

15ème législature

Question N° : 24955	De M. Ludovic Pajot (Non inscrit - Pas-de-Calais)	Question écrite
Ministère interrogé > Personnes handicapées		Ministère attributaire > Personnes handicapées
Rubrique > personnes handicapées	Tête d'analyse > Insertion des personnes handicapées sur le marché de l'emploi	Analyse > Insertion des personnes handicapées sur le marché de l'emploi.
Question publiée au JO le : 03/12/2019 Réponse publiée au JO le : 17/03/2020 page : 2205		

Texte de la question

M. Ludovic Pajot attire l'attention de Mme la secrétaire d'État, auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, sur l'insertion des personnes handicapées sur le marché de l'emploi. Il est un constat dramatique : plus de 500 000 personnes en situation de handicap sont en recherche d'emploi en France, avec un taux de chômage de 19 %, soit un taux deux fois plus élevé que celui de la moyenne nationale. Cette précarité touche par ailleurs davantage les femmes, qui ne sont par exemple que 1 % à pouvoir accéder au statut de cadre contre 14 % pour les hommes. Cette difficulté d'accès au marché de l'emploi se retrouve même au sein des entreprises adaptées où elles ne sont qu'un tiers des effectifs. La première des difficultés pour les personnes handicapées réside dans la difficulté à accéder à l'information concernant les organismes qui les concernent. Mais la complexité des démarches administratives relatives à l'emploi d'une personne handicapée par une entreprise aggrave encore la situation. Il lui demande donc de bien vouloir lui dresser un état des lieux de la situation des personnes handicapées au regard du marché de l'emploi ainsi que de lui préciser les dispositifs qui peuvent être mis en œuvre pour faciliter une meilleure insertion dans les entreprises.

Texte de la réponse

Rédacteur : Marine NEUVILLE Le gouvernement a fait de la politique du handicap et de la construction d'une société inclusive une priorité du quinquennat. Aujourd'hui, le taux de chômage des personnes handicapées, qui s'élève à 19 %, est deux fois supérieur à la moyenne nationale. Les demandeurs d'emploi handicapés sont par ailleurs plus âgés que la moyenne des demandeurs d'emploi (50 % ont 50 ans ou plus contre 26 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi) et moins qualifiés (27 % seulement ont un niveau d'études supérieur ou égal au bac contre 46 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi). Dans l'objectif de réduire cet écart et de permettre à chacun d'accéder à l'emploi, le gouvernement veut mobiliser fortement l'ensemble des dispositifs de droit commun, notamment l'ensemble des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle. Les personnes en situation de handicap peu qualifiées bénéficieront ainsi pleinement de la réforme de l'apprentissage et du plan d'investissement dans les compétences, qui cible les publics peu ou pas qualifiés, pour être formées et accompagnées vers l'emploi. Ainsi, depuis le 1er janvier 2019, un référent handicap est nommé dans chaque CFA et un budget de 20 M€ par an est prévu pour majorer le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissages pour les personnes handicapées. Par ailleurs, les salariés handicapés bénéficient d'une majoration de leur compte personnel de formation à hauteur de 800 € par an avec un plafond fixé à 8 000 €, contre 500 € avec un plafond fixé à 5 000 € pour les autres salariés. Afin d'accompagner et de sécuriser les parcours professionnels des personnes handicapées, l'offre de service des

opérateurs de placement spécialisés a été étendue depuis le 1er janvier 2018 pour assurer, au-delà des missions d'insertion professionnelle, des missions de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Il existe ainsi désormais un guichet unique, pour les bénéficiaires et pour les employeurs, spécialisé dans le champ du handicap, aux côtés de Pôle emploi et des missions locales, là où deux réseaux distincts coexistaient auparavant (Cap emploi et SAMETH). De plus, le dispositif de l'emploi accompagné, qui s'inscrit dans le cadre d'une démarche d'accompagnement global et associe les acteurs de l'éducation, du secteur médico-social et de l'insertion professionnelle, est opérationnel dans toutes les régions et plus de 2 000 personnes handicapées en bénéficient désormais. Et pour améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi, suite à des travaux menés fin 2018-début 2019 par Pôle emploi et les Cap emploi, il a été décidé de mettre en oeuvre un « lieu unique d'accompagnement » pour les demandeurs d'emploi handicapés. 19 sites pilote vont être lancés début 2020, pour une généralisation prévue en 2021 : les conseillers Cap emploi seront présents dans les agences Pôle emploi et utiliseront le même système d'informations que les conseillers Pôle emploi. Pourra ainsi être proposée une offre d'accompagnement personnalisée et un parcours beaucoup plus fluide au demandeur d'emploi handicapé. Il est également essentiel de mobiliser tous les employeurs pour développer l'emploi des personnes handicapées. Depuis le 1er janvier 2019, dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. Une réforme a aussi été engagée le 1er janvier 2019 pour rénover et accompagner le changement d'échelle du secteur adapté, en développant des expérimentations facilitant les passerelles entre entreprise adaptée et autres employeurs. Cette réforme s'appuie sur l'engagement national « Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022 » signé le jeudi 12 juillet 2018 par Muriel Pénicaud, Ministère du Travail, et Sophie Cluzel, Secrétaire d'état aux personnes handicapées, avec l'UNEA, APF handicap et l'Unapei. Les signataires se sont engagés à créer 40 000 emplois supplémentaires en entreprises adaptées pour les personnes en situation de handicap et à porter les aides publiques au secteur adapté à 500 millions d'euros par an d'ici 2022. Fin 2019, près de 25% des entreprises adaptées se sont engagées dans l'expérimentation CDD-Tremplin, qui permet à une personne handicapée de bénéficier du savoir-faire d'une entreprise adaptée pour être formée et accompagnée dans son projet professionnel en vue de trouver un emploi durable chez un autre employeur. Par ailleurs, la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, qui sera mise en oeuvre à compter du 1er janvier 2020, vise à inciter les entreprises à employer davantage de personnes handicapées en les responsabilisant, en redynamisant le dialogue sociale et en cassant les stéréotypes en vue d'un emploi durable. Désormais, toutes les entreprises, y compris celles comptant moins de 20 salariés, déclareront leur effort en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Et tous les types d'emploi seront pris en compte de la décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, afin d'encourager l'emploi sous toutes ses formes (stagiaires, périodes de mise en situation en milieu professionnel, intérimaire, titulaires de contrats aidés, alternants...). Cette réforme de l'obligation d'emploi vise également à faciliter les démarches des employeurs grâce à la simplification du dispositif d'obligation d'emploi, qui résulte de la suppression de certaines déductions et minorations, à la suppression de la déclaration spécifique pour le calcul de l'obligation d'emploi, qui s'effectuera via la déclaration sociale nominative, et à la mise en place d'un interlocuteur unique pour la déclaration, le recouvrement et le calcul de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi : les URSSAF ou les caisses de la mutualité sociale agricole. Enfin, le 18 novembre 2019, Muriel PENICAUD, ministre du Travail, Sophie CLUZEL, secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées et Olivier DUSSOPT, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics ont installé le Comité national de suivi et d'évaluation de la politique d'emploi des personnes handicapées et ont présenté la stratégie 2019-2022 pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette stratégie, issue de 18 mois de concertation avec les partenaires sociaux, les associations représentatives des personnes handicapées, le Conseil national consultatif des personnes handicapées, l'AGEFIPH, le FIPHFP, les branches professionnelles, les acteurs du service public de l'emploi, du secteur adapté et du médico-social, et des chefs d'entreprises, est construite autour de 3 grandes orientations : le développement et la valorisation des compétences des personnes en situation de handicap, la simplification des démarches pour les personnes handicapées et pour les employeurs, et l'accompagnement des choix et des parcours professionnels dans toute leur diversité. L'ensemble des travaux engagés permettra de renouveler profondément les politiques de l'emploi en faveur des personnes handicapées afin de leur donner toutes les chances d'accès à l'emploi et d'améliorer leur accompagnement tout au long de leur parcours d'insertion professionnelle, comme s'y est engagé le Gouvernement



lors du dernier Comité interministériel du handicap organisé le 3 décembre 2019.