



**Actes des Rencontres de la convention Atouts pour tous
4 décembre 2025
Préfecture d'Île-de-France.
« Handicap et emploi des jeunes :20 ans de progrès et
maintenant »**

Ouverture et introduction par Madame la préfète Marie Gautier-Melleray, secrétaire générale aux politiques publiques à la préfecture de la région d'Ile de France

Je suis extrêmement fière et extrêmement heureuse de vous accueillir ici, au sein de la Préfecture de région, au nom du préfet de la région Ile-de-France.

Parce que l'action que vous portez, que nous portons, est de celles qui rendent fières de travailler sur les politiques publiques dans notre pays. C'est avec plaisir que je vous accueille pour ces rencontres professionnelles, avec la DRIETS Ile-de-France dans le cadre de la convention Atouts pour tous, qui a comme objectif de favoriser l'accès à la qualification et à l'emploi des jeunes franciliens en situation de handicap. Il y a eu des précédents, et notamment en 2023, mais cette nouvelle édition nous permet d'abord de célébrer, avec un peu de retard, le 10e anniversaire de la Convention Atouts pour tous. Ainsi que de célébrer le fait qu'elle a été renouvelée pour trois ans supplémentaires, le premier février dernier. Je tiens à saluer l'ensemble des institutions que vous représentez, les entreprises, les universités, les centres de formation, les acteurs du service public de l'emploi, et bien sûr l'ensemble des services de l'État. Je tiens notamment à remercier tout particulièrement la DRIETS qui a permis l'organisation de cette journée.

Cette manifestation intervient, vous l'avez rappelé, alors que nous célébrons un certain nombre d'anniversaires, les 50 ans des lois d'orientation en faveur des personnes handicapées, et relatives aux institutions sociales et médico-sociales. Mais aussi la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Cette loi historique, le mot est souvent galvaudé, mais il a tout son sens dans ce contexte, a instauré les bases d'une société plus inclusive, et posé un cadre ambitieux qui a marqué un tournant majeur dans la reconnaissance des droits des personnes en situation de handicap. L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap a fait l'objet de modification. Le développement du dispositif emploi accompagné a permis de mieux accompagner les personnes en situation de handicap vers un emploi dit ordinaire. Et les

entreprises adaptées et les établissements de service d'aide par le travail, ESAT, jouent un rôle crucial pour proposer des environnements de travail adaptés aux capacités et talents de chacun. 20 ans après cette loi fondatrice, le taux de chômage des personnes en situation de handicap a nettement baissé, il est passé de 17% à 12%. Et le nombre d'élèves en situation de handicap est passé à 500000 élèves contre 134000 il y a 20 ans. Donc, des avancées ont été permises. Et ce ne sont pas les 1,3 millions de personnes en situation de handicap qui sont actuellement en emploi qui me contrediront. Toutefois, je mesure que ces efforts restent insuffisants. Car l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap demeure difficile et reste un chemin pavé de difficultés. De nombreux obstacles persistent. D'abord les discriminations, intentionnelles ou non à l'embauche, car il y a souvent une méconnaissance de ce que les personnes en situation de handicap peuvent en réalité faire, et cela conduit à une forme de discrimination. Il y a des offres d'emploi qui ne sont pas toujours pensées pour les personnes en situation de handicap. Et évidemment, il y a encore la nécessité de travailler pour rendre plus accessibles certains lieux et postes de travail. Il faut reconnaître que, s'agissant des jeunes, la situation est parfois doublement, triplement compliquée. Ils sont victimes des mêmes difficultés, mais peuvent aussi être dans des situations difficiles, isolés, plus éloignés des services publics, plus éloignés des institutions ou des réseaux professionnels. Et ils ont parfois plus de difficultés quant à leur mobilité ou à l'accessibilité dans un certain nombre de lieux. Ils sont aussi trop souvent victimes de discrimination, voire de stigmatisation liée à leur handicap. Que celui-ci soit visible ou invisible. Discrimination qui peut aussi être liée à leur origine géographique. Et parfois les deux se cumulent, quand les jeunes concernés résident par exemple en quartier prioritaire de la politique de la ville. Une étude de la DRIEETS montre qu'il existe un risque accru de rupture de parcours scolaire pour les jeunes en situation de handicap. Seuls 4% des jeunes de moins de 20 ans ont obtenu une reconnaissance administrative de leur handicap, ce qui les prive d'accès à un certain nombre de droits.

Tous ces constats montrent que nous avons besoin de poursuivre nos efforts, fortement. Je sais que vous en avez conscience. Nos efforts autour de la formation et de la sécurisation des parcours. Les dispositifs de formation initiale et continue sont encore trop complexes. Les lieux de formation sont souvent inaccessibles, et inadaptés. 1,3% de jeunes en situation de handicap sont en formation dans les CFA, et l'accueil de ces jeunes est concentré dans uniquement 10% des CFA. Et si vous avez dû inscrire votre enfant en situation de handicap à l'université, ce n'est pas beaucoup plus facile. L'autre nécessité, c'est de poursuivre les efforts autour de l'accès à l'emploi. Le taux de chômage des personnes en situation de handicap a régressé, mais il reste énorme pour les jeunes en situation de handicap, car il avoisine les 34% contre 21% pour la même population qui n'est pas en situation de handicap. 67% des recruteurs estiment que l'embauche de personnes en situation de handicap est difficile. Et les discriminations se produisent pour un tiers des cas dans le domaine de l'emploi. Nous pouvons compter sur notre capacité collective à œuvrer pour accompagner les jeunes vers l'emploi. C'est un enjeu majeur pour permettre leur inclusion sociale, leur accès à l'autonomie, et la construction d'une vie.

D'où le rôle précieux de la convention Atouts pour tous, dont on peut souligner de très belles réalisations en Ile-de-France, qui confirme son caractère très opérationnel. Avec, par exemple,

des sites d'information, d'accompagnement, des actions d'insertion professionnelle qui ont montré leur utilité et efficacité dans un certain nombre de situations, la réalisation d'outils d'information destinés aux jeunes et aux professionnels. La convention Atouts pour tous s'inscrit depuis 2015 dans un cadre beaucoup plus global, le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés, mais elle a aussi sa spécificité. Et elle a pu compter dès son origine sur un certain nombre de grandes entreprises qui sont encore partenaires de la convention aujourd'hui. Et qui donnent une connotation très opérationnelle à cette convention. Et évidemment elle compte sur les partenaires institutionnels, les services de l'État, France Travail, le Conseil régional, les fonds d'aide au handicap, Chéops, les acteurs des politiques publiques. On peut également citer le soutien des conseillers de missions locales, car il y a encore beaucoup de méconnaissance pour la prise en charge convenable des personnes en situation de handicap. Tout ceci doit pouvoir aussi profiter de la création du réseau pour l'emploi. C'est aussi l'occasion de repenser nos pratiques collectives pour les améliorer. La loi pour le plein emploi de décembre 2023, a impulsé une réforme profonde du service public de l'emploi. Avec l'idée de renforcer la coordination des acteurs autour de priorités et de favoriser la mobilisation conjointe des financements publics et privés, en faveur de l'insertion des publics.

La convention Atouts pour tous s'inscrit pleinement dans cette démarche. Et elle a montré l'importance de la mobilisation collective des partenaires publics et privés. Elle s'intègre naturellement dans la feuille de route du comité régional pour l'emploi. Que nous avons adoptée le 19 mai dernier, avec un axe 4, approfondir l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap ou d'inaptitude professionnelle et décroïsonner les dispositifs d'inclusion. Nous sommes en plein dedans, et elle a vocation à bénéficier de ces travaux. Les rencontres d'aujourd'hui vont être l'occasion de tirer un bilan de ce qui est fait, et de tout ce qu'il nous reste à faire. C'est votre engagement qui le permet chaque jour, qui l'a permis au cours des dernières dizaines d'années, et le permettra au cours des années à venir. Je suis très heureuse d'ouvrir ces rencontres 2025 qui viendront nourrir vos travaux. Je vous remercie pour votre mobilisation en faveur des personnes en situation de handicap. En indiquant qu'on s'est tous félicités l'an dernier des très grands succès des jeux paralympiques, qui ont permis de porter un autre regard sur les personnes en situation de handicap. Ce travail, cette image, il faut que nous continuions et que nous l'amplifions pour changer le regard que tout le monde porte sur les personnes en situation de handicap, en particulier sur leur capacité à apporter beaucoup dans l'emploi. Merci infiniment.

- Merci beaucoup, merci madame, merci beaucoup de votre présence. On espère que vous allez pouvoir rester une partie de l'après-midi avec nous pour partager les travaux de la convention. Je m'appelle Domitille Arrivet, je travaille pour le cabinet conseil États d'esprit qui accompagne la Convention Atouts pour tous sur la communication, sur des réunions de ce type. Avant la première table ronde qui est consacrée à l'orientation et la formation des jeunes en situation de handicap nous allons commencer par une vidéo de retour sur les dix ans de la convention Atouts pour tous. ([lien vers la vidéo](#))

Table ronde 1 : Formation – orientation - accompagnement vers l'emploi et sécurisation des parcours

Participants : **Steeve Thénard**, conseiller en insertion professionnelle Atouts pour tous des Hauts de Seine – **Charleen Courtois**, coordinatrice de l'apprentissage et référente qualité et handicap GIP FCIP Compétences – **Sandrine Michel**, Mission locale du Val de Marne – **Gérard Tachdjian**, Université Paris-Saclay – **Nicolas Parini**, employé chez Mango.

Beaucoup d'avancées ont eu lieu en matière d'intégration et de formation des jeunes en situation de handicap, les chiffres le montrent, il y a beaucoup de progrès à faire, beaucoup de retard dans la formation, l'accès à la formation, l'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap.

On va commencer par une première série de question sur le constat à faire.

Séverine Michel, vous accompagnez les jeunes à la mission locale du Val de Marne, vous accompagnez tous les jeunes. Vous dites que pour une jeune en situation de handicap c'est plus complexe, pouvez-vous expliquer en quoi ?

- Bonjour. Je m'appelle Séverine, conseillère généraliste en mission locale sur le territoire du Val de Marne sur Orly. C'est compliqué pour toutes les insertions sociales et professionnelles, on est sur une approche globale des jeunes qui peuvent s'inscrire à la Mission locale dès lors qu'ils sont déscolarisés et vivent sur le territoire. Pour tous les jeunes c'est assez compliqué, pour les jeunes en situation de handicap, il y a plus de chemin à faire, ça prend plus de temps car il faut qu'ils prennent confiance en eux, qu'ils comprennent ce qu'ils peuvent faire ou pas. Et chaque situation est différente.

- Globalement, combien de personnes vous accompagnez chaque année ? Et parmi ces personnes, combien sont en situation de handicap ? Est-ce que c'est une situation que vous rencontrez avec beaucoup de fréquence ?

- Non, mais les jeunes en situation de handicap font partie de la population qu'on rencontre. Actuellement j'ai 110 jeunes en suivi actif, 200 en veille. Sur les 110 jeunes en suivi actif je pense avoir 15 à 20 jeunes en situation de handicap.

- Vous êtes équipé pour offrir une accessibilité ?

- Non. On s'organise, on a plusieurs antennes. Il y a une antenne dont les locaux ne sont pas accessibles dans ces cas-là, on bascule les jeunes sur une autre antenne qui peut être plus loin. Donc non, ce n'est pas simple, mais c'est la société.

*- **Charleen Courtois**, vous êtes référente handicap et vos coordonnez l'apprentissage pour l'académie de Versailles. Vous me disiez que vous étiez seule pour 85 lycées. Quelles sont les actions que vous déployez, et comment vous faites ?*

- Pour ceux qui ne connaissent pas, c'est un CFA public, on pilote administrativement les formations en apprentissage de toute l'académie de Versailles. Donc, je suis seule en tant que référente handicap, mais je ne travaille pas seule. Je travaille étroitement avec l'équipe du rectorat dans le cadre du dispositif Handipro et les 85 lycées sont des lycées Éducation nationale qui ont l'habitude de proposer des formations à des personnes en situation de handicap. Ils peuvent évaluer les besoins des jeunes qui arrivent en formation. Ce qui me permet d'appuyer d'éventuelles demandes de financement de matériel ou d'aide humaine auprès des OPCO, et éventuellement de l'AGEFIPH. Je suis seule à piloter l'administratif de cet accompagnement des apprentis en situation de handicap. Ce n'est pas facile. Mais en même temps, on a la chance de travailler avec des équipes qui sont normalement formées, et qui dès la rentrée mettent en place de l'accompagnement pédagogique pour ces apprentis, et n'attendent pas d'avoir cette évaluation des besoins ou un document administratif pour démarrer.

- *Est-ce que vous diriez que vous êtes un maillon indispensable, est-ce qu'il en faudrait plus ?*

- Sans ce pilotage, on ne peut pas faire de demande de financement. Mais il en faudrait au moins 1 référent handicap par département qui puisse m'appuyer et être directement dans les lycées. Je n'ai pas de contact avec les apprentis. Donc, entrer en confiance avec des apprentis qui ne me connaissent pas, c'est beaucoup plus difficile.

- **Steeve Thénard**, *vous êtes conseiller en insertion professionnelle pour la Convention Atouts pour tous dans le département des hauts de Seine. Qu'est-ce que vous apportez ? Vous n'êtes pas un organisme, vous fluidifiez les relations entre les différents organismes qui existent. Vous m'avez dit que les demandes affluent. Est-ce que vous avez la capacité d'y répondre ? Comment les choses évoluent depuis que vous faites ce métier ?*

- Bonjour à tous. Les conseillers en insertion professionnelle, un dans chaque département d'Ile de France assurent une fonction d'information, de conseil, d'orientation, de coordination de parcours dans certaines situations. Les demandes affluent. On peut accueillir tout type de handicap, pour des jeunes de 16 à 30 ans. Les jeunes peuvent nous être adressés par l'Éducation nationale, ou le Réseau pour l'emploi. Mais également par tout établissement ou services médico-social. Donc, je vais avoir des contacts avec des SESSAD, des Impro, des SESSAD pro. Je vais avoir la charge de faire ce maillage entre tous ces opérateurs et les autres acteurs de l'insertion pour les jeunes en situation de handicap.

Sur la partie déploiement, il faudrait quand même des renforts. On n'est jamais assez nombreux. Pour pouvoir avoir une efficacité plus opérationnelle. Car il y a de plus en plus demandes. On a constaté avec mes collègues un changement depuis 2023. Il y a une augmentation des jeunes souffrant de troubles du neuro développement notamment. Globalement il y a une augmentation des jeunes qui sont sur un parcours en insertion, mais qui ont quand même besoin d'un accompagnement, d'un projet santé, qui ne sont pas encore stabilisés, qui ne sont pas prêts à l'insertion. Mais on n'a pas toujours l'information du premier coup ; on constate au bout de deux, trois rendez-vous que le jeune n'est pas prêt. Je suis

rattaché aux Papillons blancs de la colline, structure qui compte une vingtaine d'établissements. Donc, ça me permet dans certaines situations de m'appuyer sur l'expertise de mes collègues. Sinon, c'est un peu plus délicat.

- Quand vous dites que les demandes affluent, il y a une montée d'un certain nombre de handicaps nouveaux ? Est-ce que c'est parce qu'il y a une meilleure identification ? Est-ce qu'il faut le voir positivement ou négativement ?

- Positif et négatif. Positif, déjà pour la convention, il y a une communication plus accrue. Donc une connaissance des partenaires et des acteurs sur lesquels les jeunes et ceux qui les accompagnent peuvent s'appuyer. Mais il y a aussi une prise de conscience que ça soit du jeune lui-même, ou des parents qui sont capables de se dire maintenant, mon jeune souffrant d'un TSA peut quand même travailler ; mon enfant avec ses troubles dys également. Il y a aussi des entreprises handi-accueillantes et des dispositifs et des conventions pour leur ouvrir les portes. Sur le côté négatif, qui n'en est pas un, mais un axe d'amélioration, cette augmentation des demandes, va conduire à revoir le déploiement de chacun, et à réfléchir à la façon de mieux travailler ensemble pour accueillir ce flux plus important.

*- **Gérard Tachdjian**, vous êtes chargé de la mission handicap à l'université de Paris Saclay. Université des plus réputées. Pour rebondir sur ce qu'on se disait, vous avez 15% de jeunes en situation de handicap inscrits en plus chaque année. Vous le prenez comme une bonne ou mauvaise nouvelle ?*

- C'est une très bonne nouvelle que les bacheliers en situation de handicap osent s'inscrire dans l'enseignement supérieur, en particulier à l'université. Tout bachelier peut s'inscrire à l'université, et l'université doit permettre à tout inscrit, quelle que soit sa situation, d'aller jusqu'à son diplôme, de réussir son cursus universitaire. On s'appuie aussi sur des textes de loi et la loi du 11 février 2005.

- Et pourtant, ce n'est pas si simple d'entrer à l'université. Qu'est-ce que vous avez mis en place au sein de l'université de Paris Saclay pour favoriser l'accueil de ces personnes qui affluent et souhaitent accéder à des études supérieures ?

- Il ne faut pas que les jeunes se censurent ; il faut qu'ils osent s'inscrire. Il est important de donner une visibilité à l'enseignement supérieur pour les lycéens qui sont en situation de handicap, qu'ils sachent qu'il y a des accompagnements, des moyens mis en place pour leur permettre d'obtenir des diplômes universitaires. Et donc, à l'université Paris-Saclay, comme dans toutes les universités françaises, il y a un pôle handicap pour les étudiants, qui travaille avec le service de santé étudiante. Dans Parcoursup, il y a une fiche handicap que les jeunes qui veulent rentrer à l'université peuvent remplir. Cette fiche ne sera pas visible pour l'évaluation de leur dossier pour être accepté dans la formation qu'ils souhaitent, mais elle sera rendue visible à l'université et transmise au pôle handicap pour qu'il puisse avoir un contact pour mettre en place les aménagements. Quand l'étudiant arrive à l'université, il va

avoir un rendez-vous médical pour voir sa situation de handicap, et le médecin va faire des préconisations d'aménagement transmises au pôle handicap étudiant, qui va ensuite mettre en place des aménagements. Et ils vont être formalisés sur le plan d'accompagnement de l'étudiant en situation de handicap, qui sera signé par le directeur ou la directrice de la compensation universitaire où seront indiqués les aménagements nécessaires pour le cursus universitaire. Ça peut aller de la possibilité d'absences pour raisons médicales, autorisation de sortie des cours, aménagements d'examen, salles d'examen à effectif réduit, voire des salles isolées en fonction de la typologie de handicap ou à la possibilité de travailler sur la durée du cursus universitaire, par exemple faire la première année de licence en deux ans. Il y a un grand nombre de moyens mis en place pour permettre de compenser cette situation de handicap et permettre aux étudiants d'avoir un diplôme. Et ce n'est pas un diplôme qui sera différent, ça sera le même. Mais on va mettre en place un accompagnement, des moyens qui permettront d'aller jusqu'à ce diplôme.

- J'aimerais maintenant qu'on écoute **Nicolas Parini**, car on a la chance d'avoir un jeune avec nous, qui a été accompagné par Séverine Michel. *Vous m'avez raconté votre parcours, c'est un parcours qui a été complexe, avec pas mal d'étapes, vous allez les décrire rapidement. Quand on a échangé, vous m'avez dit : si j'avais su, si j'avais su. Vous avez par exemple commencé vos études par un cap mécanique moto, car vous aviez envie d'être dans cet univers, et finalement, ça ne vous plaisait pas. Jusqu'au moment où vous êtes arrivé à avoir votre RQTH et que les choses ont évolué. Vous êtes aujourd'hui salarié chez Mango, vous avez un super job, vous avez votre manager avec vous. Quels ont été les moments les plus importants de vos réflexions, et ce qui a changé les choses pour vous pour arriver à ce parcours ?*

- Bonjour à tous. Ce qui a changé pour moi, c'est déjà de faire la demande à la MDPH d'avoir un soutien pour l'emploi. Ça m'a aidé à voir une association, qui s'occupe des personnes handicapées qui ont des plus ou moins gros problèmes. Moi, je suis sourd d'une oreille, je n'ai pas de nerf auditif. Mais il y a aussi de gros handicaps dont ils peuvent aussi s'occuper. Dans mon cas, ils m'ont aidé à trouver une formation d'un mois il n'y avait que des personnes en situation de handicap comme moi. C'était pour la vente. Et ça m'a aidé à obtenir l'emploi chez Mango.

- *Maintenant, vous avez un diplôme ?*

- Oui, j'ai un diplôme. J'ai eu le diplôme équivalent bac pro en conseil vente magasin.

- *Quand vous rencontrez d'autres jeunes qui sont en situation de handicap, quel conseil vous leur donnez ? A quel moment il faut être vigilant dans sa vie ? Quels sont les meilleurs appuis que vous leur recommandez ?*

- S'ils ont déjà fait la demande à la MDPH, qu'ils n'ont pas d'emploi, c'est d'aller voir la MDPH, demander un soutien pour l'emploi. Les Amis de l'atelier sont là pour aider justement à trouver

un emploi. Je pense qu'il y a d'autres associations qui peuvent les aider. Il faut demander à la MDPH s'ils peuvent avoir ce soutien.

- Et quel conseil vous donneriez aux personnes autour de la table, la mission locale, mais aussi les autres acteurs de l'intégration des jeunes dans l'emploi ? Quel conseil vous pourriez leur donner pour qu'ils accompagnent encore mieux les jeunes ?

- Déjà les soutenir, comprendre leurs points faibles, s'ils peuvent avoir une aide en plus, même aux entretiens, les accompagner par exemple, pour aider pour qu'ils aient plus confiance en eux.

- Vous me disiez que l'entretien d'embauche est un moment vraiment difficile. Et vous avez trouvé chez Mango une méthodologie de recrutement bien adaptée.

- Chez Mango je ne suis pas passé par un entretien ordinaire, on m'a mis directement en période d'essai.

Séverine Michel : Pour revenir sur la mission locale et aux jeunes qui font une demande de reconnaissance, un dossier MDPH. Tous les mois, j'ai une collègue qui participe à une réunion pluridisciplinaire avec Cap Emploi et la MDPH. Pendant cette réunion on voit si on connaît la personne, et on fait un topo pour appuyer sa demande. Et c'est comme ça que Nicolas a pu avoir un accompagnement par les Amis de l'atelier. D'avoir quelqu'un qui l'accompagne dans ses démarches, dans les entretiens, tu as fait pas mal de choses avec ton référent qui t'a soutenu sur toutes tes démarches. Ça l'a vraiment aidé.

A la mission locale, on fait des points, on essaie d'avancer, mais on n'a pas la disponibilité pour de l'accompagnement. On n'est pas éducateurs, on n'a pas cette possibilité. Donc, c'est important d'être appuyé par des associations externes quand elles ont le budget.

- Gérard Tachdjian, vous me disiez dans l'entretien préalable que ces jeunes en situation de handicap sont très courageux, en font plus que les autres. Et je sais que vous avez un de vos chevaux de bataille, c'est de faire en sorte de mieux les accompagner pendant les stages. Notamment dans le domaine scientifique. Et d'améliorer l'accueil pendant les stages, c'est un combat important.

- **Gérard Tachdjian :** Oui, la majorité des formations s'accompagnent de stages. Et donc, en stage, ce sont des problématiques différentes que de suivre des enseignements, des cours ou des enseignements dirigés. Il va falloir aménager, éventuellement avoir des aides, matérielles ou humaines. Il faudra éventuellement mettre en place des stages avec des durées moins longues. Et il y a un accompagnement pour les stages. Je suis aussi référent handicap pour la faculté de médecine qui gère les étudiants en médecine, étudiants infirmier. Et on a la problématique des stages infirmiers, des stages de médecine à l'hôpital. Et là aussi, c'est un gros travail, en particulier pour les écoles d'infirmier.es, de mettre en place des aménagements. Autant à l'université des stages dans les laboratoires, c'est plus fermé et facile à gérer. Autant

les étudiant.es en santé, ils sont directement dans la vie professionnelle. Même s'ils sont stagiaires. Donc, il va falloir faire une information, une sensibilisation des équipes et dans ces équipes qui reçoivent à l'hôpital par exemple les étudiant.es infirmiers, il y a différentes professions, le corps médical, paramédical, mais aussi d'autres professions. Et parfois, ça peut être complexe. Par ignorance, il peut y avoir des difficultés. Par ignorance de l'environnement. Et il y a un gros travail de formation et de sensibilisation à faire pour que les stages se déroulent correctement. Par exemple un.e étudiant.e qui se fatigue, si l'encadrement du stage n'est pas au courant et qu'il va se reposer 15 minutes, ça va être interprété comme s'il ne souhaitait pas travailler.

- *A l'heure où on demande plus de productivité et d'efficacité, ce n'est pas toujours facile d'aménager ces spécificités.*

- Il y a un gros travail de sensibilisation et de formation des encadrants à l'université.

- **Steeve Thénard**, *des parcours que vous voyez, quels sont les moments clés que vous identifiez ? Vous avez parlé par exemple de l'acceptation des parents ?*

- Oui, parce que pour certains parents, il peut y avoir aussi un peu l'effet « kiss cool » ou effet inverse. J'ai un jeune homme que j'accompagne qui a un niveau BTS. Pour les parents, du fait de ce niveau de formation, leur fils pouvait travailler dans un cabinet notarial sans difficulté. Alors que la réalité est que j'ai eu la possibilité de le prendre en stage dans une de nos structures, au sein d'un IME, dans un premier temps sur la partie administrative. J'ai eu cette chance quand même. On a un service patrimoine, où il a pu faire un stage d'une semaine. Et le retour de ce stage a été positif. Mais on a pu constater les lacunes, les difficultés et les axes d'amélioration. Donc, ça a permis de faire un point avec les parents, en leur indiquant qu'effectivement leur fils a un niveau de formation, que son projet n'est pas déconnant par rapport au secteur notarial. Mais il qu'il y aura des difficultés, que ça va être un peu plus long et qu'il aura besoin d'un accompagnement.

Il y a des actions qui peuvent être toutes simples. J'ai un de mes bureaux qui est situé à Meudon, j'y accompagne un certain nombre de jeunes. Laura avait pour projet de travailler dans une médiathèque. On a tourné un peu en rond, et d'un coup, je lui ai dit, prends ton manteau, on va à la médiathèque qui est à deux minutes. Elle s'est présentée, et ça a matché tout de suite. Le fait d'être accompagné, ça a permis plus ou moins de débloquer des choses. J'ai eu la possibilité d'accompagner un jeune en stage encore sur un projet de médiathèque, merci à elles d'ailleurs, ça nous permet d'avoir des opportunités de stage. Et j'ai proposé à la directrice de présenter le jeune directement pour qu'il puisse lui-même se présenter, qu'il puisse visiter aussi la médiathèque en amont d'une demande de stage, de la préparation d'une convention. Pour apprendre déjà à connaître le jeune. Ça s'est également très bien passé. J'ai pu m'y rendre à deux reprises durant le stage. Le retour a été très positif, sur le fait que lui-même se sentait accompagné, et la directrice sentait qu'il y avait aussi quelqu'un sur qui elle pouvait se

reposer... Tous les handicaps ne sont pas les mêmes. Elle avait cette possibilité de s'appuyer sur quelqu'un qui connaissait le jeune.

- *C'est toute la difficulté de l'orientation. Et le fait d'avoir quelqu'un comme vous, dans le parcours d'un jeune, c'est un luxe, c'est une chance. **Charleen Courtois**, vous qui disiez que les moyens manquent dans les CFA. Votre arme, c'est beaucoup de communication, beaucoup de pédagogie et d'informations pour sensibiliser vos alter egos aux différentes options qui existent en matière d'orientation.*

- On mène un gros travail au sein de la structure, au sein du GIP avec ma collègue qui est là, de sensibilisation des équipes de tous les services du GIP, mais aussi des Greta. L'axe d'amélioration au niveau de la sensibilisation, c'est que comme on travaille avec énormément d'établissements, on ne peut pas sensibiliser tout le monde. Il y a près de 800 formateurs qui travaillent pour les formations en alternance. On ne sait pas si tout le monde est sensibilisé. L'Éducation nationale a un catalogue de formation assez important. Ce ne sont pas des formations obligatoires. On ne sait pas quel formateur a suivi cette formation. En termes de moyens humains, notre grosse difficulté c'est principalement les AESH. Il n'y a pas d'AESH dédiée pour les apprentis. L'évaluation des besoins relève un besoin d'aide humaine. Et s'il n'y a pas d'AESH, ça bloque. On a un besoin auquel on ne peut pas répondre. C'est ma grosse frustration de me dire, on sait, on fait, on évalue les besoins, mais derrière les moyens humains ne sont pas là. On a l'impression qu'il y a fossé entre la formation initiale et celle par apprentissage.

- *Donc, ça fait la transition vers la troisième phase de notre table ronde. Qu'est-ce que collectivement on pourrait proposer ? Quelles pistes d'amélioration pour les 20 années à venir. Et au sujet des lois, les lois sur le handicap, il y en a eu un certain nombre. Est-ce que pour vous les lois c'est une bonne ou mauvaise chose, et pour une nouvelle, qu'est-ce qu'on mettrait dedans ?*

Gérard Tachdjian : je crois que c'est quand même une bonne chose, il y a plusieurs lois qui ont été publiées sur les étudiantes et étudiants en situation de handicap pour l'enseignement supérieur.

Par rapport aux équipes pédagogiques, aux équipes enseignantes, on peut s'appuyer sur ces textes de loi. Déjà qu'on a des difficultés pour que les gens s'adaptent à ces lois, sans loi, ce serait encore plus difficile. C'est aussi grâce à ces lois qu'on fait bouger un certain nombre de personnes. C'est aussi pour la contribution des 6% des entreprises, sans ça, certaines ne bougeraient pas. C'est un peu le même raisonnement. Et en 2024, il y a eu aussi un texte de loi qui est sorti sur les droits des étudiants et des étudiantes en situation de handicap dans l'enseignement supérieur. C'est important, c'est tous les droits que les étudiants qui ont des besoins spécifiques dans l'enseignement supérieur. On a des textes de loi qui décrivent tous les droits pour ces étudiants.

Et pour l'anniversaire de la loi du 11 février 2005 est sorti ? le 11 février 2025, le guide de l'accompagnement des étudiantes et étudiants en situation de handicap dans l'enseignement

supérieur. C'est un guide très exhaustif. Il reprend les textes de loi de façon pratique avec tous les intervenants qui peuvent accompagner les élèves en situation de handicap. Il y a aussi Atouts pour tous par exemple. Et ce guide est très important à faire connaître, rendre visible en particulier dans les lycées, aux bacheliers qui sont en situation de handicap qui veulent passer à l'enseignement supérieur. De voir tout ce qui est possible pour les accompagner. Donc, oui, les textes de loi font avancer les choses. Et d'autre part c'est imparfait. On voit que les textes de loi, celui de 2005, demandait que les bâtiments soient accessibles et actuellement on a une grande partie qui ne sont pas accessibles. Même s'il y a des textes de loi, tout n'est pas fait.

- *Qu'est-ce qu'il faut écrire dans la prochaine loi ?*

Gérard Tachdjian : Donner des moyens. Quand on a 15% d'étudiants supplémentaires tous les ans, avec la diversité des typologies de handicap, ce qui fait que par exemple, si on prend l'exemple des malentendants, vous avez différents niveaux d'étudiants avec des problèmes d'audition qui peuvent aller de la surdité à des problèmes moins sévères. Et donc les aménagements ne seront pas identiques. Pour chaque étudiant ? vous aurez des aménagements spécifiques. Donc, il y a une diversité des aménagements. L'accompagnement est beaucoup plus complexe. Il faudrait professionnaliser les personnes qui accompagnent les étudiants dans l'enseignement supérieur. Actuellement, tous les référents handicap, c'est du travail bénévole, c'est en plus des charges qu'on a à l'université. Donc, on se retrouve dans une situation où c'est vraiment un travail et au-delà.

- **Steeve Thénard**, *si vous étiez Président de la République, vous donneriez plus de moyens à l'alternance ?*

- Oui, plus de moyens financiers, mais aussi des moyens humains et la professionnalisation est importante. On peut avoir un niveau de formation, d'expérience qui nous permet de sur certains dispositifs mais avoir une professionnalisation sera la bienvenue. Il est important aussi de voir ce qui fonctionne ou pas. Et pourquoi ça a fonctionné.

- *L'évaluation qui manque un peu ?*

- Oui, c'est important, pour ne pas mettre ses œufs dans le même panier, mais se dire qu'on peut avec tel résultat, éventuellement mettre les forces plus à gauche qu'à droite.

- **Charleen Courtois**, *si vous étiez présidente, vous rationaliseriez tous les organismes qui existent pour qu'on y voit plus clair ?*

- C'est une réflexion qu'on a, de multiplication de convention, de dispositifs. Et quand on débarque, c'est une mission qui m'a été attribuée, sans forcément une professionnalisation derrière. On ne sait absolument pas où donner de la tête, et même pas qui travaille avec qui, et vers qui se diriger. S'il pouvait y avoir une centralisation beaucoup plus globale et nationale de ces institutions ou dispositifs, avec des antennes locales, qui permettrait un travail beaucoup

plus généralisé et collaboratif, sans une multiplication de niveaux départemental, régional, à l'échelle des établissements.

- **Séverine Michel**, *qu'est-ce que vous ajouteriez pour accompagner devant les jeunes en situation de handicap. Est-ce que vous avez...*

- Simplification, tout est mille-feuille sur tous les sujets, tous les thèmes ; et information auprès des familles dès le début de la scolarité. On rencontre des jeunes qui ont déjà des parcours scolaires identifiés, type Ulis, et il n'y a pas de suite derrière. Nous on va guider, mais on redirige vers des partenaires pour les montages de dossiers qui mettent un temps fou pour avoir une réponse. Donc, beaucoup d'attente, ce n'est pas simple.

*Même question à **Nicolas Parini**, si vous étiez président de la République, vous feriez quoi pour l'intégration des jeunes en situation de handicap ?*

- Déjà, avoir un peu plus d'associations pour aider les jeunes, les accompagner jusqu'au bout, en entretien, même s'il est embauché, s'il a besoin ... S'il a des problèmes de déplacement, il peut avoir des soutiens.

- *On va passer la parole à la salle. Peut-être poser la première question à vous **Christa Makaya** qui êtes manageuse de Nicolas, qu'est-ce que ça vous évoque, et est-ce que vous avez un modèle que vous avez chez Mango, est-ce qu'il y a un modèle que vous avez développé qui serait intéressant à partager avec les personnes qui agissent pour l'emploi des jeunes en situation de handicap.*

- **Christa Makaya** : Bonjour à tous. De ce qu'on a vu du parcours de Nicolas, c'est que même si sa situation est différente des autres collaborateurs avec qui de collabore aujourd'hui, il reste une personne qui s'intègre très facilement. C'est un profil qui a envie. C'est aussi le cas sur plusieurs personnes en situation de handicap, et de leur donner leur chance de pouvoir s'exprimer et montrer à quel point ils sont motivés et ont envie de découvrir. On voit directement qu'ils ont une très grosse envie d'apprendre. Une grande capacité à s'adapter. Après, avec tous les échanges, on peut donner la possibilité à des personnes en situation de handicap de pouvoir être attentif, qu'ils se sentent suivis.

- *Merci beaucoup, on va passer la parole aux personnes qui veulent poser des questions ou témoigner de leur expérience.*

Vous avez tous dans la tablette un micro, et il suffit d'appuyer sur le micro.

- **Question 1** : La difficulté à notre niveau est que nous sommes conseiller en insertion professionnelle, et non psychologue, psychiatre, éducateur spécialisé. Pour certains jeunes, on n'a pas d'informations. On va avoir une identification qui peut être faite à notre niveau parce que les jeunes sont accompagnés, ce qui fait qu'on a déjà un premier retour. Un premier volet d'orientation comme quoi on a un jeune porteur du trouble de l'autisme, avec sa spécificité. Il

y a l'appui des parents, qui nous permettent de comprendre, de pouvoir échanger. Et bien sûr le jeune qui nous aide à comprendre dans quelle situation il est, pourquoi il doit se présenter, pourquoi il doit faire comprendre aux personnes en face, quel est sa situation, son handicap. Mais je pense aussi qu'il y a un travail à faire sur l'identification en amont qui nous aiderait à dire à un moment, dans certaines situations : là, malheureusement, ce n'est pas nous, pour le moment. Parce qu'on n'a pas toutes les informations, on n'a pas le recul, l'expertise qui permettrait de dire que le jeune est peut-être plus sur des parcours de santé... C'est une identification en amont. Je pense ça pourrait améliorer l'accompagnement.

- *Est-ce qu'il y a d'autres questions ?*

- **Question 2** : Merci, bonjour. Je m'appelle Catherine Klein, chargée d'insertion professionnelle dans le Val de Marne, je travaille sur l'insertion professionnelle des personnes autistes. Je travaille avec des jeunes dans un IME, qui sont autistes avec des troubles du déficit intellectuel, et je bataille pour essayer de créer sur le département des accès à la formation pour ces jeunes qui pour certains ont un profil peut-être vers les ESAT, ou même l'inclusion en milieu ordinaire. Mais pour l'instant, les formations que j'ai trouvées pour ces jeunes, ils les font dans le 92 il y a des parents qui se déplacent une à deux fois par semaine. Il y a aussi l'accompagnement à la formation pour les personnes qui ont un déficit intellectuel, et aussi de la formation sur le retentissement fonctionnel, social. Car c'est aussi un accompagnement professionnel socio professionnel.

- *Quelqu'un veut réagir par rapport à ça ?*

- **Steeve Thénard** : Effectivement beaucoup de choses varient selon les territoires. J'ai été amené à travailler avec certaine IME sur certains profils de jeunes. On est un peu sur un modèle de suivi de scolarité. On fait des points justement sur la situation pour savoir quel jeune, quel enfant, par rapport à son âge va être orienté vers le milieu protégé auprès d'un ESAT, est-ce qu'il faut passer par une formation ? Et de là, d'identifier les structures de formation sur les départements. Et de voir quel est le meilleur chemin pour lui.

Après on peut être bloqué car dans certaines situations il manque certaines choses pour répondre à ce besoin. Mais suivant les territoires il y a une dynamique qui est faite pour l'identification des partenaires.

Une autre intervention ?

- **Question 3** : Nathalie Redon, je travaille à l'institut national des jeunes aveugles. Une question pour Charline, on parlait d'alternance ou de difficultés dans l'accompagnement, dans l'apprentissage. Moi également je retrouve ces difficultés. Est-ce qu'à ce niveau d'alternance ne peut-on pas faire appel à l'AGEFIPH pour avoir des moyens, car on est sur le temps salarié, en apprentissage.

- **Charleen Courtois** : Sur les moyens humains ? C'est une bonne question. Pour moi non, mais si c'est le cas, je serai ravie de l'apprendre.

Encore une question ?

- **Question 4** : L'université de Paris Saclay a parlé des missions handicap et de l'accompagnement dans les universités. Dans les écoles d'ingénieur, on n'a pas du tout les mêmes dispositifs. Et compte tenu de ce texte de loi relatif aux études supérieures, pourquoi il y a une telle différence dans les écoles d'ingénieur et l'université dans l'accompagnement ?

Gérard Tachdjian : Chaque école a sa politique handicap, c'est plus ou moins développé. Je connais des écoles d'ingénieur qui sont d'un niveau supérieur à l'université. Mais ça dépend des écoles. Quand un jeune en situation de handicap souhaite s'inscrire il faut qu'il s'appuie sur les informations données par les sites Web des écoles et des universités. Normalement, tous nos sites Web ont une page dédiée à l'accompagnement des étudiant situation de handicap. Normalement il y a au moins un référent handicap. Après il faut Qu'il contacte le référent handicap, surtout dans la phase où il doit faire le choix Sur parcours sup. C'est aussi un travail des lycéens et de leurs parents, sur les formations que souhaitent faire le jeune lycéen, de vérifier qu'il y a un accompagnement au sein de l'école qu'il souhaite. L'accessibilité de l'école. Et quel type d'accompagnement est mis en place.

- Merci beaucoup. Je crois qu'on va devoir arrêter cette première table ronde, à moins qu'il y ait une dernière intervention

- **Question 5** : Bonjour, je représente Afuté. Pour des étudiants, qui peuvent être TND, ou TSA, qui peuvent être sous votre radar, nous pouvons être une option. Nous sommes à Colombes dans les Hauts de Seine. Nous recevons des candidats avec des handicaps plus sévères que ceux qui se présentent généralement sur le marché de l'emploi. Nous avons un référentiel développé avec des pros pour identifier les aptitudes à rejoindre le milieu ordinaire. Donc, on a développé un vivier, on est en contact avec des candidats, et nous développons des partenariats avec des entreprises. Un exemple récent de quelque chose qui se met en place en ce moment. Engie est en train de migrer sur un nouveau siège. Il y a eu un appel d'offres pour la restauration collective. Affûté a réussi à mettre dans les conditions de l'appel d'offres que les prestataires devaient s'engager à former 6 personnes en situation de handicap par an, et en embaucher une sur deux à l'issue de ces formations, et pendant 3 ans. Et on démarre en ce moment avec Elio. C'est un exemple parmi d'autres. Mais on essaie de mettre en place des passerelles entre le monde ordinaire et les personnes atteintes de troubles du neuro développement ou TSA.

- Merci, comme ça, on vous a bien identifié. Et après la deuxième table ronde vous aurez l'occasion d'échanger autour du café goûter. Merci à tous, Steeve, Charline, Séverine, Nicolas, Gérard. On passe à la deuxième table ronde. On va parler intégration dans l'emploi et maintien dans l'emploi.

Table ronde 2 : Accès à l'emploi et intégration dans l'emploi

Participants : **Christian Pensart** directeur de la mission handicap Accor, **Celestino Xavier**, salarié Accor - **Lahouari Merabti**, délégué régional de l'AGEFIPH - **Juliette Arnould** responsable de la diversité et de l'inclusion Atos - **Sophiatou Ndiaye**, présidente de l'entreprise adaptée Yumain Cap

Merci beaucoup. Bienvenue à tous. On va parler maintenant de l'accès à l'emploi. On va parler des méthodes, des succès et des difficultés avec chacun d'entre vous. Je vais tout de suite passer la parole à Christian Pensart du groupe Accor. Vous dites que c'est parce que les jeunes ne connaissent pas suffisamment les possibilités d'entrer dans les entreprises que les 6% ne sont pas toujours atteints. Est-ce que c'est une manière de dédouaner les entreprises en disant qu'il y a un manque d'information au départ ? Comment faites-vous chez Accor ?

- **Christian Pensart** : Ce n'est pas pour les entreprises que je parle, c'est pour les jeunes surtout. Hier ou avant-hier, on accompagnait des jeunes par l'intermédiaire d'associations comme ARPEJEH. Il s'agissait de 12 jeunes en situation de handicap. Ces jeunes ne connaissaient pas tous les dispositifs existants. On a parlé de l'emploi accompagné : ni les profs, ni eux ne connaissaient. On a parlé des stages de mise en situation en milieu professionnel, des périodes opérationnelles à l'emploi, ou d'autres dispositifs pour palier au fait qu'on voyait que ces jeunes orientés vers une formation administrative, sans savoir quels en sont les débouchés n'ont pas de perspectives de poursuivre les études. Car les profs leur disaient déjà que l'accès au BTS c'est impossible. Donc, on sait qu'ils vont arrêter avec leur bac ou non. Et ça rajoute du handicap sur du handicap. Ils vont se retrouver sur des métiers qui n'existent plus dans les hôtels par exemple. Avec les nouvelles technologies, on peut faire les tâches administratives nous-mêmes.

Donc, ils sont déjà sans connaissance des dispositifs existants et dans une orientation qui n'a pas d'issue possible.

- Comment vous avez agi en tant que grande entreprise pour faire progresser la situation des jeunes en situation de handicap dans l'entreprise ?

- Je pense qu'il y a une démarche spécifique de l'entreprise à faire pour donner sa chance à la personne de pouvoir, à travers ces métiers administratifs, l'accompagner sur d'autres fonctions qui vont pouvoir mettre un pied dans l'entreprise et progresser par la suite. Célestino pourra parler de son parcours, comment on l'a accompagné. Mais c'est une personnalisation. Et même dans les échanges que j'avais avec lui, qui était accompagné par la mission handicap, c'est aussi d'avoir une personnalisation de son accompagnement. C'est un rendez-vous par mois, ce n'est pas suffisant. Il faut un accompagnement personnalisé. Et également que les dispositifs soient personnalisés à ses besoins. Si certains ont besoin de passer un an dans l'entreprise, au lieu de bénéficier d'allocation par exemple, si c'est le temps qu'il leur faut pour faire leur expérience dans l'entreprise. Nous, on participe à beaucoup de dispositifs, je pense à des métiers, des sièges par exemple, sur les métiers de l'information. On a créé une promotion, un partenariat avec Simplon pour accueillir 14 personnes en situation de handicap.

Qui vont être formées au métier de développeur, concepteur d'applications. Et avec tout un cursus, un partenariat avec l'AGEFIPH, pour vérifier que ce métier leur correspond bien et aussi un partenariat avec France Travail, qui va leur permettre avec des périodes opérationnelles à l'emploi, d'avoir une pré qualification pour rentrer dans l'entreprise, et préparer en contrat en alternance sur une période de 18 mois ce diplôme de développeur, concepteur d'application. À la suite de ce cursus qu'on a partagé entre Accor et ses filiales qui ont des métiers de l'informatique, il y a trois personnes qui ont été embauchées. D'autres poursuivent leurs études. Et on participe de plus en plus à des dispositifs. On le fait avec des partenariats comme avec Handiwork qui crée des passerelles entre le secteur protégé et les hôtels. Ces passerelles sont importantes. Les ESAT correspondent à certains besoins, certaines personnes. D'autres souhaitent travailler en milieu ordinaire. Ce sont 4 personnes du milieu protégé qui viennent une demi-journée par semaine découvrir et valider les compétences avec un formateur, qui les forme à la fois sur les métiers de l'hôtellerie, qui fait le lien avec l'entreprise, et qui a des compétences sur le handicap. Ça rassure les équipes, mais sur une période de 10 mois. Sur cette période, ça crée un rituel au niveau de l'entreprise, que les managers savent que les personnes vont être là à ce moment-là. J'entendais que quand il y a des vacances scolaires et que les jeunes ne sont pas là, les équipes s'inquiétaient de leur absence. Ça crée un lien et ça permet de changer nos façons de travailler. Comment mieux sensibiliser les équipes ? On entendait parler d'Afuté et Biscornu, c'est un partenariat qu'on compte mettre en place également, qui va nous permettre d'adapter les postes à la personne. J'entendais sur les troubles du spectre autistique ou d'autres situations de handicap, il faut redéfinir les postes qu'on a dans l'entreprise, sinon, on a une barrière, des postes bien définis, des candidatures, et on n'arrive pas à matcher les deux. Par exemple un chef de cuisine qui va me dire, je recrute, si c'est une personne trisomique, il va dire, il va faire 60% du poste, comment vont se répartir les 40% sur l'organisation ? Mettre la personne sur les tâches qu'elle sait faire pour qu'elle soit productive, ce n'est pas un mot tabou. C'est cette démarche qu'on fait avec d'autres structures pour redéfinir les métiers, et pouvoir matcher les postes et intégrer les personnes, et revoir notre organisation en fonction.

- On y reviendra après d'ailleurs, Célestino nous décrira comment il est rentré chez vous, et comment il travaille. Je passe la parole à Sophiatou Ndiaye, vous êtes une entreprise adaptée, et vous le dites, le fait de passer d'une entreprise adaptée au milieu ordinaire, c'est difficile. Il y a des freins à l'embauche, lesquels, pourquoi ?

- Sophiatou Ndiaye : Bonjour à tous. Effectivement, l'entreprise adaptée fait partie du milieu ordinaire, mais c'est une entreprise qui a ses spécificités, car on va intégrer des personnes en situation de handicap plutôt éloignées de l'emploi, qui ont peut-être 12, 24, voir plus d'années sans travail. Et notre rôle c'est d'accompagner ces personnes en situation de handicap à définir un projet professionnel, monter en compétences, avoir confiance. Et le tout pour obtenir un emploi pérenne. Alors, en entreprise adaptée, on reste une entreprise classique, et donc, les collaborateurs peuvent rester en entreprise adaptée de manière illimitée. Mais parfois, on joue aussi ce rôle de passerelle vers d'autres entreprises, classiques encore. Pour les collaborateurs qui sont prêts et qui en ont envie. Et là, on se rend compte quand même qu'en

fait, c'est assez difficile. Parce que finalement, les collaborateurs, les personnes en situation de handicap qui vont arriver en entreprise adaptée, ce sont souvent les situations de handicap les plus complexes en termes d'aménagement, d'intégration. Des situations de handicap parfois qui peuvent faire peur dans les entreprises plus classiques. Et du coup, quand dans l'entreprise classique, on n'est pas prêts, quand les managers ne sont pas prêts, que le collectif de travail n'est pas prêt, ces situations de handicap ont du mal à sortir. Je prends l'exemple d'une collaboratrice que j'ai, qui est aveugle. Elle est chez nous depuis 7 ans, elle a un master en ressources humaines, elle a développé énormément de compétences. Elle a envie d'aller en entreprise ordinaire. Elle a fait beaucoup d'entretiens, qui se passent très bien, elle est issue des RH, elle sait passer des entretiens. Mais ça ne passe pas. Parce que quand on est aveugle, on met un peu plus de temps pour faire les missions, on a besoin de plus d'accompagnement, on ne peut pas tout faire comme les autres, parfois il faut être accompagné pour aller dans un forum. Et ça peut créer du frein dans les entreprises. Notre rôle c'est de sensibiliser les équipes, montrer qu'il y a des dispositifs qui existent pour accompagner ces situations. Mais ça reste malgré tout une difficulté. Et peut-être un autre point, c'est qu'en entreprise adaptée, souvent on a tendance à se dire qu'en entreprise adaptée, ce sont des collaborateurs qui sont éloignés de l'emploi et souvent d'un certain âge. L'entreprise adaptée c'est un peu la dernière passerelle de l'emploi. On retrouve beaucoup de seniors en entreprise adaptée. Aujourd'hui, on parle des jeunes, et on a envie que les jeunes soient orientés vers l'entreprise adaptée comme une entreprise passerelle en vue d'aller ensuite dans une autre entreprise plus classique. Parce que la force que l'on a aujourd'hui, c'est qu'on a les moyens, la connaissance du sujet du handicap, et pour une entreprise c'est une opportunité de dire qu'on accompagne la montée en compétence, et on travaille sur la mobilité vers une entreprise plus classique.

- **Lahouari Merabti**, vous êtes délégué régional de l'AGEFIPH, le handicap c'est le premier motif de discrimination dans l'emploi. Vous le constatez tous les jours, est-ce que ça fait partie du diagnostic, du regard qu'on peut porter sur ces 20 ans de tentative d'améliorer l'intégration des personnes en situation de handicap dans l'emploi ?

- Oui, on peut le voir sous cet angle, c'est le premier facteur de discrimination. Mais je pense qu'il y a d'autres discriminations, mais on ne va pas rentrer dans cette logique. On constate que pour les personnes en situation de handicap le taux de chômage, malgré la baisse, reste élevé par rapport à tout public. Mais ce qu'on voit en parallèle, c'est tout le travail fait par l'ensemble des acteurs et le réseau pour l'emploi, c'est de plus en plus les entreprises qui se mettent un peu dans la logique d'inclusion, et surtout l'accompagnement qu'on porte aux entreprises, l'ensemble des spécialistes, des experts qui permettent à l'entreprise de s'ouvrir. L'entreprise n'est pas réticente à l'emploi des personnes en situation de handicap mais elle ne sait pas à qui s'adresser. Et il faut qu'on leur donne une visibilité claire. Et chaque expert va apporter cette solution. En 20 ans, les chiffres parlent d'eux-mêmes, on voit bien que les portes des entreprises s'ouvrent de plus en plus. Il y a beaucoup de jeunes en situation de handicap qui accèdent aux études supérieures. On l'a vu avec le collègue de Paris Saclay. Il y a une vraie évolution, et c'est un effet de la loi. On récolte ce qui a été semé il y a 20 ans. Maintenant, il reste du chemin à faire. Et ce chemin, c'est aussi la logique de l'inclusion. Et ce n'est pas un

petit mot. Avant il y avait le spécifique et le droit commun. On a introduit le droit commun dans le spécifique en professionnalisant, en démystifiant le handicap dans l'entreprise, les universités, les écoles et les centres de formations. A titre d'exemple, pendant les Jeux olympiques, paralympiques, on avait un centre, et on a développé un jeu, Handipoursuite. On faisait des animations. Il y avait des parents, c'était à La Villette, c'était très ouvert, et c'étaient les enfants qui expliquaient à leurs parents, qui donnaient les réponses par rapport à la question du handicap. Et moi qui suis sur ce milieu depuis des années, on voit les effets maintenant de la loi du 11 février 2005 et des autres lois. Il faut toujours surveiller, il faut qu'on soit là, l'ensemble de l'écosystème et des acteurs, mais il y a quand même une évolution.

- Parmi les acteurs, les entreprises, **Juliette Arnould**, vous êtes responsable diversité et inclusion pour le groupe Atos. Vous allez nous montrer une vidéo d'une personne intégrée chez vous. Est-ce que la reconnaissance, le manque de reconnaissance de la situation de handicap, pour vous c'est un des freins à l'embauche, que beaucoup de gens n'ont pas cette RQTH. Comment est-ce que vous pouvez agir pour lever ce frein ?

[\(lien vers la vidéo\)](#)

- **Juliette Arnould** : bonjour à toutes et tous. Effectivement, quand on accueille un jeune en situation de handicap, ou moins jeune d'ailleurs, la difficulté pour nous, ce n'est pas d'identifier la nature du handicap, car on n'est pas des médecins, mais ce qu'on veut savoir, c'est quelles sont les éventuelles difficultés qu'il peut rencontrer dans son activité professionnelle. Et de là vont découler les aménagements de postes. On entend souvent des jeunes qui nous disent : surtout si tu vas en entretien de recrutement, ne dis pas que tu es en situation de handicap. Sinon, tu vas être stigmatisé, discriminé.

- Pouvez-vous nous rappeler quel est le secteur d'activité d'Atos ?

- On est une entreprise de service du numérique. Nos clients ce sont toutes les entreprises de France qui font appel à nous pour gérer leur informatique, leur système de sécurité, toute la chaîne de traitement de l'information.

- Donc vous recrutez des techniciens, des ingénieurs ?

- Très majoritairement des ingénieurs en informatiques.

- **Celestino Xavier**, vous êtes aujourd'hui salarié Accor, vous travaillez au service ressources humaines. Vous êtes passé par un certain nombre de dispositifs. Vous avez fait un Duoday, une mise en situation. Aujourd'hui vous avez obtenu un diplôme d'assistant comptable et un titre professionnel en ressources humaines. Qui vous pouvez remercier pour tout ce parcours ? Quels ont été les moments clés ?

- Je remercie Accor. Le parcours a démarré par une rencontre au sein de mon lycée professionnel. J'ai participé à une simulation d'entretien d'embauche avec l'association ARPEJEH, et je suis tombé par hasard sur Christian.

C'est une rencontre avec le groupe Accor qui a débuté par cette simulation d'entretien.

Par la suite j'ai participé au forum de rencontres pour aller à la rencontre des entreprises pour une embauche. Et à ce moment-là, encore une fois, je suis tombé sur Christian.

Et par la suite, je suis entré dans le groupe Accor par un Duoday. Après j'ai fait un autre Duoday, toujours chez Accor. Ils ne me lâchent plus!

- Donc, c'est une intégration tout en douceur.

Et Christian, vous me disiez que Célestino est maintenant un ambassadeur en interne ?

- Déjà il a été en duo lors du Duoday avec le directeur financier du groupe, ça aide aussi à se faire connaître au niveau de Accor et de Sébastien Bazin, qui la première fois qui l'avait rencontré lui avait demandé s'il aimait le foot. Alors, je l'ai invité au parc des princes pour voir un match. Il a continué son parcours avec des périodes de mise en situation en milieu professionnel. Ce sont des stages d'un mois qui peuvent se prolonger, normalement, qui doivent se traduire en embauche sur le deuxième mois, mais on a obtenu une dérogation avec la mission locale qui suivait Célestino.

- Après, j'ai fait une POI qui est une préparation opérationnelle à l'emploi.

- C'était à la suite d'une rencontre avec l'AGEFIPH, on se disait, qu'est-ce qu'on peut mettre en place pour qu'il continue à avoir son expérience professionnelle. Et comme on utilisait ce dispositif pour le partenariat Symplon on le lui a proposé. Ce qu'il a oublié de dire, c'est l'idée géniale qu'il a eue pour faire la deuxième PMSNP : il l'a faite parce qu'il a eu l'idée de proposer de venir organiser la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées avec moi. Je trouvais cette idée géniale. Et il a fait un super travail. La difficulté pour Célestino et d'autres personnes en situation de handicap est d'apporter la preuve des compétences. Mais il fait un super travail, il m'apprend plein de trucs dans le digital. Il travaille avec l'intelligence artificielle, il nous trouve des solutions pratiques. Et il est connu dans l'entreprise pour répondre à la question.

- Il deviendra peut-être le patron d'Accor un jour ! Juliette Arnould, vous avez monté un partenariat avec l'AGEFIPH, vous pouvez nous décrire ce que c'est ?

- **Juliette Arnould** : Ce programme est parti du constat que quand nous allions sur des salons, des forums, nous n'arrivions pas à identifier des personnes en situation de handicap qui répondent aux attentes de nos clients qui nous demandent des ingénieurs en informatique pour intervenir sur leurs projets. Nous avons partagé ce point de vue. Et on s'est rendu compte qu'on n'était pas les seuls. Donc, on a créé un collectif d'entreprises, et l'AGEFIPH s'est beaucoup impliquée au début. Le programme consiste à accueillir des jeunes en situation de handicap en alternance dans nos entreprises et les accompagner tout au long du parcours de

formation, jusqu'à ce qu'ils deviennent ingénieurs en informatique et que nous les recrutons. Ça a démarré en 2017. 89% des personnes qui ont suivi ce parcours sont en emploi. C'est un très bon chiffre. Et nous poursuivons ce programme avec grand intérêt. On a essayé de le démultiplier dans d'autres secteurs d'activité. Une chose que je voulais ajouter dans la constitution de ce collectif : avec les entreprises et l'AGEFIPH, on s'était mis d'accord pour dire que ça avait un intérêt, après il fallait trouver des écoles. On leur a fait part de nos projets, et les écoles étaient très surprises, ils nous ont dit, nos écoles sont ouvertes à toute personne en situation de handicap ou pas, on est accessible, donc, on ne comprend pas pourquoi les étudiants ne viennent pas. Effectivement l'accessibilité au départ est essentielle, mais pendant le parcours de formation, si ces jeunes ne sont pas accompagnés, parfois il y a des ruptures qui ne sont pas récupérables. Ça peut être des périodes d'hospitalisation etc. Et ce qu'on a mis en place en parallèle a été d'identifier une structure qui accompagne ces jeunes mensuellement pour identifier les difficultés. Et mettre en place des solutions qui s'imposent pour qu'on n'aille pas jusqu'à la rupture définitive et trop tardive pour agir. Voilà.

- J'aimerais qu'on vous demande, à vous Lahouari Merabti, l'AGEFIPH, comment vous essayez de favoriser des passerelles entre les différents dispositifs, les situations, pour ne pas lâcher les jeunes en route, ou les entreprises dans leurs choix, qu'est-ce que vous avez comme exemple de passerelles.

- On a une offre d'intervention classique, qui est ouverte aux entreprises, aux personnes en situation de handicap. Mais aussi on a développé de l'innovation, de l'expérimentation. Et dans ce cadre, on fait des appels à manifestations d'intérêt - pour ceux qui seraient intéressés, notre site Internet est ouvert, vous pouvez présenter ces projets. Et pour examiner les projets on a une commission qui comprend nos partenaires institutionnels, les services déconcentrés de l'État, France travail, Cap Emploi, mission locale, qui savent avoir le regard externe. C'est une démarche très collective avec nos partenaires et l'écosystème. C'est pour ça qu'on s'est impliqué aussi sur la Convention Atouts pour tous. Quand il y a un projet intéressant qui va répondre à un certain nombre d'attentes des entreprises, mais aussi pour le public, on va essayer d'apporter notre premier soutien. Si le projet réussit et qu'il donne des résultats, il va vivre lui-même, et derrière les entreprises sont intéressées et rentre dans cette logique. Il faut toujours être dans le travail de co-construction, et ne pas travailler en silo, car on n'arrive pas à avancer. C'est comme ça qu'on avance sur les sujets de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Là, il y a vraiment un travail important à faire. Et le handicap c'est un soufflé qu'il faut toujours surveiller, quand il tombe, c'est difficile à remonter. Co-construction, travailler en synergie, transversalité, ça permet de réussir la notion d'inclusion.

*- **Sophiatou Ndiaye**, si j'ai bien compris votre activité, vous apportez des solutions clé en main aux entreprises, vous travaillez un peu comme une agence d'intérim, vous pouvez proposer des personnes en situation de handicap à des entreprises. Est-ce que vous prenez aussi votre part dans l'effort d'intégration, d'adaptation ? Qu'est-ce que vous voyez comme piste d'amélioration pour que ces personnes puissent rester dans l'emploi durablement ?*

- L'important pour nous, c'est de comprendre le modèle de l'entreprise. Les entreprises recrutent des personnes en situation de handicap, mais avant tout des compétences. Le rôle de notre entreprise adaptée, c'est répondre au mieux aux exigences des entreprises en permettant cette inclusion des personnes en situation de handicap. Nous, dans notre démarche, c'est adapter notre modèle aux exigences opérationnelles. On peut dans le secteur des espaces verts, du numérique, des RH, on peut avoir notre idée des choses qu'on a envie de proposer. Mais l'important c'est de répondre aux besoins des entreprises. Quand on crée, on cocrée, il y a une forme de co-construction qui se fait avec les entreprises partenaires pour répondre au mieux à leurs besoins opérationnels. Parfois on teste, parfois ça marche, parfois ça ne marche pas. Un de nos gros axes d'intervention c'est le recrutement. C'est le premier objectif que les entreprises ont : recruter des collaborateurs. Et nous le point d'orgue c'est la sensibilisation du collectif de travail. On peut avoir les meilleurs dispositifs de la terre, si en interne les collaborateurs, les managers, les RH ne sont pas sensibilisés sur le sujet, on n'y arrive pas. Et ça doit être une sensibilisation au plus haut niveau dans les entreprises. C'est souvent un sujet porté par les RH, ou par un référent handicap qui est nommé entre deux portes. Et parfois les entreprises nous disent aussi, vous devez atteindre des résultats. Mais si en interne les managers, le collectif de travail ne sont pas prêts, on pourra proposer des candidats, mobiliser tous les dispositifs, on n'y arrivera pas.

- *Vous proposez un accompagnement sur ce volet aussi ?*

- Oui, chez Yumain Cap, le recrutement passe avant tout par la sensibilisation pour que tout le monde soit à l'aise, et ça fonctionne très bien.

- *Donc, la sensibilisation c'est une des pistes pour l'avenir.*

- oui.

- **Christian Pensart**, *quand on parlait des perspectives, vous disiez que vous voudriez que le gouvernement favorise davantage les passerelles entre milieu protégé et ordinaire. Comment il faudrait faire ?*

- C'est l'exemple que je citais tout à l'heure sur les dispositifs qu'on met en place. La configuration du groupe fait qu'on a des hôtels franchisés qui sont leur propre entreprise, et ils vont regarder l'aspect financier aussi. Ils vont accueillir des personnes qui peuvent faire ces passerelles. Il y a des évolutions dans la loi. Avant, quand les personnes passaient du secteur protégé à l'entreprise, elles perdaient leur accès au secteur protégé. Alors que maintenant elles ont l'assurance de pouvoir revenir. Mais ce qui manque ce sont les financements pour permettre aux entreprises d'accueillir des personnes qui sont dans les ESAT ou IME . Et si on demande à la fois aux hôtels d'accueillir la personne, de l'encadrer, la former mais aussi de payer en plus, le modèle ne marche pas. Donc, on doit trouver des financements qui sont nécessaires, car il y a une volonté du gouvernement d'augmenter le nombre de personnes qui

passent des ESAT au milieu ordinaire. En termes de coût, tout le monde est gagnant, si on facilite le travail et que les personnes participent à la vie de la société comme tout le monde.

- **Laouhari Merabti** : On peut mobiliser l'action de l'AGEFIPH dans des situations de ce type en complément de ce que peut apporter l'ESAT. C'est une expérimentation qui se met en place. Je tenais à rappeler, il y a pas mal de choses qui se font avec Cap Emploi, France Travail, les missions locales et le réseau pour l'emploi, car il faut revenir à la logique de la loi plein emploi, avec le comité régional pour l'emploi, départemental et local, c'est aussi ce travail de synergie entre acteurs. Il y a un réseau qui se constitue. Une entreprise cherche une compétence. Si une personne en situation de handicap remplit toutes les conditions et qu'il faut apporter les moyens nécessaires pour remplir la compensation humaine, technique, nous Agefiph on interviendra. Il y a aussi nos camarades du réseau pour l'emploi qui sont là en termes d'accompagnement, de soutien. Et aussi les missions locales qui montent en charge. C'est important de le dire. On voit que les missions locales de plus en plus s'intéressent au sujet. Et je salue le travail fait en Ile-de-France, plus particulièrement le programme régional d'insertion de la jeunesse, qu'on est parti chercher les jeunes en situation de handicap, mais pas uniquement, dans les quartiers prioritaires de la ville. Il y a beaucoup de choses intéressantes qui se font. Je suis convaincu qu'il y a quelque chose qui se met en place avec les différents dispositifs arrêtés par le gouvernement, par la mobilisation de l'ensemble des acteurs pour permettre l'inclusion.

Un autre point que je souhaite évoquer : je vois des jeunes qui candidatent pour des contrats en alternance mais qui ne mettent jamais en avant l'aspect financement. Si on additionne tous les financements : l'aide à l'alternance pour les personnes en situation de handicap qui est maintenant de 6 000 euros et la diminution de la contribution handicap, on arrive à 7000 euros. J'ai envoyé une candidature à un hôtel, il disait non, mais en cumulant les différentes aides et allègements liés à la situation de la personne son coût était de zéro, vu l'âge de la personne et sa formation. 60% du SMIC, moins les aides, le coût était de 0. Donc, il va prendre le contrat en alternance. Ce n'est pas qu'un aspect financier, mais ça peut être un blocage. Les jeunes ne connaissent pas les dispositifs, ni les aides existantes, et ne les mettent pas en avant.

On parlait du taux global de chômage pour les personnes en situation de handicap. A l'intérieur de cela, si on prend les personnes qui ont des troubles de l'autisme, le taux de chômage c'est 90%. Attention au chiffre global, on peut avoir des taux de chômage très forts pour certaines populations.

- **Juliette Arnould**, *vous me disiez que le fait qu'il y ait un taux, c'était une bonne chose, ça forçait les entreprises à s'y plier, mais qu'il faudrait peut-être un peu plus de finesse dans la manière de l'attribuer ou l'imposer ?*

- Tout à fait, j'aurais envie de me projeter. De parler de quota qualitatif. Car il y a beaucoup d'entreprises qui ont joué le jeu par contrainte ou réelle passion, de recruter des personnes en situation de handicap, les maintenir dans l'emploi. En revanche, il y a de fortes disparités en fonction du secteur d'activité de l'entreprise, de la taille de l'entreprise. Par exemple pour une

PME pour lequel un médecin du travail énonce une inaptitude à tout poste, il va avoir plus de difficulté à faire un reclassement. Alors qu'une grande entreprise aura plus de facilité. En fonction du secteur d'activité, que ce soit le bâtiment, les travaux publics, les transports, l'agriculture, certains faisaient part de difficultés qu'on ne rencontre pas. Eux c'était le maintien dans l'emploi. Nous on a moins de difficulté en maintien et eux en recrutement. On pourrait moduler les quotas et adapter les taux d'emplois aux entreprises en question. Ça donne un peu de travail.

- *Merci à tous de votre intervention. Je passe la parole aux auditeurs et auditrices s'il y a des questions avant la conclusion de cet après-midi ?*

- Q1 (intervention hors micro)

- **Sophiatou NDIAYE** : Je vous rejoins sur le sujet de la sensibilisation. J'ai fait un post à l'occasion de la SEEPH, sur pour ou contre les Duoday. Certaines personnes sont très favorables, car c'est l'opportunité de découvrir d'autres entreprises, leur modèle de fonctionnement, et se projeter dans leur avenir professionnel. Ils sont plutôt pour. Et d'autres ne sont pas pour du tout, parce que c'est un peu le bullshit, c'est la semaine où on prend la photo avec une personne en situation de handicap, idéalement, si le handicap se voit, c'est encore mieux. Et ensuite, le reste de l'année, il ne se passe plus rien. Et ça existe, il ne faut pas se mentir. Notre rôle c'est aller tout au long de l'année auprès des entreprises, pour sensibiliser, car les dispositifs, comme la PMSMP, ça dure deux semaines, un mois. Il faut continuer de toute façon. On continue, on ne lâche pas.

- *Et ça avance quand même petit à petit.*

- On a tendance à dire tout ce qui fonctionne. Et c'est ouvert à la critique. Je vais retenir ceux qui sont pour, qui veulent en bénéficier. Il ne faut pas s'empêcher de faire cette action. S'il y a des entreprises qui ne font que ça... Mais si ça peut profiter... Et je crois qu'il y a 10% des personnes qui font des Duoday qui se transforment en emploi. Chaque situation a des aspects positifs, d'autres non. Mais il ne faut pas arrêter les choses quand ça fonctionne et que ça marche bien. Et si les entreprises ne pratiquent que ça, tant pis pour elles. Ça peut être un dispositif qui fonctionne.

- Q2 (intervention hors micro)

- **Christian Pensart** : Cette année on avait 36 duos au siège, et on a assuré un suivi avec les personnes ; il y a un accompagnement de chaque tuteur avec chaque personne pour les coacher et parfois les embaucher. Il y en avait 150 Duo dans les hôtels. Ça permet aussi de sensibiliser les équipes et ça ouvre des portes à beaucoup de choses.

- **Juliette Arnould** ? le Duoday, c'est une action, et c'est normal de mettre en visibilité cette question du handicap. Mais ce n'est pas uniquement pour permettre à une personne en

situation de handicap de découvrir un métier, c'est aussi pour une personne qui n'est pas en situation de handicap de se mettre à côté d'une personne en situation de handicap. C'est une action de sensibilisation du collectif. Quand il y aura une réunion avec son Comex, il va comprendre qu'une personne en situation de handicap peut aussi remplir les conditions.

Le Duoday c'est une fois par an, la troisième semaine de novembre, le jeudi. Mais ça peut être une prémisse d'un autre dispositif qui débouchera sur un contrat.

Q3 : je suis chargé d'insertion au sein d'un Impro. Vous avez parlé des aides que les jeunes souvent ne connaissent pas et qui sont toujours compliquées à obtenir. Quand on démarche pour permettre à un jeune d'intégrer une entreprise, la question est celle de l'aide dont il peut bénéficier. Vous avez évoqué l'aide de 6000 euros pour l'alternance. Mais depuis un moment, ce n'est que pour la première année. Et donc, le problème, c'est que pour les petites entreprises, avant ils pouvaient en bénéficier sur les deux ans, mais c'est redescendu. Donc, si pour un gros groupe c'est plus facile de prendre en charge, plusieurs apprentis se retrouvent sans aide. Et les patrons me disent : comment je fais pour accompagner la deuxième année l'apprenti. Donc, est-ce que c'est une seule année, deux années ?

Lahouari Merabti : C'est une seule aide au moment de l'embauche de la personne. Si c'est un contrat de deux ans pour un contrat d'apprentissage, ça ne sera qu'une seule fois l'aide.

- Et donc, on part sur des titres pros, et après derrière, le problème, c'est comment obtenir d'autres diplômes, on sait très bien que plus on a de diplômes dans certains domaines c'est un statut. Et si on veut aller au bout de choses, on va au bout des choses.

- Vous avez raison, et les aides sont différenciées pour les personnes en situation de handicap en apprentissage des autres aides qui sont moins élevées. C'est peut-être une idée de poursuivre d'avoir des particularités pour compenser le handicap et si c'est un contrat de deux ans...

Je prends un exemple en Ile de France l'Agefiph a aussi une aide à l'alternance. En Ile-de-France, environ 1600, 1800 contrats d'apprentissage ont été signés sur l'année. Vous savez combien d'aides ont été mobilisées ? 458, sur 1600 contrats signés. Donc l'aide Agefiph n'est pas connue. On a fait quelques études, c'est important pour un employeur, pour un TPE, PME, d'avoir 6000 euros, 4000 euros. Mais beaucoup d'employeurs disent que ce ne sont pas les aides qui intéressent, mais la notion d'accompagnement. Quand j'ai un problème, vers qui je peux me diriger ? Sur l'emploi accompagné, il y a un dispositif, des plateformes dans tous les départements, portés par différents acteurs, et l'emploi accompagné est une des solutions qui permet à un employeur de le rassurer. C'est aussi quand quelqu'un est dans l'emploi. Et ça peut être une heure, deux heures. Il faut qu'on communique institutionnel et l'ensemble des acteurs, mais aussi les structures qui relient ces informations doivent l'expliquer aux employeurs. Que ce soit le législateur, les pouvoirs publics et les acteurs qui mènent ce sujet de l'emploi, il n'y a pas cette courroie de transmission qui arrive à l'employeur. Il faut qu'on puisse tous être présents. Pour voir comment les aider.

Q4 : Est-ce que Yumain Cap assure une sorte de service après-vente ?

- On n'est pas tout à fait une agence intérim. On recrute des collaborateurs chez nous, et ensuite nos collaborateurs sont au service des entreprises pour les aider à recruter. Soit il y a des contrats de prestations réalisés entre l'entreprise adaptée et l'entreprise finale, avec un contrat qui se fait comme une prestation. Il y a aussi le dispositif du contrat de mise à disposition entre entreprise adaptée et entreprise receveuse. Là, il y a une mise à disposition, et il y a un accompagnement opérationnel par un tuteur de l'entreprise adaptée qui va accompagner le bénéficiaire sur son poste pour s'assurer de sa montée en compétence. Et le dernière axe, c'est que notre objectif c'est quand même dans la mesure du possible que les candidats aillent tout de suite dans des entreprises classiques. On va identifier des personnes en situation de handicap, qui ont envie d'aller dans une entreprise classique, et on va identifier le candidat, le connecter avec le manager de l'entreprise, et on va suivre l'intégration avec le manager. Soit l'entreprise finale a besoin d'un accompagnement, parce que la mission handicap n'a pas le temps, et on fait appel à nous et on suit le collaborateur pendant la durée nécessaire. Sachant qu'un candidat peut avoir besoin d'accompagnement pendant trois mois et d'autres ça sera trois ans, et on s'adapte. Et si l'entreprise n'a pas besoin, on fait simplement la connexion comme un cabinet de recrutement. Et on garde un peu de contact jusqu'à la validation de la période d'essai et après il est suivi par l'entreprise finale.

- Une autre question ?

Q. 5 Bonjour, éducatrice à l'institut national des jeunes aveugles. Lahouari Merabti, vous avez parlé d'aide aux contrats d'alternance. Est-ce que vous connaissez le délai pour monter un dossier et obtenir cette aide?

- **Lahouari Merabti** : Vous parlez des aides Agefiph ? Avec la dématérialisation, ça dépend si le dossier est complet, l'aide peut être traitée en 48h. On est passé au numérique. Et on s'appuie aussi sur nos partenaires qui aident les structures ou la personne à déposer. Ça a évolué.

- Quand l'entreprise a une convention de service avec l'AGEFIPH, c'est même moins que 48h. L'AGEFIPH fait des avances de trésorerie pour ne pas avoir de délai dans les aménagements, par exemple les plages brailles, on met la solution en place, et on regarde après avec l'AGEFIPH.

- *Moi c'est particulier, c'est une jeune femme malvoyante, c'est un outil.*

- Avant on avait une procédure qui disait qu'il fallait que la personne achète le matériel. Maintenant, la personne a 6 mois pour déposer une demande, même si elle a déjà acheté le matériel. Parfois il lui suffit de déposer son dossier à la MDPH, on ne demande pas la RQTH, juste l'accusé de réception.

Vous avez des personnes qui disent, avant on disait, pour bénéficier d'une aide, il faut que la personne soit reconnue travailleur handicapé, bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Maintenant, on a assoupli la procédure, par rapport aux délais, il suffit que la personne dise qu'elle a déposé une demande à la MDPH. On n'exige pas le titre lui-même.

- *Dernière question avant de passer à la conclusion.*

- **Question 6** : Je suis chargé d'insertion dans un ESAT dans le 92, et tout à l'heure vous parliez de sensibilisation et d'accompagnement également. Je travaille avec une personne qui accompagne des travailleurs en prestations, une monitrice principale en charge des prestations, c'est quelque chose qu'elle fait dans les entreprises où on envoie des travailleurs en prestation. Mais elle est limitée dans son temps. En termes de piste, la question, c'est est-ce qu'il n'y a pas des moyens pour que certains ESMS qui accompagnent des personnes en situation de handicap n'aient pas plus de moyens pour faire ces actions de sensibilisation ? Et d'accompagnement entre les personnes, le terrain. Et puis les entreprises ? Pour faire de la sensibilisation et de l'ouverture. Pour ça, si je vais voir mon chef d'atelier demain et que je lui dis, je prends la monitrice principale, alors qu'elle est censée accompagner une trentaine de personnes au jour le jour, ça ne va pas être entendu.

- *Quelqu'un a la réponse ou est-ce qu'on cherche la réponse chez la DRIEETS pour le mot de conclusion de ces travaux ?*

Je demande à Emmanuel Bezy de venir faire le mot de conclusion.

Conclusion par Emmanuel Bezy - Chef du département solidarités emploi · Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

- Bonjour à toutes et tous, merci de m'avoir invité pour conclure ces rencontres de la convention Atouts pour tous. Et franchement, je crois que dans la direction dans laquelle je suis, beaucoup voulaient venir participer à ces rencontres. Même si beaucoup des personnes ne connaissaient pas toute la richesse du contenu de la convention, moi-même je découvre des choses. Et j'imagine que je ne suis pas le seul, mais si vous êtes plus sachant que moi sur le sujet. Ce que j'ai entendu et j'aimerais remercier tous les participants, toutes les participantes. On a entendu beaucoup de points d'amélioration. Il y a la musique classique : on manque de moyens financiers, de moyens humains. C'est bien qu'on le dise, mais je crois qu'on manquera toujours de moyens humains et de moyens financiers. Pas forcément de pire en pire. Même si j'imagine que vous avez un œil comme moi sur le PLF, les débats etc. Mais on manque toujours de moyen face à des causes importantes que la société n'a pas toujours prévues. Donc, il faut faire l'article, il faut le dire, mais je crois qu'on le dira et redira toujours, car il y a des secteurs où toujours on aura cette pénurie des moyens. On rencontre aussi la petite musique de la lisibilité des dispositifs. Moi-même j'ai découvert des acronymes, des dispositifs. Ce n'est pas qu'il y a trop de dispositifs ou qu'on aurait multiplié les micro-actions. Il y a peut-être le besoin de plus de communication sur des dispositifs. Il y a des trucs qui existent, des guides, et pourtant même certains d'entre vous qui êtes des spécialistes, vous ne

les connaissez pas complètement. Imaginez dans une entreprise qui n'est pas au fait de nos politiques publiques, la difficulté qu'il y a à s'emparer de dispositifs qui sont toujours trop peu connus. Il y a eu la mention de points très difficiles sur lesquels j'aimerais revenir. On a le sujet qui a été mentionné d'un taux de jeunes en situation de handicap au sein des CFA beaucoup trop faible. Je crois qu'on a un point d'amélioration collectivement. Il faut œuvrer pour que ce taux remonte. Ce n'est pas possible d'avoir un taux de jeunes en situation de handicap dans les CFA inférieur à 2%. Ce n'est pas le reflet de la réalité. Il faut s'y atteler, il ne faut pas lâcher l'affaire. Il y a 10% de CFA qui accueillent. Que ces CFA partagent leurs meilleures pratiques auprès de ceux moins-disant sur le sujet. C'est un point difficile sur lequel il faut continuer de travailler. Il y a la question de l'accessibilité. Séverine Michel l'a dit, la mission locale, elle n'est pas accessible. Tous les sites de la mission locale ne le sont pas. On a la question de l'accessibilité des établissements qui reçoivent du public, on n'y est pas. Alors même que les missions locales ont pour but d'accueillir des publics. Donc, il ne faut pas que les personnes en situation de handicap ne puissent pas accéder à des infrastructures qui sont normalement faites pour eux. Il y a aussi un point qu'on a vu comme un point d'amélioration, le taux de chômage. Il s'est considérablement amélioré, c'est vrai. Et attention, ce taux c'est une moyenne. Et ça cache des taux pour des segments de handicap extrêmement élevés. Quand j'ai entendu le taux de handicap pour les personnes malvoyantes ou aveugles, ce n'est pas possible d'avoir un taux aussi élevé alors qu'il y a des solutions qui existent. On a quand même des petites lumières qui s'allument, quelques bonnes nouvelles, quelques éléments qui ont pu être discutés, qui doivent nous donner un peu d'optimisme. On s'est un peu écharpé sur le Duo Day. Est-ce que c'est handiwashing ou une vraie solution ? J'ai bien aimé la critique. Généralement on est conscient des choses, on fait un pas de côté, attention, c'est que de la com. Ce n'est pas que de la com, il y a les deux dedans. Et la com a quelque chose de bon, elle sensibilise la personne accompagnée. Donc, il y a un effet de sensibilisation. Et les acteurs peuvent construire un Duoday qui construit une solution en emploi. Encourageons les acteurs à faire que le Duoday ne soit pas que du handiwashing, mais que ce soit une solution de transformation en emploi. On voit que les choses étaient positives et négatives, qu'il y avait les deux. Et je préfère voir le positif.

Il y a trois mots qui ont été prononcés, le mot accompagnement reviendrait en top 1. Et accompagnement, on ne sait pas toujours tellement ce que ça veut dire. Et certains ont dit, attention, j'accompagne, mais je ne suis pas psy. Parce qu'il y a différentes expertises mobilisées dans l'accompagnement. On voit que c'est une expertise, aussi de l'artisanat. Elle a un portefeuille grand comme ça, mais l'accompagnement c'est de la dentelle. Donc, elle doit s'appuyer sur des partenaires pour qu'ils soient mis en œuvre. L'accompagnement, c'est aussi la continuité de l'accompagnement. Et c'est venu souvent dans ce que nous avons dit. Il y a une continuité de parcours entre les acteurs qui accompagnent et entre les différents moments de la vie. On est au lycée, il faut passer dans le supérieur, aller en stage, entre en entreprise, etc. Et ça, vous toutes et tous, vous l'avez incarné, vous vous connaissez entre vous, vous construisez de manière vivante cette continuité entre les différents moments de vie, les différentes offres de service. C'est très important, et ça montre que les rencontres que nous avons aujourd'hui sont très utiles. C'est le troisième mot intéressant, les passerelles. J'aime

bien cette idée de passerelle, de fluidité, où on se dit qu'on ne reste pas enfermé dans une situation. Voilà ce que j'ai retenu de ces rencontres aujourd'hui. Et je suis vraiment très content d'y avoir assisté. Car je crois que vous avez montré toutes et tous que vous êtes des acteurs publics ou privés, militants et inventifs. Pour moi, ce n'est pas une inventivité qui compense le manque de moyen, mais actualise le potentiel des moyens dont nous disposons. Il y a des aides qui ne sont pas utilisées. Soyons inventif pour actualiser ces potentialités qui existent.

Pour terminer, je voudrais vous remercier toutes et tous pour avoir participé à ces rencontres qui marquent le 10^e anniversaire de notre convention. On voit l'utilité de ces rencontres, cela nous permet d'échanger, d'activer des solutions utiles au bénéfice des personnes en situation de handicap. La convention Atouts pour tous constitue un des leviers utiles pour l'inclusion des personnes en situation de handicap en Ile-de-France. Et elle doit prendre sa place au sein du réseau pour l'emploi. C'est une ambition collective que nous avons d'inscrire tous les dispositifs au sein de ce réseau pour fluidifier l'action. Collectivement on a l'ambition d'inclure ces réseaux au sein du réseau pour l'emploi. Je remercie tous les partenaires de la Convention, historique, entrant, privés et publics, les entreprises qui participent, les entreprises contributrices, car on peut financer car il y a des acteurs qui contribuent. Nous avons signé en début d'année le renouvellement de cette convention. elle doit encore durer 3 ans, c'est grâce à votre énergie qu'elle pourra encore persévérer et pour cela au bénéfice des personnes en situation de handicap. Je vous remercie beaucoup.

- *Merci.*

- *L'après-midi est terminée, merci à tous de votre écoute et votre participation.*