

**Contribution de l'UNEA dans le cadre de la
préparation de la conférence nationale du
handicap (CNH) : refonder la politique d'emploi
des personnes en situation de handicap pour
atteindre le plein emploi inclusif**

Les mesures immédiates à soutenir

Obtenir un cumul de l'AAH et du salaire au-delà d'un mi-temps

Rendre effective la mesure de cumul de l'AAH et du salaire au-delà du mi-temps. Cette mesure a été actée par le président de la République lors de la Conférence nationale du handicap 2023 et confirmée dans l'exposé des motifs du PLF pour 2024 sans trouver aujourd'hui une application effective. Dans le dossier de presse du CIH, il était noté dans la partie feuille de route du ministère du Travail que depuis 2024, il y a « préservation du bénéfice de l'AAH (allocation adulte handicapé) pour les personnes reprenant un travail à plus d'un mi-temps (page 36 du DP de la dernière CNH).

Rendre effective la mutualisation du coût des maladies professionnelles des BOETH à l'ensemble des employeurs

Rendre effectif l'article 20 de la LFSS de 2025 et rendre transparents les modalités et le calendrier de mise en œuvre de cette mesure

Sa mise en œuvre constitue aujourd'hui une priorité absolue.

Favoriser la création d'emplois et renforcer la visibilité des Entreprises Adaptées

Il apparaît indispensable de renforcer la **visibilité pluriannuelle et la sécurisation des financements des Entreprises Adaptées**, en garantissant une meilleure synchronisation des calendriers budgétaires, une notification des dotations compatible avec les cycles économiques des entreprises, et une stabilisation des cadres contractuels.

Ces conditions constituent un préalable indispensable pour permettre aux Entreprises Adaptées de jouer pleinement leur rôle dans la création d'emplois et la dynamique de plein emploi inclusif.

Une ambition réaffirmée, une réalité contrastée

Depuis près de vingt ans, la France a progressivement structuré une politique ambitieuse en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. La loi du 11 février 2005 a marqué un tournant majeur en affirmant le principe d'inclusion et en inscrivant l'accès à l'emploi comme un levier central de participation à la vie sociale et économique.

Cette ambition a été réaffirmée à plusieurs reprises, notamment dans le cadre des réformes récentes du marché du travail et dans les ambitions de la dernière Conférence nationale du handicap d'avril 2023, avec un objectif clair : faire du plein emploi une réalité pour toutes et tous.

Pourtant, les données les plus récentes traduisent une évolution contrastée. Si le taux de chômage des personnes en situation de handicap a évolué favorablement depuis 10 ans, la baisse constatée ne fait que suivre la baisse du chômage pour l'ensemble de la population française. Nous constatons toutefois un renversement de tendance depuis quelques mois. Le nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap a fortement progressé ces derniers mois, atteignant plus de 565 000 personnes (en catégorie ABC) alors qu'il n'était que de 468 130 personnes en décembre 2023. Le poids dans la population des demandeurs d'emploi des personnes en situation de handicap dépasse désormais 10,9 % (contre 9,4 % en décembre 2023). Il est en augmentation constante. Dans le même temps, la durée d'inscription est toujours élevée (34% ont plus de 2 ans d'inscription), révélant un chômage durablement installé.

Cette situation s'accompagne d'une évolution profonde des publics concernés. Plus de la moitié des demandeurs d'emploi en situation de handicap ont aujourd'hui plus de 50 ans. Ces trajectoires traduisent des parcours professionnels fragilisés, souvent marqués par des ruptures, des situations d'inaptitude ou des difficultés de maintien dans l'emploi.

Dans ce contexte, une première exigence s'impose : lever les freins immédiats au retour à l'emploi. Cela suppose notamment de rendre pleinement effectif le cumul entre l'allocation aux adultes handicapés et une activité professionnelle, afin de sécuriser les trajectoires et d'encourager la reprise d'emploi sans risque de perte de ressources.

Obtenir un cumul de l'AAH et du salaire au-delà d'un mi-temps

Il est actuellement impossible pour les travailleurs handicapés de cumuler l'AAH (Allocation aux Adultes Handicapés) et leur salaire pour une quotité de travail supérieure à un mi-temps (décret sur la RSDAE).

Cette réalité est fortement désincitative pour les personnes en situation de handicap qui souhaiteraient exercer une activité professionnelle au-delà d'un mi-temps puisqu'elles pourraient perdre plus en allocation que ce qu'elles gagneraient en travaillant, alors même que la France a été épinglée par le Comité européen des droits sociaux sur les ressources dont bénéficient les personnes en situation de handicap, jugées insuffisantes pour vivre dignement.

Mesures immédiates à mettre en place

Rendre effective la mesure de cumul de l'AAH et du salaire au-delà du mi-temps. Cette mesure a été actée par le président de la République lors de la Conférence nationale du handicap 2023 et confirmée dans l'exposé des motifs du PLF pour 2024 sans trouver aujourd'hui une application effective. Dans le dossier de presse du CIH, il était noté dans la partie feuille de route du ministère du Travail que depuis 2024, il y a « préservation du bénéficiaire de l'AAH (allocation adulte handicapé) pour les personnes reprenant un travail à plus d'un mi-temps (page 36 du DP de la dernière CNH).

Le taux d'emploi de 6 % : un socle à faire évoluer

Le taux d'emploi de 6 % constitue depuis plusieurs décennies le socle de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap. Il a permis des avancées réelles, mais atteint aujourd'hui ses limites.

Comme le propose le dernier rapport de la Cour des comptes, il apparaît désormais en décalage avec la réalité du handicap dans la population active et insuffisamment transformant pour les pratiques des entreprises. Le fonctionnement actuel du dispositif, marqué par de nombreuses dérogations et des possibilités d'optimisation, en limite la portée.

Mesure structurante

Dans ces conditions, une évolution du cadre apparaît nécessaire. Elle doit s'inscrire dans une logique progressive et pragmatique, en s'appuyant sur une révision du taux d'emploi (au regard de l'évolution du poids des demandeurs d'emploi en situation de handicap), une adaptation aux réalités sectorielles et un renforcement des obligations de résultats plutôt que de moyens, ainsi qu'un encouragement aux entreprises vertueuses qui s'engagent durablement dans l'emploi des personnes handicapées et qui dépassent le seuil légal.

Le taux de 6 % n'est plus aligné avec la réalité de la situation des personnes en situation de handicap dans la société ni avec les ambitions de plein emploi.

Repenser le modèle d'emploi inclusif

Au-delà du seul taux d'emploi, c'est l'ensemble du modèle d'inclusion professionnelle qui mérite d'être réinterrogé. La distinction entre milieu ordinaire et dispositifs spécifiques doit permettre de répondre pleinement à la diversité des situations et des parcours des demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Comme l'a signalé la cour des comptes dans son dernier rapport, les entreprises classiques ne sont pas encore suffisamment inclusives, tandis que les publics accompagnés peuvent présenter des fragilités plus importantes et des besoins renforcés.

Mesure structurante

La France a la chance d'avoir une large palette de solutions. Il est important et nécessaire de construire une approche plus intégrée, fondée sur la complémentarité des solutions. Cela implique de renforcer la fluidité des parcours, de garantir la continuité des droits et de faire du choix de la personne un principe effectif.

Les Entreprises Adaptées ne doivent pas uniquement être vues comme des dispositifs de transition professionnelle mais aussi comme des solutions d'emploi durable pour des personnes qui en sont très éloignées.

Les Entreprises Adaptées : un pilier du plein emploi inclusif

Les Entreprises Adaptées occupent une place singulière dans le paysage économique. Entreprises de droit commun, elles conjuguent performance économique et mission sociale.

Elles apportent des réponses concrètes à des enjeux majeurs : emploi durable pour les publics les plus éloignés, maintien dans l'emploi pour les seniors, accompagnement des transitions professionnelles.

Mesure structurante

Il est aujourd'hui indispensable de reconnaître pleinement leur double rôle : un rôle de stabilisation pour les publics les plus fragiles et un rôle de transition pour les publics les plus autonomes.

Cette reconnaissance doit se traduire dans les politiques publiques, notamment à travers les objectifs assignés, les modalités de financement et les indicateurs de performance.

Favoriser la création d'emplois et renforcer la visibilité des Entreprises Adaptées

Les Entreprises Adaptées sont pleinement inscrites dans l'économie de droit commun. Présentes dans plus de 250 métiers, elles interviennent dans des secteurs à forte technicité, notamment dans les filières industrielles, les services spécialisés et les activités en lien avec les transitions économiques et environnementales. **À ce titre, elles contribuent directement aux politiques de réindustrialisation et de souveraineté économique.**

Pourtant, leur rôle reste encore insuffisamment reconnu. Les idées reçues sur le handicap et sur les capacités professionnelles des travailleurs en situation de handicap persistent, alors même que les Entreprises Adaptées appliquent strictement le droit commun du travail et les conventions collectives de leurs secteurs d'activité. **Elles se distinguent ainsi clairement des structures médico-sociales en proposant des emplois salariés de droit commun, inscrits dans des logiques économiques concurrentielles.**

Au-delà de leur impact social, **les Entreprises Adaptées constituent également un investissement public efficient.** Le **gain social est estimé à près de 13 800 euros par emploi et par an**, traduisant un solde positif entre les recettes générées et les dépenses sociales évitées. Les 42 000 travailleurs

en situation de handicap qu'elles emploient représentent autant de situations d'inactivité évitées et de contributions économiques et sociales actives.

Dans ce contexte, la diminution des crédits alloués aux Entreprises Adaptées apparaît en contradiction avec les objectifs nationaux. La baisse du budget en 2026, de l'ordre de 2,6 % par rapport à 2025, produit un effet direct sur les capacités de recrutement et fragilise les trajectoires d'emploi des personnes en situation de handicap.

Plus encore, le niveau de programmation des aides pour 2026, inférieur au niveau des aides effectivement versées en 2025, introduit un effet mécanique particulièrement préoccupant : il conduit non seulement à limiter les nouvelles embauches, mais également à **remettre en cause des emplois existants**.

Ce point est central : la contrainte budgétaire actuelle ne se traduit pas uniquement par un ralentissement de la dynamique, mais par une destruction nette d'emplois durables.

Or, ces emplois sont très majoritairement des emplois durables, en contrat à durée indéterminée. Ils concernent des personnes en situation de handicap pour lesquelles l'Entreprise Adaptée constitue souvent une rare solution d'emploi stable et pérenne, après des parcours professionnels fragilisés.

La baisse de la programmation ne conduit donc pas à ajuster un dispositif temporaire, mais à fragiliser des emplois durables et à exposer des publics particulièrement vulnérables à un retour vers l'inactivité.

Cette situation envoie un signal paradoxal au regard des ambitions affichées en matière de plein emploi et de développement de l'emploi inclusif.

Au-delà du niveau des crédits, c'est également la question de la **visibilité et de la prévisibilité des financements** qui se pose avec acuité. Les Entreprises Adaptées sont aujourd'hui confrontées à des conditions de gestion de plus en plus instables, marquées par des délais de notification des dotations financières qui tendent à s'allonger. Ces retards s'expliquent notamment sur les deux derniers exercices par le décalage du calendrier budgétaire, avec des votes tardifs des lois de finances, ainsi que par une publication de plus en plus tardive des instructions annuelles encadrant la programmation des aides, notamment la circulaire FIE.

Cette instabilité entraîne des conséquences concrètes : elle réduit la capacité des entreprises à anticiper leurs recrutements, fragilise la négociation des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens, et limite leur capacité à piloter leur activité dans des conditions économiques sécurisées.

Mesures de pilotage

Dans ce contexte, il apparaît indispensable de renforcer la **visibilité pluriannuelle et la sécurisation des financements**, en garantissant une meilleure synchronisation des calendriers budgétaires, une notification des dotations compatible avec les cycles économiques des entreprises, et une stabilisation des cadres contractuels.

Ces conditions constituent un préalable indispensable pour permettre aux Entreprises Adaptées de jouer pleinement leur rôle dans la création d'emplois et la dynamique de plein emploi inclusif.

Mobiliser les leviers économiques : la commande publique comme accélérateur

Atteindre le plein emploi suppose de mobiliser pleinement les leviers économiques. La commande publique constitue à cet égard un outil stratégique encore insuffisamment exploité.

Avec plus de 200 milliards d'euros d'achats chaque année, elle dispose d'un potentiel considérable pour soutenir l'emploi inclusif. Pourtant, les dispositifs existants restent encore trop marginaux.

Mesure structurante

Il convient de changer d'échelle en faisant de la commande publique un levier structurant des politiques d'emploi inclusif. Cela implique de fixer des objectifs de recours aux entreprises inclusives, de généraliser des clauses sociales qualitatives, de favoriser les partenariats entre entreprises classiques et Entreprises Adaptées, et de structurer de véritables filières économiques inclusives.

Construire une responsabilité collective de l'inclusion

Aujourd'hui, les entreprises les plus inclusives, et en particulier les Entreprises Adaptées, supportent une part disproportionnée des conséquences économiques et sociales liées à l'emploi majoritairement composé de personnes en situation de handicap.

Cette situation s'explique par la concentration, en leur sein, de publics plus fragilisés, générant des coûts plus élevés en matière de santé au travail, d'inaptitude ou d'absentéisme. Une part importante des aides publiques est ainsi mobilisée pour couvrir ces surcoûts, au détriment de leur vocation première.

Cette situation n'est ni équitable, ni soutenable.

Rendre effective la mutualisation du coût des maladies professionnelles des BOETH à l'ensemble des employeurs

L'Entreprise Adaptée est devenue le dernier recours de maintien dans l'emploi de salariés ayant connu des difficultés sociales, physiques ou mentales lors d'un précédent parcours professionnel. Ceci a pour double effet de concentrer les personnes les plus vulnérables et d'augmenter les recrutements de seniors en situation de handicap. Cette dynamique a une incidence forte sur la fréquence et la durée des arrêts de travail mais aussi sur le nombre d'inaptitudes totales au travail que l'entreprise adaptée doit gérer (en tant que dernier employeur).

Pour illustrer la pyramide des âges des entreprises adaptées, **les salariés âgés de plus de 50 ans représente 49 % de l'ensembles des effectifs salariés** (source : bilan d'exécution 2025 – DGEFP) alors que dans l'ensemble des entreprises cette proportion chute à 30% (source INSEE).

La prévalence importante des maladies professionnelles chez les travailleurs handicapés, les difficultés d'attention liées à des traitements médicaux plus fréquents et l'augmentation de la durée des arrêts de travail, entraînent une hausse des cotisations AT-MP pour les entreprises adaptées.

Pour faire face à ce constat, les parlementaires ont voté une première avancée lors de la loi de financement de la Sécurité sociale de 2025 : la mutualisation du coût des maladies professionnelles des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé (BOETH) à l'ensemble des employeurs.

Or, cette disposition, portée à l'article 20 de la LFSS de 2025, est restée inappliquée à ce jour. Elle constitue pourtant un levier essentiel pour soutenir les employeurs vertueux employant un taux important de salariés en situation de handicap et s'exposant aux conséquences financières de l'inaptitude, au-delà des seules Entreprises Adaptées.

Elle s'inscrit dans le prolongement de la logique engagée par l'article 5 de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, qui a modifié les règles de calcul du taux de cotisation AT/MP pour favoriser l'emploi des salariés âgés. La mesure prise pour les salariés BOETH constitue une déclinaison cohérente de cette orientation, adaptée à un autre public fragile.

Ce principe de mutualisation s'appuie aussi sur les constats du rapport IGAS-IGF de 2016, qui soulignait la forte prévalence des maladies professionnelles chez les travailleurs handicapés due à leur fatigabilité accrue, un absentéisme plus fréquent, et des besoins d'accompagnement spécifiques, notamment en fin de carrière – et entraînant une hausse des cotisations Accidents du travail-Maladies professionnelles (AT-MP) et des charges d'assurance-prévoyance pour les entreprises vertueuses.

Pour ces raisons, certaines entreprises peuvent être réticentes à embaucher des salariés en situation de handicap, par crainte qu'ils déclarent une maladie professionnelle liée à une exposition passée se répercutant sur leur taux de cotisation AT-MP de leur entreprise.

Mesure immédiate

Rendre effectif l'article 20 de la LFSS de 2025 et rendre transparents les modalités et le calendrier de mise en œuvre de cette mesure

Sa mise en œuvre constitue aujourd'hui une priorité absolue.

Cette mesure conditionne :

- L'équité entre employeurs,
- La soutenabilité économique du modèle des Entreprises Adaptées,
- Et la capacité à développer l'emploi des personnes en situation de handicap.

Elle envoie également un message clair : **l'inclusion est une responsabilité collective.**

Garantir des parcours professionnels sécurisés et choisis

La réussite d'une politique inclusive repose sur la capacité à proposer des parcours fluides et sécurisés. Aujourd'hui encore, les trajectoires professionnelles restent trop souvent fragmentées.

Il est nécessaire de renforcer les mécanismes permettant de sécuriser les transitions, de garantir la continuité des droits et de proposer un accompagnement adapté à chaque situation.

Conclusion : un changement de paradigme nécessaire

La Conférence nationale du handicap 2026 constitue une opportunité majeure pour réinterroger en profondeur la politique d'emploi des personnes en situation de handicap.

Le constat est désormais partagé : les outils actuels ne suffisent plus à répondre aux enjeux contemporains.

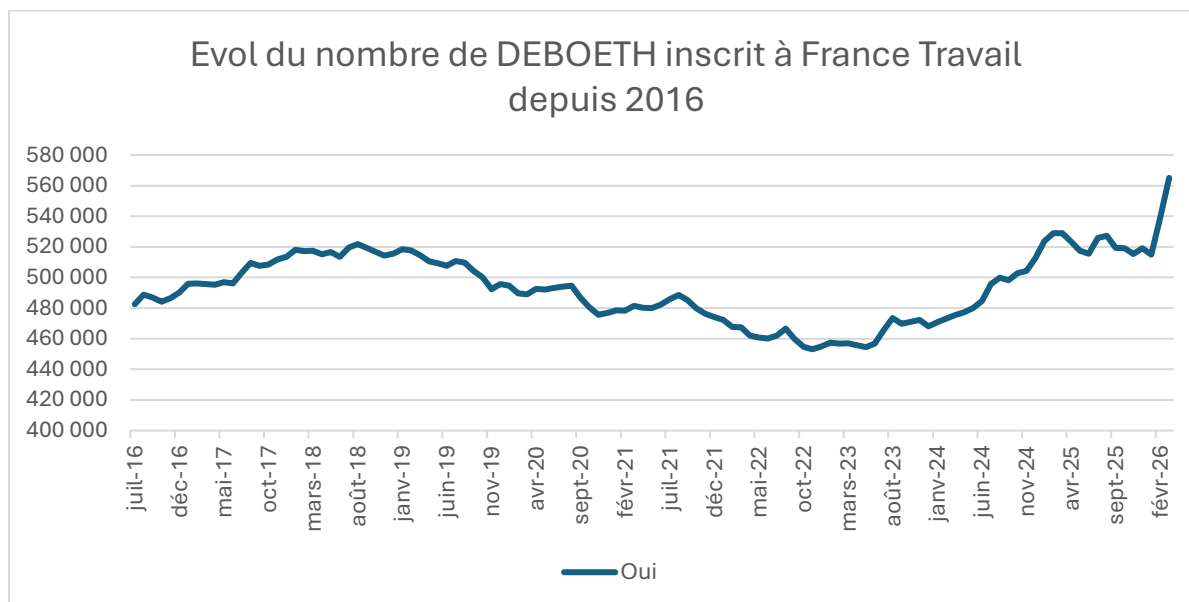
Cela suppose :

- de faire évoluer les leviers structurants,
- de sécuriser les dispositifs efficaces,
- de mobiliser pleinement les outils économiques,
- et de construire une responsabilité collective.

Les Entreprises Adaptées ont vocation à être au cœur de cette transformation. Elles ne sont pas un coût à maîtriser, mais un investissement stratégique pour atteindre le plein emploi et construire une économie réellement inclusive.

Quelques statistiques du marché de l'emploi des personnes en situation de handicap

Après une baisse constatée jusqu'à l'été 2023, le nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap dépasse à nouveau la barre des 565 000 personnes. (source s

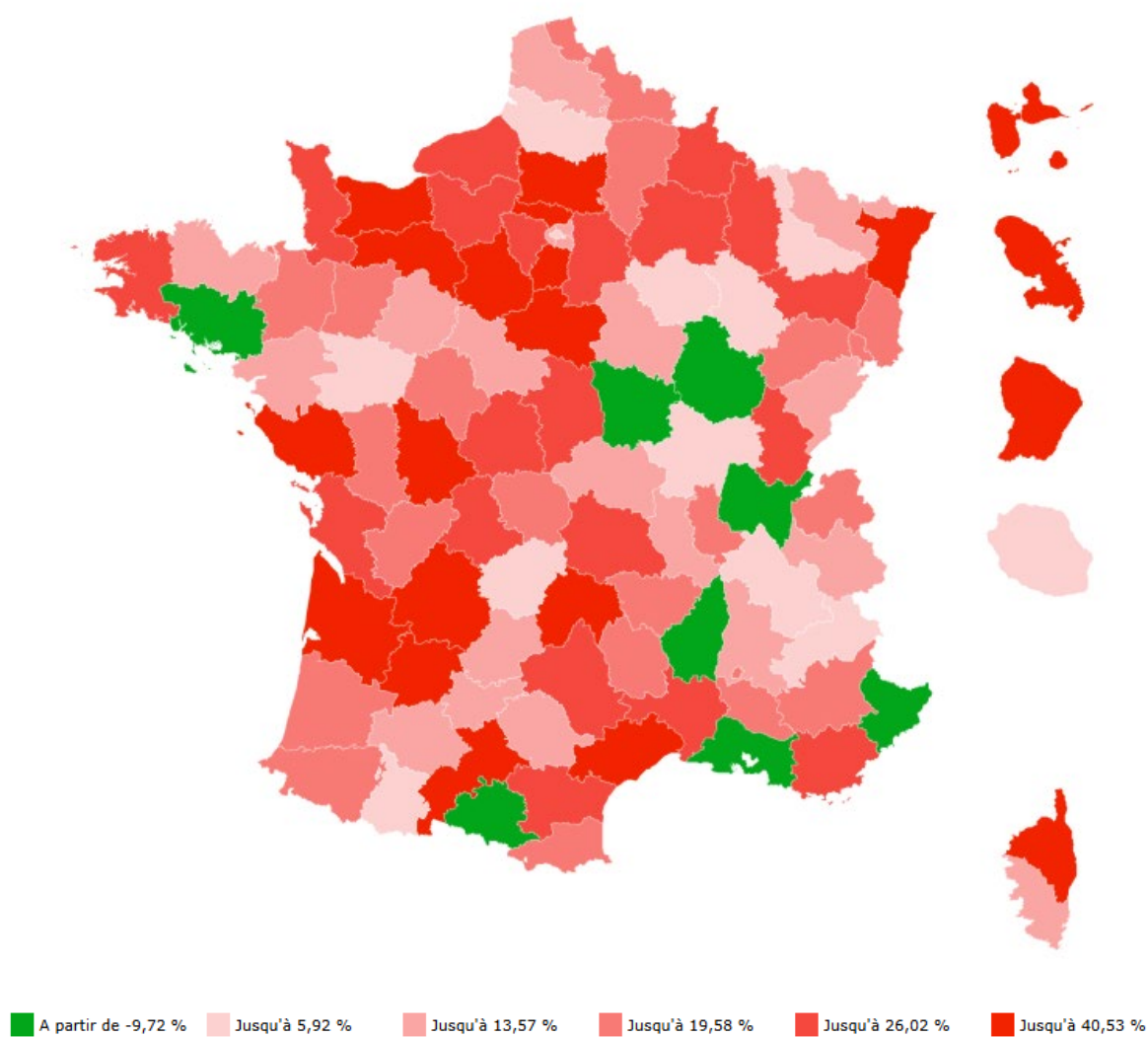


Données régionales

Région	DEBOETH	Non DEBOETH	Total	% DEBOETH / DE Total	% Régional de DE BOETH	% Régional de DE
Auvergne-Rhône-Alpes	62 820	570 110	632 930	9,93%	11,12%	10,98%
Bourgogne-Franche-Comté	22 940	184 150	207 090	11,08%	4,06%	3,59%
Bretagne	29 860	231 100	260 950	11,44%	5,28%	4,52%
Centre-Val de Loire	19 930	181 280	201 200	9,91%	3,53%	3,49%
Corse	2 290	21 190	23 470	9,76%	0,41%	0,41%
Grand Est	44 610	376 860	421 470	10,58%	7,89%	7,31%
Guadeloupe	3 620	50 290	53 910	6,71%	0,64%	0,93%
Guyane	1 360	30 690	32 050	4,24%	0,24%	0,56%
Hauts-de-France	62 080	479 400	541 480	11,46%	10,99%	9,39%
Île-de-France	73 840	1 008 210	1 082 050	6,82%	13,07%	18,76%
La Réunion	9 890	139 930	149 820	6,60%	1,75%	2,60%
Martinique	2 580	38 180	40 760	6,33%	0,46%	0,71%
Normandie	29 630	229 510	259 130	11,43%	5,24%	4,49%
Nouvelle Aquitaine	56 450	441 100	497 550	11,35%	9,99%	8,63%
Occitanie	66 450	525 370	591 820	11,23%	11,76%	10,26%
Pays de la Loire	31 340	265 240	296 580	10,57%	5,55%	5,14%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	45 400	429 300	474 700	9,56%	8,03%	8,23%
Total	565 070	5 201 900	5 766 970	9,80%	100,00%	100,00%

Demandeurs d'emploi BOETH inscrits en fin de mois à France Travail, Catégorie : A et B et C : par Département - France entière

Evolution entre Janvier 2023 et Mars 2026 - Données brutes



*L'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA) fédère 75% des Entreprises Adaptées (EA) et Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT), soit **825 entreprises qui salarient par an près de 58 000 personnes, dont 42 000 en situation de handicap**. Elle accompagne les Entreprises Adaptées (entreprises comptant un minimum de 55% de salariés en situation de handicap) dans leur valorisation, leur professionnalisation et dans le développement de leurs activités économiques.*

En accompagnant la montée en compétences de leurs salariés, les Entreprises Adaptées permettent à des personnes en situation de handicap d'accéder ou de conserver un emploi dans des conditions adaptées et quand cela est possible et souhaité par le collaborateur leur ouvrent des possibilités d'accès à d'autres employeurs privés et publics.

Les Entreprises Adaptées, acteurs de l'économie sociale et solidaire agréés par l'Etat, s'inscrivent pleinement dans les objectifs fixés par le Gouvernement, pour mieux accompagner les personnes en situation de handicap dans l'expression et la réalisation de leur projet professionnel et garantir leur liberté de choisir leur avenir professionnel. Elles œuvrent également pour le maintien dans l'emploi de personnes expérimentées : les Entreprises Adaptées salarient plus de 20% de salariés de plus de 50 ans que les autres entreprises.

Entreprises du milieu dit « ordinaire », à la différence des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT), les Entreprises Adaptées évoluent dans l'écosystème concurrentiel classique. Pourtant, elles ont certaines spécificités – liées aux fragilités de la majorité de leurs salariés - qui les distinguent de leurs entreprises concurrentes. Si les Entreprises Adaptées reçoivent des aides au poste pour la majeure partie des salariés en situation de handicap, elles souffrent fréquemment d'évolutions globales ne tenant pas compte de leurs particularités.

Les Entreprises Adaptées sont des entreprises inclusives qui vous garantissent une production en région, une production de qualité, des emplois non délocalisables et des achats responsables.

Les chiffres clés :

800 Entreprises Adaptées et 25 Entreprises Adaptées de Travail Temporaire

250 métiers identifiés

1,8 Md € de chiffre d'affaires cumulé

57 000 salariés dont 41 000 en situation de handicap

Tous les départements de France et des DOM sont couverts par une Entreprise Adaptée

LES CHIFFRES CLÉS

DES ENTREPRISES ADAPTÉES

Un modèle qui conjugue performance économique et inclusion professionnelle

UN RÉSEAU D'ENTREPRISES ENGAGÉES



Un réseau d'entreprises mobilisées pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

UNE PRÉSENCE SUR TOUT LE TERRITOIRE



Les Entreprises Adaptées sont implantées dans tous les départements de France.

Elles contribuent au **développement économique des territoires** et à l'inclusion professionnelle au plus près des bassins d'emploi.

58 000 Emplois



DONT 42 000 EN SITUATION DE HANDICAP

Les Entreprises Adaptées permettent à des personnes durablement éloignées du marché du travail de retrouver un emploi et de construire un parcours professionnel durable.

UN ACTEUR CLÉ POUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SENIORS

Les Entreprises Adaptées accueillent notamment des personnes ayant connu :

- un licenciement pour inaptitude
- une usure professionnelle avancée
- des difficultés de reclassement dans l'entreprise classique



Près d'1 salarié sur 2 a plus de 50 ans



1,8 MILLIARD D'EUROS DE CHIFFRE D'AFFAIRES

Les Entreprises Adaptées interviennent dans plus de 250 métiers et 22 secteurs d'activité : industrie, numérique, logistique, relation client, services...

UN MODÈLE ÉCONOMIQUE D'ENTREPRISE

75 %

des ressources proviennent de l'activité économique

Les Entreprises Adaptées sont des entreprises de droit commun, présentes sur des marchés concurrentiels.

UN INVESTISSEMENT RENTABLE POUR LA PUISSANCE PUBLIQUE

chaque euro investi dans les Entreprises Adaptées génère un retour socio-économique supérieur à 100 %

13 800 € de gain social par salarié et par an

Les Entreprises Adaptées démontrent qu'il est possible de concilier :

- ✓ performance économique
- ✓ inclusion professionnelle de qualité
- ✓ impact positif pour la société

FAIRE LE CHOIX DE L'ENTREPRISE ADAPTÉE, C'EST FAIRE LE CHOIX DE LA PERFORMANCE QUI A DU SENS

unea
Union Nationale
des Entreprises Adaptées



UNION NATIONALE DES ENTREPRISES ADAPTÉES - UNEA
140 avenue Jean Lolive - 93 500 PANTIN www.unea.fr