



LES FORCES DU HANDICAP

Le journal de la
FEGAPEI

SPÉCIAL Emploi accompagné

Guy Hagège



Président
de la Fegapei

Une étape clé dans la construction d'une société inclusive

La Fegapei s'est fortement impliquée dans la construction du volet handicap de la « loi Travail » du 8 août 2016 qui, dans son article 52, donne un cadre légal aux dispositifs d'emploi accompagné en milieu ordinaire. Ceresultat est le fruit d'une démarche expérimentale que nous pilotons depuis 2013 avec nos partenaires sur le terrain, le soutien de la Fondation Malakoff Médéric Handicap et du Fonds social européen.

Les personnes handicapées, y compris celles confrontées à un handicap lourd, peuvent aujourd'hui disposer d'un cadre et de conditions de travail, sous statut de droit commun, adaptés à leurs légitimes attentes, notamment en matière de sécurité et de qualité d'environnement de travail. C'est pour elles la possibilité d'envisager de nouvelles opportunités d'emploi et de s'inscrire, comme « tout un chacun », dans une logique de parcours et d'évolution professionnels. C'est aussi une nouvelle perspective d'engagement et d'épanouissement au cœur de la société.

Les services d'emploi accompagné apporteront à tous les employeurs, publics et privés l'appui nécessaire au recrutement, à l'intégration et au management de leurs collaborateurs handicapés, dans la durée. Les conditions d'application de la loi vont déterminer la réussite de tels dispositifs. Nous allons nous associer aux responsables publics dans la mise en œuvre des décrets et arrêtés pour que toutes les parties prenantes bénéficient de ce nouvel outil de manière optimale.

La modélisation du dispositif d'emploi accompagné que nous avons expérimenté se poursuit. Nous travaillons avec les entreprises et les acteurs territoriaux concernés. La Fegapei puis, dès janvier 2017, Nexem – l'organisation professionnelle d'employeurs associatifs issue de la fusion de la Fegapei et de Syneas – en diffusera les acquis auprès de ses adhérents grâce à des programmes de sensibilisation et de formation, construits en partenariat avec le CFEA dont elle est co-fondatrice.

GRAND ANGLE
L'emploi accompagné,
de l'expérimentation
au déploiement

→ P.2

L'emploi accompagné : une grande avancée pour les personnes handicapées et les entreprises

De plus en plus de personnes handicapées, notamment issues de l'école inclusive, arrivent sur un marché de l'emploi qui leur reste difficilement accessible. L'emploi accompagné, service continu et pérenne, peut changer la donne.



Les personnes handicapées ont du mal à trouver leur place dans le monde du travail en milieu ordinaire. Les derniers chiffres publiés par l'Agefiph¹ sont préoccupants. En 2015, 486 300 personnes en situation de handicap étaient au chômage, soit 8,4 % des demandeurs d'emploi. Ce nombre progresse de 5,3 % par an, deux fois plus vite que pour l'ensemble de la population. Le taux de chômage des personnes handicapées est deux fois supérieur à la moyenne nationale. Les freins au recrutement sont nombreux, notamment le déficit de formation (75 % des jeunes handicapés n'ont pas le BAC et 29 % des demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau inférieur au CAP²).

Le dispositif qui manquait...

Des dispositifs comme les Cap emploi³, les SAMETH⁴ ou les ESAT⁵ hors les murs... accompagnent les personnes handicapées

vers et dans l'emploi en milieu ordinaire. Mais, pour sécuriser les parcours, prévenir les décrochages, il manquait un accompagnement pour le salarié handicapé et son employeur, sans durée préétablie, en amont mais aussi après l'insertion dans l'entreprise. Ce service, c'est l'emploi accompagné. Il a fait ses preuves depuis plus de 20 ans en Europe. Expérimenté de façon confidentielle en France, son inscription récente dans la loi va permettre de le déployer sur tout le territoire, en complément de l'emploi protégé.

Un accompagnement global et pérenne

L'article 52 de la loi du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels précise que l'emploi accompagné vient « en complément des services, aides et prestations existants » et inclut « un accompagnement durable du salarié handicapé et de son

employeur, sur les questions professionnelles et périphériques au travail. » Dans le cadre d'une convention tripartite adossée à un contrat de travail de droit commun, l'employeur et la personne recrutée vont ainsi bénéficier du soutien pérenne d'un service externe. Composé d'une équipe pluridisciplinaire, ce service identifie avec l'entreprise le poste adapté au profil de la personne et l'aide dans les démarches liées à l'embauche. Il accompagne l'évolution permanente du poste, sensibilise l'équipe aux contraintes de leur collègue handicapé et trouve les relais de formation nécessaires à l'évolution du salarié.

Il apporte au salarié les informations nécessaires à une bonne compréhension de son travail, répond à ses demandes de conseil et de soutien chaque fois que nécessaire. Il assure si besoin la coordination avec les services sociaux et médico-sociaux, en dehors de la sphère travail. L'emploi accompagné s'adresse à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, et à tous les types de handicap, y compris les fragilités invisibles ou liées à des maladies invalidantes. ■

1. Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) - Tableau de bord national Emploi et chômage des personnes handicapées - Juin 2016.

2. Agefiph, fin 2014.

3. Cap emploi : réseau national d'organismes de placement spécialisés au service des personnes handicapées et des employeurs.

4. SAMETH : service d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

5. ESAT : établissement et service d'aide par le travail.

Questions à...



Jacques Ravaut

président du collectif France emploi accompagné (CFEA)

Quels bénéfices attendre pour les personnes handicapées de l'inscription de l'emploi accompagné dans la législation française ?

La France n'a pas pris le train de l'emploi accompagné il y a 20 ans, comme l'ont fait en revanche beaucoup de pays européens. Ce dispositif fait cruellement défaut. Le CFEA se félicite de sa reconnaissance législative. Cet accompagnement à « intensité variable » selon le besoin, aussi longtemps que nécessaire, doit favoriser la conclusion d'embauches et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de fragilité du fait ou non d'un handicap. Il répond parfaitement aux attentes de la convention internationale de l'ONU sur les droits des personnes handicapées et œuvre pour leur véritable inclusion dans la société.

En quoi est-ce une alternative au travail protégé ?

En soi, l'emploi accompagné n'est pas une alternative au travail protégé. La personne orientée vers le travail protégé justifie d'un accompagnement et d'une aide sur les plans social et professionnel plus proches, plus intenses, plus soutenus, dans un environnement adapté. L'emploi accompagné est un dispositif complémentaire à celui du travail protégé. Il s'adresse à des personnes handicapées dans le cadre d'un contrat de travail de droit commun.

Quelle méthodologie recommandez-vous pour développer l'emploi accompagné à l'échelle nationale ?

Les expérimentations conduites en France depuis quelques années doivent être considérées. Nous devons aussi puiser dans la longue expérience de nos voisins européens ce qui apparaît comme des bonnes pratiques professionnelles, en prenant en compte les différences culturelles et les approches du handicap dont chacun est porteur. Le CFEA est adhérent de l'association européenne l'EUSE (European union of supported employment), lieu d'échanges et de consultations avec l'ensemble des représentants européens. Nous trouverons là aussi, une source d'inspiration.

FOCUS

Faire bouger les lignes dans l'entreprise



Christine Naschberger,
enseignante-chercheuse
en management & RH
à Audencia business school

Les mentalités dans l'entreprise ont besoin d'évoluer vis-à-vis du handicap et l'emploi accompagné peut être un formidable booster. Trop souvent, l'entreprise ne voit le handicap qu'à travers le fauteuil roulant, le coût des aménagements de postes à envisager et la conviction qu'handicap et moindre performance vont de paire ! Les personnes en situation de handicap, sont encore dans la crainte de la stigmatisation ; elles s'autocensurent, ne se forment pas comme elles le pourraient, voire hésitent à déclarer leur handicap lorsqu'il est invisible.

L'emploi accompagné est de nature à rassurer, tant l'entreprise, que le salarié. Dès la réflexion qui doit être menée autour du poste de travail et de son organisation, l'entreprise découvre la panoplie de financements publics existants. Plus important, cette première étape, qui peut impliquer les équipes, contribue à créer des conditions matérielles et humaines favorables à l'intégration d'un travailleur handicapé. Chacun commence à mesurer que la présence de ce dernier, accompagné dans sa singularité, peut être positive pour tous.

L'emploi accompagné va rassurer les deux parties, la personne handicapée et son employeur. Encore faut-il que dans l'entreprise, la question du handicap soit abordée sans tabou et de façon visible. Cela passe par des actions de formation et de sensibilisation aux handicaps proposées à tous les salariés comme aux managers ou à l'encadrement ; mais aussi par des formations répondant aux besoins spécifiques des salariés handicapés pour que, soutenus à la fois dans l'entreprise et par le conseiller en emploi accompagné, ils se sentent capables d'envisager leur parcours non plus en termes d'aléas à surmonter, mais de « carrière ». Lutter contre les stéréotypes et les peurs peut passer par de multiples expériences (réunions dans le noir, parcours en fauteuil... par exemple) qui créent de l'empathie. Enfin, communiquer sur les réussites d'intégration valorise les bénéficiaires en termes de relations humaines et d'ambiance de travail dont profite l'entreprise, du fait de la présence dans les équipes de profils diversifiés.

L'emploi accompagné, de l'expérimentation au déploiement

Pour définir un modèle économique, organisationnel et méthodologique, pertinent et transférable, la Fegapei coordonne depuis 2013 une expérimentation de dispositifs d'emploi accompagné dans cinq régions et huit départements⁶.

Une première phase a consisté à mettre en place le suivi des structures participantes, le recueil d'informations qualitatives et les outils statistiques. Ont été également recueillies des données sur les personnes accompagnées, le type d'entreprise qui les emploie, le type de contrats qui sont les leurs.

Capitaliser à partir de l'existant

« Nous avons ainsi identifié, explique Jérôme Gallois, directeur de l'association Un autre regard et membre du conseil d'administration du CFEA, des constantes, des facteurs de réussite. » Il s'agit notamment de l'ancrage territorial du service d'accompagnement, de la mobilité des conseillers accompagnateurs, de la qualité de la relation tripartite conseiller/salarié/entreprise, du fait que ces conseillers ont une connaissance du handicap doublée d'une expérience des réalités de l'entreprise... « Ainsi, l'emploi accompagné facilite la communication au service de la relation de travail et permet d'aménager le contexte humain pour que le poste occupé par la personne handicapée ait du sens pour elle et pour l'entreprise. »

Les éléments méthodologiques issus de l'expérimentation sont actuellement évalués par la CNSA (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie) en collaboration avec l'université Paris-Diderot, à l'aune de référentiels internationaux qui mesurent, en particulier, la rapidité de l'insertion et sa pérennité, la prise en compte des souhaits



du salarié, la continuité du soutien, la charge de travail des conseillers et les compétences qu'ils mobilisent, ainsi que les aménagements humains mis en œuvre au sein de l'entreprise.

Les résultats seront présentés fin 2016. Ils constitueront les fondements objectifs et scientifiques d'un guide de bonnes pratiques de l'emploi accompagné. Les acteurs disposeront ainsi d'un cadre de référence souple et adaptable au contexte de chacun, permettant un déploiement de l'emploi accompagné dans de bonnes conditions. ■

6. Auvergne-Rhône-Alpes (Rhône), Grand est (Alsace), Hauts-de-France (Nord et Oise), Nouvelle Aquitaine (Dordogne, Gironde, Haute-Vienne), Pays de la Loire (Mayenne).

L'EXPÉRIMENTATION COORDONNÉE PAR LA FEGAPEI EN QUELQUES CHIFFRES*

10 dispositifs d'emploi accompagné

157 personnes accompagnées dont 130 en emploi, soit 83 %

51 % d'entre elles ont un handicap psychique,
41 % un handicap mental,
8 % des troubles du spectre autistique (TSA).

95 employeurs

17 conseillers en emploi accompagné dans 9 établissements et services médico-sociaux

* Au 30 juin 2016

Regards croisés sur le dispositif expérimenté par le CAFAU⁷



Jean-Christophe Dahouindji, **ERGONOME** conseiller en emploi accompagné au CAFAU

« Un conseiller emploi accompagné est un « facilitateur ». Il a le souci d'être dans une posture à équidistance du salarié handicapé et de l'entreprise, sans favoriser l'un ou l'autre. S'il passe du temps

avec la personne handicapée, la confiance entre le conseiller et l'entreprise doit aussi être totale pour qu'il puisse réagir facilement dans l'entreprise et rencontrer les équipes aussi souvent que nécessaire.

Je pense que la réussite de l'emploi accompagné tient pour beaucoup à l'implication de l'entreprise, et plus précisément à celle des équipes, pour intégrer une personne différente. »



Gilles Zub, **PDG** de l'entreprise de BTP Zub à Couloisy (Oise)

« Accueillir un salarié handicapé fait partie de la responsabilité sociale de l'entreprise. Certains collaborateurs chez nous étaient sceptiques sur la réussite d'un tel projet ; nous nous sommes appuyés sur ceux qui étaient favorables à cette

initiative pour accueillir et accompagner un jeune avec une difficulté intellectuelle. Il y a eu quelques ajustements au début, problèmes d'hygiène, de ponctualité, parfois sur des questions relationnelles. Nous en informions le conseiller qui revoyait les

choses avec lui. Aujourd'hui, c'est un salarié en CDI, comme un autre. La présence d'une personne handicapée dans l'entreprise est bénéfique pour tous car elle met plus d'humanité dans les relations de travail. »



Thomas Roquencourt, **AGENT DE BUREAU** 25 ans

« Après un parcours scolaire en institut médico-éducatif (IME), Thomas a souhaité travailler en milieu ordinaire. Accompagné par le CAFAU, il est depuis six ans salarié de l'entreprise de BTP Zub, au service comptabilité/fournisseurs. Avec son conseiller emploi accompagné, il a d'abord appris à « savoir-être » en entreprise : communiquer, gérer les émotions, se positionner au sein d'une équipe... « Grâce au CAFAU, je me suis bien intégré »,

assure-t-il. Aidé au début d'un classeur qui décrivait ses tâches de façon visuelle, Thomas a acquis de l'expérience. Son poste s'est progressivement étoffé et aujourd'hui, il travaille une vingtaine d'heures par semaine. Thomas peut chaque jour tenir son conseiller au courant du déroulement de sa journée via une tablette prêtée par le CAFAU et équipée d'une interface spécifique (formulaires et messages vocaux). « On se voit aussi toutes les

deux ou trois semaines, chez moi ou au CAFAU, précise-t-il. Ça me rassure. On parle des choses qui ne vont pas. Ça me remonte le moral quand il y a des problèmes et je sais mieux comment me débrouiller ensuite ». Thomas vit aujourd'hui chez lui, son conseiller l'ayant aidé à faire les démarches pour un logement alors qu'il habitait jusqu'ici chez son père. »

7. Centre d'accompagnement et de formation à l'activité utile rattaché à l'association Un autre regard (Oise). Le CAFAU est une des structures qui participent à l'expérimentation coordonnée par la Fegapei depuis 2013.

ACTIONS

L'emploi accompagné au programme de la SEEPH 2016

L'inscription dans la loi dite « Travail » du 8 août 2016 de l'emploi accompagné et son déploiement à venir en France, en font un thème clé de la 20^e édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) organisée par LADAPT du 14 au 20 novembre 2016. Au programme : exemples issus du terrain, préconisations et bonnes pratiques.



LADAPT, l'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées présente dans toute la France avec plus de 100 établissements et services, a créé, en 1997, la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, devenue « Semaine européenne » en 2015... Pendant sept jours, des événements ont lieu partout en France et dans les pays européens partenaires : conférences, forums, rencontres entre entreprises et demandeurs d'emploi handicapés, ateliers de coaching...

Explorer de nouvelles pistes

L'emploi accompagné est l'une des thématiques centrales de la 20^e édition de la SEEPH. Dans le cadre du partenariat entre la Fegapei et LADAPT, et à la lumière de leurs expériences respectives, les réflexions porteront sur la recherche des solutions les plus pertinentes pour sécuriser, de façon durable, les parcours professionnels en milieu ordinaire de travail.

« Pendant sept jours, des événements ont lieu partout en France et dans les pays européens partenaires. »

Un des cinq hackathons⁸ qui vont nourrir les réflexions de la SEEPH, a réuni le 29 septembre dernier, des acteurs du secteur médico-social, des personnes en situation de handicap, des représentants d'entreprises et de la société civile autour de la question : « Emploi accompagné, quelles solutions pouvons-nous apporter ? ». Les travaux qui en sont issus sont présentés sur le site fairevoluer.fr et les meilleures propositions seront restituées lors de l'ouverture de la SEEPH.

Partager les bonnes pratiques

D'ores et déjà, les expériences menées sur le terrain dans des établissements et services éclairent les conditions de mise en œuvre de l'emploi accompagné.

La sécurisation des parcours peut commencer avant l'obtention d'un emploi en milieu ordinaire. Dans le Rhône, LADAPT a expérimenté un dispositif « préparatoire à l'emploi ciblé » qui s'adresse à des personnes handicapées, chômeurs de longue durée. Des stages en entreprise et un accompagnement individualisé portant aussi bien sur la santé et l'hygiène de vie que sur la consolidation des compétences professionnelles, leur per-

mettent de retrouver progressivement confiance. Pour pallier l'insuffisance de formation qui freine l'accès au marché du travail, notamment pour les jeunes, LADAPT Brest a choisi d'accompagner, avec le dispositif « Grafic apprentissage adapté », des apprentis déficients intellectuels ou avec troubles des apprentissages et du comportement.



25 conseillers suivent 430 jeunes répartis sur toute la Bretagne au sein de 17 structures, préparant 66 CAP différents en lien avec 33 CFA. « 70 % d'entre eux ont cette année réussi leur CAP » se félicite Isabelle Falhun, directrice des établissements de LADAPT Brest. L'accompagnement porte autant sur la formation que les apprentissages théoriques, ou sur le vécu en emploi. Il se fait dans l'entreprise, le CFA et, une fois par semaine, dans une des antennes du service Grafic.

Du travail protégé au milieu ordinaire

Autre exemple, l'expérimentation menée en région parisienne d'un ESAT hors-les-murs montre que la lourdeur du handicap n'est pas nécessairement un obstacle à l'emploi en milieu ordinaire. Pour répondre au souhait de personnes cérébrolésées, lourdement handicapées, de sortir du milieu protégé, une équipe composée d'un neuropsychologue, d'un chargé d'entreprise, d'un travailleur social et d'un « jobcoach » (personne accompagnant la personne handicapée

et l'entreprise), aide d'abord chacune au sein de l'ESAT, à se réapproprier un certain nombre de pré-requis à l'emploi. Puis, le passage de l'ESAT au milieu ordinaire se fait, précise Manuèle Masset, directrice des établissements adultes de Paris, avec un suivi par le « jobcoach » en entreprise et des retours réguliers à l'ESAT pour des ateliers. 40 % des personnes ainsi suivies l'an dernier avaient signé un contrat de travail de droit commun. ■

8. Un hackathon est un événement basé sur le co-working, organisé généralement sur 48 h. Des personnes de cultures et d'expériences de vie diverses se réunissent pour trouver des réponses à une problématique. Ce concept permet de faire naître idées et projets issus d'une intelligence collective.

FOCUS



Sécuriser les parcours professionnels des jeunes européens

Trouver un emploi quand on est jeune est complexe. Que dire lorsqu'on est jeune et handicapé... Initié par LADAPT, le programme européen DESC (*Disabilities equality security careers*), lancé en 2014, est financé par la Commission européenne (programme Erasmus +). Il a pour objet de favoriser l'entrée et le maintien dans l'emploi des jeunes européens en situation de handicap. Les quatre partenaires du programme ont identifié les bonnes pratiques qui sécurisent les parcours, dès l'école, avec des transitions bien gérées entre les niveaux scolaires, puis entre l'école et l'emploi, et entre le milieu protégé et le milieu ordinaire. Dans l'emploi, sont apparus pertinents les dispositifs de double suivi du jeune et de l'employeur, l'accompagnement pluridisciplinaire par des professionnels des secteurs éducatif, sanitaire et médico-social... Ces bonnes pratiques font aujourd'hui l'objet d'un guide (*cf. encart ci-dessous*) diffusé auprès des services sociaux et d'emploi en Europe.

Les partenaires de DESC ont ensuite émis des recommandations pour un accompagnement global, prenant en compte à la fois les besoins sociaux, psychologiques et de formation du jeune en emploi accompagné. Il s'agit par exemple de créer des parcours tournés vers le milieu ordinaire de travail, de renforcer les aptitudes sociales des jeunes et leur estime d'eux-mêmes, de travailler avec les employeurs, d'impliquer les familles... Ces recommandations servent de base à un référentiel de formation à destination des professionnels du social œuvrant auprès des jeunes. Le programme DESC 2014-2017 est présenté pour introduire la SEEPH 2016 et des événements sont prévus en Europe, afin de sensibiliser entreprises et grand public.

* LADAPT, EASPD, Fundación Emplea (Espagne), Associazione Scuola Viva Onlus (Italie).

Exclu web !



Découvrez sur lesforcesduhandicap.fr

> L'emploi accompagné pour les personnes en situation de handicap psychique : le témoignage de l'association Messidor

> Le point de vue du Club Handicap & Compétences sur la performance et le handicap dans l'entreprise



POUR ALLER PLUS LOIN

> Rendez-vous sur : www.ladapt.net

> Consultez le guide « Sécuriser les parcours pour un véritable marché inclusif du travail », disponible sur le site de LADAPT

INTERVIEW



« Faire prévaloir le choix de la personne et sa trajectoire professionnelle »

En matière d'emploi des personnes handicapées, Ségolène Neuville confirme la nécessité d'améliorer rapidement l'existant en développant l'emploi accompagné. Dans cette optique, elle souhaite que les 5 millions d'euros inscrits dans le projet de loi de finances pour 2017 à la demande du Président de la République, puissent être mobilisables rapidement pour soutenir l'émergence de projets locaux.

Ségolène Neuville

Secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion, auprès de la ministre des Affaires sociales et de la Santé

Au regard des services d'accompagnement à l'emploi déjà existants pour les personnes en situation de handicap, quelle place occupe les dispositifs d'emploi accompagné et quels sont leurs enjeux ?

Vous avez raison de le souligner, nous ne partons pas de rien en matière de services d'accompagnement à l'emploi. Il existe des dispositifs nationaux avec les prestations de Cap emploi, les prestations ponctuelles de l'Agefiph, les services d'accompagnement à la vie sociale, les Sameth... Il existe aussi des initiatives locales ou associatives. Certaines se consacrent à l'élaboration du projet professionnel ; d'autres aux travailleurs handicapés en poste. D'autres encore pratiquent

ce que l'on appelle l'emploi accompagné, c'est dire un « accompagnement vers et dans l'emploi en milieu ordinaire de travail ». Il est important de préciser que cet accompagnement se veut au long cours et qu'il inclut un appui à l'employeur. Ce qui est ressorti de la Conférence nationale du handicap de mai dernier, c'est la nécessité d'améliorer cet existant en développant l'emploi accompagné.

Tout d'abord parce que le besoin, pour certains travailleurs handicapés d'être suivis dans la durée, est criant. Les prestations de Cap emploi – qui pourtant sont les plus longues – durent au maximum six mois après l'entrée en emploi de leurs bénéficiaires. Ce n'est absolument pas adapté à la situation des travailleurs handicapés psychiques, qui peuvent connaître l'alternance de périodes où tout va bien et d'autres où c'est tout le contraire. Bien sûr, l'emploi accompagné est aussi utile à d'autres, par exemple aux personnes en situation de handicap mental ou à celles avec autisme.

Ensuite, développer l'emploi accompagné nécessite aussi de lui donner une base légale, ce dont il était dépourvu jusque tout récemment.

Les dispositifs d'emploi accompagné peuvent être proposés tant par les acteurs du secteur médico-social que par d'autres acteurs économiques (entreprises et organismes de formation impliqués dans l'insertion professionnelle, par exemple). En matière de financement, quelles sont les mesures prévues et quelles sont, de votre point de vue, les conditions qui permettront de produire les effets attendus ?

L'article de la loi « Travail » qui crée l'emploi accompagné dans notre droit, renvoie la question des financements à un décret. Ce dernier est en cours de concertation, je ne peux donc pas vous en détailler le contenu. Ce qui me semble toutefois

essentiel, c'est que l'on ne perde pas de vue que ce qui prime, c'est le choix de la personne et sa trajectoire professionnelle. La vie ne se découpe pas en tranches de financements ! Créer des ruptures, c'est faire courir le risque de perdre le bénéfice de ce que l'on a déjà accompli.

Acteurs, conditions et calendrier de mise en œuvre : quels seront les points clés des décrets d'application ?

Je vous le disais à l'instant, les textes d'application sont actuellement soumis à concertation. Y sont conviés des associations, mais aussi le FIPHFP* et l'Agefiph. Ce que je souhaite, en termes de calendrier, c'est que les 5 millions, inscrits dans le projet de loi de finances pour 2017 à la demande du Président de la République, puissent être mobilisables rapidement pour soutenir l'émergence de projets locaux. ■

* Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

POINT DE VUE

La Fondation Malakoff Médéric Handicap, créée en octobre 2013, s'est fixé une double mission : faciliter l'accès aux soins et à l'emploi des personnes en situation de handicap. Pour contribuer à faire évoluer les mentalités et les comportements en entreprise, elle s'engage sur le long terme en soutenant des expérimentations et des projets innovants, notamment des dispositifs d'emploi accompagné. Son objectif : permettre la généralisation, sur tout le territoire, des idées ou réalisations les plus pertinentes.



L'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est un droit fondamental encore peu respecté. Les entreprises admettent plutôt bien la contrainte de la loi imposant le taux d'emploi de personnes handicapées de 6 %, mais butent à 3 % parce qu'elles méconnaissent le handicap et ont une vision réductrice de la loi handicap. Pour les aider à mieux appréhender ces questions, comprendre leurs besoins et leurs préoccupations afin d'orienter nos choix en termes d'actions et de projets à soutenir, nous avons commencé par créer un observatoire de l'emploi des personnes handicapées.

En 2015, l'étude quantitative menée auprès de 650 entreprises a montré que 33 % des managers étaient prêts à recruter un salarié handicapé ; mais que cette intention serait plus élevée s'ils trouvaient des profils adaptés à leurs attentes (84 %), s'ils avaient l'appui d'organismes spécialisés (70 %) ou si les démarches administratives étaient plus simples (65 %). L'étude qualitative menée en 2016 auprès de 40 entreprises affine le constat : ses résultats seront présentés à la SEEPH. L'emploi accompagné est évidemment une réponse à ces besoins et de

nature à rassurer les entreprises. C'est un sujet sur lequel la fondation s'investit depuis longtemps. Elle soutient la démarche expérimentale menée par la Fegapei depuis ses débuts. Elle a financé les dix dispositifs innovants expérimentés dans ce cadre, sur la France entière jusqu'à leur modélisation.

Il nous a paru également important d'associer au mouvement pour le développement de l'emploi accompagné, un handicap encore peu identifié, les traumatismes crâniens. La fondation soutient en partenariat avec LADAPT, un projet de « jobcoaching handicap cognitif » porté par l'association des familles de traumatisés crâniens (AFTC) pour aider ces personnes en situation de « handicap invisible » à se maintenir dans l'emploi.

Il est essentiel d'aider les entreprises à identifier les richesses de profils spécifiques, de leur montrer ce que cela peut leur apporter. Grâce à ce type de démarche, 95 % des entreprises sondées par la fondation jugent de façon positive l'intégration de salariés handicapés dans leurs équipes et elles sont nombreuses à avoir modifié positivement leur regard sur le handicap. »

Marie-Lucile Calmettes
directrice générale de la Fondation
Malakoff Médéric Handicap

PERSPECTIVES

« Créer un service d'emploi accompagné par région en 2017 »,

Frédéric Karinthi administrateur de la Fegapei

Depuis la promulgation de la « loi travail » qui institue l'emploi accompagné, la coopération entre les pouvoirs publics et les acteurs opérationnels nationaux comme locaux sur le terrain, se poursuit pour élaborer un plan national d'implantation et, qu'à un horizon raisonnablement placé à mi-2017, une majorité de personnes et d'entreprises bénéficient en France, de ce service. Bien sûr la réussite du déploiement dépendra d'abord de la qualité des dispositifs d'emploi accompagné. À ce titre les résultats de l'expérimentation coordonnée par la Fegapei permettent de formuler des recommandations. Pour être pertinents, ces services doivent être composés de 2 à 5 personnes (en moyenne 2 équivalents temps plein), dont un conseiller en emploi accompagné. Ils doivent s'appuyer sur des équipes professionnelles pluridisciplinaires (ergonomes, assistants sociaux, psychologues, techniciens, etc.). Les prestations pourraient être encadrées par un label national de qualité servant de support à des évaluations régulières. Par ailleurs, ces services doivent être territorialement délimités. Ce sont d'abord des services de proximité, ce qui leur permet d'être en capacité de répondre rapidement aux sollicitations de l'entreprise comme du salarié, pour sécuriser les relations et les parcours. Il faut encore une bonne coordination de tous les acteurs de l'environnement médico-social et de droit commun au sein d'un bassin d'emploi et de vie. Enfin, ces services ont besoin d'un cadre institutionnel sécurisé au travers d'autorisations de fonctionnement pluriannuelles. Leur financement doit être assuré conjointement par les pouvoirs publics et les employeurs sur des bases contractuelles.

L'objectif pour 2017 est que les appels à projets instruits par les agences régionales de santé permettent la création d'au moins un service d'emploi accompagné par région. ■

