux manger pour tous, qui finance l'achat de fruits et légumes frais et favorise le développement d'initiatives locales comme les chèques alimentaires, verra ses crédits augmenter de 10 millions d'euros, pour atteindre 80 millions. J'ai par ailleurs souhaité pérenniser, pour 6 millions, le programme expérimental Urgence premiers pas, afin que les structures d'aide alimentaire aient le nécessaire pour prendre en charge les tout-petits.

Parce qu'il faut avoir une adresse postale pour bénéficier des prestations, j'ai aussi proposé d'augmenter de 2 millions d'euros les moyens alloués aux associations et aux mairies qui proposent une domiciliation aux plus grands exclus, souvent sans abri. Ces moyens complètent le financement de l'expérimentation Territoires zéro non-recours.

Je n'oublie pas les territoires d'outre-mer, particulièrement touchés par la pauvreté. Nous renforcerons ainsi de 2 millions d'euros les actions destinées aux plus jeunes dans le cadre de la politique des 1 000 premiers jours de l'enfant.

Enfin, nous financerons à hauteur de 2,5 millions d'euros le dispositif Premières heures en chantier, qui permet aux personnes très éloignées de l'emploi, souvent sans abri, de reprendre confiance en elles en travaillant à la journée, au rythme qui leur convient, dans une démarche d'insertion.

Les crédits alloués aux contrats de locaux des solidarités conclus avec les métropoles et les départements seront sanctuarisés pour prolonger la dynamique très positive enclenchée par ces contrats adaptés à chaque territoire. Parce qu'il est important pour les collectivités et les professionnels d'avoir de la visibilité, l'État a promis de s'engager de manière pluriannuelle. Son action s'étend aux mairies, qui recevront 86 millions d'euros de crédits nouveaux au titre de leur nouvelle compétence d'autorité organisatrice du service public de la petite enfance en 2025. Les moyens consacrés à la contractualisation en matière de protection de l'enfance seront par ailleurs maintenus au niveau de consommation observé en 2024, pour préserver les actions en cours de déploiement.

Pour permettre aux personnes en situation de handicap d'avoir une vie comme les autres, parmi les autres – ce dont le Premier ministre a fait une priorité –, les budgets d'intervention prévus au titre du programme 157 seront préservés.

Enfin, toutes les décisions budgétaires relevant du périmètre des solidarités ont été prises en portant une attention particulière aux femmes, qui sont si souvent en première ligne et dont la vulnérabilité prend parfois des formes diverses. Nous augmenterons ainsi les crédits de lutte contre la précarité menstruelle de 2 millions d'euros. J'ai aussi constaté l'efficacité, sur le terrain, de la nouvelle aide d'urgence aux femmes victimes de violences conjugales.

Toutes ces propositions doivent évidemment faire l'objet de discussions, que je suis ravi d'avoir avec vous.

Mme Agnès Canayer, ministre déléguée auprès du ministre des solidarités, de l'autonomie et de l'égalité entre les femmes et les hommes, chargée de la famille et de la petite enfance. Les financements des politiques publiques conduites par le ministère de la famille et de la petite enfance ne relèvent pas uniquement du PLF 2025, mais également, pour une part non négligeable, du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS), notamment à travers le Fonds national d'action sociale (Fnas) de la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf).

Dans le PLF, c'est l'action 17 du programme 304 *Protection et accompagnement des enfants, des jeunes et des familles vulnérables* qui concerne les sujets propres au ministère de la famille et de la petite enfance. Ses budgets ont été préservés, voire renforcés.

Le PLF alloue d'abord 86 millions d'euros à la compensation financière des communes, qui deviendront autorités organisatrices du service public de la petite enfance au 1^{er} janvier 2025. Ce projet capital consacre et renforce le rôle des élus locaux, particulièrement des maires, dans le déploiement de cette politique essentielle. Nous aurons à cœur d'être présents auprès des élus, légitimement vigilants, et de nous montrer à l'écoute des propositions des parlementaires.

Les financements destinés à la création de nouvelles places d'accueil du jeune enfant sont quant à eux inclus dans le Fnas, avec une forte augmentation

entre 2023 et 2027, afin de réunir toutes les conditions de la réussite du service public de la petite enfance. Ils permettront de créer des places pour tous les enfants, mais aussi de développer les crèches à vocation d'insertion professionnelle, qui sont particulièrement importantes pour les familles monoparentales. Les différents bonus offriront aussi des solutions en faveur de l'accueil des jeunes enfants défavorisés et permettront de mieux mailler les territoires dépourvus de solutions. Cette politique vise non seulement à accroître le nombre de places d'accueil du jeune enfant, mais aussi à apporter des solutions de qualité, garantes de la cohésion sociale.

Le financement de la protection de l'enfance, qui demeure l'autre enjeu central, sera quant à lui préservé en 2025. Protéger tous les enfants, particulièrement les plus vulnérables, est notre priorité. Beaucoup reste à faire. Ainsi, l'enveloppe de 120 millions d'euros consacrée à la contractualisation entre l'État et les départements dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de protection de l'enfance sera reconduite. Une attention particulière est portée aux enfants protégés en situation de handicap, qui peuvent également bénéficier de solutions spécifiques dans le cadre du programme 50 000 solutions.

Par ailleurs, 50 millions d'euros supplémentaires sont prévus pour accompagner les départements dans le maintien des jeunes majeurs dans les structures de l'aide sociale à l'enfance (ASE), afin d'éviter les sorties sèches, dont les effets néfastes sont connus.

La prise en charge des mineurs non accompagnés (MNA) sera également préservée, 101,3 millions d'euros étant destinés à la mise à l'abri et à l'évaluation de la minorité des personnes se présentant comme MNA, ainsi qu'à leur prise en charge dans le cadre de l'ASE. La contribution exceptionnelle de l'État aux dépenses de l'ASE au titre des MNA décidée en 2018 est d'ailleurs reconduite.

À l'instar des départements, l'État abondera de 4,9 millions d'euros le groupement d'intérêt public France enfance protégée, constitué en 2023 pour mieux coordonner les politiques de protection de l'enfance.

Enfin, nous renforcerons notre action contre les violences faites aux enfants, enjeu qui me tient particulièrement à cœur. Le plan de lutte contre les violences faites aux enfants 2024-2027 restera ainsi doté de 2 millions d'euros, tandis que le financement de la Commission indépendante sur l'inceste et les violences sexuelles faites aux enfants sera porté à 700 000 euros, afin de maintenir son activité, notamment sa plateforme d'écoute. Enfin, les unités d'accueil pédiatrique des enfants en danger, qui regroupent dans un lieu unique des soignants spécialisés en santé de l'enfant et de l'adolescent, seront financées à hauteur de 60 000 euros par unité, pour un montant global de 7,4 millions, afin d'assurer une meilleure coordination entre les professionnels mobilisés.

Soyez assurés de notre engagement total en faveur des familles et de tous les enfants, en particulier des plus vulnérables.

Mme Charlotte Parmentier-Lecocq, ministre déléguée auprès du ministre des solidarités, de l'autonomie et de l'égalité entre les femmes et les hommes, chargée des personnes en situation de handicap. Les crédits destinés au financement de la politique publique du handicap ne relèvent pas exclusivement du programme 157 *Handicap et dépendance* : au total, l'effort national de soutien à l'autonomie des personnes en situation de handicap, incluant les dépenses de sécurité sociale, de l'État et des collectivités territoriales, s'est élevé à plus de 61 milliards d'euros en 2023, soit une hausse de 11 milliards par rapport à 2017.

Le PLF et le PLFSS pour 2025 témoignent de la volonté du Gouvernement de préserver et de renforcer ces financements. Le programme 157 traduit cette ambition, avec des crédits en hausse de 4,2 %, soit 650 millions d'euros, qui le portent au-delà des 16 milliards. À titre d'exemple, grâce aux 270 millions prévus dans le budget de la sécurité sociale, 15 000 solutions nouvelles auront été déployées dès l'année prochaine, sur les 50 000 prévues d'ici à 2030.

Je travaille sur ces thématiques avec l'ensemble de mes collègues du Gouvernement et me montre particulièrement attentive à la préservation des budgets et des programmes relatifs aux personnes en situation de handicap dans les différents ministères concernés. Je songe par exemple aux récents progrès obtenus avec Astrid Panosyan-Bouvet et plusieurs députés pour déplaçonner la taxe affectée à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) et sanctuariser 50 millions d'euros pour le financement des entreprises adaptées.

Environ 90 % des crédits du programme 157 sont consacrés à soutenir le revenu des personnes en situation de handicap, à travers le financement de l'AAH. Au-delà des revalorisations annuelles pour compenser les effets de l'inflation, plusieurs hausses exceptionnelles sont intervenues depuis 2017, ce qui mérite d'être à nouveau salué. Cette année, la dépense d'AAH reste fortement dynamique, du fait de l'augmentation du nombre de bénéficiaires et de la déconjugalisation de l'aide, effective depuis le 1^{er} octobre 2023. Je me réjouis d'ailleurs du succès de cette réforme, que j'ai défendue avec bon nombre d'entre vous : elle garantit aux bénéficiaires un gain moyen de 556 euros par mois, supérieur aux 370 euros initialement estimés.

Le programme 157 consacre aussi des crédits à favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Je salue l'engagement constant et précieux de Mme Le Nabour sur ces enjeux. Plusieurs évolutions importantes sont intervenues depuis 2017. Les travailleurs sortant d'établissement et service d'aide par le travail (Esat) bénéficient désormais d'un parcours renforcé en emploi, c'est-à-dire d'un accompagnement au long cours à caractère médico-social et professionnel. Depuis le 1^{er} janvier 2023, les bénéficiaires de l'AAH peuvent travailler simultanément en Esat et en milieu ordinaire de travail, grâce à une modification du calcul de l'AAH qui encourage l'activité professionnelle. À partir du 1^{er} décembre 2024, les travailleurs en situation

de handicap continueront enfin de bénéficier de l'AAH 1 s'ils décident de poursuivre leur activité professionnelle après l'âge légal de départ en retraite.

Cette politique se traduit par une progression du taux d'activité et d'emploi des personnes en situation de handicap et par une baisse substantielle du taux de chômage. Ce dernier s'établit néanmoins à 12 %, un niveau significativement supérieur aux 7,3 % observés pour l'ensemble de la population active. Il nous faut donc maintenir notre action au service de l'emploi des personnes en situation de handicap. Le financement de l'aide au poste versée aux Esat au titre de la garantie de rémunération des travailleurs handicapés, dont bénéficient plus de 120 000 personnes, sera donc maintenu. Le but est d'accompagner l'évolution des Esat en poursuivant l'annualisation de cette aide ainsi que les travaux de refonte de leur système d'information, pour faciliter les demandes.

Les financements consacrés à l'emploi accompagné seront eux aussi préservés, à hauteur de 39 millions d'euros, après une hausse déjà de 15 millions en 2024. Cette stabilisation, combinée à une contribution du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique et de l'Agefiph, est essentielle pour poursuivre la dynamique en faveur de l'insertion durable dans le milieu ordinaire de travail. Près de 13 000 personnes seront accompagnées vers et dans le maintien dans l'emploi fin 2024 et la cible de 30 000 personnes à l'horizon 2027 est maintenue.

La lutte contre la maltraitance des personnes en situation de handicap comme des personnes âgées relève également du programme 157 et sera significativement renforcée, avec des crédits en hausse pour financer les mesures prévues par la stratégie nationale de lutte contre les maltraitances et la loi « bien-vieillir » – facilitation des signalements, renforcement des contrôles dans les établissements, prévention des risques par un accompagnement des institutions et des professionnels. Des cellules de lutte contre les maltraitances, placées auprès des agences régionales de santé (ARS), seront installées pour recueillir et suivre le traitement des situations de maltraitance. Un système d'information permettant la centralisation et la circulation sécurisée des informations sera également financé. Enfin, dans une perspective d'efficacité et de respect des règles en matière de marchés publics, je vous confirme qu'une plateforme nationale téléphonique contre les maltraitances sera créée, avec un nouveau numéro national.

Le programme 157 inclut par ailleurs des crédits moins souvent valorisés et pourtant essentiels, comme les subventions versées aux associations et fédérations nationales agissant en faveur des personnes en situation de handicap ou âgées et dépendantes. Je songe à l'Union nationale de familles et amis de personnes malades et/ou handicapées psychiques, à l'Association nationale des équipes contribuant à l'action médico-sociale précoce, ou encore aux associations Comme les autres et Hypersupers.

Il contribue également, conjointement avec le ministère de la culture, au soutien du portail national de l'édition accessible et adaptée, qui facilitera la vie

quotidienne de millions de personnes en les aidant à trouver dans le commerce des ouvrages qui leur sont accessibles ou à s'en procurer une adaptation. Ces crédits témoignent de la volonté du Gouvernement d'agir en faveur d'une société plus inclusive.

Je conclus en soulignant notre engagement en faveur de l'accès aux soins pour les femmes en situation de handicap et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, engagement qui s'est récemment traduit par la généralisation du dispositif Handigynéco voté à l'unanimité par l'Assemblée nationale lors de l'examen du PLFSS en séance publique.

Mme Salima Saa, secrétaire d'État auprès du ministre des solidarités, de l'autonomie et de l'égalité entre les femmes et les hommes, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est avec fierté et responsabilité que je m'exprime pour la première fois devant cette commission en tant que secrétaire d'État d'un gouvernement dont le Premier ministre a souligné, lors de sa déclaration de politique générale, qu'il n'aurait aucune tolérance à l'égard des violences faites aux femmes.

Dans le contexte budgétaire que vous connaissez, nous avons obtenu que le budget alloué au programme 137 *Égalité entre les femmes et les hommes* augmente de 10 %, pour atteindre 85,1 millions d'euros.

J'ai annoncé dès ma nomination que je serai une secrétaire d'État de combats, avec le soutien du ministre Paul Christophe, et que j'y mettrai toute mon énergie. Il s'agit de combats de société, qui nécessitent une politique interministérielle forte et dans lesquels l'ensemble du Gouvernement est engagé.

Les moyens que l'État consacre aux droits des femmes et aux politiques d'égalité entre les femmes et les hommes dépassent très largement le seul programme 137. Pour 2025, le document de politique transversale qui leur est consacré les évalue à 5,78 milliards d'euros.

Dans ces combats, l'État peut compter sur la mobilisation constante d'un réseau dense d'associations, soutenues financièrement par le programme 137. Ce sont des partenaires indispensables dans tous les territoires, que je veux remercier. Nous continuerons à les accompagner.

Ma première priorité concerne la lutte contre toutes les violences faites aux femmes. Nous consacrons ainsi deux tiers des moyens du programme 137, soit 58,7 millions d'euros, à la prévention de toutes les formes de violence. Nous prenons en charge l'accompagnement des femmes qui en sont victimes, que ce soit dans la sphère privée comme dans l'espace public.

Nous poursuivons également notre soutien à des dispositifs qui ont fait leurs preuves. Parmi eux, les dispositifs nationaux d'écoute, d'information et d'orientation comme le 3919, pour lequel nous reconduisons notre contribution à hauteur de 5,3 millions d'euros. Je pense aussi aux structures locales d'accueil et

d'accompagnement des femmes victimes : nous consacrons 3,6 millions aux accueils de jour et 5,9 millions aux lieux d'écoute, d'accueil et d'orientation. J'irai d'ailleurs demain à la rencontre des équipes du lieu d'écoute de Ris-Orangis. Plus largement, je suis très attachée au développement des dispositifs d'aller vers qui s'adressent aux femmes en situation de vulnérabilité et d'isolement, notamment dans les territoires ruraux, les quartiers prioritaires de la politique de la ville ou les outre-mer.

En 2025, nous accompagnerons la montée en charge de nouveaux dispositifs auxquels je crois beaucoup et qui sont déjà en train de prouver leur efficacité, comme l'aide universelle d'urgence. Celle-ci permet aux victimes attestant de violences conjugales de faire face aux dépenses immédiates en quittant leur conjoint violent. Plus de 26 000 femmes en ont déjà bénéficié entre décembre 2023 et juillet 2024, mais on sait que toutes les victimes n'y recourent pas encore. Compte tenu de son dynamisme, nous consacrerons 20,4 millions d'euros à cette aide, soit 7,4 millions de plus qu'en 2024.

Cette nouvelle aide est appelée à être intégrée dans un dispositif plus large : le pack nouveau départ. Je me suis rendue dans le Val-d'Oise, où l'expérimentation est la plus avancée, et je compte bien me rendre dans les quatre autres départements pilotes. En tant qu'ancienne préfète, je sais que l'on peut attendre d'un tel dispositif une coordination sur le territoire. Je suivrai personnellement ces expérimentations et leur bilan, afin que nous puissions évaluer et généraliser le pack nouveau départ dans toute la France.

Par ailleurs, la première stratégie nationale de lutte contre le système prostitutionnel et l'exploitation sexuelle a été lancée le 2 mai 2024. Le Gouvernement lui consacre 3,3 millions d'euros. Il s'agit de répondre à la montée en charge des parcours de sortie de la prostitution proposés par les associations agréées. Le Gouvernement augmente également de 300 000 euros les moyens consacrés au financement de l'aide financière à l'insertion sociale et professionnelle. En outre, la lutte contre l'exploitation sexuelle des mineurs, qui est un axe à part entière de la nouvelle stratégie, bénéficie de 6,2 millions au sein du programme 304 *Inclusion sociale et protection des personnes*. Ces moyens pérennes permettront de soutenir les associations et les collectivités, notamment pour assurer la protection des mineurs, les tenir éloignés des lieux d'exploitation et conforter un réseau national.

Tous ces dispositifs représentent des progrès évidents.

Tout n'est pas réglé pour autant, comme le montre l'actualité des dernières semaines. C'est pourquoi j'ai créé une cellule d'urgence qui réunit des experts de plusieurs disciplines, les associations, des professionnels de santé, des représentants des forces de l'ordre, des avocats et des magistrats pour apporter des solutions concrètes. Je présenterai les premières mesures le lundi 25 novembre, Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

D'autres mesures suivront, qui tiendront notamment compte des propositions de Sandrine Josso, chargée par le Gouvernement d'une mission sur la lutte contre la soumission chimique. Je veux la remercier et je lui apporte tout mon soutien dans son combat. Je salue aussi l'adoption à l'unanimité, avec le soutien du Gouvernement, de son amendement au PLFSS qui prévoit d'expérimenter la prise en charge des tests pour détecter la soumission chimique même sans dépôt de plainte.

Ma deuxième priorité est d'atteindre l'égalité professionnelle et l'autonomie économique des femmes, mais aussi de mettre un terme à toutes les inégalités et les préjugés qui persistent dans notre société. Nous y consacrons 11,3 millions d'euros, dont 2,6 millions consacrés à l'insertion professionnelle des femmes les plus éloignées de l'emploi et plus particulièrement au soutien des bureaux d'accompagnement individualisé vers l'emploi ou encore des services emploi des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF).

Je souligne que 4 millions d'euros sont mobilisés pour favoriser la mixité des métiers et des orientations professionnelles et pour encourager l'entrepreneuriat au féminin. J'ai suivi des études scientifiques et j'ai travaillé dans l'industrie, où les femmes sont sous-représentées. C'est pourquoi je serai plus particulièrement attentive aux actions innovantes, aux échelons national et territorial, visant à favoriser la mixité là où elle n'est pas suffisante – notamment pour les métiers de demain comme le numérique, l'intelligence artificielle, le cyber et la tech.

En ce qui concerne l'entrepreneuriat, l'année 2025 sera marquée par le renouvellement de l'accord-cadre national entre l'État et Bpifrance. Cet accord est décliné dans les territoires à travers les plans d'actions régionaux en faveur de l'entrepreneuriat des femmes. Pour cela, les crédits du programme 137 soutiennent la création ou la reprise d'entreprises et d'activités par les femmes, notamment dans les zones rurales. Entre 2021 et 2023, 80 000 femmes ont bénéficié d'un accompagnement.

Enfin, comme mes collègues, je tiens à insister sur mon ambition forte de consolider l'accès des femmes à leurs droits. En 2025, 13,5 millions d'euros sont prévus à cet effet.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un combat de société. Au-delà de l'État et des associations, il nécessite l'engagement de toutes les Françaises et Français, de la société civile, des entreprises et des collectivités territoriales – et je sais combien elles y prennent part. Ce combat pour l'égalité a aussi besoin des parlementaires. Je connais votre mobilisation, votre connaissance des territoires, vos conseils précieux et je sais pouvoir compter sur vous.

Mme Christine Le Nabour, rapporteure pour avis. Le budget de la mission *Solidarité, insertion et égalité des chances* a augmenté de 10 milliards d'euros depuis 2017, ce qui illustre le degré d'attention dont bénéficient ces politiques dans un contexte de redressement des comptes publics. Je me félicite de

la hausse globale, à périmètre constant, des crédits alloués à la mission pour 2025. Ils s'élèvent ainsi à 30,37 milliards, sachant que le programme 124 *Conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales* a été absorbé par le programme 155 *Soutien des ministères sociaux*.

Après la hausse de 10 % enregistrée l'année dernière, les crédits du programme 304 *Inclusion sociale et protection des personnes* sont quasiment stables. Seuls les crédits prévus pour la prime d'activité sont en baisse, toutes les autres actions du programme étant en hausse.

Le Gouvernement prévoit près de 12,5 milliards d'euros pour la prime d'activité. Celle-ci joue un rôle central en matière d'incitation à l'emploi et de soutien du pouvoir d'achat. Elle est désormais perçue par près de 4 500 000 foyers, les mesures que nous avons votées à la suite du mouvement des « gilets jaunes » ayant conduit à presque doubler le nombre de bénéficiaires. La légère baisse des crédits prévus dans le PLF est liée à la mise en œuvre de la solidarité à la source, avancée majeure tant pour l'accès au droit que pour réduire les indus.

Le programme 304 finance aussi des dispositifs essentiels d'inclusion sociale, dont le pacte des solidarités, dont les crédits progressent pour la troisième année consécutive, de 23 % cette fois-ci. Il mobilise des crédits de la sécurité sociale et de plusieurs programmes de l'État, avec une forte participation des collectivités territoriales.

Ce pacte s'articule autour de quatre axes principaux.

Il vise d'abord la prévention de la pauvreté dès l'enfance, en finançant un fonds d'innovation pour la petite enfance, des petits déjeuners gratuits dans les écoles, outre-mer et dans les territoires les plus fragiles de l'Hexagone, ainsi que le Pass colo qui permet aux enfants de participer à des séjours, sous condition de ressources.

Le pacte soutient également la sortie de la pauvreté par l'emploi, avec des dispositifs comme Premières heures en chantier, destiné à faciliter l'insertion des personnes les plus éloignées du marché du travail. Afin de garantir l'accès aux droits essentiels, il finance l'expérimentation Territoires zéro non-recours dans trente-neuf territoires, le renforcement de la domiciliation et la lutte contre la précarité menstruelle. Enfin, il contribue à la transition écologique solidaire grâce à la tarification sociale des cantines et au programme Mieux manger pour tous, destiné à améliorer la qualité de l'offre d'aide alimentaire en proposant des produits plus sains et plus respectueux de l'environnement.

Le programme 304 prévoit également une augmentation de près de 2 % des crédits pour l'aide alimentaire, répondant ainsi à la croissance des besoins dont font part les associations. L'action 17 *Protection et accompagnement des enfants, des jeunes et des familles vulnérables* voit ses crédits augmenter de 21 %. Près de 420 millions d'euros sont ainsi alloués à la stratégie nationale de protection de l'enfance, qui englobe la prise en charge des MNA, le soutien aux unités d'accueil

pédiatrique des enfants en danger, la prévention des sorties sèches de l'ASE, les revalorisations salariales et le financement du service public de la petite enfance, pour accompagner les communes.

J'en viens au programme 157 *Handicap et dépendance*, dont les crédits sont en hausse de 4 % et atteignent 16 milliards d'euros. Cette progression résulte principalement du dynamisme des dépenses relatives à l'AAH, qui constituent l'essentiel du programme. Nous avons revalorisé son montant, qui s'établit aujourd'hui à 1 016,5 euros par mois pour une personne sans enfant, contre 819 euros en octobre 2018. Elle bénéficie à 1 300 000 personnes.

Le programme 157 finance également l'aide au poste versée aux Esat, pour un total de 1,6 milliard d'euros, et l'emploi accompagné pour 38,5 millions. Enfin, il finance les mesures visant à lutter contre la maltraitance des personnes en situation de handicap et des personnes âgées, notamment grâce au numéro d'alerte 3977.

La mission comprend un troisième programme, le 137, consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes, politique publique que nous avons érigée comme grande cause nationale. Le PLF y consacre 85 millions d'euros, soit une hausse de 10 %.

Ce programme repose sur deux piliers : l'accès aux droits et l'égalité professionnelle, d'abord, qui est doté de près de 25 millions d'euros permettant de soutenir les associations et finance les CIDFF, les espaces de vie affective, relationnelle et sexuelle, mais aussi des projets visant à garantir l'égalité professionnelle et à favoriser l'entrepreneuriat féminin ; et la lutte contre les violences faites aux femmes, dont les crédits permettent de soutenir des dispositifs pour aller vers les victimes, les accueillir et les mettre en sécurité.

Le programme 137 finance aussi l'aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales. Elle a bénéficié à plus de 26 000 personnes entre décembre 2023 et juillet 2024 et ses crédits sont portés à 20,4 millions d'euros.

La partie thématique de mon avis porte sur l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les jeux Paralympiques de 2024 resteront dans l'histoire. Ils ont permis un changement à grande échelle du regard que la société porte sur les personnes en situation de handicap. Nous devons poursuivre dans cette voie pour lutter contre les stéréotypes et garantir une société pleinement inclusive.

À ce titre, l'emploi des personnes en situation de handicap constitue un enjeu majeur. Depuis 2017, on observe une baisse historique du taux de chômage de ces personnes, ramené de 17,6 % à 12 %.

Ces résultats sont le fruit de l'amélioration globale du marché du travail mais aussi des politiques publiques conduites par les gouvernements précédents. Ainsi, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a simplifié

l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et rendu obligatoires les référents handicap dans les entreprises de plus de 250 salariés. La loi « 3DS » a quant à elle cherché à favoriser l'insertion en milieu ordinaire. Plus récemment, la loi pour le plein emploi, dont j'ai été rapporteure avec M. le ministre, a érigé le principe d'orientation professionnelle en milieu ordinaire en droit universel et poursuivi les efforts pour la convergence des droits entre les travailleurs handicapés en milieu ordinaire et en Esat.

Malgré ces améliorations, nous ne pouvons pas nous satisfaire du fait que le taux de chômage reste deux fois plus élevé pour les personnes en situation de handicap. Trente-sept ans après la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, le taux d'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi a atteint 5,66 % en 2023 dans la fonction publique et 3,5 % en 2022 dans le secteur privé, l'obligation étant de 6 %. Les discriminations à l'embauche demeurent. Le handicap reste le premier motif de discrimination dans les réclamations effectuées auprès du Défenseur des droits. Le chemin à parcourir pour rendre le monde du travail pleinement inclusif reste donc encore long.

Dans mon rapport, je formule plusieurs recommandations s'articulant autour de trois axes principaux.

Le premier concerne les efforts que nous devons produire pour rendre le milieu ordinaire plus inclusif. Pour cela, il nous incombe de renforcer les incitations à l'emploi, notamment en rendant possible le cumul entre l'AAH et les revenus d'activité au-delà du mi-temps. Nous devons également mieux garantir l'accès à la formation, y compris initiale, ce qui suppose de rendre l'école et les études supérieures véritablement inclusives.

Autre point essentiel, l'accompagnement des employeurs. Il faut rappeler que les entreprises de moins de 20 salariés ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi et que celles de moins de 250 salariés n'ont pas l'obligation d'avoir un référent handicap. Or elles sont un vivier majeur d'emplois. Ces entreprises ont besoin d'être accompagnées pour déployer des politiques de ressources humaines inclusives. Les réseaux d'entreprises peuvent jouer un rôle déterminant – je pense par exemple à la communauté « Les entreprises s'engagent ». Il existe par ailleurs de nombreuses aides, notamment *via* l'Agefiph, qui peuvent encore gagner en efficacité et en lisibilité.

Pour atteindre l'objectif fixé lors de la dernière conférence nationale du handicap de 30 000 personnes accompagnées d'ici à 2027, il nous faut aussi développer l'emploi accompagné, grâce à des moyens financiers accrus et à une rénovation de sa gouvernance. La liste des catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière doit être revue. Établie en 1988, elle est aujourd'hui largement obsolète et contribue aux stéréotypes sur le handicap. Je souhaite qu'une nouvelle concertation s'engage en vue de sa révision.

Le deuxième axe concerne le soutien aux secteurs protégés et aux entreprises adaptées, que nous devons accompagner dans leurs efforts de transformation.

Les Esat jouent un rôle majeur en matière d'accompagnement social et d'insertion dans le monde professionnel pour près de 120 000 travailleurs handicapés. Le plan de transformation des Esat, lancé en 2021, reste compliqué à mettre en œuvre. Dans la continuité de ce plan, nous devons favoriser la montée en compétence et l'employabilité des travailleurs en Esat. La convergence des droits est essentielle, mais elle a de lourdes conséquences financières qui nécessitent un soutien renforcé de l'État. À ce titre, je souhaite que l'on réactive le fonds d'accompagnement de la transformation des Esat (Fatesat), qui s'est révélé très efficace pour soutenir leur modernisation.

Nous souhaitons encourager l'insertion en milieu ordinaire de travailleurs en Esat, qui ne concerne que 0,6 % d'entre eux. Pour cela, il faut développer les Esat hors les murs et préciser les modalités du parcours renforcé en emploi. Lors des auditions, les représentants d'associations ont insisté sur la nécessité de mettre en place un simulateur permettant aux travailleurs en Esat de calculer leurs ressources en cas de passage vers le milieu ordinaire. J'ai également noté les fortes inquiétudes des entreprises adaptées au sujet des conséquences de la réforme de l'obligation d'emploi. Les entreprises adaptées permettent à des personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi dans des conditions qui correspondent à leurs capacités. Nous devons les soutenir, favoriser le recours à la sous-traitance et actionner davantage le levier de la commande publique.

Mon troisième axe de réflexion concerne la simplification du parcours de l'usager.

La loi pour le plein emploi doit permettre des améliorations significatives en la matière, à condition que le réseau pour l'emploi soit pleinement en ordre de marche. Les bonnes pratiques observées sur nos territoires doivent nous inspirer. Je pense notamment à l'initiative Cap Jeune dans mon département, qui propose un accompagnement unique assurant la coordination entre les missions locales, les Cap emploi et France Travail.

En 2021, l'ONU a invité la France à se mettre en conformité avec la convention internationale des droits des personnes handicapées en respectant un modèle fondé sur les droits de l'homme. Elle a jugé le modèle français trop paternaliste, car il met l'accent sur l'incapacité des personnes handicapées et fait de l'institutionnalisation la norme. Les mesures prises depuis 2017, et en particulier celles de la loi pour le plein emploi de 2023, permettent un changement de paradigme. La commission des affaires sociales a décidé de confier à Sébastien Peytavie et moi-même une mission afin d'évaluer la loi de 2005. Nous y sommes prêts. Alors poursuivons ensemble cette transformation vers un avenir où chacun, quelle que soit sa situation, trouvera pleinement sa place dans la société.

M. le président Frédéric Valletoux. Nous en venons aux interventions des orateurs des groupes.

Mme Christine Loir (RN). La mission *Solidarité, insertion et égalité des chances* est cruciale et nous nous demandons tous si le budget 2025 lui donnera les moyens de répondre pleinement aux besoins de nos concitoyens les plus vulnérables et les plus précaires.

Il est vrai que, contrairement à d'autres, cette mission bénéficie d'une augmentation – très légèrement inférieure à l'inflation, ses crédits passant de 29,9 milliards à 30,4 milliards d'euros. Loin de renforcer la capacité de soutien de la mission, cette hausse risque plutôt de diluer l'effet de ses actions. En d'autres termes, l'augmentation apparente des crédits est en fait un gel déguisé.

Les crédits consacrés à l'AAH, à la prime d'activité et au RSA augmentent de 500 millions d'euros pour tenir compte de l'inflation et de l'accroissement du nombre de bénéficiaires.

Si nous nous félicitons de la déconjugalisation de l'AAH, mesure qui figurait dans le programme présidentiel de Marine Le Pen, les personnes en situation de handicap continuent de se heurter à des obstacles majeurs en matière d'insertion professionnelle. L'aide est essentielle pour ceux qui en dépendent. Les chiffres montrent une réalité alarmante : 19,5 % des adultes handicapés vivent sous le seuil de pauvreté et leur niveau de vie médian est inférieur de 300 euros à celui des personnes valides. Par ailleurs, 12 % des personnes en situation de handicap sont au chômage, un taux qui reste beaucoup trop élevé.

L'aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales, prévue par la loi du 28 février 2023, est un progrès indispensable. Elle consiste en une aide ou un prêt sans intérêts accordés dans les trois jours aux victimes par la caisse d'allocations familiales (CAF) ou la Mutualité sociale agricole (MSA). Encore faut-il garantir les moyens humains nécessaires : les CAF et les agences de la MSA, déjà surchargées, risquent de ne pas pouvoir respecter ce délai.

La dernière rentrée scolaire illustre une nouvelle fois les lacunes de l'accompagnement des élèves en situation de handicap. Malgré les demandes formulées auprès des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), de nombreux enfants n'ont toujours pas d'accompagnant d'élèves en situation de handicap (AESH). Nous sommes tous interpellés dans nos circonscriptions par des familles désemparées. Ce matin encore, dans l'Eure, deux nouvelles familles ont signalé que l'accompagnement de leur enfant était compromis. Les délais de traitement des dossiers par les MDPH se sont encore allongés. Pour que l'école soit réellement inclusive, il est impératif de stabiliser puis d'augmenter le nombre de postes d'AESH et d'accompagner les formations.

Enfin, la lutte contre la pauvreté, notamment des enfants, demeure une priorité insuffisamment financée. La tarification sociale des cantines scolaires à 1 euro est un pas en avant, mais elle n'efface pas la précarité qui gangrène notre

société. Je rappelle par ailleurs que nous avons voté pour le repas à 1 euro pour les étudiants les plus précaires.

Ce budget est présenté comme un soutien à la solidarité, mais il en reste au stade de l'intention. C'est un souffle froid, qui manque de corps, de cœur et d'ambition.

M. Jean-François Rousset (EPR). Je tiens tout d'abord à saluer le remarquable travail mené par Christine Le Nabour pour son rapport.

Le champ de la mission *Solidarité, insertion et égalité des chances* est particulièrement vaste et elle finance de nombreuses mesures élaborées par la précédente majorité. Ainsi, le programme 304 *Inclusion sociale et protection des personnes* contribue à la mise en œuvre du pacte des solidarités de 2023 – qui succède à la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté. On y trouve entre autres la tarification sociale appliquée aux cantines, les repas à 1 euro et la distribution de petits déjeuners gratuits pour les enfants issus de milieux défavorisés. Ce même programme finance le déploiement du service public de la petite enfance, notamment par le biais d'un accompagnement des communes autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant, afin de soutenir une dynamique de création de nouvelles solutions d'accueil.

Si le programme 157 *Handicap et dépendance* finance principalement l'AAH – déconjugalisée depuis 2023, à notre initiative – il couvre également les mesures de lutte contre la maltraitance des personnes âgées que nous avons votées dans le cadre de la loi « bien-vieillir ».

Enfin les crédits du programme 137 *Égalité entre les femmes et les hommes* financent les mesures prises à la suite du Grenelle des violences conjugales, dont la montée en puissance du pack nouveau départ lancé par la ministre Isabelle Rome en 2023. Celles et ceux d'entre nous qui siégeaient sous la XVI^e législature se souviennent sans doute de l'adoption unanime par notre Assemblée de la proposition de loi créant une aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales, qui constitue une composante importante de ce pack.

Cette énumération non exhaustive méritait d'être faite non seulement pour mettre en valeur l'importance de cette mission budgétaire, mais également pour rappeler à certains ici présents les nombreuses mesures sociales mises en œuvre depuis 2017 – celles-ci étant curieusement occultées dans de nombreuses déclarations des groupes d'opposition.

Malgré une légère diminution de l'enveloppe du programme 304, de l'ordre de 0,16 %, les crédits de la mission augmentent, avec une hausse de 4 % pour le programme 157 et de près de 10 % pour le programme 137.

Nous aurions voté en faveur des crédits de cette mission si elle avait été examinée demain matin en commission.

M. Elie Califer (SOC). La mission que nous examinons revêt une importance cruciale pour la cohésion sociale et républicaine. Solidarité, insertion, égalité des chances : ces mots sont porteurs de valeurs fortes. Toutefois le budget connaît une baisse de 22 millions d'euros en autorisations d'engagement et de 104 millions en crédits de paiement, alors même que l'inflation fragilise davantage de foyers.

Si certaines actions bénéficient d'une légère hausse, celle-ci ne permet guère que de maintenir une situation précaire, sans ambition réelle de transformation des parcours de vie. L'aide alimentaire augmente de 1,95 %. Est-ce suffisant quand on sait que la demande d'aide alimentaire a bondi de près de 22 % en un an et que, depuis 2020, nous comptons 400 000 nouveaux demandeurs, de profils toujours plus divers ?

Il en est de même pour la protection de l'enfance. L'augmentation des crédits qu'elle connaît est en grande partie liée au transfert des responsabilités vers les collectivités territoriales, désormais chargées du service public de la petite enfance.

Quant à l'égalité entre les femmes et les hommes, désignée grande cause du quinquennat, ses crédits plafonnent à 85 millions d'euros, soit une somme insuffisante pour mener des actions préventives et promouvoir l'égalité réelle.

Les crédits destinés à l'aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales augmentent de 56 %. C'est un pas dans la bonne direction, mais cela ne permet pas de s'attaquer aux causes profondes de ces violences, toujours plus nombreuses.

Vous avez affiché de grands desseins, mesdames et monsieur le ministre. Cependant, comptez-vous obtenir des moyens supplémentaires pour rendre la société plus inclusive ? Il y va de notre ambition républicaine et de solidarité.

Mme Justine Gruet (DR). Dans le contexte économique et social actuel, l'examen des crédits de cette mission était attendu par nos concitoyens. Nous regrettons de ne pouvoir défendre nos propositions par voie d'amendement, la partie « Recettes » du PLF 2025 ayant été rejetée en raison des hausses monumentales de taxes votées par certains groupes.

De manière générale, notre groupe se réjouit que les politiques concernant le handicap, la dépendance ou l'égalité entre les femmes et les hommes, qui sont essentielles, ne soient pas affectées par les baisses budgétaires. Ce budget traduit notamment la poursuite de la déconjugalisation de l'AAH, entrée en vigueur en octobre 2023.

Grâce à l'engagement des professionnels des entreprises adaptées et des Esat, le travail est mieux considéré et valorisé. Je participerai au DuoDay et vous invite à vous rendre dans ces établissements pour mieux comprendre leur fonctionnement.

Le PLF sanctuarise l'aide universelle d'urgence, qui permet aux femmes victimes de violences conjugales de faire face aux dépenses immédiates qui se présentent quand elles quittent leur domicile. C'est essentiel alors que, selon les derniers chiffres, 271 000 victimes de violences commises par le ou la partenaire ou ex-partenaire ont été enregistrées en 2023, soit 10 % de plus qu'en 2022.

Mieux protéger et mieux sensibiliser la société et la jeunesse quant à l'utilisation des réseaux sociaux est aussi un enjeu important.

Néanmoins, nous regrettons que la réforme de l'action publique soit bloquée. Nous devons notamment simplifier les procédures de renouvellement des prestations handicap auprès des MDPH ; moins d'administratif et plus de bon sens faciliteraient le quotidien des bénéficiaires.

Sur les questions de solidarité, je déplore qu'aucune piste de réflexion n'ait été envisagée quant à la création d'une allocation sociale unique plafonnée en fonction du Smic, même si ce sujet relève du PLFSS.

Notre groupe a à cœur de défendre le travail qui paye. Or la prime Ségur oublie encore de nombreuses catégories socioprofessionnelles et n'est pas toujours compensée. Les financements publics doivent en priorité valoriser la France qui travaille ou qui a travaillé toute sa vie, et non continuer à encourager l'assistanat. Dans notre contexte budgétaire difficile, nous avons déposé un amendement visant à geler la revalorisation du RSA en 2025. En outre, nous nous interrogeons sur la pertinence de certaines aides, comme l'allocation de rentrée scolaire ou la prime de fin d'année, allouées aux bénéficiaires d'allocations alors que certaines personnes qui travaillent n'y ont pas droit.

Enfin, si les mécanismes de retour vers l'emploi sont à saluer, nous mettons en garde contre les effets de bord d'autres dispositifs. Ainsi, un nombre croissant d'artisans ou de chefs d'entreprise font état de salariés refusant une augmentation de peur de perdre le bénéfice de la prime d'activité. Un travail doit être mené à ce sujet.

Vous pourrez compter sur notre groupe pour avancer sur ces sujets essentiels pour nos concitoyens.

M. Sébastien Peytavie (EcoS). La hausse des crédits alloués à la solidarité ne couvre toujours pas les besoins. Ainsi, l'augmentation en trompe-l'œil de 4 % des crédits consacrés au handicap ne permet pas de répondre à la promesse d'insertion professionnelle en milieu ordinaire des personnes handicapées, qui devrait être la norme. Alors que l'Agefiph a dû suspendre le versement de plusieurs aides en raison d'imprévus budgétaires, le plafonnement de ses ressources dans le PLF est inacceptable. Les personnes handicapées, dont l'insertion professionnelle est l'enjeu crucial, n'ont pas à subir ces restrictions budgétaires.

L'aide à l'embauche pour les contrats de professionnalisation, limitée à 90 % du surcoût lié à la compensation du handicap, a chuté à 2 000 euros par

personne. L'aide à la recherche et au maintien de l'emploi a tout bonnement été suspendue. Comment comptez-vous y remédier ?

Par ailleurs, vingt ans après son adoption, la France respectera-t-elle enfin la loi du 11 février 2005 en allouant la prestation de compensation du handicap (PCH) aux personnes âgées de plus de 60 ans ? Aujourd'hui, une personne victime d'un accident vasculaire cérébral après 60 ans ne peut en bénéficier.

Le budget consacré à la concrétisation de l'égalité de genre est lui aussi insuffisant. L'absence de compensation financière de la prime Ségur oblige la Fédération nationale des CIDFF à lancer un fonds d'urgence pour aider les associations, qui sont en détresse financière. Avec un budget qui ne représente que 0,5 % de celui de l'État, l'ex-grande cause du quinquennat a bon dos ! Alors que les violences commises dans le cinéma, le sport ou l'église ne sont plus taboues et que résonne le combat de Gisèle Pelicot et de notre collègue Sandrine Josso contre les violences sexuelles commises sous soumission chimique, quand ce budget sera-t-il à la hauteur de la révolution féministe ?

Alors que seuls 1,5 million d'euros sont consacrés aux campagnes de prévention, la campagne massive réclamée par toutes les associations pourra-t-elle être lancée ? Reconnaissez-vous la nécessité de sensibiliser également la population aux violences par soumission chimique, dont les auteurs bénéficient encore d'une large impunité ?

Enfin, s'agissant de la solidarité envers les plus vulnérables, qu'envisagez-vous pour protéger la santé des enfants placés ? Généraliserez-vous l'expérimentation du dispositif Santé protégée, qui doit s'achever en fin d'année et qui prend en charge à 100 % le parcours de soins des enfants avec un suivi médical régulier et un accès à des soins psychiques précoces ? La santé et le bien-être des enfants placés seront-ils enfin une priorité du Gouvernement ?

M. Olivier Falorni (Dem). La question de la perte d'autonomie est une sorte de fil rouge entre vos ministères. Je souhaite aborder plus précisément l'adaptation de notre société au vieillissement de la population.

L'allongement de l'espérance de vie et la baisse de la natalité modifient profondément notre pyramide des âges. Les personnes de plus de 65 ans représentent déjà 22 % de la population française et leur part ne fait qu'augmenter, alors que le renouvellement des générations est moins dynamique que durant les dernières dizaines d'années. Dès 2030, les personnes de plus de 65 ans seront plus nombreuses que celles de moins de 20 ans.

Selon le rapport de la concertation grand âge et autonomie de Dominique Libault, remis en 2019, le nombre de personnes âgées en perte d'autonomie – les bénéficiaires de l'APA – doublera d'ici à 2050 pour atteindre 2,5 millions d'euros. Pour adapter notre société à la transition démographique et améliorer la reconnaissance de tous les handicaps, nous devons fournir divers efforts, en faveur,

entre autres, de la préservation de l'autonomie, de l'adaptation à l'environnement, de la facilitation du maintien à domicile ou de la lutte contre l'isolement.

En notre qualité de législateur, nous avons le devoir d'empêcher que la vieillesse soit un naufrage, selon les mots du général de Gaulle. Le 8 avril dernier, le Parlement a adopté la loi « bien-vieillir », qui prévoit de nombreuses dispositions allant dans le bon sens, notamment en matière de lutte contre l'isolement et les maltraitances, mais qui est insuffisante. Les difficultés structurelles sont nombreuses : moyens limités des départements pour les actions en faveur de l'autonomie, manque d'attractivité des métiers du soin, absence de programmation pluriannuelle des investissements pour faire face à la transition démographique... De quelle manière vous engagerez-vous pour adapter la société au vieillissement ? Nous soumettrez-vous prochainement un projet de loi de programmation pour prévenir la perte d'autonomie ou un projet de loi relatif au grand âge ?

Enfin, j'appelle votre attention sur le fonctionnement des CIDFF, qui informent les femmes sur leurs droits et promeuvent une culture de l'égalité dans le cadre d'une convention de moyens et d'objectifs signée avec l'État. Chaque année, les équipes des 98 associations locales accompagnent et informent plus de 150 000 femmes sur leurs droits, dont plus de 60 000 qui sont victimes de violences. Dans mon département de la Charente-Maritime, vingt-trois salariés interviennent auprès de 4 000 femmes ou hommes victimes de violence. Je me réjouis de l'extension de la prime Ségur aux salariés du secteur médico-social le 6 août dernier, mais comment sera compensée cette mesure, dont le coût pour ce CIDFF s'élève à 80 000 euros ? Alors que les violences conjugales n'ont jamais été aussi nombreuses, le soutien financier des pouvoirs publics est essentiel.

Mme Nathalie Colin-Oesterlé (HOR). Le budget de la mission *Solidarité, insertion et égalité des chances*, qui dépasse les 30 milliards d'euros, est stable. La part la plus importante est consacrée au financement de l'AAH et de la prime d'activité. Malgré l'absence de hausse des crédits, nous voterons en sa faveur : si l'État continuait de dépenser sans compter, ce sont les conditions de vie des plus fragiles qui se dégraderaient en premier.

Le programme 157 *Handicap et dépendance* finance les premières réformes voulues par l'Assemblée nationale, telles que la déconjugalisation de l'AAH.

Les 38,4 millions d'euros du programme 137 *Égalité entre les femmes et les hommes*, en légère hausse, financent d'une part la prévention des violences sexistes et sexuelles, en particulier au sein du couple, avec des actions d'accueil, d'information, d'accompagnement et d'orientation des femmes victimes, et d'autre part la lutte contre la prostitution et la traite des êtres humains. J'insiste toutefois sur la nécessité de créer un budget consacré spécifiquement à la lutte contre les violences faites aux femmes, notamment intrafamiliales, pour accompagner les victimes dans ce qui reste un parcours du combattant. Les collectivités locales et les associations ont besoin de l'État à leurs côtés.

Enfin, dans le programme 304, l'action 17 *Protection et accompagnement des enfants, des jeunes et des familles vulnérables* est dotée de 418,8 millions d'euros, en hausse de 21 %. Le pacte des solidarités 2023-2027, doté de 253,8 millions et en augmentation de 23 %, s'articule autour de quatre axes prioritaires : le renforcement du service public de la petite enfance, l'accès aux droits fondamentaux, l'accompagnement vers l'emploi des publics éloignés du marché du travail et le soutien aux travailleurs précaires. Pourriez-vous nous faire un point d'étape détaillant les avancées concrètes réalisées dans chacun de ces domaines ? Envisagez-vous des ajustements ou la poursuite des priorités fixées par le pacte ? Cela nous éclairerait pleinement sur l'orientation et l'ampleur de votre engagement en faveur des plus vulnérables.

M. Yannick Monnet (GDR). Il existe deux marchés du travail pour les personnes en situation de handicap : le marché ordinaire, où elles ont le statut de salarié et bénéficient de la protection du code du travail, et le marché protégé, où elles sont considérées comme des usagers du secteur médico-social et relèvent du code de l'action sociale. Néanmoins, le précédent gouvernement a rapproché les droits de ces travailleurs de ceux du milieu ouvert.

Pour que les nouveaux droits des travailleurs en Esat soient effectifs, les Esat ont besoin d'être soutenus par les pouvoirs publics. Or le programme 157 n'est pas doté, par exemple, de crédits supplémentaires pour le financement de la complémentaire santé des travailleurs. Notre rapporteure pour avis évoque un fonds spécifique pour venir en aide aux établissements en difficulté. Mais cette proposition à court terme, certes utile, ne saurait être la traduction d'une politique publique engagée aux côtés de ces établissements.

De nombreuses associations et syndicats s'interrogent sur la convergence des droits entre travailleurs en Esat et salariés, notamment au regard de leur rémunération et des droits attachés. Pourquoi ne pas créer un statut de salarié protégé, en accompagnant les Esat dans cette transition, plutôt que de les soumettre à un statut d'assimilé salarié, qui ne leur permet pas de bénéficier d'un salaire décent et de droits acquis grâce aux cotisations ?

On ne peut par ailleurs pas examiner les questions de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap sans réfléchir au renforcement de la médecine du travail, qui souffre d'un manque de moyens et d'effectifs – en 2020, on dénombrait 4 800 médecins du travail pour plus de 29 millions d'actifs, dont 2,7 millions reconnus en situation de handicap. Le périmètre de ses missions doit également être revu afin qu'elle ait un véritable pouvoir sur les conditions de travail, qui fabriquent aussi du handicap. C'est une lacune de la loi pour le plein emploi, qui a systématisé l'orientation vers le marché du travail ordinaire sans renforcer la santé au travail et les obligations des employeurs en matière d'accessibilité et d'aménagement des postes de travail, ni prendre en compte l'environnement, notamment l'accessibilité des transports qui est un frein avéré à l'emploi. Le salariat ne peut être inclusif et synonyme d'autonomie que si, au préalable, les conditions de travail et d'emploi sont adaptées

aux personnes en situation de handicap. Il s'agit d'une des limites des politiques publiques qui doivent favoriser leur insertion professionnelle.

Mme Salima Saa, secrétaire d'État. Chacun a noté l'augmentation de 10 % des crédits du programme 137. Un budget consacré à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et à la prévention contre les violences faites aux femmes n'est jamais suffisant, mais dans le contexte actuel, cette hausse est un effort consenti par Paul Christophe et par le Premier ministre.

Madame Colin-Oesterlé, plutôt que de créer un budget spécifique pour la lutte contre les violences faites aux femmes, je propose plutôt d'additionner les crédits des actions 25 *Prévention et lutte contre les violences et la prostitution* et 26 *Aide universelle d'urgence pour les personnes victimes de violences conjugales* : cela fait 58 millions d'euros consacrés aux femmes victimes. L'essentiel, me semble-t-il, est de financer le réseau territorial et national qui accompagne les victimes. À cet égard, l'augmentation de l'aide universelle d'urgence répond à une demande très forte des territoires.

Enfin, le budget de communication du programme 137 peut paraître insuffisant, mais il faut réaliser que chaque ministère dispose de crédits consacrés à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes : l'enveloppe globale dépasse les 5 milliards d'euros.

Mme Charlotte Parmentier-Lecocq, ministre déléguée. S'agissant de l'emploi des personnes en situation de handicap d'abord, nous continuons à lutter pour changer le regard des employeurs et pour que les entreprises et le milieu ordinaire s'engagent en faveur d'une société plus inclusive. L'intégration des personnes en situation de handicap est encore trop vue comme une contrainte ou une difficulté. Or handicap rime avec performance, comme nos para-athlètes l'ont démontré. Le DuoDay et la semaine européenne de l'emploi pour les personnes en situation de handicap qui arrivent permettent de valoriser la valeur ajoutée qu'elles apportent aux entreprises.

Pour les accompagner, nous devons soutenir les Esat. Mme Le Nabour a évoqué le Fatesat : en tout état de cause, nous devons réfléchir au moyen de soutenir les Esat dans leur démarche de transformation. Nous nous orientons vers des Esat hors les murs, qui puissent accompagner les personnes dans l'entreprise afin qu'elles intègrent progressivement le milieu ordinaire – certains Esat travaillent déjà dans cette logique. Par ailleurs, le PLF alloue des crédits aux mesures d'emploi accompagné et de soutien aux entreprises adaptées.

S'agissant du plafonnement des ressources de l'Agefiph prévu dans le PLF initial, le problème est résolu puisque l'amendement du groupe EPR visant à le faire disparaître est pleinement soutenu par Astrid Panosyan-Bouvet, Paul Christophe et moi-même. Mais de façon générale, compte tenu des difficultés conjoncturelles rencontrées par les entreprises, nous devons éviter d'alourdir la pression fiscale et les contraintes, qui pèsent en premier lieu sur l'emploi et les personnes en situation de handicap.

S'agissant de la médecine du travail et de la santé au travail, sujets qui me sont chers, la loi pour renforcer la prévention en santé au travail s'applique. Elle prévoit notamment la création de cellules de prévention de la désinsertion professionnelle pour favoriser le maintien dans l'emploi en prévenant l'usure professionnelle. J'invite les parlementaires à poursuivre le travail d'évaluation de l'application de ce texte que j'avais entamé.

Quant à l'école inclusive, certains enfants qui devraient en bénéficier manquent effectivement toujours d'un AESH. Nous sommes pourtant dans une logique de forte croissance des effectifs et de professionnalisation – mais qui va de pair avec la croissance des notifications des MDPH. Le PLF a prévu de recruter 2 000 AESH supplémentaires, mais ce n'est pas la seule réponse : le dispositif des 50 000 solutions permettra de faire entrer dans l'école des professionnels du milieu médico-social pour accompagner les enseignants et les enfants. C'est en construisant une école et une université plus inclusives que la société le deviendra davantage. Le PLF traduit notre pleine mobilisation sur ce sujet.

La simplification et la fluidification des procédures des MDPH doit se poursuivre. Cela se fait déjà dans le cadre de la feuille de route MDPH 2022, mais j'ai aussi chargé un membre de mon cabinet de piloter un groupe de travail pour aboutir à des améliorations significatives. Ce travail sera mené avec l'ensemble des parties prenantes, notamment les professionnels des MDPH, qui proposent eux-mêmes des pistes d'amélioration.

L'adaptation de la société au vieillissement est une préoccupation importante pour les personnes en situation de handicap et leur famille. Là encore, le plan des 50 000 solutions finance des mesures en faveur d'une société plus inclusive, y compris pour les personnes handicapées qui vivent plus longtemps.

Enfin, je ne ferai pas d'annonces relatives à la PCH sans consulter au préalable les départements qui la financent.

M. Paul Christophe, ministre. Je commencerai par confirmer que le budget de la mission est en hausse : 4,2 %, ce n'est pas un « trompe-l'œil », c'est la simple réalité.

C'est vrai, monsieur Califer, beaucoup de nos actions se font en réparation – par exemple, l'aide universelle d'urgence. Nous avons beaucoup de progrès à faire sur la prévention et les questions d'égalité.

La lutte contre l'assistantat n'est pas un vœu pieux, madame Gruet. Le dispositif de préremplissage simplifie la procédure et assure un meilleur accès aux prestations – je l'ai vérifié vendredi dernier à la CAF de Pau. Désormais, les personnes qui ont subi un indu n'hésitent plus à revenir exercer leurs droits – leurs justes droits. Les indus ont sensiblement diminué et les discordances sont plus facilement identifiées, ce qui laisse plus de temps aux agents de la CAF pour se consacrer à leurs missions d'aller vers, par exemple en vérifiant pourquoi le bénéficiaire d'une prestation n'en perçoit pas une autre qui lui est normalement liée.

Je pense à la mère d'une étudiante boursière qui était convaincue de n'avoir droit à rien, et à qui la CAF a appris qu'elle pouvait percevoir une aide au logement du centre régional des œuvres universitaires et scolaires.

Le dispositif Santé protégée, qui a été expérimenté dans le cadre de l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2018, fait l'objet d'une évaluation très favorable. Nous y croyons beaucoup et sommes en train de discuter avec les parties prenantes des conditions de sa généralisation.

S'agissant des CIDFF, la revalorisation a été décidée par les partenaires sociaux. Ces centres n'étant pas des établissements et services sociaux et médico-sociaux comme les autres, la décision n'emportait pas l'accompagnement financier de l'État. Je porte néanmoins une attention particulière à ces structures, qui présentent un grand intérêt dans le cadre de notre politique d'accompagnement des femmes victimes de violences. Je conduis donc une discussion interministérielle afin qu'une contribution financière soit apportée aux CIDFF dans le programme 137.

Enfin, madame Colin-Oesterlé, je vous confirme que le PLF accorde des moyens au pacte des solidarités, notamment dans les programmes 13, 14 et 23. Je ne m'interdis pas d'évaluer certaines actions pour vérifier qu'elles touchent leur cible, en m'appuyant sur vos travaux ; nous devons travailler de manière collaborative. Je songe par exemple aux petits déjeuners gratuits, qui ont un intérêt en outre-mer mais moins en métropole, où ils peuvent conduire un même enfant à cumuler les repas du matin.

M. le président Frédéric Valletoux. Nous en venons aux questions des autres députés.

Mme Sylvie Bonnet (DR). La décentralisation a conféré aux conseils départementaux les compétences de la protection de l'enfance et de la prévention des difficultés familiales. Si l'on additionne les différentes compensations, l'État verse moins de 100 millions d'euros aux départements pour la prise en charge des MNA, soit environ 6 % de la charge totale, estimée à 1,5 milliard. Les dépenses de mise à l'abri et de prise en charge des MNA devraient être compensées aux départements à l'euro près, pour que ces jeunes soient accueillis et soutenus dans de bonnes conditions.

Le 25 juin dernier, un accord a été agréé par le Gouvernement pour étendre la prime Ségur aux professionnels des secteurs sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif qui n'en avaient pas encore bénéficié. Nous convenons tous qu'il faut rendre les métiers médico-sociaux plus attractifs pour susciter des vocations, ce qui implique de revaloriser les salaires les plus bas. Toutefois, les départements ne peuvent en supporter la charge, estimée à 170 millions d'euros en année pleine. Prévoyez-vous une compensation intégrale par l'État de cette extension du Ségur ?

M. Thibault Bazin (DR). J'avoue ma déception à la lecture du budget pour 2025. J'attendais des changements en matière de politique familiale ; hélas, je n'y trouve rien ou presque pour soutenir les familles qui travaillent et qui ont des enfants à charge, hormis les dispositions déjà prévues, qui se concentrent sur les familles monoparentales. Celles-ci doivent bien sûr être aidées, mais n'oublions pas les autres familles, dont le pouvoir d'achat a baissé ces dernières années – le dernier rapport de la Cour des comptes le démontre. Ayant présidé une commission d'enquête sur la qualité de l'accueil en crèche, j'ai beaucoup de mesures à défendre. J'espère que votre gouvernement prendra le temps d'écouter nos recommandations. Heureusement, les territoires n'ont pas attendu le concept de service public de la petite enfance pour trouver des solutions. Les élus ont surtout besoin d'être mieux soutenus par la CAF.

Si nous ne redressons pas le modèle économique des établissements d'accueil du jeune enfant et que nous n'enrayons pas le déficit d'attractivité des métiers de la petite enfance, nous n'apporterons pas les réponses attendues – et l'ingénierie à l'échelle des établissements publics de coopération intercommunale n'y fera rien. Je tire la sonnette d'alarme : il y a urgence. La natalité a chuté, nous enregistrons 100 000 naissances de moins par an qu'il y a dix ans ; seuls 678 000 bébés sont nés en 2023 ; le taux de fécondité a chuté à 1,68, alors que le désir d'enfant par femme est de 2,3 en moyenne. Comptez-vous bâtir une politique familiale ambitieuse, à même d'assurer le renouvellement de la nation ? Le programme de Michel Barnier pour l'élection présidentielle de 2022 serait une excellente source d'inspiration en la matière.

Mme Nicole Dubré-Chirat (EPR). Je reviendrai sur les mineurs isolés et les jeunes suivis par l'ASE. Nous pouvons tout d'abord regretter que la loi qui interdit de les héberger à l'hôtel ne soit pas pleinement appliquée. Certains départements ont eu l'heureuse initiative de créer un passeport santé pour assurer leur suivi médical, physique et psychologique. Est-il prévu de l'étendre ? Nous savons enfin que les jeunes de l'ASE sont exposés à la prostitution. Que comptez-vous faire pour les protéger ?

Par ailleurs, si beaucoup a heureusement été fait pour protéger les femmes victimes de violences intrafamiliales, le suivi des auteurs est insuffisant. Après la garde à vue, puis souvent la maison d'arrêt, il manque une prise en charge au niveau par exemple de l'hébergement, du logement ou encore de l'emploi.

Mme Annie Vidal (EPR). Le vieillissement de la population accroît les risques de perte d'autonomie et d'exposition aux maltraitances. Certes, les crédits alloués au programme 157 augmentent, mais les acteurs du grand âge traversent de profondes difficultés. La crise des vocations, le manque de personnel et les financements insuffisants renforcent le risque de maltraitance. Quels sont vos engagements dans ce domaine, en dehors des expérimentations qui ont été lancées dans le cadre de la LFSS 2024 et de la loi « bien-vieillir » ?

M. Fabien Di Filippo (DR). Les revalorisations du Ségur de la santé ont été étendues au-delà des soignants, mais certains personnels en restent exclus, notamment ceux qui exercent des fonctions techniques ou de support dans le secteur médico-social. Dans deux établissements voisins, il arrive qu'un agent bénéficie du Ségur mais pas son homologue – et parfois aussi dans un même bureau ! Il y a là un vrai problème d'équité. Vous me répondez que les revalorisations ont un coût, mais le Gouvernement dit vouloir revaloriser le travail. L'augmentation du RSA d'avril dernier a coûté 700 millions d'euros aux départements ; dans le cas présent, les revalorisations coûteraient 170 millions et bénéficieraient à des personnes qui exercent des fonctions essentielles pour le pays. Elles peuvent être financées, si nous faisons certains choix tranchés en matière de dépenses sociales.

Concernant la politique familiale, le débat ne devrait pas être de savoir qui, des crèches privées ou publiques, fait bien son travail, mais comment permettre aux mères qui veulent poursuivre leur carrière professionnelle d'obtenir plus facilement des places de garde.

Mme Josiane Corneloup (DR). Nous connaissons votre attachement au droit au répit, monsieur le ministre, et je voudrais appeler votre attention sur la situation des assistants familiaux. Le code de l'action sociale et des familles leur accorde un week-end de répit par mois, mais il leur est difficile d'en jouir faute de familles relais susceptibles d'accueillir les enfants pendant leur absence. Il serait plus pertinent de leur garantir quarante-huit heures de repos consécutif, sans nécessairement les fixer le samedi et le dimanche – et je dis bien garantir, car le code de l'action sociale et des familles prévoit que le contrat « peut » et non « doit » comporter un temps de répit. Il me semble essentiel de transformer cette possibilité en droit effectif pour tous les assistants familiaux.

M. Pierre Marle (HOR). Nombre d'établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) sont en difficulté financière et ne peuvent réaliser des investissements pourtant nécessaires. Peut-on les aider, et envisagez-vous de le faire ?

Mme Agnès Canayer, ministre déléguée. Plusieurs d'entre vous ont évoqué les MNA. Ils relèvent de la compétence des départements, qui disposent de dotations à ce titre. Le PLF contient aussi des crédits pour leur prise en charge : 101,3 millions d'euros pour 2025, au même niveau qu'en 2024, après une augmentation de 32 millions l'année précédente. Ces crédits se répartissent en 66,2 millions pour la mise à l'abri et l'évaluation de la minorité, et 35,1 millions au titre de la compensation financière de l'État pour les MNA confiés à l'ASE.

Vous l'avez souligné, monsieur Bazin, il y a un écart entre le désir d'enfant et le taux de natalité. Relancer la natalité, c'est avant tout sécuriser les parents et les aider à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. Telle sera la priorité du service public de la petite enfance, qui se déploiera dès janvier 2025 sous l'autorité des communes. Les besoins seront recensés localement afin de trouver des solutions adaptées aux territoires ; dans les zones rurales par exemple, qui

connaissent les plus grandes difficultés, la solution passe par des structures de petite taille. Nous comptons sur l'engagement des élus en la matière. Cette nouvelle compétence des communes et des intercommunalités sera compensée à hauteur de 86 millions d'euros. La Cnaf accorde également des moyens importants au financement de places de crèche. À cela s'ajoutera un plan de lutte contre l'infertilité. Nous espérons que tout cela enrayera le déclin de la natalité.

La lutte contre la prostitution des mineurs se voit allouer 6,2 millions d'euros, destinés à la prévention ainsi qu'à la mise à l'abri et à l'accompagnement des jeunes.

Je partage votre préoccupation quant aux assistants familiaux, madame Corneloup. Cette profession manque d'attractivité et est exercée par un personnel vieillissant. Elle doit être revalorisée et davantage considérée – et pas seulement sur le plan salarial. Le droit au répit, en particulier, n'est pas appliqué partout de la même façon. Un comité de filière travaillera sur l'attractivité, la reconnaissance et les conditions d'exercice de ce métier.

M. Paul Christophe, ministre. S'agissant du Ségur de la santé, l'accord conclu entre les parties prenantes – y compris les départements – se chiffre à 600 millions d'euros. Il se décompose en 300 millions à la charge de la sécurité sociale – la somme a été provisionnée et mise à disposition des ARS –, 130 millions à la charge de l'État et 170 millions à la charge des départements. Le financement de l'État relève de plusieurs ministères, et nous faisons en sorte qu'il soit budgétisé pour 2025. Quant à la somme qui incombe aux départements, je note qu'elle équivaut peu ou prou aux 150 millions d'économies permises par le remplissage à la source des demandes de prime d'activité et de RSA.

Je porte une attention particulière aux départements, dont la situation financière est fragile. Nous nous efforçons de faire converger les compensations des aides aux personnes âgées et aux personnes handicapées, notamment dans le cadre des concours de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie, qui seront bientôt au nombre de quatorze. Il faut assurer une plus grande équité des participations et des compensations financières.

Par ailleurs, un système d'information relatif aux maltraitances envers les personnes âgées ou en situation de handicap devrait être finalisé en 2025. Des crédits sont prévus à cet effet dans le programme 157.

Une enveloppe de 6,2 millions d'euros est quant à elle consacrée à la lutte contre la prostitution des mineurs.

Un travail de prévention et de lutte contre la récidive doit être mené auprès des auteurs de violences sur des femmes. Une autre piste intéressante est de veiller à ce que les femmes n'aient pas à quitter le domicile conjugal, mais plutôt l'époux violent.

En ce qui concerne les Ehpad, plusieurs axes de travail se dessinent. La fusion des sections tarifaires soins et dépendance, qui sera expérimentée dans vingt-trois départements volontaires, devrait dégager des marges de manœuvre. Des aides à l'investissement sont par ailleurs prévues. J'appelle de mes vœux une transformation de l'offre grâce à l'association de différents crédits : aide au répit, accompagnement des personnes en situation de handicap vieillissantes, etc. J'invite les gestionnaires d'Ehpad à travailler de façon plus horizontale et à mutualiser des moyens, en matière d'ingénierie par exemple. Les Ehpad font face à des difficultés structurelles – il n'y a qu'à voir combien ils peinent à atteindre des taux de remplissage satisfaisants depuis la crise du covid et le scandale Orpea. Un travail plus fin doit être réalisé avec leurs gestionnaires.

M. le président Frédéric Valletoux. Merci pour toutes ces réponses, mesdames et monsieur les ministres.

*

L'ordre du jour de la commission prévoyait l'examen pour avis et le vote sur les crédits de la mission Solidarité, insertion et égalité des chances au cours de sa réunion du 13 novembre 2024. L'Assemblée nationale ayant rejeté la première partie du projet de finances pour 2025 avant le début de cette réunion, l'examen de ce projet de loi a été interrompu et les crédits de la mission n'ont pas été examinés.

ANNEXE LISTE DES PERSONNES ENTENDUES PAR LA RAPPORTEURE

(par ordre chronologique)

- **France Travail – M. Thibaut Guilluy**, directeur général, **Mme Caroline Dekerle**, responsable du programme Handicap, et **M. Eudes de Morel**, pôle Relations institutionnelles
- *Table ronde :*
 - **APF France Handicap*** – **Mme Carole Saleres**, conseillère nationale Travail, emploi, formation et ressources, direction Engagement associatif et politique, et **Mme Méliné Matossian**, conseillère parlementaire
 - **Union nationale de familles et amis de personnes malades et/ou handicapées psychiques (Unafam)** – **Mme Emmanuelle Remond**, présidente, et **Mme Axelle Rousseau**, coordinatrice du collectif
 - **Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis (Unapei)*** – **M. Patrick Maincent**, administrateur
- **Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH)** – **M. Jérémie Boroy**, président, **Mme Miroslava Kachler**, responsable de la coordination des travaux, **M. Sébastien Claeys**, responsable de la communication et des relations institutionnelles, et **Mme Lauriane Le Menn**, responsable du suivi des travaux des délégations
- *Audition conjointe :*
 - **Réseau Gesat (Groupement d'établissements et services d'aide par le travail et d'entreprises adaptées)** – **M. Denis Charrier**, directeur général, et **M. Mehdi Nabti**, vice-président
 - **Union nationale des entreprises adaptées (Unea)*** – **M. Sébastien Citerne**, délégué général
 - **Association nationale des directeurs et cadres d'Esat (Andicat)** – **M. Didier Rambeaux**, président, et **Mme Axelle Pruvot**, directrice exécutive
- **Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés (Cheops)** – **M. Jean-Pierre Benazet**, président

➤ *Audition conjointe :*

– **Association de gestion du fonds pour l’insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph)** – **M. Didier Eyssartier**, directeur général

– **Fonds pour l’insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)** – **Mme Marine Neuville**, directrice

➤ *Table ronde :*

– **Adiph35 / Cap emploi** – **M. Philippe Jolivet**, président du conseil d’administration

– **Unea 35** – **M. Erwan Pitois**, délégué territorial Bretagne, administrateur Unea, et **M. Philippe Fillette**, Ateliers fouesnantais

– **Association de gestion du fonds pour l’insertion des personnes handicapées (Agefiph)** – **M. Quentin Alligand**, délégué régional Bretagne

– **Mission locale du pays de Vitré** – **Mme Nadège Le Floch**, conseillère experte du dispositif Cap Jeune

– **Mission locale du pays de Fougères** – **M. Denis Gardan**, directeur

– **Mission locale du bassin d’emploi de Rennes** – **M. Erwan Godin**, responsable du pôle Ressources environnement social, et **Mme Fabienne Canut**, directrice

– **Mission locale jeunes du pays de Redon et Vilaine** – **M. Nicolas Bernard**, directeur, et **Mme Élise Bocquel**, conseillère CAP Jeune

➤ *Audition conjointe :*

– **Fédération des acteurs de la solidarité*** – **Mme Marine Malberg**, chargée de mission droits des femmes, prostitution

– **Collectif Alerte** – **Mme Charlotte Penot**, conseillère technique lutte contre l’exclusion, Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés non lucratifs sanitaires et sociaux (Uniopss), **Mme Marianne Auffret**, directrice générale de l’Union nationale pour l’habitat des jeunes (Unhaj), **Mme Sophie Rigard**, chargée de plaidoyer Secours catholique « Accès digne aux revenus – Emploi, travail et protection sociale », et **M. Adrien Rivière**, Coorace, chargé de mission Plaidoyer

➤ **Communauté « Les entreprises s’engagent »** – **M. Sylvain Reymond**, directeur général, **Mme Siegrid Henry**, directrice des opérations, et **Mme Garance Le Guillermic**, cheffe de cabinet

➤ **Ladapt** – **M. Bruno Pollez**, président, **Mme Karine Reverte**, directrice générale, **M. Jacky Blot**, directeur de l’offre médico-sociale, et **M. Hubert Delmaire**, directeur dispositifs Emploi formation inclusion (Ladapt région Hauts-de-France)

➤ *Audition conjointe :*

– **M. Pierre-Yves Baudot**, sociologue, professeur à l’Université Paris Dauphine, membre de l’Institut de recherche interdisciplinaire en sciences sociales (Irisso)

– **Mme Célia Bouchet**, sociologue, postdoctorante au Laboratoire interdisciplinaire d’évaluation en politiques publiques (Liepp), Sciences Po

– **Mme Anne Revillard**, sociologue, *full professor* au Centre de recherches en inégalités sociales (Cris) et directrice du Laboratoire interdisciplinaire d’évaluation en politiques publiques (Liepp), Sciences Po

➤ **Ministère de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l’action publique – Direction générale de l’administration et de la fonction publique (DGAFP) – Mme Mathilde Icard**, cheffe du service de la synthèse statutaire, du développement des compétences et de la donnée, et **Mme Sandrine Staffolani**, sous-directrice du recrutement des compétences et des parcours professionnels

➤ *Table ronde :*

– **Mouvement des entreprises de France (Medef) – M. Christian Ploton**, mandataire Medef à l’Association de gestion du fonds pour l’insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), **M. Simon Métayer**, chargé de mission Relations sociales et de la politique de l’emploi, et **M. Adrien Chouguiat**, directeur adjoint Affaires publiques

– **Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) – Mme Dominique du Paty**, vice-présidente, chargée de l’inclusion et de la place des femmes dans l’économie, **M. Philippe Chognard**, responsable du pôle Conditions de travail, et **M. Adrien Dufour**, responsable des affaires publiques

➤ **Ministère du travail et de l’emploi – Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) – M. Jean-Benoît Dujol**, directeur général, **Mme Alice Lapray**, cheffe de service, adjointe au directeur général, et **Mme Katarina Miletic-Lacroix**, adjointe à la sous-direction des affaires financières et de la modernisation

(Audition conjointe avec Mme Perrine Goulet, rapporteure spéciale de la commission des finances)

➤ **Ministère du travail et de l’emploi – Délégation générale à l’emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) – M. Fabrice Masi**, chef de service, adjoint au délégué général, **Mme Cécile Charbaut**, sous-directrice en charge des parcours d’accès à l’emploi, et **M. Maxime Ghizzi**, chef de la mission financement et modernisation

- **Fédération hospitalière de France (FHF)*** – **M. Rodolphe Soulié**, responsable du pôle Ressources humaines hospitalières, et **Mme Hélène Gendreau**, responsable adjointe du pôle Ressources humaines hospitalières
- **M. Étienne Pot**, délégué interministériel à la stratégie nationale pour les troubles du neurodéveloppement, et **Mme Andréa Khoshkhou**, conseillère en charge des relations institutionnelles et de la formation
- **Union nationale des missions locales (UNML)** – **Mme Vanessa Cothias**, chargée de mission handicap et santé, **M. Philippe Robert**, membre du bureau, référent handicap, **M. Jacques Lowinsky**, membre du bureau en charge des questions ultramarines, et **Mme Nathalie Sliskovic**, responsable de l'animation de réseau

** Ces représentants d'intérêts ont procédé à leur inscription sur le répertoire de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique s'engageant ainsi dans une démarche de transparence et de respect du code de conduite établi par le Bureau de l'Assemblée nationale.*