



# ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

jeunes

Question écrite n° 8410

## Texte de la question

M. Denis Jacquat reprend les termes de sa question écrite posée le 17 octobre 2006, sous la précédente législature, demeurée sans réponse, et attire l'attention de Mme la secrétaire d'État chargée de la solidarité sur les propositions exprimées dans le rapport intitulé « Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes handicapés ». Afin d'anticiper les besoins de recrutement des entreprises, il est notamment recommandé de leur présenter un portefeuille de candidatures. Il s'agit de mettre en place, de la part de l'Agence nationale pour l'emploi, de l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées ou des Cap Emploi, des démarches actives de prospection ciblée des entreprises. L'objectif est de leur proposer les candidatures de jeunes handicapés ayant des compétences directement mobilisables, et de contacter en amont les entreprises susceptibles de les employer, c'est-à-dire correspondant aux critères de proximité géographique et d'accessibilité. Il la remercie de bien vouloir lui faire connaître son avis à ce sujet.

## Texte de la réponse

L'attention de la secrétaire d'État à la solidarité a été appelée sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées, et notamment sur les difficultés rencontrées par les jeunes personnes handicapées étant à la recherche d'un emploi. 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 a déjà permis de réaliser des progrès importants dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Ainsi, dans les entreprises de plus de 20 salariés, le nombre de travailleurs handicapés a augmenté de près de 3 %. Entre 2002 et 2007, la proportion de travailleurs handicapés a augmenté de 14 %. Les créations d'activité par les personnes handicapées ont progressé de 14 % tandis que les contrats de professionnalisation primés par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées ont augmenté de 54 %. Cependant, et malgré l'instauration d'une obligation d'emploi pour les personnes handicapées dans le secteur privé comme dans le secteur public, le taux d'emploi des personnes handicapées reste inférieur aux 6 % requis par la loi. C'est la raison pour laquelle le Gouvernement a décidé de poursuivre la dynamique engagée depuis 2005 en élaborant un Pacte national pour l'emploi des personnes handicapées autour de trois objectifs. Dans cette optique, le Pacte sera conclu dans une logique d'engagements réciproques de la part des employeurs privés et publics. Il pourra être décliné territorialement. Il sera l'occasion d'un engagement fort, qui donne une visibilité et une nouvelle impulsion à la mise en oeuvre de la politique de l'emploi en faveur des personnes handicapées. Le premier axe du Pacte national pour l'emploi des personnes handicapées s'articule autour des engagements des employeurs. Il s'agira de développer les accords d'entreprises, de groupes et de branches sur l'emploi des travailleurs handicapés et de mettre en oeuvre, au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés un plan pluriannuel d'embauche et de maintien dans l'emploi. Il conviendra également de rendre public les résultats de ces accords, notamment à travers leur publication dans les rapports annuels d'activité élaborés par les employeurs. Enfin, dans la fonction publique, l'accent sera mis sur la conclusion des plans pluriannuels de recrutement prévus par la circulaire du 23 novembre 2007 en lien avec le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique. Le deuxième axe sera consacré aux engagements de l'État. Il s'agira tout d'abord de mettre en place un véritable réseau de compétences au profit de l'emploi des travailleurs handicapés : l'objectif du Gouvernement est ici de

systematiser les conventions de coopération entre les MDPH et le SPE, et de conduire, au niveau de chaque département, un diagnostic de l'organisation de ce travail en réseau. Plusieurs dispositions seront par ailleurs consacrées à améliorer la correspondance entre besoins des entreprises et travailleurs handicapés. Le repérage au sein des MDPH des personnes handicapées en capacité de travailler sera amélioré, de manière à leur permettre de s'inscrire rapidement dans un parcours d'insertion professionnelle : les équipes des MDPH feront appel aux compétences du SPE, des Cap Emploi et de l'AFPA pour évaluer les capacités d'insertion professionnelle de la personne. Elles mobiliseront ensuite, et si nécessaire, le service « appui projet » expérimenté actuellement par l'Agefiph en partenariat avec la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie, qui leur permet de prescrire des bilans de compétence approfondis de 40 heures dont une partie en situation de travail. Dès 2009, ce sont environ 15 000 personnes qui pourront en bénéficier chaque année. Conformément à la convention d'objectifs signée entre État et Agefiph en février dernier, des politiques concertées d'accès des travailleurs handicapés à la formation professionnelle seront formalisées dans chaque région d'ici la fin de l'année 2008 avec l'ensemble des acteurs concernés, en premier lieu, les conseils régionaux, mais également l'Agefiph et le FIPHFP. Elles pourront par ailleurs être déclinées en pactes territoriaux de développement de la qualification des personnes handicapées associant des réseaux d'employeurs. Enfin, l'accès à l'apprentissage pour les personnes handicapées sera facilité, l'âge limite pour en bénéficier sera repoussé à 30 ans. Les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi des travailleurs handicapés seront améliorés. L'offre de service des Cap Emploi sera simplifiée et réadaptée aux besoins des personnes handicapées et de leurs employeurs, privés ou publics, à l'occasion de la conclusion de la convention avec le FIPHFP. Les Cap Emploi seront prioritairement mobilisés sur trois objectifs. En premier lieu, les Cap Emploi seront chargés d'élaborer des conseils en recrutement pour les PME, en particulier celles qui comptent entre 20 et 200 salariés et qui ne disposent pas du service de ressources humaines adapté pour affronter la complexité des procédures de recrutement. En deuxième lieu, ils seront mobilisés dans le cadre de partenariat avec les « grands comptes » (grandes entreprises et administrations) s'inscrivant dans une démarche dynamique de recrutement. Les Cap Emploi seront également chargés du développement de partenariats avec les prestataires en charge de la réponse aux publics handicapés les plus éloignés de l'emploi, comme les handicapés visuels, auditifs et les personnes atteintes de syndromes autistiques. Enfin, l'offre de service de la nouvelle institution issue de la fusion entre ANPE et ASSEDIC devra répondre à ces mêmes attentes d'accompagnement vers l'emploi des publics handicapés, notamment ceux qui en sont le plus éloignés. Le troisième axe du Pacte national pour l'emploi se fonde sur la nécessité de lever les obstacles au recrutement des personnes handicapées. Il s'agit tout d'abord de soutenir la mise en accessibilité des entreprises. Ainsi, conformément à la convention d'objectifs signée avec l'État, l'Agefiph va aider les entreprises, en particulier celles qui emploient moins de 100 salariés, qui s'engagent dans un plan pluriannuel d'embauche et de maintien dans l'emploi à rendre accessibles leurs locaux de travail. Une disposition équivalente sera prévue dans la convention d'objectifs du FIPHFP. Par ailleurs, les réalisations exemplaires en matière d'accessibilité seront valorisées par la création des trophées « Entreprise et accessibilité », en partenariat avec AFAQ - AFNOR. Est également prévue la mise en place de zones d'accessibilité concertées en partenariat avec l'AMF, l'Agefiph et le FIPHFP afin de promouvoir la création de bassins d'emplois totalement accessibles. Enfin, des centres relais pour les personnes sourdes et malentendantes seront créés pour permettre à ces personnes d'accéder à un moyen de communication qui conditionne bien souvent l'accès à l'emploi : le premier sera créé à titre expérimental en 2008 et deux autres en 2009. Conformément à la convention d'objectifs signée avec l'État, l'Agefiph rencontrera d'ici fin 2009 les 27 000 entreprises qui n'emploient aujourd'hui aucun travailleur handicapé, afin de les conduire à réaliser, dans la mesure du possible, le recrutement direct, voire le recours à une autre action positive comme la sous-traitance ou l'intérim. En outre, il est nécessaire de simplifier les procédures, pour les entreprises comme pour les personnes handicapées. Les procédures de décision des MDPH en matière d'orientation professionnelle et de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé seront rationalisées et simplifiées. De la même manière, la procédure d'aide à l'emploi pour l'embauche de travailleurs exigeant des aménagements de poste importants dite aujourd'hui « reconnaissance de la lourdeur du handicap » sera facilitée. Les entreprises pourront par ailleurs mieux valoriser leurs efforts en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées au titre de l'obligation d'emploi : la règle des six mois de présence dans l'entreprise sera aménagée et les stages pourront, sous certaines conditions, être valorisés. Enfin, dans les fonctions publiques, l'effort et la dynamique engagée seront poursuivis. Dans la fonction publique d'État, les plans pluriannuels de recrutement, rendus obligatoires fin 2007 feront l'objet d'un suivi annuel, et leurs résultats éventuellement sanctionnés. En liaison avec le délégué interministériel aux personnes handicapées, le réseau de correspondants handicap ministériels sera mobilisé pour mutualiser les bonnes pratiques en matière de recrutement et d'insertion des travailleurs

handicapés dans les ministères et les établissements publics. Par ailleurs, un assouplissement de la règle de non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite sera envisagé pour les postes occupés par les personnes handicapées. Dans la fonction publique territoriale et hospitalière, la politique de conventionnement avec le FIPHFP sera développée avec les grands recruteurs locaux. Enfin, les synergies entre le FIPHFP et l'Agefiph seront renforcées pour permettre une meilleure cohérence des actions entre les secteurs public et privé. Une convention de coopération a été signée le 2 juillet 2008, et permettra de définir des objectifs harmonisés, de développer des savoir-faire et des outils qui peuvent être partagés et de fixer les conditions opérationnelles et financières de leur mise en oeuvre. Tous ces dispositifs seront complètement mobilisés pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes handicapés.

## Données clés

**Auteur :** [M. Denis Jacquat](#)

**Circonscription :** Moselle (2<sup>e</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 8410

**Rubrique :** Handicapés

**Ministère interrogé :** Solidarité

**Ministère attributaire :** Solidarité

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 23 octobre 2007, page 6487

**Réponse publiée le :** 5 août 2008, page 6833