

Rencontres interprofessionnelles de la Convention Atouts pour tous 29 mars 2019

INTRODUCTION DE LA JOURNEE DE RENCONTRES INTERPROFESSIONNELLES	1
MAGALI BOUNAIX – CHEF-ADJOINTE DEPARTEMENT DES POLITIQUES DE L'EMPLOI - DIRECCTE ÎLE-DE-FRANCE :	1
LAURENCE PICARD- INSPECTRICE CONSEILLERE TECHNIQUE ASH - RECTORAT DE VERSAILLES	2
CONFERENCE : ACCES A L'EMPLOI : CONNAITRE TOUS LES POSSIBLES POUR MIEUX PERSONNALISER LES PARCOURS	3
ANNE-LISE FARKOA – VIVRE FM :	3
CHARLOTTE FAÏSSE – RESPONSABLE DU DEPARTEMENT ORGANISATION DE L'OFFRE POUR LES PERSONNES HANDICAPEES -ARS :	4
RYADH SALLEM – CHEF D'ENTREPRISE DE L'ESS, RESPONSABLE ASSOCIATIF, SPORTIF DE HAUT NIVEAU ET AMBASSADEUR PARIS 2024 :	6
MAGALI BOUNAIX :	7
ISABELLE DAROLLE – DELEGUEE REGIONALE ADJOINTE - AGEFIPH :	8
SEBASTIEN CITERNE – UNEA :	9
ALAIN LORGEUX - RESPONSABLE DIVERSITE/RSE SAFRAN :	10
CHRISTOPHE DEFER - DELEGUE TERRITORIAL - FIPHFP :	12
ALAIN BOUHOURS – EDUCATION NATIONALE (DGESCO) :	13
RYADH SALLEM – GRAND TEMOIN – CHEF D'ENTREPRISE DE L'ESS, RESPONSABLE ASSOCIATIF, SPORTIF DE HAUT NIVEAU ET AMBASSADEUR PARIS 2024 :	16
TABLE RONDE : « DE L'ECOLE A L'EMPLOI : LES CLES POUR DES PARCOURS DE FORMATION ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE REUSSIS »	20
ELISA : 18 ANS, IMC. ETUDES DE DROIT (VIDEO)	20
AUDE : 19 ANS ET DEMI, TRISOMIE. CFA COMMERCE EN ALTERNANCE DANS UN SUPERMARCHÉ (VIDEO)	26
CLEMENT, 19 ANS, DYSLEXIE. BTS CHAUDRONNERIE (VIDEO)	32
CELINE NOUAÏLLE-DEGORCE : DIRECCTE ÎLE DE FRANCE	37

INTRODUCTION DE LA JOURNEE DE RENCONTRES INTERPROFESSIONNELLES

Magali Bounaix – Chef-adjointe département des politiques de l'emploi - Direccte Ile-de-France :

– Bonjour à tous et à toutes, on va laisser quelques secondes pour que les dernières personnes puissent s'installer. Je suis Magali Bounaix, de la Direccte Ile-de-France, je suis ravie d'introduire cette journée aux côtés des rectorats, journée de l'école inclusive à l'emploi pour tous. L'an passé cette journée était organisée au sein des rectorats. Cette année, c'est une réunion régionale, donc un temps fort où les professionnels de tous horizons pourront échanger, avec la rencontre de jeunes en situation de handicap et leur famille. Je voulais souligner le partenariat réalisé dans le cadre de la convention Atouts pour tous, partenariat riche et diversifié, car on a des institutions autour des services de l'Etat, Direccte, ARS, les rectorats, l'AGEFIPH,

le FIPHFP, l'enseignement supérieur, des entreprises fortement mobilisées, c'est un partenariat qui mise sur l'interconnaissance, l'interconnexion des uns et des autres pour favoriser des actions encore plus performantes pour l'insertion des jeunes en situation de handicap. Cette convention a déjà permis de faire des choses très concrètes et utiles. Je ne vais pas monopoliser la parole pour tout lister, mais je citerai la ressource d'accompagnement spécialisée avec le poste d'ingénieur pour l'école et aussi de la communication, des temps de rencontres entre institutionnels, pour des jeunes, des entreprises : des actions très riches sur ces quatre années. Et cette convention elle va continuer et on s'en réjouit : elle a été renouvelée en janvier, cela permettra d'aller encore plus loin dans l'interconnaissance et la production d'outils pour les jeunes en situation de handicap. Je ne vais pas être trop longue, je voulais remercier vraiment les membres et la convention Atouts pour tous pour l'organisation de cette journée, et vous remercier tous pour votre présence aujourd'hui, à nos côtés, pour l'inclusion professionnelle des jeunes en situation de handicap. Merci à toutes et tous, et je passe la parole à Mme Picard.

Laurence Picard- Inspectrice Conseillère technique ASH - Rectorat de Versailles

– Bonjour à toutes et à tous. Le ministre de l'Education nationale et la secrétaire d'Etat en charge des personnes handicapées ont présenté en juillet 2018 un plan d'actions pour une école de la République pleinement inclusive à l'horizon 2022 et la diversification des parcours pour l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. Les partenariats mis en place notamment dans le cadre de la convention Atouts pour tous, vont nous permettre de construire non seulement cette école inclusive mais également une société inclusive. Les académies franciliennes se sont pleinement engagées dans ce projet. D'une part, en proposant une offre de scolarisation diversifiée, à la fois en classe ordinaire, mais également avec le déploiement de dispositifs ULIS et en partenariat avec l'ARS et le secteur médico-social, avec le déploiement d'unités d'enseignement externalisées, notamment à destination d'élèves présentant un trouble du spectre autistique. Au-delà de ces actions, les académies ont aussi mis en place et proposé des initiatives pour sécuriser le parcours des jeunes en situation de handicap. Et pour cela, je vais vous donner quelques exemples d'actions. Nous avons proposé des personnes ressources spécialisées sur un type de trouble, qui accompagnent les équipes, les familles et aussi des personnes ressources dans le second degré. C'est quelque chose qui se développe. Nous avons aussi mis en place des liaisons avec l'université, des liaisons lycée-université : l'objectif est d'éviter les ruptures, d'informer les lycéens de ce que propose l'université, car c'est parfois méconnu, et peut surtout permettre d'éviter toute autocensure pour un jeune lycéen désireux d'aller vers les études supérieures. Les différentes académies ont aussi l'ambition, comme le ministre et la secrétaire d'Etat l'ont souhaité, d'amener chaque élève à une certification, ou au moins à la délivrance d'attestations de compétences professionnelles. Celles-ci ont une vraie valeur pour l'emploi, pour l'insertion professionnelle, car elles se réfèrent aux référentiels métiers des différents CAP. Nous proposons aussi un partenariat, dans le cadre de la convention, avec l'ARS, un accompagnement personnalisé des jeunes en situation de handicap pour les accompagner vers l'insertion professionnelle. Ces chargés d'insertion professionnelle, qu'ils soient Education nationale ou ARS, permettent aux jeunes d'aller vers l'emploi et surtout d'éviter le retour au domicile

sans solution. Donc toutes ces modalités de scolarisation et d'accompagnement sont le fruit d'un véritable partenariat qui a nécessité de l'analyse des situations, de l'expertise et de la communication à tous les stades d'élaboration des différents projets. L'objectif, c'est d'offrir des parcours qui soient diversifiés, personnalisés et individualisés. Et nos actions communes vont permettre de substituer à une logique d'orientation une logique d'accompagnement vraiment personnalisé, afin que des jeunes puissent obtenir des réponses qui soient individuelles et qui leur permettent de mettre en place un parcours choisi, un parcours de vie choisi et pas un parcours de vie subi. Donc l'école s'est inscrite dans cette logique en essayant de rendre le savoir accessible, c'est-à-dire lisible par tous. Mais cette ambition, elle ne peut pas la porter toute seule. L'ambition commune et la convention Atouts pour tous en est vraiment le symbole, c'est de permettre de construire ensemble une société inclusive au-delà de l'école inclusive. Je crois que l'ensemble des professionnels qui travaillent pour cette convention et autour de celle-ci, ont cette ambition, cette volonté, cet engagement de construire une future société inclusive qui, comme nous l'avons vu à l'école, bénéficiera à tous. Je vous souhaite une belle journée.

CONFERENCE : ACCES A L'EMPLOI : CONNAITRE TOUS LES POSSIBLES POUR MIEUX PERSONNALISER LES PARCOURS

Anne-Lise Farkoa – Vivre FM :

– Bonjour à tous et bienvenue dans cette matinée d'échange du forum Atouts pour tous. Nous allons entamer tout de suite la conférence sur l'« *accès à l'emploi, connaître tous les possibles pour mieux personnaliser les parcours* », avec pour objectif de donner la diversité des voies d'accès, d'encourager les professionnels de la formation, de l'orientation, de l'accompagnement, à exploiter l'ensemble des possibilités pour orienter et aider chaque jeune avec une plus grande personnalisation des parcours. L'idée est de faire un état des lieux et de voir de quelle façon les pratiques sont mises en place et peuvent être partagées. Je vais présenter les intervenants : Ryadh Sallem, chef d'entreprise de l'ESS, responsable associatif, sportif de haut niveau, ambassadeur Paris 2024. Je vous prie de nous excuser, il était prévu un élévateur pour aller sur l'estrade, malheureusement, il ne marche pas... Alain Lorgeoux, responsable diversité Safran ; Sébastien Citerne de l'UNEA ; Alain Bouhours, chef du bureau de la personnalisation des parcours scolaires et de la scolarisation des élèves en situation de handicap, DGESCO. Charlotte Faisse, de l'Agence régionale de santé; Isabelle Darolle, de l'Agefiph et Christophe Defer du FIPHFP.

Charlotte Fäisse, je vais commencer avec vous. Les ARS s'impliquent dans le domaine de l'emploi accompagné, c'est important que les établissements et services médico-sociaux se mobilisent pour mieux accompagner les jeunes dans leur insertion professionnelle ?

Charlotte Fäisse – Responsable du département Organisation de l'offre pour les personnes handicapées -ARS :

– Bonjour à tous. Oui, c'est important que tous se mobilisent au bénéfice du parcours professionnel de la personne, et dans une logique d'inclusion qui a été rappelée très fortement en introduction et qui anime toutes les politiques publiques aujourd'hui au bénéfice des personnes handicapées. Quand on m'a demandé d'intervenir pour cette matinée, j'ai vraiment pensé vous présenter l'insertion professionnelle telle qu'on l'accompagne dans le parcours, avec tous les acteurs. Il s'agit pour chacun de s'intéresser aux besoins de la personne dès l'enfance, et dans l'adolescence avec l'acquisition aussi de compétences, et à l'âge adulte, avec la reconnaissance de ces compétences et le fait d'aller vers l'emploi. On doit pouvoir apporter des réponses spécifiques. Sur l'acquisition des connaissances, Laurence Picard le disait, on a développé beaucoup de dispositifs qui interviennent très précocement. Il y a les unités d'enseignement dans les IME et dans les écoles avec les établissements et services. On a développé **beaucoup de dispositifs adaptés**, avec les **unités d'enseignement externalisées, comme on trouve dans les IME mais aussi à l'école, et les unités d'enseignement en Ile-de-France**, avec l'appui de trois rectorats, pour les enfants autistes et puis les ULIS que l'Education nationale déploie et pourquoi pas demain d'autres modèles, notamment **les classes d'autorégulation**, qui viennent du Canada, et dont deux d'entre elles existent dans le sud-ouest. On a une politique avec pour cible que 100 % des enfants accueillis en ESMS, soient scolarisés à horizon 2022. Donc on a des engagements très forts et partagés avec les trois rectorats. **On signera une convention pour mettre l'appui en place, pour préparer l'insertion professionnelle des jeunes ensuite.** A l'adolescence, on est sur l'acquisition des compétences, on prépare la suite du parcours et on essaie d'éviter les ruptures. C'est une période compliquée, car il y a moins de dispositifs à l'école, moins d'ULIS qu'en élémentaire. Le maillage entre les acteurs est encore plus essentiel. Les IME, Sessad, les écoles, les centres de formation des apprentis, tous les acteurs qui permettent de développer les compétences de l'adolescent ; la découverte des métiers à travers les stages, reconnaître les compétences à travers des diplômes, des attestations de compétence, **la MDPH, qui a aussi un référent insertion professionnelle qui va préparer l'orientation de l'enfant.** Les centres de réinsertion professionnelle, de préorientation, aussi, qui peuvent intervenir. Les établissements et services d'aide par le travail et les services SAMSAH et SAVS qui ont un vrai rôle dans l'appui qu'ils peuvent donner. Et puis dans le milieu ordinaire, Cap Emploi, le nouveau dispositif d'Emploi Accompanyé, les missions locales, et je n'ai certainement pas fait le tour. Tous ces dispositifs qui peuvent intervenir autour de la personne sont nombreux et ont des actions complémentaires, certains dépendent de l'orientation de la maison départementale : donc il y a un enjeu pour accompagner le jeune dans son insertion professionnelle. En Ile-de-France, on a développé des missions de conseillers d'insertion depuis 2015, avec un objectif initial de 8 conseillers d'insertion. On en a aujourd'hui 4 qui sont présents dans les Yvelines, en Seine-Saint-Denis, dans le Val-

de-Marne, dans le Val d'Oise... Ils agissent au niveau du département et travaillent en collaboration avec le rectorat. Leur mission essentielle est de pouvoir informer les jeunes sur la suite de leur parcours, travailler sur leur parcours professionnel, leurs souhaits, de travailler autour d'un maillage avec les différents acteurs, les missions locales, avec les ESMS, avec le milieu ordinaire. **La force du dispositif c'est d'être tourné avec une vue vers le médico-social, et une vue vers la formation, avec ce double regard qui permet d'accompagner le jeune dans son projet.** Donc toute cette animation se fait avec tous les acteurs au moment de l'adolescence. Vous parliez plus précisément de l'Emploi Accompagné, qu'on a beaucoup soutenu. Il est là pour permettre un soutien des personnes handicapées et de leur employeur, un soutien qui soit souple et mobilisable à tout moment du parcours, dans l'accès, pour le maintien et pour l'évolution dans l'emploi. **L'emploi accompagné est hérité d'un mouvement qui date des années 70, porté aux Etats-Unis très fortement par les personnes handicapées elles-mêmes ; il a mis plus de temps à s'implanter chez nous, mais il est extrêmement relayé.** Le principe de l'Emploi Accompagné, c'est que d'abord on insère, et on fait ensuite le maillage, on forme, on soutient par l'activité dans le travail. Le principe est que la personne accompagnée et son employeur ont un référent unique, un job coach qui intervient auprès d'elle. C'est un soutien individualisé autant que de besoin, hebdomadaire généralement. C'est une adaptation permanente, un suivi également entre les périodes d'emploi, donc avant, pendant et après, des temps d'échanges collectifs organisés entre travailleurs handicapés. Pour l'**accompagnement** proposé aux travailleurs eux-mêmes, **quatre phases sont couvertes : l'évaluation de la situation du travailleur, le projet professionnel, l'assistance dans la recherche d'emploi et l'accompagnement dans l'emploi pour sécuriser le parcours professionnel et le maintien dans l'emploi.** Pour l'**employeur**, c'est un **appui ponctuel par le référent, c'est une sensibilisation, la formation des équipes, une adaptation du poste et de l'environnement de travail** si nécessaire, la facilitation de la gestion du parcours de la personne handicapée. Pour le cadre réglementaire, ces dispositifs d'Emploi Accompagné sont portés par des établissements médico-sociaux type ESAT, CRP, CPO, et aussi des services pour adultes qui ont signé une convention de gestion. Les établissements pour enfants peuvent être aussi signataires, mais cela leur demande de contractualiser avec un établissement ou service pour adulte. On est vraiment positionné assez tôt dans l'insertion, car dès 16 ans, les personnes peuvent bénéficier du dispositif de l'Emploi Accompagné qui est soumis à l'orientation de la MDPH, donc de la CDAPH. Peuvent en bénéficier les personnes qui ont une RQTH avec insertion en milieu ordinaire, des travailleurs handicapés qui travaillent en ESAT mais qui veulent travailler dans le milieu ordinaire, et des travailleurs handicapés qui sont déjà dans le milieu ordinaire mais qui ont des difficultés qui nécessitent un accompagnement spécifique. Quand on a lancé ce programme en Ile-de-France, il y avait des fonds d'amorçage qui étaient limités pour toutes les régions, même si l'Ile-de-France a bénéficié d'une des enveloppes les plus importantes – on a d'ailleurs priorisé l'orientation aux personnes avec handicap psychique, qui étaient les plus largement concernées. Après un an d'expérimentation, de mise en œuvre de ces nouveaux dispositifs, avec les MDPH et les référents insertion professionnelle, les partenaires, l'AGEFIPH, le FIPHFP, la Direccte, qui cofinancent et animent ce dispositifs avec nous, nous avons fait un retour sur les premiers accompagnements, et **nous avons décidé que plutôt que**

d'être sur une segmentation par type de déficience, il fallait vraiment considérer la distance à l'emploi qui séparait le travailleur handicapé de la possibilité de travailler dans le milieu ordinaire en s'adressant notamment les personnes qui sont souvent en arrêt maladie, qui enchaînent les échecs d'insertion, avec des emplois uniquement en intérim, en CDD, des emplois précaires, des licenciements pour inaptitude, et en considérant l'importance des limitations d'activités, notamment la relation aux autres, la communication, le déplacement, l'apprentissage. Donc quelque chose de beaucoup plus fin et adapté aux besoins des travailleurs handicapés. Je vous l'ai dit, il y a eu un premier appel à candidatures en 2017. Une nouvelle vague de conventionnement a eu lieu fin 2018 pour l'année 2019 : en Ile-de-France, on a apporté 3 millions d'euros supplémentaires d'investissement pour développer fortement l'Emploi Accompagné en renforçant des dispositifs qui sont montés en charge sur 2018 et en les complétant par d'autres : cela rend possible environ 600 parcours de personnes accompagnées par ce dispositif. Donc on a vraiment une impulsion qui est forte, qui s'ajoute aux chargés d'insertion professionnelle qui interviennent dans le cadre de la convention Atouts pour tous – j'en ai aperçu quelques-uns – et qui seront présents au forum cet après-midi. Ces dispositifs qui ne mettent pas en cause les dispositifs qu'on a développés par ailleurs. L'Emploi Accompagné ne remplace pas d'autres dispositifs. On a de vrais enjeux à s'appuyer davantage sur le droit commun, sur le milieu ordinaire - c'est le fond de la politique publique- , et en même temps sur le médico-social pour aussi intervenir peut-être encore davantage en appui. Bien sûr, c'est le cœur du médico-social d'accompagner le projet de vie des personnes, les établissements, les services savent le faire. Il faut que les Sessad, les SAMSAH puissent accompagner les personnes sur leur lieu de formation, de travail si besoin. Il y a toujours un lien à consolider avec le service public de l'emploi, avec les missions locales, avec Pôle Emploi et Cap Emploi. Les établissements et services d'aide par le travail aussi ont un vrai rôle dans l'insertion : les dispositifs passerelles sont importants. Le lien des ESAT avec le milieu ordinaire est important, et permet de développer une capacité à se projeter, à accompagner le projet des personnes.

Anne-Lise Farkoa :

– Merci. Je suis désolée, nous n'avons la salle que jusqu'à 23 heures... Avant de passer la parole à l'AGEFIPH, je vous propose d'accueillir Ryadh Sallem, chef d'entreprise de l'ESS, responsable associatif, sportif de haut niveau et ambassadeur Paris 2024, vous êtes notre grand témoin. Donc la volonté politique, on a l'impression qu'elle est là, est-ce que ça suit sur le terrain ?

Ryadh Sallem – Chef d'entreprise de l'ESS, responsable associatif, sportif de haut niveau et ambassadeur Paris 2024 :

– Bonjour à tous, désolé, vous vivez là la réalité du quotidien, la technique ne répond pas forcément présent pour l'accessibilité. Donc oui, sur le terrain, j'ai bien écouté ce que vous avez dit, aujourd'hui, c'est vrai, les politiques, on a tendance à souvent aller dans un sens, depuis plusieurs années. Et moi, je me questionne... Merci déjà de m'accueillir et de m'avoir demandé d'être le grand témoin. Je me questionne sur l'inclusion. J'ai cette sensation un peu étrange, parfois désagréable, qu'une inclusion à sens unique sera contre-productive. Aujourd'hui, on ne va que vers le milieu ordinaire, en grande partie. On a des établissements, des professionnels qui sont

dans l'excellence. Pourquoi ne pas ouvrir l'inclusion dans l'autre sens aussi, dans le milieu du handicap? C'est une question de réglementation, de loi, de politique. Aujourd'hui, aller dans le milieu ordinaire, on a énormément de jeunes, d'enfants qui sont ghettoïsés, même dans une structure professionnelle. Il y a ce travail d'accompagnement, et c'est un temps long. J'ai passé 20 ans de ma vie dans les institutions, ce temps qui était nécessaire pour m'opérer, m'éduquer, me rééduquer et tout ce soin, lourd, médical, le monde ordinaire ne sait pas le gérer et le digérer. Nos établissements savent le faire. Il faut pouvoir offrir une multitude de diversité, comme on parle de biodiversité dans la vie, il faut varier les possibilités d'inclusion. Et demain, d'avoir de jeunes enfants qui n'ont pas de handicap dans des établissements spécialisés, c'est aussi une solution innovante. C'est pour ça que je voulais faire un petit point... Je voulais juste passer un petit film, on parle d'inclusion du sport, du champ des possibles, et moi, au-delà du médical et de l'éducatif, j'ai eu quelque chose qui m'a permis d'être aujourd'hui ce que je suis, ce chef d'entreprise, ce responsable associatif : c'est le sport. On a un partenariat avec l'AGEFIPH, vous allez le voir en images, ça vaut tous les discours. Et là la technique continue, le son va arriver... Mais c'est notre quotidien, dans le handicap, ne vous inquiétez pas, mais on s'en sort toujours. Ce matin, je parlais de la résilience, c'est intéressant de voir qu'il faut avoir un peu d'humour face à ces situations cocasses.

(vidéo sous-titrée)

Anne-Lise FarKoa :

– Magali Bounaix, vous voulez rajouter quelque chose sur les projets de la Direccte dans ces domaines-là ?

Magali Bounaix :

– Dire que l'Etat est fortement mobilisé pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées et des jeunes. Si on doit résumer l'action de l'Etat, ça a été dit, c'est la notion de parcours. C'est vraiment se dire qu'on a des axes clés où on doit être présent et l'Etat doit mobiliser ses forces autour de trois notions clés :

- une **entreprise qui soit inclusive**, que ce soit en milieu ordinaire avec une révision de l'obligation de formation qui va dans ce sens, ou dans le milieu adapté avec le développement des entreprises adaptées dont le modèle est révisé pour lui donner les moyens d'être un levier. Le monde de l'entreprise doit être plus inclusif mais il faut aussi amener les personnes et les jeunes à ces entreprises en sécurisant les parcours.
- En ce moment, la concertation nationale sur l'offre de services réfléchit sur les ruptures de parcours : comment avoir des parcours sans couture, sécurisés ?. Il y a un **enjeu d'accompagnement des personnes** : il y a eu début 2018 la réforme des OPS Cap emploi : les acteurs du service public de l'emploi se mobilisent pour la prise en charge des personnes en situation de handicap. Mais c'est vraiment la notion d'accompagnement de parcours qui est importante et il faut vraiment mettre les moyens financiers et puis les structures sur cette question-là.

- Et cela a été dit aussi, **l'acquisition de compétences**. Vous le savez, l'Etat porte fortement cette notion pour les personnes en situation de handicap à travers la loi « choisir son avenir professionnel » : la réforme de l'apprentissage, l'obligation d'un référent dans les CFA – je ne vais pas tout citer- , à travers le plan d'investissement dans les compétences : des appels à projets nationaux visent les jeunes et il y aura un pacte régional d'investissement avec le Conseil régional avec un fléchage sur le public en situation de handicap et des actions qui seront dédiées.

Voilà l'investissement de l'Etat sur la notion d'entreprise inclusive, de parcours sans couture et d'acquisition de compétences.

Anne-Lise Farkoa :

– Isabelle Darolle, l'AGEFIPH a mis en place de nouvelles aides pour accompagner la prise de fonction des personnes en situation de handicap. Il y a des aides pour favoriser l'embauche en contrat d'alternance, c'est très important pour l'AGEFIPH ça ?

Isabelle Darolle – Déléguée régionale adjointe - Agefiph :

– Bonjour à tous et à toutes, je ne vais pas rentrer trop dans la technique des aides ! Sachez que cet après-midi, des collègues seront là pour vous présenter plus finement les différentes aides qui existent aujourd'hui au sein de l'AGEFIPH. Je suis désolée, j'ai un souci de voix, de temps en temps, ça bloque. Ce matin, je voulais surtout dire qu'on entend, à travers les différentes interventions, la notion de parcours et la notion de rupture. L'AGEFIPH s'inscrit depuis un plan stratégique voté en 2017 sur ce principe d'éviter les ruptures de parcours. Comment ça se traduit cette notion de sécurisation du parcours ? **La question de la sécurisation du parcours du jeune, de la personne, c'est éviter les ruptures lorsqu'il y a des changements d'étape.** Le principe pour nous, ce qui a révolutionné notre offre d'intervention, c'est qu'on part du besoin de la personne et plus du statut. Jusqu'à avril 2018, on avait différentes clés d'entrée : la clé d'entrée salarié, la clé d'entrée apprenti, la clé d'entrée demandeur d'emploi. C'était compliqué pour les prescripteurs. **Depuis un an, pas tout à fait, on part du principe qu'on étudie le besoin de la personne, son parcours,** qu'il soit apprenti, jeune sortant du système scolaire pour aller vers l'emploi. Un principe qui n'était pas toujours très clair au sein de l'offre de l'AGEFIPH, est qu'on intervient dans la phase de transition, notre offre y est mobilisable. Par ailleurs, on part aussi du principe, et jusqu'à quelques années aussi, il fallait un titre de bénéficiaire pour bénéficier de l'offre de service AGEFIPH. Depuis peu, récemment aussi, **on part du principe que la personne peut être en voie de reconnaissance de son statut.** C'est un changement qui est particulièrement important pour les jeunes dont vous savez qu'il est quelquefois difficile de les amener à une démarche de reconnaissance. L'objectif là, c'est aussi de pouvoir accompagner le jeune qui est dans cette phase d'acceptation de son handicap et puis, contrecarrer les longueurs administratives qu'on a dans le cadre d'une démarche de reconnaissance. Donc l'offre de l'AGEFIPH est mobilisable dès lors que le jeune est dans une démarche de reconnaissance, simplement, en justifiant par exemple, d'un dépôt de dossier à la MDPH. Plus besoin du titre en tant que tel du fait que la personne s'engage dans ce parcours. C'est le premier point :

le statut pour l'éligibilité existe toujours, mais on regarde d'abord le besoin avant de regarder le statut de la personne. Le deuxième point, particulièrement important pour nous aussi, c'est d'intervenir en compensation des dispositifs de droit commun. La mission de l'AGEFIPH, elle est recentrée sur ce qui a toujours été son cœur de mission, **son cœur de métier : la compensation du handicap.** On l'a réaffirmé avec ce plan stratégique. **L'objectif, c'est que les personnes puissent bénéficier, accéder aux dispositifs dits de droit commun.** L'AGEFIPH intervient pour compenser le handicap dans les parcours, avec ses dispositifs, et ses différents outils.

Anne-Lise Farkoa :

– Merci à vous trois.

Si on se met du côté des entreprises, si on parle ouvertures et possibilités, à votre avis, comment vont-elles challenger, les entreprises ?

L'UNEA accompagne des entreprises adaptées qui accueillent des personnes ne pouvant intégrer le milieu ordinaire. Manager une personne valide ou une personne en situation de handicap, en quoi est-ce différent ?

Sébastien Citerne – UNEA :

– Manager une personne en situation de handicap, c'est d'abord écouter ses besoins, comprendre ce qu'elle veut et c'est d'abord l'accompagner, la rendre autonome dans la réalisation de son projet professionnel. Mais cette question, on la réalise avec les collaborateurs en situation de handicap, avec l'intégralité des collaborateurs d'une entreprise donc la différence n'est pas à ce niveau-là. L'objectif de l'entreprise adaptée, c'est la volonté de vraiment pouvoir permettre à une personne en situation de handicap qui a des difficultés à garder un emploi classique de s'épanouir, de pouvoir exprimer son projet professionnel et de mettre tous les moyens possibles et nécessaires dans l'entreprise adaptée pour l'accompagner dans la réalisation de ce projet professionnel au sein de la structure. C'est l'accompagner dans de **nouveaux dispositifs prévus dans le cadre de la rénovation du modèle des entreprises adaptées, dans une transition professionnelle qui permet au salarié de se projeter**, de pouvoir mobiliser les dispositifs pour l'accompagner vers, et dans l'emploi : car l'entreprise adaptée pourra encore intervenir après avec certains dispositifs, dans l'accompagnement de l'entreprise et du cadre de travail, de l'environnement global de l'équipe.

Anne-Lise Farkoa :

– Il y a actuellement une réforme du secteur adapté. Vous l'attendiez depuis longtemps ?

Sébastien Citerne – UNEA :

– **L'emploi dans les entreprises adaptées, c'est 3 % de l'emploi des personnes en situation de handicap.** On n'est pas quelque chose de très important dans le périmètre. Mais **on est quelque chose d'indispensable pour certaines personnes en situation de handicap.**

La question qui se posait, c'est comment les entreprises adaptées peuvent jouer un rôle plus important, surtout quand on connaît le nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap, 520 000 personnes aujourd'hui, alors comment les entreprises

adaptées peuvent jouer un rôle plus important ? On l'a pensé en sécurisant le modèle actuel, celui qui est connu, et en développant de nouvelles expérimentations d'accompagnement des parcours qui **permettront au salarié de pouvoir être accompagné dans un projet de transition professionnelle de manière beaucoup plus importante.** Aujourd'hui, dans les entreprises adaptées qu'on connaît, dans le dispositif existant, les personnes sont très majoritairement en CDI, donc c'est compliqué de demander à une personne avec un parcours difficile, de quitter un CDI pour ne pas retrouver une situation immédiatement pérenne. Peu de personnes aujourd'hui voudraient prendre ce risque-là, quitter une situation stabilisante vers une situation pouvant avoir des difficultés. **Aujourd'hui, il y a des choses prévues, avec le cadre des CDD dits « tremplin », l'intérim spécialisé, ou un modèle pro-inclusif** qui permet une mixité de public entre les personnes ayant une reconnaissance et ceux qui n'en ont pas une. On s'est dit : la personne rentre dans le dispositif, mais elle est accompagnée à construire son projet professionnel avec l'expérience au sein de l'entreprise adaptée, la montée en compétences, les missions de l'entreprise adaptée, et l'accompagnement vers l'emploi. C'est ce que permet le nouveau cadre d'intervention des entreprises adaptées. C'est un pari important de pouvoir se dire : on va mettre en emploi beaucoup plus de personnes. Et pour ça, l'activité des entreprises adaptées doit être au rendez-vous ; les entreprises traditionnelles doivent être au rendez-vous, les entreprises adaptées doivent pouvoir également travailler autrement. Cette nouvelle possibilité de transition professionnelle dans les entreprises adaptées, ça va changer la porte d'entrée de la relation entre l'entreprise adaptée et son client. Aujourd'hui, l'entreprise adaptée est vue par le client comme un seul prestataire de services, de produits. **Demain l'entreprise adaptée peut être vue comme un acteur de la professionnalisation et de la qualification des personnes pouvant rentrer dans l'entreprise classique.** C'est là, également, un changement de paradigme, d'approche. On pourra avoir une approche plus RH, un contact RH auprès des entreprises, plutôt qu'un simple contact achats.

Anne-Lise Farkoa :

– Concernant les entreprises ordinaires, qu'est-ce qui pourrait être mis en place pour que les jeunes en situation de handicap soient mieux intégrés. Safran est un groupe industriel de haute technologie. Qu'est-ce que vous avez mis en place pour intégrer ces jeunes en situation de handicap dans le groupe Safran ?

Alain Lorgeoux - Responsable diversité/RSE SAFRAN :

– Bonjour à tous. Je voudrais prendre des exemples et les poser dans le cadre d'un principe global. Safran, c'est 1400 salariés reconnus travailleurs handicapés, il y a plus de trois ans et 1900 aujourd'hui, une centaine d'embauches et une centaine de travailleurs handicapés qui partent en retraite. Ceci étant dit, le sujet n'est pas simple. J'ai apprécié vos propos Monsieur, mais le sujet n'est pas simple. Il y a de la volonté, beaucoup de volonté, des dispositifs, beaucoup de dispositifs et le sujet demeure complexe, mobilisant des énergies et c'est loin d'être encore naturel, je parle de l'intégration du handicap dans la sphère du monde du travail, de l'entreprise.

Je voudrais prendre deux exemples : dans le sud-ouest de la France, deux de nos filiales, avec 2500 emplois – ce sont trois établissements et deux filiales – décident

par une action RH portée par la RH, d'aller dans tous les établissements spécialisés de Lourdes, Tarbes, Pau et Bayonne, avec le CFA de l'industrie pour intervenir et dire : "nous sommes prêts à accueillir des apprentis, vous former aux métiers de l'aéronautique. Le CFA, il saura vous intégrer et nous, nous vous intégrerons en entreprise". A la rentrée suivante, c'est une personne intégrée. C'est peu, c'est beaucoup d'énergie pour peu de résultats. Mais ça méritait d'être fait, même si ça n'a pas prospéré. Sur le sujet de l'apprentissage, c'est la personne de l'ARS qui parlait acquisition de connaissance. L'alternance entre la formation, l'entreprise, c'est une très belle voie d'apprentissage, d'acquisition de compétences. Je déplore aujourd'hui qu'une entreprise du monde ordinaire, quand elle intègre un alternant en situation de handicap – qui a une chance de moins car c'est un effort considérable d'être en cours, en entreprise, la fatigabilité, l'état de santé aidant – **je déplore qu'on ne puisse pas délivrer un contrat d'alternance ou d'apprentissage à temps partiel en France**, car ce n'est pas possible dans les mécanismes existants aujourd'hui. Résultat, ce sont les entreprises, car nous avons développé des solutions de télétravail, qui gèrent cette situation en intégrant par le biais du télétravail un apprenti qui va éviter 2h de transport en région parisienne par exemple.

Ceci étant dit, pour répondre à votre question Madame, je raisonnais sur deux principes : d'abord, convaincre les intéressés. Le premier axe, c'est de convaincre les intéressés – et bien souvent leurs parents – que c'est possible ! Le deuxième axe, c'est réunir les conditions de succès et de réussite pour que cela devienne possible dans les faits. Sur le premier, convaincre les esprits. Il est de notre responsabilité pour les entreprises comme les nôtres, d'aller dans les établissements spécialisés et pas seulement de parler de nos métiers. Et **quels que soient nos métiers, intégrer une personne en situation de handicap, c'est possible**. Si je prends l'association Tremplin, elle vient d'opérer un virage pour que nous, entreprises, on apporte cette bonne parole au niveau des établissements du monde handicap pour dire : "poursuivez vos études, on vous aidera, accéder à l'emploi, on vous aidera aussi". À nous de déverrouiller ces clés mentales. J'apprécie les actions que nous menons avec « A talent égal », et nous intégrons régulièrement dans nos entreprises adhérentes, sur une semaine, une classe Clis complète pour un stage de 3^e. Ça fait un bien fou, j'en suis persuadé, pour ces collégiens et collégiennes. On essaie de les accueillir, de leur montrer un maximum de choses. Ça fait un bien fou à la communauté de travail qui voit des enfants comme Marie-Amélie lorsqu'elle avait 15 ans. Voilà comment les clés mentales peuvent sauter. Accompagner, être autour du jeune, de sa famille.

Sur les clés de réussite, je pense que si je me place **au niveau de l'entreprise, la première clé c'est d'abord savoir garder ses salariés en problématique de santé, pas seulement en situation de handicap et les maintenir en emploi en anticipant la possibilité de reprise de travail à leur poste**, sans aménagement de poste idéalement possible si c'est bien anticipé. Ce sont des cellules de maintien dans l'emploi. Ce savoir-faire, il va profiter chez nous, à la centaine de personnes, bien souvent des jeunes embauchés ou jeunes apprentis, qu'on va intégrer chaque année, porteurs de handicap.

Le troisième point sur "comment réunir les conditions de succès dans une sphère de travail ordinaire qu'est le monde de l'entreprise" – ce qui constitue la majorité de nos sociétés – c'est aussi se reposer en permanence avec un système qualité qui va bien. Travailler sur l'ensemble des processus d'une entreprise via un référentiel comme la

norme AFNOR, se poser les bonnes questions sur les réflexes que l'organisation a ou non dans sa capacité à aider un jeune handicapé en formation ou embauché, à dérouler son parcours, continuer son acquisition de connaissances via un diplôme, et son acquisition de compétences tout au long de son parcours.

Anne-Lise Farkoa :

– Vous le dites, c'est important d'être dans la transparence totale, du côté de l'entreprise, du côté du jeune pour qu'il puisse être en confiance, parler de ses difficultés, de ses éventuelles aggravations. Rassurer et dire que les missions handicap sont là pour ça.

Christophe Defer, du côté des employeurs publics de nouveaux dispositifs ont été mis en place ?

Christophe Defer - Délégué territorial - FIPHFP :

– Il y a la plate-forme avec des aides ponctuelles pour adapter un poste en cas d'embauche, en cas de début de situation de handicap. Le susdit catalogue fait 102 pages, on a fait des progrès en termes de lisibilité et je le dis d'autant plus que c'est ce catalogue a été rendu accessible avant que j'arrive. L'autre volet, ce sont les conventions, à plus long terme, un contrat entre une entité administrative et le FIPHFP sur trois ans en principe, où il y a des engagements, une structuration d'une politique bienveillante à l'égard du handicap.

Les nouveaux dispositifs, ils tiennent hélas compte de notre enveloppe financière. Le problème, c'est qu'on est tellement bon, on a tellement bien réussi, que les fonctions publiques territoriales et hospitalières sont à 6 % en Ile-de-France et contribuent peu, et la fonction publique d'Etat monte. Donc nos ressources, en clair, diminuent...

Il y a une chose qui m'a frappé... Je suis arrivé il y a un an et demi à ce poste. Il y a de nombreux acteurs ce qui pose forcément le problème de la coordination. On est efficace si on s'entend, si on tire tous dans la même direction. Ce qui me paraît être le cas d'ailleurs. Deuxièmement, on a affaire à de l'humain. Cette jeune femme qu'on a vu là, c'est de l'humain, et très émouvant d'ailleurs, traumatisée gamine, mais qui en a triomphé. C'est une force à saluer, il faut l'encourager. Un élément fondamental c'est la prise en compte des besoins de l'humain comme le disait Isabelle. C'est un humain qui a besoin de quelque chose, notre tendance en société étant de le laisser à son problème ; l'objectif du FIPHFP, de l'AGEFIPH c'est ça : on essaie d'inclure et on essaie de maintenir en emploi.

Le dernier point, quand même, car il était question d'apprentissage... Il y a une chose que je ne m'explique pas. Et là aussi, c'est probablement une autocensure : **les jeunes en situation de handicap sont sous représentés dans les universités, les grandes écoles.** C'est parfaitement anormal. Là, je prends ma part de responsabilité. Et la France entière devrait le faire. Il faut faire quelque chose. Il n'est pas admissible qu'il y ait 2 % et encore, c'est le chiffre maximal que j'ai vu, d'étudiants en situation de handicap. Ça induit quelque chose de redoutable. J'ai des employeurs publics qui me disent : amenez-moi des bac +5. Là, je crois qu'il y a un vrai souci, sachant que les universités, je les connais, elles traitent fort bien les personnes en situation de handicap, plusieurs centaines... Mais on n'est globalement pas bon. Il faut se le dire et faire quelque chose. L'inclusion commence, ça a été dit dans le parcours, de la maternelle jusqu'à la vie professionnelle via une qualification la plus haute possible.

Anne-Lise Farkoa :

– Alain Bouhours, vous allez pouvoir répondre à ça. L'intégration professionnelle des jeunes, pour qu'elle se passe dans les meilleures conditions, l'Education nationale doit mettre des choses en place. Donc ça coince où ?

Alain Bouhours – Education Nationale (DGESCO) :

– Merci beaucoup pour cette question très sereine ! On se tourne vers l'Education nationale de suite. Que fait-elle ? Pas grand-chose, pas assez, c'est clair.

Alors, juste pour... Je vais répondre à la question, mais je voudrais la resituer dans un cadre général global. On est dans un **cadre d'objectifs d'une société inclusive avec l'entreprise**. L'Education nationale est complètement dans cette voie-là, dans cet axe-là. Dans notre article fondateur, où on précise que tous les jeunes, sans distinction, doivent pouvoir bénéficier d'une scolarisation. Alors, ça, c'est le cadre, l'objectif qui est le nôtre. Dans cette dimension-là, que mettons-nous en place ? En ce moment, il se passe beaucoup de choses, j'occupe le bureau qui s'occupe des jeunes en situation de handicap et on ne s'ennuie pas en ce moment. **Il y a un projet de loi qui arrive au Sénat et dans ce cadre-là, il y a un chapitre entier sur les jeunes en situation de handicap**. Il y a plusieurs propositions concrètes qu'on a intégrées, des propositions qui émanent des représentants, des députés, des sénateurs et nous, nous sommes à l'heure actuelle dans une démarche en trois axes. Le premier axe, c'est que nous souhaitons, pour mieux répondre aux jeunes que nous accueillons, **créer un service public de l'éducation inclusive**. Qu'est-ce qu'on entend par ces termes ? Déjà, nous avons une organisation en rectorats pour avoir une meilleure réactivité de nos services départementaux à l'égard des familles, des jeunes, pour pouvoir être dans une meilleure réponse lorsqu'il y a des besoins exprimés. Vous parliez d'accompagnement à l'emploi. Nous, c'est plus l'accompagnement à la scolarisation. Je sais que la place des AESH dans les classes, dans les écoles, c'est souvent mis en avant sur la scène. Nous rencontrons des difficultés pour répondre à cette demande forte. Là, nous sommes en pleine phase de remise à plat de ce dispositif pour mieux y répondre pour les familles. Vous avez pu en entendre parler dans la presse. Nous sommes en train de créer des PIAL qui visent à inverser le processus. **A l'heure actuelle, on attend qu'une demande arrive pour y répondre. Ce que nous souhaitons maintenant, c'est prévoir en amont déjà, des besoins, un volet d'accompagnants déjà disponibles et dès que le jeune arrive, qu'ils puissent déjà répondre rapidement aux besoins de l'élève** en termes d'accompagnement dans l'école, le collège ou le lycée. C'est un premier point. Le ministre a souhaité que ce service public de l'éducation inclusive se mette en place rapidement. Mon bureau **travaille sur une circulaire pour prévoir la rentrée 2019**, donc demain vraiment. Et d'autres outils que nous mettrons à disposition des établissements.

Le deuxième axe, c'est les familles et les élèves. Alors, pour répondre déjà aux familles et aux élèves, justement, dans le projet de loi que j'évoquais, ce qui est souvent reproché, c'est que parfois nous fermons notre porte et nous l'ouvrons trop peu aux familles. Pour un jeune ayant besoin d'un accompagnant, l'idée, et j'espère que ça sera voté dans la loi, c'est qu'il y ait en amont un entretien entre la famille, le ou les enseignants, et puis l'AESH pour que, rapidement, juste après la rentrée

scolaire, dans un délai assez court, ces trois acteurs se rencontrent pour voir les besoins de l'élève en termes d'accessibilité pédagogique et que l'enseignant puisse y répondre rapidement. C'est un exemple très concret qui est en cours de discussion.

Il y a d'autres choses, nous avons des tas de dispositifs qui existent, je ne rentrerai pas dans le détail, mais ils sont là pour répondre aux besoins de l'élève. Parfois, cette organisation est un peu complexe. C'est vrai que pour les familles, ce n'est pas toujours lisible non plus. Et puis, les enseignants de l'autre côté, ils n'ont pas forcément tous les éléments pour pouvoir y répondre. Je vais revenir sur ce point juste après.

Un autre axe, quand même, qui est lié à ce dispositif-là, c'est le partenariat. On l'a évoqué tout à l'heure. Monsieur Sallem l'a évoqué également. **L'école, oui, mais toute seule, elle ne peut pas tout faire. Elle peut travailler si elle travaille avec le médico-social, avec d'autres acteurs de l'emploi pour la sortie de l'école.** Ce sont des axes indispensables. La coordination, la coopération, c'est indispensable.

On a évoqué à un moment donné, Madame Faïsse le disait, la diversité des modalités de la scolarisation. On part des besoins de l'élève et un élève A ou B, ils n'ont pas les mêmes besoins. Les **réponses doivent donc être diversifiées**. Un jeune peut être inclus directement dans une classe, tout seul, ou avec un matériel pédagogique adapté. On peut avoir besoin de temps, de répit, dans un dispositif plus restreint. Il faut pouvoir prévoir tout ça. **L'éducation, c'est une grosse machine, vous le savez bien, plus de 12 millions d'élèves, 800 000 enseignants, donc il faut réussir à faire de la dentelle avec une grosse machine qu'est la nôtre.** Mais nous sommes dans cet objectif-là. Les ULIS dont on a parlé tout à l'heure, c'est un objectif pour nous. Nous en avons ouvert sur le premier degré, on en a ouvert sur le second degré. Nous sommes dans un axe pour en ouvrir en lycée professionnel durant les quatre prochaines années. C'est là aussi une réponse aux besoins particuliers de ces élèves. La diversification de l'offre, ce sont les unités d'enseignement : en maternelle pour les jeunes autistes, nous en avons ouvert sur l'élémentaire. Mais c'est une autre modalité de scolarisation qu'il faut ouvrir et que nous ouvrons, 45 sont programmés à quatre ans sur l'élémentaire et 180 en maternelle.

Notre cheminement est vraiment-là : offrir une palette de possibles et ce n'est pas simple car il y a la question du maillage derrière, pour que tout le monde puisse y avoir accès dans un environnement pas trop loin de son domicile.

Le dernier point, pour finir sur les enseignants, car c'est quelque chose qu'on nous fait remonter très souvent. **Les équipes pédagogiques ne sont pas formées à accueillir ces jeunes qui arrivent aujourd'hui dans nos écoles.** Nous l'entendons, nous en sommes conscients donc nous essayons de développer trois choses : la formation initiale. Il y a une **réforme de la formation initiale en cours**. Donc pendant la formation initiale, les enseignants pourront avoir un temps de formation sur la prise en compte des besoins éducatifs particuliers des élèves. Aujourd'hui, ce n'est pas nous, c'est le supérieur, mais le supérieur a beaucoup de marges de manœuvre. Là, on veut que ce soit plus injonctif, que chaque université, chaque Inspe, aient une obligation de formation à ces besoins éducatifs particuliers. Ensuite, la formation continue : celle-ci doit être renforcée de différentes manières. Il y a des dispositifs spécifiques – que je ne développerai pas ici – pour devenir enseignant spécialisé, comme les coordinateurs d'ULIS par exemple. Ça, on doit

former plus d'enseignants. Et d'autres modalités plus légères, plus souples, avec les académies, les départements qui proposent des actions localisées, parfois dans l'établissement, ce qu'on appelle une **formation d'initiative locale**. Les écoles du secteur se réunissent pour travailler sur un point précis : comment scolariser des élèves avec un besoin précis. On doit le développer encore plus. Et nous proposons aussi dans ce cadre des modules d'initiative nationale, ça, c'est mon bureau, la DGESCO à l'échelle nationale. Ce sont des modules de 25h, 50h, c'est plus souple. Une certification sur un an, c'est un engagement pour un enseignant. Mais tous ont un besoin de formation. Donc s'il part en formation une semaine, deux semaines,... Je suis là depuis à peine un an, l'an dernier, j'ai demandé à doubler ces modules, ils sont au nombre de 140 maintenant. On délocalise aussi pour les rendre plus proche des enseignants.

Pour terminer sur ce volet, deux points sur les ressources. **Nous créons une plate-forme**. 800 000 enseignants, c'est un plan de formation complexe. Il faut aussi travailler sur la distance. Nous allons... Nous sommes en train de développer une **plate-forme numérique à distance qui permettra aux enseignants, d'où ils sont, dans un petit village de campagne, dans une école de campagne, s'ils accueillent un élève avec besoin éducatif particulier, ils pourront aller sur la plate-forme et trouver des réponses concrètes à leurs questions**. Un élève avec des troubles du spectre autistique, comment je fais dans ma classe tout seul ? Comment je fais et en plus, qui peut m'aider ? Cette plate-forme, le but, c'est qu'elle **soit interactive**. Il y aura une **carte pour que l'enseignant repère autour de lui où il a des personnes ressources**. C'est un autre axe que nous développons, les personnes en tant que ressources, êtres humains. Ce sont des enseignants pairs qui peuvent venir dans la classe aider l'enseignant à scolariser cet élève-là.

Globalement, **un autre outil a été développé cette année, à destination des cadres de l'Education nationale**. Il faut former les inspecteurs et les chefs d'établissements aussi. Nous avons créé un outil **Qualinclus**. C'est un outil de qualité. C'est vraiment fondé sur ce principe, ce n'est pas un label. **C'est pour que l'établissement s'interroge et fasse évoluer la qualité de l'inclusion dans l'établissement**.

Pour terminer mon propos, je voulais juste dire que, effectivement, nous avons encore du travail à faire au sein de l'Education nationale, nous en sommes conscients. Mais nous sommes engagés dans cette voie, nous souhaitons avancer encore plus que par le passé. Notre objectif, c'est vraiment cette insertion sociale et professionnelle, même si c'est au-delà de nous. Dans la salle, j'ai vu aussi les entreprises adaptées qui se sont exprimé tout à l'heure. Nous avons mis en place un séminaire à Orléans, dans une entreprise adaptée. J'ai fait venir les conseillers techniques ASH de France pour qu'ils visitent cette entreprise adaptée, qu'ils découvrent ces jeunes, et nous, comment on peut faire le lien pour que ces jeunes aillent voir ces entreprises, pour que les jeunes se disent : oui, c'est une possibilité pour moi, après l'école, pour travailler dans un contexte favorable, adapté à mes besoins.

Anne-Lise Farkoa :

– C'est intéressant la question de l'orientation, on voit qu'il y a beaucoup d'autocensure, c'est aussi le rôle de l'Education nationale d'expliquer qu'il y a ces

métiers-là et que bien sûr, malgré le handicap, les difficultés, tu peux quand même aller réaliser un rêve.

Alain Bouhours – Education Nationale (DGESCO) :

– **L’Onisep a élaboré 15 petits films qui sont en ligne**, sur le site, qui sont très riches, très bien faits, qui permettent de dire aux jeunes : oui, j’ai une situation de handicap, mais néanmoins j’ai un avenir. Il y a des choses possibles pour moi qui s’ouvrent, en fonction des besoins que sont les miens. Vous, vous avez des besoins, moi j’en ai d’autres. Il faut donc pouvoir s’adapter à tout le monde et répondre à l’ensemble de ces besoins.

Anne-Lise Farkoa :

– Merci, est-ce que quelqu’un souhaite ajouter quelque chose avant la conclusion de Ryadh Sallem? Pour rebondir sur un sujet abordé ? Isabelle Darolle, oui ?

Isabelle Darolle – Agefiph :

– Oui, je ne suis pas allée au bout de ce que je voulais dire. Je voulais rebondir sur ce que vient de dire Alain Bouhours, en parlant d’un dispositif à l’AGEFIPH, qu’on a construit avec nos partenaires, la **ressource handicap formation**. Je voulais en parler, car je suppose qu’il y a beaucoup de représentants de CFA dans la salle, et d’autres organismes de formation. Dans le même esprit de ce que viennent de dire les intervenants, c’est la possibilité, la nécessité de faire un parcours de formation, il faut effectivement faire en sorte qu’elle soit possible, et par ce dispositif, on viendra appuyer dans un premier temps les organismes de formation pour adapter le parcours. Ce que disait aussi Alain sur l’apprentissage, le fait que les parcours, c’était difficile pour les jeunes en situation de handicap pour des raisons de fatigabilité notamment, et parfois pour des questions de matériel technique, **ce dispositif sera mis en place à partir du second semestre et viendra équiper les équipes pédagogiques pour adapter les parcours de formation de ces jeunes.**

Anne-Lise Farkoa :

– Merci. Ryadh Sallem, J’imagine que vous avez des choses à nous dire.

Ryadh Sallem – Grand témoin – Chef d’entreprise de l’ESS, responsable associatif, sportif de haut niveau et ambassadeur Paris 2024 :

– C’est passionnant. Je vais le faire de manière un peu artistique... J’aime la phrase de Patrick Gohet qui dit que dans notre pays, on traite le handicap comme une exception alors que c’est naturel dans un pays civilisé comme le nôtre. On a parlé beaucoup de complexité, de manager, d’inclusion, de parcours, de tout ça. Quelque chose me vient à l’esprit : il y a des cycles et des rythmes qui ne sont pas les mêmes dans notre société. Le cycle technocratique ou administratif n’a rien à voir avec le cycle de vie de la personne. On parlait tout à l’heure du peu de bacheliers qui arrivent dans les grandes études, on sait que la majorité des handicaps, c’est au cours de la vie qu’on l’acquiert, 80 % des personnes handicapées, c’est au cours de la vie. **Pour les jeunes, quand vous avez un accident à 17 ou 18 ans, aux portes du bac, que vous avez commencé vos études, se reconstruire, ça prend à peu près cinq ans, entre la partie médicale et psychologique.** L’école n’est pas équipée pour ça. Vous parliez de prendre soin de chaque projet de

vie. Mais **la réalité, c'est qu'on demande de faire du sur-mesure avec du prêt à porter**. C'est compliqué, quelqu'un qui met cinq ans pour revenir dans un cursus scolaire, quelles que soient les écoles, elles ne savent pas gérer ça. Le problème, c'est que **90 % arrêtent en cours de route, car même si l'école est prête à accueillir, qu'il y a des équipes hyper volontaires, l'environnement autour ne l'est pas**. Quand l'environnement ne l'est pas, il y a toujours un élément important, si vous galérez tous les matins pour avoir votre transport, la complexité pour aller chez le kiné qui est à l'autre bout car il n'y a pas ce fameux pôle médical à l'école, ça épuise. Et comme on a une école exigeante, un peu d'élite, dans les grandes écoles, on est là pour ramer. Il y a aussi cette réalité. Et c'est ça qui me questionne, parfois, dans nos systèmes : c'est comment on peut allier cette réalité ? Quelqu'un qui a une maladie, que ce soit au niveau professionnel, comment elle est transformée... ? Car il ne faut pas oublier quelque chose : on vient de loin. Moi, quand j'ai commencé à faire mes études, déjà vu ma dégaîne, c'était : on va plutôt t'orienter là... **Il faut préparer à l'extérieur**. Vous préparez votre BEP, et **on vous dit : mais pourquoi vous cherchez du travail ? Vous avez une pension...** Ça ne fait pas si longtemps que ça, c'est une dizaine d'années qu'on est à bloc avec la loi de 2005, mais le reste du temps, on disait : vous restez chez vous, vous faites peur avec votre corps bizarre. Donc il y a eu une petite compensation avec le monde associatif. Moi j'ai commencé ma vie professionnelle en étant actif dans les associations. Ce qui m'a permis de construire ma vie professionnelle après. C'est ce qui m'a permis d'avoir ce diplôme invisible de compétences. **C'est important de ne pas oublier que le monde associatif joue ce rôle important, que le monde technocratique ne maîtrise pas encore ou ne sait pas s'adapter à ça**. C'est important d'avoir ces rythmes. Vos propos, je les ai lus comme du petit lait. Quand on débarque, **on a le corps médical, social, professionnel... On a tous ces gens qui sont dans des silos, qui se regardent à travers la fenêtre mais qui n'ont pas mis de passerelles entre les univers**. Je le vois aussi en entreprise. J'ai vu le monde de l'entreprise évoluer, avec sa complexité de performance économique, et on se retrouve, vous arrivez dans une entreprise, vous dites bonjour à l'agent de sécurité, qui est d'une autre société, la personne qui fait le ménage, une autre société, les gens qui font la nourriture une autre société. Mais **l'entreprise, elle a un curseur, pour embaucher, qui est bac+4, etc. Quand on sait que 90 % des bacheliers handicapés arrêtent en cours de route, c'est difficile**. Donc il y a des choses qui se sont mises en place dans certaines boîtes, comme EDF, qui ont fait leur formation spécifique. Ça fonctionne plus ou moins bien, mais il faut réfléchir à des solutions alternatives pour avancer sur ce sujet-là. J'entends des commentaires... N'hésitez pas, je suis dans le sport collectif, vous pouvez contribuer à ma conclusion. J'ai entendu parler tout à l'heure de manager le handicap. En fait, **on ne doit pas manager le handicap. On doit surtout manager la compétence des personnes, et après, dans les entreprises adaptées, on s'adapte, on ne manage pas**. On s'adapte au handicap. C'est pour ça que nous sommes des entreprises adaptées et qu'on a des aides pour gérer cette adaptation. J'embauche sur la compétence. Après, il n'y a plus de sujet, il n'est plus là. Le sujet en amont, c'est : c'est quoi le temps dont vous avez besoin pour vos soins, ou psychologiquement, car vous êtes bipolaire, quand vous êtes dans votre phase où ça ne va pas bien, quel est votre besoin de temps ? Et la réalité de mes clients, je fais en sorte que mes clients ne sentent pas ça, c'est mon problème. **Je gère l'espace-**

temps de la réalité de la pathologie, de la maladie, du handicap. Et après, le RH gère la compétence de la personne. Il ne faut pas que le handicap passe devant dans l'entreprise, c'est hyper important, sinon on loupe l'objectif. Vous avez parlé du possible. Dans notre monde, surtout **en France, on n'aime pas l'échec. On n'a pas le droit de se planter. Si on ne laisse pas la possibilité aux gens de se planter, alors on ne leur laisse pas la possibilité d'exister.** Ma passion, je prends cet exemple tout bête, c'est important, c'était le basket. On m'a expliqué que je ne pouvais en faire car je n'avais pas de mains. Concrètement, on se dit que c'est logique. Sauf qu'un jour, un gars de la Garde républicaine, un militaire qui ne s'est pas soucié si le fait de me mettre en situation d'échec, ça me ferait quelque chose de bizarre et tout... Il a juste dit : vas-y, essaie. Du coup, j'ai fait 18 ans d'équipe de France. Même si on ne réussit pas, se planter, ce n'est pas ne pas réussir, c'est vivre une expérience de vie, et personne n'est à l'abri de la réussite, mais au moins, laissez la chance. **Aujourd'hui, on veut tellement le résultat avant même d'essayer qu'on interdit.** Même dans le handicap, cette auto-exclusion, on l'a dans notre psychologie car on nous a toujours plus ou moins préservé. Vous avez un mois d'essai, il n'est pas bon ? Merci, au revoir. Mais il faut laisser les gens aussi se planter. **Si un gamin qui fait ses premiers pas, on lui dit qu'il ne peut pas faire ses premiers pas s'il tombe, il ne va jamais marcher.** Donc c'est une réalité physique, il faut qu'on accepte ça dans notre pays, où on aime l'excellence, l'élite. Je ne perds jamais la phrase de Mandela, **j'apprends ou je gagne.** Surtout dans le handicap, c'est fondamental de laisser une chance pour que les gens puissent s'enraciner dans leurs rêves et passions. C'est vraiment important. La fonction publique, j'y reviens, vous avez dit quelque chose d'hyper important, monsieur... Le paradoxe, on a réussi notre mission, on a moins de moyens. Je trouve ça extraordinaire. Plus ça va, moins ça va pour vous. C'est génial. On parle de cette complexité, on arrive, on réussit notre mission, et au lieu d'être récompensé, en donnant plus d'argent, dans le milieu du handicap, quand vous réussissez, vous en avez moins. C'est un peu étrange. Vous allez faire du yo-yo, après vous n'aurez plus les moyens...

Christophe Defer – FIPHFP :

– Le résultat sera atteint vu qu'on sera à 6%.

Ryadh Sallem – Grand témoin – Chef d'entreprise de l'ESS, responsable associatif, sportif de haut niveau et ambassadeur Paris 2024 :

– Le résultat est génial. On a accompagné une entreprise, cette entreprise avait mis beaucoup d'argent dans un ESAT, un truc comme ça, ils avaient financé du matériel très coûteux. Ils ont atteint les 6 %, génial. Après, ils ne commandaient plus les prestations dans cette boîte. Les pauvres avaient des grosses machines, et comme c'était un de leurs premiers clients... **Est-ce que ce n'est pas plus logique de dissocier les achats protégés avec le pourcentage du taux de personnes handicapées dans l'entreprise ?**

Pardon ? C'est la nouvelle loi ? Je suis ravi de l'apprendre.

Christophe Defer – FIPHFP :

– C'est l'objectif de la refonte de l'obligation des 6 %, de pouvoir distinguer l'emploi direct de la sous-traitance.

Ryadh Sallem – Grand témoin – Chef d’entreprise de l’ESS, responsable associatif, sportif de haut niveau et ambassadeur Paris 2024 :

– C’est génial, voilà une bonne initiative. Il faudrait réfléchir à comment on amène à une solution pragmatique pour avancer, dans tous les sujets.

Je salue toutes les personnes qui sont là, en particulier l’Education nationale car vous avez une lourde charge dans cette société, qui est l’éducation et la formation de nos enfants, et c’est vrai que dans le handicap, on s’aperçoit qu’on met les moyens sur l’emploi, mais avant l’emploi, il y a l’école. Je vois qu’il y a des associations qui travaillent avec les entreprises pour faire un petit relais sur les écoles et tout ça, peut-être qu’il faudrait réfléchir à faire évoluer sur l’école pour qu’elle ait les moyens. Quand je parlais du monde du handicap, avec ses personnes qualifiées, on pourrait les utiliser... Car c’est quand même géré par vous, Education nationale, ça reste des fonctionnaires de l’Education nationale, donc peut-être créer plus d’esprit collégial par rapport à ces univers. Voilà un peu tout ce que j’ai ressenti sur vos interventions. En tout cas, c’est hyper rassurant, on apprend de très bonnes nouvelles. Vous m’autorisez à passer un petit film ? On a le temps ? Ça dure à peine 3 minutes. On va repasser un petit film. Et je conclurai après ce film.

Là, c’était une séance ceci-cinéma... Comme ça, on met en conditions aussi, c’est important de vivre les situations de handicap.

(Vidéo sous-titrée)

Donc c’était pour conclure sur ce mot : le possible. La vie continue autrement, et on a une belle opportunité avec Paris 2024 pour faire la plus grande sensibilisation planétaire sur le sujet. Je pense qu’il faut qu’on s’empare de tout ça. Il y a deux choses importantes : le sport et la culture, qui sont des langages universels, et ça peut faire dépasser les peurs et les préjugés. Merci à vous et encore bravo.

Anne-Lise Farkoa :

– Merci Ryadh Sallem. Merci à tous. Après ce petit tour d’horizon de ce qui existe pour favoriser l’accès à l’emploi, on va proposer une table ronde qui va s’appuyer sur des illustrations de parcours réussis, avec des diffusions de vidéo. Vous restez avec nous, Ryadh Sallem ?

Ryadh Sallem – Grand témoin – Chef d’entreprise de l’ESS, responsable associatif, sportif de haut niveau et ambassadeur Paris 2024 :

– Si vous voulez... Quelle est ma mission ? Ma fiche de poste ? La même ?

TABLE RONDE : « DE L'ÉCOLE A L'EMPLOI : LES CLES POUR DES PARCOURS DE FORMATION ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE REUSSIS »

Anne-Lise Farkoa :

– Les intervenants sont nombreux, mais puisque nous souhaitons que vous repartiez avec le plus d'informations concrètes, si vous avez des questions à poser aux intervenants, on essaiera de vous donner la parole le plus possible, il y a un ou deux micros dans la salle, donc vous n'hésitez pas.

Cette table ronde, va nous permettre de découvrir le parcours de trois jeunes, Elisa, Aude et Clément. Participerons à la table ronde Hélène Maynard, Francisca Martin, Cyril Foucher, Hocine Bouzine, Gala Veloso, Anne Caillabet, Marc-André Fayos, directeur du CRP Sillery, et Gérard Lefranc, en charge de la politique handicap de Thalès.

On va passer le premier petit film d'Elisa, qui est une jeune fille qui a 18 ans, en première année de licence économique et sociale, et qui souhaite se réorienter vers le droit, vous allez donc suivre son parcours et voir à quel point il est inspirant.

[Elisa : 18 ans, IMC. Etudes de Droit \(vidéo\)](#)

Etudiante à l'Université de Nanterre en filière AES, après un Bac STMG ressources humaines et communication. Elle avait initialement été orientée en Bac Pro vente ce qui ne lui correspondait pas et n'était pas adapté à son handicap. Elle vit en résidence CROUS à l'université et après une année de licence, souhaite se réorienter vers le Droit.

Anne-Lise Farkoa :

– On vous l'a dit, on souhaite que cette table ronde soit la plus interactive possible, entre vous et nous, et avec Ryadh Sallem. Le fait qu'Elisa provienne d'un établissement en milieu ordinaire lui permet de mieux s'intégrer à l'université, et avec toute l'aide. Pourtant, ce n'était pas gagné car son orientation au départ en bac pro n'était pas adaptée à son handicap mais surtout ne lui plaisait pas. Il ne faut pas que les jeunes et les parents se mettent des freins, se mettent dans l'autocensure.

Francisca Martin – Education Nationale - Coordinatrice Ulis Pro Paris :

– Oui, c'est une question complexe. L'orientation est travaillée avec les jeunes, en famille. Je voudrais revenir sur le terme d'intégration, à l'heure actuelle on parle d'inclusion. Les choses ont évolué depuis le parcours de cette jeune fille, dans son enfance. Pourquoi lui proposer un bac pro ? Peut-être que c'était lié à ce moment à ses compétences, un bac pro permettait d'accéder à l'université ou à un BTS. Les matières générales enseignées en bac pro sont intéressantes, permettent d'aller plus loin. Après, elle a choisi une licence AES qui est extrêmement complète, qui permet de connaître différentes matières. Là, visiblement, c'est le droit qui l'intéresse davantage. Pourquoi pas ? Elle s'est probablement lancée avec autour d'elle un étayage, et donc tout est possible. On revient sur le possible. Et l'envie. Ce moteur qu'elle a, visiblement.

Anne-Lise Farkoa :

– Comment faire pour que ces élèves et leur famille aient le plus d'informations possibles ? Est-ce qu'il faut que les entreprises aillent plus dans les établissements scolaires, ou en multipliant les forums comme aujourd'hui ?

Francisca Martin :

– Oui, et il y a aussi des jeunes filles qui se mettent des freins sur les matières scientifiques, c'est autant un problème que le handicap, mais oui, les rencontres, les échanges, les forums. Et dans la vie, c'est souvent les rencontres qu'on fait qui sont déterminantes.

Anne-Lise Farkoa :

– Hélène Maynard, normalement, c'est l'université qui s'adapte à ces problématiques. Comment fait l'université Paris-Saclay ?

Hélène Maynard Enseignante-chercheuse Université Paris Sud /GT Handicap Université Paris Saclay :

– D'abord c'est trois universités, dont Paris-Sud et deux grandes écoles, comme l'école normale Paris-Saclay. Je veux dire qu'en parallèle de cette réunion se déroulent les journées nationales des référents handicap des universités, et il y a beaucoup de choses qui sont faites dans les universités pour favoriser l'inclusion des étudiants en situation de handicap. Quand on a préparé un peu la table ronde, on m'a demandé de réfléchir aux moments clés, moments de tension que peut avoir un étudiant en situation de handicap à l'université. **Le premier moment, c'est son arrivée.** Et même avant son arrivée. D'ailleurs, je voudrais remercier l'action de Laurence Picard qui fait au niveau du rectorat une action commune avec les universités en ce moment, avec des rencontres qui se préparent, et je crois que c'est assez novateur et tout le monde en est très content. Merci beaucoup.

Évidemment, pour que l'entrée en université se passe bien, il faut qu'elle soit préparée, donc ça commence aux journées portes ouvertes. **Il faut inciter les lycéens à venir.** J'avais un étudiant qui était venu, il était en 3^e, et il est arrivé chez moi, je suis prof d'informatique à l'IUT d'Orsay. Donc qu'ils viennent participer aux journées portes ouvertes. Les dossiers des étudiants sont maintenant étudiés à travers Parcoursup, dans lequel ils peuvent mettre les adaptations nécessaires après leur arrivée, mais ce n'est pas obligatoire. **Par ailleurs, les dossiers des étudiants, quand il s'agit de formations sélectives sont étudiés comme des dossiers lambda. Ce qu'on regarde, c'est leur qualité humaine et dans les compétences, mais on ne va ni favoriser ni défavoriser un lycéen en situation de handicap qui candidate à l'université.** Tout à l'heure, vous avez parlé du fait qu'il faudrait aller vers les personnes en situation de handicap. A Paris-Saclay, A Centrale Superelec en particulier, il y a des élèves tuteurs qui vont dans les écoles faire du tutorat envers les enfants en situation de handicap pour leur montrer que c'est possible, leur donner envie de venir dans les écoles, et de devenir scientifique ou autre chose.

Anne-Lise Farkoa :

– Madame, vous vouliez intervenir ?

Intervention du public :

– Oui, justement, Anne Gateau, FCPE Paris : nous, ça nous intéresse que toutes ces équipes se mobilisent aujourd’hui, et on est très fiers de vous voir tous, l’important c’est de se mobiliser au collège aussi, car c’est le moment où les choix d’orientation sont un peu faits, malheureusement, dans la précipitation. Donc pourquoi pas dès la 6^e, faire intervenir tous ces parrainages, toutes ces ressources dont vous êtes la brillante illustration, merci.

Hélène Maynard :

– D’ailleurs, hier, lors des journées des référents handicap, il y a plusieurs universités qui ont présenté des actions qu’elles font en direction des écoles, des lycées... Et des collèges, excusez-moi. Et des actions sur une journée ou sur une soirée. Vraiment des actions où les universités vont se présenter. On est là, venez, ces journées sont spécifiques pour les personnes en situation de handicap, venez parler avec nous pour voir ce que vous pouvez faire. Ça avance, les universités sont très ouvertes. Après, on manque de moyens mais on fait du mieux qu’on peut. Quand les jeunes arrivent chez nous, on met en place un plan d’accompagnement, discussions entre les médecins, car il y a des équipes médicales partout dans les universités, et entre les référents handicap, et il y en a dans toutes les universités. Actuellement, ce sont les regroupements d’universités qui font également leur schéma directeur. Donc **il y a une politique handicap développée qui est importante. Donc ce plan d’aménagement a pour but de favoriser la réussite de l’étudiant. Donc le médecin voit l’étudiant, préconise des aménagements qui sont discutés avec le référent handicap.** Moi je suis référente handicap à l’IUT d’Orsay. Je travaille avec la médecine, l’équipe pédagogique, pour voir si les préconisations du médecin sont réalisables, comment les réaliser au mieux et que ce soit le mieux accepté par les équipes pédagogiques. Donc c’est un travail tous ensemble qu’on fait. Après, **les aménagements sont de tous ordres. La prise de note, on l’a vu dans le film, et l’examen, le fameux tiers-temps aux examens, qui est une mesure courante. Mais il n’y a pas que ça. Composition dans une salle à part pour les étudiants qui ont du mal à se concentrer,** on a de plus en plus d’étudiants autistes qui arrivent. A la fois c’est difficile et à la fois c’est passionnant. Et ça transforme complètement les gens, donc ça nous fait tous progresser. On a parlé de fatigue, donc oui, on va justifier des absences qui peuvent l’être, comme avec elle : on se met d’accord sur un certain nombre de matières avec présence obligatoire, et d’autres matières où c’est suivi à distance. On a des aménagements de cursus sur plusieurs années. Par exemple un DUT, c’est sur deux ans normalement. Nous, quand on voit l’étudiant au départ, on travaille sur un aménagement par exemple sur 3 ou 4 ans. Ça ne pose aucun problème. Une fois que ces étudiants sont arrivés à l’université, qu’ils ont une reconnaissance handicap, ce qui est bien, c’est qu’on peut faire à peu près ce qu’on veut. Après, il faut qu’on atteste de leurs compétences donc ils passent les mêmes examens que les autres. Ensuite, je voudrais parler d’insertion...

Francisca Martin :

– En réponse, sur Paris, pour les collègues en ULIS collège, il peut exister un dispositif d'un an, des DAP, qui permettent un an de réflexion pour l'orientation d'un jeune qui serait en difficulté.

Hélène Maynard :

– On va retourner à l'université et vers les entreprises. Grâce à la convention Atouts pour tous, on est en relation avec des entreprises qui prennent nos étudiants en stage. Car l'insertion professionnelle de ces étudiants n'est pas évidente. On en a chez Thalès, Safran, Airbus... Et ils accompagnent derrière, sur le bac+5. Et on travaille des moments de césure, pour des étudiants avec handicap psychique par exemple, qui vont avoir de grands moments de démotivation et n'arrivent plus à venir en cours. Dans ce cas, on pratique des stages en entreprise, césure de six mois, pause, tu vas en entreprise. Car les relations entre étudiants et dans le monde professionnel sont complètement différentes. Les étudiants qui vont en entreprise se retrouvent transformés, ça leur donne beaucoup plus d'assurance. Je voulais dire également qu'il y aurait quelque chose que les entreprises pourraient faire dans les écoles et les universités, c'est d'aider les étudiants à se forger leur projet professionnel. On a dans nos établissements des formations PPP, projet professionnel professionnalisant, faites par des enseignants. Et ces formations ne sont pas adaptées du tout aux étudiants en situation de handicap qui se sentent d'autant plus rejetés dans leur image de : je ne suis pas le candidat idéal, je ne vais pas oser dire... Et là, je pense vraiment que des interventions d'entreprises, plutôt que des enseignants, qui vont expliquer ce qu'on peut faire, qui peuvent aider les étudiants à forger leur avenir professionnel, ce serait très bien.

Anne-Lise Farkoa :

– Gérard Lefranc ?

Gérard Lefranc – Directeur Mission Insertion, en charge de la politique Handicap – Thalès

– Ça, c'est le fondement de la convention Atouts pour tous. Je vais remonter à la genèse. Pourquoi nous nous sommes lancés dans ces conventions dans différentes régions ? C'est bien pour éviter de travailler en silo et pouvoir accompagner des jeunes en leur parlant très tôt d'insertion professionnelle. Tout à l'heure, vous verrez, il y a des ateliers qui vont parler tutorat et parrainage, c'est-à-dire des jeunes accompagnés par quelqu'un de l'entreprise à travers leur cursus, en milieu scolaire ou universitaire car il faut qu'une relation se crée. Qu'un jeune, très tôt, on puisse lui faire visiter l'entreprise, que l'entreprise prenne aussi conscience de ce qu'est la personne handicapée et comment, dans le milieu professionnel, elle peut amener cette volonté d'agir. Il faut que tout ça se mette en place.

Alors, c'est vrai que ça démarre en Île-de-France, c'est lourd à mettre en place. Mais faire travailler le monde de l'Education nationale, comme on le fait avec Atouts pour tous, le monde de l'entreprise, les grandes écoles et aussi le monde du travail. Et bravo à la Directrice de mener ça de main de maître, c'est de ça dont nous avons besoin. Ça existe, maintenant il faut se dire : arrêtons de rêver, qu'est-ce qu'on peut faire sur nos bassins d'emploi, d'universités, en sachant que les dispositifs sont mis en place, il suffit maintenant de les faire fonctionner. Et pour ça, il faut de la matière,

des exemples, et la force de l'exemple est fondamentale. Le handicap, c'est l'affaire de tous

Anne-Lise Farkoa :

– Dans le témoignage d'Elisa, on a vu qu'il faut prévoir un accompagnement médico-social tout au long du parcours. Est-ce que c'est le rôle d'un Sessad de suivre les élèves dans la continuité ?

Cyril Foucher – SESSAD AJHIR :

– En théorie, oui, on essaie. Le Sessad, service d'éducation spéciale et de soins à domicile, c'est un service ambulatoire qui vise à soutenir l'aspect scolarisation, insertion professionnelle. Le Sessad que je dirige, on a un agrément pour des enfants entre 14 et 20 ans, déficients intellectuels. On a une équipe pluridisciplinaire qui soutient la socialisation, les accompagnements, les médecins psychiatres, assistances sociales, etc. Et on se déplace sur les lieux de socialisation des étudiants. On essaie de fluidifier le parcours, **faire en sorte qu'il n'y ait pas de rupture. Néanmoins, on peut se heurter à des paradoxes sur les orientations qui ne sont pas spécialement choisies par les lycéens.** Au niveau du collège, c'est toujours une charnière compliquée. C'est-à-dire : vers quelle filière on va aller ? Est-ce que c'est possible ? Dois-je avoir un dispositif ULIS? Est-ce que je peux y aller avec ou sans AVS? J'ai une notification mais est-ce que j'aurais quelqu'un à côté de moi physiquement ? Ce n'est pas toujours le cas. Ça peut être pénalisant pour un parcours fluide. Nous, on se retrouve souvent à accompagner des jeunes qui sont en lycée pro, dans une filière qu'ils n'ont pas forcément choisie, mais c'était le lycée le plus proche, avec une place dans cette ULIS, dans cette Dap-là et on se retrouve parfois à travailler une réorientation du champ professionnel qui n'est pas toujours simple, au regard des temporalités différentes de l'Education nationale, des familles, des jeunes, des services de soins, des échéances et tout ça n'est pas toujours très simple. On fait de notre mieux. Et ce qui est réellement, je pense, le principal levier, c'est une collaboration étroite avec les différents acteurs : ceux de l'Education nationale, les familles, les services de soin, les services avec les dispositifs de droit commun. Et l'enjeu, c'est comment on peut réussir à se parler et se connaître car ce n'est pas toujours évident. Je pense notamment aux équipes de suivi de scolarisation avec les enseignants référents. On sent bien qu'ils sont un peu débordés par le nombre de dossiers, qu'ils n'ont pas toujours les éléments ou moyens nécessaires pour accéder aux différentes demandes.

Anne-Lise Farkoa :

– Madame, une autre question ? On va vous faire une place près de nous !

Intervention du public :

– Justement, à propos des outils, on a un gros dossier sur les outils numériques. Alors, apparemment, il y a beaucoup de personnes concernées dans ce parcours pour avoir un outil numérique adapté, notamment un problème de protocole où on exige des bilans ergothérapeutiques que les familles défavorisées ne peuvent financer. Ces matériels adaptés ne sont jamais proposés aux enfants qui en ont vraiment

besoin, comme les dyslexiques, dyspraxiques. Vous, au Sessad, est-ce que vous avez un volet d'études des outils adaptés ?

Cyril Foucher – SESSAD AJHIR :

– Non ! Mais on a des adolescents qui ont la possibilité de bénéficier d'ergothérapie. Avec les bilans faits, ils peuvent avoir accès à du matériel numérique.

Intervention du public :

– Je voulais dire, Monsieur Magilian propose du matériel aux jeunes dyspraxiques, mais il demande un bilan car le matériel est coûteux et de nombreuses familles... On peut être d'accord sur le financement du bilan mais il est nécessaire quand même.

Hélène Maynard – Université Paris-Sud

– Il y a pas mal de choses pas chères du tout. Avec un matériel, un ordinateur lambda, des choses gratuites. Il faut quand même plus partager les informations car, à mon avis, il n'y a pas grand-chose à faire.

Intervention du public :

– Bonjour, je dirige un établissement scolaire adapté, Tournesol et je dirige également une structure d'emploi accompagné et nous n'avons pas entendu le mot « structure d'emploi accompagné ». Cette structure, accompagne la personne, mais surtout l'entreprise. Quand on dit : "l'entreprise n'a qu'à", c'est un peu facile. Moi, mes jeunes ont tous un trouble cognitif ou mental, ils ne sont pas à bac +3, ils sont à bac -4, quand ils ne savent ni lire ni écrire, ce n'est pas le job de l'entreprise de trouver le poste et définir le profil de poste. Sur l'Emploi accompagné, les ARS n'ont pas suffisamment de moyens pour financer tous les porteurs potentiels.

Intervention du public :

– Ce sera un petit témoignage. Merci pour ces rencontres, fort intéressantes. Avec la première table ronde, on aurait pu échanger car ils ont aussi un rôle principal dans les attributions de moyens notamment, l'ARS, et aussi également l'Education nationale.

Ce monsieur fait de son mieux, mais pour rappel, 2005 et la loi pour favoriser la scolarisation ordinaire. On est en 2018, on n'a pas anticipé les choses. J'ai été travailleur social en Sessad avant, on se plaignait déjà avec des enseignants... on voyait la souffrance des professionnels de l'Education nationale, des enfants.

Je voudrais intervenir rapidement pour témoigner et dire que l'inclusion, je suis complètement pour. Mais attention au système inverse, Monsieur Sallem l'a dit, l'inclusion à double sens aurait un fort impact.

Les jeunes avec un handicap moteur pourraient intégrer, soit par les systèmes ESAT, soit par les entreprises adaptées, soit par d'autres dispositifs passerelles pour aller vers les études, de faire un vrai travail d'accès vers l'emploi selon les compétences des jeunes. L'inclusion totale, c'est aussi un déni total du handicap de la part des familles. Ça, c'est un vrai travail de rapport entre les familles et les institutions spécialisées. Je suis chef de service en IME, je fais des visites découverte. Les

parents viennent et ils ont une représentation qui est catastrophique de ce qu'on fait avec les enfants présentant un handicap. Les moyens et je m'arrêterai là, on est en 2018, dans notre établissement, on a un demi-poste en unité d'enseignement. On réclame haut et fort d'avoir plus de moyens car on a 45 jeunes et une jeune femme qui passe dans un dispositif pour aller vers l'emploi. Quand on regarde son parcours, on aurait pu travailler l'accès à des études pour un bac pro probablement.

Anne-Lise Farkoa :

– On va écouter le témoignage de Aude qui a eu un Cap en cuisine. Elle s'est orientée après vers la vente, elle suit une formation en alternance.

[Aude : 19 ans et demi, Trisomie. CFA commerce en alternance dans un supermarché \(Vidéo\)](#)

Aude a pu suivre un parcours en milieu ordinaire grâce à l'engagement d'une institutrice qui a suivi une formation en vue de pouvoir enseigner à Aude. Elle a fait son parcours en ULIS de l'école primaire jusqu'au collège avec cette professeure. Elle a ensuite effectué un CAP en cuisine, puis un CAP vente en alternance. Elle travaille au sein d'une grande surface.

Anne-Lise Farkoa :

– Ryadh Sallem, vous devez nous quitter, un dernier mot ?

Ryadh Sallem – Grand témoin – Chef d'entreprise de l'ESS, responsable associatif, sportif de haut niveau et ambassadeur Paris 2024 :

– Une fausse promesse, je m'aperçois que je ne peux pas rester. J'ai quand même fait les prolongations, j'aurais dû juste introduire. Un dernier mot : c'est vrai que... C'est passionnant de voir les interrogations, le questionnement, les financements... Le fait de ne pas avoir pu échanger, de témoigner de la difficulté sur le terrain. Moi, je côtoie aussi des structures comme le CIDJ qui œuvrent pour les jeunes, qui les accompagnent dans cette turbulence. Les jeunes, adolescents, ils ne savent pas trop. **Au niveau de la MDPH, on demande un parcours de vie à un gamin, à une personne handicapée et je me dis : ouah ! On doit préparer les choses mais parfois, ça devient contre-productif.** Une fois embarqué dans la voie, vous faites comment pour sortir ? C'est comme si dans nos vies, parce qu'on a une pathologie, un handicap, on est sur cette autoroute avec le péage au bout, et on oublie les petites voies. Si on veut faire le chemin de Compostelle, pouvoir le faire autrement... J'en avais fait écho tout à l'heure. Je me dis : oui, comment on peut décider, nous, en tant qu'adulte, se projeter dans dix, quinze ans... Je vois des professionnels qui se posent la question de la reconversion, c'est hard. Quand je vois la conférence des grandes écoles, je vois des gens très volontaires. J'ai leur retour et parfois, ils disent ne pas être compris par les autres collègues. C'est une réalité aussi. L'insertion, c'est un sport co en fait. Si les autres collègues ne jouent pas le jeu. La maman qui dit : mon grand regret... Elle a compris que la réalité était ce qu'elle était. Elle a exprimé le regret à cette prof en disant : "mon grand regret, c'est qu'un de

mes enfants ne soit pas avec vous". C'est le plus grand compliment qu'elle peut faire à cette prof. Cela donne la chair de poule. C'est humain. Et pour le handicap, de l'humain, c'est important.

Souvent, quand on pense aux personnes handicapées, on ne se dit pas : tu peux être entrepreneur. Non. Avec l'UNEA, il y a un programme pour intégrer des entreprises adaptées, créer son entreprise. Ce n'est pas le rôle des entreprises de créer des postes tout faits, mais comme on est tous interdépendants, je ne sais pas comment les entreprises pourraient aider, puisqu'elles aident des associations, mais sur la communication... J'apprenais tout à l'heure qu'avec la nouvelle loi, on pourra faire les achats en dehors des pourcentages... **Il y a une carence en information. On doit arriver, dans ce milieu, à communiquer pour avoir tous le même niveau d'information et ce type de rendez-vous est indispensable.**

Les deux filles, l'une disait : c'est la joie de vivre, le plaisir. Et ce monsieur qui disait ne pas voir le handicap. C'est aussi contradictoire et en même temps, il dit que le handicap lui ouvre les yeux. Le fait de ne pas savoir se positionner. Je veux qu'on voit mon handicap, qu'on l'accepte. C'est dur pour nous d'accepter ce que nous sommes donc si on doit se battre pour qu'on nous accepte... C'est une belle chose de nous offrir la vie, mais on la remplit de quoi cette vie ? De contraintes, d'administratif, de complexité. Je vois cette maman avec une dynamique incroyable. Tous les parents n'ont pas son énergie. J'imagine les parents avec des gamins handicapés sans cette énergie, c'est dur.

Aude, elle dit qu'elle était fière, qu'elle faisait ça pour sa maman, pour elle. C'est magnifique de voir... Ce qui la motive aussi, c'est la personne qui l'accompagne, qui prend beaucoup de temps pour elle. Je ne sais pas si dans toutes les boîtes on accepterait ça. Là, c'est beau, c'est magnifique mais dans la vraie vie... **Il faut arriver à quelque chose de plus naturel, plus simple dans le handicap. Pendant des années, les entreprises que j'ai montées n'avaient rien à voir avec le handicap. Je le rejetais. J'ai dû comprendre à un moment donné que j'étais en train de rejeter les autres handicapés alors que je demandais à être accepté en tant qu'handicapé.** On a aussi ce truc à travailler dans le monde du handicap. **Chacun veut être dans son territoire, mais ce n'est pas possible. On doit mettre en avant notre humanité. Je rêverais que demain la différence soit la norme, que ce soit là que soit le curseur, que nos intentions et politiques démarrent de là.** Ceux qui peuvent plus, on peut leur demander de donner un coup de main, mais impliquer chacun d'entre nous. Aujourd'hui, moi, le fait d'exister, j'embauche une vingtaine de personnes handicapées à mon petit niveau. Il y a d'autres personnes handicapées qui ont un niveau plus élevé, qui peuvent... Ces gens, ils ne doivent pas rejeter le handicap inconsciemment. **Le jour où on sera en paix, comme on est tous handicapé en sursis, préparons l'avenir intelligemment.** J'étais très honoré d'être à cette table ronde.

Anne-Lise Farkoa :

– Merci d'avoir été avec nous ce matin.

Ryadh Sallem :

– Je m'excuse pour les autres conférenciers. Je ne vous écouterai pas mais j'aurai des retours. Merci.

Anne-Lise Farkoa :

– Merci. Alors si on revient sur le témoignage d’Aude, Ryad l’a dit, au départ, c’est grâce à la persévérance d’une institutrice qui décide de suivre une formation pour accompagner Aude en milieu ordinaire. Francisca Martin, pour favoriser une intégration professionnelle en milieu ordinaire, c’est le parcours idéal ? Aude, elle est plus ou moins bien intégrée, bien incluse...

Francisca Martin – Education Nationale - Coordinatrice Ulis Pro :

– La formation des professeurs est importante...

Anne-Lise Farkoa :

– Là, ça a été fait spontanément.

Francisca Martin – Education Nationale - Coordinatrice Ulis Pro :

– Dorénavant, il y a davantage de possibilité de se former, et les professeurs sont volontaires à l’heure actuelle il me semble. M. Bouhours a parlé des formations à l’interne dans les établissements. Parfois, on a des collègues qui n’adhèrent pas toujours. Le tuteur a parlé de 20 % de l’équipe qui n’était pas partante. Mais on voit que dans cette entreprise, cette jeune fille, elle n’est pas considérée seulement comme trisomique. Il dit bien ne pas savoir ce que c’est. C’est de l’observation. Gérer dans sa classe un élève en situation de handicap, c’est aussi du bon sens, de l’observation. Que peut-il faire ? Comment l’amener à faire en adaptant ? Pour l’insertion professionnelle, il y a les établissements, les lycées pro, la possibilité d’échouer, de changer de voie, ça existe heureusement.

Anne-Lise Farkoa :

– On parlait d’orientation adaptée au sujet d’Elisa. Le rôle de Cap Emploi est bien de proposer une filière adaptée ?

Intervention du public :

– Vous parliez de formation des enseignants sur le handicap... En fait, la formation, elle s’est réduite à peau de chagrin. C’était un an à mon époque et maintenant, presque plus rien.

Anne-Lise Farkoa :

– On n’a pas bien entendu en fait. Quelqu’un veut répondre...

Francisca Martin :

– Si c’est demandé... Sur Paris, ça existe...

Intervention du public :

– Ce n’est rien. A mon époque, c’était un an de formation complète. La formation sur le handicap s’est réduite.

Francisca Martin :

– Après, on a des modules éventuellement, pour se former...

Hélène Maynard – Université Paris Sud :

– Vous parlez de la formation des futurs enseignants.

Ils sont formés à l'université. Dans les masters Mef, les masters d'enseignement. A Paris Saclay, on est convaincu qu'on a quelque chose à faire sur ce sujet, autour du handicap. On a mis des choses en place dans un Master Mef dans une université et on travaille à ça. Tout à l'heure, la personne du ministère de l'Education nationale a dit qu'il y aurait de plus en plus de formations. En tout cas,... Ça va venir. On travaille dessus, en tant qu'universitaire, c'est une douzaine d'heures dans une formation et il faut choisir le bon moment. Les personnes doivent avoir un peu enseigné, elles doivent avoir été confrontées à des cas.

Anne-Lise Farkoa :

– On va partir sur le rôle de Cap Emploi.

Hocine Bouzine – Cap emploi :

– Bonjour, Hocine Bouzine, pour le Cap Emploi 77. Les Cap Emploi sont organisés au niveau départemental, c'est-à-dire que chaque département a un Cap Emploi. Pour le volet accompagnement, on accompagne aussi bien les personnes que les entreprises. On est sur trois thématiques : le handicap, le recrutement et le maintien. Concernant l'accompagnement, on va inviter les personnes à venir, on va faire un premier diagnostic et ensuite, mobiliser des structures et aussi des dispositifs. Alors, ces structures, ce sont des structures partenariales, et les dispositifs, le plus souvent, ils sont financés par nos partenaires de l'AGEFIPH et du FIPHFP.

Anne-Lise Farkoa :

– Pendant ces cours, on l'a vu, Aude est accompagnée par une assistante de vie professionnelle. C'est important qu'il y ait une démarche d'accueil dans l'entreprise. Comment l'AGEFIPH peut soutenir l'accueil dans les entreprises, Gala Veloso ?

Gala Veloso – AGEFIPH :

– Effectivement,... D'abord, merci pour ce témoignage, le témoignage de cette jeune fille, des personnes qui ont été présentes et déterminantes dans son parcours. Sur le sujet de l'alternance, l'AGEFIPH a une offre de services pléthorique avec des prestations, des aides individuelles. Ce qu'a expliqué Isabelle, c'est que l'AGEFIPH ne veut pas rentrer trop sur un schéma qui complexifie pour les acteurs qui nous entourent, et faire que les actions ne se réalisent pas. On analyse un besoin identifié pour une personne. **Sur le sujet de l'alternance, il y a plusieurs lieux qui arrivent : en entreprise, le poste de travail et le centre de formation. Là, nous, sur ces différents besoins d'aménagement de la situation de formation, besoin d'aménagement du poste de travail, on répondra présent.** Là, l'idée est de venir vers nous et réfléchir comment on peut appuyer de différentes manières. J'entendais le directeur d'hypermarché. Il ne connaît pas la Trisomie, mais on pourrait soutenir ça et dire : on finance des cours pour sensibiliser les managers, l'équipe de travail, pour que cette jeune femme soit bien insérée dès

les premiers jours dans un collectif de travail. 80 % de dynamique positive, c'est important ! Lorsqu'elle arrive, que tout le monde soit partie prenante. On occupe un poste de travail, on n'est pas solitaire. C'est un vrai sujet, mais l'aménagement de situation de travail, ça peut être une simple meilleure insertion. Chaque personne a sa situation et dans un timing particulier, ici c'est une jeune femme qui a une dynamique... Elle a des problématiques propres à une jeune femme. Pour des personnes plus âgées – l'alternance, s'est déplaçonnée en âge, je le rappelle – pour une personne plus âgée, il y a d'autres problématiques qui se croisent ; à gérer.

Anne-Lise-Farkoa :

– La motivation ne suffit pas...

Gala Veloso – AGEFIPH :

– Le temps partiel, c'est une adaptation clé aussi. Sur un centre de formation, vous imaginez... Pour un apprenti lambda, c'est assez épuisant comme ça. Donc ces temps de pause sont nécessaires, on ne peut pas toujours les mobiliser. Mais si besoin d'un appui financier, l'AGEFIPH répondra présente, également sur le centre de formation. C'est très peu connu. **On a beaucoup de partenariats avec les CFA, mais pour les familles, les autres acteurs qui entourent les parcours de ces personnes, jeunes et moins jeunes, on peut vraiment être en appui des CFA et même en amont.** Avec la région, s'est développé un système de dispositifs d'accès à l'apprentissage. Là aussi, on répond présent. Pour des groupes à 100 % de personnes handicapées, mais aussi pour une personne qui bénéficie du dispositif d'accès à l'apprentissage mis en œuvre en concertation avec les acteurs locaux. Juste rajouter un mot : effectivement, il y a une problématique de complexité avec le handicap. Bien souvent, on croit être le petit caillou dans la chaussure. **Le concept d'inclusivité a du sens.** Ceci étant, quand on est acteur spécialisé comme l'AGEFIPH, **on se doit de rendre plus visible et accessible les dispositifs existants, complémentaires au droit commun.** C'est dans ce sens, je le rappelle, comme l'a dit Isabelle, qu'au **second semestre 2019, en Ile-de-France, sera déployé la Ressource handicap formation qui sera un outil pour toute situation de compensation de formation, avec un besoin identifié, dans un esprit de coordination.** L'AGEFIPH n'est pas experte de tout, mais elle est mise avec les multiples acteurs comme les Sessad, les Cap Emploi. Les Cap Emploi sont trop peu saisis selon moi en termes de collaboration, tant avec les missions locales, que Pôle Emploi. Vraiment, ce serait un appui de terrain. Dès que la situation se précise, le besoin se précise,... Malheureusement, c'est souvent durant le parcours de formation. Collectivement, on se dit qu'on va capitaliser là-dessus, mais anticiper. **Mais ce sera un appui de terrain pour les acteurs d'Ile-de-France, en formation continue mais aussi en CFA.**

Intervention du public :

– Sur le sujet de la formation des enseignants, je suis AESH en collège, maman d'un autiste Asperger. C'est très bien si on veut que les élèves arrivent jusqu'à l'université. Nos enseignants en poste aujourd'hui, ils n'ont pas toujours le temps d'aller en formation. Il serait bien qu'ils aient de vrais outils de suite, maintenant, des supports, des outils ergonomiques pour leurs élèves. Que ce ne soit pas l'enseignant qui prenne à sa charge d'acheter du matériel pour le bien-être de ses élèves. Ce serait

bien que l'Education nationale adapte ses supports. En rentrée de 6^e, les élèves passent des tests en français et mathématiques. Le support, cette année, ce n'est pas adapté aux malvoyants, ni pour les dyslexiques, ni pour les autistes. Ce n'était pas du tout adapté pour eux. On les a mis d'emblée en situation d'échec. L'effort doit être global mais on ne peut pas attendre que les enseignants fassent une formation continue. **Il faut des supports au quotidien pour aider ces enfants.**

Hélène Maynard – Université Paris-Sud :

– Sur la question des autistes Asperger, il y a un grand projet qui a démarré il y a 8 mois, qui va durer 10 ans : Aspi friendly. C'est un projet, dont l'ambition est d'aider les jeunes en situation d'autisme de niveau 1... Il ne faut plus dire Asperger... Enfin bon... D'aller entre le secondaire, le supérieur, jusqu'à l'insertion professionnelle. Dans le cadre de ce projet mené par Bertrand Monthubert, vous pouvez noter son nom et le joindre. Dans ce projet, il y aura un centre de ressources qui pourra être utilisé, ressources numériques, qui pourra être utilisé. C'est une première chose. Il y a un site Internet, allez voir

Deuxième chose, à Saclay, nous sommes très impliqués sur les questions d'accessibilité numérique, quand vous parlez des tests non accessibles pour les non-voyants, je n'en reviens pas ! Il y a du travail à faire. En plus, ce n'est pas très difficile. Il n'y a pas beaucoup de connaissances à avoir pour faire des choses adaptées. Tout est là maintenant, les outils numériques... Il y a du travail à l'Education nationale pour faire connaître ces outils.

Anne Caillabet – GRETA M2S :

– Je voudrais répondre à cette dame. Le Greta M2S – pour vous répondre sur le fait qu'il existe beaucoup d'outils – il y a des maisons d'édition qui existent : l'Arbre à dys. Il y a aussi des enseignants qui font des outils et qui utilisent déjà du matériel existant, avec la synthèse vocale, des stylos correcteurs. Tout ça existe et ce n'est pas très cher non plus.

Intervention du public :

– Moi je voulais rebondir sur les moyens et parler de l'inclusion. L'inclusion, c'est bien, mais pas à tous prix, car le handicap est multiple. Je suis chargée d'insertion dans un CRP en Ile-de-France. Depuis qu'on entend parler d'inclusion, qu'est-ce qui se passe ? On a des orientations en maisons départementales qui baissent. Les orientations sont faites par les commissions. On nous rentre moins d'élèves et comme il faut 80 % de remplissage, on a trop de salariés et donc on licencie. L'inclusion, je veux bien, mais pour quel objectif à la fin ? Les CRP, c'est 120 établissements dans la France, 11 000 places et c'est un coût qui a été identifié. Un stagiaire qui rentre chez nous en formation, c'est vrai, il coûte de l'argent, mais après quand il retourne à l'emploi, il a cotisé et il rembourse sa formation. Il y a un accompagnement pluridisciplinaire, médical, social avec les événements de la vie. Tout ça, il faut le régler pendant la formation. Oui, ça nécessite un investissement, mais l'inclusion, dans ce que j'en entends aujourd'hui, c'est pour faire des économies. Alors ça me pose question.

Anne-Lyse Farkoa :

– Une dernière question et on passe à la vidéo après.

Intervention du public :

– Les troubles psychiques apparaissent majoritairement entre 18 et 25 ans, c'est-à-dire à un moment charnière pour le choix de la personne. Or on sait maintenant qu'à partir du moment où on fait un diagnostic le plus précoce possible, où on peut démarrer les soins, on va réduire le handicap de manière très importante et permettre à ces personnes d'avoir une vie quasi normale, car on parle maintenant de rétablissement, même si ça signifie soins tout au long de la vie. Vous avez ici des représentants de l'association Vivre et de l'œuvre Falret, qui font de l'Emploi Accompagné. Et l'UNAFAM que je représente ici, du Val-De-Marne, a demandé depuis longtemps qu'on ait de l'Emploi Accompagné, mais il faut une deuxième béquille, c'est-à-dire le soin en même temps. Il y a un dispositif qui existe dans les MDPH, la réponse accompagnée pour tous, mais aucun n'en bénéficie. Car de toute façon, le nombre de places est insuffisant. Or, démarrer rapidement, aider la personne en alliant le soin, la formation et aller vers l'emploi, c'est fondamental. Cela est démontré de manière tout à fait probante par le centre de ressources en psychiatrie et de santé mentale, un rapport de 2015 que je vous conseille de lire, on peut véritablement réduire le handicap, handicap invisible, psychique, handicap réel pour la personne, à partir du moment où, rapidement, on oriente correctement la personne vers les soins.

Anne-Lise Farkoa :

– Je pense que tout le monde en est très conscient, effectivement. On va passer au dernier témoignage, celui de Clément, 19 ans, en BTS chaudronnerie.

Clément, 19 ans, Dyslexie. BTS Chaudronnerie (vidéo)

Après des études en milieu ordinaire avec des adaptations spécifiques à son handicap tel que l'usage d'un pupitre, il a intégré un BTS en Chaudronnerie industrielle et remporté la médaille d'or du meilleur apprenti-chaudronnier de France.

Anne-Lise Farkoa :

– Ce qui est impressionnant, c'est la détermination de Clément. Anne Caillabet, Marc-André Fayos, c'est important que les centres de formation soient à l'écoute des envies des jeunes qu'ils accompagnent, qu'ils puissent se réajuster ?

Anne Caillabet – GRETA M2S :

– Oui, tout à fait. Il y a aussi certains qui sortent sans diplômes ni certification. Nous, les Greta, nous accueillons ces jeunes, c'est la formation continue de l'Education nationale, nous sommes post-Bac, mais en fait, ils n'ont pas de bac, souvent, ceux qui viennent chez nous. C'est un réseau d'établissements associés pour faire les Greta. Les Greta sur Paris sont organisés par branche, par métier, un tertiaire, un industrie, un sanitaire et social. Celui sur lequel je travaille est sur le sanitaire et social, avec un pôle handicap. On y accueille des jeunes, en particulier sourds, avec des formatrices qui maîtrisent la LSF, qui sont elles-mêmes sourdes. On accueille des jeunes, vers 20 ans, où ils se retrouvent dans une situation où il faut choisir un

avenir professionnel, mais ils n'en ont pas. Donc c'est d'abord définir un projet professionnel. On est là sur la formation continue adulte. On fait un projet professionnel avec eux, ça dure six mois, et une fois que ce projet est passé, avec une alternance en entreprise, l'objectif, c'est de faire du sans couture. Une fois que ces jeunes ont réussi à cerner un projet professionnel, c'est de les envoyer faire une formation ou en entreprise. Pour ça, on a deux types de dispositifs : soit on a des groupes dédiés, comme Fnac, Carrefour, dans le commerce, pour être hôte et hôtesse de caisse, ou employé polyvalent en rayon, avec une certification au bout, car comme ils n'ont pas forcément de diplômes, on souhaite qu'ils obtiennent une certification. Notre objectif est qu'ils aient ces compétences, et qu'ils puissent les creuser en entreprise avec un POE ou contrat de pro. Une autre manière de répondre à cette question, c'est aussi de dire : on a des gens qui viennent, mais eux, c'est plutôt en reconversion, et ils vont manquer de compétences et d'un passeport, qui serait une certification. Là, on accompagne des gens qui font un BTS, qui veulent aller vers un autre métier. Là, je vais recevoir une demande en tant qu'organe centralisateur pour le handicap, mais je travaille en réseau avec mes collègues qui sont par exemple dans le tertiaire. Et là, le rôle du référent handicap, c'est ce qui a été dit beaucoup toute la matinée, je souligne ça, c'est le rôle de l'accompagnement. Si on fait un BTS, il va y avoir évidemment les connaissances théoriques, ce qu'on va faire en centre de formation, et il va y avoir après toute l'expérience en stages d'entreprise, avec un peu d'alternance. Mais qu'est-ce qu'on fait de l'insertion ? Pour quelqu'un qui est en situation de handicap, ça ne suffit pas. Il faut que l'insertion en entreprise soit réussie, donc il faut accompagner la personne en entreprise, les tuteurs, les équipes. C'est là où le rôle d'une cellule handicap au Greta est important. On va faire l'accompagnement. Nos collègues vont faire les 800 ou 1000 heures de formations sur les apports théoriques, et pratiques avec l'entreprise, et nous, on vient en accompagnement, avec des entretiens pour bien valider le projet, identifier les besoins de compensation du handicap, travailler en lien avec l'entreprise, les tuteurs, travailler en lien avec tous les autres partenaires qu'il peut y avoir, notamment Cap Emploi ou d'autres. Donc nous, nous sommes un peu au centre, et on diffuse après toutes ces informations, on fait le relais. C'est ça qui fait aussi la réussite d'un parcours, cette notion d'accompagnement, avec l'entrée sur des gens qui n'ont pas forcément beaucoup de diplômes mais ils peuvent monter et passer des certifications.

Anne-Lise Farkoa :

– J'imagine que vous êtes totalement d'accord avec cette notion d'accompagnement, Marc-André Fayos ?

Marc-André Fayos – CRP Sillery :

– Je suis complètement d'accord. On est un peu dans un tournant dans les CRP, dans nos centres, car un décret va bientôt sortir. Notre cœur de métier, avant, c'était plus la réorientation, réadaptation de personnes adultes qui suite à une problématique, un accident, devaient aller vers un nouveau métier. On faisait de la formation, de l'orientation. **Aujourd'hui, les centres de réadaptation professionnelle peuvent accueillir des personnes à partir de 16 ans**, donc on se positionne maintenant dans les premières formations, pas forcément que de la réadaptation. Qu'est-ce qu'on peut apporter de spécifique aujourd'hui à des jeunes

qui sont chez nous ? Car ils sont déjà là, ça fait un moment quand même qu'on a des expériences, avec même des CRP qui ont des ateliers spécifiques et d'autres, avec des gens de tous âges, dont des plus jeunes. On a beaucoup réfléchi à ce qu'on pouvait apporter. Je trouvais intéressant tout à l'heure, quand M. Sallem parlait du droit de se planter. Oui, on peut se planter, notamment dans l'orientation. Donc c'est retravailler un projet professionnel avec une équipe pluridisciplinaire qui va apporter des éléments sociaux, médicaux... On va mettre en place des temps avec les chargés d'insertion pour se projeter vers l'avenir dès le début de la formation, de l'orientation. Quand je parle d'équipe médicale et médico-sociale, c'est qu'on prend bien en compte les problématiques de la personne, et ses possibilités et tout ce qu'elle peut faire. **On voyait dans le premier témoignage à quel point l'inclusion, c'est à la fois une inclusion dans un milieu classique, mais avec un accompagnement médico-social qui est parfois indispensable.** Si on n'a pas les deux, je pense qu'on a des risques de louper des choses, car l'accompagnement médico-social permet de ne pas nier la spécificité, le handicap qui existe, et l'inclusion permet de rencontrer la société telle qu'elle est. En CRP, on peut proposer les deux et on peut proposer les deux pour devenir un tremplin vers ce milieu ordinaire. Les taux d'insertion sont de 60 à 80 % en milieu ordinaire. L'établissement médico-social, ce n'est pas forcément un silo dans lequel la personne a obligation de rester. Ça peut être aussi une ouverture ou un tremplin vers l'extérieur, quand la personne a pu faire la formation. Donc l'accompagnement, c'est pour moi la base si on veut se dire que les personnes en situation de handicap ont des besoins spécifiques. Si on se dit ça, **on a besoin de mettre en place de l'accompagnement spécifique.** Ce qui, pour répondre à ce que j'ai entendu tout à l'heure, ne va pas être quelque chose qui va amener des économies mais plutôt quelque chose qui va coûter plus cher, car il faudra s'adapter aux situations, si on veut le faire pour que ça réussisse. C'est pour ça qu'en CRP, on a toutes ces équipes, qu'on est amené à accompagner des personnes dans les formations qui amènent à des titres professionnels. C'est un peu différent, car on a beaucoup parlé de l'Education nationale, le ministère propose aussi des certifications professionnels qui peuvent être adaptées à certaines situations, dont les formations sont intéressantes et amènent à l'emploi.

Que vous dire de plus sur les CRP ? **On a des spécificités, par exemple des hébergements possibles.** C'est quelque chose qu'on a découvert en accueillant de plus en plus de jeunes dans nos établissements, c'est que **parfois c'était la première séparation avec la famille.** Et on a pu accompagner ça aussi, en termes d'individualisation et d'autonomie, parce que **l'insertion, l'inclusion** dans le travail, c'est un tout, c'est global, **ce n'est pas uniquement le fait de pouvoir pratiquer un métier ou d'avoir la bonne attitude dans le travail, c'est aussi l'autonomisation de la personne.** C'est donc vraiment d'aborder cette globalité et d'avoir du temps. Nous avons la chance d'avoir des formations plus longues par rapport au monde ordinaire. On peut permettre à la personne d'aller réajuster sa prothèse pendant trois jours. On a le temps de permettre aux personnes d'aller en dialyse, et on adapte derrière. Ce que disait tout à l'heure M. Sallem, **le temps n'est pas le même pour tout le monde. Parfois, une formation peut être réussie car on a donné trois, quatre mois de plus, pour se soigner, pour une période dans laquelle la personne a fait une décompensation.** C'est un vrai sujet que nous vivons au quotidien, dans la maladie psychique. Et ces personnes-là,

aussi, selon leur projet, selon ce qu'elles vivent, elles ont besoin de ce temps complémentaire qui permet de faire des pauses et de pouvoir reprendre après. Et ensuite, on travaille avec les chargés d'insertion pour travailler avec les entreprises. Car évidemment, ce n'est pas simple, pour les entreprises. Et on porte aussi des emplois accompagnés, on vise donc ça au quotidien, pour les collègues, pour les managers, vivre avec des personnes qui ne sont pas stables dans leur humeur, leur fonctionnement, ce sont des choses qu'on aborde au moment de l'insertion, des stages. De façon à ce que les personnes s'y essaient, et que les entreprises connaissent de plus en plus ce que c'est que d'accueillir une personne en situation de handicap, et qu'est-ce qu'on peut adapter. **Je suis d'accord sur le fait qu'on ne peut pas tout leur demander, aux entreprises, donc il faut bien les accompagner pour que ça fonctionne.**

Anne-Lise Farkoa :

– Voilà, si les entreprises sont bien accompagnées, les personnes sont plus sereines et l'intégration est réussie.

Marc-André Fayos – CRP Sillery :

– Et souvent, on nous dit que la personne apporte beaucoup à l'entreprise et au niveau du collectif de travail, qui se pose beaucoup de questions.

Anne-Lise Farkoa :

– Gérard Lefranc, le groupe Thalès s'implique dans une meilleure intégration des personnes handicapées depuis plus de 30 ans, en particulier en apprentissage. Comment ça se passe, concrètement ?

Gérard Lefranc – Thalès :

– Ce que je voulais vous dire, c'est suite au film que j'ai vu, ça montre bien que **la formation en apprentissage, c'est une rencontre. C'est une rencontre entre une entreprise, un centre de formation et une personne en situation de handicap, jeune ou moins jeune. Plus aussi du médico-social, car la personne, elle peut être accompagnée par du médical**, etc. Cette rencontre, il faut qu'elle se passe du mieux possible... quand on regarde les chiffres, on voit qu'en Ile-de-France, qui est une grande région, le taux de jeunes en situation de handicap en CFA est de 1,1 %. C'est rien. Je vais vous donner un exemple. Dans le groupe Thalès, **on reçoit chaque année 2000 jeunes en apprentissage, 37 % de ceux-ci sont embauchés. Et parmi eux, il n'y a que 40 jeunes en situation de handicap. 40 sur 2000.** Vous allez me dire que c'est bien, mais moi, j'estime que ce n'est pas suffisant. Alors peut-être que les niveaux de formation ne sont pas adaptés... Quand on a mis en place la convention Atouts pour tous, c'était aussi pour arrêter de se désoler à dire : donnez-moi des bac+3, +5, etc. Car c'est un nuage de fumée pour ne rien faire. Le fait de se mettre avec l'Education nationale, l'enseignement supérieur, les grandes écoles, l'ARS, il y a beaucoup de monde, et des entreprises, c'est vraiment d'essayer de travailler sur le terrain. Je remarque que beaucoup de monde parle du monde de l'entreprise. C'est très bien. Mais on ne demande jamais à une entreprise ce qu'elle pense. Ou alors il faut donner des représentants de l'entreprise, de collectifs, syndicats ou personnes qui se sentent en droit de parler au nom de l'entreprise réelle. La réalité, elle se passe dans les

territoires. **On peut se demander pourquoi il y a si peu de jeunes en situation de handicap dans les CFA ? C'est la question que s'est posée Sophie Cluzel, qui a mis en place certains groupes de travail, et un sur la formation.** Ce groupe de travail est piloté par le FIPHFP. Je vais parler de **trois axes** de ce groupe de travail : **d'abord l'accessibilité des CFA**, l'accessibilité universelle. Qu'est-ce que ça veut dire, l'accessibilité des CFA ? Aujourd'hui, **on parle surtout de l'accessibilité physique. Par contre, l'accessibilité pédagogique, il y a beaucoup de choses à faire.** Muriel Pénicaud, dans sa loi Choisir son avenir professionnel, fait bien de la société, la société des compétences. Donc comment acquérir des compétences, plus que des diplômes. Accessibilité pédagogique, ça veut dire que le CFA doit être capable d'accueillir, bon an mal an, tous types de handicap. On va le dire comme ça. J'ai été très frappé, il y a des années, on me disait : la personne handicapée ne choisit pas son film, elle va au cinéma où c'est accessible. Donc **on est en train de travailler, des entreprises et des CFA, sur la mise en place de critères d'accessibilité, tous types de handicap, afin de labelliser les CFA en fonction de leur taux d'atteinte de certains critères concernant l'accueil et l'accessibilité de tous types de handicap.** Ça existe déjà dans certaines régions, avec des expériences mises en place en Auvergne Rhône-Alpes, mais on est encore à la marge. Il faut maintenant que tous les CFA se mettent ensemble pour essayer de travailler. On va sortir un certain nombre de critères, à mon avis, que doit remplir un CFA qui se dit accessible. Mais **ce n'est pas tellement le label et le critère qui sont importants, c'est la dynamique, comment ils vont se mettre dans un plan d'amélioration continue de leurs pratiques afin d'accueillir les jeunes en situation de handicap.** C'est le premier axe, l'accessibilité universelle. Ça va venir en complément de ce que lance la DGEFP sur la certification des centres de formation. **Il y a 36 critères sur l'évaluation générale, 4 seulement concernent le handicap et ils sont très vagues.** Donc ça va renforcer cela. Il y a une personne clé, c'est le référent handicap. Vous savez que la loi, avec l'amendement Taquet, instaure dans tous les CFA l'obligation d'avoir un référent handicap. La loi ne dit pas s'il doit être à plein temps, à mi-temps, etc. Mais dans le groupe de travail, on est en train de travailler sur les missions et compétences de ce référent handicap. Ce qui est important, c'est de ne pas créer un référent handicap pour CFA qui serait éloigné de la réalité. On voit très bien qu'il va être en lien avec la société, avec le jeune, mais aussi avec l'entreprise. Donc il va falloir des compétences et formations qui existent déjà en entreprise pour que ce soit le mieux possible. **La loi dit aussi qu'au-dessus de 250 salariés, il y a obligation de mettre en place un référent handicap.** Ça fait maintenant cinq ans que l'université de Créteil a mis en place un DU référent handicap, fonction publique, fonction privée, où sont formés des jeunes. Un document vient de sortir, enfin **un ouvrage vient de sortir, professionnaliser le référent handicap...** Qui donne des bonnes bases de ce qu'est le référent handicap. Les CFA n'ont pas non plus attendu cette loi pour mettre en place un référent handicap. Maintenant, on va les identifier, les valoriser et les faire rentrer dans de vraies filières de métier. Le dernier point, beaucoup se sont étonnés, ont regretté qu'on ne puisse pas faire des formations par morceau, adaptées au rythme de la personne. **Dans le groupe de travail, la secrétaire d'Etat a demandé à ce qu'on travaille à des modifications législatives pour permettre des formations par séquence, adaptées à la personne handicapée.** Donc il va

falloir travailler avec les CFA et aussi avec l'entreprise, parce que c'est un autre mode d'organisation. Maintenant, ce que je voulais dire, dans l'entreprise, c'est que les rencontres que vous avez vues, à chaque fois, avec un jeune en situation de handicap, elles sont phénoménales, c'est quelque chose qui fait avancer le collectif de travail. **Maintenant, derrière, il faut vraiment travailler à : ne créons pas de l'espoir et de la formation si derrière on n'arrive pas à embaucher.** Donc sur le plan d'embauche, il faut voir comment on peut essayer, à plusieurs, collectivement, sur un territoire, à le concrétiser. Après, une entreprise, la formation par alternance, elle connaît, elle a déjà mis en place ses propres systèmes. L'association Hanvol, c'est un ensemble d'entreprises de l'aéronautique et du spatial qui permet aux jeunes d'accéder aux CFA, pour accéder aux métiers de l'aéronautique et du spatial, donc adaptation des formations mais aussi préparation à l'entrée dans ces CFA. Voilà ce que je voulais dire en illustration de ce que j'ai entendu ce matin. **Mon message : ne parlez pas au nom des entreprises, faites parler les entreprises.**

Anne-Lise Farkoa :

– Merci à tous d'être venus, merci à vous d'avoir participé...

On donne la parole à la Direccte pour terminer, pour une petite conclusion.

Céline Nouaille-Degorce : Direccte Ile de France

– Un petit mot, car c'est l'heure du déjeuner, en vous remerciant d'avoir participé à cette matinée, que j'espère, vous avez trouvé intéressante. Je voulais remercier les intervenants de la conférence et de la table ronde. Je voulais également remercier chaleureusement l'ensemble des partenaires de la convention Atouts pour tous qui travaillent depuis trois mois au montage de cette journée, matinée et après-midi, car un forum a lieu tout à l'heure. Nous allons accueillir le public pour lequel nous travaillons tous, pour les informer au mieux, et faciliter cette inclusion. Je voulais également vous dire que ce groupe de travail avait pour objectif de mettre en visibilité les orientations de nos institutions mais aussi le rôle de chaque acteur dans la sécurisation du parcours du jeune, en passant par l'école, et aux étapes de transition, des points sur lesquels nous devons nous améliorer. Et on voulait faire cela en ancrant cette journée vraiment dans la réalité. C'est un mot qui a été évoqué à plusieurs reprises dans la conférence et la table ronde. Dans ce cadre, la convention Atouts pour tous est dans son plein rôle de faire partager la vision de chacun ; nous devons avancer de concert pour l'inclusion des jeunes en situation de handicap, à cette fin elle a invité à cette journée l'ensemble des acteurs, en commençant par les représentants des parents d'élèves, le monde de l'éducation, du médico-social, en allant jusqu'à l'entreprise. Au regard de votre présence nombreuse ce matin, elle a vu juste. La circulation de l'information est indispensable, comme l'a dit Ryadh Sallem tout à l'heure. Il est indispensable pour faire changer le regard sur le handicap, de faire de la différence une norme, de manière à ce que, en plus de ça, nous soyons en capacité de capitaliser sur cette démarche. Et cela, les entreprises nous le disent souvent, au bénéfice de tous. Je vous remercie encore, bon après-midi et au plaisir de nous retrouver dans nos échanges. Au revoir.