

"LES PLANS RÉGIONAUX POUR L'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS"

Journée nationale - 30 septembre 2015

Jean-Louis Le Corvoisier

Mesdames, Messieurs, je vous invite à bien vouloir prendre place. Madame la ministre et Madame la secrétaire d'Etat vont arriver dans quelques instants, je vous remercie de bien vouloir vous asseoir et de veiller à éteindre votre téléphone mobile, de façon à ce qu'il ne sonne pas pendant les différentes interventions.

Mesdames, Messieurs, je vous invite à bien vouloir prendre place, et j'insiste sur les téléphones mobiles, si vous voulez bien penser à couper la sonnerie, comme ça vous ne serez pas gênés s'ils se mettaient à sonner. Bienvenue à tous pour cette journée nationale des PRITH. Je vous propose de lancer tout de suite l'ouverture officielle de cette journée, nous avons la présence d'une ministre et d'une secrétaire d'Etat, j'invite Madame Ségolène Neuville chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion à prendre la parole pour cette ouverture.

Ségolène Neuville

Madame la ministre, Mesdames, Messieurs. Je vous remercie vraiment d'être venus si nombreux ce matin pour l'ouverture de la journée nationale des plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés, car il est vrai que le sujet est très sérieux, et il nous faut plus que jamais être déterminés pour faire avancer la question de l'emploi des personnes handicapées. Je veux bien sûr remercier particulièrement la ministre du travail, Myriam El Khomri, car je crois que c'est un signe fort en faveur de l'emploi des personnes handicapées que la ministre du travail puisse être présente avec nous ce matin. Je sais, madame la ministre, combien vous êtes préoccupée par les questions d'exclusion en général, le handicap en fait partie dans le monde du travail, et je sais donc que cela fera partie de vos priorités dans vos fonctions.

Alors de quoi s'agit-il ? Il s'agit de nous mobiliser les uns et les autres en faveur de l'accès et surtout du maintien des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail. Il s'agit bien du milieu ordinaire.

Et ce maintien en milieu ordinaire, ou cet accès, c'est la traduction concrète de la politique inclusive du gouvernement en matière de handicap, c'est réellement une priorité. Cette politique prend appui sur des textes législatifs mais aussi

supra législatifs. Le premier, c'est la loi de 2005. Ce texte qui invitait les partenaires sociaux à placer l'emploi des travailleurs handicapés au cœur du dialogue social ainsi que les entreprises à procéder aux aménagements raisonnables exigés.

La ratification en 2010 de la convention de l'ONU relative au droit des personnes handicapées. Son article 24 précise que les personnes handicapées doivent avoir accès sans discrimination à l'enseignement tertiaire général, à la formation professionnelle, à l'enseignement pour adultes et à la formation continue. Son article 27 reconnaît aux personnes handicapées le droit au travail et la possibilité de gagner leur vie par le métier qu'elles auraient choisi.

Cet article rappelle que le milieu du travail doit être ouvert et accessible pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées dans la société.

Cette politique inclusive s'accompagne d'une méthode de travail inscrite à la feuille de route du CIH de 2013.

Le premier texte est la loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, dont vous portez désormais la mise en oeuvre, madame la ministre.

Bien entendu, le tournant pris par le gouvernement en matière de politique du handicap ne se résume pas à des principes généraux de droit et de méthode. Il se traduit par des mesures concrètes inscrites à la feuille de route du gouvernement, qui a été enrichie en décembre dernier par le président de la République lors de la CNH. En décembre dernier, le président de la République a fait rendre public un relevé de conclusions dressant des perspectives à trois ans. C'est mon travail au quotidien de veiller à sa mise en oeuvre, et je ne développerai que quelques-unes de ces mesures concrètes. D'abord, vous connaissez l'attachement particulier du président de la République à la fonction publique et à son exemplarité. Cette exemplarité doit aussi se manifester en matière de politique du handicap et d'inclusion accompagnée. C'est pourquoi le président de la République a souhaité que d'ici la fin 2016, le Conseil d'Etat, la Cour des comptes, ainsi que les autorités administratives indépendantes, soient soumis à l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Parce que jusqu'à présent, elles ne l'étaient pas, ça faisait partie des exceptions.

Autre mesure forte : l'accès aux postes d'encadrement supérieur de la fonction publique va être progressivement ouvert par dispense de concours aux personnes handicapées en commençant par les corps recrutant à la sortie de l'ENA. Il a été demandé à ce que la négociation sur la diversité dans la fonction publique prenne en compte les sujets du recrutement, des carrières et de la formation continue des agents avec handicap. Deux objectifs phares : la révision des prestations ponctuelles et le triplement en trois ans du nombre des accords d'entreprises agréés. Concernant les prestations ponctuelles, j'ai donné la priorité au renforcement de l'accès et du maintien en emploi ordinaire des personnes en situation de handicap psychique. C'est pourquoi j'ai engagé des discussions avec l'AGEFIPH et le FIPHFP. L'objectif est de mieux préciser les

interventions des deux structures dans ce domaine, en complémentarité avec par exemple les groupes d'entraide mutuelle ou les plateformes de soutien à l'accès à l'emploi, initiées par les ESAT. Car il est logique de partir du savoir-faire des équipes des ESAT pour accompagner les personnes vers l'emploi ordinaire. Des crédits ont été identifiés pour permettre de financer de telles initiatives. Pour que ce mouvement s'accélère, le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 prévoit le financement des ESAT dans le cadre de l'ONDAM médico-social. Car jusqu'à présent, c'était les seules structures médico-sociales financées par l'Etat et non par l'ONDAM. De façon à permettre des redéploiements de crédit depuis les IME, par exemple pour accompagner à l'emploi des jeunes adultes en situation d'amendement Creton.

Je terminerai par une nouvelle que je n'ai pas encore annoncée, et Myriam El Khomri me propose de l'annoncer moi-même, donc je l'annonce : la ministre du travail ici présente m'a proposé d'organiser au ministère du travail une table ronde consacrée à la négociation collective sur le handicap. Cette table ronde s'inscrit bien sûr dans le cadre des objectifs affichés par le président de la République et sera organisée à la suite de la conférence sociale du 19 octobre prochain, pour associer pleinement les partenaires sociaux, puisque les travaux préparatoires et le second bilan des accords sera achevé. Je veux vous dire madame la ministre combien les associations reconnaîtront ce geste à sa juste valeur. Car jusqu'à présent, oui, nous organisons une table ronde ici chaque année, mais une politique du travail inclusive requiert de parler du travail au ministère du travail, c'est pourquoi je tenais tant à ce que cette table ronde, ce soit vous qui l'organisiez dans votre ministère. Je vous remercie très sincèrement et vous souhaite à tous une journée de réflexion et un colloque extrêmement fructueux, je vous remercie.

Jean-Louis Le Corvoisier

Merci madame la secrétaire d'Etat. A présent, madame la ministre de travail, de l'emploi et du dialogue social.

Myriam El Khomri

Madame la ministre, Mesdames, Messieurs les représentants des conseils régionaux, Mesdames, Messieurs. Tout d'abord, je voulais vraiment vous remercier pour cette invitation, et je suis très heureuse d'être parmi vous aujourd'hui, je m'excuse d'avance parce que j'ai le conseil des ministres à 10h, donc je ne pourrai pas participer longuement à vos travaux, mais je me réjouis de votre forte mobilisation aujourd'hui, des réseaux impliqués dans les PRITH ou dans les entreprises. Le large panel d'acteur de ce matin est la parfaite illustration de ce que sont les PRITH, des partenaires rassemblés autour d'un objectif commun.

Dans le prolongement de l'action menée par François Rebsamen, je souhaite réaffirmer aux côtés de Ségolène Neuville l'engagement sans faille du gouvernement pour développer l'emploi des personnes en situation de handicap. Vous connaissez la situation des personnes en situation de handicap dans notre pays, Ségolène Neuville vient de rappeler quelques éléments, je voudrais en donner deux. 2 millions de personnes en âge de travailler déclarent avoir une reconnaissance administrative d'un handicap, et la population handicapée est souvent plus âgée et moins diplômée que le reste de la population. Ces deux points doivent nous alerter, car ils constituent des freins supplémentaires à l'accès au marché du travail. Les personnes porteuses d'un handicap sont deux fois plus touchées par le chômage que la population générale. C'est injuste.

C'est pourquoi notre mobilisation doit être collective. Je veux rappeler ce que la loi dit : les établissements de plus de 20 salariés doivent atteindre l'objectif de 6% de personnes en situation de handicap dans leurs effectifs. Et si le taux d'emploi progresse, il reste très en deçà : 3,1% dans le privé, et 4,9% dans le secteur public.

Voilà le diagnostic aujourd'hui. Vous le savez, Ségolène Neuville l'a rappelé, le président de la République a tracé une feuille de route ambitieuse lors de la CNH du 11 décembre 2014. Afin que nos concitoyens puissent vivre et travailler comme les autres avec les autres.

La politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées doit se déployer sur un spectre extrêmement large. Les mesures annoncées sur lesquelles mes services et ceux de Ségolène Neuville sont entièrement mobilisés font écho au programme de cette journée. Je souhaite rappeler ici quelques-unes de ces priorités.

La première, il s'agit d'améliorer la qualification des personnes handicapées en renforçant leur accès à la formation professionnelle. A ce titre, les nouveaux outils issus de la loi du 5 mars 2014 doivent être pleinement mobilisés, notamment le compte personnel de formation, qui est un droit universel d'évolution professionnelle attaché à la personne, et non pas à son statut, tout au long de la vie active.

Deuxième priorité : inciter les entreprises à développer leurs liens avec les personnes en situation de handicap. Plusieurs chantiers ont été ouverts : la simplification du dispositif de reconnaissance de la lourdeur du handicap entrera en vigueur en 2016. La loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques ouvre la reconnaissance de nouveaux parcours professionnels à travers l'incitation pour les entreprises à accueillir des personnes handicapées en période de stage ou de mise en situation en milieu professionnel, qui leur permettent de découvrir l'entreprise et à se confronter à des situations réelles de travail pour ouvrir la voie à une démarche de recrutement.

Enfin, il nous faut poursuivre l'effort de mobilisation des contrats aidés, car ils constituent un outil efficace d'insertion dans l'emploi. Et dans ce domaine, nous progressons, mais nous n'allons pas suffisamment loin. En 2013, 9,2% des

bénéficiaires des emplois aidés étaient des personnes en situation de handicap. Nous sommes passés à 12% en 2015. Nous devons continuer à aller plus loin. Nous devons bien sûr maintenir l'effort.

Troisième priorité, accompagner les personnes handicapées tout au long de leur vie active, sécuriser leurs parcours professionnels, et prévenir la désinsertion professionnelle. Aujourd'hui, 65 000 personnes sont licenciées chaque année pour inaptitude. Ce n'est pas acceptable. Nous devons agir en amont et prévenir ces situations. Le plan santé au travail sera pour moi un levier d'action puissant avec un axe stratégique dédié au maintien dans l'emploi et à la prévention de la désinsertion professionnelle.

Quatrième priorité : s'appuyer sur la négociation collective pour progresser vers l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de 6%. Le président de la République a fixé l'objectif de triplement du nombre d'accords signés d'ici à trois ans. Pourquoi ? Parce que la négociation avec les partenaires sociaux sur le sujet du handicap favorise grandement l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap, comme en témoigne le bilan des accords réalisé en 2014.

L'Etat accompagnera cette dynamique en simplifiant les procédures d'agrément et en accompagnant les entreprises. La négociation collective sur le handicap fera l'objet d'une prochaine table ronde le plus rapidement possible après la conférence sociale.

La question de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap est essentielle, c'est à mes yeux un principe d'égalité et de justice sociale. Et je serai particulièrement vigilante et mobilisée, et à nos côtés, avec Ségolène Neuville, l'ensemble du gouvernement. Malgré un contexte budgétaire contraint, mon ministère a augmenté les crédits affectés à cette politique, 633 millions d'euros en 2015, c'est un investissement important, mais nécessaire. C'est grâce à cette mobilisation, à notre mobilisation collective que nous créons les conditions pour que le marché du travail s'adapte pour l'insertion des personnes en situation de handicap.

Cette journée rassemble les différents acteurs autour de la mise en oeuvre des PRITH.

Les PRITH... C'est un peu compliqué, on devrait peut-être... Les PRITH, excusez-moi, ont une grande importance, car c'est bien au niveau local que s'incarnent nos politiques.

Les PRITH s'inscrivent dans un cadre renouvelé par la loi du 5 mars 2014 qui a notamment permis la mise en place des CREFOP et a conféré des nouvelles compétences aux conseils régionaux en matière de formation. Je veux saluer les représentants des conseils régionaux. Mais les PRITH sont aussi impactés par la création prochaine des 13 régions. J'ai conscience que cette réforme est source de questionnement parmi les acteurs de terrain qui travaillent au quotidien au sein des PRITH. Vous pouvez être assurés de la pleine mobilisation des services du ministère.

Je vous rappelle que la loi du 7 août 2015, pour la nouvelle organisation territoriale de la République, prévoit que les plans régionaux en vigueur s'appliquent jusqu'à leur remplacement correspondant aux nouvelles régions. Cela nous laisse trois ans, pour imaginer ensemble ce que seront les PRITH de demain.

Les dynamiques engagées, que je tiens à saluer, ne doivent pas s'essouffler ou être mises en suspens. Il faut poursuivre le travail engagé pour garantir un meilleur accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap. C'est un enjeu important, une question d'égalité professionnelle, et je voudrais vous remercier tous pour votre mobilisation et surtout pour votre engagement. Je vous remercie.

Table ronde « Quelle politique territoriale d'insertion professionnelle des personnes handicapées ? »

Jean-Louis Le Corvoisier

Merci madame la ministre, merci madame la secrétaire d'Etat. Nous allons ouvrir nos travaux avec la première table ronde : quelle politique territoriale d'insertion professionnelle des personnes handicapées ? J'invite les intervenants, à commencer par Jean-Luc Holubeik, que j'invite à prendre place à la droite de la scène, Alexandre Viscontini, Claire Descreux, Stéphane Clave, Lahouari Merabti, et Guillaume L'Huillier.

Vous avez remarqué que cette journée est extrêmement dense, nous avons de très nombreux intervenants, et nous aurions pu en avoir beaucoup plus. Vous êtes très nombreux dans cette salle à être tout aussi légitimes à pouvoir intervenir sur ces questions.

Mais il a fallu faire des choix. Donc les organisateurs, notamment le ministère, comprennent parfaitement la frustration de certains d'entre vous, nous aurons des temps d'échanges où vous pourrez intervenir, mais il a fallu limiter le nombre d'intervenants. Je vais vous demander de bien vouloir couper votre téléphone mobile, de l'éteindre, car nous avons des micros qui ont tendance à détecter.

Nous allons parler partenariat, clefs de réussite, la loi du 5 mars 2014 qui a renouvelé la gouvernance des politiques, la réforme territoriale, quelles sont les perspectives en termes de gouvernance, et je demande à Claire Descreux de prendre le micro pour ouvrir nos travaux sur cette table ronde avec peut-être un rapide bilan de la mise en place des PRITH.

Claire Descreux

Bonjour à tous, cheffe de service à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Je voudrais dire quelques mots en vous remerciant d'être si nombreux, sur les objectifs de cette première table ronde, qui est importante, car elle va s'organiser avec un regard croisé des acteurs nationaux et territoriaux, l'idée est de rappeler ce que sont les PRITH, en tant qu'instance privilégiée de partenariat et de coordination au profit des politiques d'emploi et de formation pour les personnes handicapées. Je donnerai quelques éléments de bilan des PRITH depuis leur démarrage. Nous évoquerons les enjeux de ces stratégies régionales en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 et de la nouvelle gouvernance quadripartite. Et s'interroger sur les réformes en cours, notamment la réforme territoriale.

Cette première table ronde réunit un grand nombre d'acteurs, qui reflète bien le caractère multipartenarial des PRITH, car on peut souligner que les PRITH,

c'est une démarche de partenariat, et vous en êtes une manifestation car vous êtes d'institutions d'horizon très différent, mais avec un intérêt commun. Six ans après la création des PRITH, on a aujourd'hui 25 plans qui sont validés et mis en oeuvre dans les territoires. Ils ont été mis en place par voie de circulaire au départ par la DGEFP en 2009, pour repositionner l'action en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés au niveau régional, dans une vision plus stratégique, le niveau des politiques d'emploi et de formation, et ces PRITH sont venus se substituer aux anciens plans départementaux, qui existaient depuis le début des années 90. Ces plans régionaux ont ensuite été consacrés par la loi du 28 juillet 2011, qui rappelle que c'est sous l'autorité de l'Etat dans la région.

Il doit comprendre un diagnostic régional...

La loi est structurée et a formalisé ce qu'est un PRITH. Ils ont connu un démarrage progressif, leur mise en place s'est accélérée en 2011-2012. Le bilan de fin 2014 montre que les plans d'action des PRITH sont désormais validés et mis en oeuvre dans la majorité des territoires. L'année 2014 a même été marquée par le lancement d'un certain nombre de PRITH de deuxième génération qui tirent les enseignements des premiers plans d'action avec souvent, une priorisation plus importante des actions à mener pour gagner en opérationnalité.

Certains territoires ont profité de ces travaux pour prendre en compte et décliner les grandes orientations pour la convention désignant les PRITH comme directive de l'emploi des travailleurs handicapés.

Les enjeux des PRITH, le premier, les partenariats constituent la clef de réussite des PRITH. On constate qu'ils se sont élargis progressivement. Au-delà du premier cercle d'acteurs, que sont la DIRECCTE, l'AGEFIPH, le conseil régional, le FIPHFP, on a un ensemble d'acteurs impliqués, à géométrie variable selon les territoires, et les orientations stratégiques du PRITH. On rencontre le plus souvent les MDPH, mais aussi les CARSAT, l'Ars, le RSI, le rectorat, les universités, les conseils départementaux, les partenaires sociaux... Et il y a encore d'autres représentations, le territoire, c'est aussi le lieu d'un partenariat spécifique. La coordination avec certains acteurs comme le FIPHFP a pu être renforcée en 2014 avec l'installation d'un handipact dans chaque région, qui a vocation à s'articuler avec le PRITH, ce sera évoqué au cours de cette table ronde.

Un certain nombre de régions ont recours à un prestataire, généralement, cette intervention est considérée comme une plus-value, pour faire vivre pleinement le plan et faciliter sa mise en oeuvre au plan régional et territorial.

Les crédits dédiés à la mise en oeuvre des PRITH relèvent du programme 102 de l'Etat, ils sont intégrés dans les trajectoires budgétaires pluriannuelles du ministère, ils doivent permettre de poursuivre le financement.

Un espace collaboratif a été ouvert pour que les DIRECCTE puissent partager un certain nombre de documents. Nous croyons beaucoup à la circulation des bonnes pratiques.

On a un deuxième enjeu, peut-être actuel, qui est la déclinaison opérationnelle et territoriale du plan. Même si la déclinaison est hétérogène, elle gagne en structuration en prenant des formes variées selon les territoires, comme la mobilisation des unités territoriales de la DIRECCTE, la mise en place d'instances de gouvernance et de concertation départementales, l'élaboration de plans d'actions locaux, la déclinaison peut prendre appui sur les instances de décision que sont le service de l'emploi départemental ou de proximité. Il faut poursuivre cette dynamique qui revêtra de l'importance encore plus dans le cadre de la réforme territoriale en cours. Quelques mots de perspective, les PRITH sont face à deux enjeux majeurs aujourd'hui, comment s'articuler au mieux avec les nouvelles instances et outils issus de la loi du 5 mars 2014, pour une action renforcée, et réussir le pari de la réforme territoriale qui se prépare, la DGEFP travaille au recensement des instances et des programmes impactés par cette réorganisation régionale. Le PRITH est concerné à ce titre. Les préfigurateurs des nouvelles régions fusionnées travaillent sur les micro-organigrammes des futurs DIRECCTE, il y a des travaux sur les unités régionales et territoriales en parallèle.

Il y a des dispositions transitoires qui ont été prévues à l'article 136 de la loi Notre pour faire converger les programmations existantes vers un document unique.

Nous savons que les rapprochements entre futures régions fusionnées ont déjà eu lieu dans certains territoires, on a aussi la question associée des marchés de coordination existants sur lesquels on donnera à nos services quelques indications pour assurer la continuité des marchés de prestations qui peuvent exister autour des PRITH. Donc les PRITH constituent pour la DGEFP l'outil de déclinaison stratégique de sa politique en faveur de l'emploi et de la formation pour les personnes handicapées, ils gagnent en opérationnalité, ils doivent s'adapter au nouveau paysage qui se dessine, et c'est ce qui va être discuté au sein de cette table ronde.

[Jean-Louis Le Corvoisier](#)

Merci. Nous allons voir comment cela se passe avec l'exemple de deux DIRECCTE, Limousin représentée par Jean-Luc Holubeik. Ce qui est important concernant le Limousin, votre PRITH avait commencé avant les textes, si je puis dire.

[Jean-Luc Holubeik](#)

Bonjour à tous. Tout à fait, dès 2007, sous l'impulsion de l'Etat et de l'AGEFIPH, un PRITH avait été mis en place sous la forme d'une expérimentation, et son objectif était d'optimiser les moyens et de prendre en compte les compétences en matière de formation au niveau du territoire régional. L'Etat et l'AGEFIPH avaient mis en place ce PRITH en s'appuyant sur une coordination technique régionale, s'appuyant sur une association, qui faisait l'objet d'une subvention avec des crédits Etat-AGEFIPH. A l'époque, les axes prévus ont été mis en place. L'accès à l'emploi, à la formation, le maintien dans l'emploi, la sensibilisation des employeurs, c'était déjà en place, donc il nous a été assez facile de basculer sur la nouvelle circulaire. Mais on a tenu compte des propositions, et on a lancé un appel d'offres, et c'est l'association qui avait déjà la coordination du PRITH, c'était assez facile, car c'était une création à l'époque, qui a été retenu, et depuis 2007, nous avons toujours ce PRITH que nous faisons évoluer au fur et à mesure de l'actualité.

Jean-Louis Le Corvoisier

Et vous avez un comité de pilotage élargi.

Jean-Luc Holubeik

Suite à la signature de la convention, il a été acté de mettre en place une déclinaison de cette convention. Il a été jugé utile de mettre en place un comité élargi, par la convention, et il permet d'intégrer des acteurs qui n'étaient pas forcément inscrits au PRITH, comme les représentants de l'Education nationale, l'université, l'Ars, les MDPH, et aussi dans la composition actuelle, nous avons les représentants d'organisations professionnelles, de salariés, les opérateurs de l'emploi, et les associations de handicap. On arrive à à peu près 140 organismes. Au comité de pilotage annuel, on a en général au minimum 50 participants. Donc ça montre l'intérêt des acteurs.

Jean-Louis Le Corvoisier

Et vous travaillez aussi avec des groupes de travail.

Jean-Luc Holubeik

Bien sûr. Ce comité a en charge le choix des actions à mettre en oeuvre, qui sont déclinées sur le territoire. Nous ne sommes pas encore descendus au niveau des SPEP, par contre, sur 2014, ces groupes de travail sont animés par la coordination, on a 120 réunions à peu près sur l'année, elles se font de manière assez spontanée, les acteurs de terrain sont très intéressés par la poursuite de ces actions en local.

Jean-Louis Le Corvoisier

Et vous avez une convention multipartite régionale ?

Jean-Luc Holubeik

Oui, et nous avons rajouté un axe : l'échange d'information entre les acteurs, car sinon, on peut difficilement mettre en place des actions.

Jean-Louis Le Corvoisier

Nous parlons gouvernance, mais tout cela se fait pour les personnes en situation de handicap, pouvez-vous nous donner quelques exemples de ce qui a été permis par ce dispositif ?

Jean-Luc Holubeik

Ce qu'on a mis en place par exemple de façon locale, c'est l'articulation d'offre de service concernant l'accompagnement des jeunes travailleurs handicapés, entre Pôle emploi, les missions locales et Cap emploi.

Nous avons aussi la mise en place d'un plan de professionnalisation des travailleurs handicapés en EA et ESAT avec les Opca. La région et le soutien du FSE. Ce qui nous permet notamment lorsque ces bénéficiaires de l'obligation sont en arrêt maladie, que les Opca continuent à prendre en charge ces personnes. Ce qui permet d'avoir une continuité sur l'action.

Jean-Louis Le Corvoisier

On voit bien pour l'organisation de la gouvernance, de très nombreux acteurs, une force du partenariat et une véritable dynamique.

Jean-Luc Holubeik

Tout à fait. Et je le redis encore une fois, le responsable coordination est dans la salle, le fait d'avoir une coordination forte sur le territoire nous permet d'avoir une collectivisation de l'action sur ces aspects-là.

Jean-Louis Le Corvoisier

Il reste peut-être à décliner plus finement dans les territoires.

Jean-Luc Holubeik

Ça se fait au niveau des acteurs départementaux... Pour l'instant, la transition entre SPEL et SPEP est plutôt axée, même si on a un taux de chômage plus bas que la moyenne nationale, on a quand même des difficultés, donc ces SPE sont plutôt focalisées sur le problème global, mais je suis persuadés que ces SPEP prendront en charge le problème du handicap plus précisément.

Alexandre Viscontini

Pour l'Ile-de-France, c'est un plan qui réunit beaucoup d'acteurs, qui ont chacun leur politique en faveur des personnes handicapées. On a un accord cadre. Au-delà de cette réunion d'acteurs qui portent chacun cette politique, le plan a vocation à créer le projet, à créer une dynamique, une ambition commune, et le plan, ce n'est pas l'addition de l'ensemble de ces politiques, c'est peut-être ce qui ne serait pas fait sans le plan. C'est toutes les actions qui sont un peu aux interstices, aux ruptures de parcours. On voit bien qu'il y a des statuts, que chacun a certaines politiques, et pour nous, le PRITH, il a vraiment vocation à porter des actions qui creusent, qui interviennent pour combler ces creux ou ces temps morts entre les politiques. Ce qui est important, c'est d'avoir un plan ramassé, lisible, simple, donc on a renouvelé un plan de deuxième génération pour 2015-2017, qu'on a adossé à la stratégie régionale pour l'emploi, et qui comporte neuf actions, et autant d'actions qui travaillent sur ces interstices.

Jean-Louis Le Corvoisier

Ces actions, là aussi, ça se monte dans le partenariat, en termes de gouvernance.

Alexandre Viscontini

Oui. Un exemple d'action quand même, qui va traduire le partenariat, on a une action forte sur les jeunes handicapés qui portent un projet de convention partenarial régional avec les rectorats, l'ARS, les universités et les établissements supérieurs, un grand collectif d'entreprises, les représentants de l'Etat, qui a vocation à accompagner et à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes handicapés.

Jean-Louis Le Corvoisier

Ce qui n'était pas couvert avant.

Alexandre Viscontini

Et du coup, on est sur la réunion d'acteurs qui travaillent sur ces creux dont je parlais tout à l'heure.

Jean-Louis Le Corvoisier

Un autre exemple ?

Alexandre Viscontini

On a un travail avec l'ARS et d'autres acteurs (ESAT, EA), sur la transition entre le milieu protégé et le milieu ordinaire. On travaille sur un tableau de pilotage régional de l'accès des personnes handicapées au dispositif de droit commun, d'accès à l'emploi et de qualification.

Jean-Louis Le Corvoisier

Vous avez réussi sans multiplier les indicateurs à l'infini ?

Alexandre Viscontini

C'était l'objectif, pour l'instant, on en a entre dix et quinze, avec des focus sur comment on sécurise l'accès à l'emploi, comment on accompagne et on renforce la qualification.

Jean-Louis Le Corvoisier

Dans chaque action, il y a la responsabilisation des différents acteurs.

Alexandre Viscontini

Sur la gouvernance, on a complètement intégré le CREFOP, et on a des groupes de travail pour chacune des actions qui sont portées par les différents acteurs. La grande nouveauté 2015-2017, c'est d'avoir intégré le CREFOP, du coup avec l'accord du conseil régional et des acteurs, d'avoir une gouvernance renouvelée au sein d'une commission handicap du CREFOP, où chacun trouve sa place, avec des pilotes référencés pour chacun des acteurs et une valorisation des partenaires sociaux qui sont devenus vice-présidents de la commission handicap.

Jean-Louis Le Corvoisier

Et si le PRITH n'avait pas existé ?

Alexandre Viscontini

Peut-être qu'on n'aurait pas ces actions-là. Son plus, c'est d'avoir créé cette dynamique, cet élan qui permet de travailler sur ces actions, sur ces interstices.

Jean-Louis Le Corvoisier

Vous retenez cette lisibilité que vous avez tenu à porter. Car les dispositifs et les acteurs sont très nombreux.

Alexandre Viscontini

Oui, je pense que c'est un des risques du plan, car on est beaucoup d'acteurs, on est plus d'une trentaine d'acteurs, on a ouvert largement. L'idée n'est pas de recenser, mais de mettre en commun des actions que l'on partage chacun.

Jean-Louis Le Corvoisier

Merci. Stéphane Clavé, directeur général par intérim de l'AGEFIPH et Lahouari Merabti.

Stéphane Clavé, il s'agit pour vous d'affirmer que le droit commun s'applique aux personnes en situation de handicap et de développer des dispositifs spécifiques. C'est quelque chose d'essentiel.

Stéphane Clavé

Oui, cette table ronde va être l'occasion d'apporter beaucoup d'éléments de réponse, de clefs de réussite. Je me suis dit que j'allais prendre un prisme un peu différent, en posant des interrogations, des questions, ou des éléments de problématique. Lorsque la DGEFP nous a invités, la première question qui m'est venue à l'esprit, avec un peu de recul, ça fait vingt ans que je sévis sur le champ du handicap, c'est : de quoi les PRITH sont-ils le nom ?

Que nous disent-ils ? Que révèle l'existence de PRITH de la politique d'emploi des personnes handicapées aujourd'hui en France ?

J'ai deux éléments d'interrogations que je vous livre. Le premier, c'est que c'est l'illustration de la permanence d'une dialectique assez classique, l'articulation du général et du particulier, et la composition du droit commun et du spécifique. C'est assez classique, parce que cette dialectique est à l'œuvre depuis la loi fondatrice de 1975 et de la loi de 1987. Et nous sommes nombreux dans cette salle à avoir été élevés un peu à l'adage, autant de droit commun que possible, autant de spécifique que nécessaire.

Un des éléments de la problématique, c'est que cette dialectique est toujours à l'œuvre aujourd'hui, alors que depuis 1975 et 87, on pourrait penser que les termes du débat ont été un petit peu réinterrogés. Est intervenue la loi du 11 février 2005, affirmation du principe d'inclusion, une loi du 27 mai 2008, transposant en droit interne des directives communautaires posant le principe de non discrimination, l'acte 3 de la décentralisation et la loi du 5 mars 2014.

On pourrait se dire : fallait-il que tout change pour que tout perdure ? Quid de la permanence de lieux, d'instances, de programmes, de plans, dédiés à ce champ du handicap, alors même que beaucoup des paradigmes qui prévalaient en 75 et 87 ont été réinterrogés.

Si on considère que le législateur a été cohérent dans ces lois, et ce qui est le cas, on doit en déduire qu'on n'est pas dans une contradiction dans les termes, mais dans une complémentarité, dans une articulation de toutes ces notions. Ça veut dire que contrairement à ce qu'on pourrait penser, le spécifique n'est pas contradictoire avec le droit commun, mais le spécifique est une condition de réalisation effective du droit commun. C'est-à-dire que c'est bien d'affirmer des principes généraux de droit, dont les juristes disent souvent qu'ils sont théoriques, pour les transformer en droits effectifs, il faut une articulation avec le spécifique. Dire cela pour en venir à notre sujet, c'est affirmer deux choses : que les instances de droit commun ne doivent pas méconnaître la thématique du handicap, autrement dit, il ne faut pas qu'il y ait une tentation d'un déversoir vers un réceptacle que serait le PRITH des questions de handicap.

Et ça renvoie à un certain éclectisme me semble-t-il des PRITH.

Deuxièmement, la complexité. Ce n'est pas un jugement de valeur, c'est plutôt un constat, je renvoie à l'étymologie de la complexité, ce qui est tissé entre.

On parle souvent de paysages institutionnels et partenariaux, une illustration.

Suite à la loi du 5 mars 2014, il est dit que la région en charge du service public de la formation professionnelle est en charge du développement de l'accès à la formation et du développement de la qualification des personnes handicapées, qu'elle définit dans ce cadre un programme régional d'accès à la formation et au développement de la qualification des personnes handicapées, que ce programme régional est défini sur la base d'un diagnostic des besoins des personnes, qualitatif, quantitatif, qui lui-même renvoie au plan régional d'insertion des travailleurs handicapés, le PRITH, qui a donc deux composantes, ledit diagnostic, et des plans d'actions régionaux d'insertion des travailleurs handicapés.

Plans auxquels participent des conventions pluriannuelles régionales de coordination de l'emploi, de la formation et de l'orientation conclus entre l'Etat, la région, Pôle emploi, les missions locales, les maisons de l'emploi et les Cap emploi.

Jean-Louis Le Corvoisier

Il y a un grand chantier de lisibilité ?

Stéphane Clavé

Ce n'est pas mon propos...

D'autant que les PRITH dont je parle sont élaborés dans le cadre du SPER. Puisque la compétence de l'Etat est réaffirmée en matière d'emploi. Ce qui conduit ledit Etat au niveau national, pour coordonner ces acteurs, dans le cadre d'une convention multipartite, déclinée au niveau régional, et qui trouve un réceptacle dans le PRITH.

Jean-Louis Le Corvoisier

J'en reviens à ma question.

Stéphane Clavé

C'était ma réponse.

C'est de dire que tout ça, c'est complexe. Mais ce n'est pas une critique, c'est révélateur de la multiplicité des acteurs qui sont tous légitimes, et plutôt que de s'en tenir à ce descriptif, et je donnerai la parole aux sachants, c'est de dire que cette complexité, c'est soit un facteur de blocage si on ne la dépasse pas, soit un facteur de réussite si on est en mesure d'intermédiaire tous ces acteurs. Il y aura par excellence les CREFOP ou les CNEFOP, mais nous avons aujourd'hui, c'est le fruit de l'histoire, une multiplicité d'acteurs veillant à ce qu'au-delà des textes, dont on voit bien que l'architecture peut être source de complications, faisons-en des éléments de réussite. Donc j'ai tenu mon rôle de poser des questions, comme d'habitude, et c'est au délégué régional d'apporter les bonnes réponses.

Jean-Louis Le Corvoisier

Lahouari Merabti, pour vous, il y a une vraie coordination entre le spécifique et le droit commun ?

Lahouari Merabti

Bonjour à tous. J'ai réduit mon intervention. Mon directeur général a pris le temps d'expliquer la complexité entre le droit commun et le spécifique.

Pour illustrer le travail réalisé en Champagne-Ardenne, pour cette modeste région, il y a eu un travail de réalisé en 2010, pour pouvoir s'écouter entre partenaires.

Je pense qu'on était partis du principe de dire : on a le même objectif, on contribue à aller dans une même direction, mais on ne se comprenait pas.

Donc, l'idée est de dire : comment peut-on communiquer entre nous et travailler ensemble pour construire un partenariat qui va durer dans le temps ?

Jean-Louis Le Corvoisier

Ça commence par la confiance ?

Lahouari Merabti

Bien sûr. C'est important, pour chaque partenaire, opérationnel comme institutionnel. C'est fondamental. Dans ce sens-là, on a travaillé. Et dès le début, il y a eu un travail réalisé par l'Etat et le conseil régional d'associer la question de l'emploi et du maintien dans l'emploi dans les dispositifs de droit commun, et lors du contrat de plan Etat-Région, tout de suite, on a dit : comment intégrer la question du handicap dans la construction de ce plan-là ? Donc, on a bien vu qu'il y avait le PRITH, et en même temps, on travaillait avec le dispositif de droit commun. Ça a été une approche originale par rapport à la Champagne-Ardenne, car en Picardie par exemple, l'approche était différente, mais les résultats étaient les mêmes. Donc, on a travaillé en parallèle toutes les actions développées dans le PRITH de Champagne-Ardenne, les quatre axes, et en même temps, il y a eu des groupes de travail dans le cadre de la construction du CPRDFP, le plan Etat-région, et de le cadre des CCARP.

Dès le début, il y a eu cette articulation entre les dispositifs de droit commun et le spécifique, qui est le PRITH, qui, en même temps, est un hybride, parce que le PRITH est une gouvernance, et en même temps, un cadre de programmation. Des fois, ce n'est pas simple de travailler dans ce sens.

Jean-Louis Le Corvoisier

Nous sommes victimes de notre succès, nous n'avons pas de place assise pour tous. Une retransmission vidéo est effectuée dans le hall d'accueil, des chaises ont été mises à votre disposition. J'invite ceux qui sont debout à rejoindre le hall pour suivre nos travaux dans des conditions plus confortables.

Vous avez donc bénéficié d'une volonté politique forte, Lahouari Merabti ?

Lahouari Merabti

Oui. Dès le démarrage, il y a eu une forte mobilisation des partenaires institutionnels et même opérationnels, et plus particulièrement le président du conseil régional, représenté par la vice-présidente en charge du handicap, qui va intervenir dans la deuxième table ronde ou dans la suite de celle-ci. La mobilisation forte de la DIRECCTE également, avec le préfet de région, et les directeurs régionaux. Donc, on voyait bien qu'il y avait une volonté forte politique de la prise en compte de l'emploi, du maintien dans l'emploi et de la formation des personnes handicapées. Cette impulsion a permis les travaux du PRITH et l'articulation entre PRITH et dispositifs de droits communs.

Jean-Louis Le Corvoisier

C'est un travail partenarial, dans un esprit constructif et aussi critique.

Lahouari Merabti

Bien sûr. Je pense que c'est important. Il faut qu'on puisse apporter à un moment donné ce regard critique des uns et des autres pour construire l'avenir. Si on reste simplement sur des constats positifs, je crois qu'on n'avance pas. Ce regard critique a été fait de façon constructive, car on a pu accepter le regard de l'autre et les critiques, qui ont permis aussi de créer cette impulsion, cette dynamique. On a organisé en mars de l'an dernier un comité élargi du PRITH, et on a eu un succès fort, car les travaux qui ont émergé ont permis d'alimenter la réflexion qui va être menée au niveau des CREFOP, en Champagne-Ardenne jusqu'à la fin de l'année, mais peut-être dans une perspective grand est (Alsace, Champagne-Ardenne, Lorraine), mais aussi, c'est dans cette approche qu'il faut qu'on travaille. Je pense que ce regard critique est important pour construire l'avenir.

Jean-Louis Le Corvoisier

Ceci a-t-il levé certaines incompréhensions ?

Lahouari Merabti

Oui. Ce que je disais, c'est qu'on parlait le même langage, mais on ne s'écoutait pas, et le PRITH a permis de lever certaines ambiguïtés et certaines incompréhensions des uns et des autres. C'est comme ça qu'on a pu construire le plan d'action je ne rentre pas dans le détail, car je pense que chaque PRITH a eu le même plan d'action, mais il y avait le travail de compréhension et de langage des uns et des autres, et prendre en compte les problématiques des uns et des autres. Mais on a pu créer cette articulation entre le spécifique et le droit commun.

Je complète : c'est aussi un travail fait aussi par les missions d'animation et de coordination, qui travaillent aussi dans les PRITH. Ces missions ont beaucoup apporté, une plus-value, soit ce qu'on appelle l'approche à la gouvernance, c'est-à-dire un travail avec la gouvernance du PRITH et du comité de pilotage, mais aussi la partie opérationnelle. Je parlais beaucoup plus de la partie institutionnelle et opérationnelle, mais sans la mobilisation des partenaires opérationnels, du terrain, les agents de Pôle Emploi, de Cap Emploi, les MDPH, pour travailler sur les groupes de travail, pour créer cette dynamique pour alimenter la réflexion du droit commun, on n'aurait pas pu réussir le travail en général du partenariat. Puisqu'un accord-cadre a été signé en 2012 avec

l'ensemble des départements, la région, l'ARS, les partenaires sociaux. Mais ça, c'était aussi le travail et le fruit qui a été réalisé par les partenaires du terrain et au niveau local.

Jean-Louis Le Corvoisier

Est-ce que le PRITH a permis de faire prendre conscience aux acteurs qu'ils auraient dû travailler ensemble un peu plus tôt ?

Lahouari Merabti

Je pense que oui. C'est ma vision en tant qu'AGEFIPH qui m'a permis de voir comme ça, que c'est comme ça qu'on peut travailler ensemble, mais si vous posez la question aux partenaires du terrain de la Champagne-Ardenne, mais aussi de la Picardie, c'est comme ça que les choses ont avancé et qu'on a pu atteindre les résultats qu'on a obtenus au sein du PRITH, et avec le droit commun.

Jean-Louis Le Corvoisier

Que vous reste-t-il à faire ?

Lahouari Merabti

A reconstruire tout. Je suis désolé de le dire. C'est intéressant, parce que c'est enrichissant, je trouve. On part sur une nouvelle aventure avec la territorialisation, passer à 13 régions... Je vais rester sur Alsace-Lorraine et Champagne-Ardenne, on a des partenariats à construire. Ça nous permet d'avancer, pour permettre à des personnes en situation de handicap d'avancer dans l'emploi.

Jean-Louis Le Corvoisier

Tout cela n'a de sens que si c'est fait au profit des personnes en situation de handicap.

Lahouari Merabti

Il faut mettre de côté nos égos et travailler dans le respect des uns et des autres.

Jean-Louis Le Corvoisier

Stéphane Clavé, vous souhaitez ardemment que le PRITH continue et se développe ?

Stéphane Clavé

On peut même le poser comme un postulat. Ce sur quoi il faut insister, ce n'est pas tellement l'interrogation de principe, c'est bien les facteurs de réussite, la fertilisation dont a parlé Claire Descreux qu'il faut avoir à l'esprit. Évidemment, l'évolution de la gouvernance quadripartite réinterroge certains cadres de gouvernance actuels. Je pense qu'ils sont de nature à faciliter le repositionnement du PRITH dans la perspective que j'ai indiquée.

C'est-à-dire que, dans les éléments de contexte, de constat qu'on aurait pu poser, en tout cas ceux qui me parviennent, c'est le caractère un peu éclectique, pour ne pas dire hétérogène, des PRITH, non pas qu'ils relèvent spécialement de l'appétence des acteurs locaux, mais je pense qu'il faut une impulsion politique de haut niveau pour s'inscrire dans une ligne directrice. Et ce sur quoi j'attire encore une fois l'attention, c'est la nécessité qu'il y ait miroir entre ces instances où on parle de manière générale de ces problématiques, où on doit instiller la problématique des personnes handicapées, et ces lieux, quels qu'ils soient, quelle qu'en soit la nature et quelle qu'en soit la composition, qu'ils soient dédiés. L'évolution dont on parle et l'articulation avec les CREFOP et avec le CNEFOP, c'est un facteur de réussite pour moi.

Est-ce que l'AGEFIPH s'inscrit dans la continuité, la permanence de ces PRITH ? La réponse, à ce stade, est oui.

Jean-Louis Le Corvoisier

Passons maintenant à l'exemple du secteur public en région, avec Guillaume L'Huillier. Je vous invite à prendre le micro. FIPHFP nord-ouest. Nous allons parler du pacte territorial dans le Nord-Pas-de-Calais, qui existe depuis trois ans.

Guillaume L'Huillier

Merci. Deux mots, effectivement, pour essayer de vous expliquer un petit peu la manière dont le FIPHFP a envisagé sa participation aux travaux des PRITH. La problématique qui s'est posée au FIPHFP, qui est quelque part le petit dernier, le petit nouveau au milieu de cette auguste assemblée, c'était d'apporter une valeur ajoutée aux travaux des PRITH, bien évidemment. Cette valeur ajoutée, elle ne pouvait naître que par une contribution éclairée, c'est-à-dire par une connaissance des attentes, à la fois des employeurs publics, puisqu'il s'agit d'un des axes, la sensibilisation des employeurs, mais aussi les attentes des personnes handicapées elles-mêmes par rapport au secteur public, sachant que vous connaissez le contexte de l'extension de l'obligation d'emploi au secteur public avec la loi du 11 février 2005. Le FIPHFP a réfléchi et s'est dit : pour apporter

une contribution intéressante aux travaux du PRITH, encore faut-il qu'on puisse produire de l'information. Comment faire ? Via un outil que nous avons proposé aux préfets de région, et là encore, le FIPHFP propose et l'Etat dispose : les pactes territoriaux, avec une première expérimentation, puisqu'il faut bien commencer quelque part avant d'étendre le dispositif, dans le Nord-Pas-de-Calais. Pourquoi le Nord-Pas-de-Calais ? C'est la providence, là encore. Nous avons, à l'époque, un secrétaire général des affaires régionales particulièrement visionnaires dans cette région, que je tiens à citer et à saluer, Pierre Stussi, qui a tout de suite vu l'intérêt pour l'Etat à mettre en place un dispositif inter-fonctions publiques avec les trois fonctions publiques, puisque le FIPHFP couvre les trois fonctions publiques, donc avoir un lieu permettant aux trois fonctions publiques de se rencontrer, ce qui n'est pas en soi une mince affaire, de discuter des politiques d'emploi des travailleurs handicapés, mais, pourquoi pas ?, et c'est là que l'Etat s'est dit que c'était intéressant, de pouvoir, suite à une réunion Handipacte, aborder d'autres sujets RH pouvant intéresser les fonctions publiques, comme la lutte contre les discriminations, la mobilité professionnelle, l'égalité hommes/femmes par exemple.

Donc, un SGAR qui nous a donné le feu vert, une région assez avancée sur le sujet, et un opérateur régional, le Centre régional de ressources pédagogiques et d'ingénierie de l'information du Nord-Pas-de-Calais, qui est un Gip entre l'Etat et la région Nord-Pas-de-Calais, qui rapidement a dit : banco, et qui a accepté de porter la mission. Il est présent dans la salle, je le salue. Bonjour Eric.

Et, voilà, le FIPHFP finance, l'Etat et le FIPHFP pilotent, le C2RP met en œuvre.

Jean-Louis Le Corvoisier

Avec de nombreuses structures ?

Guillaume L'Huillier

Oui. L'objectif, de quoi s'agit-il ? De fédérer des employeurs, c'est pour ça qu'il faut bien le voir, au démarrage des pactes, le FIPHFP a été un petit peu taxé de vouloir recréer son PRITH dans son coin, son PRITH public, et pas du tout. Il s'agit d'objets qui ne sont pas de la même nature mais qui sont totalement complémentaires. Le pacte, c'est un cercle, un réseau d'employeurs publics qui nous permet aujourd'hui, dans le Nord-Pas-de-Calais, il y en a plus d'une centaine aujourd'hui qui sont adhérents, qui assistent régulièrement à nos réunions, que nous interrogeons de manière prospective, c'est-à-dire que nous avons une capacité, grâce à cela, non pas de prédire l'avenir, mais d'avoir une vision sur les grandes tendances de Gpec dans le secteur public territorial.

Jean-Louis Le Corvoisier

Jean-Louis Le Corvoisier

Vous capitalisez aussi les bonnes pratiques.

Guillaume L'Huillier

Tout à fait. Que ce soit sur l'apprentissage, sur le reclassement inter-fonctions publiques, sur la formation des agents en arrêt maladie, etc., nous pensons que la politique d'emploi des personnes handicapées ne se décrète pas mais qu'elle se construit, et que le meilleur argument à amener, c'est quand un drh parle à un autre drh entre collègues, en disant : tu vois, ça marche, j'ai mis en place tel dispositif, alors certes, il y avait l'aide du FIPHFP, le décret qui va bien, l'appui des partenaires, que ce soit la DIRECCTE, Pôle Emploi, etc., mais c'est ce réseau des bonnes pratiques que nous essayons de valoriser.

Jean-Louis Le Corvoisier

Le secteur public n'a pas mis en place son PRITH à lui, mais comment ça s'articule avec le PRITH ?

Guillaume L'Huillier

Nous essayons d'avoir une articulation la plus étroite possible. Ça s'articule d'autant mieux, ça a démarré en 2011, c'est relativement récent, que l'ensemble des régions françaises aujourd'hui sont couvertes par un Handipacte fonction publique, puisque le FIPHFP a étendu en janvier 2014 par un appel d'offres national à l'ensemble des régions ce dispositif. Donc, aujourd'hui, nous sommes en capacité de répondre et de participer, sur l'ensemble du territoire, à l'ensemble des thématiques des PRITH. C'est quand même important. Pendant longtemps, il y avait des trous dans la raquette. Aujourd'hui, sur ce plan territorial, le FIPHFP est en ordre de marche. C'est quand même important. Comment nous essayons de travailler ? Nous contribuons : Au niveau des comités de pilotage, où, là, c'est le FIPHFP, votre serviteur, et mes collègues délégués interrégionaux handicaps. En revanche, dans les groupes de travail dans les instances partenariales que les PRITH sont amenés à mettre en oeuvre et à animer, nous demandons aux prestataires des PACTE d'apporter leur contribution, soit en nature, car souvent, ils ont déjà de l'expérience sur le sujet, mais ils apportent avec eux toutes les bonnes pratiques, la dimension qualitative et quantitative des informations que nous avons glanées dans le cadre de nos travaux.

Jean-Louis Le Corvoisier

Il y a donc une réelle articulation entre PRITH et PACTE ?

Guillaume L'Huillier

Je l'espère, en tout cas, nous y travaillons de manière de plus en plus étroite. C'est 2014, donc, tout ça se met en place. Mais en tout cas, les instructions et les consignes du FIPHFP sont extrêmement claires à destination des prestataires, et il y en a certains dans la salle, je les réitère, nous les avons réunis pas plus tard qu'hier après-midi, et ils ont parfaitement conscience qu'ils doivent, là-dessus, qu'ils doivent travailler en étroite collaboration avec les PRITH.

Jean-Louis Le Corvoisier

Votre volonté est de responsabiliser les acteurs publics, qu'ils soient acteurs de leur politique ?

Guillaume L'Huillier

Oui. Ça, c'est un des axes de l'action du FIPHFP, c'est-à-dire que nous pensons que les employeurs publics : pourquoi nous les réunissons et les animons ?, que c'est aussi une façon de les faire monter en compétences sur ces problématiques. Le FIPHFP, rien ne dit qu'il sera toujours là. Dans le contexte actuel, je pense que personne n'est éternel. Donc, tout ce qui va permettre aujourd'hui de faire passer maintenant les bons messages pour mobiliser ces employeurs, de façon à banaliser, au sein de leurs pratiques RH, l'emploi des personnes handicapées, en faire quelque chose de naturel et non plus dans la dialectique entre droit commun et spécifique. Personnellement, mon rêve est que le spécifique un commun. On doit bien sûr aujourd'hui réfléchir sur cette dialectique, je ne sais pas si elle est hégélienne ou marxiste, mais je n'ouvrirai pas la discussion, mais il y a quand même le rêve que nous n'ayons plus besoin un jour du spécifique.

Jean-Louis Le Corvoisier

Guillaume L'Huillier va intervenir pendant les questions réponses, nos intervenants pourront réintervenir pendant la séance de questions-réponses. J'invite Joëlle Barat, qui va représenter l'association des régions de France, Claude Gorges qui représente Pôle emploi et Catherine Beauvois, la secrétaire générale du CNEFOP.

Nous allons parler des perspectives en termes de gouvernance du PRITH. L'évolution de la gouvernance est en cours. Il y a une coconstruction Etat-région. Quelle est la prise en compte des problématiques des personnes en situation de handicap au sein du CNEFOP ? Quelles actions possibles en lien

avec les CNEFOP ? Catherine Beauvois, je vous invite à prendre le micro pour aborder ces questions.

Catherine Beauvois

Merci beaucoup.

J'étais en train de m'installer, je n'ai pas complètement écouté vos questions, pour tout vous dire.

Jean-Louis Le Corvoisier

Mais vous savez ce que vous avez à dire. Je vous en prie.

Catherine Beauvois

Bonjour à tous, je suis ravie d'être là, je suis secrétaire générale du conseil national de l'emploi et de la formation et de l'orientation professionnelles. J'ai la lourde tâche, ce matin, de présenter le contexte institutionnel qui est désormais le nôtre, de contribuer à expliciter la façon dont ça peut fonctionner, dont on essaye en tout cas de faire fonctionner les choses pour qu'il y ait toujours plus de droit commun et une préoccupation sur l'insertion des travailleurs handicapés spontanément intégrée dans les politiques que nous conduisons tous.

Très concrètement, pour parler de la nouvelle gouvernance, et je vais essayer de répondre à votre question en retombant sur mes pattes, le Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle, n'a jamais explicité le fait qu'il y avait nécessité de structurer des commissions spécifiques dédiées à la question de l'insertion des personnes handicapées, non pas parce que le sujet n'était pas sur la table, bien évidemment, mais parce que le choix a été pris de laisser les gouvernances nationales ou régionales, compte tenu des héritages des différents territoires, d'arbitrer sur cette question. Savoir si cette question est traitée au sein des commissions de droit commun ou s'il faut créer une commission dédiée qui aborderait l'ensemble des thématiques concernées ? L'option a été prise de commissions génériques de droit commun, où on aborde chaque fois que nécessaire la question spécifique des travailleurs handicapés. Au sein des CREFOP, je sais que les choses sont beaucoup plus variées.

Auparavant, il y avait des commissions handicap au sein des territoires, qui ont perduré dans les CREFOP, permettant de renforcer un dispositif dédié aux personnes handicapées.

Cela étant dit, je voudrais revenir un petit peu sur le fond de ce que l'on a essayé de bâtir avec la loi du 5 mars 2014. Pour redonner un petit peu de sens à ce paysage qui peut paraître effectivement complexe mais qui, je l'espère, va s'éclaircir à partir de l'année prochaine, car je crois que, collectivement, on a de

très beaux défis qui nous attendent avec le déploiement de la réforme territoriale et la mise en œuvre des nouveaux contrats de plan de développement régional de la formation et de l'orientation professionnelles. Pourquoi ce nouvel acronyme, alors que, ce matin, on n'a évoqué que le PRITH ? C'était un peu ma mission de vous remettre en perspective ce qu'on a essayé de construire avec la loi du 5 mars, à savoir cet accrochage encore renforcé de ces dispositifs spécifiques sur le pilotage de droit commun des politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle sur les territoires, parce que ces CNEFOP sont la traduction d'une volonté politique très forte, consistant à dire que les politiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle, aux mains d'acteurs distincts, sont totalement interdépendantes et que donc, il est impératif de se concerter en amont le plus possible ensemble pour penser le déploiement de chaque dispositif. Encore une fois, ce n'est pas une déresponsabilisation collective, mais un engagement de se coordonner pour bien vérifier que chacun sait ce qu'il a à faire au service de la chaîne continue de l'emploi, de l'orientation et de l'insertion professionnelle au profit des travailleurs handicapés comme de l'ensemble des personnes qui ont une problématique d'insertion professionnelle.

Dans ce contexte-là, la loi de mars 2014, qu'est-ce qu'elle fait ? D'abord, elle clarifie la compétence des conseils régionaux, c'était nécessaire, si vous vous souvenez de la situation antérieure. Alors qu'on affichait depuis longtemps que les conseils régionaux étaient en responsabilité de la politique publique d'accès à la formation des jeunes et des personnes en parcours d'insertion, la loi de finances de 2011 avait fait des trucs un peu bizarres, et il y avait une vraie confusion sur qui était le responsable de l'accès à la formation des travailleurs handicapés. On avait désigné l'AGEFIPH en oubliant de lui confier les budgets pour. Du coup, il n'y avait clairement pas de lien avec les conseils régionaux, installés pourtant depuis longtemps sur la politique de droit commun et qui travaillaient sur la problématique des travailleurs handicapés depuis longtemps.

Donc, on clarifie cet aspect-là. On réécrit les enjeux des PRITH et on explicite bien que le programme régional d'accès à la formation professionnelle, dont les régions sont en responsabilité, c'est bien le volet formation des PRITH, donc on accroche l'outil de droit commun avec le PRITH, et, de façon plus générale, on réexplique le fait que c'est bien les régions qui sont en responsabilité première de l'accès à la formation des travailleurs handicapés. En disant ça, on dit aussi, c'est pour ça que je fais le lien avec la gouvernance quadripartite, que cet engagement ne fait de sens que dans un continuum renforcé de politiques publiques en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés et que, du coup, c'est bien dans le cadre des CNEFOP et des PRITH qu'il faut accrocher ces aspects d'accès à la formation dans le continuum. Et quid des outils de la politique de l'emploi qui, une fois la personne formée, vont aider à mieux la qualifier pour la conduire à l'emploi et, en amont, dans le cadre de la prévention ou de l'accompagnement de l'inaptitude, de la réinsertion de travailleurs en

transition, comment est-ce que je peux travailler sur le projet ? C'est vraiment ça qu'on a essayé de travailler.

Enfin, comment est-ce que, demain, ça peut devenir plus cohérent ? Qu'est-ce qui va se passer à partir de l'année prochaine ? Cette gouvernance, j'en suis très contente, on a l'impression qu'elle est installée depuis longtemps, mais en fait, elle est toute jeune, et la dynamique d'engagement et de pilotage de la loi du 5 mars, ce n'est que l'année prochaine qu'elle va prendre toute son ampleur, avec le renforcement des plans par les dispositifs sur les stratégies régionales emploi, orientation, formation professionnelle. Je ne rentre pas dans le détail, mais tout ça, c'est similaire, pour ne pas dire à peu près équivalent, c'est-à-dire que, très clairement, en début de mandature, c'est-à-dire l'an prochain, dans toutes les régions (13 régions), l'ensemble de la gouvernance quadripartite doit arrêter sa vision à cinq ans de l'ensemble des enjeux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle. Et à partir de là, le pilotage dans le cadre des CREFOP et des PRITH va être piloté pendant les cinq ans, et on va avoir cette déclinaison de la mobilisation des outils opérationnels de mise en oeuvre, et donc, là, le PRITH a tout son rôle, mais la convention de coordination des opérateurs du SPE par exemple vont avoir tout leur rôle. On décline ensuite en sécurisant dispositif par dispositif, opérateur du service public de l'emploi ou de l'orientation, service public régional de la formation professionnelle, que chacun prenne sa part du travail pour atteindre nos objectifs. Donc, dans le pilotage de ces conventions opérationnelles, où chacun va contribuer, en termes de financements, de mise en oeuvre, d'opérations à monter, de priorisation, de mobilisation des contrats aidés, on va opérationnaliser, mettre en oeuvre ces objectifs partagés. Donc, vous voyez bien que, sur le champ de l'insertion des travailleurs handicapés, il est incontournable que les CPRDFOP et les stratégies régionales aient un volet insertion des travailleurs handicapés, qui ensuite sera décliné en PRITH, et le dialogue, avec les outils de droit commun, c'est là que tout se joue. Et quelle nature de formation professionnelle dans le service public régional nous devons mettre en oeuvre sur notre territoire, eu égard au profil de ; quelle contribution de Pôle Emploi, de l'AGEFIPH ? Tout ça, c'est à ce moment-là que ça va se décliner et s'opérationnaliser, et parce que les choses sont mieux emboîtées, le pilotage stratégique du CREFOP, de la commission emploi, handicap des CREFOP, va pouvoir gagner en cohérence, en visibilité et pouvoir s'installer dans le pilotage global des dispositifs de droit commun, je l'espère, de façon naturelle.

Jean-Louis Le Corvoisier

J'espère que tout le monde prendra sa part. Joëlle Barat, un point d'actualité : il y a la réforme territoriale, elle interroge quand même ? Les périmètres seront différents, mais les instances subsisteront. Quelle est la vision de l'Arf à ce sujet ?

Joëlle Barat

C'est vrai que les périmètres vont changer. La vision de l'Arf : lorsque vous nous avez sollicités pour cette journée de travail, nous avons interrogé les différentes régions. Je ne dis pas qu'elles ont toutes répondu, mais en tout cas, celles qui l'ont fait, il y en a quand même quelques-unes, ont toutes dit l'importance qu'elles attachaient aux PRITH et à leur articulation avec le CREFOP et les commissions. J'en étais personnellement pleinement convaincue.

Après, il y a aussi le cadre de la loi, il y a des choses qui s'imposent, je ne vais pas répéter tout ce qui a été dit ce matin, mais le PRITH est vraiment inscrit dans le paysage.

En tout cas, ce qui ressortait aussi de ces retours, c'est qu'effectivement, il y a toujours la question, ça a été largement évoqué, entre autres par vous, Monsieur, de la spécificité et du droit commun.

Et ce que je voudrais dire c'est peut-être un message à faire passer pour l'ensemble des régions de France, puisque de nouveaux exécutifs et de nouvelles assemblées se mettront en place, par expérience, je peux dire qu'il faut absolument que tous les conseils régionaux soient bien conscients qu'ils doivent identifier la question du handicap comme une question fondamentale. C'est comme toutes les questions transversales, qui doivent se travailler en transversalité. L'identifier, c'est un petit peu comme, à l'intérieur des CREFOP, qui ont mis en place des commissions soit discrimination ou handicap, mais en tout cas un peu spécialisées sur ces questions transversales, et les conseils régionaux, à mon sens, doivent faire la même chose, par exemple, identifier une personne en charge de ces questions-là, en tout cas la question du handicap, pour mieux travailler avec tous les partenaires.

On l'a bien vu en Champagne-Ardenne, il y en a d'autres. Le fait d'identifier un VP en charge de ces questions-là est important.

Je pense que c'est un message fort à faire passer aussi aux nouvelles assemblées.

Jean-Louis Le Corvoisier

Vous parliez de spécificité. Pour vous, il est important de garder cette spécificité ?

Joëlle Barat

Oui. Comme vous le disiez, c'est : comment injecter les spécificités dans le droit commun ? C'est plutôt : comment le droit commun va se dire que, certes, tout le monde doit y avoir accès, mais avec forcément des dispositifs particuliers puisque chacun est particulier ? Donc, il faut garder à l'esprit toujours une spécificité, et le PRITH est un excellent outil pour continuer sur cette voie-là.

Jean-Louis Le Corvoisier

En quoi est-il un excellent outil pour vous ?

Joëlle Barat

Parce qu'il a, et ça a été aussi fortement dit, parce que c'est un vrai outil de coordination, de mise en place concrète d'actions, etc. Ça, c'est essentiel. Déjà, apprendre à se connaître. Lorsque le CREFOP a été mis en place en Champagne-Ardenne, la commission Insertion, qui traite ces questions-là, le premier travail, ça a été de lui présenter le PRITH, le travail qui avait été fait, et les CRP (centres de réadaptation professionnelle). Et on s'est rendu compte, dans cette commission, que, finalement, beaucoup de partenaires qui étaient là autour de la table ne connaissaient pas le PRITH, ne connaissaient pas les CRP. Ça pose question. Mais en tout cas, du coup, ça nous semble essentiel de les faire connaître.

Jean-Louis Le Corvoisier

Et sur l'articulation PRITH/CREFOP ?

Joëlle Barat

Je vous le dis, dans toutes les réponses... Certaines commissions ont vraiment maintenant intégré complètement les acteurs du PRITH au sein de la commission, d'autres non. Là aussi, c'est un message... Je suis peut-être un peu là pour ça... S'il y a un message à faire passer, c'est celui-là : avoir une vision très intégrative des PRITH à l'intérieur des CREFOP, voire des commissions «spécialisées» (handicap). Mais je pense qu'il faut laisser une place forte, peut-être se dire, mais c'est à chaque territoire sûrement d'innover sur ces questions, mais se dire que ça peut être des représentants du PRITH qui sont là à chaque commission, et pourquoi pas, d'ailleurs dans toutes les commissions ? Quand on identifie clairement une commission, j'ai quelques obsessions, comme ça, je me dis : comment injecter ça dans les autres commissions ? C'est toujours la question.

Du coup, ça voudrait peut-être dire : qu'il y ait des représentants du PRITH, peut-être, dans chaque commission, pas seulement dans la commission spécialisée, transversale, on va dire ça comme ça.

Jean-Louis Le Corvoisier

Ce n'est pas forcément très simple.

Joëlle Barat

Non, mais je pense que c'est une des clés de la réussite des ces enjeux qui sont devant nous. Je pense que cette loi sur la formation professionnelle de mars 2014 est une vraie chance pour les personnes en situation de handicap, à condition que tous les outils soient à la fois très pertinents et intègrent effectivement toutes ces données-là, et, vraiment, fassent une large place aux acteurs qui tournent autour des questions de handicap, dans toutes les commissions. J'en suis persuadée.

Jean-Louis Le Corvoisier

Il faut veiller aussi à ne pas avoir des fonctionnements parallèles ?

Joëlle Barat

Voilà. On est là pour parler du handicap aujourd'hui, mais il y a d'autres questions qui relèvent de cette dynamique.

Jean-Louis Le Corvoisier

Y a-t-il une volonté politique forte qui s'affirme dans les régions ? Toutes les régions n'ont pas répondu, vous nous disiez. Est-ce que l'Arf se mobilise sur ces questions-là ?

Joëlle Barat

Je ne vais pas avoir de langue de bois aujourd'hui. On sait que la question du handicap, c'est comme l'égalité hommes/femmes, ce n'est pas ce qu'il y a de plus «sexy», je suis un petit peu provocatrice... Et je pense que, dans le mois qui viennent, il faut mettre cette question-là aussi au cœur de la campagne, la question du handicap, de l'égalité, il faut la mettre au cœur de la campagne. J'ai parfois une façon particulière de dire les choses, je me dis toujours que si on l'aborde sur l'aspect économique, ça parle, parce que en général, l'économie, c'est sérieux, donc voilà.

Ce que je dis, c'est que si on se prive de femmes ou de personnes en situation de handicap, c'est de compétences dont on se prive. Ce n'est pas de handicap ou d'égalité, mais de compétences dont on se prive, et c'est quand même dommage que notre pays ne profite pas au maximum de toutes les compétences et de toutes les capacités de chacun d'entre nous.

J'ai tendance à aborder cette question-là par ce biais pour mieux m'infiltrer et faire que ça soit entendu.

Jean-Louis Le Corvoisier

On sait tous les effets bénéfiques de la présence de personnes en situation de handicap pour l'ensemble des services, pour leurs collègues.

Joëlle Barat

Bien sûr. On le voit, chaque fois que des entreprises embauchent des personnes en situation de handicap, les retours qu'on a après, c'est : on aurait dû le faire plus tôt, ça améliore la vie de tout le monde. Ce n'est pas seulement la vie de la personne en situation de handicap qu'on améliore mais celle de tous ceux qui sont autour, de la société en général, le bien-être de tous.

Jean-Louis Le Corvoisier

Revenons à nos DIRECCTE, d'abord la DIRECCTE Limousin avec Jean-Luc Holubeik. Comment ça s'est passé, vous avez intégré le handicap ?

Jean-Luc Holubeik

Tout à fait. Aussi bien pour le SPER stratégique, qui est la nouvelle mouture, que le CREFOP, le fait d'avoir un PRITH ancien, ça nous a permis d'avoir un paquet d'outils que nous avons pu intégrer et utiliser notamment lors de la mise en place de la stratégie régionale pour l'emploi. Les bilans ont été utilisés, et, dans les actions, le handicap a été pris en compte.

Comment ça s'est passé au niveau du SPER et du CREFOP ? Cette stratégie a été présentée au niveau du SPER et du CREFOP, et nous avons présenté le projet de convention régionale à ces derniers, qui ont validé ces documents. Le PRITH fait partie intégrante du CREFOP. C'est d'autant plus vrai que, le fait que la commission est élargie, quasiment tout le monde est représentant du PRITH, tous les membres du CREFOP le sont. Au sein du CREFOP n'a pas été évoquée la question d'une commission spécialisée, car il était considéré que le PRITH était porteur de ces dispositifs.

Une caractéristique un peu de la région Limousin, c'est qu'elle est petite, et un des avantages, c'est que tout le monde se connaît. On ne va pas créer de nombreuses commissions. Le bureau du CREFOP, il a été souhaité qu'il décline des groupes de travail pour rester sur des choses pragmatiques permettant d'avancer, et ceux-ci peuvent évoluer au fil du temps, et il n'est pas impossible, selon l'évolution, et je m'avance peut-être un peu, car la région Limousin disparaîtra fin d'année, mais à ce moment-là, se poseront des questions : comment le territoire existant Limousin, notamment en termes des avancées sur le PRITH, va se retrouver dans la grande région ? Quelle sera la valeur de la parole des acteurs du Limousin par rapport à celle des acteurs de la grande

région ? C'est vrai pour le CREFOP, le SPER ? Le PRITH... L'Etat travaille sur ces réalisations.

Comment cela va-t-il se passer ? Est-ce que ce seront des agents à Poitiers ou à Limoge ? D'autant que dans ces deux villes, on a le même délégué AGEFIPH, donc on peut mettre en place des choses en commun.

Il faudra en parallèle à tout ça continuer à fonctionner. L'avantage d'avoir une coordination qui suive le PRITH, ça permettra dans un premier temps de continuer à travailler sur ce sujet, mais rapidement, on ne sait pas quelle sera l'équipe du nouveau conseil régional, on ne sait pas quelle sera l'équipe du préfet de région, donc, tout un jeu d'acteurs à créer, ne pas perdre de vue ce qui reste à créer, ne pas se reposer sur l'existant, en évitant, car quand on voit la grande région, on voit où est l'ogre, d'aller sur une pensée unique mais de s'appuyer sur les travaux de chacun pour avoir un collectif solide.

Jean-Louis Le Corvoisier

Un des axes, c'est aussi associer les organisations syndicales ?

Jean-Luc Holubeik

C'est vrai. C'est une nouveauté. On a toujours travaillé ce sujet avec les partenaires sociaux, mais au sein du CREFOP, c'est une nouvelle dimension qui est donnée. Un changement de mentalité certain, sur lequel on travaille, sur lequel on avance. Mais lorsque le nouveau CREFOP sera créé, quelle sera la représentation des territoires plus petits ? Quand on regarde le futur CREFOP, quand on regarde la représentation aussi bien patronale que salariée, il y aura des questions à se poser. Et la place du COPAREF, dans la future grande région, sera aussi très importante.

Jean-Louis Le Corvoisier

Vous souhaitez l'intégrer au sein du comité de territoire ? En tout cas, vous souhaitez l'associer pleinement ?

Jean-Luc Holubeik

Tout à fait.

Jean-Louis Le Corvoisier

L'idée, aussi, c'est de ne pas perdre, dans ces régions fusionnées, ce qui fonctionne aujourd'hui ?

Jean-Luc Holubeik

Absolument. Ce qui fonctionne à notre échelle peut ne pas fonctionner sur une échelle plus grande, donc, il y a une analyse à faire de ce qui existe, et si on peut étendre ce qui marche à un endroit et capitaliser sur les bilans positifs.

Alexandre Viscontini

C'était un choix politique assez fort en Ile-de-France de dire que l'ensemble du PRITH allait intégrer le CREFOP, ça s'est fait assez naturellement, dès le départ, avec la création d'une commission handicap à part entière. Deux effets sur la gouvernance. Le premier, c'est que quand on a réparti les présidents et vice-présidents, la DIRECCTE a pris la vice-présidence, et il y a eu la CGPME, qui modifie complètement les façons de travailler. On est en amont des réunions en train de travailler en lien avec la CGPME.

Jean-Louis Le Corvoisier

Qui représente l'ensemble...

Alexandre Viscontini

Tout à fait. Et le deuxième point, c'est qu'on a créé des commissions handicap, ce qui ne veut pas dire que tout ce qui concerne le handicap doit être traité en son sein, donc on a un travail avec les autres commissions, notamment la commission apprentissage, on a un groupe de travail commun. Au-delà de la gouvernance, j'aimerais bien souligner qu'il y a un vrai enjeu, c'est de donner du contenu et du sens aux travaux de ces commissions. Pour ça, on a deux enjeux, deux perspectives qui sont assez fortes, c'est d'abord comment on travaille avec les territoires, parce que c'est sur les territoires que ça se fait, et comment on fait participer les personnes elles-mêmes aux politiques qu'on mène, car c'est quand même en faveur de ces personnes qu'on travaille. Sur les territoires, on n'a pas souhaité recréer une gouvernance locale, on a plutôt essayé de lancer une dynamique, un des trois axes de notre plan d'action, c'est la mobilisation des acteurs sur le territoire. On a une action qui est mise à disposition d'outils pour les acteurs du territoire, on construit un focus territorial, on donne des données notamment aux SPEP pour essayer de mieux intégrer ces questions localement. Et deuxièmement, on se dit que ce n'est pas à la région de tout faire, et que beaucoup d'initiatives sont prises localement, et que le rôle de la région est peut-être de les valoriser et de mutualiser ce qui se passe sur les territoires. On a décidé cette année, normalement, on fait un séminaire de coordination des partenaires chaque année, là, on a décidé de faire un séminaire hors les murs, et à l'occasion de la semaine pour l'emploi des

personnes handicapées, de valoriser les initiatives territoriales qui contribuent au plan régional d'insertion des travailleurs handicapés. C'est sur l'enjeu territoire, qui est important. Et sur l'enjeu participation des personnes, on a une commission handicap qui dépasse largement les membres du CREFOP, il y a une commission handicap qui associe l'AGEFIPH, le FIPHFP, les acteurs de l'IAE aussi... Et on réfléchit à la façon d'associer au mieux les représentants d'associations de personnes handicapées, aux travaux du PRITH d'une part, et on souhaiterait aussi que les personnes elles-mêmes, puissent participer, ne pas faire que pour les personnes, mais de faire avec les personnes, qu'elles puissent participer aux travaux du PRITH, donc dans le cadre de notre renouvellement, on prévoit notamment plusieurs actions, il y a un événement de communication un peu plus grand public, qui associe les personnes elles-mêmes, on se dit que ça peut prendre la forme de focus groupe avec l'idée d'avoir des personnes qui réagissent sur certaines des politiques, on a envie aussi de lancer une enquête de satisfaction sur la politique du PRITH vis-à-vis des personnes. Et on se dit qu'on peut peut-être réfléchir à un collège des personnes handicapées qui soit adossé à la commission handicap, comme ça se fait notamment dans le domaine de la lutte contre l'exclusion.

Jean-Louis Le Corvoisier

La communication devient aussi un enjeu important.

Alexandre Viscontini

Oui, c'est un enjeu fort de notre PRITH pour les années à venir, car on considère que... Je trouve que c'est la maturité de la coordination des acteurs d'aller vers ce... On a un enjeu fort, des actions entre acteurs institutionnels, mais allons plus loin, allons travailler avec les personnes elles-mêmes, pour lesquelles les actions sont destinées.

Jean-Louis Le Corvoisier

Claude Gorge, quelles sont les pistes de perspectives de pilotage des PRITH au sein des grandes régions fusionnées ?

Claude Gorge

Bonjour à tous, je voudrais réagir par rapport à ce qui a été dit sur la participation des personnes à l'élaboration des politiques publiques. Au Pôle emploi, on a un comité régional de liaison de chômeurs, qui se traduit au niveau local par des comités départementaux locaux, et on a pris l'habitude de faire participer les représentants syndicaux salariés et les associations qui représentent

les demandeurs d'emploi. Et pour nous, c'est très important, on vient de mettre en place le plan stratégique pour l'emploi 2020, et on a soumis toutes les évolutions au niveau national, et chaque association ou organisation syndicale fait travailler ces comités locaux et nous fait des propositions au niveau national. C'est quelque chose pour nous qui a été très fort, on a mis en place des services numériques, qu'on a testés auprès d'eux, on a vérifié l'intérêt, on a testé une nouvelle offre de service, on a travaillé avec eux sur les courriers, on en a modifié 400 déjà. Quand on a mis en place la convention d'assurance chômage, on a fait travailler toutes les notices d'information avec ces personnes, et en même temps, on a mis en place des focus groupe d'une manière régulière auprès de demandeurs d'emploi. Et je peux vous dire que ça amène à bouger des représentations qu'on peut avoir sur des champs politiques, ou des axes opérationnels, et c'est un énorme facteur de changement au niveau des institutions. Donc vraiment, j'invite à le faire. Et le troisième point, c'est que dans notre convention tripartite signée avec l'Etat et l'Unedic, on a deux indicateurs, d'abord le retour à l'emploi, et ensuite le taux de satisfaction des demandeurs d'emploi accompagnés, et le taux de satisfaction des entreprises. C'est vraiment très important, car on a mis en place une déclinaison de ces enquêtes qui à un moment donné étaient au niveau national, ce qui permet à nos managers de réajuster et de réorienter. Et on va faire, dans l'accord qu'on a signé avec les Cap emploi, on a organisé aussi une enquête de satisfaction auprès des personnes qui vont être suivies par les Cap emploi sur l'accompagnement qui est fait, et même chose avec les conseillers Pôle emploi. C'est une évolution très forte, et qui fait bouger les choses. C'est compliqué, il y a peu de dispositions aujourd'hui pour organiser cette participation, ne serait-ce que financer les frais de déplacement, organiser ce travail, etc., c'est pour ça que Pôle emploi avait fait le choix d'un comité national de liaison avec des associations représentant les demandeurs d'emploi, et on travaille en focus groupe.

Je reviens aux PRITH. Aujourd'hui, Pôle emploi, avec les Cap emploi, notre partenaire sur le champ du handicap, on est très impliqué dans les PRITH partout sur le diagnostic et les différents axes qu'on a vus tout à l'heure. Pour nous, c'est très important d'avoir au niveau régional une politique claire, définie, transparente, lisible pour tous, et on aimerait qu'elle soit lisible et pour les entreprises et pour les demandeurs d'emploi. Il faut qu'on reste très pragmatique. Ça a été dit tout à l'heure, la politique d'insertion des personnes handicapées est aujourd'hui un peu complexe. Pourquoi ? Parce qu'on a beaucoup d'acteurs, beaucoup d'accords, soit en bilatéral, ou multilatéraux, tout simplement parce que c'est une politique qui est au croisement de la politique de santé, de la politique de l'emploi, de l'orientation, de la formation, et je pourrais en rajouter d'autres. Donc pour qu'on soit efficaces ensemble, il nous faut utiliser les expertises de chacun des acteurs, et qu'on arrive à réunir et à travailler ensemble en complémentarité.

Jean-Louis Le Corvoisier

Qui va faire quoi ?

Claude Gorge

C'est ça qui est défini dans les différents accords, et dans le cadre du PRITH, je crois que l'essentiel, c'est qu'on ait une ligne avec les complémentarités, et il ne faut pas qu'il y ait d'interstice. Pour moi, le mérite des PRITH, en sus des accords, il faut qu'on regarde ce qui est en manque sur certains territoires, et il faut vraiment des actions spécifiques, des vraies ambitions régionales, avec des axes, et je trouve que c'est là qu'il aura de l'intérêt. Moi, si j'ai des suggestions à faire, car ce sera organisé par les régions, etc., mais il faut qu'il y ait un vrai portage politique, c'est clair, que ce soit des axes stratégiques, que ce ne soit pas une liste d'action à la Prévert. Il faut des axes stratégiques, avec des engagements, et à partir de là, on peut les décliner, on doit avoir un travail, le diagnostic doit éclairer les travaux des commissions (insertion ou autres), c'est un travail fort de partager ce diagnostic qui permet de connaître aussi les offres de service de tous les acteurs. Je pense qu'il faudrait qu'on évite les redondances entre les commissions et les travaux des commissions. Je suis vraiment sur l'idée d'une approche en transversalité du handicap dans toutes les politiques. Je rejoins, c'est la même approche que l'égalité professionnelle femme/homme, et on voit qu'on met la question de l'égalité professionnelle femme/homme dans toutes les conventions aujourd'hui, tout à l'heure, on a parlé de l'IAE, mais on a développé des actions, eh bien pour le handicap, il faudrait qu'on ait un article à mettre de manière systématique. Je pense qu'il faut qu'on aille plus loin que l'évaluation de ces politiques régionales, elles permettent aussi d'éclairer les décisions des commissions du CREFOP, et ça me paraît important.

Jean-Louis Le Corvoisier

Pour permettre une bonne coordination, mutualiser les outils, apporter de la cohérence, il faut dépasser ces multiples conventions, vous avez des attentes plus précises ?

Claude Gorge

Oui, je pense que la première chose, la position de Pôle emploi, c'est d'abord la territorialisation. Les personnes qui effectivement sont en recherche d'emploi, notamment quand elles sont reconnues travailleurs handicapés, la situation est toujours difficile, donc première chose : être au plus près du territoire et prendre en compte les besoins, les spécificités, c'est important, on ne peut pas avancer autrement.

Jean-Louis Le Corvoisier

C'est à quel échelon territorial ?

Claude Gorge

On a signé un nouvel accord avec AGEFIPH, Etat, Cap emploi, et Pôle emploi, et on crée un projet local de coopération avec Cap emploi et Pôle emploi pour définir ensemble nos interventions, qui sont basées sur les complémentarités d'expertise entre les deux acteurs, car Pôle emploi délègue au Cap emploi le suivi de 77 000 demandeurs d'emplois par an, donc comment se répartit-on ces publics, comment travaille-t-on ensemble, etc. ?

Jean-Louis Le Corvoisier

Et qui pilote, qui anime ?

Claude Gorge

Il y a un pilotage associé à ces projets locaux. C'est important, ça doit rester. Ce sont des aspects un peu opérationnels, donc comment on est efficaces ensemble, c'est important. Deuxième chose : la personnalisation. On le sait, tous les jours, pour chaque personne, on doit trouver des solutions adaptées. C'est essentiel. Solliciter des partenaires, ce n'est pas pour rien qu'il y a des commissions, des points partagés, que peut-on faire pour cette personne... ? Il faut qu'on trouve ensemble des solutions. On a recruté 1800 jeunes en service civique avec pour mission d'aider les personnes handicapées qui auront eu un entretien avec leur conseiller, les aider dans la mise en oeuvre de leur démarche, pour aller voir un employeur, organiser une immersion, suivre une prestation, être un peu en appui logistique auprès de ces personnes et de les aider à utiliser les services en ligne.

Jean-Louis Le Corvoisier

C'est un enjeu majeur qui se joue, pour en revenir aux PRITH ?

Claude Gorge

Est-ce qu'on va jusqu'au niveau départemental, infra territorial, en tout cas, le niveau régional décidera, mais je pense que si on a des ambitions régionales spécifiques, ça aura du sens de les décliner à un niveau départemental. Mais si le PRITH n'est qu'un agrégat des différents accords et des actions des différents acteurs, ça a moins d'intérêt. Mais la preuve, dans certains départements, il est resté, il a sans doute du sens, je n'ai pas de retour sur l'évaluation de ces

PDITH, est-ce qu'on est plus efficace... Je crois qu'il faut qu'on se fixe des objectifs clairs : est-ce que c'est le retour à l'emploi ? Parce qu'on embrasse très large. L'accès à la formation, le placement après la formation... Je pense que les CREFOP le feront, et surtout le fait d'avoir les partenaires sociaux. Parce qu'on est habitué chez Pôle emploi, et c'est vraiment un plus...

Jean-Louis Le Corvoisier

On entend bien.

Claude Gorge

Il faut aussi travailler avec eux, leur donner les conditions optimum pour porter une décision...

Jean-Louis Le Corvoisier

Ils seront présents dans la dernière table ronde de la journée.

Le temps est venu de vous donner la parole. Naturellement, Lahouari Merabti et Guillaume L'Huillier sont dans la salle et peuvent répondre à des questions. Merci de bien vouloir vous présenter.

Gérard Lefranc, DRH au Corporate de Thales.

J'ai bien écouté vos propos, et je pense que ce qui est important, c'est que vous donniez une visibilité pour les entreprises à ce PRITH. Car il fixe un cadre pour les politiques territoriales des entreprises, dans lequel elles ne demandent qu'à s'inscrire. On a besoin de cadre pour pouvoir faire une politique handicap et mettre en place les axes stratégiques qu'on a définis. Une fois qu'on a dit ça, à l'heure où on revoit les accords d'entreprises et où on veut les multiplier par trois, je pense que dans les axes, il faudrait un axe relatif au plan d'insertion régional des travailleurs handicapés, et demander aux entreprises qu'elles s'inscrivent dans ce cadre. Je pense que c'est une bonne façon de faire venir ces entreprises dans ces plans régionaux. Un deuxième point, je rejoins ce que disait Alexandre Viscontini sur des actions très concrètes menées dans le PRITH Ile-de-France. A partir du moment où on demande à des entreprises de travailler sur des actions très précises d'accompagnement par exemple, des jeunes en situation de handicap dans le cadre de leur formation initiale et ensuite de viser l'insertion professionnelle, d'ailleurs, convention qui existe déjà dans six régions en France, que vous ne connaissez peut-être pas, mais il faudra qu'on en reparle, il faut que les entreprises puissent être associées à la gouvernance de ces actions. D'autant plus qu'on leur demande d'y ajouter du financement. Ce n'est pas la gouvernance du PRITH, mais à partir du moment où on définit des axes

stratégiques et des axes très pratiques d'intervention des entreprises, il faut qu'elles puissent être associées à la gouvernance. Voilà mes quelques recommandations. Ensuite, il y a un chantier sur lequel on peut travailler dans le cadre des plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés, et dans le 92, un essai va être fait, c'est l'accompagnement par les grands groupes des petites et moyennes entreprises sur leur politique d'emploi. Et là, on a aussi besoin qu'un cadre soit défini, et je pense que les PRITH sont un bon cadre de travail.

Jean-Louis Le Corvoisier

Merci, Claire Descreux, un commentaire sur ce qui vient de nous être dit par Gérard Lefranc ?

Claire Descreux

Je remercie les entreprises motivées par le sujet du handicap. Aujourd'hui, je pense qu'il y a un point effectivement... On a parlé un peu du sujet de la communication en général, je pense qu'il n'y en a pas assez en direction des entreprises, et même en direction peut-être du grand public. Donc je souscris à l'idée de visibiliser ce qui existe.

Il y a une représentation via les partenaires sociaux, après, je suis d'accord que ça n'épuise peut-être pas le sujet, mais j'imagine qu'action par action, évidemment, ou territoire par territoire, ce sont des choses qui ne vont pas forcément s'exclure dès lors que des choses vont impacter plus particulièrement telle ou telle entreprise. En tout cas merci pour ces propositions.

Isabelle Mérian

Bonjour, Isabelle Mérian, directrice de la FAGERH. Le réseau de la formation professionnelle oriente et qualifie chaque année 13 000 travailleurs handicapés. Le dispositif médico-social de reconversion professionnelle pour adulte handicapé.

Une question par rapport à la table ronde de ce matin, sur les politiques territoriales, car je ne l'ai pas beaucoup entendu. La loi de mars 2014 a donné compétence aux conseils régionaux sur l'accès à la qualification des travailleurs handicapés. Elle a également prévu que le dispositif de reconversion professionnelle, les CRP, les centres de préorientation, participent au service public régional de la formation professionnelle. Je suis désolée de rajouter une couche par rapport à ce qui s'est discuté ce matin, mais on a une expertise sur le sujet, et on pense que c'est un point important, et pour autant difficile, car il y a une grande méconnaissance entre les conseils régionaux qui connaissent très bien la formation professionnelle, et le dispositif médico-social, et la façon dont on travaille n'est pas exactement copie conforme à celle des organismes de

formation au plan juridique. On pense que c'est tout à fait important de travailler ensemble et de se connaître. On souhaite que ça puisse être le cas dans le cadre des PRITH ou des CREFOP, ça existe par endroits, comme en Ile-de-France, en Aquitaine, mais aujourd'hui, il y a 22 régions, demain il y en aura 13, on souhaite être systématiquement associés à l'ensemble des régions, d'abord parce que la loi le dit, et ensuite parce que, apporter notre expertise peut être utile. Le spécifique peut aussi apporter des choses au général. On souhaiterait qu'il y ait un message auprès des régions pour que cet aspect de la loi soit pris en considération.

Joëlle Barat

Oui, c'est une question qu'on aborde bien sûr. En Champagne-Ardenne, on a un seul CRP... Peu de CRP. On a présenté le CRP à la première commission insertion. Il faut aller plus loin, vous le faites en Ile-de-France. On est tout à fait conscients en plus que l'expertise que vous développez dans les CRP est importante et doit à mon sens sortir des CRP pour irriguer les organismes de formation traditionnels entre guillemets. Mais c'est une vraie question, il y a des travaux en cours sur cette question. Il faut aussi, et là, on est toujours un petit peu à l'articulation de jusqu'où on va pour quand même garder de la spécificité là où il en faut, mais faire que le milieu ordinaire s'en enrichisse, c'est une question fondamentale.

Alexandre Viscontini

Quelques minutes pour rappeler la situation en Ile-de-France, d'un point de vue politique, la FAGERH a été intégrée à la commission handicap du CREFOP, et d'autre part, d'un point de vue opérationnel, on a dans notre plan d'action un axe 2 sur le renforcement de la qualification et de l'accès à la formation avec une action pilotée par le conseil régional pour élaborer les priorités régionales notamment en vue du programme régional d'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées. Dans ce cadre, la FAGERH participe, l'ARS, on a un panel d'acteurs élargi qui contribue à cela et au fixement des orientations.

Claire Descreux

On a des groupes de travail au niveau national sur ces questions. Pour la loi du 5 mars, c'est un sujet auquel on était très attentif. Il y a le sujet que les régions connaissent les CRP, mais les régions nous avaient dit qu'elles voulaient aussi connaître les ARS, car il y a quelque chose quand même d'un peu particulier, c'est qu'il faut quand même essayer de mettre un petit peu en ligne la programmation ou la création de capacités ou de places ou de formations dans

les CRP. Il faut reconnaître que c'est une complexité supplémentaire, et il faut que ce noeud-là se fasse pour qu'en amont, la région n'arrive pas qu'en aval parce qu'elle rémunère les stagiaires, mais qu'elles puisse être associée au moment où se fait la création de place.

Catherine Logeais

Bonjour, Catherine Logeais, déléguée régionale AGEFIPH.

Vous avez parlé de l'articulation avec les instances et la réforme territoriale, comment envisagez-vous la délégation emploi ? La région Pays-de-la-Loire en a déjà fait la demande. Et les candidats qui ne sont pas aujourd'hui à l'œuvre, mais se sont aussi positionnés en faveur, comment vous imaginez ce passage dans le cadre du PRITH ? Car aujourd'hui, beaucoup d'acteurs, beaucoup d'institutionnels, au sein du CREFOP, mais c'est quand même l'Etat qui pilote, avec l'AGEFIPH qui a aussi un rôle moteur.

Claire Descreux

Votre question vient un petit peu tôt. On n'en est pas là. La loi a prévu une possibilité de délégation de compétences de l'Etat à la région, à la demande de la région en matière de coordination des acteurs, hors Pôle emploi.

Première chose, actuellement... Enfin, pour l'instant, la région Pays-de-la-Loire s'est portée candidate, c'est la seule à ce jour, et nous, on a tenté de dire : il va y avoir du mouvement en fin d'année, des élections, la réorganisation régionale, donc pour nous, déjà, il faut peut-être attendre que ce paysage-là se clarifie pour commencer à travailler. On va y travailler au niveau national avec les acteurs concernés. Aujourd'hui, je peux faire une réponse juste juridique, on n'en est pas encore à dire comment ça va se passer, quid du PRITH, et je ne pense pas d'ailleurs qu'on ira dans un modèle unique, car ce n'est pas un transfert de compétence, c'est quelque chose qui est négocié région par région. On peut avoir des délégations de compétences à géométrie variable qui ne portent pas sur le même périmètre, c'est difficile de donner une règle. Le PRITH est embarqué là-dedans... On n'en est pas à ce stade.

Agnès Duguet

Bonjour, Agnès Duguet, représentante de la FSU, vice-présidente du FIPHFP. J'accompagne sur le terrain des personnes en situation de handicap mental qui cherchent du travail, et je siége dans une CDA depuis plusieurs années. Je voulais témoigner ce matin de l'énorme fossé qu'il y a entre les discours qu'on a entendus pour l'accès aux dispositifs de droit commun et sur le terrain les personnes en situation de handicap mental. Aujourd'hui, une personne en situation de handicap mental titulaire d'un CAP, d'un BEP, mais qui a besoin

d'une aide humaine, on leur dit : vous n'êtes pas autonome, et aussi bien les Cap emploi que les prestataires qui les suivent veulent absolument les orienter en ESAT. Donc je pense qu'il y a une réflexion à avoir sur ce sujet.

Juste parce que la représentante de Pôle emploi en a parlé, d'être au plus près du terrain. Aujourd'hui, une personne handicapée qui veut un rendez-vous et se rend dans une agence Pôle emploi, on lui dit : ce n'est pas possible, vous prenez rendez-vous par téléphone. Or, pour des personnes qui ont des difficultés pour s'exprimer, en situation de handicap mental, ce n'est pas possible.

Jean-Louis Le Corvoisier

Merci, une dernière question.

Frédéric Verbeck

Bonjour, Frédéric Verbeck. Quelle est la place des MDPH dans ces dispositifs, CREFOP ou PRITH ? Les MDPH sont quand même des acteurs essentiels dans le dispositif.

Claire Descreux

Elles sont membres de la gouvernance du PRITH depuis l'origine, signataires de l'accord cadre, et elles ont intégré la commission handicap du CREFOP. Elles participent au groupe de travail opérationnel, et elles sont dans certains cas, voire assez souvent, à l'origine de signalement permettant de faire évoluer des situations. Je pense au groupe de travail qu'on a mis en place sur transition milieu protégé, milieu ordinaire, ça a été à la suite d'une MDPH qui a soulevé cette question.

Pour nous, les MDPH et le FIPHP font partie du CREFOP, et font partie de la convention, ce sont les acteurs du terrain.

Claude Gorges

Madame disait : c'est difficile d'avoir un rendez-vous. C'est vraiment un problème dans cette agence, parce que normalement, toute personne peut avoir un rendez-vous avec son conseiller, donc je veux bien que vous me donniez les coordonnées de cette agence et qu'on règle ça.

Jean-Louis Le Corvoisier

Merci à tous nos intervenants, je vous invite à rejoindre la salle.

Table ronde « Le développement de l'accès à la formation professionnelle »

Jean-Louis Le Corvoisier

Nous allons passer à la deuxième table ronde, j'invite les participants à me rejoindre sur le plateau : Patrick Larible, Michel Ferreira-Maia, Sandrine Veron, Alain Druelles, Christelle Pean et Jean-Louis Garcia.

Nous allons parler de la formation professionnelle des personnes en situation de handicap. Nous abordons la première table ronde consacrée aux outils et au partenariat. Quel accès à la formation de ces personnes, c'est un enjeu extrêmement important, avec les réorganisations en cours, comment cela impacte le pilotage des politiques régionales, et nous parlerons des nouveaux outils pour constituer des leviers, développer des parcours au profit des personnes en situation de handicap. Nous avons un peu de mouvement dans la salle, je vais vous demander de le faire dans un plus grand silence... Merci de bien vouloir prendre place.

Je vais vous présenter nos intervenants. Je vais vous demandez de lever la main au fur et à mesure.

Michel Ferreira-Maia, chef de la mission des politiques de formation et de la qualification, Alain Druelles, comité paritaire inter professionnel national pour l'emploi et la formation. Jean-Louis Garcia, président de l'association pour adultes et jeunes handicapés, Patrick Larible, vice-président délégué au handicap, Sandrine Veron, chargée de mission handicap emploi formation, et Christelle Pean déléguée régionale de l'AGEFIPH Centre-Val de Loire.

Jean-Louis Garcia, je compte sur vous pour nous parler de manière très claire.

Jean-Louis Garcia

Merci d'avoir invité le monde associatif et les représentants des personnes en situation de handicap. J'ai écouté avec grande attention tout ce qui a été dit depuis ce matin, et puis, mais ça rejoint une des dernières interventions, aujourd'hui, dans notre pays, quand on est en situation de handicap, on est deux fois plus chômeur que les autres. C'est incontestable et incontesté. Quand on bénéficie dans notre pays de l'AAH, on est quasiment 200 euros en dessous du seuil de pauvreté. C'est une réalité. On peut imaginer que tout ce qui a été présenté, qui est hyper intéressant, très utile, ça ne règle pas aujourd'hui la vie des personnes en situation de handicap. Et quand une organisation comme celle au nom de laquelle je parle milite pour une société inclusive, aujourd'hui, on est dans une société qui exclut, qui met à part, et une société qui met en dehors du monde ordinaire tous ceux qui sont handicapés et vivent au quotidien avec leur situation de handicap. Tout ce qui s'organise est extrêmement utile, mais il faut se rendre compte qu'au moment, et je le comprends, où on dit : attention, la loi Notre va se mettre en place et réorganiser les choses, donc il faut regarder... Et

dans le monde associatif, on fait pareil, mais en même temps, les personnes en situation de handicap vivent le handicap et l'exclusion, et elles, elles n'attendent pas, si, depuis des dizaines d'années.

Jean-Louis Le Corvoisier

Il y a des attentes aussi de la part des employeurs, notamment privés, qui disent qu'ils ne trouvent pas les personnes avec les formations requises.

Jean-Louis Garcia

C'est aussi une réalité. Nous avons des personnes en situation de handicap à accompagner vers le travail, vers la citoyenneté, et en même temps, des employeurs ont des emplois vacants et disent : il n'y a pas adéquation entre la personne qui vient, son bagage, ses compétences, ses potentiels, et ce que nous attendons. C'est aussi une réalité. Donc on se rend bien compte que le levier formation est un levier majeur pour arriver à une meilleure place. Ce n'est pas une charité que nous attendons, c'est le droit. Ce sont des citoyens comme tous les autres, et ils doivent avoir leur place dans le monde du travail comme à l'école, dans le sport, dans toutes les activités de la vie quotidienne. On a travaillé sur l'aspect formation, mais aussi dans la globalité. Dire à quelqu'un : tu as les potentiels, voilà la formation que l'on va t'offrir, mais si on ne lui donne pas les moyens de régler le problème du trajet, pour se rendre au centre de formation, pas uniquement le trajet physique, la formation qui est offerte, elle sera battue en brèche par la difficulté d'accès de la personne à ce lieu. Ça peut être le trajet du domicile à la structure de formation, mais aussi l'accessibilité de la formation, c'est-à-dire être capable, par rapport à tous les types de handicap d'avoir une formation accessible.

Jean-Louis Le Corvoisier

Et tout cela a un coût. Il faut pouvoir investir.

Jean-Louis Garcia

Oui, mais une charge financière, ça peut être un investissement. Quand on met à côté, je disais le niveau de l'Allocation adulte handicapé, mais c'est la solidarité nationale, c'est l'impôt, c'est l'ensemble des concitoyens qui y contribuent, mais quand on met la personne en situation de handicap qui a des potentiels, qui peut travailler, quand on la met à côté, elle ne contribue pas à la richesse du pays, et au contraire, elle va chercher la solidarité nationale, ce qui est bien justifié. Ce qui veut dire que ceux qui imaginent que c'est plus facile de mettre à côté et de

refiler quelques euros à la fin du mois à la personne, ils ont une vision à courte vue, même s'ils ont des formations de très haut niveau.

Jean-Louis Le Corvoisier

Pour revenir à la formation, il y a donc un levier majeur à ce sujet, et il y a aussi la question du maintien dans l'emploi.

Jean-Louis Garcia

On a des exemples ravageurs de personnes qui travaillent, pour lesquelles on a adapté le poste de travail, qui rendent l'effort et ce qu'attend la société, l'employeur, de leur part. Et puis un jour, parce que les choses évoluent, on va changer le progiciel avec lequel la personne travaille, et puis on a oublié l'accessibilité du progiciel. C'est arrivé il y a peu de temps dans la fonction publique. Et on se retrouve avec des non-voyants qui arrivaient à travailler de façon tout à fait ordinaire, et qui se retrouvent du jour au lendemain complètement exclus. Il y a deux solutions, soit on se dit : on s'est planté et il faut rendre le progiciel accessible. Et puis il y a la solution, qui a été choisie, la solution facile d'exclusion et de mise en retraite pour invalidité puisque c'était des fonctionnaires. Et on se rend compte à quel point, j'insiste là-dessus parce qu'on pourrait montrer tout ce qui avance, et il y a des choses qui avancent, mais il ne faut pas oublier non plus à quel point la société, l'ensemble du collectif national peut être maltraitant par rapport à des personnes qui sont prêtes à apporter leur contribution. Et on sait tous, monde de l'entreprise, monde associatif, et les trois grandes fonctions publiques, qu'une personne en situation de handicap qui arrive après des combats durs à obtenir un emploi pérenne, elle est hautement productive pour l'entreprise qui l'embauche. Quand on discute avec les PME, avec les grands groupes, avec les fonctions publiques, les trois disent : effectivement, celui qui est arrivé, ou celle qui est arrivée à trouver sa place dans la société à travers le travail, ça renverse tout un tas de préjugés, de vieilles croyances qui font que c'est une perte de chance pour la personne, pour la société, que de les laisser à côté et de ne pas leur faciliter l'accès à l'emploi.

Jean-Louis Le Corvoisier

Il y a la question de la passerelle entre milieu protégé et milieu ordinaire.

Jean-Louis Garcia

On a travaillé ensemble, et travaillé les accompagnements. Quand une personne est dans un ESAT, et qu'elle a tous les moyens pour aller dans le monde ordinaire, si elle en a envie, on a tout intérêt à faciliter ce trajet. Donc c'est aussi

accompagner l'entreprise d'accueil et accompagner la personne. Il peut y avoir des difficultés, et il faut que la personne ait un référent à qui s'adresser le jour où c'est difficile. Et il faut aussi permettre le retour si jamais il y a une difficulté, parce que, une difficulté peut arriver. La loi de 2005 a inscrit dans la loi le handicap psychique. Ce n'est pas une vie linéaire. Quelqu'un qui est dans le cadre du handicap psychique, elle a tous les potentiels intellectuels, puis un jour, elle peut avoir une décompensation, une grande souffrance, et le travail passe à un second plan.

Jean-Louis Le Corvoisier

Vous êtes dans une attente de volonté politique forte, et c'est au sens très large du terme.

Jean-Louis Garcia

Oui, je pense d'abord qu'il y a une volonté politique forte des pouvoirs publics, je pense que l'Etat, le gouvernement, quel qu'il soit, doit affirmer hautement qu'un homme ou une femme en situation de handicap, ce sont d'abord des hommes et des femmes en situation de handicap et donc des travailleurs quand ils ont l'âge de travailler. Il faut aussi que les petites entreprises, qui ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi, les moyennes entreprises soumises à l'obligation d'emploi, les grands groupes, doivent aussi avoir une volonté politique au sens d'organisation de la cité.

Jean-Louis Le Corvoisier

Les syndicats aussi ?

Jean-Louis Garcia

Les organisations syndicales. Il faut intégrer le fait qu'un homme ou une femme en situation de handicap ne prend la place de personne.
Et le monde associatif doit aussi avoir cette volonté de pousser chacun au maximum de ses potentiels.

Jean-Louis Le Corvoisier

Un changement de regard est vraiment nécessaire, et à tous niveaux. Quelles perspectives par rapport aux nouveaux outils de la loi de 2014, nous allons l'aborder avec Michel Ferreira-Maia.

Sur ces perspectives, par rapport aux nouveaux outils, que pouvez-vous nous en dire ?

Michel Ferreira-Maia

De manière très concrète, et Alain complètera sur les aspects partenaires sociaux, il y a au moins deux dispositifs sur lesquels on essaie de faire entrer la problématique du handicap dans le droit commun, pour que ce soit une véritable politique interventionniste, c'est au moins le service public de la formation, avec le programme régional d'accès à la formation des personnes handicapées. S'il y a une institution pilote de la formation professionnelle, c'est bien les conseils régionaux. L'idée du morcèlement qu'on pouvait connaître et des multi-intervenants sur le sujet était sans doute un préjudice au final. Ce pilotage se fait aussi avec une gouvernance particulière, la première table ronde en a parlé, cette gouvernance doit être la plus large possible pour que les diagnostics qui vont s'adosser à ces programmes régionaux soient évidemment les plus efficaces et prennent en considération toutes les conditions de réussite de ces personnes.

Deuxième outil, la formation professionnelle est un monde d'experts compliqué, quand on est à l'extérieur, ce n'est pas simple. On ne peut pas simplement dire : désormais, il y a des programmes de formation adaptés, et tout va bien se passer. Il faut offrir une offre de service à des personnes hors système de pouvoir y entrer. Il y a le conseil en évolution professionnelle, les partenaires sociaux l'ont souhaité dans le cadre des négociations. Le conseil en évolution professionnelle pour travailler sur les trajectoires professionnelle, l'insertion professionnelle, pour tout actif, toute personne, on peut parler là aussi de droit universel, et on n'a surtout pas voulu exclure les personnes, car les Cap emploi sont désignés comme étant un des opérateurs nationaux, en tant que chef de file de cette mission d'accompagnement des personnes handicapées vers des dispositifs d'insertion, de formation ou d'aide par le travail. Là, vous avez deux exemples relativement concrets où on essaie de mettre en place une mécanique sous responsabilité déterminée, il y a un pilote dans chacun des dispositifs, et une gouvernance qui se veut pluripartite, où tout le monde a sa place autour de la table pour définir des objectifs et des modalités pédagogiques. C'est le gros enjeu du programme régional. Ce n'est pas le tout d'avoir une offre, il y a eu des rapprochements entre l'AGEFIPH et les régions, avec de la subvention, etc., mais on sait que les organismes de formation doivent aussi faire un gros effort d'adaptation pour permettre l'accueil et pour permettre la réussite de ces personnes en formation, cela nécessite des aménagements de locaux, de l'ingénierie pédagogique et un accompagnement spécifique.

Alain Druelles

Pour répondre à votre question, je vais revenir un peu en arrière et faire le lien avec la table ronde précédente, pour vous dire comment, nous, on voit les évolutions de gouvernance et ce qu'on en attend. On a voulu resserrer la gouvernance autour de trois points complémentaires. D'abord, avoir un ou des

lieux où on a une vision globale des sujets, ne pas les saucissonner. Le pendant de ça, c'est qu'on soit, deuxième point, à l'identique de représentation au niveau national et territorial pour croiser toutes les informations, pouvoir rebondir, mailler tout ça. Et vous avez une relative, quand vous regardez les compositions des deux instances, vous avez une très grande proximité.

Troisième chose, ça renvoie aux partenaires sociaux, c'est qu'on a voulu, au niveau de la gouvernance des partenaires sociaux, on avait des instances de concertation. C'était inégal, et on avait du mal à porter une parole. On a voulu donner aux partenaires sociaux à travers les COPAREF et les COPANEF, leur donner un objet de pouvoir, de décision. Parce que si on veut être plus proche des personnes, il faut que dans nos propres instances, les gens qui y viennent aient l'impression de contribuer à quelque chose. Les salariés doivent y contribuer. Il y avait un enjeu en soi à leur donner du pouvoir au sein de la sphère paritaire, et au-delà. Vous nous entendrez toujours parler en correspondance, COPANEF-CNEFOP et COPAREF-CREFOP.

On remet en mouvement par les besoins, pas par les dispositifs. Tout le travail qui est fait, qui est récent, mais qui est très perfectible, c'est de revenir aux besoins des personnes, des entreprises, des territoires. Ce sont quelquefois des prismes un peu différents.

Ce travail-là, il est en cours, il est perfectible, il évolue. Nous, il nous semble qu'il y a des choses qui se sont faites, mais on est au début d'une histoire, avec des évolutions, au moins une série d'acteurs qui va changer du fait des élections et il va falloir, non pas tout refaire, mais réapprendre à travailler ensemble dans certains cas.

L'attente, ça revient au débat dialectique, mais ce qu'il faut voir, c'est que nous sommes des généralistes, nous, dans nos instances. Et ce qu'on a besoin de savoir, il faut nous accrocher tout de suite en disant : c'est quoi l'essentiel ? Qu'est-ce qu'on doit comprendre tout de suite ? Parce qu'en gros, vous acceptez d'aller dans le niveau de détail si vous avez compris l'essentiel, il ne faut pas commencer par le niveau de détail. Ne commençons pas par la complexité institutionnelle. Elle existe partout. Chaque monde a son vocabulaire, ses jeux d'acteurs et de pouvoir. C'est quoi les enjeux ? Revenons au sens, etc. Nous, on a besoin de comprendre vos enjeux. On le sent instinctivement, la volonté, elle est là, mais une fois qu'on l'a, on s'y prend comment ? Et c'est là où on doit gagner, c'est ce qu'on attend de vous, c'est cette lisibilité-là. Ce n'est pas que des axes stratégiques.

Quelquefois, le consensus donne une direction, mais il masque quelquefois une compréhension des enjeux.

Jean-Louis Le Corvoisier

Il faut une bonne lisibilité, que les choses soient très claires, Michel Ferreira-Maia, il faut aussi aller plus loin que le droit commun, ça a déjà été évoqué, mais c'est un enjeu essentiel.

Michel Ferreira-Maia

Ça rejoint le point que vient d'évoquer Alain, l'enjeu de l'essentiel. Dans la petite mécanique, le programme régional d'accès à la qualification, il doit reposer sur un diagnostic fait par le PRITH. On revient à une mécanique que vous maîtrisez tous mieux que moi, que doit-on mettre dans un PRITH, la loi dit qu'il doit y avoir un diagnostic qui permet d'atterrir sur un programme d'accès à la qualification et à la formation. Il y a là une cohérence complète, et le PRITH ne doit pas définir la totalité des actions de formation, mais il doit définir un certain nombre d'axes importants sur lesquels les acteurs et les financeurs vont pouvoir avoir un diagnostic qui va se consolider pour aboutir à un programme qui sera le mieux adapté sur les territoires.

Jean-Louis Le Corvoisier

Diagnostic et aussi suivi.

Michel Ferreira-Maia

Oui, on a beaucoup dit sur la loi du 5 mars qu'elle ne se mettait pas en place, il n'y avait qu'à voir les débats concernant la loi Notre, on entendait : qu'est-ce que c'est les CREFOP... Mais tout est en place, et tout est en train de se mettre en œuvre. Autre révolution, dès le départ, il y a un certain nombre d'indicateurs qui sont fixés. Là, c'est une méthodologie de la loi du 5 mars et de la concertation qu'il y a eu, vous prenez le cas du CEP, les indicateurs ont été fixés en parallèle, pour coller au plus proche des attendus de départ, pour avoir à un an ou un an et demi, une trajectoire de choses à redresser. Pareil pour l'accès à la qualification, qui doit prévoir des éléments de suivi. On n'est pas dans la logique de résultat, ce n'est pas l'intention, c'est de se dire : on est parti de tel postulat, ça se réalise ou pas, et dans le deuxième cas, ça nécessite quelques adaptations qui se retrouveront dans les outils de mise en œuvre.

Jean-Louis Le Corvoisier

C'est avoir une connaissance fine de la démographie des personnes en situation de handicap pour répondre au mieux.

Michel Ferreira-Maia

Je ne connais pas de programme de formation qui ne soit pas adossé sur des réalités au plus proche des besoins de main-d'oeuvre, de la demande sociale... Bien sûr, il faudrait sans doute faire plus, mais l'idée, c'est de reposer sur des éléments très factuels de mise en oeuvre concrète et opérationnelle. Les indicateurs sont là pour s'assurer que l'outil met à disposition un objectif plus politique qui se réalise ou pas.
Il faut une certaine plasticité du système pour réagir relativement vite.

Jean-Louis Le Corvoisier

Patrick Larible, pour vous, l'idée de base, c'est la prise en compte systématique des travailleurs handicapés dans les approches de droit commun ?

Patrick Larible

Peut-être deux choses en préambule. J'ai apprécié beaucoup l'intervention de M. Jean-Louis Garcia. Je crois que, en tant qu'élu local, régional, on ne doit pas oublier qu'on est élu de tous. Et qu'on a donc à répondre aux besoins de tous. Sur cette question-là, je crois qu'on a encore beaucoup, beaucoup, beaucoup de progrès à faire, parce que je suis élu depuis 2001, déjà, j'ai été élu local, je suis élu régional depuis 2004, je suis en charge du handicap, un des rares, parce que ça aussi, ma collègue Joëlle Barat le disait tout à l'heure, ce n'est pas encore un monde très impliqué dans les politiques régionales. On a l'impression qu'on ajoute ça parce qu'il faut traiter cette question. Mais si vous voulez, moi, je suis convaincu que la politique du handicap sur le plan national... On est en train payer des années d'erreurs de plusieurs années de comportements et de décisions politiques qui ont fait en sorte que le handicap passe à côté de la globale. Pour moi, ça commence par la petite enfance, l'école. Il y a la formation, ensuite, dans le milieu des lycées...

Jean-Louis Le Corvoisier

C'est bien pour ça qu'on parlait de parcours tout à l'heure.

Patrick Larible

Et aujourd'hui, on s'aperçoit, j'espère, qu'avec les évolutions constatées depuis un certain nombre d'années... Parce qu'il ne faut pas non plus avoir une vision trop négative des choses, mais être conscient des réalités et voir comment avancer vers un monde plus humain et respectueux des différences.

Jean-Louis Le Corvoisier

En se basant sur le droit commun et avec des dispositifs aussi spécifiques.

Patrick Larible

C'est le débat de tout à l'heure. Pour les régions, demain, c'est une politique de chef d'orchestre qu'il faut mettre en place. Il y a un ensemble d'acteurs, il faut voir avec ces différents acteurs, dans tous les domaines, car on parle de la formation, mais dans ce cas, on parle déplacements, on parle vie sociale, chez soi, comment on vit dans le logement, avec quels moyens financiers, vous l'avez abordé... Ce n'est pas seulement une problématique formation. Donc, les régions qui seront en charge de la mise en place de cette politique transversale globale doivent avoir cette démarche de transversalité et, pour moi... Je prends l'image de l'orchestre, c'est-à-dire un grand orchestre où il faut mettre autour de la table différentes musiques, et il faut, après, mettre ça en musique. Donc, dans le respect des spécificités des uns et des autres. Le problème qu'on a, et je pense que je rejoins aussi ce que disait M. Jean-Louis Garcia tout à l'heure, c'est qu'il y a quand même des urgences. Il y a des personnes qui attendent, depuis des années, lois après lois, dispositifs après dispositifs, qui se disent : qu'est-ce que ça fait pour ma vie ? Aujourd'hui, on constate des freins à certaines applications. J'en citerai deux de mémoire, comme ça.

Jean-Louis Le Corvoisier

Rapidement.

Patrick Larible

Rapidement. Si vous voulez, par exemple, on est dans des dispositifs qui ne prennent pas suffisamment en compte, à mon avis, les différents types de handicaps. C'est vrai que les personnes sourdes, les personnes handicapées psychiques, mentales, qui ont des capacités et qui peuvent intégrer une dynamique d'emploi, comment fait-on en sorte que les dispositifs qu'on met en place répondent à leurs besoins spécifiques ? Et il y a toutes les personnes qui ne peuvent travailler à temps plein et qui pourraient travailler à temps partiel, là-dessus, il y a un gros travail à faire. Je crois beaucoup...

Jean-Louis Le Corvoisier

Il y a des mutualisations possibles...

Patrick Larible

Je crois beaucoup à l'apprentissage, et je m'aperçois que, dans ma région, il y a encore des gens qui ne peuvent pas y accéder parce que les règles sont telles que ça ne correspond pas à leurs capacités. Il faut bien changer ça, et ça, on peut le changer rapidement et l'adapter.

Je prends un peu l'exemple... Il y a ce fameux rapport Piveteau, Zéro sans solution, il faudrait aussi que, sur la formation professionnelle, il y ait zéro sans solution. On ne peut pas, dans les régions, demain, avoir des gens qui sont à côté des dispositifs. Il faut vraiment régler ce problème et être précis dans les réponses qu'on apporte à chacun.

Jean-Louis Le Corvoisier

Et renforcer la connaissance de l'accès des personnes handicapées au dispositif. Christelle Pean, vous vous êtes organisés avec un diagnostic territorial partagé ?

Christelle Pean

Effectivement, ça fait partie de la deuxième génération de plan d'action pour 2015-2017 sur lequel nous avons travaillé.

En préalable, le sujet de la formation, comme tous les sujets couverts par le PRITH, car l'insertion des travailleurs handicapés, ou l'insertion en général de l'ensemble des citoyens, recouvre des réalités très vastes, sur tout ce qui est aussi périphérique à l'emploi et à la formation, notamment la mobilité. Il a été nécessaire dans notre région de nous poser quelques questions un peu fondatrices, qui, chemin faisant, peuvent paraître restrictives, mais qui nous ont permis d'aller vers de l'action concrète, précise, ciblée et partagée. Ces questions nous ont animés avec les services de la DIRECCTE pour positionner ce PRITH dans son statut, dans les politiques régionales, et se réinterroger à l'aune des évolutions législatives en cours aujourd'hui sur les territoires.

Ces questions « existentielles » qu'on s'est posées, c'est : ce PRITH, qu'est-ce qu'il est susceptible d'apporter aux personnes ? C'est un moyen certes nobles, mais d'insertion durable et de réponse aux besoins des entreprises. Nous avons rapidement eu à partager la connaissance des accords qui nous liaient les uns aux autres depuis des années.

Il ne s'agissait pas, et sur ce point tous les acteurs ont été très rapidement d'accord, bien évidemment, de faire du PRITH dans cet axe une forme de répertoire et de lieu de capitalisation de ce qui s'y faisait, sans le nier pour autant, puisque c'étaient autant de points d'appui existants et nécessaires à notre action partagée.

Ces actions, on le voit à l'issue de la première génération de plans d'action, l'action ciblée du PRITH, en dehors de l'action et des compétences des acteurs, a permis de faire évoluer ces accords, certains étant passés de bilatéraux à tripartites.

L'accès à la formation des personnes handicapées, Madame le ministre le disait tout à l'heure en ouverture de la journée, c'est un déficit fort de qualification professionnelle dans notre région, mais nous sommes dans la tendance nationale. C'est près de 70% des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés qui ont un très faible niveau de qualification, et pour certains, une qualification décalée par rapport à ce que les entreprises peuvent attendre. Cet enjeu nous a rapidement rassemblés, et on s'est dit que le financement de la formation, c'est quelque chose qu'on travaille depuis des années. Il faut continuer à accompagner ce sujet, qui bénéficie globalement d'un portage, que ce soit à travers la présence d'acteurs spécialisés ou de la formalisation dans les politiques publiques.

On s'est donc centré sur : Quels sont les leviers aujourd'hui en genèse, sur lesquels on peut agir plus fort, de sorte à obtenir de meilleurs résultats ? Deux sont rapidement ressortis, et des éléments de diagnostic et de la parole des acteurs : la représentation sur le handicap d'abord. Vous parliez tout à l'heure du fait qu'il fallait différencier les typologies de handicap pour permettre le plein accès au droit commun. Et les représentations liées au handicap sont très fortes. Et si on veut apporter une réponse formation adaptée, il faut savoir pour qui on le fait et à quelles fins.

On a travaillé sur la première génération de plan d'action PRITH. Le PRITH moteur d'innovation nous permet d'innover, de nous engager dans des expérimentations qui, une fois évaluées, nous permettent de les confirmer ou de les réajuster ou de les réadapter. C'est clairement une valeur ajoutée du PRITH. Sur les représentations, on a mis en place un réseau des référents handicap en organismes de formation, ce qui nous a permis de valoriser les pratiques en place et de bâtir un plan de professionnalisation des acteurs qui, aujourd'hui, du fait du bilan très positif, est généralisé par le CARIF-OREF.

Des dispositifs existent, au travers des dispositifs de Pôle Emploi, notamment, et nous avons aujourd'hui un panel de dispositifs qui nous paraît bien adapté.

Ce diagnostic permet de mieux appréhender les besoins spécifiques des personnes handicapées au regard des perspectives d'emploi et de métier. Ça n'a rien d'innovant, c'est pratiqué aujourd'hui régulièrement depuis plusieurs années par le conseil régional, par les diagnostics territoriaux établis par les directions territoriales de Pôle Emploi, pour ne citer que ces deux acteurs. Mais c'est utile, surtout si c'est partagé et si on arrive à sortir du traitement de masse de l'information pour arriver à cibler des besoins.

Jean-Louis Le Corvoisier

Autre exemple d'outil, la cellule d'accessibilité. Sandrine Veron, point de rappel : 90% des personnes en situation de handicap de travailleurs handicapés n'ont pas besoin d'adaptation. Vous menez une action concernant les 10% pour

éviter l'inaccessibilité et donc un échec. Cette cellule, mise en place début 2014, comment s'organise-t-elle ?

Sandrine Veron

Elle est née d'une volonté notamment des financeurs de la formation, dans le cadre d'un dispositif qui n'existe plus, qui étaient les conventions de politique régionale concertées. On est parti d'un état des lieux du terrain sur : quelles sont les difficultés rencontrées par les acteurs sur l'accès à la formation des travailleurs handicapés ? Là, je vais rejoindre ce qui a été dit. On avait effectivement une partie de projets de formation, de parcours qui n'aboutissaient pas faute de mise en accessibilité de l'appareil de formation.

La difficulté, on a essayé d'identifier quels étaient les freins et à quel niveau ils se situaient (financeurs, prescripteurs, organismes de formation ou au niveau de la typologie de handicap).

Partant de cet état des lieux, on s'est aperçu qu'il y avait premièrement un déficit de connaissance de la législation, qui incombait aux organismes de formation. Et donc, on est parti sur de la professionnalisation des acteurs, on en a parlé. On pourra y revenir. Mais également, on s'est aperçu que, dans le traitement de ces situations, il y avait une grande agitation, mobilisation de beaucoup d'acteurs et pas forcément de résultat. La cellule, ça a été avant tout : coordonner cette mobilisation, avoir une clé d'entrée unique pour le prescripteur, pour la personne, pour l'organisme de formation qui identifiait ce décalage entre les aptitudes de la personne et la formation proposée. Cette clé d'entrée, ça a été le CARIF-OREF, qui porte aujourd'hui une mission handicap. Et charge à lui d'établir un premier niveau de diagnostic de la situation, de voir ce qui a été fait, de voir les problématiques. Ça peut se limiter à ce niveau-là, avec une information, une réorientation sur des dispositifs, une mobilisation de la boîte à outils. Et ça peut nécessiter, c'est souvent le cas, d'aller au-delà, sur une vraie expertise concertée croisée des contraintes de la personne, des contraintes de la formation, des financeurs, des contraintes un petit peu des différents acteurs, et de trouver un compromis en élaborant un plan d'adaptation.

Jean-Louis Le Corvoisier

Ça a facilité, du coup, la position des prescripteurs vis-à-vis des organismes de formation ?

Sandrine Veron

Oui. On était parfois sur de l'auto-censure, soit de la personne, soit du prescripteur dans le projet de formation de la personne, car il y avait une

difficulté à mettre en oeuvre les adaptations, ou une difficulté aussi pour le prescripteur à les imposer à l'organisme de formation.

Jean-Louis Le Corvoisier

Ça a permis de gagner beaucoup de temps ?

Sandrine Veron

Je ne sais pas, pas à mon niveau, mais ça a permis que les acteurs soient mieux coordonnés et qu'on évite de se repasser les situations où on n'aboutissait pas.

Jean-Louis Le Corvoisier

Ça fait une forte amélioration du suivi, du coup ?

Sandrine Veron

Oui. Sur le traitement de la situation, on a gagné en efficacité. Sur le suivi aussi, car une fois qu'on s'est dit : qu'est-ce qu'il faut pour rendre cette formation accessible ? C'est le : qui fait quoi ? Qui finance ? Donc, c'était aussi de suivre chaque acteur dans son rôle et, des fois, d'expliquer le rôle de chacun, jusqu'où al allait. Et le CARIF est encore là en appui dans ce suivi et dans la concrétisation.

Jean-Louis Le Corvoisier

Au sein des organismes, ce n'était pas toujours évident, tout ça, identifier le bon acteur ?

Voilà. On a effectivement mis en place un réseau des référents au sein des organismes de formation. Mais le référent de l'organisme de formation n'est pas toujours le responsable de la formation, n'est pas toujours le personnel pédagogique identifié pour mettre en oeuvre les adaptations. Donc...

Jean-Louis Le Corvoisier

Vous avez recours à l'informatique pour centraliser les données, pour faciliter et accélérer le suivi des dossiers ?

Sandrine Veron

Effectivement, on a des moyens divers : ça va aller du contact téléphonique au mail, et un système de fiches sur notre portail, qui nous permet de recevoir des signalements, qui nous permet aussi, quand on est sur une sollicitation téléphone, de capitaliser les informations et d'avoir un process pour mobiliser tous les acteurs d'une situation, qu'ils aient les mêmes éléments du diagnostic initial.

Jean-Louis Le Corvoisier

Cette cellule apporte donc des résultats concrets. Cela dit, elle reste expérimentale ?

Sandrine Veron

Elle a ce caractère expérimental riche, qui lui permet ensuite de devenir un peu pérenne. Expérimental, parce qu'on identifiait mal la mobilisation que ça pouvait représenter en termes de temps, de mobilisation des acteurs sur des réunions, sur un territoire assez étendu. C'est vrai qu'on n'a volontairement pas communiqué outre mesure sur le lancement de cette cellule. Donc, elle reste encore à la marge, expérimentale, mais elle va, j'espère, dans les nouvelles instances, pouvoir se développer.

Jean-Louis Le Corvoisier

Abordons à présent une autre question, les sessions de professionnalisation, qui existent depuis quinze ans. De quoi s'agit-il exactement ?

Sandrine Veron

On partait du constat qu'il y avait effectivement... On a parlé des a priori tout à l'heure, ou d'avoir des visions un peu erronées sur le handicap, une méconnaissance, et puis de la nécessité d'avoir des personnes au sein des structures identifiées un peu plus informées et qualifiées sur la thématique du handicap, sur les outils mobilisables, sur les partenaires.

Il faut savoir... Vous avez vu la complexité des dispositifs de formation aujourd'hui ; dans le domaine du handicap, on a cette même complexité des acteurs, et ça fait le fond de commerce de ces actions de professionnalisation. Et la nécessité, surtout, d'aller aussi dans des spécificités en termes de typologie de handicap pour mieux accompagner, recevoir.

Jean-Louis Le Corvoisier

Vous partez de la base : connaissance de la loi, les acteurs des dispositifs, puis vous spécialiser sur les formes de handicap, les adaptations à mettre en place. Vous avez enquêté auprès des différents réseaux pour connaître leurs besoins ?

Sandrine Veron

Oui. On veille à venir auprès des acteurs pour identifier les besoins, aller sur du pratico-pratique, aller sur de l'analyse de pratiques, du cas concret, pour leur permettre aussi de développer leurs compétences et de coller à la réalité de leurs demandes.

Jean-Louis Le Corvoisier

Ces sessions correspondent à de très fortes attentes. Il y a un point important dans ces sessions : la recherche de mixité entre acteurs et même des départements. Vous avez souhaité quelque chose d'aussi ouvert que possible.

Sandrine Veron

Oui. Ça a été l'évolution aussi. Nous, on était dans un premier temps sur vraiment la professionnalisation de nos référents au sein des organismes de placement, de formation. On avait une cible bien identifiée. L'intégration CARIF OREF a ouvert plus largement ces sessions à l'ensemble des acteurs, que peuvent être les acteurs de l'insertion par l'activité économique, d'autres acteurs notamment dans les services sociaux de la CARSAT ou autres, qui sont vraiment présents sur ces actions et qui sont, à un moment donné, sur l'accompagnement de ces publics.

Jean-Louis Le Corvoisier

En sont-ils satisfaits ?

Sandrine Veron

Oui. On évalue aussi. On a des évaluations, qui sont d'abord à chaud des modules, et on a une satisfaction de ces modules-là, qu'on fait évoluer régulièrement. On essaye au maximum de faire intervenir des institutionnels, des gens de terrain pour qu'aussi ils se rencontrent lors de ces modules. Et on essaye de plus en plus d'identifier, à long terme, l'impact de ces actions de professionnalisation. Donc, on a mis en oeuvre un système de formation action où on reste en lien avec les participants de la formation via une communauté professionnelle d'échange de pratiques, ce qui nous permet de garder un lien avec le groupe, parce que ces sessions sont très courtes, de une à trois journées,

garder la dynamique du groupe, faire passer la mise à jour et pouvoir leur permettre de continuer à poser aux intervenants des cas concrets qu'ils vont rencontrer après la formation.

Et puis, on les interroge sur : quelle mobilisation vous avez faite de ces actions de formation dans votre pratique au quotidien ?

Jean-Louis Le Corvoisier

Patrick Larible, nous allons voir avec vous un autre exemple d'action, les fiches territoire. Ces fiches territoires permettent d'outiller tous les acteurs.

Patrick Larible

Ça rejoint ce que je disais tout à l'heure. Il faut une démarche vraiment globale, mais adaptée à chacun des territoires. Ça veut dire qu'il faut d'abord faire un diagnostic sérieux de ces fiches. Et ça a été mis en place par exemple par le PRITH chez nous, en Poitou-Charentes. Les employeurs du territoire concerné et leurs projets de recrutement, identifier les travailleurs handicapés en recherche d'emploi de façon très précise et pointue et puis, par territoire et par secteur d'activité, analyser les différentes problématiques, les besoins en recrutement, les niveaux de formation.

Je crois qu'il faut à la fois une démarche globale sur un territoire régional, mais aussi cibler de façon très précise en fonction des bassins d'emploi, des réalités. On parlait tout à l'heure, au niveau des employeurs... Je crois qu'on n'insiste pas assez, dans notre pays, parce qu'il y a les gros employeurs, ça, c'est sûr, mais il y a aussi beaucoup de petites entreprises qui n'ont même pas l'obligation d'emploi, mais qui sont dans la proximité et qui pourraient régler un certain nombre de difficultés et d'adaptations à la personne en situation de handicap qui recherche un emploi, qui est à côté, et qui, des fois, n'est pas mise en relation.

Je suis convaincu que, au niveau des collectivités publiques, c'est la même chose. On a beaucoup de petites communes qui pourraient très certainement, là aussi, je pense au système groupement d'employeurs, et je suis convaincu qu'une commune qui ne peut pas embaucher un travailleur handicapé à temps plein, peut peut-être, avec une commune voisine, mutualiser. Ça ne coûtera pas beaucoup d'argent, ça nécessitera simplement de mettre les gens autour de la table pour voir comment, en fonction du diagnostic, améliorer la réponse à apporter aux personnes en recherche d'emploi.

Jean-Louis Le Corvoisier

Ces fiches territoire ont eu des résultats concrets ?

Patrick Larible

Ça date de mai 2015, donc je pense que ça a été une nécessité, et je suis convaincu que ce sont des outils qui vont permettre de mieux cibler les actions. Je prenais tout à l'heure l'exemple du zéro sans solution, et je suis vraiment convaincu qu'il faut qu'on arrive, sur des micro-territoires, à avoir des dispositifs zéro sans solution, que ce soit en matière d'emploi et de formation. On a beaucoup parlé de formation, mais il faut que ça débouche sur un emploi, et pérenne, autant que faire se peut.

Jean-Louis Le Corvoisier

Il y a aussi le dispositif Sarah (service d'appui régional pour l'apprentissage des personnes handicapées). C'est une plateforme de préparation à l'apprentissage ?

Patrick Larible

Il y a une plateforme préparatoire à l'apprentissage, avec un financement AGEFIPH, avec des sessions animées par une équipe pluridisciplinaire, pour déjà remettre un peu les personnes en situation de recherche d'emploi.

Jean-Louis Le Corvoisier

C'est 900h de formation sur neuf mois.

Patrick Larible

Et après, il y a les cellules d'appui, de suivi au quotidien, avec la difficulté que peuvent rencontrer des personnes dans leur prise en charge.

Jean-Louis Le Corvoisier

Vous dites cellule d'appui au quotidien, ça embrasse tous les champs possibles ?

Patrick Larible

Oui, c'est une démarche globale. On a peu parlé, depuis ce matin encore, de la problématique santé. Moi, je ne crois pas à une formation qui débouche sur un emploi efficace sans politique de santé derrière. Bien souvent, on a des situations difficiles de personnes qui ont des besoins de soins réguliers. Tout ça, ça s'intègre. C'est pour ça qu'il faut que tous les partenaires soient autour de la table. L'ARS a aussi son rôle à jouer. Le médico-social, par rapport à l'entreprise, également. Il y a vraiment des partenariats à créer. C'est pour ça que je disais tout à l'heure, que j'utilisais l'image de l'orchestre, avec la région

qui peut peut-être faire en sorte d'être un peu ce chef d'orchestre, pour répondre au plus près et vraiment régler les problèmes individuellement. On a souvent encore des situations de gens qui se retrouvent sans solution, qui ne rentrent pas dans les cases, et c'est là qu'il faut travailler pour éviter une exclusion qui perdure.

Jean-Louis Le Corvoisier

La clé de la réussite, c'est la démarche partenariale. Nous avons maintenant un temps d'échange avec la salle.

Monsieur au troisième rang d'abord.

Gilles Lénice

Gilles Lénice, délégué régional Cheops Réseau Cap Emploi. Petite remarque : faire une journée d'insertion sur les travailleurs handicapés sans y associer à un moindre moment des représentants de Cap Emploi, c'est comme faire une journée sur l'insertion des jeunes sans les missions locales.

Jean-Louis Le Corvoisier

Malheureusement, il était difficile d'associer tout le monde.

Gilles Lénice

Mais ça interroge.

La situation, quand même, est une situation d'alerte. Catherine Beauvois et Stéphane Clave ont bien montré l'architecture et la complexité dans lesquelles on était. Simplement, du coup, se pose quand même la question de l'efficience collective par rapport à ça.

Si on prend, par rapport à l'évolution des placements, notamment, donc, de la satisfaction des offres d'emploi de 2012 à 2015 concernant les Cap Emploi, qui sont en hausse, puisqu'on arrive maintenant à 72 000 placements à l'année, c'est bien plus le résultat effectivement d'être reconnu comme acteur du service public de l'emploi, prescripteur de l'emploi aide notamment. Ce n'est pas l'action du PRITH. Ce sur quoi, en toute contradiction, dans toute la dialectique hegelienne et marxiste, qu'il faut dépasser, qu'on a dépassée depuis la loi de 2011, à savoir qu'on a un droit commun, Pôle Emploi, et un droit commun spécialisé, Cap Emploi, puisqu'on est opérateur du SPE, du CEP, dans toutes les lois, mais on a cette spécialisation attachée au public de reclassement de travailleurs handicapés.

Donc, la question qui se pose, effectivement, elle a trait non seulement, jusqu'à l'année dernière... On avait une augmentation du chômage, mais on avait une

augmentation de l'accès des travailleurs handicapés à la formation. Là, cette année, effectivement, il faut prendre en compte tout le processus sur lequel la mise en oeuvre de la loi se fait, mais avant la fin de l'année, un demi-million de chômeurs, ça ne s'est jamais vu, c'est le point noir le plus critique de la loi de 2005, dix ans après. C'est 500 000 chômeurs personnes handicapées. C'est le premier aspect.

Le deuxième aspect : qu'au 30 septembre, -10% de personnes handicapées qui accèdent aux formations redynamisantes ou qualifiantes. On cumule les deux. Là, il faut vraiment un sursaut, une alerte sinon, on va aller dans le mur, et ces personnes-là seront exclues, y compris d'une éventuelle reprise économique, elles seront laissées sur le chemin. C'est, ça a été un peu dit, 40% de personnes qui ont plus de 50 ans, qui n'ont aucun avenir. On parle d'une deuxième, d'une troisième génération de parcours professionnels, elles en sont exclues.

Donc, il faut que cette efficience collective se manifeste, qu'on ait des objectifs collectifs partagés, qu'on se dise : on va essayer d'atteindre cet objectif-là.

Deuxième point, au niveau des enveloppes de formation. Il y a les programmes, c'est très bien. Aujourd'hui, on travaille en synergie, on fait des remontées de diagnostic, on essaye. Pour autant, au niveau des entreprises, il faut aussi garder des marges de manoeuvre pour construire des parcours qualifiants qui soient du maillage, du tricotage. Si vous prenez la branche professionnelle de la banque, on va vous dire : les travailleurs handicapés n'ont pas le niveau, etc. Pourquoi, dans certaines banques, y compris la première banque, vous avez 6% d'emploi de travailleurs handicapé ? Et pourquoi, dans d'autres, elles ne sont qu'à 3% ? Ça veut bien dire qu'il y a des approches qui peuvent être différentes sur la qualification du public, et ça, je pense qu'effectivement, on peut avoir des marges de manoeuvre sur cet aspect-là, ou en tout cas, il faut absolument se les garder.

[Jean-Louis Le Corvoisier](#)

Merci pour cette proposition. Une personne va poser une question en langue des signes, donc elle va la poser à la traductrice, qui va ensuite nous la donner.

– Ma question, c'est pour M. Jean-Louis Garcia.

Vous disiez... D'abord, je dirige un centre de formation d'enseignement de la langue des signes. Je suis moi-même sourd.

Effectivement, il y a des situations d'exclusion. Je vais apporter mon propre témoignage.

Il y a des situations d'exclusion. La difficulté, c'est d'abord l'insertion sociale, parce qu'il y a un problème linguistique. Alors, bien sûr, dans le milieu professionnel, il y a un grand flou, un problème d'identité professionnelle, beaucoup d'écueils, les personnes sont souvent isolées.

Donc, il y a quatre ans, il y a eu un financement de l'AGEFIPH pour restaurer la confiance de ces personnes, faire des formations pour restaurer la confiance et l'identité de ces personnes. Elles avaient pour but un accès à l'emploi futur.

Pas du tout dans l'immédiat. Mais l'objectif, à termes, c'est que ces personnes puissent retourner à l'emploi, en restaurant sa confiance en soi. C'est quelque chose qui se fait depuis quatre ans, qui est financé par l'AGEFIPH, et qui a des résultats très positifs. Le financement a été supprimé il n'y a pas longtemps.

Au niveau des politiques de l'AGEFIPH, ce qui nous a été dit, c'est que ça devaient être des formations qui devaient déboucher sur un emploi immédiatement. Mais ce n'est pas possible, ces personnes ne sont pas prêtes à ça au moment de l'inscription. On parle de loi pour l'égalité des chances, il y a une évolution, on construit l'accessibilité. Ça, c'est dans les mots. Mais dans la réalité, c'est l'inverse. D'après les chiffres que Monsieur citait tout de suite, on voit qu'on est en totale régression. Cette situation n'est pas seulement pour les sourds, mais pour tous types de handicap.

J'ai une vision de l'avenir qui est très inquiétante. Je pense que la société n'est absolument pas prête à intégrer les personnes handicapées. Quand on vous écoute, tout est bien, il y a de la réflexion, des groupes de travail, on a l'impression que ça avance, mais concrètement, on ne répond pas aux besoins des personnes, ou alors, ça prend beaucoup de temps.

Jean-Louis Garcia

Je vais répondre en trois temps. Je ne vais pas répondre à la place de l'AGEFIPH, même si l'Apajh est au conseil de l'AGEFIPH. Deuxièmement, il y a des réussites de mise au travail, de maintien dans l'emploi dans des petites entreprises, dans de grands groupes. Donc, il faut, et l'Apajh fait ça à travers ses trophées, mettre en lumière les bonnes pratiques, en disant : s'ils ont pu le faire, dans la situation dans laquelle sont les entreprises, dans la situation du pays, il n'y a pas de raison que d'autres ne le fassent pas.

Troisième temps : je suis un instituteur retraité, et je regarde avec attention la pratique de mon ministère de départ. Comment voulez-vous, aujourd'hui, qu'un petit qui va à l'école ou au collège et qui est en situation de handicap, qui a comme projet de vie de devenir maître d'école, prof ou autres... ? Il n'en voit pas. Parce que l'Education nationale n'embauche pas de personnes en situation de handicap ou rarement, et par rapport à sa contribution au FIPHFP, il s'est organisé pour se défausser et compter comme personnes en situation de handicap les auxiliaires de vie scolaires. S'ils sont en situation de handicap, tant mieux, mais sinon, c'est un défaussement. Un ministère, et je suis très fier de ce ministère qui devrait être exemplaire, qui devrait montrer l'exemple à tout le pays, il fait exactement tout le contraire. Donc, on a un combat acharné à conduire pour mettre en avant les bonnes pratiques. Quand les expérimentations

sont réussies, les pérenniser. Et lutter contre ceux, parce qu'il faut lutter, qui n'ont pas une pratique républicaine dans ce pays.

Jean-Louis Le Corvoisier

Le PRITH peut y aider. Il s'agit aussi de travailler ensemble. Là, vous signalez un point de vigilance très important. Mais il ne s'agit pas d'opposer les uns et les autres, mais de convaincre et avancer.

Jean-Louis Garcia

Il faut travailler ensemble et arriver à persuader qu'il y va de l'intérêt singulier de la personne et de l'intérêt collectif. J'ai inauguré il n'y a pas longtemps un établissement pour enfants autistes, et j'ai visité la Caisse d'allocations familiales de Guadeloupe, qui a travaillé avec un ESAT qui accueille des traumatisés crâniens et des jeunes victimes d'AVC. Ils ont travaillé ensemble. Aujourd'hui, est intégré au service courrier de la Caisse d'allocations familiales de Guadeloupe une équipe de travailleurs d'ESAT au service courrier, qui n'ouvrent pas les enveloppes, c'est très informatisé, ils lisent ce qu'ils reçoivent, le routent et l'envoient au bon endroit, sur tous les points de la Guadeloupe. Quand on discute avec le directeur de la caisse... Ils sont accompagnés par un accompagnateur technique aujourd'hui... L'idée du directeur, c'est que, lorsque des emplois vont se libérer, ces travailleurs d'ESAT puissent passer à un statut de salarié.

Quand vous discutez avec les organisations syndicales, elles poussent pour que ça avance, parce que l'image, la représentation du handicap et de la personne en situation de handicap a totalement changé dans cette vaste entreprise qu'est la Caf, et quand vous discutez avec les cadres, qui étaient très réticents au début, aujourd'hui, ils disent : ils font leur boulot comme les autres.

C'est ce qui leur va bien.

Quant aux salariés qui partagent le service courrier, ils sont emballés de participer à quelque chose qui fait grandir tout le monde ensemble. C'est aussi à ça qu'il faut travailler. Mais il faudrait des impulsions plus fortes.

Jean-Louis Le Corvoisier

Une volonté politique au sein des organismes et des entreprises.

– Bonjour à tous. Je suis membre de la commission emploi de la CFPSAA, mais aussi contrôleur du travail de la DIRECCTE, mise à disposition de la MDPH 59. Je voulais apporter un petit témoignage et appuyer les propos de M. Garcia, puisque en 2008, la MDPH s'est dotée d'un logiciel qui s'appelle Iodas, mais ça

n'a pas d'importance, qui m'a empêché de poursuivre mon activité normalement.

Donc, j'ai eu quelques occupations, mais à l'heure d'aujourd'hui, ce logiciel n'a toujours pas été rendu accessible. Donc, vous voyez, ça fait quand même pas mal d'années. Bien qu'on ait essayé de sensibiliser différents partenaires, etc., on a fait beaucoup de démarches, aujourd'hui, cette MDPH demande ma réintégration à la DIRECCTE, c'est-à-dire qu'on ne trouve pas de solution, donc on demande à la DIRECCTE de vous reprendre. Ce n'est pas ma situation qui m'inquiète le plus, parce que mon avenir est plutôt derrière moi, mais ce logiciel est utilisé sur plus de la moitié des MDPH. Aujourd'hui, aucun non-voyant ne peut travailler, puisque les outils ne fonctionnent pas sur ce logiciel, pas uniquement mon logiciel, évidemment, car il y a d'autres logiciels, dans des ministères, dans le privé, qui sont inaccessibilisés.

Donc, c'est vraiment un très gros problème. On a beau alerter les autorités, aujourd'hui, on en reste toujours sur ce problème qui n'est pas résolu et, vraiment, vraiment, je suis très inquiet pour les générations à venir. Et je crains que, malheureusement, à force de voir ce type de problèmes se multiplier partout, que les non-voyants reviennent comme il y a soixante ans, c'est-à-dire, malheureusement, refaire la manche, je ne sais pas. Mais je suis très inquiet.

Jean-Louis Le Corvoisier

Ce n'est pas ce qui est souhaité, naturellement. Nous avons votre alerte, et je pense qu'au sein des PRITH, ça sera un des axes de travail.

Nous concluons notre matinée. Nous reprenons nos travaux à 14h précises. Vous êtes tous conviés si vous le souhaitez au restaurant administratif du ministère, un ticket repas vous a été distribué ce matin (si vous ne l'avez pas eu, vous pouvez le demander à l'accueil) il faut le présenter à la caisse de la cafétéria. Le port du badge est obligatoire pour circuler. Nous reprenons nos travaux tout à l'heure à 14h précises.

(pause déjeuner)

Table ronde « Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi des personnes handicapées »

Jean-Louis Le Corvoisier

Mesdames, Messieurs, nous allons poursuivre nos travaux, je vous invite à bien vouloir prendre place. J'invite aussi les intervenants à la troisième table ronde à me rejoindre sur le plateau : Kathleen Faure, Gérard Chevalier, Catherine Dalm, Marie-Christine Riol, et Yves Struillou. Je vous invite à bien vouloir prendre place.

Je vous invite à vous asseoir, à bien vouloir prendre place, je vous remercie aussi de veiller à vérifier que vous avez bien coupé la sonnerie de votre téléphone mobile.

Bien. Nos travaux reprennent avec cette troisième table ronde intitulée prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Nous vieillissons tous et nous aurons tendance à travailler plus longtemps. On constate une augmentation régulière des maladies professionnelles avec davantage de cas d'inaptitude et d'exclusion au travail, et la sécurisation des parcours professionnels est devenu un sujet prioritaire. En quoi le PRITH est-il un atout permettant une meilleure coordination des acteurs ? Quelles sont les perspectives d'optimisation ? Quelle articulation favoriser entre le PRITH et les enjeux plus généraux de santé au travail ? Je vous présente nos différents intervenants en commençant par la droite. Avec Marie-Christine Riol, médecin inspecteur régional à la DIRECCTE Auvergne. Catherine Dalm, médecin inspecteur régional du travail, Yves Struillou, directeur général du travail.

Gérard Chevalier, responsable régional du service social Pays de la Loire.

Et Kathleen Faure, responsable de l'activité SAMETH d'Arras. Nous avons un absent, Philippe Nicolle, qui a eu un empêchement, il le regrette tout autant que nous.

Yves Struillou, je vous invite à ouvrir cette table ronde, vous allez nous parler des adaptations nécessaires, de l'approche innovante du PST3, et l'implication des partenaires dans la réussite de ce dispositif.

Yves Struillou

Merci. Quelques propos introductifs, la question de l'insertion et du maintien en emploi de manière générale et plus particulièrement des travailleurs handicapés n'est pas une question nouvelle. Et nous n'avons pas la prétention de dire aujourd'hui que nous découvrons le problème. Ce qui conditionne l'efficacité des politiques publiques, c'est qu'il faut un bon diagnostic, une stratégie et que les outils soient adaptés. Ces trois conditions sont indispensables pour atteindre nos objectifs.

Les difficultés auxquelles sont confrontées les politiques publiques : un contexte économique qui n'est pas facile. Je ne dis pas que la croissance économique résout tout, ce n'est pas ma pensée, mais dans la situation que nous connaissons, si nous perdons le fil et que nous lâchons sur l'objectif de maintien dans l'emploi, les choses ne pourront que régresser. Dans les obstacles qui freinent l'efficacité des politiques publiques, trop souvent, nous fonctionnons en tuyau d'orgue, et chacun a sa manière d'appréhender la question du maintien dans l'emploi.

Ce qui nous oblige à dépasser ce fonctionnement en tuyau d'orgue, c'est justement la question de l'efficacité des politiques publiques, prendre conscience que chaque administration doit décroisonner son approche, mais il ne suffit pas de décroisonner les esprits, il faut aussi décroisonner les actions.

Et avoir des actions convergentes.

Je tiens à dire que nous travaillons DGT-DGEFP ensemble, notamment au travers des instructions que nous donnons à notre opérateur, et à son réseau, la NAT, sur la question des conditions de travail, mais aussi sur la question du maintien en emploi. Je n'ai pas l'impression d'envahir le champ administratif de mes collègues, nous sommes tous les deux dans notre sphère d'attribution.

Surmonter cette difficulté qui est prégnante, pour tous ceux qui sont administratifs, gestionnaires, on a des objectifs différents, on voit bien que cela constitue autant de frictions qui freinent l'efficacité de l'action administrative.

Mais les règles administratives, c'est qu'heureusement, il y a une pression sociale, de la part des travailleurs, de leur famille, des associations de personnes handicapées, qui nous disent : concrètement, qu'est-ce qui se passe ? Cette pression est salutaire.

Les organisations syndicales doivent être impliquées dans la réflexion et dans l'action au niveau national et au niveau territorial. L'implication, ce n'est pas simplement pour le plaisir de les impliquer et de dire qu'il y a du dialogue social, mais c'est une question d'efficacité. Ce qu'on a essayé de faire au travers du plan santé au travail n°3, qui est en cours de finalisation, c'est justement de décroisonner les approches, partir de la réalité des problèmes, moins se poser la question de savoir sur les chaussettes de qui ça va retomber, mais ce qu'il faut faire en termes de ligne directrice. Aboutir deuxièmement à une unanimité de la part des organisations professionnelles et syndicales sur le constat qu'au nombre des objectifs prioritaires des politiques publiques, il y a notamment le maintien à l'emploi, et notamment des travailleurs handicapés. Cette priorité est retenue dans le plan santé au travail. Il y a un groupe permanent auprès du conseil de prévention des risques professionnels qui a été mis en place, et nonobstant les turbulences suscitées par le dossier de la pénibilité, organisations syndicales et professionnelles ont pu aboutir à un accord sur les axes directeurs, dans lesquels il y a le maintien dans l'emploi.

C'était une marche nécessaire à franchir pour qu'ensuite on enclenche les actions à mener.

Sur les outils, c'est la deuxième condition, on a enfin une stratégie, on a des outils. Première condition : des outils communs, avec des objectifs précis, partagés, et un calendrier qui soit le même. Ces outils sont divers, du CPOM au niveau territorial, avec DIRECCTE, le CPOM sera ce que les acteurs en feront. J'ai pu mesurer la qualité du travail qui a été effectué, notamment des fiches diagnostic sur la situation locale, en Auvergne.

On se donne des objectifs peut-être modestes, mais ambitieux.

Nous avons de nouveaux outils sur la manière d'appréhender les questions de maintien dans l'emploi, des travailleurs, et en particulier des travailleurs handicapés. Je termine, il y a cette question récurrente : comment articuler le général et le spécifique ?

Les dispositions sur le regroupement des négociations, des consultations, peuvent permettre une approche globale, mais qui peut prendre en compte les questions particulières de maintien dans l'emploi qui se posent dans une entreprise donnée. Bref, une stratégie, des diagnostics, des outils. Le plan santé au travail sera articulé avec les plans régionaux d'intégration des travailleurs handicapés, bref, nous avons toutes les conditions pour réussir. Les difficultés sont là, mais justement, il faut être têtu et aller de l'avant.

Merci.

[Jean-Louis Le Corvoisier](#)

Merci à vous. Je vous propose une illustration sur ces questions avec une vidéo, réalisée pour le PRITH Languedoc, c'est un témoignage d'aménagement d'un poste de travail suite à un accident du travail. Je vous propose de regarder cette vidéo en ouverture de cette table ronde.

(vidéo)

Voilà pour cet exemple de maintien dans l'emploi particulièrement efficace. Un maintien dans l'emploi qui nécessite une coordination des acteurs, et le PRITH est là pour apporter de la clarification et une articulation renforcée des acteurs, avec l'élaboration d'outils, des séminaires pour échanger les bonnes pratiques, et l'implication des différents régimes.

Catherine Dalm, vous êtes médecin inspecteur régional du travail, vous n'avez pas attendu le PRITH pour travailler sur le maintien dans l'emploi. Pouvez-vous nous parler de la coordination ?

[Catherine Dalm](#)

L'Aquitaine travaille depuis longtemps sur ce champ du maintien dans l'emploi, en 2008, une charte a été signée, et le travail a continué à se mener en collaboration, en étendant dernièrement à Pôle emploi, au RSI, etc., avec une équipe de coordination au niveau du PRITH. Les choses avancent, avec cependant la problématique des programmes de chacun qui peuvent des fois être des problématiques de rencontre. La coordination permet de mettre autour de la table des gens qui travaillent dans le même objectif, le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, mais avec des fois des axes de travail que chaque institution a définis et parfois, on peut avoir des difficultés dans la rencontre. Mais depuis 2008, on a fait de grands pas en avant dans ce travail de collaboration.

Jean-Louis Le Corvoisier

Il faut veiller à ce qu'il n'y ait pas de redondance ou d'absence vis-à-vis des personnes concernées.

Catherine Dalm

Le fait d'essayer de lier les actions des uns et des autres en plaçant par exemple la CARSAT sur les gens en arrêt de travail, l'AGEFIPH par rapport au SAMETH, etc., c'est là où on arrive à couvrir un petit peu l'action, en lien avec la santé au travail, on n'a peut-être pas parlé assez de santé au travail ce matin d'ailleurs, je pense que les médecins ont un rôle important dans ces mécanismes, car ils peuvent être des personnes d'alerte. Le médecin du travail peut signaler la situation de la personne pour la prise en charge derrière de la personne.

Je ne suis pas sûre qu'au niveau des élus, etc., on connaisse bien. On a beaucoup parlé de l'ARS ce matin, qui est en effet un partenaire que l'on voit au niveau de régions, mais l'ARS n'est pas la santé au travail, qui relève des DIRECCTE, et qui est peut-être un peu oubliée dans les partenariats au niveau politique.

Jean-Louis Le Corvoisier

Le PRITH a donc permis des avancées concrètes ?

Catherine Dalm

Dans notre région, oui, tout à fait. Il y a eu des actions particulières, des liens avec les Opca, l'AGEFIPH travaille sur des tuilages entre les Cap emploi et le SAMETH. Et au niveau du PRITH, on a lancé en 2014 une enquête qui a été réalisée au niveau des médecins du travail sur les inaptitudes à tout poste en région Aquitaine, qui est une très grosse enquête qui va sortir et qui porte

énormément d'informations, sur qui sont ces inaptes, et sur les partenariats mobilisés, et l'aide de ces partenariats dans le maintien dans l'emploi des personnes.

Jean-Louis Le Corvoisier

Les pistes de progrès pour vous, quelles sont-elles ?

Catherine Dalm

Je pense qu'il faut qu'on travaille de plus en plus ensemble. On a un comité de pilotage qui se réunit trois fois par an, je pense que... J'écoutais ce matin qu'il y avait aussi des groupes de travail. Peut-être qu'il faut arriver à travailler encore plus avec d'autres partenaires. On a par exemple inclus le RSI, et Pôle emploi, il y a peut-être des choses à réfléchir. Le RSI, par exemple, je ne suis pas sûre qu'il se retrouve dans des discours que l'on porte, car on parle beaucoup de salariés dans les PRITH. Enfin voilà, c'est tout un tas de structures, mais je pense qu'on a la chance d'avoir... En Aquitaine, on s'entend bien, on se connaît bien, nous travaillons ensemble depuis longtemps, et on sait se dire quand on est content ou pas content.

Jean-Louis Le Corvoisier

Vous avez quelques attentes, j'imagine, sur le PST3 ?

Catherine Dalm

Oui, de très fortes attentes. Je porte le maintien dans l'emploi depuis de nombreuses années, et en interne, au niveau de la DIRECCTE, je pense que les structures des DIRECCTE sont faites un peu en tuyau d'orgue, et des fois, en tant que médecin inspecteur, on est un peu écartelé entre deux pôles et on est rattaché au pôle travail qui pour l'instant n'est pas tout à fait concerné par le sujet.

Il faut travailler de manière collaborative entre les deux pôles pour faire avancer les choses.

Jean-Louis Le Corvoisier

Gérard Chevalier, peut-être un point que vous souhaiteriez souligner sur une absence concernant l'assurance maladie ?

Gérard Chevalier

Effectivement, il y a un synchronisme dans la publication de la circulaire des PRITH en 2009, et la mise en place d'un dispositif au sein de l'assurance maladie dit des cellules de prévention et de la désinsertion professionnelle la même année, 2009. Nous nous sommes étonnés de ne voir citée à aucun moment dans la circulaire l'assurance maladie, me voilà rassuré aujourd'hui, nous sommes quelques-uns dans la salle, et même présent sur cette table ronde.

Jean-Louis Le Corvoisier

Oui, car vous êtes bien présents au niveau des PRITH.

Gérard Chevalier

Oui. Il y a une volonté de fonctionner en réseau, portée par les acteurs eux-mêmes, et ce sont aussi des engagements institutionnels. Non pas sur la base d'un réseau à entrée unique, où nous aurions un coordonnateur, des parcours fléchés, du qui ait quoi, qui peut être enfermante. Notre approche a été celle d'un modèle à entrée multiple, un réseau où quelle que soit l'entrée qu'un demandeur choisit dans le réseau, on doit pouvoir lui donner l'assurance qu'il bénéficiera de toutes les offres auxquelles il peut prétendre.

Et dans cette approche, les acteurs se coordonnent entre eux davantage qu'ils ne sont coordonnés, ils cherchent à créer réellement des synergies d'actions.

Jean-Louis Le Corvoisier

Tout en restant dans son domaine, sans empiéter sur celui de l'autre. Quelques exemples ?

Gérard Chevalier

L'architecture de l'assurance maladie, vous la connaissez comme nous, rares sont les gens qui s'y retrouvent, localement, il y a trois institutions intervenant sur ce champ.

Nous l'avons mis en place en 2010, et d'entrée de jeu, forts de notre expérience avec les partenaires acquis dans le cadre de la charte maintien dans l'emploi antérieure, nous avons ouvert le dispositif aux services de santé au travail et aux SAMETH. Car nous avions déjà mis en place sur trois départements si ce n'est des cellules, mais en tout cas des embryons forts de cellules sur trois départements sur cinq, et nous ne voyons pas pourquoi la mise en place interne aurait pu apparaître comme un repli sur soi. C'était à l'époque inédit, aujourd'hui, c'est une recommandation de l'assurance maladie.

Autre exemple, l'activation croisée qui interrogeait quelquefois, on le sait bien, des outils du maintien de l'AGEFIPH ou de l'assurance maladie. Par exemple,

chez nous, en région Pays-de-Loire, il n'est pas rare, bien au contraire, que le SAMETH active le contrat de rééducation professionnelle en entreprise. On considère que c'est l'acteur le mieux placé pour cela.

Nous prenons à notre charge la complexité, nous nous demandons quel est l'acteur le mieux placé. Le salarié lui-même, et le SAMETH qui accompagne plutôt l'entreprise.

Jean-Louis Le Corvoisier

On est bien dans une synergie, il n'y a pas de doublons par exemple ?

Gérard Chevalier

Nous avons fait la chasse aux doublons, les moyens se restreignent pour les organismes, les objectifs, 65 000 personnes licenciées pour inaptitude, ça fixe la hauteur des enjeux, à partir du moment où on s'attache à trouver des solutions concrètes pour les personnes et sur la plus-value en termes de service rendu, on a les yeux sur la bonne ligne d'objectif pour résoudre les difficultés d'articulation qui peuvent se présenter.

Jean-Louis Le Corvoisier

Est-ce que le PRITH a permis de rassurer les partenaires ?

Gérard Chevalier

Ça a créé un espace d'opportunités, d'échanges. J'entendais ce matin des termes de respect mutuel, de confiance. Les échanges et la construction du PRITH se sont engagés sur ces bases. On y est allé de manière prudente, on a pris le temps qu'il convenait, la contractualisation a été décalée par rapport à la mise en place du premier PRITH, elle couvre la période 2013-2016, ce n'était pas en soi l'essentiel. L'essentiel, c'était le diagnostic, le plan d'action, des actions concrètes, et les mettre à l'épreuve des faits pour bien les consolider.

Jean-Louis Le Corvoisier

Donc tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes ?

Gérard Chevalier

Certes, non. Mais on parlera des perspectives d'amélioration, il y en a sur la sécurisation et sur la fluidification des parcours.

Jean-Louis Le Corvoisier

Il y en a d'autres ?

Gérard Chevalier

Tout à l'heure, on parlait des outils. Et quand on parle de diagnostic et de plan d'action, aujourd'hui, on se heurte notamment sur l'axe maintien dans l'emploi à une approche, bien sûr, on a un tableau de bord, on se heurte quand même à l'absence de dialogue de nos systèmes d'informations qui ne permettent pas aujourd'hui de valoriser la plus-value d'un travail en réseau avec plusieurs acteurs, et on a des doubles compte, chacun décompte dans son propre champ les assurés qu'il a maintenu en emploi, et on sait qu'on a des doublons.

Jean-Louis Le Corvoisier

Kathleen Faure, la charte du maintien dans l'emploi a été signée en 2001.

Kathleen Faure

Une précision, je suis uniquement responsable du Pas-de-Calais Centre. Dans notre région, le PRITH a confirmé la charte régionale signée en 2001 pour le maintien dans l'emploi, qui réunit les représentants institutionnels du Nord-Pas-de-Calais. Il y a la DIRECCTE, l'AGEFIPH, le service médical de Picardie, le conseil du nord des médecins du Nord-Pas-de-Calais, le FIPHFP, la MSA, la CGPME, la CFDT du nord et du Pas-de-Calais, la CFTC, FO...

Jean-Louis Le Corvoisier

Cette charte a permis des actions de coopération ?

Kathleen Faure

Oui, elle est là pour fédérer l'ensemble des partenaires autour d'objectifs communs, notamment optimiser les procédures de signalement, favoriser les coopérations entre les acteurs, éviter les ruptures de parcours. J'illustrerai les trous dans la raquette dont on parlait tout à l'heure, augmenter le nombre de maintien réussis, mais aussi disposer d'une information qualitative et quantitative, c'est-à-dire avoir un observatoire permettant de mettre en oeuvre des plans d'actions.

La charte régionale a permis la mise en oeuvre d'un réseau de médecin du travail référent, le réseau STME (santé, travail et maintien dans l'emploi), avec des experts sur la thématique du maintien dans l'emploi, ce qui permet

d'identifier des référents pour venir en tant que personne ressource auprès du médecin du travail, de sensibiliser l'équipe pluridisciplinaire, et qu'on puisse avoir des acteurs identifiés.

Jean-Louis Le Corvoisier

Autre dispositif : l'essai encadré.

Kathleen Faure

C'est un dispositif expérimental, qui commence à durer un petit peu, c'est un outil qui a été mis en place avec la CARSAT pour permettre à un salarié en arrêt de travail de faire un essai sur son ancien poste ou un poste de reclassement pour permettre de tester ses capacités physiques. Cela peut se dérouler d'une demi-journée à six demi-journées. Et ça permet de tester d'autres choses et de rassurer les acteurs. Un exemple où je suis intervenue pour le maintien dans l'emploi d'une personne victime d'un traumatisme crânien, on était là pour rassurer l'employeur, car il y avait certaines séquelles cognitives et aussi au niveau du comportement, donc on se posait la question de la réinsertion par rapport au collectif de travail.

Tout est sécurisé, s'il y a un accident du travail pendant cet essai, il n'y a pas de majoration pour l'employeur.

Jean-Louis Le Corvoisier

Vous avez aussi déployé un logiciel Internet.

Kathleen Faure

On a travaillé sur différents outils de communication, sur une mallette de communication, où on a mutualisé toutes les plaquettes qu'on faisait un peu à droite à gauche, pour faire des plaquettes qui avaient du sens et qui répondaient aux besoins, comme : pourquoi se faire reconnaître travailleurs handicapés ? Et lever les préjugés.

Il y a un site maintien en emploi et formation, c'est un logigramme où on peut partir d'une situation : je suis employeur privé, je rencontre une difficulté, vers quel acteur je peux me tourner ? C'est une aide à l'orientation. Et la dernière action de communication, qu'on a finalisée hier sur le Pas-de-Calais Centre, c'est une plaquette à destination des patients en rééducation, elle réunit des informations sur tous les acteurs sur le maintien dans l'emploi. Pour les personnes qui sont dans un centre de rééducation, pour anticiper leur sortie et voir vers qui les orienter.

On a associé aussi les salariés du centre de rééducation.

Ces plaquettes seront aussi distribuées aux professionnels de santé, qui vont pouvoir aussi apprendre à mieux nous interpeller.

Sur tout ce qui est aspect évaluation, il y a un diagnostic maintien, il y a eu un appel à projet dernièrement pour une réalisation sur le dernier trimestre 2015 pour recueillir des données clefs par territoire sur l'emploi, le maintien, les inaptitudes, et collecter les bonnes pratiques et pouvoir identifier les freins et les leviers.

Jean-Louis Le Corvoisier

Et vous avez un dispositif expérimental aussi. Après-indemnités journalières (IJ).

Kathleen Faure

Il vise à prendre en charge les personnes en arrêt de travail pour lesquelles le contrat de travail se termine pendant l'arrêt de travail, par exemple à la fin d'un CDD, ou les intérimaires. On s'est rendu compte qu'il n'y avait pas de structure pour les accompagner. C'est uniquement lorsqu'il y a besoin d'une reconversion. Un partenariat est mis en place avec la CARSAT, un prestataire qui est un consultant RH, et tout ça est financé par l'AGEFIPH et la CPAM, c'est l'équivalent d'un bilan de compétences, mais avec un suivi social renforcé.

Jean-Louis Le Corvoisier

Yves Struillou, un commentaire ?

Yves Struillou

Ça montre qu'il se fait des choses. Quand on présente des réalisations, les médias nous disent : vous êtes très optimiste...

Donc ça montre ce que nous sommes capables de faire, où nous en sommes. D'abord, prendre conscience du problème, des enjeux, deuxième fait acquis, il n'y a plus de sectarisme administratif qui consiste à dire : C'est mon problème ou ce n'est pas mon problème, et donc allez voir ailleurs si j'y suis, ou : il y a une autre personne responsable. Donc prise de conscience que l'efficacité de l'action de tous les acteurs repose sur une prise de conscience que c'est notre problème collectivement, et d'assurer la fluidité de l'information, la prise en charge continue des personnes, éviter les trous noirs, c'est-à-dire, on renvoie une personne, et ce qu'elle devient...

La capacité dans la continuité pour résoudre le problème d'une personne.

Il y a la continuité d'une action, ça ne veut pas dire qu'on renonce à la prévention des risques, mais continuité d'une action pour aboutir à ce qui est une réussite, un maintien dans l'emploi, et la personne dit : oui, le travail peut être facteur de santé. Il peut être facteur de risque, de danger, mais il est aussi facteur pour retrouver sa dignité.

Jean-Louis Le Corvoisier

Il y a nécessité à renforcer la connaissance des situations d'inaptitude, à promouvoir la visite de préreprise, et à mobiliser et sensibiliser tous les acteurs. Marie-Christine Riol, je vous invite à prendre le micro, vous êtes médecin inspecteur régional du travail à la DIRECCTE Auvergne, et vous avez travaillé sur l'inaptitude donnant lieu à licenciement.

Marie-Christine Riol

Nous avons un groupe de travail et parmi les actions menées, un sujet revenait régulièrement autour de la table, c'était les inaptitudes donnant lieu à un licenciement. Chaque service de santé au travail dans le cadre de ces CPOM, ils avaient tous signé le maintien dans l'emploi comme étant une priorité, ils étaient déjà tous sensibilisés par ce problème. Ils réalisaient grâce aux rapports annuels médicaux, des pseudo-statistiques, à base d'un questionnaire maison qui n'était pas le même partout, et qui n'était pas exploitable. Grâce au PRITH, il a été émis l'idée qu'il fallait harmoniser les pratiques, et les médecins du travail se sont retrouvés, il y a eu un groupe de travail entre eux, pour fabriquer un questionnaire, et à partir de celui-ci, les directeurs de service de santé au travail ont émis l'idée de financer un logiciel d'exploitation, qui a été financé la première année par la Direccte, et maintenant par les directeurs de service. Et ce logiciel permet de croiser les données. Il a été adopté par l'ensemble des médecins, de pratique très facile. Ce sont des menus déroulants, ils se le sont tous appropriés. Et devant les résultats étonnants qui sont ressortis sur la région Auvergne, notamment sur la tranche d'âge des 18-40, ça a été une grosse surprise, qui s'est confirmée depuis, un groupe de travail a été mis en place pour essayer de comprendre ce qui se passait pour ces inaptitudes.

On retombe sur les problèmes de l'égalité homme/femme, car deux tiers des femmes sont touchées, la majorité de ces femmes sont sans diplôme. Et il y a des actions qui vont être privilégiées avec beaucoup d'informations, au niveau des entreprises, une aide auprès des employeurs également. En deux ans, on avait presque 2% de licenciements pour inaptitude, en 2014 : 0,89%. Ce sont des chiffres qui aujourd'hui ont motivé en particulier les médecins du travail, qui sont montés en compétences. Ils ont une grande compétence, ça les a dynamisés également, car ils ont créé une cellule maintien dans l'emploi avec une personne dédiée pour leur faciliter le travail. On sait que ça prend beaucoup de temps de

s'occuper d'un salarié avec des difficultés pour réintégrer son travail. Donc maintenant, ça va beaucoup plus vite, la sécurité sociale est aussi partie prenante là-dedans, ça dynamise tout le monde.

Jean-Louis Le Corvoisier

Vous n'aviez pas d'explication sur ces 18-40 ans ?

Marie-Christine Riol

Ça constitue 30% des licenciés en 2014, et ils sont plus de 43% à avoir été licenciés pour des risques psychosociaux. Pour réintégrer après au sein de l'entreprise, c'est un vrai problème. Qu'est-ce qui se passe ? L'Auvergne est une région vieillissante, et on se trouve au sein d'ateliers où il y a probablement un conflit générationnel. Parmi ces 18-40, 30% d'entre eux sont atteints de problèmes de Rachis.

Jean-Louis Le Corvoisier

Sur des populations qui ont 50 et plus, qui sont concernées par ces problèmes, vous les retrouvez chez des salariés beaucoup plus jeunes, donc vous avez une piste de travail.

Le PRITH a permis de rassembler toutes les institutions, et ça vous a beaucoup apporté.

Marie-Christine Riol

Oui, et ça a permis au médecin du travail de solliciter le service au travail de la CARSAT et l'AGEFIPH.

On est passé à des actions collectives, il y a un partage d'expérience, donc c'est aussi très positif, on va beaucoup plus vite dans la résolution de ce maintien dans l'emploi, et puis tous ces partenaires ont appris à se connaître, et j'ose dire que le gros point d'interrogation aujourd'hui, c'est la fusion. On se fait beaucoup de soucis, parce que, en Rhône-Alpes, ce n'est pas du tout simple, on va voir ce que ça donne... Aujourd'hui, on se demande pourquoi ce logiciel ne serait pas lancé au niveau national, on aurait des données beaucoup plus réalistes sur ce qui se passe. On retombe sur les problèmes de pénibilités, sur les problèmes d'égalité homme/femme, c'est quelque chose qui a été très positif pour la région Auvergne.

Jean-Louis Le Corvoisier

Autre outil, c'est aussi le tableau de bord.

Marie-Christine Riol

Grâce à ce logiciel, on a obtenu des indicateurs de suivi qui permettent d'alimenter le tableau de bord, l'atlas des risques professionnels. Et le tableau de bord du PRITH vit tous les ans, le groupe est particulièrement actif là-dessus.

Jean-Louis Le Corvoisier

J'évoquais les visites de préreprise, vous avez mené une action intéressante.

Marie-Christine Riol

Les médecins du travail et du conseil de la Sécu, c'était : c'est la faute du médecin conseil, on n'a pas le temps de chercher un aménagement du poste, etc. On les a tous réunis, ça a été vivant mais très positif, puisque maintenant, ce n'est quasiment plus un problème, et grâce au service social de la CARSAT, tout ça fonctionne ensemble, et cette visite de pré-reprise qui est totalement inconnue des médecins traitants. On essaie de les convoquer dans chaque département pour leur expliquer l'intérêt de cette pré-reprise. On espère que cette visite de pré-reprise va permettre d'améliorer encore les choses pour anticiper la désinsertion professionnelle.

Jean-Louis Le Corvoisier

Gérard Chevalier, rappelez-nous le rôle de l'assurance maladie.

Gérard Chevalier

L'assurance maladie dispose de connaissances en sa qualité d'assureur solidaire, car elle gère les risques de maladies professionnels et accidents du travail.

Pour le régime général, on mobilise l'ensemble de ces moyens. Aujourd'hui, on a plusieurs niveaux de détection. Le premier est systématique, c'est une détection de tous les assurés qui atteignent 90 jours d'arrêt de travail continus. En région Pays-de-Loire, c'était pratiquement 32 000 personnes en 2014 qui ont reçu une offre de service de notre part. Au niveau national, c'est 553 000.

Jean-Louis Le Corvoisier

Et ça augmente ?

Gérard Chevalier

Oui, depuis ces dernières années malheureusement. Ces personnes se saisissent... Dès lors qu'elles ont un arrêt de travail, on ne peut pas en déduire de suite qu'elles seront en difficulté de retour à l'emploi. Mais aujourd'hui, près de 40% des personnes qui saisissent cette offre viennent nous voir, ce qui montre qu'il y a l'identification d'un bon levier d'action pour les services de l'assurance maladie.

Deuxième niveau, les médecins conseils : on a une détection davantage personnalisée, sur dossier ou sur rendez-vous. En Pays-de-Loire, on a une détection à hauteur de 5 000 patients à peu près, 4 985 très exactement, identifiés par les médecins conseils comme étant en risque de désinsertion professionnelle, qui justifient d'une offre de notre part. Par rapport aux SST, on a souvent une information en amont de nombreux acteurs qui permet de porter l'offre le plus précocement possible de telle sorte qu'on ait le temps d'engager les actions de maintien dans l'emploi. Il y a des temps qui peuvent paraître inconcevables, d'abord la personne aux prises avec un état de santé, il y a la temporalité aussi du système de santé, particulière, et celle de l'entité économique dans laquelle il est inséré. Il faut donc intervenir le plus en amont possible.

Aujourd'hui, dans les cellules de désinsertion professionnelle, dans ces cellules, les situations complexes pour lesquelles on a besoin de mobiliser, de confronter les expertises, c'est 11% pour les SAMETH, à l'origine de l'inscription de ces dossiers.

Jean-Louis Le Corvoisier

Dans le cadre du PRITH, c'est une priorité de travailler contre cette désinsertion ?

Gérard Chevalier

Tout à fait, le plus en amont possible. On a des actions communes sur les différents PRITH. On a des campagnes de prévention régulières, de la visite de préreprise, auprès des salariés en arrêt ou auprès des employeurs, dans le cadre des actions qu'on réalise à leurs côtés, et également, des professionnels de santé, médecins traitants et médecins du travail.

On a également des actions qui ont été communes AGEFIPH-assurance maladie pour, ensemble, présenter de manière conjointe les différentes offres possibles à mobiliser, les offres de droit commun, certes, mais aussi toutes les offres spécifiques mises en place localement, pour donner aux acteurs une vue d'ensemble des offres activables, pour en faire bénéficier les salariés.

Jean-Louis Le Corvoisier

Catherine Dalm, si les inaptitudes liées aux TMS prédominent toujours, vous voyez de plus en plus la montée des maladies chroniques ?

Catherine Dalm

Catherine Dalm : Les maladies chroniques, c'est un champ que l'on occupe depuis longtemps puisqu'on commençait déjà de s'occuper de la reprise au travail dans le premier plan cancer des années 2000, et un certain nombre d'actions tournent autour de ce plan.

Au-delà de ça, en 2005, un projet est né au niveau de l'Aract Aquitaine, en lien avec Aid, à l'époque, sur les maladies chroniques et le maintien dans le travail, dans le cadre d'un projet européen, Equal. Ce projet a progressivement évolué pour être un projet national Anact, qui rentre dans les conventions tripartites Etat-Anact-Inca. La base de ce projet, c'est de dire qu'on ne s'appuie pas sur la pathologie elle-même, mais on s'occupe de l'impact sur le travail de la pathologie, y compris l'impact de la prise de médicaments dans le travail. L'organisation du travail va jouer un rôle important pour le maintien ou la reprise du travail. La personne est au centre de cette reprise, et il faut aussi l'accompagner, elle existe dans ce mécanisme-là.

Il y a un lien entre la sphère privée et la sphère du travail. Ce qui se passe aussi avec les proches de ces personnes-là, avec le médecin traitant doit être aussi mis en lien avec l'employeur, le médecin du travail, etc. Tout ceci doit être réfléchi pour que les images que peut avoir le monde de l'entreprise vis-à-vis des maladies chroniques changent. Souvent, du côté de la personne, il y a une fatigabilité, une difficulté à reprendre le travail, etc., et du côté de l'entreprise, il est nécessaire de revoir les organisations et d'expliquer l'image que la personne donne en face. C'est-à-dire, pour faire court, la personne reprend le travail, elle n'a pas dit pourquoi elle était absente, elle est fatiguée, et on va dire : elle est fainéante.

L'objectif de ce gros projet, c'est de dire qu'il faut d'abord parler dans l'entreprise de ce que sont les maladies chroniques, c'est 15% de la population française, demander : pensez-vous qu'il existe des maladies chroniques chez vous ? Et ouvrir les esprits, voir le travail que font les gens, et permettre aux gens de rester au travail.

Jean-Louis Le Corvoisier

Vous avez constaté de nombreuses déclarations d'inaptitude suite à un refus de rupture conventionnelle ?

Catherine Dalm

C'est parti d'une première enquête inaptitude en 2005 dans la région. On a recommencé en 2014. Les premiers résultats seront présentés dans quinze jours aux médecins du travail de la région. C'est 2 390 questionnaires.

En particulier, j'avais voulu, c'est un peu moi qui l'ai portée, regarder le fait qu'un certain nombre de ruptures conventionnelles masquaient des inaptitudes. Les médecins du travail nous remontaient un peu cette information aussi, le fait que des gens étaient partis via la rupture conventionnelle, alors que, peut-être, ils auraient pu partir par inaptitude, ou alors inversement, allaient vers le médecin du travail parce que la rupture n'avait pas été signée.

Les motifs, dans nos analyses, ne sont pas notés. On a posé la question, dans cette enquête, aux médecins du travail, savoir si les personnes déclarées inaptes étaient passées d'abord par la case de demande de rupture conventionnelle, et c'est 12% de ces personnes qui ont eu auparavant un refus de rupture conventionnelle et qui sont donc passées par l'inaptitude. Ce qui veut dire qu'un certain nombre de ces inaptitudes... On suit les chiffres en Aquitaine depuis 2002, des inaptes, des aptes, etc., et globalement, on arrive à un taux de 0,7% de l'ensemble des avis des médecins du travail sont des avis d'inaptitude à tous postes. On était 0,8% un petit peu avant. On travaille là-dessus depuis longtemps, et un jour, notre chiffre a baissé de 0,1%, on s'est dit : ça y est, on est bon, c'est super, etc., et derrière, c'est reparti. C'était tout simplement parce que venait de se mettre en place le mécanisme de la rupture conventionnelle. C'est une explication qu'on retrouve via le biais de notre enquête, qui montre quand même qu'il y en a un certain nombre qui passent par ce biais.

Jean-Louis Le Corvoisier

Il y a le développement d'une enquête sur les inaptitudes avec réserve ?

Catherine Dalm

J'ai fini ces enquêtes inaptitudes à tous postes... Je suis toujours en train de regarder les gens qui sont au bout. Malheureusement, on le sait. 98% des salariés déclarés inaptes à tous postes sont licenciés. Je me dis toujours : on est allé regarder au bout, mais il faudrait peut-être regarder avant et regarder ces personnes... Regarder quoi ? Peut-être regarder les gens qui ont des réserves, des aménagements de poste ou des restrictions avant, et peut-être regarder quel est leur chemin, leur parcours, pour peut-être essayer dans les accompagner.

Mais, juste pour vous dire, hier matin, j'ai fait une intervention sur l'aide à domicile à la demande de la CARSAT Aquitaine, et on a pris cette focale dans l'enquête, car on peut aujourd'hui prendre un petit peu ce qu'on veut, et à ma grande surprise, dans les aides à domicile, pratiquement aucune des femmes sont passées, avant d'être déclarées inaptes à tous postes, sont passées par inaptitude

avec réserve. C'est une vraie interrogation pour moi. Quelque part, j'ai envie d'aller voir avant.

Jean-Louis Le Corvoisier

Yves Struillou, je vais vous demander de nous apporter un commentaire sur ce que nous venons d'entendre.

Yves Struillou

C'est l'illustration de ce qui se fait, des avancées et des difficultés. Je reprendrai l'expression du docteur : rien ne vous interdit de voir avant et de voir après. Voir avant : qu'est-ce qui s'est passé ? Quel processus a conduit à des inaptitudes, des difficultés de maintien dans l'emploi ? Sous tous ces angles, sociologiques, connaissance de l'employeur des risques professionnels, il y a un champ où tous les acteurs interviennent et doivent jouer. Voir en arrière, une fois qu'il y a un processus, qu'est-ce qui se passe derrière ?

Je complète sur un point, sur le plan de la législation, de l'adaptation des outils. La loi du 17 août 2005 comporte des modifications s'agissant des règles d'intervention du médecin du travail concernant les inaptitudes. La réforme est inachevée. Elle doit se prolonger. L'objectif : plus d'autonomie pour le médecin du travail, avec la remise en cause de la notion d'aptitude. L'idée, c'est, compte tenu de la démographie médicale, qu'il soit plus autonome, en fonction des catégories de salariés, pour lesquels il doit y avoir un examen par le SST, et qu'il puisse concrètement intervenir plus efficacement dans l'entreprise et s'intéresser aux catégories de salariés qui peuvent se retrouver en difficulté.

Jean-Louis Le Corvoisier

La parole est à vous. Monsieur, là-bas ?

Je vous remercie de bien vouloir vous présenter lorsque vous intervenez. Nous allons pouvoir écouter votre question ou votre apport.

Frédéric Karinthi

Bonjour. Frédéric Karinthi, je suis vice-président du collectif national pour la recherche et la promotion de l'emploi accompagné en France.

Mon intervention va se faire par un exemple. L'emploi accompagné concerne beaucoup, pas exclusivement, de personnes porteuses de trisomie, également de déficience intellectuelle ou cognitive. Depuis ce matin, j'imagine une personne ou ses accompagnants vous écouter. Et j'ai l'impression d'être sur une autre planète. Parce que, pour être concret, la trisomie n'est ni une maladie professionnelle, ni une maladie tout court, ni un accident. Depuis la loi de 2005,

ces personnes sont scolarisées en milieu ordinaire, elles arrivent à l'âge adulte, et à l'âge adulte, elles souhaitent travailler en milieu ordinaire. Elles sont orientées par leurs associations vers ce milieu ordinaire. Et nos statistiques, au niveau de nos adhérents, et malheureusement, je ne peux pas encore les publier, elles ne sont pas encore officielles, font état d'un retour, d'une entrée en ESAT de ces personnes en moyenne au bout de trois ou quatre ans. C'est donc un problème de maintien dans l'emploi. Tout le monde dit : ok, que cette personne retourne en ESAT, c'est un échec. Pour moi, la question est la suivante : Serait-il possible qu'on remplace le terme de «maintien dans l'emploi» par un terme de «nouvelles aptitudes», «d'accompagnement des aptitudes» et qu'on élargisse... Mon intervention s'adresse à M. Yves Struillou, notamment... Qu'on élargisse cette notion bien au-delà de l'accident professionnel, de la maladie chronique et qu'on s'en saisisse. Première solution : mettre les accompagnants de ces personnes, les structures médico-sociales, les structures purement sociales, dans le premier cercle du PRITH, car la majorité des PRITH ne connaissent pas les situations de ces personnes. Et de toutes les interventions de ce matin, aucune ne fait état des problèmes spécifiques de ces personnes. Je pense que le collectif français est nouveau, il s'est construit à partir de ce qui existe en Europe. Et en Europe, l'emploi accompagné existe depuis plus de vingt ans. Et toutes ces personnes sont dans le droit commun en termes d'accompagnement. Il n'est pas question de dire : les ESAT les accompagneront quand elles seront sorties. Non, ces personnes doivent être accompagnées par les services du travail, qui doivent s'élargir.

Il y a des exemples en France, mais ponctuels. Je pense à Laval, où l'association Geste de Laval travaille en collaboration avec les délégués locaux du PRITH. Ce sont des volontés locales, liées aux charismes des uns et des autres. Mais il est nécessaire, à mon avis, qu'au point de vue politique, ces questions soient prises en compte sérieusement. Et l'annonce ce matin de la secrétaire d'Etat en matière d'ONDAM est importante. C'est la sécurité sociale. Je vous remercie.

Yves Struillou

Il ne faudrait pas retomber dans la pathologie très française en disant : je change l'intitulé du concept et je résous le problème. Le concept de maintien dans l'emploi est suffisamment large.

Vous parlez des personnes trisomiques. Je dirai que la seule fois où je me suis autorisé une intervention personnelle et à haut niveau, c'était pour trouver une solution à une jeune cousine trisomique, employée en contrat aidé dans une maison de retraite, handicap qui lui permettait de lire, écrire, elle était autonome dans la vie courante. Mais au bout du bout, Pôle Emploi disait : mon contrat aidé se termine. Et la maison de retraite ne pouvait plus la garder. Il a fallu une intervention à haut niveau de ma part pour que ce problème soit dénoué et pour

que cette jeune fille puisse rester dans cette maison de retraite. Et qu'elle puisse continuer à travailler, être autonome.

Donc, cela veut dire à la fois... C'est ce que je disais en préambule, mais ce ne sont pas simplement des mots... Que chacun se sente responsable de l'individu qu'il a en face de lui, quelle que soit l'institution qui règle son problème. Et déjà, je pense, je l'espère en tout cas, il y a déjà une prise de conscience de cette obligation de traiter la personne, de la respecter. Peut-être que j'ai une consigne administrative, parce que j'ai mes objectifs d'insertion déclinés au niveau national et régional, mais prendre le poids de la situation. Nous avons, encore une fois, beaucoup de choses à faire, mais arrêtez avec le procès d'intention sur le thème : vous avez oublié telle ou telle catégorie. Le concept de maintien dans l'emploi permet de toutes les couvrir.

Au fur et à mesure, nous découvrons des difficultés, mais c'est ça qui est remarquable, dans toutes les institutions, on a pris conscience que c'est en travaillant ensemble qu'on peut avancer, résoudre les cas individuels, puis remonter à l'analyse, par des études, et là où on a des progrès à faire, c'est sur le partage de l'information, des expériences, pour montrer ce qui s'est fait et ce qui peut être dupliqué. Donc, les éléments de réponse, c'est dire : oui, c'est un problème de maintien dans l'emploi, ça doit être traité. Mais dire : quels sont les partenaires, les acteurs qui suivent cette personne ? Avec l'objectif qui est : le maintien dans l'emploi.

Isabelle Bitouzet

Isabelle Bitouzet, directrice de l'action sociale au RSI. Je pensais rebondir sur la phrase de Catherine Dalm, tout au début, sur le fait que, pour les travailleurs indépendants, la place dans les PRITH n'était pas forcément évidente, puisqu'on parle beaucoup de salariés. Je préfère rebondir sur la phrase de M. Yves Struillou, qui dit que toutes les situations doivent être traitées. C'est vrai que ce n'est peut-être pas suffisamment su et connu. Depuis un certain nombre d'années, le RSI s'est impliqué pour maintenir en activité les professionnels indépendants, confrontés notamment à des problèmes de santé.

Et c'est vrai que l'insertion dans les PRITH n'est pas toujours facile. On parle beaucoup de médecine du travail, de visite de préreprise, alors que ça n'existe pas pour les travailleurs indépendants. C'est un premier écueil pour eux, identifier les capacités restantes pour rebondir sur un nouvel emploi. C'est aussi pour eux d'autres écueils, parce que ce sont des partenariats un peu différents que ceux qui sont habituellement noués pour les salariés, même si les SAMETH sont fortement impliqués pour ce qui concerne les travailleurs indépendants. Ce qui me semble aussi important, c'est la dimension de l'entreprise pour le travailleur indépendant. C'est plus d'un quart des entrepreneurs qui ont au moins un salarié. Pour eux, changer d'activité, ça veut dire le licenciement, mais ils n'ont pas toujours les moyens de payer la prime de licenciement. Donc, certains

continuent pour cette raison. Parfois, c'est le conjoint avec qui ils travaillent. Donc, les répercussions dépassent le cadre propre.

Donc, l'objectif pour nous, puisque vous posez la question de quel impact les PRITH peuvent avoir pour nous, c'est justement en tout cas de faciliter les partenariats sur l'ensemble du territoire, parce que ce n'est facile ni pour les uns, ni pour les autres, parfois quand on ne travaille pas dans les mêmes lieux, de nouer ces partenariats et que ce soit efficace pour les travailleurs indépendants, puisque c'est ma préoccupation.

Jean-Louis Le Corvoisier

Merci. D'autres questions, d'autres témoignages dans la salle ? N'hésitez pas.

– Bonjour à tous. Je représente la Fédération nationale des Sourds de France. Je participe à la commission santé et au bureau de la Fédération nationale des sourds de France. Le président n'ayant pas pu venir, je le représente ici. Effectivement, tout ce que j'entends est intéressant. Et c'est vrai qu'on n'a pas toutes ces informations, c'est vrai que je me rends compte qu'il y a énormément de choses qui sont méconnues, en tout cas pour le public sourd, face aussi à la complexité des procédures et à la complexité terminologique, les personnes sourdes n'entendant pas, ça pose un vrai problème de communication. C'est une situation très soucieuse. La Fédération nationale des sourds de France demande qu'on n'oublie pas cet aspect-là. Il y a quand même de 5 à 6 millions de personnes sourdes ou malentendantes en France, y compris les personnes vieillissantes.

Et 250 000 environ personnes utilisant la langue des signes, ce qui représente une population assez conséquente. Je pense qu'il y a des formes de communication à trouver pour adapter ce discours. La Fédération insiste. Nous sommes vraiment en demande d'informations adaptées sur tout ce qui est dit dans ce colloque. Notamment, nous avons un site, FNSF.org.

Catherine Dalm

Pour information, Bordeaux, je ne sais pas si vous le savez, est une ville qui a un pourcentage de personnes sourdes ou malentendantes très important par histoire, puisque la langue des signes est née à Bordeaux. Donc, une population très importante au début du siècle dernier est arrivée à Bordeaux dans un institut. Ils sont restés à Bordeaux, se sont mariés, ont eu des enfants, malheureusement ou heureusement, des enfants qui sont nés malentendants. Si vous venez à Bordeaux, vous croiserez automatiquement un nombre important de personnes qui signent dans la rue. On a envisagé à un moment... J'ai la chance d'avoir une vacation à la consultation de pathologie professionnelle du Chu, et on avait mis en place une consultation pour les sourds en médecine du travail, où on

accueillait, parce que, dans le Chu, il y avait un centre qui accueillait les sourds, qui nous adressait à la consultation de pathologie professionnelle des sourds quand ils avaient des soucis liés au travail, donc on avait commencé ça. Et on a un vrai travail à mettre en place, parce que ce n'est pas facile, la notion de signer. On a tendance toujours à parler trop vite, nous. Et à ce moment-là, dans une consultation médicale, devoir prendre le temps. Je pense que c'est une vraie piste pour vous aider aussi dans le domaine du maintien dans l'emploi par rapport à cette problématique-là.

Jean-Louis Le Corvoisier

D'autres apports dans la salle ? Des témoignages, des attentes, des demandes ?

Françoise Dupré

Bonjour, Françoise Dupré, je suis médecin du travail. Je voulais apporter un peu mon témoignage. J'arrive au terme de mon activité. J'ai une expérience assez longue. Je voulais mentionner que j'avais pu constater maintenant, avec les nouvelles conditions qu'on rencontre dans les entreprises, la tolérance est moins importante par rapport à quelqu'un qui peut se retrouver en difficulté de santé, avec des difficultés éventuellement de rendement dans son travail. Si, à une époque, on arrivait à positionner ces gens plus facilement, et là, je ne parle que de mon expérience, à certains postes, dans l'entreprise, c'est de plus en plus difficile. En tant que médecin du travail, contrairement à un médecin traitant, on est le médecin d'un collectif de travail. Si on estime qu'une personne va être insérée à un poste de travail et qu'elle peut mettre «en danger» une équipe, une organisation, on y réfléchit aussi. On a ces deux aspects, ces deux casquettes. C'est important aussi, je voulais le mentionner.

Jean-Louis Le Corvoisier

Le micro circule toujours. Si vous souhaitez la parole... ? N'hésitez pas. Yves Struillou, on l'a entendu tout à l'heure, il y a un véritable enjeu autour de la communication. C'est ce que disait Monsieur, intervenu tout à l'heure.

Yves Struillou

Je n'emploie pas exactement ce terme. Je dis souvent à mes services et aux collègues médecins inspecteurs : il y a un savoir-faire qui vous a été exposé, on ne dit pas qu'on est parfait, loin de là, mais il se fait des choses, avec la compétence, le professionnalisme et un certain esprit de traiter au mieux les affaires. Mais souvent remontent les problèmes et pas ce qui se réalise de bien. Nous, Français, on est très critique. Rien ne vaut la valeur de l'exemple.

D'abord parce qu'on n'est pas obligé de réinventer l'eau chaude à chaque fois. Et ce qui se fait de bien dans une région, dans un département, je découvre là ce qui se fait sur Bordeaux, mais il n'y a aucune raison que ce qui se fait de bien ne se transfère pas.

J'ai été très impacté... Vous vous souvenez de la canicule et de l'impact qu'elle avait eu ? Avec là, une spécificité marseillaise : l'impact avait été anticipé. Parce que sur Marseille, il y avait eu des précédents, et il y avait un plan local qui avait été mis en place, et quand les températures ont augmenté, sur Marseille, ils avaient fait ce qu'il fallait. Pourquoi cette expérience-là n'avait-elle pas été transférée ailleurs ? Dans les réunions avec les services, je dis souvent : il y a le savoir-faire et le faire-savoir. Il faut diffuser, et prendre en compte, dans cette diffusion, également le handicap. Vous avez raison de dire que c'est compliqué. Dans notre jargon, on emploie trop de sigles, je parle vite. Donc, améliorer notre savoir-faire pour que, même dans les périodes difficiles, qu'on puisse faire remonter les informations, c'est notre responsabilité à nous.

Jean-Louis Le Corvoisier

Monsieur, à vous.

Bruno Gendron

Bonjour, Bruno Gendron, maître de conférence en économie à l'université d'Orléans. J'ai fait un certain nombre de travaux de recherche sur les personnes handicapées. Je suis adjoint également à la Fédération des aveugles de France.

Depuis ce matin, je me dis, en écoutant les orateurs et les questions de la salle, que c'est comme s'il y avait... Si j'étais en mathématiques, je dirais deux ensembles, des personnes qui interviennent dans des champs plutôt institutionnels, avec un cadre légal, juridique, d'intervention, et de l'autre côté, les associations de personnes qui sont intervenues.

On voit bien que, clairement, les discours, si on voulait être dans la sinistrose ambiante, on dirait que les discours s'opposent, mais en fait, ils sont convergents. A nos places, on a tous envie et intérêt d'être en synergie pour avancer sur la situation de l'emploi des personnes handicapées, dont Mme La ministre a rappelé les chiffres plutôt alarmants et dont Jean-Louis Garcia a aussi rappelé la situation.

J'ai envie de poser une question à contre-courant, parce qu'on a entendu certaines personnes intervenir sur l'idée de : comment faire évoluer les choses du point de vue des institutionnels ? Et si on se posait la question à l'envers ? Si, à un moment donné, on se disait, ce peut-être pas ici qu'il faut le faire, mais si on se disait que, finalement, vous qui êtes au quotidien sur le terrain à gérer des situations certainement souvent difficiles, vous qui avez la volonté de faire en sorte qu'elles se solutionnent, qu'attendriez-vous d'associations comme les

nôtres ? Par exemple, sur la déficience visuelle, puisque je représente ce type de handicap, je suis moi-même déficient visuel, qu'est-ce que vous attendez d'une association comme la Fédération des aveugles de France ?

Jean-Louis Le Corvoisier

Belle question.

Marie-Christine Riol

Moi, en pratique, j'aimerais bien que vous veniez dans les entreprises. Pour expliquer aux salariés, expliquer aux employeurs ce qu'est le handicap.

Pour revenir à Monsieur qui parlait des malentendants, par exemple, une de nos actions, en Auvergne, ça a été de former des salariés pas du tout malentendants à la langue des signes pour qu'ils puissent communiquer dans l'entreprise avec leurs collègues. Et ça, ce n'est pas la médecine du travail qui peut le faire, elle l'a proposé, et l'employeur a été d'accord. Pour le salarié en question, ça a tout changé.

Un salarié qui travaille normalement et qui, le lendemain, a mal au dos et ne peut plus porter les charges, on ne dit pas que c'est devenu un fainéant. Il faut expliquer à tout le monde ce qu'est le handicap.

Quand j'étais médecin du travail, on avait formé les DRH et nos collègues de travail avec un jeu tout à fait idiot : c'était des équipes de deux, il y en avait un qui avait les yeux bandés, un autre, une voiture LEGO avec des couleurs, à construire, et il dirigeait son collègue pour construire la petite voiture. C'est des trucs tout bêtes, mais c'est là qu'on se rend compte de ce qu'est le handicap. J'aimerais que ce genre de choses ait lieu en entreprise, avec un vrai partenariat salarié-employeur.

Jean-Louis Le Corvoisier

Cela peut se discuter au sein des PRITH. Nous allons passer à la table ronde suivante. Je remercie nos intervenants et les invite à prendre place dans la salle.

Table ronde « Quelles actions pour une mobilisation renforcée des acteurs économiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées ? »

Jean-Louis Le Corvoisier

Pour la table ronde suivante, j'invite Hugues Defoy, Claire Putoud, Tiffany Sacleux, Stéphanie Lecot, Véronique Voigt, François Guilbaud Jean-François Marfaing, Patrick Aboaf.

Lors de la dernière conférence nationale sur le handicap, le président de la République a insisté sur les engagements des entreprises. Comment aller plus loin pour favoriser la négociation collective au sein de celles-ci ? Comment mieux outiller les acteurs de l'entreprise ? C'est ce que nous allons faire avec nos intervenants. Vous êtes très nombreux, je vais vous demander de lever la main :

Hugues Defoy, directeur du pôle métier à l'AGEFIPH, Patrick Aboaf, qui représente le Medef, François Guilbaud, Vinci Energie, Jean-François Marfaing, DIRECCTE Midi-Pyrénées, Stéphanie Lecot, Aract France Comté, Claire Putoud, coordinatrice PRITH Franche-Comté, Véronique Voigt, CFE-CGC Ile-de-France, Tiffany Sacleux, de la CG PME Ile-de-France.

Patrick Aboaf, nous allons commencer avec vous. Nous allons parler des accords qui ont été signés. Que démontre le bilan des accords sur la thématique qui nous intéresse ?

Patrick Aboaf

Le bilan de la DGEFP sur 230 accords, à la fin 2012, indique quand même qu'on a en place une dynamique assez positive en termes de résultats, puisque le taux d'emploi est passé à fin 2012, en moyenne dans ces entreprises, plutôt grandes, d'ailleurs, à 3,88% (contre 3% en moyenne dans l'ensemble de la société)... 62% des entreprises également ont mis en place une politique d'achat solidaire.

Le nombre de recrutements a largement dépassé les objectifs, avec 13 800 recrutements, une réalisation supérieure de 6500 à l'objectif, sans parler des actions concernant l'alternance, le maintien dans l'emploi, etc. le Medef considère que la négociation d'accords avec les partenaires sociaux est clairement un axe à poursuivre.

Jean-Louis Le Corvoisier

C'est une solution efficace.

Patrick Aboaf

Efficace, mais il ne faut pas se contenter de ces chiffres. Si on regarde uniquement ces 131 entreprises, on peut se dire que les résultats sont significatifs, mais déjà, sur ces 131 entreprises, on peut faire mieux. 62% des entreprises ont une politique achat solidaire, donc 38% n'en ont pas.

Je suis aussi directeur de la mission handicap du groupe Alcatel-Lucent en France, et dans ce groupe, nous étions jusqu'à début 2015 parmi ces 38% d'entreprises qui n'avaient pas de politique achat solidaire.

Nous avons signé une politique achat, chaque président de filiale a signé une politique achat début 2015...

Il y a un risque d'essoufflement parce que le montant de la contribution, donc le budget des missions handicap, est inversement proportionnel au taux d'emploi.

Chez Alcatel-Lucent, en 2006 nous en sommes au quatrième accord d'entreprise, le premier en 2006, la contribution AGEFIPH était supérieure à 8 millions d'euro, et nous avions un taux de 1,5% d'emploi.

En 2017, à la fin de l'accord actuel, nous atteindrons un taux d'emploi de l'ordre de 4,7%, et la contribution sera de 300 000 euros, ce qui est insuffisant compte tenu de la taille de l'entreprise. Et l'entreprise a accepté, malgré une situation économique difficile, d'abonder pour environ 200 000 euros, pour donner la capacité à la mission handicap d'accomplir sa mission.

Ça veut dire qu'il faudra se poser des questions par rapport à cet essoufflement possible des accords d'entreprise, car ça ne sert à rien de tripler le nombre d'accords si, à la fin, ils s'essoufflent.

Pour éviter aussi l'essoufflement, il nous paraît important de mettre en commun les bonnes pratiques et d'éviter les redondances entre missions handicap.

Alcatel-Lucent a mis en place en 2010 une association, A Talent égal, dont l'objectif est d'accompagner les étudiants jusqu'au premier emploi. Nous embauchons 80% d'ingénieurs et cadres dans notre entreprise, et on avait beaucoup de mal à trouver les profils correspondant à nos besoins, on voulait donc constituer un vivier. On a donc mis en place dans le cadre de cette association des tuteurs, des mécanismes d'accompagnement, jusqu'au premier emploi. Ça fonctionne bien. Les jeunes ne sont pas forcément employés chez nous, mais trouvent tous un emploi. En 2013, le groupe Safran a rejoint cette association. En 2014, c'est le groupe Areva. Cela permet de développer l'association, mais également de partager les coûts de fonctionnement.

En ce qui concerne les redondances éventuelles, je vais parler de l'accessibilité numérique. La semaine dernière a été signée par le gouvernement une charte concernant l'accessibilité numérique visant à former les développeurs à l'accessibilité numérique. C'est vraiment un problème fondamental, parce que, dans l'entreprise, personne ne sait ce qu'est vraiment l'accessibilité numérique. Que ce soit les Internet, les extranets, les outils, les e-learning développés par les instituts de formation, les produits que nous développons, les communications faites par l'entreprise, rien n'est accessible. Rien n'est

accessible parce que, tout simplement, on ne sait pas ce que c'est ni ce que ça coûte et on n'a aucune idée des délais pour rendre accessibles nos logiciels. La seule solution, donc, c'est de se former, mais former tout Alcatel-Lucent ou toutes les entreprises demande des investissements considérables. La vraie solution, c'est que les jeunes que l'on embauche soient embauchés avec cette compétence. D'où cette charte qui vient d'être signée. Par ailleurs, Paris-Saclay a pris une initiative tout à fait intéressante : elle a constitué un groupe de travail avec des entreprises, visant à mieux traiter la question du handicap à l'université. On est tombé très vite sur cette question de l'accessibilité numérique. Nous développons des actions pour se former en interne à l'accessibilité numérique. Mes collègues de Thalès le font également, Cap Gemini, Orange le font. Nous dépensons beaucoup d'argent sur ce sujet-là, mais chacun dans son domaine. Par l'intermédiaire de ce groupe de travail, on va donc essayer de constituer un projet pour satisfaire à la fois les besoins de l'entreprise et ceux de l'université.

Jean-Louis Le Corvoisier

Globalement, pour définir les futures étapes pour l'emploi des personnes handicapées, vous travaillez pour les entreprises sous accord et les TPE et PME.

Patrick Aboaf

Pour les entreprises sous accord, nous sommes en faveur de la négociation. L'objectif de multiplier par trois le nombre d'accords nous satisfait. Nous avons 470 grandes entreprises en France, et un bilan portant sur 130 entreprises. Les missions handicap reposent sur l'organisation des entreprises. Ces grandes entreprises ont toutes une DRH, une direction des achats, une direction de la communication, une université, des services médico-sociaux. La structure de l'entreprise est déjà là pour faire fonctionner une mission handicap. Son pilotage s'appuie sur ces structures et est relativement peu coûteux par rapport au budget global. Donc, nous pensons que les PRITH pourraient être un bon moyen d'inciter en région la signature d'accords.

La vraie difficulté va porter sur les TPE/PME. Parce que ces entreprises ne disposent pas des structures dont j'ai parlé. Et par ailleurs, il faut éviter des surcharges à ces entreprises qui sont déjà bien chargées. C'est ce que disait mon collègue de Thalès ce matin, il faut vraiment définir un cadre par rapport aux TPE/PME.

L'accord de branche peut être un cadre parce que, au niveau de la branche, on peut mettre en commun des moyens de pilotage, des moyens de formation, des moyens permettant la recherche d'emploi, la sensibilisation, etc.

Mais plus on s'éloigne de l'entreprise, plus on s'éloigne du terrain. Et tout ça, c'est du cas par cas, chaque personne est différente. Donc, l'accord d'entreprise

lui-même, je trouve qu'il est vraiment efficace parce qu'on est au plus proche du terrain. On a mis en place un réseau de référents, et on est capable de prendre des décisions très rapidement.

Jean-Louis Le Corvoisier

Vous avez besoin peut-être d'avoir des données plus affinées.

Patrick Aboaf

C'est une vraie question. J'ai entendu ce matin qu'un nouveau bilan sortirait sous peu. Mais il est vrai que quand on fait des actions, il faut les évaluer. Il faut les chiffres-clés de l'année précédente : combien d'accords ont été signés ? Combien ont été renouvelés ? Quel est le taux d'emploi ? Quel est le chiffre d'affaires avec le secteur protégé ? Il faut vraiment piloter ça au plus près. Et on ne peut pas, aujourd'hui, prendre des décisions sur ce qui se passait fin 2012. C'est comme si vous conduisiez une voiture en regardant dans le rétroviseur en regardant à 2 km ce qui se passe derrière vous.

Jean-Louis Le Corvoisier

Véronique Voigt, je vous invite maintenant à prendre le micro, vous avez constitué un réseau de référents départementaux.

Patrick Aboaf

Notre but est surtout de travailler à la coordination des acteurs locaux, pour l'emploi des personnes handicapées. La CFE-CGC a mis en place dans chacune des régions des référents qui travaillent sur cette thématique, d'autre part, notre réseau de référents est formé, la CFE-CGC met en place des formations, elle donne aussi des outils de communication qu'elle met à disposition, comme des affiches, on a réalisé une bande dessinée aussi, que peut-être certains connaissent dans la salle, qui commence à être pas mal connue parce qu'on la distribue beaucoup.

Jean-Louis Le Corvoisier

Il y a une convention avec l'AGEFIPH pour former.

Patrick Aboaf

Oui, c'est la deuxième convention. Il y a plusieurs types de formation, des formations de sensibilisation, destinées aux militants de base, si je puis dire, et il

existe des formations destinée à la négociation, donc on aborde d'abord la négociation avec les compétences requises, et on est aussi accompagnés pour cette négociation.

Jean-Louis Le Corvoisier

Pour vous, un point essentiel, c'est d'aller plus loin que la loi et les textes réglementaires, parce que ça doit servir à ça la négociation.

Patrick Aboaf

Absolument. Pour nous, un accord, n'est pas une fin en soi. Un accord, pour nous, il ne vaut mieux pas d'accord du tout qu'un mauvais accord en fait. Un accord, ça peut être une suite d'articles, c'est une chose, pour qu'un accord soit utile et efficace, pour qu'il vive en entreprise, il faut qu'il ait des critères objectifs, qu'il soit précis, et il faut aussi qu'il y ait des moyens pour parvenir à ces objectifs. Ça nous paraît absolument essentiel, autrement, un accord ne peut pas être pérenne.

Jean-Louis Le Corvoisier

Vous faites des formations au sein de la CFE-CGC, constatez-vous que les managers sont aussi formés, réceptifs, informés sur ces questions ?

Patrick Aboaf

Dans les entreprises, il y a l'accord, qui existe. Ce qui est important, c'est que cet accord vive à tous les niveaux de l'entreprise, et pour ça, la première chose, c'est qu'il faut qu'il soit connu. Donc il serait important de communiquer sur le sujet, que chacun s'approprie cet accord, et notamment tout le réseau RH et les managers qui sont quand même parfois en charge de salariés handicapés, et c'est important à ce titre-là de connaître le contenu de l'accord.

Jean-Louis Le Corvoisier

C'est important aussi de se connaître entre acteurs, c'est ce que vous a apporté le PRITH ?

Patrick Aboaf

Oui, absolument, grâce au PRITH, on peut avoir une vision de tous les acteurs qui existent, d'ailleurs on le constate quand on est dans ce genre de séminaire où on voit qu'il y a quand même une multitude d'acteurs. Il y a des dispositifs qui

existent, et ça nous permet de connaître tous ces dispositifs et de pouvoir diffuser toutes les informations qu'on possède et de pouvoir échanger après entre nous.

Jean-Louis Le Corvoisier

Sachant qu'il reste encore à améliorer la lisibilité des dispositifs parce qu'on ne sait pas forcément qui mobiliser, au sein de quel organisme, à quel moment aussi.

Patrick Aboaf

Oui, c'est vrai que c'est un vrai souci. Quand on voit en face de soi tous ces dispositifs qui existent, on est parfois un peu désarmés, on se dit : vers qui je me tourne en premier ?

C'est aussi notre rôle, on a une vision globale donc on peut être ainsi conseil. Et selon la problématique de la personne, on peut l'orienter soit vers une reconnaissance handicap, ce qui n'est pas forcément non plus la solution, mais c'est parfois une vraie solution.

Jean-Louis Le Corvoisier

Les négociateurs des accords ont aussi besoin d'outils pour pouvoir travailler, et je vais demander à Stéphanie Lecot de prendre le micro pour nous parler d'un outil handicap qui a été créé, qui s'est fait un peu à la demande de la DIRECCTE.

Stéphanie Lecot

C'est une boîte à outil qui a été conçue. Il y avait un constat assez simple, et pis très positif, c'est qu'effectivement, depuis 2005, les entreprises doivent négocier sur l'emploi des travailleurs handicapés, et quand on lit les accords, leur contenu, il y a très peu de trace en fait de ce sujet-là. Et quand il y en a, ce sont plutôt de engagements généraux, mais très peu de détail sur des mesures concrètes ou de diagnostic ou de problématiques posées. Du coup, on ne peut pas se contenter de ça, et il y a une carence dans les accords.

Jean-Louis Le Corvoisier

Vous avez donc enquêté.

Stéphanie Lecot

Nous avons voulu en savoir plus. On s'est dit que ce n'était peut-être juste pas formalisé dans des documents. On a envoyé des questionnaires aux entreprises, qui nous ont permis d'identifier quatre freins. Le premier, c'est que les personnes qui doivent négocier maîtrisent assez mal le cadre réglementaire. On était assez étonnés... Enfin, en même temps, il n'est pas si simple que ça, mais on a constaté qu'elles distinguaient mal l'obligation sur l'emploi des travailleurs handicapés, le quota, et cette obligation de négocier.

Et les entreprises nous ont dit : du coup, on n'a peut-être pas besoin de négocier, puisqu'on atteint notre quota.

Autre frein, c'est que ce sujet-là reste tabou, il est difficile pour les acteurs en entreprise de se mettre autour d'une table et de l'aborder collectivement, parce que tout de suite, on a peur de glisser sur un autre terrain, le terrain subjectif, le médical. Et on ne sait pas comment aborder ça de manière objective.

Troisième frein : les acteurs ne savent pas clairement sur quoi négocier. J'ai même entendu : Pourquoi on doit négocier sur ce sujet-là ?

Donc ils ne savent pas notamment les gains à en tirer. Si on négocie, qu'est-ce que va gagner l'entreprise, que vont gagner les salariés ? Ce n'est pas du tout clair. Et enfin, ils ne savent pas comment négocier, il y a un vrai problème de méthode et d'outil, sur quels éléments on se base pour savoir ce qu'on fait évoluer dans l'entreprise.

Cet outil a été fait dans le cadre d'une démarche, avec des acteurs qui ont été impliqués, et cet outil, il nous a paru nécessaire pour apporter des repères aux personnes, aux négociateurs, à la fois les employeurs et les représentants du personnel. C'est un outil simple, et une démarche en quatre étapes. Je suis toujours sur le chiffre 4 depuis tout à l'heure. La première étape, bien évidemment, c'est de leur proposer de mieux maîtriser le sujet. Il y a une case sur laquelle on clique, et on aboutit à un quiz de 16 questions, pour savoir si moi, employeur, je suis concerné par cette obligation, quelle différence avec le taux d'emploi, à quelle issue peut aboutir ma négociation, car il y a plusieurs types d'accords, et je ne les maîtrise pas forcément. Donc première étape : je connais la loi ou pas très bien, je me perfectionne. Deuxièmement : je fais un état des lieux. C'est un outil qui est proposé et qui permet aux acteurs d'aller recueillir des informations dans l'entreprise et d'analyser les points à améliorer.

Jean-Louis Le Corvoisier

C'est qualitatif et quantitatif.

Stéphanie Lecot

Exactement, on a des données chiffrées, mais sur les objets de négociation, on s'est rendu compte que ce sont souvent des pratiques qu'on peut faire évoluer.

Donc c'est aussi comment on s'y prend, qui participe. Est-ce qu'on s'y est pris à la bonne période, etc.

Jean-Louis Le Corvoisier

Et ça permet de proposer des actions ?

Stéphanie Lecot

Vous avez oublié une étape, il y en a quatre. Il y a aussi les fameux gains. Il faut poser les enjeux. Quels gains je peux faire ? Parce que sinon, on peut faire des listes, mais si on ne voit pas clairement ce qu'on va pouvoir en tirer, je pense qu'on ne va pas se bousculer pour mettre en place ces actions.

Jean-Louis Le Corvoisier

Alors, ces actions ?

Stéphanie Lecot

En termes d'actions, du coup, l'outil, on a fait un diagnostic, et on va identifier ce qu'on a déjà mis en place, car il y a énormément de choses qui sont déjà mises en place dans les entreprises, donc qu'est-ce qui Fonctionne ? Qu'est-ce qu'on doit améliorer ? Et qu'est-ce qu'on ne fait pas ?

Jean-Louis Le Corvoisier

C'est un outil coconstruit dans le cadre du PRITH.

Stéphanie Lecot

Bien évidemment, sinon, ça n'a pas de sens. Un outil concret dans son coin pour se faire plaisir qu'on met en ligne après, on s'est fait plaisir et puis c'est tout. Là, il y a eu un portage par la DIRECCTE, fort, énormément de contributeurs, les partenaires sociaux, les SAMETH et Cap emploi, les entreprises chez qui on a testé les méthodes et les outils. Cet outil a donc été coconstruit puis utilisé par les partenaires, puisqu'ils le maîtrisaient eux-mêmes.

Jean-Louis Le Corvoisier

Ils l'utilisent donc ça fonctionne.

Stéphanie Lecot

Oui, ils le maîtrisent, parfois ils nous demandent de venir pour le présenter, mais ce n'est pas un outil qui tombe du ciel, ils se sont appropriés l'outil.

Jean-Louis Le Corvoisier

François Guilbaud, du groupe Vinci Energie, taille moyenne 50 salariés ou moins, vous allez nous présenter la démarche menée au sein de Vinci Energie, qu'avez-vous fait ?

François Guilbaud

Nous sommes dans la phase préalable aux accords, nous ne nous sommes pas lancés dans cette direction tout de suite, nous n'avons pas d'obligation de par la taille de nos entreprises. Il y avait au départ une volonté forte de s'investir dans l'intégration des personnes handicapées au sein du groupe et de faire progresser notre taux d'emploi de personnes handicapées. Pour cela, nous sommes une structure pas du tout centralisée, on est sur un modèle très décentralisé, 800 entreprises, de 10 à 600 personnes, donc des règles de fonctionnement, des RH pas forcément partout. Il fallait structurer notre approche, même s'il y avait des initiatives locales très intéressantes, il fallait structurer notre approche globale. Nous nous sommes tournés vers l'AGEFIPH, avec qui nous avons signé une convention.

Au démarrage, il y a eu un diagnostic, car c'est fondamental. C'est là que nous nous sommes aperçus que contrairement aux idées reçues, l'essentiel de nos personnes handicapées étaient sur nos chantiers et pas dans les bureaux, c'était une vraie découverte, donc ça nécessite un plan d'action particulier. Et ces objectifs ont été déclinés au sein du groupe. Comme c'est compliqué d'aller atteindre en termes de communication, et on ne le fait pas par note de service, l'ensemble de nos entreprises, nous nous sommes organisés en conséquence pour décliner cette politique globale handicap au travers des quelques objectifs fixés avec l'AGEFIPH. On a mis en place une structure basée sur un comité de pilotage, nous aussi nous avons réparti des référents handicap.

Et nous avons aussi créé un club handicap, qui se réunit au moins deux fois par an, qui est là pour un petit peu évaluer nos plans d'action, partager les bonnes pratiques, faire venir éventuellement des entreprises qui ont également mené des opérations pour qu'on partage leur expérience, ou même des associations qui peuvent nous permettre aussi de mieux communiquer au sein du groupe et de donner des exemples positifs.

Jean-Louis Le Corvoisier

Vous avez sensibilisé beaucoup de salariés au sein du groupe.

François Guilbaud

Voilà, il y avait plusieurs axes, le premier étant de sensibiliser et de former des collaborateurs à la problématique du handicap. On a formé et sensibilisé plus de 8000 collaborateurs, l'idée étant qu'ils démultiplient la sensibilisation auprès de tous les salariés de France. On a dû en toucher pas loin de 90%, car nous communiquons aussi en parallèle sur le sujet.

Cette formation a été montée au sein de notre académie, et on a créé un module de formation pérenne qui comprend une formation pour des référents handicap, pour des gens qui seront amenés à sensibiliser, et une formation destinée aux représentants du personnel. Car on s'aperçoit qu'il y a là aussi des fois une méconnaissance, comme chez les managers, donc on a souhaité former l'ensemble.

Jean-Louis Le Corvoisier

Dans les outils, vous avez mis en place des kits, notamment un kit de sensibilisation vers les chefs d'entreprise de votre groupe.

François Guilbaud

On a des difficultés à décliner localement toutes nos actions, donc plutôt que de faire à la place de nos chefs d'entreprise, l'idée est de leur apporter les instruments permettant de simplifier leur approche du sujet, pédagogiquement. Leur indiquer aussi les référents et les personnes qui peuvent les aider à monter des opérations de maintien dans l'emploi.

Jean-Louis Le Corvoisier

Et des référents ont bénéficié de modules de formation spécifique. Vous avez aussi eu une collaboration avec le secteur protégé.

François Guilbaud

Tout à fait. Dans l'objectif lié à la communication, on a créé un portail au sein du groupe, qui recense tous les ESAT avec lesquels nous travaillons en France, avec un système d'évaluation, qui permettent à chaque collaborateur du groupe d'avoir une base de référence sur les ESAT, sur tous les domaines d'activités. J'insiste là-dessus parce que contrairement à l'idée reçue, il n'y a pas que des plateaux repas, on a découvert d'excellentes EA qui faisaient par exemple des coffrets électriques d'excellente qualité.

Jean-Louis Le Corvoisier

Est-ce que le taux d'emploi de travailleurs handicapés a augmenté chez vous ?

François Guilbaud

On a constaté des effets positifs de cette convention, de par les actions que nous avons menées. Et en trois ans, on est passé de 2,4% à 3,4%. Notre investissement global, même si ça peut paraître faible, est passé de 1 million à 2,5 millions.

Jean-Louis Le Corvoisier

Jean-François Marfaing, sur les nouveaux outils pour amener les branches à intervenir en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, vous allez nous parler de l'outil d'anticipation, l'Adec.

Jean-François Marfaing

Il y a un axe filière, un axe maintien, et un axe jeune depuis 2015. Sur l'axe filière, on travaille depuis plusieurs années avec des branches comme le transport ou la métallurgie, et on a commencé à travailler avec l'industrie agroalimentaire en 2014. En 2015, on a démarré une expérimentation utilisant un outil qui s'appelle l'Adec : action développement emploi et compétences, qui est à la fois un outil financier, car il nous permet de mobiliser des crédits en faveur de formations de salariés, et c'est un outil contractuel, porté par une branche et un Opcva. On travaille avec la branche IA (Industrie agroalimentaire), qui a en cours un Adec qui porte sur les actions classiques et on a intégré un axe TH, avec une enveloppe financière réservée, on y travaille pour définir le type d'actions à mener. On imagine par exemple de financer pour un groupe d'entreprises du secteur un accompagnement RH avec un ciblage TH, autrement dit aider les entreprises à intervenir dans leur GPEC une dimension TH. C'est par exemple le cas de l'action que l'on mène avec l'IA.

On est en négociation avec le numérique, et pour dire qu'en fait, c'est grâce au PRITH que l'on peut initier ce type d'action qui dépasse le seul Adec. Au départ, on a une branche, un Opcva, l'AGEFIPH bien sûr, le Pôle emploi, et c'est à partir de là, et aussi avec le soutien de notre AMIOS, on trouve des actions, qui pourraient déboucher sur un Adec. Mais peut-être que dans le cas du numérique, on fera autre chose.

On est en plein démarrage de travail, il y a un très bon retour de la branche en Midi-Pyrénées qui est déjà sensibilisé à la question TH, et ils sont très preneurs d'actions dans le cadre du PRITH pour imaginer des actions en faveur du recrutement de TH.

Jean-Louis Le Corvoisier

Il y a trois grands secteurs où vous êtes intervenu : transport, métallurgie et agroalimentaire. Dans le transport, qu'est-ce que ça a permis ?

Jean-François Marfaing

En fonction du niveau de maturité des branches, on a fait des actions complètement différentes. Dans le cadre du transport où il y a une connaissance et une appropriation de la thématique quand même assez ancienne et forte, nous avons travaillé dans le cadre du PRITH sur les fiches métiers. L'idée était de travailler avec à la fois la branche, l'organisme de formation et quelques entreprises pour voir comment sur quelques fiches métiers, on pouvait réfléchir à une autre présentation du métier de manière à mettre en avant les contre-indications, en faisant en sorte qu'elles n'aient pas un effet répulsif, et qu'un salarié se dise en lisant : je pourrais candidater. L'idée était aussi de donner aux employeurs la possibilité en interne de pouvoir éventuellement replacer une personne d'un poste sur un autre. Cinq fiches métiers ont été faites, on espère que ça aura un effet concret.

Sans le PRITH, on n'aurait pas eu ce travail de partenariat avec les partenaires locaux.

Jean-Louis Le Corvoisier

Et ça permettra aux personnes de rester dans leur même branche.

Jean-François Marfaing

C'est l'idée. Ce travail donne lieu à des actions d'information et de communication. Il y a un travail pour diffuser auprès des branches, soit parce que l'AGEFIPH va présenter ces outils auprès d'un maximum d'entreprises et d'employeurs.

On a l'aéronautique, on ne va pas dire que le PRITH a initié des actions d'envergure, néanmoins, on travaille avec eux sur des actions plus modestes, notamment sur l'amélioration d'un dispositif qui s'appelle Hanvol, dont l'objectif est de recruter des personnes handicapées sur l'aéronautique. On avait constaté qu'il y avait un sujet, car le taux de sortie n'était pas très bon, beaucoup de candidats n'arrivaient pas au bout de la démarche. On a réécrit un peu la démarche, en partenariat avec Hanvol, l'AGEFIPH et le Pôle emploi, pour avoir un dispositif qui puisse mieux répondre au profil des candidats. Sur la métallurgie, on réfléchit sur un outil Pôle Emploi, la MRS, méthode de recherche par simulation, il y a un travail qui s'amorce pour voir comment on

pourrait sans dénaturer le dispositif, l'adapter pour qu'il y ait plus de candidats qui puissent répondre aux offres.

Dans l'agroalimentaire, cet Adec est en cours de mise en oeuvre avec un travail sur la fiche action Conseil RH. C'est le principal sujet d'actualité. Il y avait un problème en Midi-Pyrénées de méconnaissance des métiers de l'IA, notamment des Cap emploi, donc on a organisé des réunions et des visites d'entreprise qui ont permis aux Cap emploi de se rendre compte qu'on pouvait travailler dans l'agroalimentaire en ayant éventuellement un handicap.

Jean-Louis Le Corvoisier

Heureusement que le PRITH existe.

Jean-François Marfaing

En quelque sorte, oui.

Jean-Louis Le Corvoisier

Merci. Vous avez un avion à prendre, vous allez devoir nous quitter, merci d'avoir été parmi nous.

Je vais demander à Tiffany Sacleux de la CG PME Ile-de-France de prendre le micro sur l'accompagnement des petites entreprises via un appui renforcé. Quelles sont les pistes sur lesquelles vous travaillez ?

Tiffany Sacleux

L'approche est différente pour les PME, car elles n'ont pas les mêmes obligations. Notre approche dans ce sens-là, notamment de l'Ile-de-France, et je précise que le tissu économique francilien est assez particulier, on a une grosse majorité de TPE, donc de moins de dix salariés, voire même de moins de vingt, et il a fallu réfléchir à des actions vraiment très ciblées, très concrètes, et avoir une approche personnalisée pour aller toucher les dirigeants de TPE. Il y a un axe dédié à la RSE, et un deuxième axe où on est sur du diagnostic des besoins en recrutement des TPE. Sur l'axe RSE, l'action principale pour nous, c'est de développer au sein des TPE une action globale de l'entreprise en matière de RSE. La responsabilité sociale des entreprises touche différents axes, on a ciblé spécifiquement l'axe social et sociétal, et on a voulu démontrer par des formations collectives, mais aussi des accompagnements individuels, qu'intégrer les stratégies de recrutement et que ce soit en termes d'insertion par l'activité économique ou par le biais du recrutement de travailleurs handicapés, que c'est une stratégie globale de développement de l'entreprise. Aujourd'hui, l'objectif des TPE-PME, c'est d'avoir un carnet de commande rempli jusqu'à la fin de

l'année si on ne parle pas de ce qu'elles vont gagner en mettant en oeuvre un plan d'action, elles ne vont pas y venir. On a trouvé ce biais-là de travailler sur la RSE.

On se fait aider par un cabinet extérieur qui va rencontrer les entreprises, qui formalise avec elles des plans d'action, qui fait du diagnostic en direct, et qui mobilise les salariés. Même si ce sont des TPE, on n'oublie pas de les mobiliser pour les faire travailler sur un plan d'action concret. On leur fait des présentations sur ce que c'est que le recrutement, sur les clichés liés au handicap. On reprend tout depuis le départ.

Par ce biais-là, on a en termes d'accompagnement personnalisé des développeurs de l'emploi, où on travaille avec l'AGEFIPH en direct, et la DIRECCTE aussi, donc des développeurs emploi chargés de missions, sur le terrain. En Ile-de-France, on a six développeurs formés au diagnostic RH. Ils vont dans l'entreprise, ils font un premier diagnostic des besoins en recrutement (court terme, moyen terme, long terme), s'ils ont des projets de recrutement, on fait la liste des contrats possibles sur lesquels ils peuvent se baser aujourd'hui, et on a surtout cette sensibilisation au recrutement d'un TH. C'est là qu'on en vient à un discours... Ça reste un entretien individualisé entre un chargé de mission et un dirigeant. Il est à l'écoute, il a ce besoin d'extérioriser ses questionnements, et parfois, ça va très loin, il y a vraiment des questions... Il y a des vrais clichés, et ces questions-là, quand on est en direct face à une seule personne, on ose plus poser les questions qu'en collectif. Cet aspect d'avoir un technicien face à vous, qui vous explique les choses, qui vous accompagne du début jusqu'au recrutement final, pour nous, ça a été le meilleur moyen de toucher les dirigeants de TPE-PME.

Jean-Louis Le Corvoisier

Ce diagnostic, que pouvez-vous nous en dire ?

Tiffany Sacleux

Aujourd'hui, dans les TPE-PME, en Ile-de-France, on a à peu près 250 000 offres de postes en cours, et à peu près 90 000 qui ne trouvent pas de compétences qui vont bien. Donc on s'est dit : il y a un gros travail à faire, les PME recrutent, c'est sûr, elles n'attirent pas assez les compétences, donc il fallait aussi remettre un petit peu en avant l'aspect recrutement des TPE-PME auprès des écoles, des apprentis, car de nombreux apprentis ne veulent pas y aller, et pourquoi, on essayait de faire passer ce message auprès des entreprises. Donc comment va votre entreprise aujourd'hui ? Si elle va bien, même si elle ne va pas trop bien d'ailleurs, est-ce que vous avez pensé à vous diversifier, à recruter, à l'alternance, aux contrats aidés ? Donc on leur fait tout un panel des options possibles sur un recrutement potentiel. C'est là qu'on fait le lien sur les

travailleurs handicapés avec notamment les Cap emploi de chacun des territoires.

Jean-Louis Le Corvoisier

Merci, nous allons aborder maintenant la favorisation des échanges pratiques entre pairs via la constitution des réseaux. Claire Putoud, vous êtes coordinatrice régionale PRITH Franche-Comté, vous allez nous parler de PACTE.

Claire Putoud

Oui, les PACTE territoriaux pour l'emploi des personnes handicapées en Franche-Comté. Il y en a quatre qui ont été signés pour les quatre départements en Franche-Comté. Ils engagent la DIRECCTE, l'AGEFIPH, le service public de l'emploi, Pôle emploi est également signataire, et en parallèle, les SAMETH étaient signataires de ces PACTE. Ils ont un historique, ils ont été créés pour certains dès 2006 lors des DPITH. En 2014, la DIRECCTE a souhaité développer ces PACTE, avec pour objectif de renforcer la coordination entre les acteurs du service public du maintien dans l'emploi et les employeurs qui désirent aller plus loin que leur obligation d'emploi.

Jean-Louis Le Corvoisier

Vous parlez d'engagement, il s'agit bien d'engagements chiffrés.

Claire Putoud

Les PACTE sont signés pour une durée triennale. Ils recourent les six volets d'une politique handicap très classique, le volet recrutement, maintien dans l'emploi, dialogue social, sensibilisation, communication, et partenariat entre milieu protégé et adapté.

Pour chacun de ces volets, les entreprises se sont engagées sur des objectifs chiffrés pour par exemple les recrutements en termes de nombre de recrutement sur trois ans, offres de stages jusqu'à préciser le type de postes sur lesquels elles souhaitaient recruter, et le type d'actions qu'elles souhaitaient mettre en oeuvre.

Pour vous donner une idée concrète, ces 17 entreprises, c'est un nombre relativement faible, se sont engagées sur 60 recrutements hors intérim, et 320 recrutements avec intérim. On distingue bien les deux, en précisant de manière assez concrète les postes et le type de contrat. Aujourd'hui, après un an d'exercice, ces entreprises ont recruté 43 personnes en situation de handicap, on aurait atteint 60% des objectifs en un an, et en comptant l'intérim, nous sommes à 101 recrutements, avec un tiers des objectifs atteints.

Jean-Louis Le Corvoisier

Avec un rôle du PRITH important.

Claire Putoud

Evidemment, car la connexion avec le service public de l'emploi, qui se fait de manière très simple si les entreprises ont bien identifié leurs partenaires locaux, est efficace. Et la coordination en lien avec la DIRECCTE peut faciliter ces partenariats.

Jean-Louis Le Corvoisier

On aide à mieux définir la fiche de poste, et il y a aussi un accompagnement des entreprises, il faut échanger sur les pratiques.

Claire Putoud

Tout à fait. Le rôle de l'appui technique se situe à deux niveaux. On a d'un côté un accompagnement très individuel de ces entreprises où on doit suivre, et vous le rappelez, de manière continue, les engagements pour qu'il y ait derrière des résultats concrets, et un accompagnement pour l'entreprise, très individuel, qui se traduit par des entretiens réguliers avec les entreprises, des liens avec des partenaires terrain si elles le demandent, et un accompagnement collectif. C'est là que prend la dimension de réseau, l'idée étant de partir du besoin concret des entreprises, nous les avons sondées sur leur politique interne RH, et nous organisons des échanges de pratiques entre ces référents TH des entreprises. Sur les PACTE récemment signés, nous avons organisé deux échanges de pratique sur la communication en interne. L'intérêt de ces échanges de pratique, au-delà de pouvoir créer un espace pour ces référents d'échanges, c'est que nous coproduisons avec ces entreprises.

Jean-Louis Le Corvoisier

Et ces entreprises ne sont pas toutes au même niveau d'information, d'engagement.

Claire Putoud

Tout à fait. C'est vraiment une des plus-values de ce réseau d'entreprises, c'est qu'on a au sein des signataires des entreprises qui ont largement dépassé leur taux d'emploi, qui sont même à 8%, avec à côté des entreprises qui, je ne dirais pas qu'elles entrent dans cette question-là, elles étaient déjà dans une logique de

réponse à l'obligation d'emploi, mais qui souhaitent aller plus loin en termes de volonté politique, dont viennent s'inspirer des pratiques parfois très élaborées d'autres entreprises du PACTE.

Jean-Louis Le Corvoisier

Hugues Defoy, vous allez nous parler des réseaux de référent au sein des entreprises.

Hugues Defoy

Oui, c'est une initiative qui a été mise en place, elle vient des territoires, ça s'inscrit bien dans le fait qu'on considère qu'il faut être actif, proactif vis-à-vis du monde économique. Ça a été souligné plusieurs fois tout au long de cette journée. Il y a encore beaucoup de choses à faire en matière d'information, de sensibilisation des entreprises. Il y a beaucoup d'acteurs, je ne reviens pas sur le côté un peu complexe de nos dispositifs. Il y a des acteurs, des ressources, des outils, et je pense que c'est effectivement important d'aller vers les acteurs du monde économique, il y a les employeurs, mais aussi les élus et les IRP, nous avons nous-mêmes des conventions au niveau national et au niveau régional qui visent à sensibiliser ces acteurs-là au sein de l'entreprise. Je n'ai pas la prétention de répondre sur la dialectique spécifique et droit commun, mais il y a bien des acteurs des ressources et des outils, ces outils ayant un caractère spécifique, par rapport à l'entreprise, pour se mettre au service des politiques RH dans les entreprises, la politique RH étant elle-même une politique de droit commun, qui s'adresse à tous. Au sein de certaines entreprises, dans le cadre de ces politiques RH, il y a des entreprises qui ont mis en place des référents handicap, la plupart du temps sous l'égide ou l'impulsion de conventions que nous avons avec certaines d'entre elles, ça a été tout à fait bien exprimé tout à l'heure avec l'exemple de Vinci. Mais aussi avec des entreprises sous accord, puisque c'est l'intérêt de ces échanges de pratiques de pairs à travers ces réseaux de référents, cercles de référents, on peut presque dire club de référents, il y a plusieurs appellations possibles. L'idée est d'offrir un espace de réflexion dédié à cette thématique du handicap, et ça croise ce qu'on vient d'entendre, c'est important que ces acteurs qui agissent au sein de l'entreprise puissent se retrouver entre pairs et puissent échanger sur la thématique du handicap. Qu'est-ce que c'est qu'être référent handicap dans une entreprise ? On peut donner autant de définitions qu'il y a de référents, parce que, être référent dans un grand groupe, ce n'est pas pareil que dans une PME. Et donc c'est intéressant d'avoir ce mélange d'acteurs dans des situations différentes, mais qui ont des choses à se dire par rapport à l'exercice de leurs pratiques professionnelles au sein de l'entreprise. C'est un des enjeux majeurs de réunir ces référents dans le cadre de ces cercles de référents. Autre dimension importante : à travers l'échange de

pratique, parce que si on doit parler un peu communication, on a presque une espèce de base line qui s'appelle «échanger, participer, développer», le fait de développer ensemble des outils à travers le partage d'expérience qu'on réalise. Moi, ayant été confronté à telle situation dans mon entreprise, comment j'ai réglé ce type de problème, je partage avec les autres référents, et de cette mutualisation, faire en sorte qu'on essaime sur des bonnes pratiques. C'est un des enjeux du PRITH, de faire en sorte qu'on soit en capacité d'essaimer sur les bonnes pratiques.

Jean-Louis Le Corvoisier

Et de maintenir les connaissances à jour.

Hugues Defoy

C'est un lieu extrêmement intéressant pour l'ensemble des acteurs, pas que l'AGEFIPH. Nous invitons largement les acteurs du territoire, que l'on retrouve d'ailleurs dans le cadre des PRITH. Ça permet de leur donner une information privilégiée, qui leur sert dans leur pratique professionnelle. Un autre élément important à souligner, c'est que ça marche dans les deux sens. Nous faisons passer un certain nombre de messages, mais nous avons à prendre qui mettent en place des politiques dans les entreprises, et qui sont les utilisateurs des outils, des dispositifs, de la ressource que nous, en tant qu'acteurs institutionnels, nous mettons à disposition des acteurs opérationnels au sein de l'entreprise, que ce soit employeur, DRH versus entreprise, et que ce soit aussi acteurs qui agissent au sein de l'entreprise par rapport au fait d'être relais d'information. Et je pense aux IRP. Un des enjeux qui a été rappelé notamment ce matin par madame la ministre, c'est bien le fait de développer la négociation et donc il faut que les acteurs soient sensibilisés. Donc nous allons vers les entreprises, et je pense qu'elles sont aussi intéressées à être en contact avec ceux qui fabriquent un peu tous ces outils qui sont mis à leurs dispositions. Il y a une interaction intéressante qui s'opère dans le cadre de ces réunions. Ça reste un sujet de préoccupation majeure des entreprises, dans un contexte économique un peu compliqué où le levier du recrutement n'est pas toujours aussi facile à actionner, celui du maintien dans l'emploi est très prégnant, et aussi tout ce qui touche à la déclinaison des politiques. Le terme de la communication, est-ce qu'il faut communiquer sur le handicap, comment ? Le thème de la sensibilisation des acteurs au sein de l'entreprise avec le fait qu'une politique d'emploi dans une entreprise ne fonctionne que si bien entendu elle est portée au plus haut niveau, mais si elle est aussi relayée au plus près du terrain, mais en tout cas des acteurs et de tous les acteurs qui fonctionnent dans l'entreprise. Il faut beaucoup sensibiliser les managers, mais aussi les collaborateurs. Accueillir un collègue en situation de handicap, ça a aussi été dit, ce n'est pas toujours très évident. La

question de la communication, c'est aussi organiser au sein des entreprises des actions particulières de sensibilisation sur le handicap, qui vont dans le sens de mieux prendre en compte la problématique du handicap. Je crois que ça a aussi été évoqué. Ça reste un sujet où finalement les représentations ne sont pas toujours très bonnes, et c'est un sujet sur lequel il faut que nous agissions, et aller vers les acteurs du monde économique, c'est évidemment agir sur ces représentations qui ne sont pas toujours très bonnes, et surtout expliquer le champ des possibles. On fait tout ça dans ces lieux d'échanges, mais aussi dans le cadre des PRITH. Je voudrais souligner un point, sur les axes de progrès et ce qu'on attend des PRITH. Sur le champ de la mobilisation du monde économique, c'est bien qu'on ait... La différence entre ce qui se passait auparavant dans le cadre des PRITH et ce qui se passe aujourd'hui, c'est la dimension stratégique. A-t-on une stratégie vis-à-vis des acteurs du monde économique sur un territoire? C'est une vraie question dont les PRITH doivent s'emparer. Et ensuite, comment on décline cette stratégie de manière coordonnée entre les acteurs ? Parce que si vous interrogez un chef d'entreprise et un patron de PME, il va vous dire que c'est très compliqué, qu'il y a énormément d'intervenants, et que c'est un peu difficile à gérer. Donc une stratégie, un plan d'action et une coordination d'acteurs. Et là, je pense qu'il y a une assez bonne valeur ajoutée des PRITH.

On a à peu près 550 entreprises aujourd'hui qui sont adhérentes à ces cercles de référents et qui s'impliquent complètement dans ce partage d'expérience, dans cette mutualisation et ces échanges de bonnes pratiques.

Jean-Louis Le Corvoisier

Merci, nous avons maintenant un temps d'échange avec la salle.
Monsieur, le micro vous arrive.

Gérard Lefranc

Deux questions. D'abord à la représentante de la DIRECCTE Franche-Comté, pourriez-vous nous donner l'adresse sur le site où on trouve l'outil dont vous avez parlé ?

Stéphanie Lecot

Oui, ça peut être utile, effectivement. Le nom de l'Aract, vous tapez Fact Aract, et sur la page d'accueil, vous trouvez l'outil Handi.cap.

Gérard Lefranc

D'accord. Et deuxième point, ce que disait le représentant de l'AGEFIPH, concernant les référents handicap, un diplôme universitaire a été mis en place au niveau master par un ensemble d'entreprises avec l'université de Créteil, où intervient l'AGEFIPH et différents acteurs de la fonction publique et du privé. On en est à la deuxième session qui va ouvrir. Il y a des mémoires à faire, 100h de formation, 2 séjours en stage dans des structures médico-sociales, et un mémoire à faire sur une thématique, un mémoire de recherche, type master, et la première promotion, je dois dire que ça a été remarquable en termes d'échanges entre la fonction publique et la fonction privée.

Vous intervenez aussi, l'AGEFIPH, la MDPH, le secteur public, la fonction publique, et je pense que c'est quelque chose à regarder de près quand on veut professionnaliser un réseau de référents handicap dans des entreprises.

Il y a aussi des gens en reconversion professionnelle qui suivent ce type de formation.

Hugues Defoy

On développe cela avec les universités, il y a du lien à faire entre les entreprises et les universités. Et sur un autre point dont on parle assez peu, le fait de pouvoir intervenir dans les cursus RH en matière de formation des futurs professionnels RH sur la thématique handicap. Je pense que c'est un sujet dont on parle assez peu, mais qui me semble intéressant à souligner, parce que, évidemment, je me souviens pour avoir moi-même, je suis issu d'un cursus RH, n'avoir jamais été sensibilisé sur cette question, je pense que c'est important que les futurs praticiens RH aient cette formation.

Jean-Louis Le Corvoisier

La parole circule.

– Je représente la fédération nationale des sourds de France, et je me pose à nouveau une question par rapport aux actions de sensibilisation. On connaît la communauté sourde, est-ce qu'on fait la différence entre les gens qui perdent l'audition, les malentendants, les sourds profonds, oralistes, ceux qui utilisent la langue des signes? Prévoyez-vous des relais pour les actions de sensibilisation? Parce que nous, on peut les faire, ces actions de sensibilisation, on peut contacter différents services, via des services d'interprètes, mais vous ne nous contactez jamais, alors qu'on est tout à fait prêts à intervenir. Deuxièmement, vous parlez d'affiches, il y a toujours des images, des logos, des symboles, mais il y a toujours des numéros de téléphone, nous, comment on fait pour vous contacter? Il faut rajouter, s'il vous plaît, des contacts mail, il faut vous rendre accessible, sinon, on est empêché.

On ne pense pas aux sourds, car ils sont une minorité. Donc je vous donne cette information-là pour que vous en ayez conscience. Par rapport aux formations, des personnes sourdes veulent avoir accès à des métiers, et il leur faut un interprète. Je vois que l'AGEFIPH donne des aides pour financer les interprètes, il y a un mode d'emploi de l'offre d'intervention AGEFIPH, quand on le regarde, à la page 50, on voit qu'il y a de l'assistance pour les handicapés auditifs, et on voit que ce sont des aides non renouvelables. Et si ces aides ne sont pas renouvelables, ça veut dire qu'on est empêchés, on ne peut pas suivre nos formations jusqu'au bout, faire appel à des interprètes jusqu'au bout, et on est encore exclus. J'aimerais beaucoup qu'on puisse échanger sur ces aides qui sont attribuées. Merci.

Jean-Louis Le Corvoisier

Vous parliez des sourds et des malentendants qui sont une minorité, vous nous citez tout à l'heure quand même le chiffre de plusieurs millions de personnes concernées en France. Donc nous avons une demande forte des associations, qui ne demandent qu'à relayer les informations.

Il reste à passer à l'acte, et sur l'accès aux formations, Hugues Defoy, il y a des marges de progrès, visiblement ?

Hugues Defoy

Vous faites référence à notre programme d'aide. Au-delà de ça, la question plus large de l'accessibilité, par rapport aux formations, va au-delà des personnes sourdes, il y a aussi de l'accessibilité physique, pédagogique. On a à progresser là-dessus. Maintenant, nous avons aussi ponctuellement, certes, des moyens d'intervenir en mobilisant des prestations spécifiques dans ce cadre-là.

Que nous ayons à progresser dans ce champ-là, c'est évident, ça a été dit tout à l'heure dans la table ronde précédente. C'est bien une des valeurs ajoutées des PRITH que d'être le dispositif spécifique qui va venir irriguer, puisqu'on est sur le champ de la formation professionnelle, les dispositifs de droit commun.

Jean-Louis Le Corvoisier

Autre intervention dans la salle. Oui, monsieur ?

– Oui, je suis ravi d'être parmi vous, car on apprend énormément de choses. Plein d'actions se font ici et là. C'est très, très intéressant. Est-ce que, au niveau du ministère, il y a un inventaire de tout ce qui se fait, un inventaire quelque part qui peut être consulté ?

On a vu une action en Auvergne avec un logiciel, dans les Pays-de-Loire, dans le Nord-Pas-de-Calais. Il y a plein de régions qui ont beaucoup de choses à nous

faire partager. Je me demande donc s'il n'y a pas un outil qui collecterait l'ensemble de ce qui se fait ici et là ?

D'autre part, j'ai ramené un document qui a été financé par l'AGEFIPH, c'est : Pour la déficience visuelle travaillons ensemble. J'ai quelques plaquettes, je ne sais pas si je peux les remettre... ?

Jean-Louis Le Corvoisier

Merci de faire le travail de l'AGEFIPH !
Une intervention ? Oui.

Sandrine Veron

Je me permettrais, dans ce souci de communication, de lisibilité... On a une question récurrente au niveau des différents axes du PRITH, qui est : est-ce qu'on peut avoir la liste des accords d'entreprise ? Est-ce qu'on peut... ? Et, compte tenu du fait que les entreprises ne sont pas toutes en possession de ces listes, car en fonction du siège, de l'implantation des entreprises, on est confronté à une méconnaissance sur les territoires de : quelles sont les entreprises sous accord ? Sous convention avec l'AGEFIPH ? Encore qu'on ait peut-être plus d'éléments. Mais souvent, on nous interpelle sur des plans d'action, des préfets qui nous disent : on va mener une action auprès des entreprises, a-t-on une liste ?

Non. Et aujourd'hui, je suis un peu en difficulté pour dire à quel niveau on peut avoir ces informations. Sont-elles accessibles ? Sont-elles publiques ou mobilisables ? Car elles peuvent être utiles sur certaines actions, sur certains opérateurs, et également pour les personnes en situation de handicap, à qui on dit : avant de postuler dans une entreprise, essayez de voir si elle a une politique d'entreprise, dans le cadre d'un accord. C'est quelque chose d'un peu compliqué.

Cyril Duwoye

Sur le recensement des bonnes pratiques et de ce qui se fait dans les territoires, c'est une difficulté. Les PRITH sont dotés de sites Internet, sur lesquels il y a pas mal d'information. Nous sommes en train de réaliser un bilan des PRITH, en y annexant les fiches action des territoires, en mettant tout cela sur le site du ministère. Bien évidemment, ça n'ira pas jusqu'à l'exhaustivité, et je pense qu'il faut vous rapprocher, dans vos territoires, de la DIRECCTE ou des sites Internet dédiés. Sur la deuxième question, récurrente sur les accords, le bilan de l'an dernier était une première étape, on avait dit. Nous sommes en train de rédiger un deuxième bilan, bilan 2015, et nous avons pris l'engagement, dans le cadre de ce bilan, d'y annexer tous les accords agréés par la DIRECCTE. Il n'y a pas

de secret là-dessus, c'est transparent, c'est un arrêté du préfet, c'est tout à fait public. La seule difficulté est de récolter les informations auprès de toutes les DIRECCTE, d'en faire la synthèse. Et cette année, on annexera ces informations au bilan qu'on va établir à la fin de l'année.

Jean-Louis Le Corvoisier

Merci. Y a-t-il une dernière question ? Monsieur, le micro va vous arriver tout de suite. Nous écoutons votre apport.

Olivier Leclerc

Bonjour, Olivier Leclerc, de l'Union régionale CFDT inter-professionnelle Ile-de-France.

Je voulais vous poser le problème, pour nous, pour arriver à déclarer des personnes handicapées dans les accords, le fait qu'elles se déclarent. Sur l'accessibilité, au niveau du handicap, tant qu'on ne les laissera pas se déplacer, pour elles, ce sera difficile de se maintenir ou d'intégrer un emploi, tous handicaps confondus. La plupart des personnes en entreprise ont aussi peur de se déclarer. Le premier chiffre qu'on a eu aujourd'hui, c'était notamment les inaptitudes, et les personnes, si elles se déclarent, ont peur d'être inaptes, puis qu'on les licencie. Quelle est votre réaction par rapport à ça ? Sur les TPE PME, ce serait bien de faire un maillage, ce n'est pas le même potentiel que les grandes entreprises pour reclasser les personnes, et notre priorité à nous, en ce moment, c'est vraiment le maintien dans l'emploi.

Hugues Defoy

Je n'ai pas vocation à représenter toutes les entreprises, mais je pense qu'il y a des efforts qui sont faits. Notre mission en termes de sensibilisation et de formation, c'est de lever les tabous, dire que se déclarer en RQTH, au contraire, c'est une opportunité, ce n'est pas une charge pour l'entreprise. Notre travail de sensibilisation va dans ce sens-là. Par ailleurs, vous évoquez le sujet des inaptitudes, j'aurais tendance à dire que, malheureusement, quand l'inaptitude, totale ou partielle est prononcée, c'est souvent trop tard. Et le travail qu'on a à faire dans nos entreprises, c'est d'anticiper ces situations-là. Dans nos plans d'action aujourd'hui, je parlais de la convention AGEFIPH tout à l'heure, c'est un de nos constats, il y a des endroits où on n'a pas assez progressé. Par exemple, les licenciements pour inaptitude, il y en a toujours autant. Ce n'est pas une bonne nouvelle pour nous. Ça veut dire qu'il y a encore des efforts à faire, pour informer nos chefs d'entreprise, pour leur dire que c'est avant l'inaptitude qu'on règle le sujet, et par exemple, mettre en place des indicateurs pour essayer de tirer la sonnette d'alarme pour trouver des solutions en amont, de même que

les personnes en longue maladie, qu'on puisse trouver des solutions systématiquement lors de la visite de pré-reprise plutôt qu'à la reprise.

Hugues Defoy

C'est un des points essentiels, les cellules PDP, dont on a parlé, qui sont trop peu connues pour anticiper le handicap.

Patrick Aboaf

Vous soulevez un point fondamental. Il y a encore beaucoup de clichés en entreprise. D'abord, que pour la personne handicapée, elle a peur de se déclarer, avec la peur de la perte d'emploi, etc. Deuxième cliché, les managers, qui ne connaissent pas le handicap. Et on ne cesse de se battre contre ces clichés. Pour les personnes en situation de handicap, notre discours est le suivant, chez Alcatel-Lucent. J'essaie d'expliquer que le handicap n'est pas une cause, mais une conséquence, la conséquence d'une déficience. Et si on n'en parle pas, si le manager ne sait pas ce dont a besoin le salarié, si celui-ci n'en parle pas avec son manager, on va tout droit à l'échec, parce que le manager attendra des résultats que le salarié ne pourra pas atteindre, et à ce moment-là, on va dans le mur, alors que, au contraire, si on en parle, on pourra accompagner, et c'est le rôle des missions handicap, des assistantes sociales, de la RH, etc., d'accompagner le manager, le salarié, pour que les choses se passent le mieux possible.

Jean-Louis Le Corvoisier

Une ultime question dans la salle.
De manière assez brève ?

– On a beaucoup parlé de maintien dans l'emploi, bien évidemment. Mais je n'ai jamais, dans les discours, entendu parler du télétravail, le maintien dans l'emploi par le travail à domicile ou autre type de télétravail ? Quelqu'un peut-il nous... ?

Patrick Aboaf

Très bonne question. On a de plus en plus de télétravailleurs. Chez Alcatel-Lucent, c'est environ 60% de télétravailleurs handicapés ou pas. L'aménagement du temps de travail fait partie de l'accord du groupe. Donc, applique, comme tout un chacun, ces deux jours de télétravail à la demande du salarié. Mais on peut l'étendre si nécessaire, compte tenu des conditions. Il faut faire attention aussi au télétravail et à ses limites et à la désociabilisation, et au

fait que travailler loin de son équipe longtemps peut provoquer des problèmes. C'est pour ça qu'en complément du télétravail, on a des mesures d'accompagnement au transport domicile-travail. Il y a un certain nombre de salariés pour lesquels on paye des taxis pour aller sur leur lieu de travail. On essaye de jouer sur cet équilibre, en fonction de chacun, entre le nombre de jours de télétravail et l'aide au transport.

Jean-Louis Le Corvoisier

Merci à nos intervenants pour leur participation à cette table ronde. Pour terminer cette journée, je vous transmets les remerciements du ministère, et plus particulièrement de la DGEFP qui a porté l'organisation de toute cette journée, remerciements à tous les intervenants aux tables rondes, à vous toutes et tous présents dans la salle. Nous avons pu constater la très grande diversité des participants, qui révèlent ce que sont les PRITH aujourd'hui, la grande richesse des débats aussi. Beaucoup d'échanges, des retards croisés. Naturellement, cette journée n'est pas un point d'arrivée. On ne clôt pas. C'est bien un point de départ pour tous les territoires. Je précise enfin que tous les documents et la retranscription des débats seront mis en ligne sur le site avec également le bilan 2014 des PRITH, site que je vous donne immédiatement : emploi.gouv.fr. Merci encore à toutes et à tous. Bon travail et bon retour.