



ASSEMBLÉE NATIONALE

10ème législature

Emplois reserves

Question écrite n° 46965

Texte de la question

La loi fait obligation aux employeurs de réserver un certain nombre de postes de l'entreprise à des travailleurs handicapés. Devant les difficultés de ces derniers à effectivement trouver un emploi et la barrière à l'emploi que constitue souvent leur handicap, l'idée émerge souvent que « les employeurs préfèrent payer des amendes que de respecter leur obligation légale ». Afin de mettre les choses au clair quant à cette réalité, M. Gilbert Biessy demande à M. le ministre du travail et des affaires sociales de lui faire le point statistique du respect de la réglementation par les employeurs dans ce domaine.

Texte de la réponse

La politique du ministère du travail en matière d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés s'organise autour de quatre objectifs : favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées par une relance du dispositif de placement en milieu ordinaire ; moderniser l'orientation des personnes handicapées, grâce à des décisions plus rapides qui prennent davantage en compte la situation et les souhaits de la personne handicapée ; participer à l'évolution du travail protégé en développant les partenariats avec les entreprises pour consolider et développer l'emploi des personnes handicapées fragiles ; et enfin développer la coordination locale des initiatives. La dynamisation du dispositif de placement spécialisé des travailleurs handicapés en milieu ordinaire a été réalisée grâce à la signature de la convention entre l'État et l'AGEFIPH du 15 février 1994, relative aux équipes de préparation et de suite du reclassement (EPSR) et aux organismes d'insertion et de placement (OIP) ; la mise en œuvre de cette convention a permis d'atteindre en 1995 la totale couverture du territoire en équipes de placement, satisfaisant ainsi à l'objectif fixé par la loi du 30 juin 1975. Grâce à cette collaboration étroite avec l'AGEFIPH, 18 000 personnes handicapées ont trouvé un emploi en 1995. Les EPSR et les OIP participent ainsi pleinement de la priorité donnée à l'accès à l'emploi des personnes handicapées, qui a permis en 1995 à 68 000 personnes handicapées d'accéder à l'emploi par des contrats de travail aidés, soit une hausse de 15 % (59 000 personnes en 1994). Les objectifs de placement fixés aux EPSR et aux OIP ont été atteints par la presque totalité des organismes dès la première année d'application de la convention. Le renouvellement de la convention qui arrive à expiration fin 1996 permettra, par une déconcentration des décisions au niveau régional, de mieux prendre en considération les situations locales pour l'examen des résultats et la détermination des objectifs et des financements. Ce chiffre est à rapprocher du nombre de places créées en centres d'aides par le travail en 1995, qui est vingt-cinq fois inférieur. En 1994, 80 % des personnes handicapées au travail sont en entreprises ou dans la fonction publique, et un cinquième en établissements de travail protégé. La modernisation du service à la personne s'est traduite depuis 1993 par une politique active de modernisation des COTOREP, qui s'est déclinée autour de trois objectifs. L'accueil et l'information de l'utilisateur a conduit à l'élaboration de fiches d'informations et l'organisation de journées d'information ; les documents remplis par la personne ont été simplifiés. Les délais ont été sensiblement réduits et les COTOREP seront en 1997 toutes accessibles. Des cellules de suivi de l'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées sont mises en place dans un nombre croissant de départements. L'ensemble de ces efforts a été accompli dans un contexte marqué par le doublement des demandes de 1987 à 1995 et la relative stabilité des moyens. La coordination des interventions

en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés s'effectue par le développement des programmes départementaux d'insertion des travailleurs handicapés, dont le nombre est passé de 20 en 1992 à 75 programmes en 1996, avec le souci d'engager l'ensemble des institutions publiques et privées dans une politique de coopération. Les associations de personnes handicapées et les responsables d'entreprises participent ainsi de façon active à l'élaboration et à la mise en œuvre des programmes. Les évaluations conduites par l'État et l'AGEFIPH en 1995 et 1996 ont montré une forte mobilisation locale pour l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, ainsi que la nécessité de favoriser les échanges d'expériences locales innovantes, ce qui conduira à rappeler les orientations majeures des programmes et à organiser des échanges entre les responsables locaux. La politique de coordination locale doit aussi permettre aux collectivités locales d'intégrer l'objectif d'insertion professionnelle dans leurs propres dispositifs en direction des personnes handicapées. La participation à la modernisation du milieu protégé se traduit par une politique active en direction des ateliers protégés. Les établissements de travail protégé doivent être en mesure d'assurer leur développement commercial pour favoriser l'insertion des personnes handicapées. Cette politique passe par le renforcement des relations entre les entreprises et les ateliers protégés ; le ministère du travail veille au développement des relations de sous-traitance par la mise en place expérimentale en 1996 d'un interface commercial chargé de favoriser les contacts entre donneurs d'ordre et sous-traitant. Le ministère permettra un renforcement des capacités d'investissement par la mise en place d'un fonds de garantie des investissements des ateliers protégés. Il s'agit d'engager les ateliers protégés dans un contrat de développement avec le ministère du travail à travers la subvention unique de développement qui appuiera un projet de développement fondé sur des objectifs pluriannuels. Cette politique vise globalement à renforcer l'autonomie des ateliers protégés dans un monde économique concurrentiel, pour leur permettre d'assurer de façon pérenne leur mission de développement social et professionnel de la personne handicapée. Si des progrès restent à accomplir en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés en entreprises, la loi du 10 juillet 1987 a permis en 10 ans d'enregistrer des résultats significatifs à cet égard ; 247 900 personnes handicapées sont ainsi employées dans les entreprises de 20 salariés et plus en 1994, soit un taux d'emploi de 4,11 % : il s'agit d'une consolidation par rapport à 1993, dans un marché de l'emploi qui reste difficile. Parallèlement, l'insertion en milieu protégé reste nécessaire pour les personnes, moins nombreuses, dont les capacités d'insertion justifient un travail dans un établissement spécialisé.

Données clés

Auteur : [M. Biessy Gilbert](#)

Circonscription : - COM

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 46965

Rubrique : Handicapés

Ministère interrogé : travail et affaires sociales

Ministère attributaire : travail et affaires sociales

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 13 janvier 1997, page 86

Réponse publiée le : 17 mars 1997, page 1443