



Les rencontres Atouts pour tous, pour l'emploi et l'inclusion des jeunes en situation de handicap

Le 08/02/2023





Sommaire

I.	Allocution d'ouverture de la journée par Alexandre Martinet, responsable du pôle Économie, Emploi, Solidarités de la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités	3
II.	Table ronde 1 : La convention Atouts pour tous : quels objectifs ? Quelles perspectives ?	5
III.	Table ronde 2 : Préparer une entrée dans l'emploi	12
IV.	Table ronde 3 : Sécuriser un parcours d'alternance en centre de formation	18
V.	Table ronde 4 : Les adaptations du poste et de l'environnement de travail	24
VI.	Table ronde 5 : Recruter et intégrer un jeune en situation de handicap : facteurs clés de succès	31
VII.	Table ronde 6 : atoutspourtous.fr : Une plateforme au service de l'emploi des jeunes en situation de handicap	39
VIII.	Grands témoins	46
IX.	Conclusion et fin des travaux	50
X.	Annexe : Noms et fonctions des intervenants	52



Bonjour, je suis chargée de l'animation de certaines des tables rondes de ce matin et de cet après-midi. Nous sommes ensemble pour une journée d'échanges, de convivialité, pour une cause qui nous est chère à tous, qui est l'emploi des jeunes en situation de handicap. Dans la journée d'aujourd'hui, il y aura six temps forts, sous forme de tables rondes, avec des invités de marque. En mezzanine, il y a un espace forum où vous pourrez rencontrer entre 12h et 14h tous les partenaires de la convention Atouts pour tous. Et il y a quelques surprises, dont je ne vous parle pas tout de suite. Nous avons également avec nous une vidéaste, qui va faire un best of de la journée. Si vous ne voulez pas apparaître en vidéo, levez la main, pour qu'on vous repère

Je passe la parole à notre hôte, Alexandre Martinet. Vous êtes responsable du pôle emploi à la DRIEETS, vous supervisez notamment le PRITH, le Plan Régional pour l'Insertion Professionnelle des Travailleurs Handicapés. Je vous laisse la parole pour le mot d'introduction.

I. Allocution d'ouverture de la journée par Alexandre Martinet, responsable du pôle Économie, Emploi, Solidarités de la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

- Bonjour à tous. Je vais essayer d'être bref, pour laisser le temps nécessaire aux différentes interventions et débats qui au regard de l'ordre du jour promettent d'être riches. Ce qui ne doit pas nous étonner car le champ d'action couvert aujourd'hui recouvre la totalité du parcours vers l'emploi du jeune en situation de handicap jusqu'à l'insertion et au maintien dans l'emploi. C'est un champ vaste, d'où le fait qu'il y ait autant d'intervenants et autant de participants aujourd'hui.

Je suis heureux d'ouvrir ces rencontres Atouts pour tous, dont nous pouvons nous féliciter d'ores et déjà du succès, au vu du nombre de personnes à l'intérieur et peut-être encore à l'extérieur, ce qui est regrettable. La prochaine fois, nous ferons en sorte d'avoir une salle plus grande. Ce succès s'explique peut-être aussi car nous ne nous sommes pas vus depuis longtemps. Mais il montre surtout l'intérêt pour le sujet de ces rencontres.

Trois mots peut-être pour cette journée : d'abord, les partenariats, qui sont tout à fait essentiels - on va y revenir - car il me paraît indispensable de citer au maximum les différents partenaires sans lesquels l'ensemble du parcours vers l'emploi d'un jeune en situation de handicap ne pourrait pas être couvert. Le deuxième mot, c'est l'interconnaissance. Cette journée a été construite pour que chacun connaisse mieux ce que fait l'autre, non pas pour le faire à sa place, évidemment, mais pour se l'approprier, pour l'intégrer dans sa propre réflexion et sa propre action. Et la coordination, qui est tout à fait essentielle au bon fonctionnement du système aussi, et sur laquelle nous reviendrons aujourd'hui.

Ces rencontres interprofessionnelles font suite à celles tenues il y a quatre ans, en 2019. C'était il y a longtemps, on sait pourquoi. Nous pouvons nous féliciter, aujourd'hui que les acteurs concernés par l'accompagnement vers l'emploi des jeunes en situation de handicap soient présents en nombre : les établissements scolaires et le secteur médico-social, les universités, les grandes écoles, les organismes de formation, les centres de formation d'apprentis, établissements spécialisés, les associations et fondations, les acteurs du service public de l'emploi, les missions locales, les Cap Emploi, les grandes entreprises, les PME, les opérateurs de compétences, les entreprises d'intérim, les entreprises adaptées, les entreprises d'insertion, le secteur public. Je regrette, vous me pardonnez d'être long,



mais c'est important. Ces rencontres sont une occasion unique de partage d'informations, d'expériences, entre les professionnels eux-mêmes, pour les raisons que j'ai évoquées, mais aussi entre l'ensemble de ces professionnels, et les employeurs. Comme on l'a vu à l'instant ensemble, l'objectif est de travailler sur l'ensemble du parcours, jusqu'à l'insertion, le maintien dans l'emploi, alors, il est indispensable d'avoir des employeurs associés à notre démarche.

Ces rencontres ont été conçues pour favoriser l'interconnaissance, l'échange entre tous les membres, dans un système qu'on peut qualifier d'organique : avec l'accompagnement vers l'emploi, ce qu'on essaiera de voir ce matin, et l'intégration dans l'emploi, ce qui relèvera des débats de cet après-midi. Ces rencontres sont une illustration de ce que peut apporter la convention Atouts pour tous dont un certain nombre d'entre vous sont signataires ou associés, ou allez bientôt l'être. C'est un peu l'enjeu aussi de cette journée : mieux faire connaître la convention Atouts pour tous qui a été signée en 2015, dans le cadre du plan d'insertion des personnes handicapées et a été renouvelé en 2019 puis en 2022 pour une nouvelle période de trois ans.

Cette convention réunit, je vais citer encore des partenaires : les services de l'État, bien évidemment, les trois académies d'Île-de-France, l'Agence régionale de santé, le Conseil régional, l'Agefiph, le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, 9 universités, 15 entreprises, grands groupes ou PME, les Cap Emploi, l'Association régionale des missions locales, l'Union nationale des entreprises adaptées, le Centre d'information et de documentation jeunesse et l'ONISEP.

Et toutes ces bonnes volontés sont fédérées autour d'un objectif commun : l'accès et le maintien dans l'emploi jeunes franciliens en situation de handicap.

Il faut que je cite un certain nombre d'entreprises qui contribuent financièrement au succès des actions menées par la convention : nous avons Airbus, Thalès, AccorInvest, Cap Gemini, Safran, Sopra Steria, Dassault System, Manpower, STEF, Altran. J'ai cité l'ensemble des partenaires qui sont associés à cette démarche, et c'est une excellente chose.

Et grâce à ces contributions financières de grandes entreprises, les partenaires de la convention développent des actions communes, des outils dont peuvent bénéficier l'ensemble des professionnels aidant ces jeunes. Avec sans doute une priorité pour la convention 2022/2025, qui est d'élargir les partenariats employeurs avec un plus grands nombre d'adhésions mais aussi des employeurs plus diversifiés : petites et moyennes entreprises, employeurs publics pour toucher plus particulièrement des jeunes sortant de formation initiale et avec un bas niveau de qualification, qui sont encore plus vulnérables que les autres.

Pour terminer, il me semble important de pouvoir rappeler la détermination du gouvernement, à œuvrer pour une meilleure insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap, avec une conférence nationale du handicap qui est prévue au printemps 2023 sous l'autorité du président de la République pour débattre des orientations, des moyens de la politique concernant les personnes handicapées.

La pédagogie étant l'art de la répétition, je répète les trois termes à garder à l'esprit pour aborder cette journée : partenariat, interconnaissance et coordination. Je vous laisse enfin pouvoir travailler ensemble et mieux connaître les actions des uns et des autres. Bonne journée !

- Merci beaucoup Alexandre Martinet pour votre intervention. Vous êtes évidemment le bienvenu pour écouter les échanges dans la journée si votre emploi du temps le permet.



II. Table ronde 1 : La convention Atouts pour tous : quels objectifs ? Quelles perspectives ?

INTERVENANTS

Nouria Djeghbal, rectorat de Versailles ; **Charlotte Faïsse**, Agence régionale de santé Île-de-France ; **Karine Martin**, Cheops Île-de-France ; **Annick Djian**, Airbus Defence & Space ; **Lahouari Merabti**, Agefiph, et **Nathalie Violet**, Thalès

Pour la première table ronde « La convention Atouts pour tous : quels objectifs ? Quelles perspectives ? », j'appelle sur scène Nouria Djeghbal, pour le rectorat de Versailles. Charlotte Faïsse, de l'ARS, Lahouari Merabti, de l'Agefiph. Karine Martin, Cheops Cap emploi qui parlera de son rôle de coanimation dans la convention, Annick Djian qui représente Airbus Defence and Space et Nathalie Violet qui représente Thalès, entreprises fondatrices de la convention Atouts pour tous. Le principe, est que dans chaque table ronde, les intervenants qui nous font l'honneur d'être présents interviennent durant 30 minutes et on se laisse 15 minutes pour échanger avec la salle.

Je commence tout de suite, peut-être, par passer la parole à Annick Djian, d'Airbus, car l'entreprise était à l'origine de la convention Atouts pour tous. Pouvez-vous nous raconter la genèse de la convention ?

- Bonjour à toutes et à tous, ravie d'être là avec vous pour cette journée. Alors, effectivement, la convention Atouts pour tous, elle a son origine, on va dire, sur la région toulousaine, puisque, à la base, une convention expérimentale lancée sur Toulouse avec le rectorat de Toulouse, avec la direction du travail, avec les universités et un certain nombre de grands groupes et d'entreprises, autour du constat que nous avons des difficultés à trouver des jeunes qui soient suffisamment qualifiés pour répondre à nos besoins dans nos secteurs d'activités, des jeunes en situation de handicap bien sûr. Et le constat également avait été fait côté rectorat, que les élèves ne s'inscrivaient pas dans des parcours de formation, dans des poursuites de parcours de formation, qu'il y avait des ruptures dans les parcours de formation et qu'ils n'allaient pas dans les parcours d'études supérieures. Il y a eu d'autres constats bien sûr. Cela nous a incité à engager une démarche en commun. Nous étions précurseurs avec Thalès, mais bien évidemment, c'est avec le rectorat et la Direccte que nous avons pu mettre en place une démarche coordonnée, cohérente, et qui soit aussi une démarche globale et très en amont, dès le collège. On s'est dit qu'il fallait prendre le sujet de manière précoce pour aller chercher ces jeunes, les accompagner vers l'insertion professionnelle, et travailler en amont sur la partie formation, la partie évolution vers une qualification. On a donc eu cette démarche qui a été déployée ensuite au niveau de l'Île-de-France. Cela a été une démarche commune qui regroupe les différents acteurs et les différentes académies aussi. Et donc, elle s'est inscrite, cette démarche, dans le plan d'action du PRITH, et a abouti à la signature de la convention en 2015.

- On va demander à Nouria Djeghbal, pour l'académie de Versailles. Comment ça fonctionne la convention Atouts pour tous à votre niveau ?

Au niveau du rectorat de Versailles, on a mis en place un dispositif appelé Handipro pour accompagner nos jeunes en situation de handicap qui arrivent en fin de parcours de formation, quel que soit le lieu de scolarisation, et quel que soit leur projet : une poursuite d'études en enseignement supérieur, une poursuite d'études en alternance, retravailler un nouveau projet, également pour tout ce qui est, bien sûr, la recherche d'un emploi.



- Lors des entretiens préparatoires à ces rencontres vous me disiez que 420 jeunes avaient été accompagnés en 2021.

- La fiche Handipro, déployée depuis 2018 sur tous les territoires de l'académie nous permet d'identifier ces jeunes, leur projet et ensuite de mettre en place un accompagnement. Ce qu'on essaie de faire, c'est vraiment de les identifier bien avant la sortie pour pouvoir les accompagner dès le mois de février-mars, notamment pour ceux qui recherchent une alternance.

- Merci. Charlotte Fâisse, vous, vous travaillez à l'ARS, l'agence régionale de santé, où vous êtes responsable de l'organisation de l'offre pour les personnes en situation de handicap. Il y a des cas, peut-être, plus particuliers, plus compliqués. Comment vous les accompagnez, justement, dans le cadre de cette convention Atouts pour tous, pour les insérer dans un parcours d'études ?

- Alors, je ne sais pas s'il y a des cas plus particuliers ou plus compliqués, chacun a sa particularité, effectivement.

L'agence régionale de santé, qui s'implique depuis 2015 dans la convention Atouts pour tous, et dans un partenariat très étroit avec les trois académies d'Ile-de-France, porte un dispositif d'insertion professionnelle des jeunes. On a la chance d'avoir dans la salle, vous pourrez le rencontrer plus tard dans l'espace exposant, l'un des conseillers en parcours d'insertion professionnelle. On a expérimenté ce dispositif qui permet de communiquer largement auprès des partenaires, auprès des familles, auprès des jeunes, lors d'évènements ou de rencontres individuelles, depuis 2015, dans quatre départements. En 2022, car on était satisfait de l'apport complémentaire apporté aux jeunes par ce dispositif dans leur parcours d'insertion professionnelle, on a voulu le mettre en place dans chaque département francilien. En 2023, la totalité de la région Ile-de-France aura dans chaque département un dispositif d'insertion professionnelle. Ce dispositif peut être saisi par un partenaire comme la MDPH, ou une mission locale, il peut être saisi directement par un jeune ou sa famille. Pour nous, l'important, c'est d'apporter une complémentarité du secteur médico-social sur le secteur des enfants ou des jeunes adultes, qui permette de compléter le repérage des situations pouvant susciter un appui complémentaire. C'est pour ça que le maillage rectorat/académie/médico-social, est extrêmement important sur ce projet. Au-delà des évènements auxquels participent les dispositifs et les conseillers d'insertion professionnelle, que nous finançons, il y a un suivi individuel de chaque situation pour accompagner les jeunes dans un parcours de formation, dans une réflexion autour d'un projet professionnel, faire les liens avec les partenaires qui seraient les plus utiles pour le parcours professionnel de chaque jeune concerné.

Donc, c'est aussi sur cette individualité, singularité des parcours et de l'accompagnement qui peut être proposé, en complémentarité avec chaque rectorat, on apporte une action spécifique.

- Merci beaucoup. Pour l'accompagnement, il y a aussi l'Agefiph, partenaire de la convention Atouts pour tous et accompagnateur des jeunes. Pouvez-vous expliquer votre rôle et la raison d'être de tous ces participants dans la convention Atouts pour tous ?

- L'Agefiph s'est inscrite dans la convention dès le début, parmi les membres fondateurs en Île-de-France. L'enjeu principal était de sécuriser le parcours des jeunes en situation de handicap. L'Agefiph mobilise son offre de services par rapport à ce besoin, dans une logique de complémentarité avec les autres acteurs, on fait ensemble. Tout l'esprit de la convention Atouts pour tous est dans la co-construction, dans cette dynamique commune. L'Agefiph a aussi une mission importante confiée par le législateur : accompagner les entreprises dans leurs démarches de politiques d'emploi, politiques RSE, handicap. Comment répondre à leurs attentes en termes de qualifications ? La convention Atouts pour tous, avec la mobilisation des acteurs tels que l'ARS, les universités, les CFA... a pour objectif



d'accompagner au mieux les jeunes vers l'emploi dans la logique importante de sécuriser leurs parcours tout en répondant aux attentes des employeurs en termes de recrutement. Certains sont en formation initiale, d'autres en formation professionnelle, d'autres sont aussi décrocheurs, qui ont besoin d'être accompagnés, il faut les repérer.

Un travail commun a déjà été engagé dans le cadre de la convention et on continue ce travail. L'Agefiph lance aussi une réflexion dans le cadre du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés pour la co-construction d'un dispositif plus large pour les alternants, pour travailler avant, pendant et après pour ces jeunes-là.

- Je voudrais passer la parole à Karine Martin, vous êtes là avec deux casquettes, vous représentez Cap emploi mais vous êtes aussi co-animatrice de la convention Atouts pour tous. En quoi consiste cette coanimation ?

- Déjà pour introduire, au niveau du réseau Cap emploi Ile-de-France, porté par Cheops Île-de-France, on est acteurs du service public de l'emploi, on accompagne tous les actifs en situation de handicap dans les démarches de retour à l'emploi, dans l'emploi. C'est tout un réseau de partenaires à mobiliser. Cheops Cap emploi est signataire de la convention. J'ai rejoint la coanimation en 2022. Chaque année, pour apporter un renfort dans la dynamique de la convention, il est proposé à deux partenaires signataires de la convention de porter l'animation de la convention. L'an dernier, c'était l'Agefiph et le CIDJ. Cette année, c'est CIDJ et Cheops. Le rôle de la convention, c'est de favoriser l'interconnaissance entre tous les partenaires signataires acteurs de l'emploi, de l'insertion, du monde économique... Tout ça ensuite déployé dans chaque département, pour mobiliser les bons réseaux au bon moment pour les jeunes, à toutes les étapes du parcours, à la recherche de stage, d'alternance, en emploi, en formation... Et faire travailler tous les partenaires ensemble selon les sujets.

- Il n'est pas facile de s'y retrouver, avec beaucoup d'accompagnements et d'acteurs, il y a beaucoup de monde, tout l'intérêt de la convention, c'est ce dialogue entre vous.

- On a des lieux de partage de pratiques, d'échange, de réflexions Les groupes de travail qui sont constitués dans le cadre de la convention portent sur différents sujets liés à l'insertion professionnelle et à l'emploi des jeunes : l'accès à l'apprentissage, la mobilisation des entreprises... On a aussi un travail sur un fonds d'aides exceptionnelles pour sécuriser les parcours... Chaque partenaire selon ses domaines de compétences est libre de participer à des groupes de travail pour favoriser le partage entre les partenaires, pour mettre en place de nouveaux outils. Par exemple, l'année dernière un certain nombre d'outils ont été créés pour promouvoir la RQTH : un guide pratique pour les professionnels « La RQTH, Informer et accompagner les jeunes » ; deux vidéos de jeunes parlant à des jeunes, sur la RQTH.

Les groupes de travail favorisent aussi des temps d'échange entre partenaires. La coanimation entretient en continu cette dynamique d'échange, d'informations et mise en relation entre les partenaires de la convention.

- Merci, on va écouter les entreprises, qui sont partenaires. Nathalie Violet, vous représentez Thalès. Pour une entreprise de l'aéronautique de la taille de Thalès, quel est l'intérêt de participer à cette convention Atouts pour tous ?

- Je pense qu'au niveau des entreprises, il y a une responsabilité dans l'accompagnement, l'intégration des jeunes en situation de handicap. L'objectif premier, bien entendu, c'est d'éviter à tout prix les ruptures au niveau des parcours scolaires, ça démarre très tôt. On a beaucoup parlé de l'accompagnement des études supérieures, mais il faut savoir que ça démarre déjà dès le collège, voire



bien avant. L'objectif, c'est de minimiser ces ruptures de parcours scolaires en accompagnant, en intervenant au sein des établissements scolaires pour faire témoigner d'autres jeunes en situation de handicap, comme quoi c'est possible, qu'il existe des solutions, des méthodes, pour poursuivre ses études autant que faire se peut. Après, c'est un choix également de l'élève. Soit il souhaite intégrer rapidement le monde de l'emploi ou il souhaite poursuivre. Et puis il y a également un autre objectif, qui n'est pas le moindre, qui est de l'intégrer en tant que salarié au sein d'une entreprise. Donc là, nous avons également des outils comme favoriser les enquêtes métier, recevoir ces jeunes en situation de handicap au sein de nos entreprises pour leur permettre de découvrir des activités pouvant les intéresser, faire des entretiens également de simulation, d'entretiens d'embauche...

- Vous me disiez qu'il y avait même des salariés qui allaient faire des interventions dans les instituts de formation ?

- Tout à fait, nous avons des salariés, je parle au nom de Thalès, on a des salariés, notamment des ingénieurs, qui interviennent dans des universités, des grandes écoles, pour développer des programmes de formation et intervenir., Nous accueillons ces jeunes en stage, nous mettons en place également des programmes d'alternance quand cela est possible avec certains systèmes scolaires. Il y a pas mal d'outils. L'objectif premier est d'intégrer pleinement une fois que nous avons intégré ce jeune en situation de handicap, il faut faire le maximum pour le maintenir dans l'emploi, ça passe par du matériel, de l'organisation de travail, des horaires aménagés, etc. Oui, je pense avoir fait le tour. Mais c'est vraiment une énorme responsabilité. Je vois, pour Thalès, c'est compliqué, nous sommes vraiment sur des métiers d'expertise où nous intégrons des jeunes qui sortent d'études supérieures, mais il ne faut pas oublier ces jeunes sortant de bac pro, de bac+2, qui ont besoin d'intégrer le monde de l'entreprise, de stages alternance, certains veulent démarrer leur vie professionnelle dès cette sortie. Nous avons également besoin de faire passer des messages à des entreprises avec des domaines d'activité et des attentes, des attendus différents de ceux de Thalès, Donc nous comptons beaucoup sur des PME. C'est là le rôle de la convention, des entreprises, des groupes comme Airbus, Thalès, d'amener ces structures à intégrer la convention. Nous avons déjà fait un démarrage là-dessus, mais ça fait aussi partie de l'accompagnement de ces jeunes en situation de handicap. Je vais m'arrêter là car je suis une grande bavarde sur le sujet !

- On va laisser Annick Djian parler sur le sujet, pour Airbus. En tant que membres de la convention Atouts pour tous, vous avez une responsabilité avec les autres entreprises qui pourraient rejoindre le réseau.

- Ce qu'on souhaitait, c'était avoir des candidatures suffisamment qualifiées pour rejoindre notre entreprise. Mais au-delà de ce besoin qui nous est propre mais pour lequel, comme expliquait ma collègue, on a un certain nombre d'actions qu'on peut mener au titre de la convention, comme des visites d'entreprise, des stages de découverte, des interventions dans les écoles, on se rend compte qu'il y a des jeunes en situation de handicap qu'on ne pourra pas accueillir chez nous, avec des métiers qui ne sont pas représentés chez nous, dans nos grands groupes, qui peuvent être accueillis dans des structures plus petites, avec des domaines différents. Il y a une offre d'insertion professionnelle que peuvent permettre ces entreprises, les PME, et des entreprises dans d'autres secteurs d'activité. A l'origine, c'était sur le domaine aéronautique, spatial et informatique qu'avait été lancée la convention. Par chance, sur la convention Ile-de-France, on a eu plusieurs acteurs dans différents domaines d'activité. Mais au-delà des grands groupes qui ont pu impulser et qui participent financièrement à la convention et aux initiatives, il y a toutes les structures, toutes les entreprises qui de par leur diversité d'activité, peuvent offrir à des jeunes peut-être moins qualifiés mais tout aussi méritants, ce qu'ils peuvent leur offrir. On a besoin que d'autres entreprises rejoignent la convention, c'est un message



qu'on vous fait passer. Tout à l'heure, on parlera de la plateforme qui permet de mettre relation les jeunes, les élèves et les étudiants en situation de handicap avec les entreprises, notamment. Pour inciter, intéresser ces jeunes, il faut qu'il y ait un certain nombre d'offres en place sur cette plateforme, il faut que ces offres soient diversifiées pour répondre à tous les profils.

- Il y a une table ronde cet après-midi avec une démonstration de la plateforme mise en place.

- Pour répondre à votre question, notre rôle en tant que partenaire à l'origine de la convention, c'est aussi d'appeler les autres entreprises à venir rejoindre la convention pour venir renforcer ces parcours professionnels qu'on pourra proposer en sortie. Le but est l'insertion professionnelle, l'employabilité. Tout le monde ici y participe mais la finalité est l'accès à l'emploi.

- Merci Annick Djian. Je vais repasser la parole à Lahouari Merabti, comme vous êtes le seul homme, vous pouvez parler une autre fois ! Selon vous quelles sont les plus grosses avancées que la convention Atouts pour tous a pu permettre ? Qu'est-ce que vous aimeriez qui progresse ? Quelle est votre vision de l'avenir de la convention ?

- C'est un vaste sujet. Je vais essayer d'être ambitieux pour nous tous. La convention permet cette mutualisation des offres de services, pour permettre à un jeune d'être maintenu dans l'emploi ou inséré dans l'emploi. Il faut continuer et aller plus loin avec la mobilisation des universités, des grandes écoles, des académies, et passer le message à la future génération sur l'emploi des personnes handicapées. Expliquer aux jeunes étudiants, qui deviendront de futurs managers, ingénieurs, que l'inclusion des personnes en situation de handicap peut être facile et normale. Les acteurs autour de cette convention ont la possibilité de le faire. Que ce soient des entreprises qui interviennent dans des classes, des campus de futurs dirigeants, ou des institutions mobilisées sur ce sujet. L'âge de la retraite va être repoussé, on sera tous là pour travailler aux futures conventions. Il y a un vrai travail de fond pour préparer cette future classe dirigeante, de managers de proximité, pour que l'inclusion soit plus simple.

- Merci beaucoup. On va passer la parole aux personnes dans la salle voulant poser des questions ou dialoguer avec nos intervenants ? Si vous pouvez juste vous présenter quand vous posez la question. On va tenter de répondre ou d'échanger sur vos réflexions.

- Bonjour. Maryse Angles, je travaille dans un CFA public agricole dans les Yvelines, on forme des palefreniers soigneurs et des paysagistes. Ma question est pour la personne du rectorat de Versailles : est-ce que le dispositif Handipro existe dans les autres académies ? Et est-ce que les jeunes de notre établissement, car vous êtes dans l'Éducation nationale et nous sommes dans l'agriculture, est-ce que nos jeunes peuvent disposer du dispositif Handipro de l'académie de Versailles ?

- Je vais peut-être redire un mot sur Handipro. C'est un dispositif avec toute une équipe. En tant que chargée de mission académique, je suis sur cette mission à temps plein, j'ai des collègues dans chaque département qui font le relais au niveau de chacun des départements, ce sont des enseignants, professeurs ressources qui sont à temps plein sur leur métier de professeur. Handipro, c'est une fiche transmise dans tous les établissements, y compris les CFA et les universités, pour identifier tous les jeunes qui arrivent en fin de parcours de formation, de façon à pouvoir, très rapidement, bien avant la sortie, les accompagner. Ce que j'ai expliqué tout à l'heure. Concrètement, ça peut être les informer sur la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé, pour ceux qui veulent faire des études supérieures, les accompagner et leur faire prendre connaissance du dispositif handicap de Parcoursup, les aider à présenter leur situation pour les études supérieures. La fiche Handipro est aussi diffusée dans l'académie de Paris, avec leur propre organisation.



- Donc le monde agricole ?

- Alors, le monde agricole, l'académie de Versailles a un partenariat avec le ministère de l'agriculture, on délivre des attestations professionnelles pour les jeunes qui sont en établissements médico-sociaux, qui se forment sur un métier sans pour autant passer un diplôme. On le fait pour les CAP agricole. Et donc, même s'il n'y avait pas eu ce partenariat, quoi qu'il arrive, quoi qu'il en soit, quel que soit le jeune, quel que soit le lieu de scolarisation dont il sort, on met en place cet accompagnement et on essaie de diffuser le plus largement possible. Donc n'hésitez pas à revenir vers moi, me solliciter car on n'arrive pas à toucher tout le monde, mais on essaie de toucher vraiment toutes les structures pour pouvoir accompagner les jeunes très tôt.

- Merci beaucoup. Voilà une première rencontre de ces rencontres. Il y avait une autre question ?

- Bonjour, merci beaucoup. Dorothée Schabelman, directrice d'un pôle médico-social pour une association qui s'appelle Hovia, sur ce pôle d'établissements, on a des IMPRO des ESAT. Il me semble que dans le souci qu'on peut avoir de parcours qui vont permettre des inclusions, des maintiens dans l'emploi, je pense que les établissements médico-sociaux ont toute leur place, mais aussi dans cette dimension de parcours. Je ne parle pas uniquement des jeunes qu'on accueille, avec deux petits témoignages. Sur notre Impro, on peut accueillir des jeunes sortant d'ULIS et leur arrivée est vécue comme un traumatisme par la famille, le jeune, ils ont l'impression de sortir du circuit ordinaire. Et on pense que si on arrivait en amont pour présenter notre Impro, qui peut être une étape dans un parcours, car il peut y avoir des étapes dans le milieu protégé qui facilitent une inscription ailleurs. Ou il peut y avoir des parcours en milieu protégé avec du maintien dans l'emploi. Dans votre convention, avez-vous pensé à Handicat, l'association qui représente tous les ESAT ? Nos ESAT auront des obligations de conventionnements avec Pôle emploi, Cap emploi, il y a peut-être des choses à réfléchir à ce niveau-là. Nous sommes des institutions très habituées à faire de la sensibilisation auprès de nos clients, qui sont des entreprises, dans bien des cas, donc on est habitués à la sensibilisation, à accompagner dans des mises à disposition au sein d'entreprises et là aussi, je crois que ce serait un bel objet de conventionnement d'être dans la boucle de ces sensibilisations. Nous avons intérêt à être plusieurs partenaires dans ces conventions, réflexions. Plus on se connaît, plus on favorise des insertions au cas par cas.

- Charlotte Faisse, une réaction au titre de l'ARS ?

- Réagir extrêmement positivement. Je crois que dans ce qui a été dit, mais dès l'introduction, dans la recherche de réponses organiques, il y a vraiment un appel à la mobilisation de chacun. Sur le secteur du handicap, que ce soit dans les établissements pour enfants ou dans les établissements pour adultes, en Ile-de-France, juste de l'autorité de l'agence régionale de santé, on a 56000 solutions déployées et un certain nombre d'entre elles pour les adultes, avec les établissements et services d'aide par le travail.

Dans l'insertion professionnelle, dans le maintien dans l'emploi, dans l'accès à l'emploi, on a développé énormément de choses et il y a une logique de complémentarité appelée entre tous les partenaires. Ce qu'on manifeste à travers cette table ronde, dans le cadre d'Atouts pour tous, ça s'élargit et se complète dans le cadre de la transformation de l'offre et fait appel à tous les établissements médico-sociaux. C'est un droit pour les personnes en situation de handicap d'avoir un parcours professionnel. Je suis d'accord avec vous, être accueilli à un moment donné en institut médicoéducatif ou faire un début de carrière dans un établissement d'aide par le travail, ce n'est pas forcément y rester toute sa vie. L'idée qu'on doit accompagner aujourd'hui, c'est celle du parcours, et entre tous les partenaires. La transformation en cours pour les ESAT, celle qui se met en œuvre pour les services de réorientation



professionnelle y concourt, de même que l'emploi accompagné. Sur la question du maintien dans l'emploi, la réflexion autour du parcours, il y a vraiment une complémentarité dans le dispositif d'insertion professionnelle qu'on finance et qu'on porte avec les rectorats dans le cadre de la convention.

- Une autre question ?

- Je suis Caroline, coordinatrice et formatrice sur le dispositif Prépa jeune à l'ESRP de Choisy-sur-Seine. Je vais avoir une question pour Nouria Djeghbal de l'académie de Versailles. Vous disiez que vous repérez les jeunes pour les accompagner dans une continuité de parcours. On accompagne des jeunes devant passer par Parcoursup. Y a-t-il un autre moyen que passer par Parcoursup pour poursuivre des études ?

- Votre question, si j'ai bien compris, c'est : y a-t-il d'autres parcours possibles pour faire des études supérieures car vous parlez de Parcoursup ?

- Oui, on nous renvoie vers Parcoursup et c'est compliqué pour nos jeunes car ils ont des ruptures parfois très longues avec les difficultés qu'ils ont les leurs, mais ils ont les capacités de reprendre des études.

- Ce que j'aurais envie de vous répondre par rapport à mon expérience de terrain pour les accompagnements : un jeune qui serait dans cette situation, je lui conseillerais de faire Parcoursup mais pas seulement. On peut aussi s'orienter, si possible, c'est ce qu'on essaie de faire, c'est reprendre des études en apprentissage et être en lien avec le référent handicap du CFA pour sécuriser le parcours du jeune. Ça peut être une orientation pour faire une formation en ESRP, pour préparer un titre professionnel ...Mais il faut faire Parcoursup. Sur l'académie de Versailles, je vais suivre le dossier. Et pour ce jeune, peut-être cibler une passerelle qui permet de se préparer une année pour des études supérieures pour ensuite intégrer plus facilement une formation. C'est proposé par certaines universités. On peut en reparler.

- J'ai une deuxième question pour Annick Djian. Vous disiez qu'Airbus avait des entreprises partenaires, qu'Airbus encourageait à prendre des personnes en situation de handicap, des jeunes en situation de handicap en stage. Nous, on cherche justement des entreprises, on en a déjà beaucoup, mais on développe toujours notre réseau et je voulais savoir par quel moyen on pouvait entrer en contact avec les entreprises qui sont partenaires d'Airbus. Est-ce la plateforme dont vous parliez tout à l'heure, dont vous allez parler plus tard dans la journée ?

- Nathalie Violet, de Thalès souhaite vous répondre

- Ce lien que vous recherchez, ça ne concerne pas la plateforme Atouts pour tous. Thalès a signé... C'est un exemple. Thalès a signé un accord avec ce qu'on appelle l'accord Fagerh, avec l'ensemble des ESRP en France. En principe, en tant qu'ESRP, vous êtes informés des contacts, des partenaires signataires de cet accord. Je sais qu'il y a Isabelle Mérian dans la salle ! Elle est là. Elle pourra très bien vous accompagner dans votre recherche. Et vous aiguiller sur les entreprises pouvant vous accompagner dans ces stages.

Thalès reçoit beaucoup, mais alors là, beaucoup... C'est un nombre qui est quand même assez intéressant, de stagiaires émanant de ces ESRP, que ce soit en technique, compta, assistantat ou autre.

- Karine Martin, vous souhaitez compléter ?

- Si on peut compléter, cet après-midi, il y aura une présentation de la plateforme numérique, qui recense les offres de stage, d'emploi des entreprises partenaires de la convention. Sur la recherche de



stage, le sujet pour les jeunes de 16 à 30 ans, c'est de pouvoir même y faire figurer sur la plateforme des stages dès la fin de 3e. Du coup, pour les jeunes qui sont scolarisés au niveau du collège, ça commence-là l'intégration sur le marché du travail et le lien avec les acteurs du monde économique. Tous les acteurs du monde économique : employeurs privés, publics, le secteur de l'économie sociale et solidaire, et il y a beaucoup d'entreprises adaptées présentes aussi aujourd'hui. Tout terrain de stage est le bienvenu pour des jeunes à quelque niveau de parcours qu'ils soient. Il y a des stages parmi les entreprises partenaires de la convention, et on veut élargir aussi ces choix-là, bien sûr, pour l'année 2023.

- Merci beaucoup, on prend une dernière question de Monsieur.

- Bonjour, mon nom est Saïd, je suis chef de projet de l'opérateur de compétences du commerce. Ma question s'adresse à Nouria. Nous, on mène des actions par conventionnement avec l'Agefiph, des actions à destination de nos adhérents, on tente de mettre des webinaires à destination des entreprises, des cafés du commerce pour les référents CFA handicap. Et on fait une grande action sur la promotion des métiers. On a vingt branches du commerce et j'étais en train de me dire : comment toucher la cible des jeunes scolarisés ? Nous, on aimerait bien intervenir dans les collèges, les lycées, sur les métiers où ils ont un préjugé. Si je parle de l'optique, beaucoup considèrent que c'est inaccessible, alors qu'on peut leur faire un parcours, notamment les personnes en situation de handicap. Est-ce qu'on peut imaginer que c'est à travers la convention d'Atouts pour tous ? Je parle des OPCO, mais aussi mes collègues, on voudrait informer, parler des métiers, car on a des branches en tension. Peut-on imaginer, là, vous êtes le rectorat de Versailles, on voudrait pouvoir intervenir dans vos structures ?

- Qu'est-ce qu'on peut répondre à Monsieur ?

- Tout peut se faire, il suffit qu'on échange là-dessus et qu'on voie, que j'ai plus d'éléments sur ce que vous voulez transmettre et comment l'organiser au sein de l'académie. Comme je suis en relation avec les coordonnateurs ULIS, les référents handicap, il y a des interventions dans chacun des établissements départementaux, avec les acteurs qui accompagnent nos jeunes en situation de handicap, pourquoi pas. N'hésitez pas à revenir vers moi.

Interlude théâtral

III. Table ronde 2 : Préparer une entrée dans l'emploi

INTERVENANTS

Vanessa Dindault-Chabran, Mission locale des 3 Vallées ; **Isabelle Lejeune**, rectorat de Paris ; **Isabelle Mérian**, Fagerh ; **Aurélien Régnaut**, Université Paris-Est Créteil, et **Olivier Tran**, Biscornu.

Je vais appeler maintenant sur la scène, sur le thème : « Préparer une entrée dans l'emploi », Isabelle Lejeune coordinatrice ULIS d'un lycée, Aurélien Régnaut, chargé d'insertion professionnelle à l'université Paris-Est Créteil, Isabelle Mérian, directrice de l'orientation à la Fagerh, Olivier Tran de l'entreprise Biscornu. Merci d'être parmi nous ! Vanessa Dindault-Chabran de la mission locale. Merci à tous d'être présents.



La première question que je voudrais poser, c'est à vous Isabelle Lejeune, concernant l'académie de Paris : vous êtes spécialiste du parcours ULIS, comment l'école peut préparer le jeune à un futur avenir professionnel le plus facile possible ?

- L'école est parfaitement présente dans ce parcours. Elle s'inscrit vraiment au tout début. L'arrivée en ULIS Lycée d'un jeune en situation de handicap, c'est le début de l'aventure avec l'insertion professionnelle, notamment, l'inscription en Cap ou bac pro. C'est l'occasion de rencontrer l'entreprise avec des stages coordonnés par les enseignants spécialisés que nous sommes au sein des ULIS Lycée, c'est la première rencontre avec le monde professionnel. Les jeunes en ULIS Lycée, même inscrits en CAP, n'ont pas forcément les capacités à aller sur un parcours diplômant. Ces stages sont l'occasion de leur faire découvrir leur potentiel, leurs capacités et compétences pour accéder à un métier dans différents secteurs d'activité. C'est l'occasion de se sensibiliser au monde professionnel, avec nous enseignants spécialisés jouant le rôle de coordinateurs. Il y a une autre possibilité qui est ce qui a été créé par l'Education nationale et financé par l'Agefiph, les passerelles handicap, au sein de deux établissements hôteliers qui sont l'EPMT, Ecole Parisienne des Métiers de la Table et le CFA Médéric. Ça permet à des jeunes en situation de handicap encore indécis dans leur parcours professionnel ou encore trop fragiles, de découvrir le monde de l'entreprise avec des stages. Ils passent deux semaines dans un restaurant scolaire ou un restaurant d'entreprise. Il peut aussi y avoir des parcours dans des établissements publics comme des ministères, comme la passerelle qui se fait à Médéric. Et après, ils peuvent aller soit vers un CAO et démarrer une alternance, ou encore approfondir la rencontre avec le monde professionnel dont fait partie Atouts pour tous, ou ils peuvent aller déjà vers des contrats pro. En ULIS, les jeunes sont déjà complètement lancés dans ce monde-là, c'est toute cette anticipation qui est vraiment intéressante, ça leur permet de se faire connaître et de répondre à leurs besoins. En ULIS, il n'y a pas véritablement un recrutement qui se fait par rapport à un diplôme mais une observation des freins et leviers que peuvent posséder en eux cette personne en situation de handicap.

- On va passer la parole à Aurélien Regnaut, pour l'université, étape suivante. Vous représentez l'université Paris-Est Créteil, avec plus de 400 étudiants en situation de handicap.

- À l'Upec Paris-Est Créteil (Paris 12), on a des personnes déclarées en situation de handicap. Avec 40 000 étudiants, ça représente 2,5 % d'étudiants en situation de handicap permanente ou temporaire, munis ou non d'une RQTH (je n'ai pas cette information, elle est confidentielle et je ne suis pas médecin), soit 970 étudiants.

- L'accompagnement pour l'entrée dans l'emploi, comment vous la structurez dans l'Upec ?

- Je suis responsable de l'insertion professionnelle, j'ai des supérieurs hiérarchiques au-dessus de moi. On procède par étape pour construire leur parcours professionnel. Déjà, on fait le portefeuille d'expérience et de compétences, pour que les jeunes en situation de handicap prennent conscience de leurs atouts. Ce n'est pas évident, ça ne l'est déjà pas pour les étudiants sans déficit. Donc c'est une première chose. Il y a ensuite les CV, avec une lettre de motivation et une offre de stage ou d'emploi, ou un diplôme sur lequel ils souhaitent candidater. Et on a beaucoup d'autres étapes par la suite. Et nous nous aidons avec des partenaires comme l'Agefiph.

- Votre but est de pousser les jeunes le plus loin possible ?

- Exactement, de les pousser et les aider, de manière bienveillante, à l'écoute, individuellement, si besoin, vers le chemin professionnel. Je participe à beaucoup de groupes de travail et de réunions au sein de l'université, en Ile-de-France, sur le handicap. Nous, on est établissement public d'enseignement supérieur. L'objectif de l'enseignement supérieur et de leur formation, c'est qu'ils trouvent un travail par la suite. C'est là qu'on en vient à une solide préparation au niveau de l'emploi.



Je les pousse de la meilleure manière possible pour décrocher des emplois, des stages, des alternances...

- On va passer la parole à Vanessa Dindault-Chabran, vous représentez la mission locale, vous vous occupez des jeunes en situation de décrochage. Ce n'est pas si simple pour les jeunes de s'intégrer dans l'enseignement, dans l'enseignement supérieur. Quelle est votre préparation de ces jeunes qui sont sous votre aile ?

- Effectivement, les jeunes qu'on récupère, qui sortent de l'Éducation nationale sont souvent épuisés, parfois ça a tardé d'avoir une AVS à leurs côtés, le parcours n'a pas été respecté selon les envies du jeune, ils ont été placés où il y a de la place, pas où ils voulaient. Il y a un problème de confiance, on a donc un travail avec eux pour qu'ils reprennent conscience en eux et dans l'institution. On a des partenaires, on a des propositions à faire. Sur le 91, on a la chance d'avoir un tissu assez riche. Par exemple, pour les jeunes qui sont un peu perdus ou qui n'ont pas pu valider leur projet, on travaille avec l'Epnak ou avec Vivre Emergence sur Paris. Quand ils viennent nous voir, si l'Epnak ne leur a pas trouvé une solution, on a d'autres solutions, comme le Cap emploi, l'emploi accompagné, les entreprises adaptées, les ESAT, par exemple. On a pas mal d'offres à proposer. Le plus gros du travail c'est de dédramatiser auprès des employeurs et des jeunes cette insertion. Pour cela on s'appuie sur les PMSMP, les POEC...

- Essayez d'expliquer les acronymes...

- Périodes de mise en situation en milieu professionnel et préparation opérationnelle à l'emploi collective. Ce sont des immersions qui peuvent soit valider des projets ou amorcer une embauche. C'est toujours un public qu'on va accompagner plus longtemps que ceux du droit commun sans handicap, tout simplement. On est toujours ouvert aux partenariats. L'emploi accompagné reste une belle source, il n'y a pas assez... Si quelqu'un finance ce genre de choses dans la salle, il n'y a pas assez de places. Mais on a une expertise de conseillers qui accompagnent, c'est très rassurant pour les jeunes d'avoir un professionnel compétent une fois sur place.

- Je passe la parole à Olivier Tran, de l'entreprise Biscornu, pas qu'au titre de cette entreprise que vous avez créée, mais aussi parce que vous avez créé un parcours de formation. Pouvez-vous dire pourquoi vous l'avez créé ? En quoi il consiste ?

- Je suis papa d'un enfant porteur de handicap, autiste sévère. Il a été exclu du système scolaire à 13 ans, à la fin de l'ULIS, il ne sait ni lire, ni écrire, ni parler. On s'y attendait, mais il n'y a pas assez de structures en France pour accueillir nos enfants. J'ai décidé d'arrêter une carrière dans l'aluminium pour les avions, pour entreprendre un projet différent, construire un chemin d'avenir pour mon enfant, mais aussi les enfants exclus de ces chemins. C'est l'école, mais aussi toutes les structures pour apprendre un métier. J'ai créé l'association Afuté, pour développer les compétences. On a une méthode d'apprentissage pour ces enfants qui ne savent ni lire ni écrire. On a des fiches d'utilité universelle. On a des fiches pour décomposer toutes les tâches élémentaires d'un métier, ne nécessitant ni de lire ni d'écrire. On représente les étapes pas à pas d'une tâche, par exemple éplucher une carotte, on représente le plan de travail, comment utiliser les ustensiles, pour réaliser la tâche. Maintenant, cette méthode-là devient de fait universelle, il n'y a pas de mots, pas de chiffres. Quelqu'un en Chine, au Pérou, en France, comprendra de la même façon. Elle s'adresse à tous les métiers avec des tâches simples, élémentaires. On peut l'envisager dans l'hôtellerie, pour faire du room service, de la grande distribution, pour mettre en rayon... Pour faire du bâtiment également. C'était pour expliquer la méthode. Et dans ce contexte, on a créé un écosystème de formation, une méthode de formation. On part du principe qu'il y a peu de connaissance du handicap dans le monde



de l'entreprise, globalement. On va placer les formations au cœur même des entreprises. Le modèle est de dire aux grandes entreprises, par exemple Airbus, vous avez tous des cuisines collectives pour nourrir tous vos salariés, elles servent le matin, mais l'après-midi, elles sont libres. On vous propose qu'on vienne l'après-midi avec nos enfants pour les former. Ça permet de placer les jeunes porteurs de handicap au cœur même de vos salariés. Après, on fait des collaborations, comme des ateliers culinaires, avec un concours cuisine... On propose deux heures comme ça. La formation au cœur même de vos entreprises. Et on propose aux employeurs de devenir les employeurs. Ceux qu'on a le plus besoin de convaincre qu'ils adaptent leurs programmes de travail, ce sont les entreprises. On vous propose de partager vos chefs pour accueillir nos enfants. L'association, doit venir avec la méthode, le programme pédagogique, mais aussi des compétences particulières pour encadrer les chefs qui accueillent ces enfants. Dès le premier jour, ils vont se mettre en situation de travail, apprendre une recette. On les met tout de suite en situation de faire quelque chose, ensemble, on vient donc avec des professionnels du handicap. Si les employeurs deviennent les formateurs, ils vont comprendre comment ça marche et répliquer ces méthodes, ça va créer ce phénomène d'attraction. On va déconstruire l'organisation de travail, c'est le plus important. Là, on peut créer la sensibilisation, on va créer l'empathie, la compréhension de ce qu'est le handicap, mais il manque une étape essentielle pour la réussite : déconstruire la logique d'organisation du travail chez les employeurs eux-mêmes, ils ont tous des tâches organisées avec des commis de cuisine, des chefs. On va voir pour que les tâches élémentaires soient regroupées pour des emplois à temps partiel, pour nos jeunes qui vont pouvoir laver, découper les légumes... Toutes ces tâches simples, nos enfants sont très capables de les faire et peuvent les faire tous les jours. On replace la logique dans un ordre pour avoir une solution gagnante pour le jeune et l'organisation, ils auront pu organiser leurs équipes, le métier, on va les employer à temps partiel pour ces opérations simples.

- Merci, c'est une autre manière de préparer à l'emploi. Si on revient à quelque chose de plus conventionnel, Isabelle Mérian, vous êtes directrice à la Fagerh, acteur historique de l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Vous allez nous raconter la genèse de cette fédération, vous intervenez sur l'accompagnement des jeunes.

- Merci M. Tran de cette belle leçon sur la formation. On est dans le secteur médico-social, on fédère 21 sites sur l'Île-de-France. Comme on a beaucoup d'acronymes et qu'ils ont changé, on était des CRP-CPO, on est devenu ESRP SPO. J'ai apporté une plaquette, avec la présentation des sites en Île-de-France, ça évite d'entrer dans les acronymes et revenir sur le fond de ce qu'on fait. La fédération a été créée en 45, les premiers services étaient en 1918. On a les ESPO, plutôt sur le projet professionnel. Et les ESRP qui sont plus sur la formation qualifiante. On était sur la reconversion d'adultes en situation de handicap, avec une moyenne de 40 ans. Pour autant, tout ce qui a été fait historiquement dans ces établissements, que ce soit aider à élaborer un projet professionnel pour les personnes obligées de se reconverter, suite à une maladie, un accident, travailler sur une formation qualifiante, ça marche aussi quand on a 16 ans, mais ça ne marche pas tout à fait de la même manière. Un jeune qui a 16 ans, ce n'est pas juste quelqu'un qui a 20 ans de moins que quelqu'un a 36 ans. Ils ont souvent des handicaps invisibles, ça demande des évolutions. Nos établissements en Île-de-France accueillent tous des adultes et certains ont commencé à accueillir des jeunes depuis quelques années, soit avec des dispositifs spécifiques jeunes, comme la prépa Jeunes dans l'Essonne, il y a aussi à Arcueil, un autre dans le Val d'Oise... C'est quelque chose conçu par rapport à la problématique des jeunes. Notre métier, nous, c'est d'accompagner le projet professionnel vers l'emploi en milieu ordinaire. On est déjà dans l'inclusion. Les adultes étaient déjà dans le milieu ordinaire.

- Vous me disiez que vous vouliez accompagner les jeunes à trouver ce qu'ils voulaient, que ça soit quelque chose qui les fasse "kiffer".



- Exactement, d'abord travailler le projet professionnel, c'est son propre projet. On est dans la table ronde préparer à l'emploi, c'est ce qu'on vise. Un jeune, il a envie de faire quoi ? Il peut faire quoi ? Il ne peut pas faire quoi ? Les dispositifs que je citais tout à l'heure travaillent ça avec les jeunes. On a aussi des dispositifs de formation plus classiques, un jeune peut avoir envie d'apprendre un métier. Dans nos sites, on a 21 secteurs différents. On a accueilli des jeunes d'ULIS pour une formation qualifiante en espaces verts. On a aussi une formation en cours pour le bâtiment, on travaille avec les coordos des ULIS, mais on avait l'habitude d'adultes qui avaient déjà travaillé, avec des prérequis qui n'étaient pas adaptés aux jeunes, donc on s'adapte.

- Olivier Tran, vous n'avez pas parlé de Biscornu, avant de passer la parole à la salle, j'accélère... Vous avez créé une entreprise adaptée. Est-ce que ça peut être un lien de transition vers le milieu ordinaire ? En deux secondes.

- Absolument. Oui, la suite de l'aventure, une fois qu'ils sont formés, on a créé une entreprise adaptée pour démontrer par l'exemple que les jeunes sont tout à fait capables, qu'il faut juste modifier les modèles économiques. Dans une entreprise, on peut accueillir tout profil de handicap, on accueille tout type de handicap, des sourds-muets... Exprès, pour faire la démonstration. Donc notre ambition, c'est de faire le meilleur, dans un domaine donné, là, c'est le traiteur. On l'a choisi car c'est universel, la nourriture, on en a tous besoin. Ça permet de passer le message à plus de monde que du textile ou autre chose. Et donc, après, c'est faire rayonner ces jeunes auprès de chefs d'excellence. On les fait travailler sur des fruits et légumes biscornus, jetés par la société car ils sont différents. Un peu, comme nos enfants. C'est 45 % de la production agricole dans le monde. Vous voyez, c'est un peu une interrogation sur ce qu'on fait collectivement, en société, d'où le nom du projet, Biscornu. On est tous biscornus, mais est-ce si grave que ça ? Si on récupère ces fruits et légumes, on dégrade moins la planète, il y a moins de gâchis. C'est pareil pour nos enfants, si on les perçoit d'une autre manière : ils ont tous des aptitudes, on les amène le plus loin possible et c'est à la société de construire des modèles économiques pour avoir une place. Mon fils, je rêve d'une chose. Dans trois ans, il pourra éplucher durant deux heures des carottes. Si jamais il fait ça, il a un but dans la vie, il va avoir une participation à la valeur ajoutée de la communauté et derrière, ça rend une dynamique opposée.

- Et la transition vers le milieu ordinaire, comment vous l'accompagnez ?

- La transition on la prépare à travers un modèle qui va être séquencé comme une usine : on crée des plats préparés avec des verrines pasteurisées. Ce concept permet une DLC de trois semaines et permet d'avoir un modèle économique comme une usine, le monde duquel je viens. Le lundi, on cueille les ingrédients, le mardi, la cuisson, le mercredi, l'assemblage, le jeudi, pasteurisation, et le vendredi, on envoie chez les clients. Cette organisation permet de décomposer tous les gestes de tous les postes de travail. Cette structure, elle est importante pour accueillir tous les profils de handicap. Ça évite beaucoup de surprises. Ces jeunes qui ont besoin d'être rassuré, de comprendre, chaque semaine, ils retrouvent les mêmes opérations à faire et ils peuvent accueillir des compétences de plus en plus élevées dans une des tâches, dans plusieurs des tâches et à la fin, ils peuvent prendre des responsabilités : être chef d'équipe, être en cuisson, et on fait du service car on est traiteur événementiel, devant des clients, en entreprise. Donc ces multi tâches permettent des séquences d'apprentissage, qui sont très normées, organisées et petit à petit, les jeunes vont acquérir un maximum de compétences, à leur rythme. Leur rythme, peu importe, ils ont tous une place dès le départ. Après, c'est la transition vers le monde ordinaire, mais pour moi... On devrait tous être comme ça.



- Merci beaucoup ! Je suis sûre qu'il y a dans la salle beaucoup de personnes qui veulent poser des questions. Vous pouvez lever la main pour que j'évalue combien vous êtes. On commence par vous, vu que vous avez été coupé tout à l'heure !

- Bonjour, je suis Coco éducatrice avec des enfants jeunes sourds et ma question, c'est : comment on les intègre aux rencontres Atouts pour tous ? La semaine dernière, j'ai participé à un forum des métiers, au conseil régional, j'ai eu beaucoup de réponse négatives. On m'a posé la question : est-ce qu'il oralise ? Non, il est sourd. Est-ce qu'il entend ? Non, il est sourd. Il y a des établissements spécialisés à Villeurbanne... Pourquoi les jeunes sourds d'Île-de-France devraient s'expatrier ? Un CAP m'a dit qu'il ne prenait pas d'AVS. Les interprètes, c'est au cas par cas. Donc je suis très... Je suis contente de participer ici, mais à la fois, bon... Là, il y a... Tout est écrit, il manque un interprète, c'est-à-dire que les sourds ne sont pas forcément inclus dans ce dispositif, donc moi je m'inquiète. Les jeunes qu'on accueille, on a très, très, très peu de formations à leur proposer, mis à part dans les établissements : petite enfance, jardinerie, donc les jeunes que j'ai moi, je ne peux même pas leur proposer autre chose. C'est-à-dire que CAP boucherie, non, tu ne peux pas. C'est-à-dire que c'est un frein pour eux. Je voudrais savoir comment...

- Comment pouvoir intégrer... Je prends plusieurs questions en même temps. Merci beaucoup pour ce témoignage très intéressant. Qui d'autre veut poser une question ? Peut-être que... L'un de vous peut répondre sur ce thème ?

- Vous parlez de Villeurbanne, et on est en Île-de-France. Dans notre réseau (Fagerh), il y a des personnes qui sont ici, Lieusaint en Seine-et-Marne, ils ont un dispositif de pré-orientation pour les personnes qui signent, pour l'aide à l'élaboration du projet professionnel. Je pense que ça peut être intéressant.

- Merci. Karine, qui est à la coanimation d'Atouts pour tous et à Cap emploi :

- Pour compléter, ça serait bien que vous rencontriez un maximum d'acteurs, au temps du mini forum, notamment sur le stand des conseillers Atouts pour tous, les conseillers insertion de l'ARS et sur le service public de l'emploi. On a l'habitude d'accompagner dans le retour à l'emploi, les jeunes ayant tout type de contraintes et tout type de handicap. En insertion, par la suite, au niveau du monde économique, il y a quand même beaucoup de structures qui intègrent des jeunes de tout type de handicap, y compris des jeunes malentendants ou sourds. On a recours à des adaptations particulières et de l'aide humaine au niveau de l'interprétariat et il y a d'autres outils de compensation qui existent. Et de nombreuses entreprises adaptées dans leur modèle, dans les postes proposés, pour certaines, elles intègrent un grand nombre de salariés sourds et forment leurs équipes à la langue des signes. Moi, je sais qu'au niveau de Cap emploi 93, où j'interviens sur le sujet des entreprises adaptées, je recense les entreprises adaptées accueillant notamment des publics sourds, les intégrant en grand nombre. On se retrouve sur le stand si vous voulez bien.

- Merci beaucoup. Peut-être un autre dernier complément... Juste une chose, il n'y a pas d'autres questions ?

- Pour information, l'agence régionale des missions locales a mis en place, ça va arriver en 2023, des formations pour que les conseillers puissent accueillir avec des phrases et des mots de base les personnes reconnues sourdes et muettes, donc en juin, il y aura des capsules pour qu'on se forme tous. On évolue dans ce sens-là, mais on a peu de réponses dans ce domaine. Mais on fait des efforts.



- Merci à tous. Vous aurez l'occasion de continuer à échanger avec ces intervenants. S'il n'y a pas de questions vous pouvez quitter la scène, rendre l'antenne sur cette thématique-là et passer à la dernière table ronde de la matinée.

IV. Table ronde 3 : Sécuriser un parcours d'alternance en centre de formation

INTERVENANTS :

Luc Aubry, Agefiph ; **Catherine Haulin**, Cap emploi 77 ; **Véronique Lamboglia**, Stef, et **Fyntha Parant**, Elior

- La dernière table ronde de la matinée, c'est : « Sécuriser un parcours d'alternance en centre de formation. Pour en parler, j'invite Véronique Lamboglia, qui travaille chez Stef, je l'invite ici. Vous êtes responsable de la mission handicap. Stef, c'est une grande entreprise de transport et de logistique. Vous allez nous expliquer en quoi l'alternance est importante. Nous avons Fyntha Parant d'Elior, également dans la restauration. Vous êtes responsable, diversité et égalité des chances dans cette entreprise de restauration, Catherine Haulin qui travaille à Cap emploi 77, correspondante alternance. Luc Aubry de l'Agefiph, qui est le délégué régional adjoint. Et puis, Aude Meynen de l'IGS, bonjour. Qui est chargée de mission handicap à l'IGS, si je ne me trompe, c'est institut de gestion sociale, un grand organisme de formation multi thématiques.

On va rentrer tout de suite dans le sujet, et je m'adresse à vous, Véronique Lamboglia, le thème de la table ronde, c'est la sécurisation des parcours. Votre expérience d'employeur recrutant des jeunes en alternance, pouvez-vous nous parler des plus, des moins, pourquoi l'alternance, quel intérêt pour une entreprise comme la vôtre ?

- Bonjour à tous. L'alternance, c'est effectivement l'un des axes prioritaires du groupe. On recrute en moyenne plus de 2000 alternants par an. D'ailleurs, là, on va démarrer notre campagne alternance. Ce qui est important, pour préparer cette table ronde, j'ai regardé des situations qui s'étaient bien passées, où on a sécurisé l'alternance des jeunes. En analysant un peu les conditions de réussite, c'était vraiment la préparation en amont de la venue du jeune, c'est-à-dire vérifier ses besoins, c'est travailler en amont avec tous les accompagnants. Parfois, le jeune, il a différents référents : il a déjà des parents souvent très présents, il peut avoir un accompagnement Cap emploi, un accompagnement mission locale, ou des associations. Il faut aussi réussir à identifier tous les intervenants et coacher un peu les intervenants ! Tous les intervenants ne pourront pas aller dans l'entreprise. Il faut que l'alternance d'un jeune en situation de handicap, ça soit comme pour un autre jeune. Qu'il ne soit pas stigmatisé par rapport à sa situation de handicap, mais c'est un alternant comme tous les jeunes qu'on peut avoir. Cette préparation en amont est indispensable, notamment aussi l'autonomie du jeune. Souvent, on s'est rendu compte que les jeunes bénéficiaient souvent de transports adaptés. Donc ils n'étaient pas forcément autonomes dans leurs déplacements. Donc il faut préparer cette autonomie, déjà en amont. On s'appuie aussi sur des associations aidant à l'autonomie. C'est toute la préparation en amont.



C'est la désignation d'un tuteur. Et c'est aussi, avant l'intégration, la sensibilisation des équipes, notamment quand on est sur du handicap spécifique, que ce soit des jeunes autistes ou alors malentendants ou sourds, il y a une préparation des équipes qui est importante, avec la désignation d'un référent.

- Sur ce point, peut-être passer la parole à votre voisine, Fyntha Parant, car vous avez dit que la sensibilisation des équipes, l'accompagnement des managers, c'était très important aussi.

- C'est essentiel pour moi, pour les managers, pour les collectifs de travail qui accompagnent, participent aux projets des jeunes qu'on intègre dans nos équipes. Chez nous, l'alternance est importante, le handicap est important. On va lancer notre campagne de recrutement d'alternants. Dans le lancement de nos campagnes de recensement des alternances, on accompagne les managers pour l'accueil des jeunes en situation de handicap. Vous m'avez demandé de regarder le taux d'alternants en situation de handicap, on est à 11% de nos alternants qui sont en situation de handicap. Et il y a quatre ans, avant qu'on intègre dans les campagnes d'alternance une notion donnant une information sur les aides pour les alternants, on était à 3%. Donc rien que ça, dire en interne qu'il y a des aides, une équipe, car on est aussi une équipe chez Elior, à leur disposition pour les renseigner, les mettre en lien avec les partenaires, ça les fait progresser. Il y a la formation, il y a l'accompagnement. Nous, ça fait dix ans qu'on est partenaire de l'école parisienne des métiers de la table sur une passerelle de pré-apprentissage : sur une année scolaire, on accompagne des jeunes en situation de handicap cognitif, atteints de Trisomie 21 sur la découverte des métiers de la cuisine collective. Ce sont des stages passerelles où durant deux jours dans la semaine, ils sont dans les équipes, avec nos managers et tuteurs qui sont sensibilisés à l'accueil de jeunes en situation de handicap. Et surtout, on garde le lien avec les équipes éducatives des jeunes. Garder le lien, ça veut dire qu'ils ont leur place dans l'entreprise, durant le stage, pour pouvoir accompagner le manager et le collectif de travail pour les jeunes qui ont des besoins d'accompagnement plus poussés. Ce n'est pas le cas de tous nos jeunes en situation de handicap. Mais quand cela est nécessaire, l'entreprise doit y laisser la place. C'est ce que nous faisons.

- Merci. Vous êtes, Stef et Elior, des entreprises vertueuses, grandes, avec des moyens. Catherine Haulin, vous qui travaillez à Cap emploi dans le 77, vous dites que ce n'est pas si facile de trouver des entreprises capables de prendre des jeunes en alternance et pour vous, c'est un casse-tête.

- Effectivement, ce n'est pas toujours évident... Notamment pour la Seine-et-Marne. Nous travaillons avec des organismes de formation, CFA, nous avons de bons partenariats. Mais c'est vrai qu'en Seine-et-Marne, le frein principal des jeunes et moins jeunes qu'on accompagne en situation de handicap, c'est la mobilité. Pour se déplacer, notamment sur Paris petite couronne, même si nous ne sommes pas en province, ce n'est pas toujours évident ! Là, il est vrai que les organismes avec lesquels je travaille aujourd'hui, notamment, ce sont des organismes qui ont des entreprises partenaires pour certains. Ce qui serait bien, l'idéal, ce serait qu'il y ait plus d'entreprises en Seine-et-Marne, pour privilégier l'alternance auprès des jeunes et moins jeunes qu'on accompagne, dans le cadre de l'alternance, bien sûr.

- À l'IGS, vous, vous êtes sur des profils un peu différents, mais en tant qu'institut de formation, est-ce difficile de trouver des entreprises ? Comment vous vous organisez pour créer ces partenariats avec les entreprises et assurer aux jeunes et moins jeunes en alternance chez vous des débouchés professionnels ? Car c'est un lien indispensable.

- Oui, bonjour à tous. Nous, à l'IGS, nous avons un fonctionnement un peu particulier, mais qui peut se retrouver dans d'autres organismes de formation et CFA : chaque candidat qui intègre un de nos



parcours de formation est systématiquement mis en relation avec nos équipes placement qui ont tissé des partenariats depuis plusieurs années avec un certain nombre d'entreprises. Et pour les candidats en situation de handicap, il y a une mise en relation qui est faite par les équipes admission, dès le dépôt du dossier de candidature pour qu'on puisse nous aussi, mission handicap, accompagner, donc il y a un double accompagnement au placement pour ces candidats, par rapport à la prise en compte de besoins spécifiques. Ces jeunes ou moins jeunes, car l'alternance est accessible sans limite d'âge pour les personnes en situation de handicap, sont reçus par l'équipe Handigs pour évaluer les besoins en compensation durant la scolarité, mais également en entreprise. L'idée est qu'on puisse travailler avec le jeune sur l'identification de ses besoins. Ça ne va pas de soi. Certains arrivent chez nous sans connaître et traduire leurs points de vigilance en besoin d'aménagement. C'est là qu'on mobilise tout l'appui qu'on peut recevoir des Cap emploi quand ils suivent nos candidats. L'appui aussi des prestations d'appui spécifiques, les PAS de l'Agefiph pour des évaluations fonctionnelles et identifier les compensations. Et donc, oui, pour vous répondre, ce qu'on a développé au niveau d'Handigs, au-delà des partenariats des services placement, des partenariats spécialisés avec des entreprises handi-engagées ce sont des engagements forts avec une formation des tuteurs qui reçoivent et accompagnent ce public en entreprise avec l'appui qu'on pourra leur proposer, ensuite, nous, notre équipe tout au long du parcours.

C'est une des clés de la réussite de ces parcours. Vous en parlez, la notion d'anticipation, de pouvoir anticiper des besoins, dès l'entrée en formation, malheureusement, on a des jeunes, chaque année, qui viennent nous voir en janvier, février, mars, tardivement, une fois que les situations sont un peu compliquées. C'est pour ça qu'on essaie de communiquer et venir dans les réunions de rentrée, dès la campagne de recrutement, pour présenter nos services. Mais il faut respecter le fait que certains candidats souhaitent faire seul, ne pas être forcément stigmatisés, parfois ils ont aussi cette impression, ils ont des craintes sur le fait de communiquer en entreprise. On a des jeunes qui communiquent au CFA sur leurs besoins spécifiques mais que ni souhaitent pas en parler en entreprise, au moment du recrutement. Même certains me disent attendre la fin de la période d'essai pour en parler.

- Luc Aubry, Vous représentez l'Agefiph, avec des dispositifs spécifiques pour l'alternance.

- Bonjour à toutes et tous. L'offre de services de l'Agefiph est destinée à plusieurs bénéficiaires, les entreprises, mais aussi les organismes de formation, les CFA, évidemment les jeunes en situation de handicap, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi. On entend ici beaucoup de besoins en matière d'anticipation, d'accompagnement, il y a des aides de l'Agefiph, pour les entreprises dans le cadre du déploiement d'une politique emploi handicap dont l'alternance est un enjeu majeur, souvent les entreprises qui débutent sur le sujet commencent par ça, c'est intéressant et ça donne beaucoup de satisfactions aux jeunes et aux autres.

- Il y a une étude sur la satisfaction...

- Oui, 85, 90 % des entreprises ayant accueilli un alternant en situation de handicap sont prêtes à recommencer l'expérience. Idem chez les jeunes en situation de handicap, il y a un fort taux de satisfaction vers le dispositif. On déploie la Ressource handicap formation (RHF), avec trois intérêts majeurs. D'abord, accompagner les organismes de formation, les CFA, dans la gestion d'une situation individuelle, comme analyser la situation, que mettre en place, quels sont les bons interlocuteurs ? Et ensuite mettre en place un plan d'action et le suivre. Ensuite, on peut accompagner les organismes et CFA sur l'accessibilité généralisée : comment je mets en place une politique d'accueil plus globale des publics en situation de handicap ? Il y a un enjeu là-dessus, sur la communication, sur la lisibilité de ce qui est proposé au sein des organismes pour que les jeunes se manifestent et qu'on puisse anticiper.



Et une offre de formations où on sensibilise les acteurs, mais pas que, sur le handicap dans sa globalité mais également sur la spécificité de certains handicaps, comme le handicap visuel. On a un programme de professionnalisation qui est ouvert à toutes les personnes dans la salle aujourd'hui.

- Merci beaucoup. Ce sont les dispositifs formels. Il y a aussi les méthodes un peu informelles auxquelles vous êtes assez attachée, Catherine Haulin. Vous me disiez que pour sécuriser l'insertion d'un jeune en situation de handicap dans l'alternance, il y avait plusieurs règles, plusieurs étapes sur lesquelles il fallait être vigilant, sur l'anticipation, le suivi, l'évaluation ?

- Effectivement, jeune ou moins jeune, nous, on est là pour le préparer pour pouvoir suivre une formation en organisme de formation et pouvoir être accueilli au mieux dans un organisme de formation comme dans l'entreprise. Notre mission est d'identifier et évaluer les besoins de compensation, les besoins d'adaptation. Pour cela, nous faisons appel à des prestataires, avec les Pas IncluPro, pour pouvoir valider le projet professionnel et bien identifier les difficultés éventuelles qu'on pourrait rencontrer par la suite. C'est important de bien consolider le projet dès le départ. Quand le jeune a un projet, qu'il va suivre une formation, il va ne pas vouloir changer de projet ou avoir des difficultés telles qu'il ne peut pas poursuivre la formation ou l'emploi dans l'entreprise. Ce sont des étapes à respecter, ce n'est pas toujours évident. Au sein d'une entreprise, d'un organisme de formation, il est vrai que moi qui travaille beaucoup avec les CFA aujourd'hui, on fait en sorte de sécuriser le parcours. Ce qu'il faut, c'est vraiment permettre au jeune, avant l'entrée en formation, de pouvoir être vraiment accueilli et pouvoir mener à bien la formation, c'est souvent la difficulté d'aujourd'hui.

- Qu'il n'y ait pas de contraintes matérielles qui découragent...

- Le jeune ou moins jeune peut être mis en difficulté, ce qu'on appelle des ruptures de parcours. Heureusement, ça n'arrive pas tout le temps. Il faut anticiper tout cela.

- Merci. Si vous pouvez passer la parole à Aude Meynen de l'IGS... Il faut reconnaître que c'est super dur pour un jeune de faire ces parcours en alternance, avec des examens, une vie privée...

- Super dur, je ne sais pas, mais ce sont des parcours exigeants, très riches. Maintenant, oui, c'est vrai qu'il y a des attendus pédagogiques forts, au groupe IGS, on a des parcours diplômants de Bac à bac+5, il y a des soutenances, des partiels, comme tout parcours de l'enseignement supérieur. Et en entreprise, on n'est pas en stage, ce sont des missions professionnelles, avec parfois des responsabilités, comme dans un M2 RH. On a des responsabilités, des échéances à tenir. On rappelle, dès qu'on reçoit les candidats, au moment des inscriptions, on essaie de creuser, même si ce n'est pas notre rôle, dans l'admissibilité du candidat, mais on questionne la solidité du projet. C'est aussi un dispositif qui a énormément de bénéfices pour un public de personnes en situation de handicap qui n'est pas suffisamment diplômé. Beaucoup de jeunes ne se tournent pas vers ce dispositif parce qu'il reste beaucoup d'idées préconçues sur l'alternance, même si ça change et qu'on en parle de plus en plus. On n'imagine pas qu'on peut faire des études RH en alternance, faire un M2 en alternance... Et qu'on peut aussi bénéficier de ce dispositif à vie, quand on est en situation de handicap. C'est ce double intérêt, de pouvoir se qualifier et acquérir une expérience qui garantit derrière une employabilité. Les candidats qui sortent diplômés de nos parcours ont très peu besoin de nous pour trouver un emploi derrière. Un alumni qui sort diplômé, titulaire d'une RQTH, les entreprises se les arrachent !

- À ce niveau de qualification, oui. On va passer la parole à la salle pour les 10 minutes qui nous restent.



- Bonjour, Caroline Pensart, pour le groupe Vitamine T. Est-ce qu'il y a une étude de type DARES ou Agefiph sur l'alternance ? Est-ce qu'il y a plus de taux de rupture des personnes qui ont déclaré leur RQTH ? Et je suis preneuse de bons conseils sur comment on fait pour pousser des candidatures.

- Merci, on va continuer les questions...

- Bonjour, Jacques de Convergence 93. Par rapport à la sécurisation des parcours d'alternance, je voulais poser la question à l'assemblée, mais il me semble qu'il y a quelque chose qui est essentiel, c'est au niveau du travail avec les référents handicap dans les CFA ou les OF, de maintenir un lien tout au long du parcours avec les conseillers, Cap emploi, coordo ULIS, les éducateurs spécialisés pour les instituts médico-sociaux... Il peut y avoir d'autres freins périphériques. En cours d'alternance, il y aura des incidents, des choses qui vont perturber le parcours. Et le fait d'être en lien, ça va permettre, pour des conseillers, des coordos qui connaissent bien ces jeunes, d'apporter des éclairages. Et pour avoir travaillé avec des référents en CFA, je ne parle pas de l'IGS, vous êtes une équipe avec des charges autres que *les référents handicap qui parfois sont démunis. Donc maintenir ce lien tout au long du parcours de ceux qui ont accompagné les jeunes ou moins jeunes.

- On va répondre à ces deux premières questions. Qui veut répondre à madame, Luc Aubry pour l'Agefiph ?

- Je voudrais rebondir sur la notion de réseau qui est un point fondamental de la réussite du parcours. On essaie de soutenir cet aspect-là, il y a les référents handicap qui accompagnent les personnes tout au long du parcours, il y a des prestataires spécialisés qui peuvent avoir un impact à un moment du parcours. C'est aussi un des atouts de l'alternance, de favoriser cette dynamique partenariale, territoriale. C'est une clé de réussite. Ensuite, pour l'étude, il y a une étude qui a été publiée par l'Observatoire de l'Agefiph en septembre 2022, "Handicap et alternance", en libre accès sur Google. Vous pouvez la télécharger. On y évoque les taux de rupture, il y a des données de ce type dans cette étude, pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

- Véronique Lamboglia vous souhaitez intervenir ?

- Pour compléter, par rapport à votre question, sur les différents référents : nous, ce qu'on fait, l'important, c'est qu'à un moment, on désigne un référent qui fait la coordination. Sinon, c'est vite ingérable. Nous, on est une grosse structure, donc en général, c'est la mission handicap qui est chargée de coordonner l'ensemble des référents, comme ça, les référents, que ce soit mission locale, ou Cap emploi, ou l'organisme de formation, ils ont au moins un contact et moi, je recense les demandes.

Je voulais revenir sur ce qu'a dit Monsieur. Pour moi, c'est essentiel. On a parlé d'anticiper les adaptations de poste, mais la rupture d'accompagnement des jeunes, pour moi, c'est ce qui peut nous conduire à l'échec. Nous, en tant qu'entreprise, un jeune qui a besoin d'un accompagnement spécifique dans ses études, à l'école, il a encore besoin d'un accompagnement spécifique en emploi. Il y a des job coachs, d'autres dispositifs. Il est essentiel de ne pas avoir de rupture de l'accompagnement.

- À vous madame.

- Je m'adresse plutôt à l'Agefiph et à Cap emploi car depuis que je suis référente handicap en CFA, le public avec lequel je travaille est peut-être particulier, car c'est l'agriculture, de toutes petites entreprises, donc on est très loin des grandes entreprises avec des politiques handicap. Moi, ce sont des gens qui sont avec leurs bottes, les pieds dans le fumier. Ce sont des personnes qui ne sont pas du tout dans le monde Agefiph où tout passe par des écrans, par des inscriptions en ligne, etc., où on n'arrive pas à avoir des gens en vrai. Cap emploi, je suis désolée, j'ai vu des gens pleins de bonne volonté. Mon sentiment, c'est qu'ils ne sont pas assez nombreux. On n'a pas l'impression qu'il y a le



personnel derrière pour faire le boulot. Deuxièmement, moi, il m'est arrivé de téléphoner à des Cap emploi, je ne citerai pas lequel, on tombe sur un répondeur qui vous dit qu'à cause du confinement, le service est fermé tous les jours, qu'il n'est ouvert que le vendredi de telle à heure à telle heure. Je vous dis ça, c'était il y a quelques mois et ça datait du premier confinement ce message. Pour avoir quelqu'un, c'est la croix et la bannière ! Au niveau de l'accueil... Et il y a beaucoup de choses affichées, la ressource handicap formation, c'est très beau... Mais moi, je suis désolée, ça ne répond pas à mes besoins. Peut-être que j'ai des besoins particuliers, mais ça ne répond pas à mes besoins, je n'arrive pas à avoir les informations dont j'ai besoin. On me renvoie à des écrans, c'est insupportable. Je tiens à dire que le public handicapé n'a pas besoin de ça pour accéder aux choses.

- Une autre personne de terrain qui veut intervenir ? L'Agefiph ?

- Oui, je vous propose, madame, qu'on en échange, c'est l'occasion. C'est le principe de ces rencontres-là. Effectivement, on a une offre en cours de développement. Donc mettons-nous en relation, avançons ensemble.

- Cap emploi : depuis plus d'un an, on se rapproche de Pôle emploi, il y a un rapprochement au niveau de l'accompagnement. Maintenant, la personne qui a le statut de demandeur d'emploi s'inscrit au Pôle emploi et n'est pas orientée forcément vers un chargé de mission travaillant en Cap emploi. Selon sa situation ce peut être un conseiller du Pôle emploi...Ou de La mission locale...

Je veux juste terminer pour dire que ce qui est hyper important, les rares fois où j'échange avec des homologues, c'est de réussir à constituer... Là, j'en parle devant l'Agefiph, ces réseaux de référents handicap de CFA, qui peuvent exister dans certaines régions de France, mais aussi de favoriser un partage de pratiques, d'expériences. Je pense que c'est essentiel.

- Merci. Une autre question ?

- Toujours pour la prépa jeunes. C'est une question pour Monsieur Aubry de l'Agefiph : sécuriser le parcours, c'est avoir les moyens numériques, or les critères d'aides financières ont évolué. Nous avons été informés que les jeunes souhaitant une aide pour s'acheter l'outil numérique nécessaire au parcours d'inclusion professionnelle ne pouvait plus en bénéficier. Donc on est très ennuyés. Je voulais savoir le positionnement de l'Agefiph par rapport à ça. Il y a un an et demi, les jeunes pouvaient prétendre à une aide financière pour acheter du matériel numérique et ce n'est plus le cas.

- Agefiph : Il y a une aide au parcours mobilisable par les services publics de l'emploi, pouvant répondre à ce besoin-là. Là aussi, il faudrait que j'aie plus de détails pour répondre à cette question-là. Il y a eu des aides exceptionnelles mises en place durant la période de pandémie, de confinement, car d'une situation de formation en présentiel, on passait à une situation de formation à 100% en distanciel finalement. Ce qu'on voulait éviter à ce moment-là, c'est la rupture de parcours. Il y a eu une adaptation de l'offre de services pour répondre à la situation exceptionnelle. Il existe toujours des aides structurelles dans l'offre de services de l'Agefiph, notamment l'aide au parcours, pouvant répondre dans certains cas à ce besoin-là.

Merci à tous. Sachez que les partenaires de la convention Atouts pour tous ont des vous attendent là-haut dans l'espace Forums autour de stands où vous pourrez leur poser toutes vos questions. On se retrouve à 14h précisément après le déjeuner prévu dans l'espace restauration.

Interlude théâtral



Merci aux comédiens.

On va passer à la table ronde suivante, je vous présente Sophie Massieu qui se charge de l'animation des deux tables rondes à venir.

V. Table ronde 4 : Les adaptations du poste et de l'environnement de travail

INTERVENANTS

Fatima Guenouni et Chantal Laborda, Capgemini ; **Corinne Ornon**, conseil départemental de Seine-Saint-Denis ; **Bruno Picard**, FIPHFP ; **Pascaline Tuho**, Agefiph, et **François de Maillard**, Cap emploi 75.

- Les personnes devant intervenir dans la table ronde, je vous invite à venir sur scène pour ne pas perdre de temps.

Le micro est ouvert, l'ordinateur est allumé, le fichier ouvert, au bon endroit, on y va ! Le poste de travail est adapté et on poursuit la discussion autour des aménagements de poste. Car si on pense facilement à une petite machine comme celle que j'ai sur les genoux, il faut parfois des aménagements moins évidents, nécessaires, pouvant requérir des conseils, des appuis, d'autant qu'ils sont installés, parfois dans l'entreprise, autant que potentiellement pour les plus jeunes, dans les CFA, et même aussi les moins jeunes car vous le savez, il n'y a pas d'âge limite pour l'apprentissage et l'alternance lorsqu'on est porteur de handicap. Pour ces appuis, ces expertises, les employeurs privés et publics disposent de partenaires, assez précieux pour eux, qui m'ont rejoint, qui sont autour de moi, l'Agefiph avec Pascaline Tuho, Bruno Picard pour le FIPHFP, François de Maillard pour le Cap emploi 75, Corinne Ornon, qui est au Conseil départemental 93 et Chantal Laborda, pour Cap Gemini, qui partagera son expérience. On verra qu'il y a des thématiques communes entre public et privé. P

Première question pour Pascaline Tuho de l'Agefiph : Pascaline, c'est quoi un aménagement de poste ? Est-ce en lien direct, avec ce qui relève de la compensation d'une forme de handicap ?

- Ça relève de la compensation, c'est ce qui permet à tout un chacun, et en particulier aujourd'hui, pour les personnes en situation de handicap, de pouvoir pratiquer leur métier dans les meilleures conditions avec une compensation de leur handicap. Donc, on a en tête, vous venez de le dire, les fauteuils ergonomiques, on a en tête ces petits ordinateurs comme vous en avez un sur les genoux. Mais il y a aussi d'autres formes de compensation, comme les aménagements de temps, organisationnels.

- Ce n'est pas forcément du dur, ça peut être un aménagement d'horaire. Ça peut être un cheminement. Ça peut être du soft.

- Oui. Ça peut être du soft. On a des partenaires, des prestataires, qui permettent d'évaluer les besoins et déterminer les organisations, quelles sont les organisations individuelles, mais parfois aussi collectives dans un collectif de travail pour compenser les difficultés, les limites, des personnes qui rencontrent un handicap. Alors, visible dans certains cas, mais invisible dans d'autres cas.



- Le principe, c'est que l'Agefiph, par exemple, pour ce qui vous concerne, on parlera après avec le FIPHFP, vous financez les surcoûts liés au handicap. C'est si simple que ça ?

- L'Agefiph ne se substitue pas aux obligations des entreprises, mais on compense le surcoût induit par le handicap. Donc aussi bien en situation de travail, mais également en situation de formation.

- Et c'est compensé intégralement ? C'est un peu un sujet ça !

- Tout dépend des situations, tout dépend... Nous avons aussi des plafonds, qui sont instaurés, mais l'idée, c'est vraiment d'amener une réponse la plus complète, la plus globale et qui permet vraiment aux salariés, ou à l'apprenant en situation de formation, de pouvoir suivre son cursus et de pouvoir avoir les aménagements les plus pertinents, les plus utiles dans son parcours.

- Alors, justement, pour parler des situations de formation, on va partir au FIPHFP, même si, bien sûr, l'Agefiph intervient. Bruno Picard, vous me disiez qu'il y avait une intervention importante en matière d'alternance et depuis peu, notamment, il y avait des questions de financements des ordinateurs, y compris dans les CFA ?

Il n'est pas là... On l'a perdu. Donc le FIPHFP... Le FIPHFP avait une forte intervention en matière d'alternance de ce qu'il m'avait dit. Je suppose que vous le faites aussi à l'Agefiph ?

- Là encore, d'un point de vue compensation, tous les équipements qui permettent de venir sécuriser le parcours de formation des jeunes et des moins jeunes en formation. Au sein du centre, mais également lorsque la formation est à distance.

- On l'a effleuré avec vous Pascaline. François de Maillard, les aménagements de poste, c'est aussi accompagner les managers et ça peut être dans votre rôle aussi à vous Cap emploi. Comment ça s'organise ?

- Pour les managers, dans la plupart des situations, il n'y a pas un accompagnement spécifique du manager car majoritairement les personnes qu'on accompagne en alternance, ne vont pas induire une contrainte dans l'organisation. Maintenant, je vais vous citer des situations que j'ai rencontrées. Notamment, j'accompagne l'APEC en tant qu'employeur, qui a recruté un alternant qui a un trouble cognitif. Le manager est un peu désarçonné car il ne sait pas comment manager cette personne. Il fait pas mal de choses, mais il voit la limite car il ne comprend pas le trouble de cette personne. Je suis intervenu avec un prestataire dans le cadre d'une prestation d'appui spécifique. Ce prestataire met en place un bilan pour bien comprendre les particularités de fonctionnement de la personne. Ensuite, il va accompagner le manager dans son management au quotidien, aider la personne aussi à améliorer son fonctionnement dans le cadre de son emploi. Là où se situe mon rôle c'est, d'une part, comprendre le besoin du manager, comprendre la situation de la personne. Tout ça, avec le référent handicap du CFA et le responsable handicap dans l'entreprise. Et ensuite, on a identifié cette solution, on a aussi identifié des solutions matérielles. Puis, communiquer sur la solution, la mettre en œuvre, qui est à notre main. Mais ça ne devait pas être anxiogène, pas compliqué. Cela se met en place facilement et c'est rassurant.

- C'est tout le sujet des handicaps invisibles, les difficultés cognitives, peut-être que vous l'avez dit ce matin, 80 % des handicaps sont invisibles, ils peuvent être aussi fluctuants. Dans ce cas-là, il y a un dispositif, qui est l'emploi accompagné, qui peut aussi s'avérer précieux. Est-ce que vous êtes amené à le mettre régulièrement en place au Cap emploi Paris ?

- Je le mets en place, pour vous donner une idée, sur le Cap emploi Paris, on a une centaine d'alternants qui vont travailler. Sur cette centaine d'alternants, je mets l'emploi accompagné à raison de cinq, six



fois, notamment pour des personnes avec des troubles du spectre autistique, des personnes avec des troubles psychiques, où on a besoin de mieux comprendre le fonctionnement sur la durée et accompagner le CFA, ainsi que le manager, sur le fonctionnement. Donc ça reste peu en termes de nombre, en proportion, mais c'est très utile, surtout dans certaines situations liées au trouble autistique. L'accompagnement est d'excellente qualité durant la durée de l'alternance, mais c'est aussi une durée qui va être permanente, c'est-à-dire que par la suite, quand la personne, après son alternance, a besoin d'intervention de l'emploi accompagné, ils seront là, en cas de changement de manager, etc. Il s'agit de regarder la question de l'alternance, mais aussi la perspective par rapport à la suite. On le mobilise relativement peu, mais quand on le mobilise, on est très heureux de l'avoir. C'est indispensable.

- Il y a des jeunes en situation de handicap pouvant être recrutés sans passer par la case alternance.

- Vous faites très bien de le dire. Je focus sur l'alternance car je suis référent sur l'alternance, mais on mobilise l'emploi accompagné, beaucoup plus que ce que je précise, en termes de proportion, car on le mobilise beaucoup pour les personnes avec des troubles psychiques, notamment sur l'accompagnement et sur l'accompagnement classique à la recherche d'emploi. Vous avez tout à fait raison.

- On parle beaucoup de l'alternance, aussi, parce que c'est très soutenu en ce moment et ça répond à une politique gouvernementale, présidentielle, voulant un minimum d'apprentis avant la fin du quinquennat.

On parlait de jeunes autistes. Corinne Ornon, vous avez accompagné durant deux ans un jeune autiste, lui aussi en alternance, donc on ne sort pas de l'alternance, vous voulez bien raconter les difficultés que vous avez eues, le parcours de cette personne, en préservant son anonymat, son parcours dans votre institution. On n'a pas la parole FIPHFP qui aurait complété, mais parlez de votre expérience.

- Le Conseil départemental de Seine Saint-Denis, c'est 200 métiers, 8000 agents, 715, au 1er janvier 2021, 715 personnes en situation de handicap.

C'est cinq conventions avec le FIPHFP, qui nous accompagne depuis 2009 pour du maintien dans l'emploi. Il nous a permis de nous structurer dans une démarche de maintien dans l'emploi et de bénéficier d'aides : les aides matérielles, classiques, et depuis quelques années, des aides telles les prestations d'appui spécifique. En 2019 on a découvert l'emploi accompagné.

Nous avons un jeune en alternance et cinq, six mois après son arrivée, on a eu une alerte du service à propos de comportements inappropriés, un rapport à l'autorité compliqué, une difficulté à s'inscrire dans une organisation, des débordements qui engendraient des réponses réactionnelles chez ce jeune, ce qui mettait le collectif, la tutrice et le jeune en difficulté. On a regardé les moyens en interne, avec le médecin du travail, la psychologue du travail. On s'est tourné vers l'emploi accompagné car on avait besoin d'un accompagnement sur le terrain, au long cours, pour stabiliser la situation.

Dans ce cas on ne nous avait pas spécifié que cette personne était en situation de handicap psy. On demande s'il y a besoin de compensation au moment où les personnes sont recrutées, alternant ou autre, on demande quels sont les moyens de compensation dont la personne a besoin. Là, on a été alerté sur rien.

- Vous découvrez l'emploi accompagné, vous vous dites que ça sera durable. Quelle aide concrète vous avez eue ? Comment c'est intervenu dans l'institution ?



- On a suivi cette situation pendant deux ans, avec un soutien mensuel. On se réunissait avec le job coach, le médecin du travail, le tuteur, le jeune, pour adapter la situation. L'emploi accompagné, je tiens à le souligner, a été au-delà de l'emploi, il a sécurisé le jeune dans son parcours scolaire. Ça a stabilisé la situation en interne mais également son parcours scolaire.

- Si on prend des exemples concrets, ça a été quoi la traduction concrète de leur intervention ?

- Il y a eu des aménagements techniques du poste : l'achat d'un ordinateur portable par le biais de l'Agefiph. Il y a eu avec le FIPHFP la mise en place du logiciel Dragon, car cette personne avait des difficultés de passage à l'écrit. Et concrètement, ça a été plutôt du soutien au long cours. Le job coach avait des entretiens, il y en avait d'un à trois par semaine, selon l'état du jeune, et ces entretiens pouvaient durer de quatre à six heures. Des entretiens de soutien, ou d'entraînement à la communication orale.

- Donc avec succès, car cette personne a obtenu son diplôme, mais peut-être avec une frustration.

- C'est un jeune qui était en rupture de soins, ça a été compliqué pour l'emploi accompagné et pour nous également cette situation où le jeune refusait tout soin.

- Il a finalement choisi de faire autre chose.

- En effet, il a choisi de se mettre entre parenthèse et de réfléchir à son avenir.

- Bruno Picard est arrivé. On a cru que vous étiez perdu...

- Je suis un campagnard, donc quand on me dit place plutôt que rue ou avenue, je suis perdu. Et il y a eu des tracteurs ce matin qui se sont mis en travers de ma route.

- Corinne Ornon, du conseil départemental est intervenue, je voulais que vous m'expliquiez que vous mettez un grand accent sur l'alternance. On parlait aussi de l'emploi accompagné.

Qu'est-ce que ça représente au FIPHFP comme nombre, comme investissement ?

- L'emploi accompagné, on a des difficultés de visibilité pour arriver à bien identifier ce qui est fait dans le privé et dans le public, et des difficultés aussi d'homogénéité sur le territoire, car certains territoires n'ont pas de prestataires. C'est dommage car c'est ennuyeux de ne pas avoir de prestataires dans certains endroits pour les personnes en situation de handicap.

C'est chacun selon ses moyens, et pas chacun selon ses besoins. On est toujours en interrogation par rapport à l'État car il y a aussi eu des aides européennes qui ont pu être mobilisées, et on est en interrogation sur ce qui est financé par les uns et par les autres. Mais on le suit, on a eu des témoignages concrets de personnes qui ont été accompagnées et qui sont ainsi sorties de difficultés dans lesquelles elles étaient.

- Chantal Laborda, à Capgemini, vous aussi avez réalisé des accompagnements, que pouvez-vous nous en dire ?

- Le budget dont je vais parler, c'est notre propre budget. Je vais donner deux exemples particuliers, car je gère l'Île-de-France et la région nord-est. J'ai eu deux aménagements. Le premier, nous avons accueilli des collaborateurs tétraplégiques. Ils correspondaient totalement à nos métiers. On s'est dit : comment on va faire pour les intégrer et faciliter leur quotidien ? Quand on a mis les outils de compensation en place et les logiciels qui vont bien, il fallait qu'ils puissent se déplacer. Il a fallu faire appel au service technique, et on a décidé d'installer 13 bras motorisés, avec des rampes d'accès. C'est-à-dire qu'un collaborateur, pour qu'il puisse aller d'un étage à l'autre ou d'un bureau à l'autre, il lui suffit d'avoir un badge, comme une télécommande, et la porte s'ouvre. Ça lui permet d'aller à tous les



étages. S'il doit changer de service un jour, il peut se déplacer. Cet aménagement assez couteux était encourageant.

- Ça a été intégralement financé ou bien Capgemini a été aidé ?

- Le surcoût représentait 45 000 euros financé par Capgemini dans le cadre de son accord agréé. Mais il s'agissait d'un fauteuil hors normes, c'est pourquoi la mission handicap a eu l'accord des élus pour financer intégralement l'installation. Il s'agit donc d'un cas un peu particulier.

C'est important de dire que cette possibilité est offerte aux collaborateurs en difficulté.

Autre exemple, pour une collaboratrice malvoyante. Dès qu'il y a quelque chose de novateur, on le fait tester. On a voulu tester un dispositif d'assistance portatif. C'est une mini-caméra fixée sur une monture de lunettes, le long de la branche. Cela permet de prendre une photo. Il faut bien sûr être dans l'axe.

- Il faut pouvoir voir les contrastes, donc il ne faut pas être non-voyant.

Ça permet de voir les visages. Vous prenez la photo de votre collaborateur, et le visage est reconnu et c'est dit dans l'oreillette. C'est une caméra à écouteur qui est reliée à un boîtier de commande. La collaboratrice était enchantée. C'était un coût important, entre 3 500 et 4 000 euros, que j'encourage les sociétés sous accord à engager. Mais on peut avoir deux accords, puis un avenant, puis c'est terminé. On s'interroge : est-ce que l'Agefiph pourra nous aider à avoir ce genre de choses quand nous ne serons plus sous accord agréé ?

Les outils de compensation, pour des collaborateurs dyslexiques par exemple il y en a plein, mais on se demande ce qui va se passer après.

- Pascaline Tuho : Ce n'est pas la fin des accords agréés mais la fin du renouvellement infini des accords agréés. Donc les accords conclus après, c'est six ans suite à la promulgation de la loi Avenir pro en 2018, que ce soit des accords qui entrent dans le dialogue social, des accords d'entreprise, des accords de droit commun.

- Les financements sur ce genre de dispositif pourront-ils être soutenus. Et comment on fait quand on est une petite entreprise ?

- Il y a des groupes de travail animés par l'État, avec nos collègues du national à l'Agefiph, pour accompagner au mieux et au plus près, avec un accompagnement au plus près avec ces grands groupes.

Nous n'avons pas les mêmes pratiques et nous avons un conseil d'administration qui règle les choses différemment de ce que chaque entreprise peut faire individuellement, mais bien sûr, oui, on viendra soutenir et compenser les besoins en

- Comment font les PME ?

- Elles font une demande à l'Agefiph. Un exemple... Pour l'Île-de-France, pour les dossiers d'aménagement de situation de travail des entreprises d'Île-de-France, elles arrivent toutes dans ma bannette. J'ai une bonne vision de l'ensemble des demandes qui nous arrivent. Dernièrement, on a eu la demande d'une toute petite entreprise, de trois salariés, c'était de la vente de pièces automobiles, avec une dame en situation de potentielle rupture de son parcours dans l'emploi car elle a une pathologie qui la rend particulièrement sensible au froid. Elle était en service clients en plein courants d'air. Suite à une étude ergonomique de nos prestataires, nous est arrivée cette demande d'aménagement de situation de travail, avec une installation qui permettait de continuer à recevoir du



public et servir les pièces détachées, mais un aménagement avec des travaux qui pouvaient être réalisés en fonction des contraintes de son poste et de ses contraintes à elle. On n'était pas à 45000 euros, mais on n'était pas si loin.

- Donc c'est possible. De votre expérience à vous, François de Maillard, avez-vous observé que c'était différent d'une entreprise à l'autre ?

- En fait, je vais scinder les insertions... J'ai un regard surtout porté sur l'alternance, mais je vais le globaliser. Il y a trois degrés dans l'insertion : une situation où la personne n'a pas besoin d'adaptation, un problème de dos, c'est compliqué de trouver une situation de travail, mais il n'y a pas d'aménagement. Des situations qui nécessitent un aménagement ponctuel. On fait venir un prestataire, on essaie les fauteuils, on monte le dossier, et on accompagne l'entreprise et ça se fait assez facilement. Là, il faut que l'entreprise ait un peu de temps pour le faire, car si le DRH est débordé, c'est compliqué. Quand vous êtes seul pour traiter le dossier, vous passez quatre heures et le dossier est mal rempli. J'ai fait des gabarits, et ça se passe plutôt bien.

L'an dernier on a intégré un alternant en situation de handicap qui avait besoin de matériel : j'ai fait le dossier, ça a soulagé la DRH qui était surchargée. Ça s'inclut dans un dispositif plus global, il faut accompagner les entreprises. Il y a une donnée particulière : où puis-je trouver le prestataire qui aura le matériel ? Pour nous, c'est simple car on les connaît.

Hier, j'ai une jeune femme de 24 ans, que j'ai accompagnée l'an dernier en M2, qui doit commencer lundi à un poste en RH, cette personne a une déficience visuelle prononcée, et a besoin d'un logiciel qui s'appelle Jaws, de 2 500 euros.

Je suis allé voir un magasin que je connais, lundi, elle aura un matériel en prêt, et on a le temps de monter le dossier.

- Et quand les choses sont plus complexes ?

- Dernière situation : on peut avoir quelqu'un qui a une dyspraxie, qui nécessite plus de temps pour rédiger. Il faut l'inclure dans le groupe de travail. Ou une personne qui a besoin d'un temps complémentaire du manager pour lui expliquer. Là, il faut avoir un manager compréhensif qui pourra prendre du temps. Certains prennent une heure par jour, d'autres une heure par semaine. Donc on évalue lors d'une intégration. Il s'agit de préparer les choses et de ne pas mettre n'importe qui avec n'importe qui, on évalue les choses. On a plein de solutions, mais il y a des éléments de base.

- Merci. Vous aviez très envie de parler tout à l'heure, devant moi. Vous pouvez poser des questions à nos intervenants ou apporter vos propres témoignages, car vous avez peut-être des bonnes pratiques à partager. N'hésitez pas, présentez-vous quand vous prenez la parole. Et je réalise que j'avais fait une promesse en amont, qu'on allait évoquer la question de la médecine du travail...

- Je représente le CFA des métiers de l'horticulture, du cheval, dans le 78. Il me semble justement qu'il y a un interlocuteur extrêmement important qui manque aujourd'hui, c'est la médecine du travail. C'est quelque chose qui préoccupe beaucoup en tant que référent handicap dans un CFA, car en principe, les jeunes mineurs, les personnes en situation de handicap sont censées passer une visite médicale d'embauche avant de commencer le travail. Dans le CFA où je travaille, il n'y a pas un apprenti sur 20 qui a eu sa visite médicale d'embauche avant de commencer son travail et c'est un énorme problème. Dans le cadre du handicap, surtout, si on a besoin, si on a des jeunes qui sont particulièrement fatigables, par exemple, car ce sont des métiers très durs, on a des jeunes avec des problèmes de dyslexie, dyspraxie, des problèmes de repérage dans l'espace, des difficultés de compréhension, qui ont besoin de plus de temps que les autres, qui vont fatiguer plus que les autres,



on nous dit toujours que dans le monde normal, ils ont droit à des aménagements de postes, d'horaires, ils pourraient faire moins de temps. Les apprentis sont soumis aux 35h par semaine, et c'est très dur dans les métiers dans lesquels on forme. Un aménagement de temps de travail, ça ne se fait pas sans médecin du travail. Quand vous n'avez pas de rendez-vous à la médecine du travail, on a beau faire tous les trucs extraordinaires, ça n'avance pas. Donc il y a plein de points comme ça, des points de base, qui font que l'insertion des personnes en situation de handicap est compliquée.

- *Merci !*

- Excusez -moi, j'ai été longue, mais c'est un point sur lequel je voulais insister.

- *Vous avez suscité l'approbation de Bruno Picard. Vous aviez l'air d'opiner du chef sur la difficulté d'avoir des médecins du travail.*

- Vous arrivez même à savoir quand je veux intervenir sans le dire. C'est dire que nous, au niveau du FIPHFP, mais mes collègues de l'Agefiph, on est sur la même longueur d'ondes, on insiste sur la prescription du médecin du travail pour l'aménagement de poste, pour les auxiliaires de vie professionnelle, de vie personnelle. Aujourd'hui, on est en réflexion là-dessus : face à la pénurie des médecins dits du travail, car avant, c'était des médecins de prévention, on a beaucoup de recrutements d'infirmiers, d'infirmières en santé au travail, mais du point de vue de la doctrine d'emploi, ce n'est pas la même chose. On regarde les assouplissements qu'on peut faire : dans mon ministère, je n'ai pas de médecin du travail, je fais comment ? Essayons de voir avec le médecin traitant, avec un médecin agréé, mais un médecin qui donne conseil sur la question. Au-delà du médecin du travail, l'important c'est l'équipe pluridisciplinaire autour de la question du handicap. Le référent handicap, normalement, un par CFA, il faut travailler avec lui. Aussi avec les assistantes sociales. Il faut mettre en lien les synergies pour permettre l'aménagement du poste de travail ou un aménagement plus global.

- *Corinne Ornon, dans vos réunions mensuelles, dont vous parliez tout à l'heure pour l'accompagnement de ce jeune autiste en alternance, y avait-il l'intervention de la médecine du travail ?*

- On a travaillé avec le médecin du travail.

C'était un peu le bazar au sein du département, les agents en situation de handicap allaient voir l'assistante sociale, n'avaient pas la réponse qu'ils attendaient. Ils allaient voir la psychologue, la mission handicap. On a mis de l'ordre un peu dans tout ça et on a dit : le point de départ, c'est le médecin du travail. Il pose le diagnostic sur la situation de travail et qui préconise la compensation. Ensuite on travaille ensemble, du coup, en partenariat pour trouver des solutions. Ce n'est pas la mission handicap seule, même si on a un catalogue des aides du FIPHFP, conséquentes, on ne trouve pas seuls les solutions. Tout à l'heure, l'exemple que j'ai évoqué, que la personne soit autiste, soit avec des troubles... ça ne nous intéresse pas. Ce qui nous intéresse, ce sont les retentissements de la situation de handicap sur le travail et comment on compense avec l'aide et l'appui d'experts. Ça appartient aux experts de nous proposer des solutions et tous ensemble, regarder ce genre de solutions.

- *Madame Laborda, chez vous, c'est simple, compliqué ?*

- Chez nous, c'est fluctuant, car les médecins du travail sont happés par d'autres structures. C'est assez volatile, ou on n'en trouve pas. On s'est trouvé confronté à une pénurie de médecins du travail. On a fait appel à des médecins experts, mais ce n'est pas le même niveau, ce n'est pas la même connaissance du terrain, des métiers. C'est juste un avis d'experts, très généralistes, s'apparentant à l'avis du médecin généraliste qui souvent écrit ce que veut la personne en situation de handicap. On n'a pas un regard objectif sur la situation. L'avis du médecin du travail est primordial. Heureusement, il y a des



aides où on n'a pas besoin de cet avis, notamment dans les bilans de compétences. Mais de manière générale, pour toute situation de maintien, c'est l'avis du médecin qui prévaut.

Nous, on n'est pas des professionnels de santé, on a besoin de la connaissance, de la compétence du médecin du travail. Mais cela dit, on complète quand même car le médecin du travail n'est pas ergonomiste. Lorsqu'il faut préciser... C'est là que je voulais rebondir. Lorsqu'un collaborateur a un handicap visuel, on travaille avec les médecins de l'hôpital du 1520 par exemple, on connaît les compétences de chaque hôpital. On complète la préconisation du médecin du travail, qui est indispensable. On ne fait rien sans la médecine du travail. On affine et on complète.

- *François de Maillard ?*

Je prends la parole, sur l'accompagnement dans le cadre des CFA, je ne sais pas si Aude Meynen de l'IGS est là. Je vais donner l'exemple de notre pratique avec l'IGS : on reçoit la personne avant l'alternance pour diagnostiquer, voir si le projet est cohérent et après, commencer l'accompagnement.

À partir de là, ils vont définir les besoins d'adaptation : c'est le rôle du référent handicap du CFA. Évidemment, on va reprendre les anciens éléments qu'on a, c'est le travail de référent handicap d'évaluer les choses. L'Agefiph a des formations, dans le cadre de la RHF. Mais il y a des éléments où on va buter car on n'a pas l'expertise ou le temps. À partir de là, je vous donne l'exemple avec l'IGS : la mission handicap me contacte : François, pourriez-vous mettre en place une prestation d'appui spécifique sur le trouble cognitif, sur le trouble psychique pour évaluer les besoins de la personne, les besoins de compensation. Je le mets avant le début de la formation, car ils ont eu les personnes en amont. Même quand on découvre durant la formation, on intervient en mode pompier. Je mobilise une PAS. Pourquoi moi ? Parce que ce n'est pas à la main du CFA. On a l'évaluation et la PAS permet de voir les besoins d'adaptation, autour du référent handicap du centre de formation bien évidemment, et on chemine avec un expert.

- *Il reste dix secondes, pour une dernière intervention. Pas d'autres interventions ? Merci à nos intervenants, nous allons passer au deuxième temps de cet après-midi.*

VI. Table ronde 5 : Recruter et intégrer un jeune en situation de handicap : facteurs clés de succès

INTERVENANTS

Corinne Barret Ansel et Johann Lasternas, Manpower ; **Christophe Collinet**, Pôle emploi, et **Patricia Jean**, Thalès.

Donc, recruter et intégrer un jeune en situation de handicap, en dehors de l'aménagement de poste et de l'environnement de travail, qu'on vient d'évoquer, qu'est-ce qui peut faciliter le succès de l'opération, qu'est-ce qui donne la bonne clé pour la bonne porte, pour dénicher la bonne personne et lui permettre de trouver sa place dans ce corps mouvant qu'est l'entreprise. J'appelle Patricia Jean de Thalès, Corinne Barret Ansel qui vient avec Johann Lasternas de Manpower, ils représentent les employeurs. On avait un troisième employeur, qui a déclaré forfait pour des questions de maladie il semble. Et Christophe



Collinet qui représente Pôle emploi et on va parler des facteurs clés de succès dont on vous rebat les oreilles.

On va partir chez Thalès, Patricia Jean, il y a une longue tradition d'intégration de personnes en situation de handicap dans l'entreprise. Je ne sais plus le nombre d'accords agréés que vous avez signés. Faut-il une certaine culture d'entreprise pour parvenir à intégrer des personnes en situation de handicap ou des jeunes ? Ou peut-on se lancer n'importe quand ?

- Si je dois résumer, en arrivant à la dernière table ronde, on a un peu dit la même chose, chez nous, c'est pareil : de l'organisation, du réseau. Et je pense que pour ça, notre culture nous aide probablement. D'abord, recruter, on a dans notre organisation Thalès, un service qui ne s'occupe que des recrutements. Dans ces équipes de recrutement, on a des spécialistes du handicap sensibilisés et formés. Dès l'origine, ils sont en lien avec le réseau des écoles, le réseau des référents handicap dans les différentes écoles qui nous intéressent en types de formation pour lesquelles nous avons besoin de talents. Du coup, dès cette étape du recrutement, ce réseau est capital. Moi je suis RH, dans l'étape d'après, une fois la personne arrivée dans l'équipe. Avec l'équipe, le référent handicap de notre structure de recrutement, mon sujet va être très précisément de préparer au mieux l'arrivée du collaborateur, du futur collaborateur et l'accompagner au mieux au regard des besoins qui sont les siens. Chez Thalès, on a bien de procédures ! Mais justement, je pense que la procédure, c'est ce qu'on disait, l'organisation. On a les moyens, on se donne les moyens pour être organisé. Et après, il y a la spécificité, chaque collaborateur, en situation de handicap ou pas, est une personne, une individualité. Pour les personnes en situation de handicap recrutées par notre équipe de recrutement, on prépare son arrivée et avant l'arrivée sur site, on voit avec lui, son accompagnant à l'école, parfois, pour un alternant, ça peut être son parent dont il avait besoin pour être dans de bonnes conditions, on prépare son arrivée avec le manager, avec le médecin du travail bien évidemment, et nous, à Toulouse, on a une merveilleuse relation avec Cap emploi au-delà de celle avec Atouts pour tous, on fait totale confiance à Cap emploi qui est notre porte d'entrée sur le réseau pluridisciplinaire. Encore une fois, le réseau ! Qui nous permet, selon les besoins, d'aller chercher le bon prestataire, la bonne société, le bon spécialiste, de façon à adapter au mieux aux besoins.

- Vous l'avez glissé, il n'y a pas de solution universalisable, chacun a ses spécificités, mais il y a un point commun entre les jeunes en situation de handicap et les jeunes, c'est qu'ils sont jeunes. Il y a peut-être plus de points communs entre jeunes... Il y a moins de spécificités en lien avec le handicap qu'avec la jeunesse : il y a une stabilité différente, peut-être un turn-over plus conséquent. Une fois que le recrutement est passé par cette plateforme, est-ce que vous ne vous retrouvez pas simplement avec des jeunes ?

- Comme tous les collaborateurs intégrés, ils sont là pour leurs compétences. On met en place ce qui est nécessaire pour qu'ils mènent à bien la tâche pour laquelle ils ont été recrutés, dans les meilleures conditions possibles. La procédure est classique, pour tous la même, et on adapte selon les besoins de chacun. C'est un jeune parmi les autres jeunes. On va également, derrière, travailler... On a travaillé en amont à son savoir-être, son savoir-faire, ce qu'on est allé chercher durant l'entretien d'embauche. On va réfléchir avec le jeune ou moins jeune, à son savoir-devenir, c'est-à-dire dans l'entreprise, tu es recruté, on part pour un contrat long, voire très longue durée, et l'objectif, après, c'est le maintien dans l'emploi. S'assurer que sur la durée, le salarié grandit, veut rester car on est dans la guerre des talents. Situation de handicap ou pas, notre objectif de société, c'est évidemment la performance, le développement de nos salariés, de nos collaborateurs, et donc, on va chercher avec eux ce vers quoi ils veulent aller. Parfois, on a des surprises, eux et nous. Dernièrement, je pense au cas d'un jeune recruté il y a trois ans, qui avait des ambitions très claires, un poste très clair qu'il visait. Sa maladie le



rattrape, les choses vont plus vite que prévu et physiquement, ça l'aide beaucoup d'être en télétravail. Donc on a révisé nos ambitions, il a dû réviser les siennes, on a dû chercher ensemble le développement d'après, le poste d'après, qui lui redonnera envie, de l'ambition, et nous sécuriser.

Aujourd'hui, il est à quatre jours par semaine, il vient juste une fois, et on a fait en sorte que ça puisse suffire à l'organisation de l'équipe, à garder le contact.

Et qu'il prépare son poste d'après.

- Johann Lasternas, vous, vous êtes chez Manpower, dans un secteur de l'intérim, qui peut paraître à l'opposé de l'emploi durable, même s'il y a des CDI d'intérim. Est-ce que l'intérim peut être une porte d'entrée pour le recrutement, pérenniser des emplois, pour une entreprise qui ne serait pas habituée à recruter des jeunes en situation de handicap, des personnes en situation de handicap de façon générale ?

- Ça peut être un moyen d'intégrer des personnes en situation de handicap, au-delà d'être jeune. Je veux rebondir... Quand j'arrivais, j'entendais : ce sont des jeunes comme les autres.

Il y a une étude Agefiph qui date d'il y a un an et demi, sur l'emploi des jeunes en situation de handicap, dont j'ai retenu deux choses, je ne vais pas sortir tous les chiffres : globalement, au niveau de la perception de l'emploi, des attentes, des aspirations, qu'on soit en situation de handicap ou pas, il y a les mêmes résultats globalement. Ça montre bien une chose : avant d'être en situation de handicap, on est un jeune d'abord. Et la deuxième chose que j'ai retenue, c'est que ce qui est spécifique pour les jeunes en situation de handicap, c'est peut-être une plus grande appréhension par rapport à l'intégration dans l'entreprise, appréhension par rapport au fait d'être à la hauteur de la mission, à la hauteur de la charge de travail. Ça peut être variable, c'est mon interprétation, ça peut être lié à une expérience de vie durant le cursus scolaire : est-ce que je me suis senti bien intégré, est-ce que j'ai éprouvé des difficultés ? La seconde chose qui ressort, c'est une appréhension plus grande par rapport à la mobilité géographique. C'est vrai en général pour les jeunes. Il y a 40 % des jeunes qui se voient changer de région, de département pour trouver un emploi, mais c'est particulièrement vrai pour les jeunes en situation de handicap. C'est peut-être lié au fait que par leur situation de fragilité, ils étaient plus entourés par leur famille et donc, c'est plus difficile de s'éloigner du cocon familial. C'est ce qui ressort de cette étude. Mais je confirme que ce sont avant tout des jeunes et qui ont des stratégies de recherche d'emploi de jeunes !

- Justement, est-ce que l'intérim s'intègre dans cette dynamique ?

- Il y a des études de l'observatoire de l'intérim et du recrutement qui montrent que les leviers actionnés par les jeunes pour trouver un emploi, le tout premier levier, c'est d'abord le réseau familial, les proches. Donc on a tout cherché à un moment donné un stage, c'est papa, maman qui nous ont aidés. Ce n'est pas une grande surprise. Ça peut expliquer qu'en termes de mobilité, on travaille sur un réseau local.

Le deuxième levier de recherche d'emploi pour les jeunes, ce sont les *job board* sur Internet, car ce sont des populations hyper connectées, et les entreprises de travail temporaire, qui arrivent devant certains acteurs type Pôle emploi.

Ce que ne dit pas l'étude est que les jeunes en situation de handicap passent par des dispositifs particuliers, comme Tremplin, Atouts pour tous, tous ces dispositifs qui vont aller chercher les jeunes, parfois dès leurs études, pour les coacher, les aider dans leur recherche de stage, de contrat d'alternance, d'emploi. Il y a une spécificité pour les jeunes en situation de handicap, mais l'intérim reste, effectivement, une solution.



- On va aussi donner la parole à Corinne Barret Ansel. Au-delà de l'intérim, de votre rôle en matière d'intérim, mais on y reviendra peut-être dans les questions, vous êtes aussi une entreprise, quelle découverte, qui accueille en interne, aussi, des personnes, notamment on évoquait ensemble le cas d'une alternante déficiente auditive, qui a tardé à le dire et qui s'est trouvée contrainte de le faire quand on a commencé à porter des masques. Vous pouvez raconter cette histoire et la façon dont vous avez pu l'accompagner pour ne pas la mettre en échec ?

- Dans un processus de recrutement normal, on a retenu cette alternante, pour notre CFA interne. Manpower à un CFA. Et puis, ça s'est déroulé tout à fait normalement au départ. Quelque temps après, j'ai eu une alerte sur le fait qu'il y avait une alternante en situation de handicap sur la session de consultant en recrutement. C'était ennuyeux de ne pas le savoir avant car on aurait pu mettre tous les aménagements en place à l'arrivée de cette alternante.

Bon, on a quand même géré, mais durant six mois, on a eu beaucoup d'échanges entre le CFA, son lieu d'accueil, l'agence d'accueil pour le reste du temps pour essayer de lier tout le monde, de faire que tout le monde puisse venir en aide à cette alternante. Au sortir du Covid, en septembre 2021, cette jeune femme s'était adaptée. Je ne comprenais pas, moi, en tant que personne qui entend bien, comment elle se débrouillait sans structure, sans appareillage, sans masque inclusif. Elle s'était adaptée, elle entendait un tout petit peu d'une oreille...

- Elle compensait au maximum alors qu'elle aurait pu avoir des aides.

- On a fait venir une experte audio-prothésiste qui a réalisé des réglages dans la salle de formation et à l'agence.

- Vous avez mis en place une boucle magnétique ?

- Oui, ce sont des haut-parleurs un peu partout, un appareillage sur la jeune femme elle-même. Et ensuite, on a pris en charge le fait qu'elle soit appareillée avec des prothèses auditives. Elle a fait la démarche, la démarche RQTH aussi. On l'a aidée dans sa démarche. Le cheminement n'était pas abouti. Elle n'avait pas très envie... Il y a eu beaucoup de discussions autour de ce sujet de la RQTH et elle a compris qu'en fait, c'était mieux d'être transparent, d'assumer tout cela et de pouvoir être aidée, que de continuer à s'adapter. Ça n'aurait pas eu... Ça n'aurait pas donné quelque chose de bien à la fin.

- L'une des clés du succès, l'une des pirouettes, c'est contribuer à la reconnaissance du handicap si elle n'a pas été faite ?

- Oui.

- Avez-vous évoqué le sujet avec l'équipe qui l'entourait dans l'agence ?

- On a fait un peu de coaching des collègues. On a aussi reçu les formateurs, l'équipe pédagogique du CFA. Il y avait un référent handicap dans le CFA, on était armé pour accueillir n'importe quel type de handicap. Il fallait le savoir, en fait. Il faut dire les choses. Il faut qu'on sache à qui on a affaire en face de nous pour qu'on puisse mieux armer la personne pour qu'elle puisse suivre son cursus normalement comme tous les autres. À ce moment-là, ça devient un non sujet.

- Elle a eu son diplôme ?

- Non, parce que le métier ne lui plaisait pas en fait. Ce sont donc des jeunes comme les autres, qui se cherchent, qui testent, et elle a arrêté sa formation en cours de route parce que le métier ne lui plaisait pas.



- Christophe Collinet Est-ce que vous pouvez parler de ce qui vous le semble le plus adapté ? Est-ce que se tester par une situation de recherche d'emploi ?

- Bonjour à toutes et tous. Au sein de la direction régionale Pôle emploi Île-de-France, on a une sensibilité à la question du handicap, c'est un axe prioritaire qu'on a. On distingue deux types d'entreprises. D'abord celles qui ont déjà cette sensibilité au handicap, et avec qui on va continuer à travailler pour développer cette collaboration. Mais on s'intéresse surtout à celles qui n'ont pas cette sensibilité. On essaie de les convaincre, ou lever des problématiques qu'elles ont par rapport à cette question, comme : on ne va pas savoir-faire. On a plusieurs outils. Le premier, c'est la question de l'immersion. C'est un outil qu'on développe de plus en plus. J'ai une forte conviction, qui est de dire : accueillez une personne en situation de handicap dans votre entreprise, un ou deux jours, et vous verrez, ça va sûrement bien se passer. Et la question du handicap qui était peut-être un frein pour vous, finalement, ne le sera plus.

On développe donc l'immersion. Il s'agit de dire : testez, et vous allez probablement faire une très belle rencontre, qui aboutira peut-être sur un recrutement, mais en tout cas sur une représentation différente si ce n'est pas un recrutement.

Administrativement, c'est très simple à mettre en place. Nos agents sont rodés à ça, c'est un levier sur lequel on s'appuie beaucoup, pour dire : faites de l'immersion.

Je fais un zoom, il y a eu une opération Duoday récemment. 4000 duos ont été réalisés. On a aussi accueilli des personnes en situation de handicap au sein de la direction régionale, on y croit beaucoup.

L'autre outils, c'est la préparation opérationnelle à l'emploi. L'idée est d'élever un niveau de compétence.

On prend en charge les besoins de formation ou la compétence supplémentaire qui manquerait, et dans un format de formation assez court, puisque c'est maxi 400 heures, avec un deal qui est de dire : on prend en charge la formation, mais derrière, vous vous engagez à l'embaucher. A travers la mobilisation de cet outil, c'est de rassurer sur : si ce n'est qu'une question de compétence, on va régler cette question.

L'autre discours est de dire : mettons le handicap de côté, est-ce qu'elle a la compétence ? On voit que, à travers ces outils, ça prend du temps, mais on voit que le curseur bouge. C'est intéressant, et notre première satisfaction, c'est quand quelqu'un nous dit : c'est super, ça a bien marché.

- Y a-t-il des secteurs d'activité qui vous semblent plus ou moins réceptifs ou inquiets ?

- Effectivement, on a beaucoup de grands comptes qui viennent vers nous pour élaborer des conventions avec nous. Par exemple Manpower.

Pour moi, on doit parler des situations de handicap. On aura aussi la question des seniors qui va se poser. L'alternance est un sujet également. Et effectivement, la grande distribution, je ne citerai pas de noms, l'intérim, il n'y a pas très longtemps, le secteur de l'énergie, on a signé une convention avec les acteurs de l'énergie il y a peu. Le secteur du recyclage aussi. On voit qu'aujourd'hui, on a de plus en plus de grands groupes qui, dans leur politique RSE, mettent la question de l'insertion dans leur feuille de route. Cela étant, on a une vigilance pour voir la traduction opérationnelle. Mais il y a quand même une prise de conscience que je constate sur le sujet, et maintenant, il faut passer à l'autre étape, ce sont les entreprises de moindre importance : ce ne sont pas les mêmes équipes RH, et les priorités ne sont pas sur les mêmes aspects.



On regarde un peu moins la question de l'insertion. Donc là aussi, on fait régulièrement des webinaires sur le sujet des personnes en situation de handicap auprès des PME.

Il y a quelque chose qui s'enclenche, on voit que, effectivement, les questions de tension du marché du travail amènent une approche différente.

- Avez-vous des questions, des commentaires pour nos intervenants ?

- De nouveau le CFA agricole. J'aimerais avoir des précisions sur le dispositif d'immersion dont vous parlez. Un jeune en situation de handicap, il n'a pas de statut pour aller faire des essais, ou des petits stages...

- Avant le recrutement, vous voulez dire ?

- Tout à fait. Je suis toujours dans ma population de jeunes qui sortent de l'école, ils se dirigent vers des métiers particuliers, il y a besoin d'avoir un contact avec le milieu professionnel.

- Peut-être les missions locales peuvent proposer quelque chose aux jeunes mineurs ?

- Effectivement, la question de l'immersion, à l'origine, l'immersion professionnelle a trois objectifs. Soit c'est la découverte d'un secteur, au sens large du terme : je m'intéresse à un secteur, je voudrais passer quelques jours avec des professionnels pour me faire ma propre représentation du secteur. On pousse à ce que les personnes se fassent leur propre représentation. On a pu entendre que c'étaient des métiers difficiles, mais difficile, c'est quoi pour chacun d'entre nous ?

Il n'y a pas d'enjeu d'engagement dans ce cas.

Deuxième partie : on peut être dans la confirmation d'un projet professionnel. Je veux aller dans le secteur de la santé, et je voudrais passer quelques jours avec des professionnels.

Troisième objectif, c'est un format pré-recrutement. Un employeur dit : j'aimerais bien accueillir tel candidat, mais j'ai des doutes. Dans ce cas, Pôle emploi peut mettre en place ces immersions. Cela peut être fait par des partenaires qui ont cette délégation et qui initient cette immersion professionnelle préalable à l'emploi.

Dont le nom est Préparation opérationnelle à l'emploi et à l'insertion : (POEI).

- Cela permet à l'entreprise de recevoir ce jeune avec un statut, c'est ça ?

- Il vient vers nous. Si on a déjà le candidat, on réalise le document qui couvre la personne. C'est une assurance. Sous réserve que le candidat est déjà inscrit à Pôle emploi, et là on prend la main, soit il est suivi par une mission locale, et là, il y a des délégations qui se font.

- Un jeune qui est scolarisé, il prend contact avec la mission locale ?

- Le mieux, c'est ça. Il y a aussi un endroit très bien pour les scolaires, You can, dans le centre commercial de Rosny 2, il permet à des jeunes de découvrir tout un tas de métiers. C'est juste à côté de la Fnac, ce n'est pas compliqué. Donc ce lieu qui est très grand, très bien organisé, j'y vais assez régulièrement pour présenter des partenariats, les jeunes peuvent découvrir des métiers, et cet espace a la possibilité de faire des immersions. Soit pour eux, soit avec des entreprises partenaires, ils ont la délégation pour le faire. C'est vraiment très bien pour les scolaires.

- Soit c'est l'entreprise qui prend contact avec vous, soit c'est le jeune qui prend contact avec la mission locale ?

- Tout à fait.



- Pour les aspects techniques, vous pourrez faire le point autour du cocktail tout à l'heure. Y a-t-il d'autres questions ?

-Je travaille dans un ESAT. La question concerne les personnes en situation de handicap qui travaillent dans les ESAT. C'est par rapport à la transition avec le milieu ordinaire. Il y a la nouvelle réforme, mais je ne vois aucune transition pour ces personnes, qui ne sont ni jeunes, ni salariés, ni en formation.

Je rejoins monsieur pour le Duoday. On est très sollicités au début, mais quand la journée est finie, les entreprises ne veulent prendre aucun de nos usagers.

- Christophe Collinet : Je pense à un cas concret où nous avons mis en place pour un de nos clients une formation en contrat d'alternance sur des métiers de restauration de meubles, et on a intégré dans cette formation un jeune qui sortait d'un ESAT, et qui a été intégré par le biais de cette formation.

- Une alternance, ça veut dire que la personne doit démissionner, c'est la condition, ce n'est pas très rassurant pour la personne en ESAT. Je ne vois pas de passerelles pour ces personnes-là.

- Avez-vous des exemples comme ça à nous présenter, chez Thalès ?

Je n'ai pas d'exemple connu. Notre groupe a des partenariats avec les ESAT locaux. La question de la passerelle, la capacité à préparer la suite. On parlait de savoir-devenir, on est en plein dedans. Les solutions ne sont pas simples et doivent être spécialisées pour chaque personne.

- Monsieur Collinet, avec le plan mis en place pour les ESAT, pour orienter un maximum vers le milieu ordinaire, est-ce que c'est arrivé jusqu'à votre scope ?

- C'est frais, j'aurais un peu de mal à vous répondre sur cette question. Moi, ce que je porte dans mon service, au sein des agences franciliennes, c'est vraiment de renforcer la mobilisation des entreprises et qu'il y ait encore plus d'entreprises sensibles sur la situation de handicap. J'aurais du mal à vous répondre.

- Ça risque d'être un sujet pour les années à venir, c'est certain. On prend d'autres interventions. Bruno Picard, pour le FIPHFP ?

- Il y a un point sur lequel je devais intervenir, par rapport à ce que fait le FIPHFP par rapport aux jeunes en CFA, où on a des interventions pour fournir du matériel, par exemple un ordinateur portable aménagé, qui permet d'effectuer sa formation dans de bonnes conditions. Le FIPHFP a mis 6 à 7 millions sur l'accessibilité numérique. Si on arrive sur un travail, qu'il n'y a pas de possibilité de l'effectuer car il y a la fracture numérique, car il n'y a pas d'accessibilité du poste de travail, c'est un élément hyper important pour faciliter ces dispositifs. Ce sont des dispositifs financiers. Et puis, Christophe Collinet ne l'a pas dit, on a une belle convention Pôle emploi/FIPHFP !

Parmi les facteurs clés de succès, je me permets donc d'en ajouter un : l'accessibilité numérique, si vous ne pensez pas d'emblée à rendre le document accessible de façon native, vos applications, quand vous les développez, ça bloquera un certain nombre d'utilisateurs, soit de lecteurs d'écran pour les malvoyants, soit les contacteurs pour les personnes avec des problèmes de mobilité des membres supérieurs, il y a aussi le FALC. Il y a des points, si vous les pensez d'emblée, c'est plus simple que de rectifier le tir qui n'est jamais totalement rectifié.

- Pour répondre à la précédente question sur les travailleurs d'ESAT, avec les orientations possibles. Pour les ESAT, il est possible d'être sous forme de mise à disposition chez les clients. Un certain nombre le font déjà. Selon les activités que vous portez, c'est déjà une première forme d'essai avec des entreprises en milieu ordinaire. Ce n'est peut-être pas faisable dans tous les environnements de travail.



Nous, sur le Cap emploi 93, on a des liens avec les ESAT qui nous contactent pour que le Cap emploi couvre une période dans l'entreprise, la période d'immersion professionnelle.

- Couvrir, ça veut dire quoi ?

- En termes d'assurance.

- D'accord.

- En tant que service public de l'emploi, qui fait l'accompagnement pour voir si la transition peut se faire et inciter, faire en sorte que le milieu ordinaire accueille des personnes sortant d'ESAT. Et après, du coup, sur les sujets accompagnement des jeunes en situation de handicap, des employeurs, quels qu'ils soient, les sortants d'ESAT, ça sera un sujet dans le cadre de l'offre de services intégrée, pour voir dans le team handicap, comment cet accompagnement sera pensé, organisé pour se faire au mieux.

- Je me permets d'intervenir, pour l'Agefiph, pour répondre à la question sur les usagers d'ESAT, avec la réforme à venir, tout ce qui sera mis en place. Il y a cette question d'aller-retour entre le milieu protégé et le milieu ordinaire. Dans le cadre du milieu ordinaire, dès qu'un usager intègre le milieu ordinaire, sur ce temps, il sera un salarié, il pourra avec son entreprise bénéficier des offres d'intervention : FIPHFP, l'Agefiph, voire le droit commun. Pour préciser également que dans le cadre des immersions, il y a le Duoday, qui est une fois par an, et l'AGEFIPH a une offre dédiée aux immersions, qui est l'action Un jour, un métier, que vous pouvez mobiliser toute l'année pour la découverte des métiers.

- En une journée, je ne suis pas certaine qu'on ait le temps d'une immersion. Dernière intervention.

- Aurélien Regnaud, de Paris-Est Créteil, chargé d'insertion professionnelle, handicap au sein de l'université : après tout ce qu'on a dit, je ne sais pas trop comment poser ma question. Pôle emploi, l'inclusion des jeunes en situation de handicap, n'est-ce pas primordial qu'ils aient eu un cheminement personnel dans l'acceptation de leur handicap. Nous, on intervient au niveau de tous les étudiants bac +2, +3, +4, ingénieurs et même doctorants. À travers différents étudiants rencontrés en situation de handicap, ils ont encore beaucoup de mal à franchir le pas sur l'amorce d'une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé. Tous les dispositifs dont on vient de parler, sont-ils tous conditionnels de l'obtention de la RQTH ?

- Il y a deux questions dans votre question. Corinne Barret Ansel vous souhaitez répondre ?

- Dans les grands groupes, c'est ce que je connais, les grandes entreprises, en fait, comme on est sous accord agréé, on a notre propre budget, on est réactif, on peut aménager des postes, on peut faire beaucoup de choses. C'est une chance quand on intègre une entreprise pour un salarié en situation de handicap, quand il y a un accord agréé, pour un grand groupe, c'est une vraie chance, donc il ne faut pas se priver. Quand on a une RQTH, il faut le dire. Si on n'en a pas, il faut le dire, on aide à la création du dossier.

- Si on n'en a pas et qu'on n'en veut pas ?

- L'accord agréé ne permet pas à une personne en situation de handicap non RQTH d'avoir des aménagements de poste, sauf financement par autre chose, par le lieu qui l'accueille, chez nous, c'est l'agence par exemple. On parlait d'aménagements très coûteux, 13000, 15000 euros, l'agence, sur son résultat net, elle va se dire: mince, ça fait un peu... Je veux bien faire travailler, mais ce n'est pas possible.



Restent des dispositifs accessibles à tout le monde, dont on a parlé, les mises en situation professionnelle, qui existent pour le grand public, donc une personne en situation de handicap peut passer par ce biais-là.

Ce n'est pas la question de jeune, senior, entre les deux. La difficulté, c'est qu'on a la même pour les personnes qui sont déjà avancées dans l'âge ou avec une grande expérience de l'entreprise. On retrouve la même fébrilité à l'idée de faire une RQTH. Je partage le cheminement, qui n'est pas le même pour chacun. A nous référent, responsable handicap d'accompagner au mieux pour amener la personne à s'engager dans une démarche RQTH

- *Merci, merci beaucoup, on libère la place à l'heure pour la dernière table ronde.*

VII. Table ronde 6 : atoutspourtous.fr : Une plateforme au service de l'emploi des jeunes en situation de handicap

INTERVENANTS

Annick Djian, Airbus Defence & Space ; **Nouria Djeghbal**, académie de Versailles ; **Ghislain Remy**, Université Paris-Saclay ; **Ludovic Sauvadet**, webmaster Atouts pour tous, et **Nathalie Violet**, Thalès.

- *Merci à tous, on passe à la dernière des tables rondes. C'est la table ronde sur la plateforme Atouts pour tous, au service de l'emploi des jeunes en situation de handicap. Une solution que nombre d'entre vous attendent, que Ghislain Rémy, va présenter, avec son collègue Ludovic qui nous arrive à distance/via son robot de télé présence. Vont passer avec vous sur la scène. Nouria Djeghbal, qu'on a vu ce matin, de l'académie de Versailles, Annick Djian d'Airbus et Nathalie Violet de Thalès. Moi, je reste là, ne vous inquiétez pas.*

Je passe la parole à Ghislain Rémy, le grand ordonnateur de cette plateforme Atouts pour tous.

- Bonjour à tous, Ghislain Rémy, chargé de mission handicap sur l'université Paris-Saclay, où on accompagne 850 étudiants en situation de handicap. La plateforme a une particularité, en fait, c'est un site Internet où les jeunes en recherche d'emploi, stage, alternance peuvent s'inscrire pour être mis en relation avec des partenaires employeurs. Il existe beaucoup de plateformes, mais ce qu'on a pu constater, c'est qu'il y a une partie de nos jeunes qui ont des difficultés pour être autonomes dans leur recherche d'emploi ou de stage. Ils ont besoin d'être accompagnés. L'un des objectifs principaux de cette plateforme, c'est que le jeune soit conseillé, guidé par son référent handicap que ce soit, selon vos états blissements un référent handicap, un conseiller d'insertion professionnelle, que ce soit dans le supérieur ou le secondaire, voire même pour les décrocheurs, des conseillers insertion professionnelle de l'ARS, avec les missions locales inclusives. On a beaucoup d'acteurs qui sont là pour conseiller et aider ces jeunes, il leur manquait un outil pour les aider à se mettre en relation avec les employeurs et assurer le suivi de la mise en relation.

La plateforme est une interface entre les jeunes, le monde du travail avec au milieu un référent qui épaulé le jeune dans sa demande. Le référent peut être en relation avec l'entreprise, la mission



handicap de l'entreprise ou le référent handicap de l'entreprise. C'est la troisième personne qui facilite la mise en relation.

Ça concerne les stages, les recherches d'emploi, et puis, on a intégré du parrainage car certains ont besoin de conseils sur le métier qui est derrière un intitulé.

Cette plateforme a deux ans : elle a été initiée à Toulouse, elle a évolué en intégrant la région Ile-de-France, Bordeaux vient de signer sa convention, on devrait l'avoir en mars. On a des discussions avec d'autres régions, Grand-Est, La Réunion. On l'a structurée pour que ce soit une plateforme nationale car les grands groupes ne s'arrêtent pas au département, à la région, donc c'était logique qu'on permette à ce système d'être étendu à tout le monde.

J'ai fait deux vidéos qui expliquent comment ça fonctionne, que je vais commenter. D'abord, une vidéo courte sur la société qui a développé la plateforme. Puis une présentation vidéo de Ludovic le gestionnaire de communauté, qui est avec nous à distance avec son robot de téléprésence.

Projection de la vidéo : présentation de la plateforme par la société Lnkweb qui en assure le développement)

J'ai voulu montrer avec cette vidéo qu'il y a un vrai outil professionnel derrière la plateforme, il y a une société, qui nous permet de la faire évoluer de corriger les bugs et de l'améliorer car c'est un outil encore jeune.

Avec Ludovic il y a l'animation et l'aide à l'utilisation de la plateforme.

L'utilisation de l'outil, donc : le jeune, quand il arrive sur l'outil, va arriver sur une page de connexion. Là, se posent deux choix : soit il est en contact avec son référent, qui lui a dit de s'inscrire, et qui l'a préinscrit. C'est le cas dans les académies : il y a une liste de jeunes qui ne sont pas autonomes donc on n les inscrit. Soit le jeune s'auto-inscrit. Il doit nommer l'établissement dans lequel il est. Par exemple : je suis inscrit à l'Upec, l'université de Créteil. Alors, automatiquement, le référent handicap de Créteil est avisé de l'auto-inscription et va devoir donner son accord. Oui, je le connais, ou, non je ne le connais pas. Une fois identifié, le jeune a une fiche où il donne ses caractéristiques, comme sur la plupart des sites. Son référent handicap, quand il valide la candidature du jeune va valider en même temps si c'est un jeune qui est autonome ou si c'est un jeune qui a besoin de suivi. S'il n'est pas autonome, il ne peut pas candidater seul auprès des entreprises. Dès qu'il enverra une demande, ça passera par son référent handicap. On voit des jeunes qui font des CV pourris, qui font des demandes inadéquates. Si l'employeur voit ça, ça ne passera pas. L'intervention du référent permet de filtrer et faire progresser le jeune. C'est un aspect pédagogique que permet la plateforme.

Le jeune, une fois qu'il a rempli ces éléments-là, a son accès ouvert et voit les offres d'emploi sur la plateforme : soit les partenaires employeurs ont rentré les offres en manuel, soit via le multi-posting, comme avec un groupe comme Thalès, qui a plus de 7000 offres.

Donc une fois que le jeune fait la demande, qu'est-ce qui se passe ? Son référent est notifié et va valider ou non la demande. Quand il candidate, l'étudiant fournit son CV, sa lettre de motivation. Ces éléments sont transférés à son référent handicap qui peut les visualiser. Là, vous avez un outil qui reprend les étapes classiques de suivi d'un jeune en situation de handicap, un outil structuré qui permet de voir ce qui se passe. Si vous travaillez en équipe, si vous avez un chargé d'insertion, un référent handicap, les deux ont la visibilité sur la demande du jeune et peuvent lui suggérer des modifications. Le jeune peut refaire la lettre, sa demande et modifier les documents. En bas de l'écran est indiqué : suivi référent.



Quand ce sont des jeunes qui sont totalement autonomes à l'université, les étudiants de master, même en situation de handicap, je n'ai pas besoin de vérifier, je peux décocher l'option et laisser libre. Mais eux, ils peuvent la rajouter à tout moment. Ils soumettent, ça ne marche pas, une fois, deux fois, ils se posent des questions, ils rajoutent le lien et on leur dit ce qu'ils pourraient corriger. Là, il a fait sa candidature par rapport à l'entreprise. Le référent, voilà ce qu'il voit. Sur la droite, il y a le message du jeune et à partir de là, il peut le conseiller et l'aider. Je me connecte en tant que référent, j'ai une notification qui me dit que l'un de mes candidats a fait une demande. Je la consulte. En consultant sa demande, je peux voir son CV, sa lettre de motivation, sa demande. Je regarde si ça va ou pas. Je peux lui faire des remarques. Très souvent, les jeunes oublient de signaler qu'ils ont un référent handicapé qui peut les aider. Lui dire que l'entretien téléphonique, ce n'est pas le mieux pour lui, ou alors qu'on peut être présent, pour faciliter pour le jeune. Souvent, les jeunes ne savent pas se vendre, ne savent pas montrer leurs compétences, ils se limitent souvent à leur situation de handicap. Dans le suivi, j'ai à gauche la réponse que je fais au jeune et à droite, la note privée pour donner l'information à mes collègues. Si je suis référent handicapé, mon collègue chargé d'insertion pro, il voit que j'ai mis un message pour lui : j'ai géré, j'ai suivi, c'est bon.

Une fois que la candidature est validée, qu'on arrive au bout, vous avez un processus pédagogique au final : vous faites monter en compétence le jeune dans sa procédure de recherche d'emploi. C'est-à-dire que d'étape en étape, on progresse. Puis c'est transmission au recruteur qui peut voir l'ensemble du suivi et il peut se positionner dessus.

Ça, ça peut durer un certain temps les allers retours. Le dernier en date, il a fait plus de dix candidatures. Mais on est typiquement sur une jeune de licence qui a fait un IUT, qui est en difficulté car il a du mal à se positionner socialement. Il renvoie des éléments qui ne sont pas faciles. Quand on voit ses messages, ce n'est pas possible. Le fait de filtrer, l'aider, ça facilite les choses. Je ne sais pas si tu l'as pris...

- Nathalie Violet, pour Thalès, vous souhaitez intervenir ?

- Le dossier dont peut parler Ghislain, c'est un jeune qui a validé un bac +2, mais il faut le canaliser car ça fuse dans tous les sens et il perd en crédibilité après. Là, il postulait sur des offres bac+5, stage à hauteur de six mois alors que son besoin se résume à trois mois, forcément, ça ne pouvait pas le faire. On a réussi, après quelques échanges, entretiens téléphoniques, beaucoup d'échanges mails, car tu étais en copie de nombreux, on a pu canaliser et partir sur des offres... Chez Thalès, les processus sont très longs, comme disait Patricia qui est partie... Les procédures, c'est laborieux et ça prend en compte pas mal d'interlocuteurs et acteurs. Là, c'est en cours d'évaluation. J'espère que ça aboutira. Mais ce qui a été quand même intéressant, c'est que non seulement il est introduit chez Thalès, mais ça a été profitable au niveau de l'entretien d'accompagnement, sans que ça aboutisse forcément sur une alternance. Déjà, il aura eu de la simulation d'entretien, etc.

- Ghislain nous vous laissons reprendre :

On ne veut pas que les jeunes postulent et que derrière, il ne se passe rien au niveau de l'accompagnement. C'est un point important aussi. Ça veut dire qu'au niveau de l'employeur, vous ne pouvez pas dire oui ou non sans explication. Vous avez un emplacement dans lequel vous devez répondre. Il y a un côté pédagogique dessus par rapport à la candidature. Ça facilite les choses pour le jeune pour qu'il soit mieux dans sa démarche. J'ai fait des CV et des lettres de motivation pour simuler jusqu'au bout. L'outil permet la prise de rendez-vous avec un agenda. Ça permet de donner une réponse positive ou négative par rapport à ça. Et puis, créer du lien. Alors, ce qu'a dit Nathalie est très important : ça ne remplace pas les procédures dans l'entreprise. Si l'entreprise a besoin de trois mois,



ce n'est pas la plateforme qui le fait en quinze jours. Pour les jeunes, ils ont l'impression qu'ils cliquent, ils ont la réponse tout de suite. Il y a aussi un aspect pédagogique pour eux : ça facilite les choses en termes de suivi, ça ne résout pas tout. Là, il y a la candidature avec validation ou non.

Je vais zapper un peu, mais vous voyez le rendu. Il y a une visualisation dans l'ensemble du dossier qui suit le jeune, qui vous permet d'avoir un carnet de bord avec un suivi. Le dernier point, pour ne pas y passer trop de temps : ça, ce sont des offres d'emplois, de stages, mais vous avez aussi des candidatures spontanées. Le jeune dit qu'il veut aller chez Airbus, il clique sur l'entreprise et il pose la question en disant : je veux être intégré en tant que candidature spontanée. Et puis, de la même façon, il y a du parrainage. Ça, c'est intéressant pour les jeunes qui ne connaissent pas l'entreprise, ils vont pouvoir demander et avoir des informations. Le référent, il est toujours dedans pour accompagner le jeune.

Je crois que j'ai fait le tour sur ça. En termes d'assistance, vous avez Ludovic. Ludovic, on travaille toujours en télétravail ensemble. Mais là, il est venu avec le robot de télé présence et il assure le suivi. Si vous avez un référent qui n'est pas présent, une entreprise qui ne répond pas, il y a un outil pour dire : attention, pas de réponse. Et c'est Ludovic qui relance pour dire : là, ça serait bien, vous n'avez pas répondu depuis une semaine, il faut apporter une réponse. On a une newsletter pour dynamiser la plateforme, quand il y a des actualités sur la région, Ludovic envoie aux personnes de la plateforme les dernières informations. Un message de Ludovic et on lui laisse la parole.

- On voit que ça a été complexe à mettre en place, que c'est encore quelque chose qui peut être affiné. Il serait intéressant d'avoir votre expérience en tant qu'académie, Éducation nationale. Quelle utilisation vous avez déjà de cette plateforme ? En quoi elle complète les autres outils que vous avez sous la main ?

- La manière dont on utilise cette plateforme, est la suivante : dès lors qu'on identifie un jeune grâce à notre dispositif Handipro, présenté ce matin, dès qu'on identifie un jeune, il a un lien vers la plateforme, pour prendre connaissance du site vitrine, et il peut cocher une case pour dire : je suis intéressé pour une inscription sur la plateforme. C'est une première étape. Cependant, on va d'abord regarder quel type d'emploi il recherche. Tous les métiers n'existent pas dans les entreprises qui sont dans la convention Atouts pour tous. C'est une première chose. Si ça ne correspond pas, on ne va pas l'inscrire, mais il connaît l'existence de l'outil. Si c'est un jeune qu'on accompagne qui recherche un emploi, un stage, on va l'inscrire déjà, rentrer les informations qu'on a sur la fiche Handipro, ce qui facilite l'inscription. Il reçoit un mail, soit moi ou le chargé d'insertion du département, on est son référent accompagnateur pour le suivi pour son accompagnement, pour l'utilisation de l'outil. Ensuite, comme l'a dit Ghislain tout à l'heure, le jeune va nous transmettre son CV, sa lettre de motivation, via la plateforme. Je vais y avoir accès, je peux y apporter des corrections. Je vais corriger également le mail, le message qui est envoyé vers l'employeur. Alors, il y a une chose qui est intéressante aussi pour pouvoir bien accompagner nos jeunes grâce à cette plateforme, c'est la possibilité de l'aider dans la rédaction de ses courriers, de ses mails, son CV et sa lettre de motivation. Pour les mineurs, il faut impérativement le contact d'une personne de son entourage. Pour ceux qui sont plus ou moins autonomes, certaines familles expriment le besoin d'être dans la réception des mails. Il y a la possibilité de mettre une deuxième adresse de messagerie. Ce qui fait que si le jeune ne répond pas au mail, et là, c'est intéressant car la famille est derrière, un accompagnant, est là pour dire : attention, il faut répondre, il y a un message. D'autre part, ce qui est intéressant aussi, c'est le fait de recevoir une notification quand le jeune va déposer une candidature. Après, il postule, il fait ses recherches et quand il postule, j'ai une notification par mail. Je ne suis pas obligée de me connecter sur la plateforme



et j'ai un suivi qui est quand même intéressant et j'ai la visibilité sur toutes les candidatures et réponses apportées à ces candidatures.

- *À propos de suivi, Nathalie Violet, vous disiez que chez Thalès, vous aviez déjà contribué au recrutement d'un stagiaire. Mais après, on perd un peu sa trace.*

- On accompagne la candidature. Pour l'instant, nous n'avons pas réellement concrétisé une intégration, que ce soit un stage ou en alternance, mais il y a un réel accompagnement au niveau de la posture à avoir. Comme le disait Ghislain, ils n'ont pas toujours la posture attendue pour x raisons, notamment, parce qu'il y a un manque d'expérience de contact avec les entreprises. Ce n'est jamais facile, mais avec leur maturité, parfois moindre, ce n'est pas facile. Donc il y a un accompagnement en ce sens. Nous faisons des simulations d'entretiens d'embauche. Parfois, nous revoyons les CV, les lettres de motivation parce qu'il y a un problème dans la formulation. Par exemple, j'ai lu pour Thalès : très intéressé par votre enseigne. Or Thalès, ce n'est pas une enseigne. Il y a des managers qui sont très sensibles à ces détails

- *D'où l'intérêt de cet accompagnement que vous avez créé, tout le long du processus.*

- Voilà. On s'accompagne bien mutuellement.

- *Pour vous Airbus, quelles perspectives sont ouvertes par une plateforme comme cela ?*

- Déjà, dire que cette plateforme, on l'a souhaitée, c'était la continuité de la convention, dans l'aspect justement recrutement, insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap. On a souhaité avoir cette mise en relation à travers cette plateforme, avoir un contact direct avec les jeunes, on le souhaitait, ça nous permettait de concrétiser l'insertion professionnelle. Cette plateforme a été mise en place à la demande des entreprises pour avoir ce lien. J'insiste là-dessus parce que c'était une finalité. Ça permettait en même temps d'avoir une vitrine sur tout ce que la convention mettait en place. Parce que les partenaires peuvent publier des informations. On en parlait ce matin avec Ghislain, au-delà, on peut aussi avoir un espace dédié pour partager toutes les actions menées au titre de la convention. On voit depuis ce matin qu'on a des témoignages très intéressants et riches. On voit toutes les actions qui sont menées. Ce serait bien aussi sur cette plateforme de partager les bonnes pratiques.

D'autres employeurs doivent rejoindre la plateforme pour offrir d'autres activités, d'autres métiers, d'autres opportunités à ces jeunes en situation de handicap, élèves et étudiants, et donc d'avoir une attractivité par rapport à cette plateforme, et sans oublier notre intérêt à nous aussi pour avoir des candidats qualifiés qui se positionnent sur nos métiers et qu'on puisse accompagner. Cette mise en relation spécifique, c'est aussi pour nous l'opportunité d'avoir un accompagnement du jeune pour sa candidature, l'accompagner pour qu'il puisse réussir au mieux son parcours de candidat, qu'il puisse se positionner sur les offres, en ayant un CV adapté, en ayant des facilités pour un entretien. La pérennité de cette plateforme viendra aussi du fait que d'autres employeurs, d'autres structures, d'autres associations, de plus petite importance, dans différents domaines d'activité, puissent rejoindre les offres proposées au titre de la convention et avoir cette attractivité vis-à-vis des élèves et des étudiants en situation de handicap pour leur offrir cette perspective et cet accompagnement spécifique.

- *Quand vous parlez des plus petites entreprises, c'est aussi dans les plus petites entreprises que se crée l'emploi en ce moment en France aussi.*

- Exactement.



- Ghislain, vous avez organisé des partenariats avec Pôle emploi, avec les autres offres de services où on recense les offres d'emploi qui peuvent aussi être accessibles aux personnes en situation de handicap. Il y a déjà une synergie que vous avez organisée là-dessus ?

- Oui. La plateforme ne fait pas tout. On avait beaucoup d'offres post-bac. On avait une difficulté pour les jeunes de moindre niveau de qualification. On avait des demandes dans la restauration, dans la coiffure, par exemple. On avait des jeunes qui avaient envie mais pas d'offres dans ces secteurs d'activité.

On a créé un groupe de travail TPE-PME pour leur ouvrir l'adhésion à la plateforme et avoir des offres d'emploi plus diversifiées pour élargir les débouchés des jeunes.

On a pu démarcher des entreprises, et on a intégré Dessange, par exemple, sur la plateforme. Notre objectif est d'avoir d'avantage d'employeurs de tous types sur la plateforme.

- Y a-t-il dans la salle des personnes qui souhaitent prendre la parole ? Monsieur ? Vous représentez l'OPCO Commerce.

- Merci beaucoup. J'ai une question très terre à terre : est-ce que l'adhésion est payante ?

- Non. On a parlé de contributions. Je m'explique. L'adhésion est gratuite, mais si vous voulez donner de l'argent, vous pouvez. Il y a un seuil minimum, car la trésorerie n'a pas envie d'avoir des chèques de 10 euros, c'est minimum 500 euros, mais on n'impose pas de montant par rapport à ça. Et il y a des groupes et des partenaires qui abondent sur le reste. Faire payer, non. On a un modèle qui tient la route actuellement, mais si certains veulent contribuer...

- Je représente le commerce, comment je pourrai aller voir les entreprises demain pour leur faire connaître cette plateforme ?

Les entreprises connaissent de gros problèmes de sourcing. L'intérêt est de dire : mon entreprise a intérêt à être présente sur cette plateforme, car elle accompagne les jeunes dans leur démarche de recherche d'emploi et sécurise leurs candidatures.

Nous devons aussi faire connaître la plateforme aux jeunes. On vient d'arriver sur le domaine. Les établissements qui forment les élèves ont une expérience, ils ont un carnet d'adresse. Pour les étudiants en situation de handicap, ce n'est pas leur seule solution pour trouver de l'emploi. On arrive aussi dans un domaine où, peut-être avec le bouche à oreille, l'utilisation, les collègues vont se rendre compte que cet outil leur facilite la vie, et ça va prendre de l'ampleur. Je dis ça parce que 423 candidats depuis la rentrée, ce n'est pas beaucoup. On devrait avoir beaucoup plus de jeunes. Donc il y a des jeunes qui trouvent des solutions grâce à leur structure, ils sont déjà bien accompagnés. Mais il y a une possibilité, effectivement, de s'ouvrir, on a une mise en réseau avec la convention qui est très efficace. Tout le monde, au même endroit, à un moment donné, réagit, c'est très intéressant.

- Ce qui est intéressant, c'est la communication qui est faite dans les écoles et les universités sur la convention. C'est quelque chose sur lequel on doit s'améliorer pour arriver à communiquer vers ces jeunes et leur donner envie de s'inscrire sur cette plateforme.

- Avez-vous eu des retours des jeunes, sur l'utilisation de l'outil dans l'académie de Versailles ?

- On manque d'expérience pour vraiment faire un bilan aujourd'hui. Ce qui est certain, c'est que... Évidemment, on ne peut pas le proposer à tout le monde, on cible, et on regarde aussi en fonction des offres. Comme pour l'instant, il n'y a pas beaucoup d'offres en dessous du bac, c'est pour ça qu'on a hâte qu'il y en ait plus. L'utilisation qui en est faite aujourd'hui, avec ceux que j'ai accompagnés, on



était au-delà du bac, et le fait d'être accompagné a beaucoup plu. Maintenant, je pense qu'il faudra qu'on en reparle quand on aura plus d'expérience.

- Monsieur ?

- Je suis responsable dans un ESRP. Vous parlez beaucoup d'élèves et d'étudiants. Est-ce que ça exclut les personnes qui sont dans les ESRP, et est-ce limité aux jeunes de moins de trente ans ?

- À partir du moment où le jeune est identifié et qu'il est dans mon suivi de cohorte tout jeune est concerné. J'ai eu cette année deux jeunes qui étaient soit en ESPO soit en ESRP, que j'ai accompagnés et qui ont candidaté sur la plateforme. Oui, pour le moment, la façon dont la convention est structurée, on est sur un public de 16-30 ans.

- Une autre intervention ?

- Benoît Lemaître, je suis le conseiller 93 du dispositif insertion professionnelle de l'ARS qui accompagne jeunes qui sortent du circuit scolaire, qui en sont sorti. A ce jour nous sommes quatre conseillers, dans quelques semaines, nous serons huit, un par département. Toute personne de seize à trente ans pourra donc être accompagnée par la plateforme.

- Nouria Djeghbal vous souhaitez compléter ?

- Pour que vous compreniez à quoi ça correspond : les conseillers en insertion professionnelle, c'est un dispositif financé par l'ARS, ce sont des professionnels, Benoît en fait partie, qui vont accompagner les jeunes en situation de handicap, de manière très soutenue. Par exemple, au niveau de l'académie de Versailles, moi, j'ai quatre départements, j'ai quatre conseillers en insertion professionnelle. Je travaille avec Éric sur le 78, il a des jeunes qu'il suit en dehors du dispositif Handipro, mais il a des jeunes qui sont encore scolarisés qu'il peut accompagner par rapport à des projets. Par rapport à ce dispositif, il y aura les coordonnées de chacun par département.

Sur le site vitrine de la convention les coordonnées des conseillers insertion pro seront indiquées.

- Une autre intervention ?

- J'ai peut-être été un mauvais écoutant, mais quel est le critère pour rentrer ? Faut-il que les personnes passent par un partenaire, doivent-ils être inscrits, doivent-ils avoir une demande en cours ?

- Soit le jeune est coopté par son référent, sa structure. C'est son référent qui l'intègre. Soit il s'inscrit de lui-même, et dit : je suis dans tel établissement, et le référent de l'établissement valide sa candidature.

- Doit-il avoir une RQTH ?

- Pour le moment, pour les demandes de stage, il n'y a pas besoin de RQTH. Les partenaires qu'on a avec nous préféreraient qu'il y ait la RQTH mais en université, il y a moins de 8 % de jeunes en situation de handicap qui ont une RQTH.

- Nathalie Violet, un complément ?

- Je vais parler pour Thalès. Notre objectif, quand on passe par la plateforme Atouts pour tous, c'est d'avoir un jeune en situation de handicap, et ce handicap est formalisé par la MDPH. Ce n'est pas forcément une RQTH, car tout est fonction de l'âge ou de la situation du jeune, mais c'est un document tout de même transmis par la MDPH, et là, le jeune est reconnu comme tel par l'employeur.

- Y a-t-il une dernière question dans la salle ?



- Il y a beaucoup de ressources, je l'ai vu, effectivement. D'une part, il y a des ressources que vous allez publier au fur et à mesure, c'est intéressant. En tant que conseiller insertion, ça m'intéresse également de contacter la personne pour savoir comment elle peut gérer la situation.

- L'ensemble des acteurs de la plateforme peuvent se contacter entre eux. Tous ceux qui sont sur la plateforme, ce sont des professionnels qui ont été reconnus, qui se sont identifiés. On n'inscrit pas n'importe qui sur la plateforme. Si on met à un moment donné un CFA, un employeur, c'est qu'on a jugé qu'ils sont aptes à encadrer, et qu'ils ont une procédure conforme à une éthique qu'on a sur la plateforme.

- *Merci à tous pour cette présentation et cette réalisation.*

Je repasse l'antenne à Sophie, qui est là pour la dernière séquence de cet après-midi, c'est l'interview croisée de nos deux grands invités qui vont conclure nos réflexions et nos travaux, Thierry Michels et Didier Roche

Je crois qu'il y a un de nos deux. Invités qui a croisé les agriculteurs sur son chemin, il est en train d'arriver. Ce n'est pas grave, on peut commencer. Sophie, je te passe la main.

VIII. Grands témoins

• **Thierry Michels, ancien député**

• **Didier Roche, entrepreneur**

Didier Roche est bloqué en voiture dans les manifestations des agriculteurs mais il est presque arrivé. De toute façon, j'avais prévu de vous donner la parole en premier lieu, Thierry Michels, ça tombe bien.

Dans cette séquence, on a un échange entre deux grands témoins, l'un, Thierry Michels, ancien député, et l'autre, Didier Roche, qui arrive, qui est entrepreneur. Vous, vous avez travaillé sur la question de la santé au travail. Je crois que vous avez participé à l'ensemble de la journée. On a parlé de dispositifs, d'insertion professionnelle, de soutien et de solutions. On a parlé santé au travail à travers les médecins au travail. Mais n'y a-t-il pas un sujet de conditions de travail pour recruter des jeunes en situation de handicap, des personnes en situation de handicap tout court ?

- Thierry Michels : Bonjour à toutes et à tous. Alors, oui, c'était une journée très riche, je remercie et je félicite les organisateurs de cette journée par la qualité des échanges et des interventions. La question des conditions de travail, de santé au travail, c'est essentiel. C'est vrai pour tout le monde. C'est peut-être un des enseignements de la journée ici : tout ce qu'on peut faire pour accompagner les personnes en situation de handicap dans l'emploi, en fait, c'est vrai pour tout le monde. Vous avez fait référence, effectivement, à l'allongement de la vie au travail, au fait qu'en allant en âge, on peut avoir des problèmes de handicap soi-même et donc, je pense qu'il faut vraiment voir les choses dans un continuum qui concerne l'ensemble des salariés, dès lors qu'ils rentrent dans l'emploi et être accompagnés tout au long de la vie. C'est vrai pour les personnes en situation de handicap et pour les autres aussi.

Je pense que l'une des leçons d'aujourd'hui, c'est du sur-mesure, de la dentelle, en fonction des circonstances de chacun, et aussi en fonction des moments particuliers dans la vie. C'est vrai que quelqu'un rentre dans l'entreprise en situation de handicap, il faut s'occuper effectivement le plus tôt



possible et bien entendu, en amont, de l'accueil, trouver les meilleures adaptations possibles au poste de travail, prendre en compte les circonstances particulières de la personne. Si la personne a des problèmes d'attention, il ne faut pas faire des réunions trop longues par exemple. Il y a tout un diagnostic à poser, avec l'aide de la médecine du travail, mais pas que. On a beaucoup parlé du rôle des référents handicap, le rôle du responsable de service, du manager, qui doit être attentif à ces points-là, mais pour l'ensemble de ses collaborateurs finalement.

- On a parlé de ces jeunes en situation de handicap, mais on en a peu vu aujourd'hui. Vous avez travaillé sur la participation des personnes aux choix les concernant, notamment indirectement à la refonte du CNCPH, le conseil national consultatif des personnes handicapées. Comment doit-on garantir la participation des personnes concernées aux politiques publiques, là, en matière d'insertion professionnelle des jeunes, comment faire une place aux uns et aux autres? Selon vous, est-ce que les organisations syndicales ont un rôle à jouer ?

- Tout le monde a un rôle à jouer. On a parlé des personnes diplômées post-bac. Aujourd'hui, des jeunes en situation de handicap accèdent à des professions intellectuelles et peuvent prendre des rôles de référent handicap dans les entreprises, comme pour l'université Paris-Est Créteil que je représente ici. Cette université forme des référents handicap et parmi eux, il y a des étudiants qui sont en situation de handicap, visible ou non. Donc cette place, elle se fait naturellement, progressivement, au fur et à mesure que les nouvelles promotions de jeunes passées par l'école inclusive progressent, arrivent à l'université, se retrouvent dans les entreprises, au CNCPH, où j'ai travaillé avec Carine Radian, sur le fait qu'il fallait des personnes qualifiées. Je pense que la société évolue et elle est de plus en plus ouverte à la présence, la place naturelle des personnes en situation de handicap.

- Il reste un sujet autour de la question des qualifications. On a beaucoup parlé d'alternance ce matin et cet après-midi. Est-ce que ça vous paraît être la voie d'avenir dont on nous rebat les oreilles aujourd'hui ? Est-ce une solution idéale pour les publics dont on parle ? Ou pour vous, ça peut être aussi une voie à ne pas négliger, en tant que représentant de l'université ?

- L'alternance, c'est une voie très positive car elle donne la possibilité à un jeune, et même au-delà de 30 ans pour les personnes en situation de handicap. Je pense que le fait d'être confronté à la fois dans la situation de travail, dans l'entreprise, de mettre en œuvre ce qu'on apprend lors du cursus, je pense que c'est motivant. C'est très exigeant, mais en même temps, c'est une façon aussi de se motiver, de reconnaître le rôle qu'on peut jouer. Tout ceci doit être encadré. Il y a le rôle du tuteur d'apprentissage qui est clé. On a tous en tête des histoires dramatiques de jeunes mal accueillis. Mais on a aussi en tête beaucoup de réussites car c'est une forme de pré-embauche. Un apprenti qui a la perspective de pouvoir apprendre dans l'entreprise, de voir comment ça fonctionne. Si la personne est en situation de handicap, l'entreprise aura déjà fait le travail nécessaire d'adaptation. Je dirais que c'est un tremplin favorable pour l'insertion dans l'emploi et le maintien dans l'emploi. Le plus dur aura été fait, les premiers pas auront été faits.

- Vous arrivez à point nommé, quand j'allais faire la transition. Bonjour Didier Roche, vous êtes entrepreneur, vous intervenez au titre de grand témoin, tout juste sorti d'un taxi en galère avec les agriculteurs ! Lorsque vous étiez tout jeune, vous avez créé votre propre entreprise. Est-ce que c'était un choix de votre part ou est-ce que c'était une nécessité car vous ne trouviez pas chaussure à votre pied en termes d'emploi ?

- Bonjour à tous, merci de m'avoir invité ! Non, c'est un véritable choix, même si au début, j'ai eu quelques hésitations. Se lancer à 23 ans, quand on ne voit pas, j'avais peut-être besoin d'un coup de



pour le faire. J'ai envoyé mon CV à tout le monde et je voulais que personne ne me réponde, car ça m'aurait légitimé pour me lancer. J'ai écrit aveugle en gros sur mon CV...

- À l'époque, vu votre grand âge... Vous l'avez créée quand la première entreprise ?

- En 1994, et personne ne m'a répondu à l'époque. Personne ne m'a répondu, et ça m'a légitimé dans le fait d'entreprendre.

- Vous avez créé plusieurs entreprises. Aujourd'hui, vous intervenez au sein de H'up. Y a-t-il un besoin de partager cette expérience, une forme de pairaidance ?

- C'est une association que j'ai fondée en 2008, que j'ai quittée il y a quelques années. Lors de la création de ma première entreprise, j'ai rencontré beaucoup d'obstacles, notamment dans la banque, l'assurance, et je me suis dit : aujourd'hui, je suis seul, demain, je serai nombreux. A partir de là, en 2017, j'ai vu qu'il y avait 35000 chefs d'entreprise handicapés. On est aussi nombreux à avoir accepté les baobabs que j'ai pu accepter. Là, c'est le moment d'être nombreux. J'ai appelé des potes : écoutez, si on crée une association et on voit ce qu'on peut faire dans ce champ-là. C'est comme ça que l'association est née.

- L'objectif ?

- D'abord, représenter au niveau législatif. Dans la loi dite Macron, on a obtenu que la sous-traitance handicap soit élargie aux travailleurs indépendants handicapés, comme pour les ESAT. Et puis, ça a été de mettre en place des programmes d'accompagnement pour permettre à des entrepreneurs de se développer, à des personnes en situation de handicap de créer leur entreprise, et enfin, créer il y a cinq ans les premiers trophées des entrepreneurs handicapés pour donner une exposition médiatique forte pour expliquer aux gens qu'on peut entreprendre quand on est handicapé, qu'on peut sous-traiter auprès d'entrepreneurs handicapés.

- On a beaucoup parlé durant la journée d'alternance, d'apprentissage, d'insertion professionnelle, d'emploi accompagné, de tout un tas de dispositifs pour favoriser l'insertion des jeunes en situation de handicap. Selon vous, quelles sont les évolutions encore nécessaires, demain, pour que l'emploi des jeunes en situation de handicap, entrepreneurs ou autres, soit facilité ?

- La communication, je pense. Il faut continuer ce travail important que les associations mènent, que d'autres acteurs peuvent mener. Expliquer que le handicap, c'est juste une chose dont il faut tenir compte... C'est une chose qu'on prend en compte et pas en charge. Il faut rassurer les chefs d'entreprises, associations, employeurs publics. Pour moi, c'est de la communication, et poursuivre aussi les modes d'accompagnement pouvant exister, portés par des associations, par des cabinets de conseil, soutenir l'Agefiph dans son mouvement, qui est un acteur important auprès des alternants en situation de handicap. Et puis, dire aussi aux personnes qui sont jeunes et en situation de handicap que l'avenir leur appartient. Certes, la société doit faire des choses pour elles, mais elles doivent croire en elles-mêmes. Il faut mobiliser les ressources internes, les ressources externes. Il y a eu un pas énorme de fait entre mon entrée sur le marché du travail et aujourd'hui. On est dans un bon move, dans quelque chose qui progresse énormément. Je crois fortement en l'avenir.

- L'autocensure des personnes handicapées qui n'osent pas, c'est encore un sujet pour vous ?

- Je l'ai vécu par moment. Parfois, on est dans des milieux qui réfléchissent pour nous, ce sont des situations extrêmement confortables. Je l'ai vécu plus jeune, mes parents pensaient et faisaient pour moi. Un jour, j'ai goûté aux joies de réussir, jouer avec les gamins dans la rue, être dans l'action. Dans l'adolescence, dans ma vie professionnelle... Là, je commence à m'aimer, aimer ce que j'allais faire.



L'action arrivait le jour J, jamais comme prévu. Quand ça se passe mal, il faut comprendre pourquoi ça se passe mal. Je goûtais de nouvelles émotions, j'aimais ce que je faisais, les gens avec lesquels je faisais. Ça crée de bons souvenirs, pour soi, pour les gens avec lesquels on avance, avec lesquels on a fait des choses. Ça motive car on goûte à la réussite et après, on ne s'arrête pas d'entreprendre, de donner vie à ses rêves.

- Allez-y ! Il n'aura pas vaincu les barrages d'agriculteurs pour rien. Un dernier mot Thierry Michels sur ce que vous avez entendu ? Selon Didier, beaucoup d'évolutions positives. Vous avez eu des responsabilités sur le plan législatif, avez-vous l'impression que des choses ont avancé et qu'est-ce qui doit encore avancer ?

- Je pense que beaucoup de progrès ont été faits, mais beaucoup reste à faire.

- Quoi ?

- Je pense... Monsieur parlait de la communication, mais il y a aussi l'éducation des parties prenantes pour réaliser que lorsqu'on est soi-même en situation de handicap, les portes de l'avenir sont ouvertes et pour les futurs employeurs, on a besoin de la résilience montrée par les personnes en situation de handicap. C'est plus difficile de se battre dans un monde qui cherche à s'adapter au mieux. Il y a des progrès de faits, mais ça reste encore compliqué et difficile. Il faut continuer sur cette voie-là. La technologie va aider mais c'est surtout le regard qu'on porte : les entreprises, on a besoin de vous. Les entreprises qui sont à la recherche de talents, elles ne peuvent plus se permettre de laisser des tas de personnes de côté, y compris les personnes en situation de handicap avec leur richesse, leur diversité, leurs compétences, qu'il faut aider à développer chez eux, dont il faut les aider à prendre conscience. Et de l'autre côté, aider les entreprises, les employeurs, managers, qui ont eux-mêmes des handicaps par rapport à leurs capacités à accueillir cette diversité. C'est un long chemin. L'amélioration continue... J'ai entendu la plateforme qui fonctionne très bien pour les formations post-bac. Mais quid des jeunes avant le bac ? Il y a ces diplômés, futurs artisans, boulangers, poissonniers, artisans, travailleurs dans l'industrie, on a besoin d'eux et ce ne sont pas des formations après le bac, même si tout est ouvert pour eux.

- Merci à vous deux, merci à vous tous pour vos interventions. Je te laisse la parole Domitille.

- Merci Sophie. Merci à Thierry Michels et Didier Roche d'être venus pour ces mots inspirants. On ne va pas passer la parole dans la salle comme tout à l'heure, mais j'espère qu'autour du pot qui vous attend, vous pourrez continuer à échanger. Didier, un mot de plus ?

- Dire aux employeurs dans la salle : j'emploie dans le champ de la diversité et la diversité, pour moi, ce sont des gens sans problème, comme vous, et ça marche bien !

Merci, merci beaucoup ! Merci à tous ! Je voulais juste, avant que vous partiez, vous présenter et laisser le mot de conclusion à Laurence Renaudie, que certains connaissent, elle est chargée de mission à la DRIEETS, en charge de l'animation du PRITH. C'est grâce à elle ce qui a eu lieu aujourd'hui.

Un dernier mot.



IX. Conclusion et fin des travaux

Laurence Renaudie chargée de mission à la DRIEETS, en charge de l'animation du PRITH.

- Moi, je vais être très brève. Je voulais remercier l'ensemble des participants, intervenants sur les tables rondes, sur les présentations, pour la richesse des échanges. Personnellement, j'ai beaucoup appris car je suis sur ces fonctions depuis peu. C'était très riche, très varié. Vous retrouverez l'intégralité de nos échanges, les tables rondes, les présentations, sur le site du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés. Et je voulais vous convier à partager un dernier moment de convivialité autour du cocktail qui aura lieu dans l'espace restauration.

Merci à tous.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site Atouts pour tous Île-de-France :

[Atouts pour tous Île-de-France \(atoutspourtous-idf.fr\)](http://atoutspourtous-idf.fr)

Vous y trouverez toutes les informations utiles sur la convention Atouts pour tous Île-de-France et pourrez télécharger :

Le bilan 2019-2021 qui présente l'ensemble des actions menées par la convention

Les outils et supports réalisés par la convention Atouts pour tous et ses partenaires :

⇒ **Pour les jeunes**

- Deux Vidéos d'information/sensibilisation sur la RQTH
- Le guide des aides à la mobilité pour les apprentis franciliens en situation de handicap
- Le livret : « Être candidat »
- Le Guide CIDJ : « Trouver un emploi avec un handicap »

⇒ **Pour les professionnels**

- La Notice de présentation du Fonds d'aides exceptionnelles et Formulaire de demande
- Le Guide pratique à l'usage des professionnels sur la RQTH
- Les vidéos des Webinaires Carrefour des Solutions 2020 : « Connaître les dispositifs pour mieux les mobiliser au profit des jeunes »
- Les Actes des rencontres Atouts pour tous 2019 : « De l'école inclusive à l'emploi pour tous »

⇒ **Pour les employeurs**



- La présentation des modalités d'adhésion à la convention en tant qu'employeur partenaire et employeur adhérent
 - La Plaquette Devenez partenaire de la convention Atouts pour tous
- Vous trouverez également l'ensemble de ces documents sur le site PRITH Île-de-France

[La Convention Atouts pour tous pour l'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap | PRITH Île-de-France \(prithidf.org\)](http://prithidf.org)



X. Annexe : Noms et fonctions des intervenants

Présentation de la convention Atouts pour tous	Intervenants
<p>La convention Atouts pour tous, quels objectifs, quelles perspectives ?</p> <p><i>Animation : Domitille Arrivet</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rectorat de Versailles : Nouria Djeghbal (chargée de mission académique pour l'insertion professionnelle des jeunes) ; • ARS : Charlotte Faisse (responsable de l'organisation de l'offre pour personnes en situation de handicap – direction de l'autonomie) ; • Cheops Île-de-France – Cap emploi : Karine Martin (coanimation de la convention) ; • Airbus : Annick Djian (responsable Inclusion et Diversité, responsable mission Handicap) ; • Thalès : Nathalie Violet (HR Partner Handicap – mission Insertion) ; • Agefiph : Lahouari Merabti (délégué régional).

Table ronde 1	Intervenants
<p>Préparer une entrée dans l'emploi</p> <p><i>Animation : Domitille Arrivet</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rectorat Paris : Isabelle Lejeune (coordinatrice d'une ULIS Lycée) ; • Fagerh (ESRP) : Isabelle Mérian (directrice) ; • Université Paris Créteil (UPEC) : Aurélien Régnaut (chargé d'orientation, d'insertion professionnelle et FTLV ; Référent général et coordonnateur apprentissage/alternance étudiants/entreprises) ; • Mission locale : Vanessa Dindault-Chabran (conseillère insertion professionnelle et référente Handicap) ; • Entreprise adaptée Biscornu : Olivier Tran (directeur).

Table ronde 2	Intervenants
<p>Sécuriser un parcours d'alternance en centre de formation</p> <p><i>Animation : Domitille Arrivet</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprise STEF : Véronique Lamboglia (chargée de mission Diversité, responsable mission Handicap, direction RSE) ; • CFA EPMT et Entreprise Elior : Fyntha Parant (responsable diversité et égalité des chances) ; • Cap emploi : Catherine Haulin (Cap emploi 77 correspondante alternance) ; • Agefiph : Luc Aubry (délégué régional adjoint) ; • Groupe IGS : Aude Meynen (coordinatrice mission Handicap Psychologue Hand'IGS).



Table ronde 3	Intervenants
<p>Les adaptations du poste et de l'environnement de travail</p> <p><i>Animation : Sophie Massieu</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capgemini : Chantal Laborda (chargée de mission Handicap) ; • Agefiph : Pascaline Tuho (déléguée régionale adjointe) ; • FIPHFP : Bruno Picard (directeur délégué aux employeurs publics et partenaires nationaux) ; • Cap emploi : François de Maillard (Cap emploi 75 – correspondant alternance).

Table ronde 4	Intervenants
<p>Recruter et intégrer un jeune en situation de handicap : facteurs clés de succès</p> <p><i>Animation : Sophie Massieu</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Thalès : Patricia Jean (référente Handicap) ; • Manpower : Corinne Barret Ansel (responsable mission Handicap) et Johann Lasternas (responsable Qualité de vie au travail) ; • Pôle emploi : Christophe Collinet (responsable de service « Offre de services aux entreprises » – direction régionale Pôle emploi).

Présentation de la plateforme Atouts pour tous	Intervenants
<p>atoutspourtous.fr : Une plateforme au service de l'emploi des jeunes en situation de handicap</p> <p><i>Animation : Domitille Arrivet</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Université Paris-Saclay : Ghislain Rémy (chargé de mission Handicap Étudiants) ; • Webmaster Atouts pour tous : Ludovic Sauvadet ; • Thalès : Nathalie Violet (HR Partner Handicap – mission Insertion) ; • Airbus : Annick Djian (responsable Inclusion et Diversité, responsable mission Handicap) ; • Rectorat de Versailles : Nouria Djeghbal (chargée de mission académique pour l'insertion professionnelle des jeunes).