

**« Table ronde »**

**L'emploi des personnes handicapées : un champ à renforcer dans une politique 100 % inclusive au niveau du territoire**

**8 septembre 2018**

**En présence de Sophie Cluzel, Secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre chargée des personnes handicapées.**

- Mesdames, Messieurs, bonjour. Je vais vous demander de prendre place de façon à ce que nous puissions commencer. Merci à tous d'être présents, bienvenue, j'espère que la petite déambulation sur la foire s'est bien passée. Nous accueillons Madame la ministre, Sophie Cluzel, bonjour, Madame, comment s'est passée la foire jusque-là ?

- En chanson, c'était merveilleux, j'ai vu des artistes avec beaucoup de talent, des partenaires engagés et bien sûr, des bénévoles toujours présents aux côtés des personnes et des partenaires institutionnels. Il faut les encourager parce que sans ces bénévoles, la France serait bien en difficulté. Ils s'engagent énormément. Merci aux artistes d'avoir fait démarrer cette belle journée en musique. Merci.

- Le bénévolat, vous connaissez très bien vous-même, cela fait vingt ans que vous êtes engagée dans le tissu associatif.

On va tout de suite commencer avec ce qui nous occupe aujourd'hui, peut-être en présentant un peu nos invités, qui sont là avec nous aujourd'hui. On a monsieur Richez, il nous vient de la Haute Marne. Nous avons Cédric Corsin, directeur de Cap emploi, le SAMETH dans la Marne. Madame Dorgueil également. Ensuite, Alain Daval qui travaille pour Albea, un gros employeur dans le département, et qui travaille en faveur de l'accès à l'emploi. Et enfin, Madame Peggy Hannequin qui est directrice d'Argonne production.

Vous pouvez déjà les applaudir pour leur venue ici.

On va rentrer maintenant dans le vif du sujet si je puis dire. On va parler de l'orientation qui semble être, pour les personnes en situation de handicap, le début d'un long parcours, peut-être qui vous amènera ensuite à l'emploi, et ce premier guichet, c'est la MDPH. Je vous laisse commencer, Madame, quels sont les enjeux d'une bonne évaluation dès le départ ?

- Bonjour à tous. C'est vrai que l'évaluation est le départ, que c'est effectivement la MDPH qui est à la base de ce travail. L'évaluation d'une situation n'est jamais une science exacte, elle est aussi source de questionnements, de réponses variées et souvent complexes. Pour autant, les personnes âgées, elles, dans leur... Pardon, les personnes handicapées, dans leur singularité, méritent une réponse le plus rapidement possible et adaptée à leurs attentes et correspondant à l'évaluation de leurs besoins. C'est la mission centrale de la MDPH. Dans le département, nous avons près de vingt agents aux profils variés, travailleurs sociaux, psychologues, médecins, ou encore infirmiers, qui participent à cette mission en évaluant près de 36 000 demandes par an. Pour ce qui concerne l'insertion professionnelle, une référente et une conseillère évaluent près de 5000 demandes de RQTH et aussi autant d'AAH, des

reconnaisances, des demandes d'allocation adulte handicapé. Une juste évaluation, c'est aussi s'appuyer et valoriser l'expertise développée par les partenaires du service public de l'emploi. Je veux ici citer bien sûr Cap emploi et Pôle emploi parce que chaque semaine, plusieurs dizaines de situations sont évaluées en lien avec les MDPH. Et bien sûr, aussi, le secteur associatif qui est également mobilisé, la Marne dispose d'un organisme, la permanence du Jar. Celle-ci permet d'évaluer, en lien étroit avec les MDPH, au plus près les compétences des personnes handicapées, c'est-à-dire aussi leur potentialité, grâce à des stages effectués en ESAT. Je tiens aussi à signaler le travail remarquable des 13 ESAT du département qui accueillent plus de 1200 travailleurs, qui participent, avec les MDPH, l'animation du réseau, dont on sait là aussi l'importance, notamment dans la résolution des situations complexes. Ce travail partenarial a permis la construction d'une charte des ESAT autour de plusieurs principes : une approche commune de la définition et de la gestion de listes d'attente, la promotion de stages pour valoriser les orientations, et la volonté de développer des partenariats en milieu ordinaire et d'accompagner des candidatures potentielles.

- Merci pour cette brève présentation. Vous pouvez l'applaudir bien sûr. On a vu l'importance du diagnostic, on peut compléter avec vous, Cédric Corsin. Vous accompagnez 1600 personnes, et à partir de quand intervenez-vous ? Quel est votre rôle à partir de l'orientation ?

- Tout d'abord, on parle d'orientation, cela va jouer tout au long du parcours, pour les personnes en recherche d'emploi et pour les salariés, les agents. Quand on parle d'orientation, on va avoir pour mission d'intégrer les personnes dans le cadre du milieu ordinaire. Il y aura orientation par les MDPH marché du travail. Qu'est-ce qui est important ? Que l'on puisse retravailler avec les personnes qui, bien souvent, nous arrivent en disant : je ne sais plus ce que je peux faire. Ce sont souvent des personnes qui ont une expérience dans un métier qu'ils ne peuvent plus exercer. C'est la mission du Cap emploi, acteur du service public de l'emploi : est-ce qu'on va pouvoir lui apporter, avec son accord, parce que c'est extrêmement important, les réponses pour qu'elle retrouve un emploi dans le milieu ordinaire de travail ? Donc, c'est compenser certaines choses qui seront nécessaires pour intégrer un nouveau métier. On va travailler le projet professionnel, former. Et quelquefois, on doit compenser dans les organismes de formation, la manière dont on va transmettre l'information, la pédagogie. Donc, les interventions vont être rythmées par : être attentifs aux capacités résiduelles de la personne, et transférer des compétences pour les travailler avec les entreprises. C'est le deuxième élément, le travail qu'on mène aujourd'hui avec les employeurs, publics ou privés, il n'y a pas de postes réservés pour les travailleurs handicapés. Quand on dit : je n'ai pas de poste travailleur handicapé, cela peut arriver de l'entendre, concrètement, on va informer, sensibiliser sur le fait que chaque personne, dans la mesure où elle répond aux attentes, compétences, et conditions de travail, avec quelquefois des besoins de compensation, c'est de dire qu'on peut y arriver. Oui, ça demande de multiples interventions, et des interventions partenariales, on ne travaille pas seuls. On parlait des associations, beaucoup

d'associations ont des solutions techniques, des expertises aux quelles on fait appel pour compenser certains types de handicaps. Mais c'est aussi l'investissement de l'employeur sur cette phase d'intégration. Alors, on va avoir deux versants, un premier, c'est ce qui fait la spécificité de notre intervention, c'est d'asseoir le poste. Il ne s'agit pas de mettre en relation une personne avec un employeur uniquement, mais il s'agit de sécuriser, et aussi de faire en sorte de s'assurer qu'il y ait un suivi, qu'il n'y ait pas de problématique par rapport à l'état de santé du salarié. En deuxième partie, il y a aussi tout l'accompagnement dans l'emploi. On parle des personnes en recherche d'emploi, mais pour ne pas en rechercher, il faut pouvoir rester dans son emploi. Ce que l'on fait avec les salariés, les agents, est extrêmement important.

- Ce premier guichet est fondamental, y a-t-il une évolution pour évaluer les compétences ?

- De plusieurs façons. On va d'abord... Je crois beaucoup en la force par l'exemple. Il y a d'abord les mises en situation que l'on va faire auprès d'employeurs. Je veux découvrir un métier, est-ce que j'en ai les capacités ? C'est très compliqué de se remettre en question. Dans de nombreuses carrières, c'est important. C'est extrêmement perturbant quand on subit un changement de métier. Donc, les évaluations peuvent se faire via des mises en situation, via des bilans de compétences, via aussi des outils. Je précise qu'au maximum, on utilise... C'est notre jargon... On utilise d'abord les outils et ensuite, les structures, les dispositifs, qui existent pour tout un chacun. Et ensuite, nous avons des dispositifs particuliers, spécifiques, financés par l'AGEFIPH ou le FIPHFP, pour lesquels il faudra travailler certaines particularités et dans lesquels on pourra évaluer le retentissement du handicap.

- Madame la ministre, je me suis dit qu'il y avait une quantité d'interlocuteurs énorme, est-ce que c'est optimal ? Ne peut-on peut essayer de regrouper les choses pour faciliter la lisibilité du dispositif ?

- Si c'était optimal, la situation ne serait pas telle qu'elle est aujourd'hui. Bien sûr que non, ce n'est pas optimal. C'est pour cela qu'avec Muriel Pénicaud, nous avons travaillé pour rénover l'obligation d'emploi, faciliter la vie des entreprises, et offrir vraiment quelque chose de beaucoup plus lisible. C'est tout l'objet de la concertation en cours avec les différents acteurs, pour pouvoir rendre lisible ce maquis. Quand j'ai des jeunes handicapés qui me disent : je vais à Pôle emploi, ils me disent : on connaît la situation de demandeur d'emploi, mais on ne connaît pas trop les jeunes et les personnes handicapées. Donc, on voit qu'il y a une spécificité qui fait que ce droit commun est difficile pour les jeunes et les adultes handicapés. Il faut travailler là-dessus. Deuxième chose, c'est l'importance d'avoir une transmission des informations entre les acteurs pour évaluer les surévaluations. La personne en situation de handicap doit toujours prouver qu'elle est en capacité de alors qu'on ne demande pas ça aux autres travailleurs. Il faut rendre des évaluations universelles, lisibles par tous pour faire cesser ce poids sur les épaules de la personne. C'est toujours à la personne de prouver sa situation de handicap ou ses capacités. Il faut

être beaucoup plus réactifs et soucieux de pouvoir donner la parole à la personne. Car qui connaît mieux ses besoins si ce n'est la personne ? Bien sûr, les associations font un travail remarquable, mais il faut être créatif dans les outils d'expression de la personne, que les évaluations lui appartiennent, qu'elle puisse se promener dans tous les lieux avec pour faciliter la vie des gens. Donc, il y a un gros chantier à ce sujet.

- Merci. Quelque chose à ajouter sur la partie orientation ?

- Je crois qu'on vient de bien le préciser, l'orientation est importante, l'orientation est le départ. Il faut bien assurer le suivi pour que la personne puisse continuer à se sentir bien.

- Se sentir bien...

- Se réaliser,.

- Sachant qu'on peut se réaliser partout dans n'importe quel type d'entreprises, adaptées ou du milieu ordinaire.

J'ai souvent entendu qu'on avait tendance à placer les personnes dans des cases, comme souvent dans la société, pas seulement pour les personnes en situation de handicap. Alors que le but serait de travailler dans n'importe quel milieu.

Pouvez-vous nous présenter votre activité ?

- Argonne production, c'est 47 salariés, plusieurs activités, et plusieurs activités qui ne sont pas forcément en correspondance les unes avec les autres. L'idée étant de pouvoir proposer une insertion professionnelle à un maximum de personnes handicapées. Cela tient au fait qu'on est dans un contexte rural, et on est la seule structure locale qui peut permettre une insertion professionnelle. A partir de là, l'idée générale, c'est qu'on est entreprise et adaptée. Donc, le travail, c'est de trouver une activité professionnelle, donc, ça veut dire qu'on est entreprise aussi, qu'il faut trouver des débouchés, du travail à leur faire faire. Et pour ça, il faut que j'aie les compétences à mettre en face. Cela fait passer par la formation, et qu'on travaille avec ALBEA, notre partenaire historique, et que ces espaces de formation se passent aussi à travers d'ALBEA. L'idée est de faire monter en compétences les gens pour que quand ils seront prêts, on puisse leur proposer une activité en milieu ordinaire.

- La spécificité du milieu rural, c'est qu'il y a un peu moins d'employeurs qu'ailleurs. Il faut convaincre les entreprises. Est-ce que les mentalités changent ?

- Globalement, oui. Par contre, ce qui est notable, c'est que ça demande à l'ensemble des entreprises adaptées et des ESAT un dynamisme peut-être plus accru quand on est dans un contexte rural, avec une économie qui n'est pas ralenti, je ne dis pas ça, mais les acteurs économiques sont moins nombreux. Il est nécessaire de s'appuyer sur un partenaire pour que l'activité puisse être pérenne. Et qu'on puisse développer

le reste. D'où la présence d'ALBEA, avec qui on travaille depuis de nombreuses années.

- Monsieur Daval ?

- ALBEA, pas forcément connu du grand public, vous connaissez nos clients, les parfumeurs et cosmétiques, Dior, notamment. On a un site dans l'Est de la Marne, avec 550 personnes. On est en zone de revitalisation rurale, c'est-à-dire qu'on est un peu le poumon économique de la région. Et effectivement, on a des liens depuis très longtemps avec les Argonnais, auxquels se rattache l'ESAT, et on a, au sein du groupe, de par les différentes personnes qui ont pu l'animer, une politique RSE, qui est très très forte, et qu'on a formalisée à partir de 2004. On a avec l'ESAT, notamment, des relations qui vont au-delà de la contrainte légale d'intégration des personnes en situation de handicap. Nous, on travaille complètement au-delà de l'ensemble des contraintes. On a complètement dépassé le taux de l'AGEFIPH, etc. On est sur des valeurs très, très fortes. On a à l'intérieur même de notre organisation, une vingtaine de personnes en situation de handicap. On travaille avec l'ESAT, avec Argonne, et on pousse, d'un commun accord, à ce que Argonne production diversifie son activité pour pouvoir consolider l'ancrage régional de l'activité d'Argonne production à l'intérieur de cette zone de revitalisation rurale. On a démarré il y a vingt ans, on était à 80 % du chiffre d'affaires qu'on avait chez eux, aujourd'hui, on est à 60, ce qui prouve qu'on peut faire des choses quand on a en face des gens qui ont un esprit d'entreprise. Une des clés du succès, c'est l'esprit d'entreprise d'Argonne production et les valeurs de responsabilité sociétale que porte le groupe dans son Adn.

- Vous me disiez que parfois, vous deviez faire face à des pics d'activités, comment ça se passe ?

- Ce n'est pas que à la demande d'ALBEA car on a développé d'autres partenariats. Effectivement, on a des pics d'activité car aujourd'hui, on peut démontrer un savoir-faire avec des compétences. Ce qui veut dire qu'à un moment donné, de manière ponctuelle, j'ai besoin de personnel complémentaire. Plusieurs solutions sont possibles, la première étant effectivement dans une démarche commune avec l'ESAT, de faire venir les gens de l'ESAT pour travailler au sein d'Argonne, ce qui est très valorisant pour tout le monde. La deuxième, c'est Cap emploi, Pôle emploi, qui est assez simple. Mais sur ces périodes-là, c'est assez complexe car il y a quand même un enjeu de production à assurer. Et souvent, l'intérim. C'est parfois la meilleure option, ce qui nous conduit à développer des partenariats très importants avec nos collègues de l'intérim. Pour certains qui ont une sensibilité plus fine par rapport au handicap. Du coup, émergent des projets. Ce qui me permet de répondre aux pics. C'est aussi là où on détecte des profils, des gens qui se sentent bien, et qui auraient encore besoin d'un stade d'apaisement au sein d'une entreprise adaptée pour repasser vers le milieu ordinaire.

- Un commentaire peut-être ?

- Je voudrais préciser que là, on a un exemple vraiment très intéressant de partenariat entre des entreprises. On va faciliter l'accès à l'intérim, c'est aussi une possibilité, avec une convention que nous allons signer avec Prisme, pour accompagner les intérimaires handicapés. Il faut qu'on puisse arriver à pousser la porte des entreprises, l'intérim est parfois une solution. Ce partenariat répond à la palette de solutions qu'on peut avoir selon l'histoire du territoire, et ancrer dans un territoire des dispositifs souples comme cela, c'est une solution.

- En milieu urbain, les passerelles sont plus faciles ?

- Elles ne sont pas plus faciles. Elles sont peut-être plus complexes parce que les circuits sont moins bien identifiés par les personnes handicapées. Par contre, l'accès à l'économie est plus facile. J'ai des collègues qui sont moins en recherche de marché que nous parce que le bassin économique est plus important. C'est plus difficile d'être entreprise adaptée à Vienne le Château qu'à Reims, Paris, ou dans un bassin urbain important. Cela nous oblige à travailler beaucoup plus sur nos savoir-faire et nos compétences.

- Il y a aussi l'autonomie dans la mobilité, il faut vraiment cette vision 360 pour l'intégration professionnelle.

- J'ai pu discuter avec un exposant qui adapte des véhicules, et qui disait que les personnes handicapées ont peut-être des aides pour s'équiper, mais que les entreprises n'en ont pas particulièrement. Le dialogue est ouvert. Est-ce qu'il n'y a pas quelque chose à faire pour inciter des entreprises à proposer des choses, des équipements ?

- Il y a des dispositifs d'aide aux adaptations, l'AGEFIPH et le FIPHFP sont là pour étudier les dossiers. Nous avons des professionnels dans le service public de l'emploi, Cap emploi, SAMETH, qui travaillent en étroite liaison avec l'AGEFIPH ou le FIPHFP, ces collecteurs de la contribution qui sont là au service de l'aménagement des postes ou des problèmes d'autonomie.

- Merci. On va passer à notre troisième partie, vous pouvez toujours réagir si vous le souhaitez. On a trouvé un emploi, on a commencé sa vie professionnelle, maintenant, faut-il encore pouvoir y rester, s'y sentir bien et être accompagné. On va retrouver Cédric Corsin, du SAMETH.

- SAMETH, c'est le service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, le législateur a regroupé les structures Cap emploi SAMETH dans une même entité dans le but d'avoir une continuité des offres de service et d'intervention, une meilleure lisibilité pour les personnes et les employeurs. C'est récent dans le département. Concernant le SAMETH, on a donc un rôle dans le

cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle. On agit à quel moment ? On évoquait la recherche d'emploi, je disais qu'il y a aussi le risque de le perdre, comme tout un chacun, au cours de sa vie professionnelle, on peut avoir des ennuis de santé à titre personnel ou professionnel, et dans le cadre de ces ennuis de santé, on a ce qu'on appelle des signalements, c'est-à-dire que souvent, les services de santé au travail, après les employeurs, les personnes elles-mêmes, vont nous alerter quant au fait qu'elles ont une réelle difficulté à rester sur leur poste de travail. Leur emploi est en jeu. C'est là où l'intervention va se faire avec le médecin du travail, l'employeur et la personne. Ces trois acteurs sont importants. Le maintien dans l'emploi ne peut marcher que si les trois sont d'accord pour qu'on puisse travailler ensemble. Alors, qu'est-ce qu'on fait avec ces acteurs ? Il y a d'abord travailler avec la personne, que la personne puisse le formaliser. On a parfois des représentations sur le poste de travail et ce que formalise la personne. On observe, on regarde les conditions de travail dans le collectif de travail, comment ça se passe, ça aussi, c'est une difficulté complémentaire au-delà de l'état de santé. On va travailler sur quel type... Je vulgarise vraiment ce qui se passe car ce sont des échelles beaucoup plus longues, mais on va voir : est-on d'accord pour faire en sorte que les conditions de travail soient compatibles avec les capacités de la personne. Quand on pense compensation, on pense tout de suite à du technique, de l'ergonomique, mais n'oublions pas que quelquefois, ça se passe dans l'organisationnel, des compensations auxquelles on ne pense pas toujours. Par exemple, quand il y a un temps partiel thérapeutique sur un moment où elle ne peut pas être suffisamment efficiente sur le poste de travail. Il y a également l'aménagement des horaires. On voit qu'on touche à des choses essentielles chez l'employeur. Il faut aussi qu'on puisse le travailler avec l'entreprise, le médecin, qui sera le garant de la compatibilité, mais aussi la personne. Des fois, on se dit : mon collègue, si je lui donne la tâche, comment je vais être vu ? Il faut une vigilance sur la façon de compenser, on ne laisse pas la personne derrière suite à cet aménagement de poste. Lorsqu'on va avoir la déclinaison opérationnelle, il y a la mise en œuvre et un suivi. Sur des suivis à six mois, sur cent faits dernièrement, plus de 90 des personnes étaient toujours à leur poste de travail. Pour certaines personnes, ensuite, ça n'a pas marché, il y a eu un problème dans le collectif de travail, voire elles sont parties, c'est-à-dire que la solution n'a pas marché, c'est très peu fréquent, mais ça arrive. On va jouer alors sur l'évolution professionnelle et la transition professionnelle. L'évolution professionnelle, c'est comme tout un chacun dans sa carrière... On sait que les personnes handicapées sont plus fragilisées dans les évolutions de carrière, c'est comment est-ce que je peux évoluer ? Et il y a aussi la transition, on reçoit la personne pour la reclasser en interne dans l'entreprise sur un autre poste. C'est la dernière compensation qu'on pourra avoir, un de la formation, notamment avec les OPCA.

- Merci, c'était complet.

Je passe la parole à votre voisin, qui nous vient de la Haute Marne, c'est le visiteur...

- Très beau département.

- Vous pouvez nous dire ce que vous faites ici avec nous et quel est votre rôle ?

- Je suis à cette table ronde pour parler de l'emploi accompagné, je suis référent emploi accompagné pour l'Aube et la Haute Marne car nous avons créé un groupement solidaire, avec les acteurs de l'insertion, l'ADAPT de l'Aube, les deux opérateurs de placement, Cap emploi Aube et Cap emploi Haute Marne.

- Donc, vous parlez de l'emploi accompagné. Ça veut dire quoi ?

- L'emploi accompagné, c'est avant tout une passerelle vers l'ordinaire, après le logement, l'école, les transports, la vague inclusive poursuit son chemin en France et touche désormais le monde du travail. Et c'est une très bonne nouvelle. L'emploi accompagné était très attendu, notamment par les acteurs du handicap, on emploie même le terme de chaînon manquant. Il est reconnu par la loi travail du 8 août 2016, il est décliné sur le territoire depuis fin 2017, et début janvier sur le Grand Est. Les enjeux de l'emploi accompagné visent à sécuriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire par un accompagnement au long cours du salarié et de l'employeur avant et durant le contrat de travail. C'est se donner la possibilité d'assurer ce suivi pour prévenir les décrochages qui interviennent souvent entre six mois et trois ans après le recrutement. Le concept n'est pas nouveau, il est apparu dès les années 70 aux Etats-Unis, mais également expérimenté en France depuis quinze à vingt ans. Son développement se concrétise autour de trois grands principes. Le premier, c'est un suivi de l'employeur et de l'employé. Deuxième principe, c'est le caractère a priori indéterminé de la durée de l'accompagnement, bien entendu rattaché aux besoins de la personne handicapée et de son employeur. Et troisième grand principe, un accompagnement qui s'adresse à tout type de handicap. Ce qu'est l'emploi accompagné, son objectif est de permettre un soutien des personnes handicapées et de leur employeur, souple, mobilisable à tout moment du parcours. Il s'agit d'assurer l'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi. Il est fondé sur le principe d'insérer d'abord puis former et soutenir dans le cadre de l'activité de travail. Le dispositif d'emploi accompagné vient compléter les dispositifs existants, que ce soit sur le volet accès ou maintien dans l'emploi. Il convient donc de repérer parmi le public des travailleurs en situation de handicap nécessitant un accompagnement médico-social, ou les personnes qui ne trouvent pas dans l'offre existante une réponse à leur problématique. Enfin, les services du dispositif peuvent bénéficier à l'employeur, et dès l'âge de 16 ans, aux travailleurs handicapés nécessitant un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail. Bien entendu, sous conditions, c'est que la décision appartient à la commission des droits pour l'autonomie des personnes handicapées. Voilà en quelques éléments de synthèse ce qu'est l'emploi accompagné. J'ai ramené une plaquette préparée par le PRITH grand Est, si des personnes sont intéressées, je pourrai la remettre tout à l'heure.

- Vous nous présentiez l'emploi accompagné, mais c'est quoi les facteurs de réussite pour que ça fonctionne ?



- L'accompagnement, je pense que l'accompagnement dans l'emploi est un facteur déterminant. Parmi les innovations, notamment introduites par le dispositif d'emploi accompagné, l'accompagnement médico-social couplé à un soutien à l'insertion professionnelle pouvant être sollicité tout au long du parcours par la personne et l'employeur, est absolument essentiel. C'est le sens de cet accompagnement, qui justifie la recherche d'une association de compétences entre deux experts. Le premier expert, l'un est sur le champ de la connaissance des handicaps, donc, notamment la personne morale gestionnaire d'établissement médico-social, avec un opérateur du service public de l'emploi. C'est le choix que nous avons retenu dans le cadre de notre groupement solidaire interdépartemental, par la contractualisation de quatre acteurs pour accompagner l'emploi sur les deux départements. En cours, il y a un appel d'offres lancé par l'ARS pour essayer de couvrir aussi les territoires de la Marne et des Ardennes, il manque les Vosges également, trois départements qui devraient être couverts d'ici la fin de l'année. Les facteurs déterminants de réussite, le rôle pivot du conseiller est déterminant. Dans une logique pluridisciplinaire, il doit évoluer les capacités et besoins de la personne, l'aider à définir un projet professionnel, aider la personne au juste besoin dans sa recherche d'emploi, la préparer aux postes par des actions collectives ou de formation, faire le point en continu sur sa situation sociale et de santé et l'accompagner dans l'emploi. C'est un travail de co-construction avec la personne. Le conseiller en emploi travaille dans une logique de parcours. On l'a déjà entendu, c'est essentiel. Par ailleurs, le rôle du conseiller en emploi en entreprise est là aussi déterminant. Il aide aussi l'employeur, en lien avec les acteurs de l'emploi et du secteur médico-social. Il faut, à mon sens, je l'ai entendu, je le rappelle, dépasser le seul seuil de l'ergonomie technologique ou fonctionnelle quand on parle d'accompagner dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Il faut s'approcher d'une approche systémique car la personne en situation d'emploi évolue dans un environnement physique, son lieu de travail, technique, avec les machines qu'elle utilise, et humain, à travers les relations qu'elle lie avec les collègues et la hiérarchie, et émotionnel, avec la reconnaissance du travail qu'elle réalise. Je suis sensible au concept d'écologie humaine. Ce concept s'inscrit dans un monde où la personne est prise en compte avec ce qu'elle est, sa culture, et également son environnement. Pour terminer mon propos, le conseiller en emploi doit avoir un rôle de facilitateur, d'intermédiaire entre l'entreprise et le salarié, avec le souci d'accompagner l'un et l'autre. C'est-à-dire être au contact de l'employeur, l'équipe des ressources humaines quand elles existent, les collègues directs, et interagir au besoin sur l'adaptation au poste, les relations avec les collègues, la hiérarchie, l'organisation des tâches, le développement des compétences, etc. En conclusion, accompagner autrement demeure, pour moi, le principal facteur de réussite et d'efficacité.

- Merci, Monsieur. Je laisse la parole à la salle, si vous avez une ou deux questions à poser à nos intervenants ?

- Juste pour dire que je suis une farouche défenseuse de l'emploi accompagné, je pense que c'est en effet le chaînon manquant qu'il nous fallait, vous pouvez compter sur ma détermination pour amplifier, évaluer le dispositif pour le comprendre, l'adapter, parler peut-être d'accompagnement social et médico-social. Vous pouvez vraiment compter sur moi, j'ai besoin de vous pour travailler vraiment en construction et en amplification de ce chaînon manquant qui fera que cet emploi sera vraiment bien accompagné et favorisera l'autonomie des personnes. Merci pour votre présentation.

- Merci. Madame Dorgueuil a ouvert la table ronde, je voulais qu'on parle maintenant du cloisonnement entre milieu protégé et ordinaire. Est-ce que tout ça n'est pas encore trop... Figé ?

- Je crois que c'est tout notre travail de décroisonner. Vous avez en partie raison, il est évident que pour certaines personnes, le milieu protégé, notamment les ESAT, représentent leur bonne orientation, et même parfois sur le long terme. Cela ne pose pas trop de problème particulier, vous l'avez vu, nos musiciens, quand nous allons dans les ESAT, que nous les faisons travailler chez nous, nous voyons des travailleurs heureux. Pour autant, à chaque fois qu'il nous est permis, il faut promouvoir ce décroisonnement en étayant les parcours, en transformant le probable en possible. C'est le cas pour plusieurs initiatives, notamment la mise en place d'un dispositif ESAT passerelle qui permet via une orientation courte en ESAT, à des personnes fragiles, mais en capacité d'être orientées vers un milieu ordinaire, d'acquérir les bases nécessaires pour aller dans le milieu durable. Et ensuite, nous avons un département bien doté, mais nous avons prévu un ajustement quantitatif, 150 places ont été prévues sur le temps du schéma que nous avons mis en place il y a déjà deux ans, et aussi en qualitatif, en renforçant l'accompagnement des publics fragiles, soit les jeunes travailleurs, soit les handicapés vieillissants dans leur quotidien, dont on sait qu'ils représentent un paramètre déterminant pour une bonne insertion professionnelle. Enfin, je veux conclure, je crois que la représentation du handicap tient une part importante et même très importante dans la décision d'embauche par les dirigeants d'entreprise. Or, si l'on veut décroisonner, il va falloir convaincre et persuader les DRH. C'est l'objectif de cette journée qui s'inscrit dans le prolongement du forum Droit devant. Ainsi, ces deux journées prévues, un questionnaire a été distribué à tous les exposants de la foire, il sera exploité par les ESAT.

Je voudrais remercier tous les partenaires qui nous ont permis aujourd'hui de montrer que le département de la Marne allait vers l'inclusion des personnes handicapées. Il était important, dans cette manifestation qu'est la Foire de Châlons, qu'il y ait des journées particulières pour toutes les personnes, les personnes âgées, les agriculteurs... Cette année, nous avons pu faire cette journée pour eux et les inclure pour qu'ils deviennent de vrais citoyens dans cette foire. Et merci à Madame la ministre d'avoir honoré cette journée qui démarre bien l'inclusion dans notre département.

- Merci à vous tous. Est-ce qu'on a deux ou trois minutes pour proposer des questions ?

Bonjour, bienvenue.

- Merci, je suis correspondante régionale pour une association, je pense que vous avez très bien fait de rappeler que pour de nombreuses personnes handicapées, l'ESAT reste la bonne solution et qu'une orientation en ESAT ne ferme pas non plus la porte à l'inclusion car il peut y avoir une inclusion au niveau de l'hébergement, de la vie sociale. Par contre, au niveau des ESAT, je pense qu'il serait opportun de vraiment prendre à bras le corps les recommandations du Sénat de début d'année pour l'emploi des personnes handicapées en ESAT. Notamment pour les personnes vieillissantes, mais pas que, pour des personnes qui ne peuvent pas occuper un travail à temps complet, même en ESAT, les ESAT peuvent employer des personnes à temps partiel, mais ne perçoivent le prix de journée que pour une personne. Ils doivent prononcer des sorties d'ESAT pour les personnes qui travaillent à mi-temps. Je pense que là aussi, il y aurait des choses à faire pour améliorer leur situation. D'avance, merci.

- Merci Madame.

- Je pense qu'en effet, les travailleurs d'ESAT doivent pouvoir accéder à des formations, des temps partiels, mais il faut que les gestionnaires puissent aller chercher des ressources supplémentaires. Le principe de financement médico-social de l'ESAT est basé sur un prix de compensation du travail moins productif d'une personne, donc, c'est tout un système économique qu'il nous faut peut-être revoir, accompagner, pour permettre des temps partiels, pouvoir travailler sur des ESAT hors les murs, comment on fait pour qu'une orientation soit beaucoup plus fluide entre milieu protégé et ordinaire. Cela fera partie d'une concertation avec les ESAT pour voir comment accompagner cela.

C'est une réflexion commune, stratégique, qu'il faut qu'on ait pour accompagner au mieux les souhaits des personnes, leur parcours, et qu'on puisse décroquer, et donc, travailler avec les souhaits des travailleurs eux-mêmes, qu'on donne la parole aux personnes en ESAT, qu'elles disent ce qu'elles veulent, comment elles veulent voir évoluer cela. Nous avons un vrai beau chantier de coconstruction à faire. Vous pouvez compter aussi sur cette volonté d'y réfléchir sérieusement car il faut pouvoir offrir une palette de solutions à toute personne qui veut accéder à un travail. On a cette richesse en France d'avoir ces solutions diverses, il faut faire évoluer cela pour pouvoir faire en sorte que l'entreprise adaptée puisse devenir un tremplin, un sas, et faire évoluer le travailleur selon son souhait.

- Merci, je passe la parole à une entreprise.

- J'ai 2200 salariés répartis un peu partout dans le monde. Et ça me permet de comparer la médecine du travail dans tous ces pays. C'est probablement peu connu, ma conclusion est que la médecine du travail française est la mieux structurée au

niveau mondial. On a des services de santé au travail interentreprises dans tout le territoire français, et d'autre part car une loi de 2012 a institué les équipes pluridisciplinaires autour du médecin du travail. Deux pays font mieux que la France. Le premier, c'est la Lettonie, qui a institué un bilan de santé au travail quand on est embauché, quand on doit changer de poste, qu'on devient handicapé. Ce serait bien qu'on la réintroduise dans la médecine du travail française puisque maintenant, la visite d'embauche est un simple entretien infirmier. Pour donner mon cas personnel, si j'avais été salarié de ma propre filiale en Lettonie, ils auraient trouvé, le médecin du travail, l'équipe pluridisciplinaire, ils auraient trouvé très vite mon cancer. En France, il a été découvert beaucoup plus tard, et par hasard. Et les Pays Bas, le médecin du travail doit suivre de très, très près les personnes en absence, et notamment en absence de longue durée, pour organiser en quelques semaines le retour précoce au travail, même si c'est sur un poste adapté et à temps partiel. Quand on reprend le travail plus vite, les chances de guérison sont plus rapides et on guérit plus vite. Et en même temps, le fait de garder le contact avec ses collègues redonne le moral et contribue aussi à la guérison. Je le vois dans mes salariés qui ont des cancers, notamment, le système français empêche le contact pendant les trois ou quatre premiers mois. Or, il faut absolument conserver le contact et l'équipe du médecin du travail, l'infirmière en santé au travail pourrait facilement entretenir des premiers contacts. Ceux qui sont intéressés pour voir ce qu'on pourrait faire en médecine du travail, il y a un stand Santé 4.0 un peu plus loin, vous verrez des médecins du travail, des choses comme ça.

- Merci, Monsieur.

- Bonjour, CFE CGC, vous avez cité l'AGEFIPH et le FIPHFP, la question sera plutôt une inquiétude sur l'avenir de ces deux institutions pour l'embauche et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans le privé et le public, nous avons beaucoup d'inquiétudes à ce niveau-là.

**Réponse de la ministre :** Les concertations démarrent, je l'ai dit tout à l'heure, nous donnons les six mois qui viennent pour remettre toute l'offre de services à plat, notamment les offres de l'AGEFIPH et du FIPHFP, c'est en cours de réflexion, je vous invite à contribuer à ces concertations pour remettre à plat toute l'offre de service, et cela nous amènera forcément à nous réinterroger tous ensemble sur tous les dispositifs. Les concertations démarrent, contribuez avec grand plaisir à ces concertations.

- Merci, une dernière question.

- Merci, Directeur de la Mutualité sociale agricole Marne. Vous avez mis en avant l'importance des partenariats, notamment pour les acteurs qui contribuent au maintien dans l'emploi et au travail des personnes handicapées. La sécurité sociale est un acteur engagé, qui se félicite, dans notre département, des relations qu'on peut avoir avec SAMETH, Cap emploi, la Maison du handicap. En ce qui nous concerne, nous

intervenons avec nos travailleurs sociaux en matière d'accompagnement social, dans une approche aussi médico-sociale avec les médecins conseil, ceux de la CPAM ou de la MSA, et nous avons, tant au niveau du régime général avec la Carsat, que nos services de prévention, des ingénieurs, des conseillers en prévention, des ergonomes, et à travers la connaissance qu'ils ont des filières, nombreuses sur notre territoire, et à travers les contacts qu'ils nouent très régulièrement avec les entreprises, ils apportent des contributions pour trouver des solutions notamment en matière d'adaptation des postes de travail. Et soutiennent les chefs d'entreprises en travaillant au sein des CHSCT pour apporter des solutions très concrètes aux personnes qui ont besoin d'être maintenues dans l'emploi, ou insérées dans les entreprises, pour que le chef d'entreprise puisse mettre en place ces postes.

- Merci, Monsieur. Merci à vous tous. Malheureusement, on ne pourra pas prendre d'autres questions compte tenu du temps, qui a passé vite. Madame Cluzel, je vous laisse le mot de conclusion si vous voulez bien.

### **Discours de clôture de la ministre :**

- Mesdames, Messieurs les parlementaires, Monsieur le président du conseil départemental, permettez-moi de souligner la qualité que vous avez dans ce département d'accompagner les associations. Je ne peux pas m'empêcher de faire un aparté car je vois des présidents d'associations que je connais bien, je sais que vous les avez énormément soutenus. Je voulais souligner cette capacité à soutenir les associations locales qui font depuis longtemps du travail pour une société inclusive. Merci, Madame la vice-présidente de soutenir ce tissu associatif.

Mesdames, Messieurs les personnes des associations, Mesdames, Messieurs les artistes et chères familles, il me revient l'honneur de clôturer cette table ronde. Merci beaucoup pour la qualité des échanges et la pertinence des propos autour de cette coopération indispensable. Merci aux organisateurs de cette journée, et vraiment, je sais que vous êtes à cette initiative, Madame la présidente de l'UDAF, la MDPH de la Marne, le Creai de grand Est, quelle belle idée de faire sa place au handicap dans un événement aussi populaire que cette foire qui accueille plus de 250 000 visiteurs, donc, possibilité de diffuser, d'irriguer le handicap dans énormément de personnes, cela va toucher beaucoup de monde. Vous avez souhaité concevoir une démarche inclusive pour sensibiliser le public au handicap par une diversité de propositions, j'espère bien que vous allez jouer toute la journée, vos textes étaient magnifiques et peuvent faire comprendre beaucoup de choses aux personnes. J'ai été immédiatement séduite, je sais que cette action est soutenue par l'ARS Grand Est.

Vous m'avez permis d'inaugurer cette table ronde à travers ce moment festif. Il faut dire que le handicap est une source de joie, d'inventivité, de créativité. En matière d'emploi, puisque c'était la thématique de cette table ronde, vous savez bien, le compte n'y est pas encore. 500 000 personnes handicapées demandeurs d'emploi, des

durées deux fois plus longues au chômage, et 1 % d'apprentis, de jeunes apprentis handicapés alors que nous savons que c'est un levier formidable pour l'accès à l'emploi durable.

C'est pour cela qu'avec Muriel Pénicaud, nous avons pris l'engagement de changer la donne et de rénover de manière prioritaire les outils de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés. Nous venons de mettre en œuvre cet engagement pour favoriser l'entreprise inclusive dans la loi choisir son avenir professionnel pour tous, et promulguée hier ou avant-hier. Elle est le fruit d'une concertation intense dans laquelle se sont investis tous les partenaires, sociaux, associations, et les personnes elles-mêmes avec une ambition forte : redonner sa pleine efficacité à l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Elle comporte cinq mesures : simplifier les démarches pour les entreprises. Aujourd'hui, la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés, les entreprises disent : c'est insupportable, cinq formulaires, des centaines de rubriques, des heures pour la remplir. Il fallait agir, nous le faisons.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les démarches seront drastiquement simplifiées. Il y aura la déclaration sociale nominative. Il y aura un interlocuteur unique pour la contribution. Mieux accompagner les entreprises dans le recrutement et dans l'emploi des travailleurs handicapés avec un guichet unique, unifié, d'appui à l'insertion professionnelle. Maintien des travailleurs, accompagnement à l'emploi et dans l'emploi, les Cap emploi et SAMETH sont déjà rassemblés et vous avez témoigné que c'était vraiment un appui et un atout. Mais également avec le développement de vraies passerelles pour le parcours des personnes. Merci pour votre très complète présentation qui associe l'offre sociale, médico-sociale, l'aide à la recherche d'un emploi, et pérenne, durable autant que de besoin. Notre table ronde était l'occasion d'évoquer les opportunités formidables de ces nouveaux dispositifs. Je crois que vous avez dix dispositifs dans le Grand Est, le dispositif continue de se déployer. Il faut fluidifier les parcours.

Il faut élargir à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille d'effectif, l'obligation de déclarer. Pas celle de contribuer, mais déclarer. Déclarons tous pour pouvoir mesurer ce progrès. Les TPE embauchent déjà plus de 80 000 personnes handicapées, mais nous ne savons pas où elles sont, on ne peut donc pas faire un accompagnement adapté. Le développement de l'accès à l'apprentissage qui constitue un levier formidable. Des référents handicap seront généralisés dans les CFA, qui auront une aide supplémentaire pour chaque apprenti en situation de handicap. Le plan d'investissement dans les compétences de 15 milliards d'euros mis en place par Muriel Pénicaud en soutien à des millions de jeunes très éloignés du marché du travail, dont le niveau de qualification reste plus faible que celui de l'ensemble de la population. L'appel à projet 100 % inclusion bénéficiera aux jeunes handicapés qui ont un niveau infrabac.

Sur le chantier de l'offre de service, tout cela est indispensable pour clarifier le paysage et surtout pour décomplexifier notre système, avoir un guichet d'entrée unique pour le travailleur et l'entreprise.

Et bien sûr, enrichir les travaux conduits sur la santé au travail. Cela concerne aussi pleinement les personnes en situation de handicap. Je voulais prendre un peu de temps pour repréciser ce paysage, je pense qu'il est important de pouvoir mesurer ce qui est engagé et va être actionné très vite. Vous le savez, mon engagement est total pour le changement de regard sur le handicap, construire avec les personnes, mobiliser les acteurs, notamment les collectivités locales avec qui je partage cette responsabilité pleine et entière de cette politique. Cette transformation sociétale, car il s'agit bien de cela, elle ne se décrit pas. Il faut convaincre tous les jours que c'est à tous les niveaux de la société qu'il faut changer l'ambition en action. Je le fais avec les collectivités locales, et surtout les départements, c'est pourquoi nous sommes engagés avec eux dans une démarche démonstrative pour permettre de revisiter l'ensemble des parcours, pour désiloter les compétences pour éviter les ruptures de parcours. Je le fais avec les représentants de la société civile, vous, acteurs associatifs, comme je l'ai expérimenté pendant plusieurs années, je suis toujours maman d'une jeune femme handicapée qui me rappelle chaque jour pourquoi j'ai été nommée, changer le quotidien des personnes handicapées. Notre travail est complémentaire, indispensable. Il s'agit d'une transformation systémique qu'il nous faut conduire. Il faut être beaucoup plus efficient dans l'accès au droit commun, pour l'accueil du jeune enfant, à l'école, pour le maintien dans l'emploi, pour l'accès à la culture, aux sports, on voit ce gymnase dont on a parlé tout à l'heure, le handicap peut être vu dans l'autre sens, servir au plus grand nombre. Ces technologies qui arrivent peuvent servir à tous. C'est vraiment un fer de lance de notre société. C'est une transformation d'ampleur. Je sais aussi que la vie des personnes handicapées est compliquée, c'est pourquoi je m'engage pour la simplification de l'accès aux droits des personnes handicapées. Un grand pas a été fait, les conclusions d'une récente mission Plus simple la vie, ont été remises au Premier ministre. Cela va pouvoir représenter un changement pour la vie des personnes handicapées. Fini de devoir toujours dire et redire sa situation de handicap pour avoir une compensation. Ouvrir des droits à vie pour des handicaps avérés, remettre de la confiance entre les personnes handicapées et les institutions, nous allons travailler dans cette optique. Dans moins d'un mois, nous allons annoncer des mesures de grande ampleur, j'aurai besoin des départements et MDPH pour mettre tout cela en route.

Il y aura des missions de longue durée car renouveler des droits tous les trois ans complexifie les parcours. Nous voulons aller vers une simplification très importante. Les chantiers sont nombreux, ils peuvent paraître complexes, mais le premier mouvement tout simple pour construire une société inclusive et changer notre regard, c'est de poser les yeux sur les personnes en situation de handicap, de circuler pour les voir. Merci pour ces échanges, cette belle journée, qui va exactement dans ce sens-là. Je voulais souligner quelque chose d'important dans les dispositifs innovants car dans les territoires, il y a une richesse très importante, la politique ne doit pas être

construite au niveau nationale, mais doit s'enrichir des politiques de territoire qui existent déjà, et ensuite, il faut porter ces bonnes pratiques dans d'autres territoires. Appuyons-nous sur vous, les acteurs, pour pouvoir les développer. Un exemple d'une belle stratégie pour une société plus fraternelle, l'organisation par la faculté de médecine de Reims d'un stage de sensibilisation au handicap au sein d'une structure handicap. C'est un stage court de cinq jours proposé à tous les étudiants de deuxième année. Ouvrez vos établissements médico-sociaux pour les accueillir, c'est comme ça qu'on irriguera les formations initiales de tous ces jeunes étudiants qui deviendront plus tard sensibilisés et qui connaîtront les besoins spécifiques des personnes handicapées. Je pourrais parler encore longtemps. Sachez en tout cas qu'il y a quelque chose qui me tient fort à cœur, et c'est le cas pour beaucoup d'entre vous, c'est le droit de vote des personnes handicapées, nous travaillons pour le faire porter, je l'espère pour les élections européennes, en tout cas pour les municipales, c'est un engagement du président de la République, nous y sommes fort attachés, nous voulons le mettre en œuvre. J'aurai besoin de vous à ce sujet. Cela va nous obliger à accélérer nos mises en place des communications alternatives pour pouvoir recueillir ces personnes. Comptez sur moi pour cette détermination forte et cet engagement du président de la République fort et entier de refaire un focus sur personne handicapée, citoyen avant tout. Je vous remercie.

- Merci à vous. Merci pour votre passage sur la foire de Châlons, j'espère que vous avez pu mesurer à quel point c'était un événement vivant et dynamique, il est midi, je vous souhaite un bon appétit et une excellente journée à tous.