



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

insertion professionnelle et sociale

Question écrite n° 122437

Texte de la question

M. Georges Tron attire l'attention de M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sur le recrutement des personnes handicapées au sein des entreprises. Il lui demande quelles sont les mesures qu'il entend prendre pour améliorer le recrutement des personnes handicapées dans les entreprises.

Texte de la réponse

L'attention du gouvernement a été appelée sur la question de savoir quels sont les moyens mis à disposition des entreprises pour contribuer à la mise en oeuvre de la politique d'insertion professionnelle pour les personnes handicapées. La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés modifiée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a mis en place une obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés pour tous les entreprises de vingt salariés et plus qui sont tenues d'employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion de 6 % de l'effectif total de leurs salariés. La loi permet aux employeurs de satisfaire à l'obligation d'emploi selon cinq modalités : l'emploi direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ; l'accueil de personnes handicapées bénéficiaires d'un stage au titre de la formation professionnelle dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement ; la conclusion de contrats de sous-traitance, de fourniture ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements ou services d'aide par le travail. Ces contrats constituent une équivalence du nombre de bénéficiaires que l'établissement doit employer. Toutefois, ces contrats ne peuvent exonérer les entreprises que dans la limite de 50 % de leur obligation d'emploi ; l'application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. La conclusion d'un accord, sous réserve de son agrément, vaut respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Ces accords doivent prévoir la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche. L'objectif d'un accord est d'inciter l'entreprise et ses différentes composantes sociales à intégrer l'emploi des personnes handicapées dans la gestion des ressources humaines. Un accord donne de la cohérence et de la visibilité à la politique de l'entreprise et favorise l'implication des partenaires sociaux ainsi que celles des acteurs internes et externes à l'entreprise. Il contribue à créer les conditions d'une insertion durable dans l'emploi ordinaire. Le versement d'une contribution au fonds de développement pour l'insertion des personnes handicapées, géré par l'AGEFIPH. Pour inciter les entreprises à accroître l'embauche de travailleurs handicapés, la loi du 11 février 2005 a prévu de moduler la contribution à la baisse d'une part, pour les entreprises qui choisissent l'emploi direct et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés, et notamment les plus lourdement handicapés, et d'autre part, pour les établissements qui ont des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières. En outre, la loi du 11 février 2005 ouvre aux entreprises la possibilité de déduire directement du montant de leur contribution les dépenses, qui ne leur incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, qu'elles auront supportées pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi de salariés handicapés en leur sein ou, plus généralement, pour favoriser

l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées, sous certaines conditions. Au surplus, afin de faire entrer l'emploi des travailleurs handicapés dans le domaine de la politique contractuelle des entreprises et faire de l'emploi des personnes handicapées un élément incontournable de dialogue social, la loi du 11 février 2005 a instauré une obligation périodique (tous les trois ans pour les branches et tous les ans pour les entreprises) de négocier tant au niveau de l'entreprise qu'à celui de la branche, notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi ainsi que sur les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise. Cette mesure a pour objectif de sensibiliser les partenaires sociaux à la thématique du handicap et permettre éventuellement dans un deuxième temps d'aboutir à la négociation d'un accord sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés conclu dans le cadre des dispositions législatives relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Par ailleurs, l'AGEFIPH, créée par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 (article L. 323-8-3 du code du travail), est chargée d'accroître les moyens consacrés à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail. Ses ressources proviennent des contributions versées par les établissements de vingt salariés et plus au titre de leur obligation légale d'emploi. La loi du 11 février 2005 (article 26) a été l'occasion d'inscrire l'obligation de conclure une convention d'objectifs triennale entre l'État et l'AGEFIPH. La convention d'objectifs État-AGEFIPH 2005-2006-2007 a été signée le 24 mai 2005. Parmi ses quatre principaux objectifs, les deux derniers concernent directement les entreprises : accroître la qualification des demandeurs d'emploi ; améliorer l'accès à l'emploi des personnes handicapées ; aider les salariés à se maintenir dans l'emploi ; aider les entreprises à accroître l'embauche de travailleurs handicapés dans le nouveau contexte légal (dont l'information des entreprises sur les nouvelles dispositions de la loi du 11 février 2005). L'AGEFIPH soutient le réseau spécialisé de placement Cap emploi qui oeuvre en complémentarité avec l'ANPE. L'offre de services des Cap emploi comporte d'une part des services à la personne et d'autre part des services aux entreprises. Ainsi, les entreprises peuvent bénéficier d'actions de : information et conseils sur l'emploi des travailleurs handicapés ; information de l'employeur sur le maintien dans l'emploi des salariés travailleurs handicapés. Sensibilisation de l'employeur et des équipes de travail à l'emploi des travailleurs handicapés en vue d'un recrutement de travailleurs handicapés. Accompagnement de l'entreprise dans un projet de recrutement de travailleurs handicapés. Appui opérationnel au recrutement de travailleurs handicapés. Suivi du salarié en emploi à la demande de l'entreprise. L'AGEFIPH offre également des aides aux entreprises pour l'embauche de salariés travailleurs handicapés. Ainsi, une entreprise peut bénéficier, sous certaines conditions, de primes pour un contrat de travail, un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation conclu avec un travailleur handicapé. D'autres aides sont proposées, telles l'aide au bilan de compétences, l'aide au maintien dans l'emploi, l'aide à l'accessibilité des situations de travail, l'aide à la mise en place d'une politique d'emploi des travailleurs handicapés, ou l'aide à la formation professionnelle. Ainsi, des moyens divers et importants sont mis à disposition des entreprises afin de favoriser l'emploi des travailleurs handicapés.

Données clés

Auteur : [M. Georges Tron](#)

Circonscription : Essonne (9^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 122437

Rubrique : Handicapés

Ministère interrogé : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 24 avril 2007, page 3900

Réponse publiée le : 15 mai 2007, page 4562