

## 15ème législature

<b>Question N° :</b> 4232	De <b>Mme Sylvia Pinel</b> ( Non inscrit - Tarn-et-Garonne )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Personnes handicapées		<b>Ministère attributaire</b> > Personnes handicapées
<b>Rubrique</b> > personnes handicapées	<b>Tête d'analyse</b> > Les discriminations à l'embauche des femmes atteintes d'un handicap	<b>Analyse</b> > Les discriminations à l'embauche des femmes atteintes d'un handicap.
Question publiée au JO le : <b>26/12/2017</b> Réponse publiée au JO le : <b>20/02/2018</b> page : <b>1470</b>		

### Texte de la question

Mme Sylvia Pinel attire l'attention de Mme la secrétaire d'État, auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, sur les discriminations à l'embauche des femmes atteintes d'un handicap. En effet, depuis plusieurs mois, de nombreuses administrées de sa circonscription lui ont fait part de leurs difficultés d'avoir une insertion professionnelle réussie. Des mesures ont été déjà mises en œuvre. Ainsi, tout employeur employant au moins 20 salariés est tenu de recruter à temps complet ou partiel des travailleurs handicapés qui doivent représenter 6 % de l'ensemble des salariés dans l'entreprise, et les employeurs peuvent bénéficier d'aides en provenance de l'Agefiph. Toutefois, le nombre de demandeurs d'emplois en situation de handicap est toujours élevé, comme le rappelle une étude récente de la Fnath, et le handicap est encore synonyme d'exclusion et de précarité. Alors qu'un grand plan de rénovation des dispositifs de l'emploi doit être annoncé au premier semestre 2018, elle souhaiterait connaître les mesures précises qui seront prises pour favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, et plus précisément des femmes, les sanctions envisagées, la possibilité de recourir à une typologie de sanctions selon la taille des entreprises, mais également la nouvelle manière d'envisager l'incitation à l'embauche des personnes en situation de handicap.

### Texte de la réponse

Le taux de chômage des personnes handicapées, qui s'élève à 18%, 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 (46% ont 50 ans ou plus contre 23% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi) et moins qualifiés (25% seulement ont un niveau d'études supérieur ou égal au bac contre 44 % 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, qu'il s'agisse des politiques de l'emploi ou de la formation professionnelle, notamment l'apprentissage : - le plan d'investissement dans les compétences, dont les grandes lignes ont été annoncées par le Premier ministre le 25 septembre dernier, ciblera les publics peu ou pas qualifiés, parmi lesquels les personnes en situation de handicap sont aujourd'hui sur-représentées ; - le secteur du handicap est associé à la concertation sur l'apprentissage, afin d'identifier des voies de progrès pour l'accès des jeunes en situation de handicap : il est en effet estimé que les apprentis en situation de handicap ne représentent qu'1% du total des apprentis, alors même que la voie de l'alternance, dont l'apprentissage, apparaît particulièrement prometteuse pour faciliter leur insertion professionnelle. D'ores et déjà, par ailleurs, afin d'accompagner et de sécuriser les parcours professionnels des personnes handicapées, l'offre de service des opérateurs de placement

spécialisés est 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 y a 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 précédemment (Cap emploi et SAMETH). De plus, le dispositif de l'emploi accompagné, qui s'inscrit dans le cadre d'une démarche d'accompagnement global du travailleur handicapé et de son employeur et associe les acteurs de l'éducation, du secteur médico-social et de l'insertion professionnelle, est opérationnel depuis le début d'année dans toutes les régions. Parallèlement à la rénovation du cadre du dialogue social issu des ordonnances, le gouvernement a souscrit l'engagement, lors du comité interministériel du handicap du 20 septembre dernier de rénover la politique d'emploi des personnes handicapées. Une concertation doit être ouverte prochainement afin que cette politique soit plus efficace en interrogeant l'ensemble de ses volets (obligation, incitation, offre de service...). La simplification de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, pour la transformer en levier pour une entreprise plus humaine, plus responsable et plus performante, constituera un des chantiers prioritaires, dans la perspective de son intégration dans la déclaration sociale nominative au 1er janvier 2020.