



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

insertion professionnelle et sociale

Question écrite n° 41081

Texte de la question

M. Luc Chatel attire l'attention de Mme la ministre déléguée auprès de la ministre des affaires sociales et de la santé, chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, à propos de l'insertion des personnes en situation de handicap. La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées avait pour objectif d'assurer pour ces personnes en situation de handicap une meilleure intégration à la vie de la cité. Si de nombreuses avancées ont été réalisées (notamment concernant la prise en charge des handicapés à l'école), l'insertion professionnelle s'avère être un point noir : le taux de chômage des personnes en situation de handicap est de 22 %, soit le double de la moyenne nationale et ils sont souvent victimes de discrimination ou préjugés de la part des employeurs (seuls 35 % des employeurs jugent « facile » d'embaucher un handicapé). Enfin, leur difficulté à accéder à un emploi pèsera de plus en plus sur leur qualité de vie : en effet, ils risquent de ne pas réunir les annuités requises pour bénéficier d'une retraite convenable et donc de se trouver en situation de grande précarité. C'est pourquoi il souhaiterait connaître les dispositifs que le Gouvernement souhaite mettre en place afin de favoriser réellement l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Texte de la réponse

La première réunion du comité interministériel du handicap (CIH) le 25 septembre 2013 a permis de réaffirmer l'engagement du Gouvernement de lutter contre toutes les formes de discrimination et de s'impliquer pleinement pour l'inclusion des personnes handicapées dans la société. La feuille de route du Gouvernement porte sur quatre thèmes majeurs : la jeunesse, l'emploi, l'accessibilité et l'accompagnement médico-social. Le volet « emploi » ambitionne notamment de renforcer les mesures d'accompagnement vers l'emploi et de maintien dans l'emploi. Cet objectif passe entre autres par l'évolution des critères d'orientation des personnes vers les Cap Emploi, la simplification de la procédure d'attribution de la reconnaissance de la lourdeur du handicap et l'extension de l'obligation de reclassement de l'employeur aux licenciements pour inaptitude. En dehors de ces mesures, l'axe emploi prévoit : - le renforcement de l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle avec l'inclusion d'un volet handicap dans la réforme de la formation professionnelle ; - le respect de l'obligation d'emploi par les établissements de 20 salariés et plus en mettant en place des mesures incitatives et en améliorant la qualité des accords d'entreprise ; - le développement des échanges entre secteur protégé, secteur adapté et les entreprises avec notamment le développement de passerelles et la création d'une base de données nationale référençant l'offre des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et des entreprises adaptées. Les mesures mises en oeuvre dans le cadre du CIH donneront ainsi un nouvel essor à l'accompagnement dans l'emploi des personnes handicapées. Un premier bilan des engagements pris par le comité interministériel du handicap sera dressé à l'occasion de la conférence nationale du handicap de 2014. Par ailleurs, il convient de rappeler que le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, en conformité avec la circulaire du 4 septembre 2012 et l'engagement n° 32 du Président de la République, a déjà pris en compte la question du handicap dans les mesures phares développées depuis le début de la législature en matière d'emploi. Cela s'est traduit par l'introduction de dispositions spécifiques à

destination des personnes handicapées. Ainsi, s'agissant du dispositif « emploi d'avenir », une dérogation à la limite d'âge a été introduite en faveur des jeunes handicapés afin qu'ils puissent davantage accéder au dispositif : en principe ouverts aux jeunes de moins de 26 ans, les emplois d'avenir peuvent ainsi être prescrits aux jeunes handicapés jusqu'à l'âge de 30 ans. Les emplois d'avenir, qui ont pour ambition d'améliorer l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes peu ou pas qualifiés confrontés à des difficultés d'accès à l'emploi, sont un véritable levier d'accès à un premier emploi pour les jeunes handicapés. De même, le contrat de génération comporte des aménagements particuliers pour faciliter l'accès à l'emploi des jeunes travailleurs handicapés et favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés seniors. Ce dispositif permet d'attribuer une aide aux entreprises qui embauchent en contrat à durée indéterminée à temps plein un jeune âgé de moins de vingt-six ans et maintiennent dans l'emploi en contrat à durée indéterminée un salarié âgé d'au moins cinquante-sept ans. Pour les personnes handicapées, les limites d'âges sont portées à 30 ans pour les jeunes embauchés, et à 55 ans pour les salariés maintenus en emploi. Enfin, sous l'impulsion du Gouvernement et en application de la loi n° 2011-901 du 28 juillet 2011, une convention nationale pluriannuelle d'objectifs et de moyens rassemblant les différents acteurs nationaux du secteur (Etat, Pôle emploi, AGEFIPH, FIPHFP, CNSA, CNAMTS, et CCMSA) a été signée en 2013. Elle permettra au ministère du travail d'assurer dans le respect des responsabilités de chacun, un pilotage renforcé, via la définition avec l'ensemble des partenaires nationaux, des grandes orientations et priorités nationales de la politique d'emploi des travailleurs handicapés.

Données clés

Auteur : [M. Luc Chatel](#)

Circonscription : Haute-Marne (1^{re} circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 41081

Rubrique : Handicapés

Ministère interrogé : Handicapés

Ministère attributaire : Handicapés

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [29 octobre 2013](#), page 11194

Réponse publiée au JO le : [7 janvier 2014](#), page 281