



## Consultation #activateurdégalité

# Les cahiers de la consultation



**Novembre 2021**

# Sommaire

## CAHIER 1

### PROPOSITIONS CORRESPONDANT À DES DISPOSITIFS OU AIDES DÉJÀ EXISTANTS ..... 5

1. PROPOSITIONS CORRESPONDANT À DES AIDES OU SERVICES EXISTANTS DANS L'OFFRE DE SERVICE PARTENARIALE..... 6
2. PROPOSITIONS PRÉSENTANT DES DISPOSITIFS OU SERVICES EXISTANTS SOUS FORME D'EXPÉRIMENTATION LOCALE ..... 10

## CAHIER 2

### PROPOSITIONS CORRESPONDANT À DES ÉVOLUTIONS EN COURS OU À L'ÉTUDE ..... 13

## CAHIER 3

### PROPOSITIONS INÉDITES ..... 20

## CAHIER 4

### PROPOSITIONS SPÉCIFIQUES ..... 35

1. PROPOSITIONS TRANSVERSALES LIÉES À LA VALORISATION DE L'EXPÉRIENCE USAGER ..... 36
2. PROPOSITIONS SE RAPPORTANT À CERTAINS TYPES DE HANDICAP ..... 38
3. PROPOSITIONS RELEVANT D'UNE ÉVOLUTION LÉGISLATIVE ..... 41

La crise provoquée par la pandémie de Covid 19 a profondément marqué le monde du travail en 2020 et 2021. Elle laissera très probablement des traces, négatives comme positives, et notamment sur l'inclusion professionnelle des personnes handicapées.

C'est sur la base de ce constat que l'Agefiph et ses partenaires ont mis en place, du 15 septembre au 29 novembre 2020 une plateforme collaborative, « #activeurdégalité », pour ouvrir un espace de réflexion et de propositions pour accélérer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'emploi. Objectifs ? Mieux identifier les enjeux clés et les besoins, recueillir le maximum de propositions et d'idées de solutions.

Des personnes en situation de handicap, des employeurs, des professionnels et plus largement les parties prenantes des politiques d'emploi des personnes handicapées ont répondu à la proposition en contribuant activement à la consultation #activeurdégalité.

La **consultation #activeurdégalité** s'est déroulée en deux étapes du 15 septembre au 29 novembre 2020. La première phase a permis de réunir 745 contributions et 320 propositions autour de quatre thématiques<sup>1</sup>. La seconde phase a proposé de voter pour sélectionner les meilleures propositions. 40 d'entre elles ont émergé.

La **synthèse de la consultation**, datée du **9 décembre 2020**, présente l'intégralité des propositions recueillies et les principales tendances qui s'en dégagent, les quarante propositions mises au vote et les 22 pistes d'action prioritaires retenues par les participants. Ces documents sont à retrouver sur les sites des partenaires et de l'Agefiph [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

**Les « Cahiers de la consultation » complètent cette synthèse avec une visée plus opérationnelle.**

Les 320 propositions publiées sur la plateforme #activeurdégalité ont été travaillées pour les rendre plus lisibles et mieux valoriser leurs apports. Seules les propositions à caractère opérationnel ont été retenues.

Enfin, les propositions aux contenus similaires ont été fusionnées tout en respectant au maximum les formulations initiales de chaque contributeur.

**Les 150 propositions développées de façon détaillée dans ces cahiers sont présentées au regard de leur caractère de nouveauté par rapport à l'offre existante sur le champ de l'emploi des personnes en situation de handicap.**

- **Propositions correspondant à des aides ou dispositifs déjà existants (cahier 1)**
  - ⇒ *identifier un défaut de connaissance de ces aides ou dispositifs et un besoin d'information/communication*
  
- **Propositions correspondant à des évolutions en cours ou à l'étude (cahier 2)**
  - ⇒ *alimenter les réflexions ou travaux engagés par l'Agefiph ou les partenaires pour faire évoluer leurs offres de service, les enrichir ou les infléchir*

---

<sup>1</sup> Soutenir la recherche d'emploi ; Soutenir l'accès à la formation ; Soutenir les employeurs et les personnes handicapées en emploi ; Soutenir toutes les formes d'emploi et d'activité.

- **Propositions inédites pouvant être étudiées par les partenaires initiateurs de la consultation #activateurégalité (cahiers 3 )**
  - ⇒ *faire évoluer leurs offres de services respectives, engager des réflexions communes, mettre en œuvre des démarches de co-construction*
  
- **Un quatrième cahier rassemble des propositions spécifiques** autour de trois catégories
  - *Propositions transversales liées à la valorisation de l'expérience usager*
  - *Propositions se rapportant à certains types de handicap*
  - *Propositions relevant d'une évolution législative*

Ces cahiers #activateurégalité » sont destinés aux acteurs de l'emploi, de la formation, de la santé au travail et du handicap. Il s'agit de nourrir les réflexions sur l'évolution des offres de service respectives et de favoriser la recherche et la mise en œuvre d'actions communes.

## **Cahier 1**

### **Propositions correspondant à des dispositifs ou aides déjà existants**

- 1. Propositions correspondant à des aides ou services existants dans l'offre de service partenariale**
- 2. Propositions présentant des dispositifs existants sous forme d'expérimentation locale**

## 1. Propositions correspondant à des aides ou services existants dans l'offre de service partenariale

### Soutenir la recherche d'emploi

#### Mettre en valeur les parcours de réussite au niveau national afin de faire évoluer les mentalités

Que le handicap ne soit plus perçu comme un élément synonyme de "problème" mais qu'on présente, et mette en valeur la richesse du parcours de ces personnes, grâce à leur expérience "de vie", leur angle de vision légèrement décalé et très souvent bénéfique, Et en parallèle les initiatives d'entreprises qui ont cette sensibilité et adaptent leurs pratiques, tant vis à vis des collaborateurs que de leurs clients.

⇒ *Campagnes de sensibilisation menées régulièrement par l'Agefiph, témoignages d'entreprises et de personnes handicapées dans le centre de ressources sur le site [agefiph.fr](http://agefiph.fr)*

#### Proposer des stages aux demandeurs d'emploi et aux jeunes en fin de scolarité

Il faudrait que les organismes comme pôle emploi ou cap emploi s'appuient sur un listing d'entreprises et proposent systématiquement des stages d'immersion en entreprise pour permettre aux demandeurs d'emplois de découvrir de nouveaux métiers.

Les PME ne sont pas du tout sollicitées par les organismes et, même si elles sont ouvertes aux situations de handicap, elles ont peu de propositions et peu de réussite lorsqu'elles ouvrent des postes. Cela est certainement dû à une méconnaissance des métiers.

⇒ *Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) permettent de se confronter à des situations réelles pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement. Les stagiaires et les personnes en période de mise en situation en milieu professionnel sont prises en comptes dans l'OETH*

⇒ *Le Duoday est une expérience intéressante à valoriser car il permet une première étape de découverte de l'autre (en situation de handicap et de l'entreprise) et des échanges susceptibles de déboucher sur les stages notamment ou des recrutements.*

⇒ *La plateforme #1jeune1solution propose également une base de données de stages <https://www.1jeune1solution.gouv.fr/stages>*

#### Normaliser la description d'offres d'emploi

Beaucoup d'offres d'emploi de recruteurs et de sociétés de recrutement proposent des postes sans donner des éléments importants comme l'accessibilité, le lieu géographique où le travail aura lieu, les moyens de s'y rendre, le statut professionnel, la convention collective...Beaucoup de sociétés de recrutement contactent des candidats en leur proposant de postuler à un poste mais souvent, ils ne fournissent que des informations rudimentaires sur le poste et l'entreprise.

Il est important d'avoir une certaine exigence de transparence des offres d'emplois. Donc toute offre transmise à un candidat devra répondre à des exigences dans la rédaction

⇒ *Guides d'aide à la rédaction et à la publication des offres d'emploi de Pôle emploi.*

⇒ *Le Jobboard de l'Agefiph permet aux entreprises d'explicitier leur politique handicap.*

## Soutenir l'accès à la formation

### Aider les organismes de formation (OF) à adapter leurs formations et les former aux différents handicaps

Quand on est un petit organisme de formation difficile de trouver des aides pour se faire former et comprendre ce que sont les différents handicaps. Il y a également un gros besoin d'accompagnement à adapter les formations et supports.

- ⇒ *Dans chaque région, appui de la Ressource Handicap Formation de l'Agefiph <https://www.agefiph.fr/ressources-handicap-formation> aux centres de formation et centres de formation des apprentis (CFA) pour développer leur capacité à accueillir des personnes en situation de handicap*
- ⇒ *Sessions d'appui à la professionnalisation des acteurs organisées gratuitement dans chaque région par l'Agefiph*

### Financer des formations à destination des organismes de formation (OF) sur le handicap et pédagogie adaptée

Sensibiliser et accompagner les formateurs sur les différentes pédagogies adaptées à mettre en place en fonction des différents handicaps.

- ⇒ *Sessions d'appui à la professionnalisation des acteurs mises en place gratuitement par l'Agefiph dans chaque région, Mobilisation de la Ressource Handicap Formation et des Prestations Appuis Spécifiques de l'Agefiph*

### Développer les partenariats entre les opérateurs de compétence (OPCO) et les organismes de formation et les centres de formation des apprentis (CFA)

Pour répondre à deux objectifs :

- la sécurisation des parcours des personnes : facilitation pour la recherche d'entreprises sur le métier visé
  - la recherche de profils en adéquation avec les besoins des entreprises et pour les + de 20 salariés, participation à la réponse à l'obligation d'emploi
- ⇒ *Conventions nationales et régionales entre l'Agefiph et les OPCO pour accompagner les entreprises et les branches professionnelles dans leur politique de recrutement et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap*

### Conditionner les certifications éligibles au compte personnel de formation (CPF) à être handi-accessibles

Toute formation finançable par un CPF devra obligatoirement être handi-accessible. C'est à dire que l'environnement, les outils, les supports de cours (polycopiés, exercices...) seront conçus aussi pour des personnes handicapées (tous types de handicap : sensoriel, autisme, dys, mobilité réduite...) voulant se former.

Si elles ne permettent pas d'accueillir ou de former au mieux une personne handicapée, elles ne pourront pas bénéficier du financement CPF.

- ⇒ *Certification nationale Qualiopi : Obligation de certification pour les dispensateurs de formation souhaitant bénéficier des fonds publics pour la formation professionnelle. Le référentiel compte un indicateur spécifique au handicap : l'indicateur 26. Le non-respect (même partiel) de cet indicateur entraîne une non-conformité majeure. « le prestataire*

*mobilise les expertises, outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner/former ou orienter les publics en situation de handicap »*

### **Formation pour tous**

Adaptation de tous les centres de formation aux handicapés physiques.

Le type de handicap, doit être répertoriée à l'inscription, pour faciliter l'égalité des chances, et leur permettre de disposer du matériel et des conditions nécessaires à l'apprentissage.

⇒ *Certification nationale Qualiopi : obligation de certification pour les dispensateurs de formation souhaitant bénéficier des fonds publics pour la formation professionnelle*

### **L'alternance inclusive**

Faciliter au sein des CFA la formation professionnelle des apprentis en situation de handicap ayant notamment des troubles des apprentissages. Développer la mise en œuvre des compensations humaines (ex. scripteur lecteur) ou techniques tout au long de leur formation jusqu'au moment de l'examen. Tout comme l'accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH) qui intervient au sein de l'Education nationale, il faudrait pouvoir disposer des mêmes moyens humains au sein des CFA ou de tout autre centre de formation professionnelle.

⇒ *Désignation obligatoire d'un référent handicap dans les CFA depuis la loi Avenir professionnel de 2018, mobilisation de la ressource handicap formation pour favoriser la bonne adéquation des moyens nécessaires à la réussite en formation*

### **Créer un tarif social de formation**

Beaucoup de formations (initiales, continues, stages, certifiantes...) coûtent de plus en plus chers. Des centres de formations proposer la même formation de 2-3 jours une à deux fois par mois pour plus de deux-mille euros où on est souvent une dizaine. C'est des fois plus que certains salariés handicapés peuvent avoir en 3 ans d'activité sur leur CPF. Des formations pour un CAP ou un BTS peuvent coûter jusqu'à presque 10 000 euros dans un établissement public.

Beaucoup de ces établissements de formation profitent des CPF et des subventions pour proposer des tarifs élevés.

Face à des abus dans les formations, il faudrait proposer une mesure sociale pour permettre à des « handicapés » de se former sans se ruiner.

Toute sa vie, un salarié doit renouveler ses compétences et son savoir mais les entreprises n'aident pas toujours et le montant alloué annuellement au CPF est en deçà du coût des formations.

⇒ *Aides à la formation de Pôle emploi (AIF) + maintien de l'indemnisation + rémunération de formation Pôle Emploi (RFPE) si pas d'indemnisation*

⇒ *Aides à la formation de l'Agefiph, abondement CPF de l'Agefiph prise en charge des surcoûts pédagogiques liés au handicap*

## **Soutenir les employeurs et les personnes handicapées en emploi**

### **Tutorat pour faciliter l'intégration d'un travailleur en situation de handicap**

S'inspirer de la Belgique et mettre en place une aide au tutorat ; le tuteur -interne ou externe- aura pour mission de guider et d'accompagner le travailleur nouvellement embauché, et de traiter les difficultés éventuelles avec l'entourage de travail. Ne pas réserver cette mesure aux contrats en alternance

⇒ *Aide de l'Agefiph à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle ouverte à toute embauche de personnes en situation de handicap ou dans le cadre de leur évolution professionnelle.*

⇒ *Possibilité d'intervenir en complémentarité des OPCO dans le cadre de l'aide Agefiph AST*

⇒ *Mobilisation de l'emploi accompagné le cas échéant en cas de besoin d'un soutien durable*

### **Accompagner les entreprises à la mise en place d'un accord handicap ou Qualité de Vie au Travail (QVT)**

Pour consolider la place du handicap nécessité d'accompagner les entreprises à la mise en place d'un accord handicap ou accord QVT intégrant cette dimension (aide au diagnostic, à l'élaboration d'un plan d'action...) + accompagner à un plan de communication afin de sensibiliser les salariés.

- l'accompagnements des managers, RH

- former/recruter un référent handicap

- pour les aider à détecter les besoins des TH et à mettre en œuvre les solutions adaptées, il est nécessaire d'avoir été sensibilisé/formé et de bénéficier de documentation ou information clé en main reprenant pour chaque type de déficience les différentes aides pouvant être sollicitées (organisationnelles, accompagnement humain, aides techniques/adaptation technique) ;

⇒ *Appui des délégations régionales et ou de la direction Mobilisation du monde économique et social (MMES) de l'Agefiph pour les entreprises nationales de plus de 2 000 salariés, pour préparer la mise en place d'un accord agréé ou d'une convention Agefiph*

### **Soutenir les entreprises dans une approche organisationnelle du maintien en emploi**

Développer une offre de service avec une méthodologie à destination des TPE/PME, orientée sur la recherche de solutions de maintien en emploi, dans le cadre de l'organisation de travail.

⇒ *Cette offre de service existe déjà, plusieurs acteurs interviennent dont les services de santé au travail, les Cap emploi...*

## **Soutenir toutes les formes d'emploi et d'activité**

### **Créer des agences d'intérim spécialisées dans l'embauche des personnes handicapées**

Trop de personnes porteuses d'un handicap sont déçues de leur suivi inadapté par des organismes existants souvent trop longs et peu réalistes quant aux réalités vécues sur le terrain. Créer des agences d'intérim adaptées, c'est s'occuper d'un public ciblé via la présence de tuteurs en lien avec les entreprises pour tisser de nouveaux liens professionnels adaptés...

⇒ *La loi avenir professionnel du 5 septembre 2018 prévoit la création à titre expérimental d'entreprises adaptées de travail temporaire*

### **Création d'un annuaire TIH en ligne gratuit avec l'offre de services proposées**

Les TIH font partie des catégories de prestataires, auxquels les entreprises peuvent faire appel pour répondre à leur obligation d'emploi).

⇒ *La plateforme Linklusion.fr propose un annuaire de la sous-traitance handicap TIH, EA, ESAT, entrepreneurs et freelances TIH.*

## **2. Propositions présentant des dispositifs ou services existants sous forme d'expérimentation locale**

### **Soutenir la recherche d'emploi**

#### **JOB!H : Une application mobile pour faciliter la recherche d'emploi**

Pyramide est et Cap emploi 57 ont développé une application mobile pour permettre aux bénéficiaires de candidature facilement à des offres et à garder un contact constant avec leurs chargés de mission. La solution s'appelle JOB!H et permet aussi un contact direct avec les employeurs. Cette app est disponible en Moselle et devrait être déployée nationalement.

#### **CONNECT PLUS : Un projet pour une utilisation du numérique pour la recherche d'emploi**

Le projet CONNECT PLUS du centre Handica Réussir Formations à Lyon a été préparé par des universitaires, des partenaires, des formateurs et des personnes handicapées en demande d'emploi.

Ses objectifs : Faciliter l'insertion professionnelle des adultes et jeunes avec handicap cognitif

- par la maîtrise des compétences numériques de base
- par l'utilisation de dispositifs adaptés en vue de l'accessibilité et de la compensation
- par l'aide aux certifications utiles pour la vie professionnelle :CLEA NUMérique, Permis de conduire (code), Certification Voltaire...

#### **JOB'ULIS, une expérimentation en Moselle pour sécuriser les parcours des jeunes**

Et les accompagner en amont de la sortie du système scolaire (statut élève) et de juillet à décembre à sa sortie de l'école (demandeur d'emploi). JOB'ULIS est le relais des familles et des jeunes pour la connaissance des différents dispositifs existants sur le territoire. Il les met en relation avec le référent de parcours SPE et dispositifs pour emploi et formation. <https://youtu.be/Jlv9PdgQpHY>

*D'autres propositions peuvent être rapprochées d'initiatives en cours dans certaines régions pour sécuriser la transition entre la scolarité et l'accès à l'emploi :*

### **Permettre au jeune et à sa famille de rencontrer un conseiller Cap Emploi lors de son dernier trimestre de scolarisation**

Afin de connaître les différents dispositifs pouvant faciliter son insertion et éviter une rupture (démarches RQTH pôle adulte, offre de services Agefiph et Cap Emploi, partenaires spécifiques...).

### **Renforcer les liens entre l'Education Nationale et le Service Public de l'Emploi et de l'Insertion**

Par exemple, il pourrait être envisagé des présentations croisées par Cap emploi pendant que les bénéficiaires sont encore en parcours scolaire ; Proposer un dispositif d'accompagnement renforcé dès la délivrance (et même la demande) du titre de bénéficiaire pour les jeunes sortis du système scolaire (16-18 ans)

⇒ *Les actions menées par les Académies de Versailles et Paris dans le cadre du dispositif Handipro pour sécuriser l'accès à l'emploi des jeunes sortants de formation initiale*

**Création d'une plateforme numérique territoriale à mi-chemin entre l'insertion professionnelle et le médicosocial** avec les acteurs de l'emploi, de l'insertion, de l'entreprise, de la formation et du médico-social au service des jeunes qui souhaiteraient s'y inscrire ; comme un Carrefour Emploi

⇒ *Les plateformes numériques Atouts pour tous en développement dans différentes régions (Occitanie, Ile de France)*

### **Soutenir l'accès à la formation**

#### **Expérimentation CDDT Numerik-ea pour former des personnes en situation en handicap au poste de référent en accessibilité numérique**

L'obligation de mise en accessibilité des sites web pour les entreprises faisant + 250 millions de chiffre d'affaires conduit à l'émergence d'un nouveau métier : celui de Référent en Accessibilité Numérique. Quoi de mieux qu'une personne avec une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé RQTH pour porter l'exigence de l'accessibilité des sites et de leurs contenus vis-à-vis de tout public ?

L'expérimentation Numerik-ea , accompagnée de Simplon et de Temesis, se propose dans ce cadre de sourcer et former ces futurs collaborateurs d'entreprise du secteur ordinaire.

### **Soutenir les employeurs et les personnes handicapées en emploi**

**Plateforme partenariale départementale d'information sur le Maintien en Emploi (Service de santé au travail de Dordogne)**

L'issue d'un problème de santé au travail reste trop souvent l'inaptitude, faute pour un employeur ou salarié de savoir quoi faire.

Les Services de Santé au Travail Périgourdins (Service de Santé au Travail Dordogne et AMCO-BTP) et un Cabinet de Consulting en Mobilité Professionnelle et Santé au Travail (A2O) ont donc décidé de créer une plateforme partenariale départementale pour un accès simplifié aux dispositifs de Maintien en Emploi à l'adresse des employeurs et salariés de Dordogne.

Regroupant les intervenants existants dans le domaine du Maintien En Emploi (Service Social CARSAT, Cap Emploi, SST...), cette plateforme vise à simplifier l'accès à ces partenaires via un seul et même canal et permet d'informer et sensibiliser à la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP). Elle assure un primo-accueil des problématiques de MEE signalées par employeurs et salariés via un formulaire de contact en ligne, analyse et oriente alors la demande vers le ou les interlocuteurs les mieux à même d'y répondre. [www.reseau-semaphore.fr](http://www.reseau-semaphore.fr)

### **Dispositif de maintien en emploi - Retour en Emploi Anticipé et Accompagné AIST de Haute Vienne**

Plus tôt les services de santé au travail connaissent les difficultés du salarié, plus les chances de maintien dans l'entreprise seront multipliées. Notre équipe pluridisciplinaire et notre dispositif de maintien en emploi (Retour en Emploi Anticipé et Accompagné) se tiennent à disposition pour accompagner les salariés (avec leur accord et sous couvert du secret médical). Nous avons pour objectif de favoriser le maintien au poste, dans l'entreprise sinon dans l'employabilité. Notre service va procéder prochainement à l'envoi d'un modèle de courrier d'information sur la possibilité de solliciter une visite de pré reprise à l'attention des adhérents pour transmission aux salariés en arrêt depuis plus de 3 mois.

## **Soutenir toutes les formes d'emploi et d'activité**

### **Certifier la -les compétence(s) professionnelle(s) et la-les rendre transférables en milieu ordinaire**

Co construire une certification des compétences (toutes!) et son évaluation et en faire un passeport pour le milieu ordinaire et l'emploi direct qu'il soit formaliser par un travail intérimaire, un CDD ou autre, tant qu'il permette l'expérience du travail , et le pouvoir d'agir.

- ⇒ *Démarche de RSFP-reconnaissance des savoir-faire professionnels en milieu protégé conduites par l'AFPA*
- ⇒ *Démarche RAE reconnaissance des acquis de l'expérience déployée par Différents et compétents*

## **Cahier 2**

**Propositions correspondant à des évolutions en cours ou à l'étude**

## Soutenir la recherche d'emploi

### Harmoniser et simplifier les offres de service (FIPHFP, Agefiph...)

Les salariés (secteur privé) ou agents (fonction publique) rencontrant des problématiques de santé peuvent être en difficulté face au morcellement des offres d'intervention de l'ensemble des acteurs institutionnels : Agefiph, FIPHFP, OETH, Handiem, branches professionnelles... En fonction de sa situation, son degré d'inaptitude, son métier, la nature de son contrat (fonctionnaire, intérimaire, CDD, ...), les offres d'intervention ne s'appliquent pas uniformément. Il semblerait opportun qu'un "choc de simplification" soit réellement mis en place, de sorte d'harmoniser les offres d'intervention, de simplifier les modalités d'accès et de mise en œuvre, de manière à favoriser l'accès aux droits pour les bénéficiaires potentiels.

⇒ *Evolution engagée au moyen de la convention cadre de partenariat entre le FIPHFP et l'Agefiph qui prévoit la convergence des offres de services des fonds. Réalisé : Alignement des montants des deux aides, déplacement et prothèses auditives. En cours : harmonisation des principes d'intervention des fonds et des justificatifs nécessaires au dépôt des demandes. Déploiement de plateforme de prêt de matériel d'aides techniques sur l'ensemble du territoire*

### Créer une plateforme de recrutement des personnes en situation de handicap

Créer une plateforme de recrutement des personnes en situation de handicap, où les entreprises pourront diffuser leurs offres d'emploi. La plateforme pourrait permettre aux TH de se créer un profil en détaillant leurs compétences. La partie offres d'emploi pourrait être alimentée par le CAP Emploi. La plateforme serait aussi un lieu de sensibilisation, où l'on pourrait retrouver des témoignages d'employeurs et de TH, expliquant les accompagnements possibles et les différents dispositifs à destination des employeurs.

Par ailleurs, pour déconstruire les a priori sur l'employabilité et les compétences des personnes en situation de handicap, la plateforme pourrait mettre en avant tous les types de postes, et des recrutements réussis.

La plateforme actuelle de l'AGEFIPH pourrait être reprise et davantage mise en avant, communiquée et modifiée selon les propositions ci-dessus.

### Une Plateforme d'offres d'emploi en ligne unique Pour Tous

Il existe une multitude de plateformes de recherche d'emploi. Cela brouille les messages, que ce soit du côté des employeurs que de celui des demandeurs d'emploi.

Il faut limiter la multitude de plateformes et l'enrichir de services existants.

Intégrer la mise en contact avec un collaborateur d'entreprises pour optimiser sa connaissance métier.

Proposer des ateliers numériques, pour appréhender en toute autonomie les espaces numériques.

Donner de la cohérence aux outils communs, maîtrisés par tous.

⇒ *Evolution en cours dans le cadre du rapprochement Pôle emploi/Cap emploi avec l'unification des plateformes en ligne d'offres d'emploi*

### **Désigner systématiquement un référent professionnel pour les personnes reconnues TH**

Les personnes reconnues travailleurs handicapés et en situation de recherche d'emploi / formation se heurtent aux délais trop importants de rdv avec Pôle Emploi / Cap Emploi.

Au sein de la Métropole de Lyon, par exemple, pour être orientée vers un accompagnement Cap Emploi, la personne reconnue TH doit d'abord se voir désigner un référent Pôle Emploi qui évaluera ensuite la pertinence d'une orientation vers Cap Emploi. L'obtention d'un rendez-vous avec son référent Pôle Emploi prend aujourd'hui plusieurs mois dans la majorité des situations.

Ce délai important a pour conséquences de complexifier et de fragiliser les parcours de maintien ou d'accès vers l'emploi / formation pour les personnes en situation de handicap. Cela participe à un fort sentiment d'isolement des personnes et ne facilite pas leur mobilisation dans les démarches à entreprendre.

⇒ *Evolution en cours par le rapprochement pour une offre de services intégrée Pôle emploi et Cap emploi dans le cadre de la mise en œuvre du lieu unique d'accompagnement*

### **Créer un lien direct entre pôle emploi, CAP emploi et Agefiph**

Il y a très peu de communication entre ces 3 organismes et cela amène à des dysfonctionnements et des malentendus, ainsi qu'à une lenteur du traitement des dossiers. Au point de presque se faire radier de pôle emploi pour motif d'absences à une formation qui a été annulée à cause du Covid (donc il était difficile d'y être).

Dans ce cas il n'y a pas ou très peu de communication entre Pôle emploi et Cap emploi. La formation en question qui a été repoussée en 2021 était financée en majeure partie par l'Agefiph. Or je l'ai abandonnée car trop loin dans le temps, en accord avec mon conseiller cap emploi qui m'a positionné sur une autre formation. Environ 2 mois plus tard l'Agefiph me contacte car ils ne comprennent pas pourquoi je ne donne pas suite à la première formation et ne savent pas que j'en ai une autre en cours. Ici pas de communication entre Cap emploi et l'Agefiph.

Donc il faudrait peut-être créer des fichiers communs entre ces 3 organismes.

⇒ *Evolution en cours dans le cadre du rapprochement Pôle emploi/Cap emploi*

### **Décloisonner grâce au numérique**

Utiliser le numérique comme vecteur de renforcement de l'accompagnement. Nombre de PSH ont bénéficié durant la crise de modalités plus inclusives permettant un suivi "rapproché" de leurs parcours, de leur cursus. Ces méthodes induites par la crise pour permettre au plus grand nombre d'éviter des ruptures (et pas spécifiquement pour compenser une perte de mobilité) inscrivent durablement le distanciel dans les pratiques professionnelles. En permettant à tout un chacun de poursuivre son parcours, cela a de fait bénéficié aux PSH. Attention toutefois à vouloir généraliser ses pratiques : inclusives pour certaines typologie de Handicap : moteur, MCE ) elles deviennent "exclusives" pour d'autres (handicap psychique, mental...). La qualité de l'accompagnement reposant, avant tout sur la fréquence de ce dernier, la présence "numérique" peut suffire pour certains et permettre de renforcer l'accompagnement dans certaines situations, dans d'autres le blended learning semble pertinent.

⇒ *En cours dans le cadre de l'évolution de l'offre de service de Pôle emploi et le rapprochement Pôle emploi/Cap emploi*

⇒ *Travaux de réflexion sur les offres numériques des différents opérateurs*

### **Création d'une plateforme numérique Handicap/Un portail unique pour les handicapés**

Cela permettrait de trouver le bon interlocuteur et disposer de l'information notamment des nouvelles réglementations via la réception d'une newsletter automatique. De même cette plateforme permettrait tout au long de la vie tant au niveau du logement, des formalités de reconnaissance ou de compensation, du parcours professionnel (de la formation à la demande de retraite en passant par la recherche d'emploi...) de disposer de toutes les données et coordonnées d'un interlocuteur spécifique si besoin. Un simulateur dédié tel qu'il existe sur le site généraliste des retraites serait aussi le bienvenu. Il s'agirait d'un portail unique pour éviter à un handicapé de se déplacer, de refaire sans cesse un même dossier ou de fournir le même document.

L'Estonie a réussi à mettre cela en place un portail avec une carte d'identité digitale. Pourquoi pas la France ?

⇒ *Développements en cours volet emploi de la Plateforme monparcourshandicap.fr*

## **Soutenir l'accès à la formation**

### **Aider les organismes de formation à l'élaboration de contenu digital**

Aider les organismes de formation à l'élaboration de contenu digital tant au niveau pédagogique (afin de faciliter l'accès selon toutes les situations de handicap) que financier.

### **Développer un dispositif d'accompagnement préalable à l'entrée en alternance**

Préparer l'entrée en contrat en alternance en proposant des formations préparatoires en amont

Proposer une formation aux Tuteurs en entreprise pour l'accueil d'alternants en situation de handicap

- ⇒ *Financements de dispositifs de préparation à l'apprentissage dans le cadre de l'Appel à projets du PIC (Plan d'Investissement dans les Compétences)*
- ⇒ *Différents projets locaux de préparation à l'apprentissage (dispositifs passerelles...)*

## **Soutenir les employeurs et les personnes handicapées en emploi**

### **Développer et accompagner le télétravail des personnes en situation de handicap**

La crise sanitaire a révélé les opportunités mais aussi les craintes que pouvait engendrer le télétravail. Ces modalités de travail peu utilisées jusqu'alors ont montré qu'il ne suffisait pas de disposer d'un ordinateur et d'une connexion pour que cela fonctionne et que chacun trouve sa place. Au-delà des questions communes à l'ensemble des salariés pour mettre en place le télétravail dans de bonnes conditions, sont apparus des besoins spécifiques pour les travailleurs handicapés. Aussi il nous semble important que des réflexions soient menées pour accompagner le télétravail auprès des travailleurs handicapés pour qu'il soit vécu comme une réelle opportunité et auprès des managers pour qu'ils puissent prendre en compte les besoins spécifiques de leurs salariés en situation de handicap.

- ⇒ *Réflexion sur l'accompagnement au télétravail en cours au sein de l'Agefiph dans le prolongement de la mise en place de l'aide au télétravail*
- ⇒ *Etude ANSA en cours cofinancée CNSA, Agefiph, FIPHFP sur télétravail et handicap*
- ⇒ *Travaux de réflexion et apports opérationnels du CNCPPH (fiches du ministère du travail)*

### **Professionaliser les référents handicap entreprises sur l'axe maintien**

En proposant :

- des formations spécifiques (sur les acteurs internes et externes à impliquer, les outils existants, la manière d'aborder le sujet avec le salarié et son manager, etc...)
- un accompagnement renforcé afin de l'aider à définir un process personnalisé à son entreprise et à son organisation qui impliquerait notamment tous les acteurs incontournables (le maintien ne peut pas rester un sujet d'entre les mains du référent)
- des outils dédiés : tableaux de bord, modèles de courrier, guide d'entretien avec le salarié, exemples de process, etc...

- ⇒ *En cours dans le cadre du plan d'appui à la professionnalisation des acteurs de l'Agefiph*

### **Création d'une plateforme passerelle des compétences qui sont transférables**

Cette plateforme unique serait à la fois accessible aux entreprises et aux partenaires du SPE. Objectif : se centrer uniquement sur les compétences acquises sur un métier et non sur le métier exercé. Tous publics concernés, notamment les publics peu qualifiés. Pour les publics TH, l'approche par compétences est essentielle car les besoins en reconversion suite à inaptitude sur un métier sont nombreux. Par ailleurs les TH pas toujours en capacité d'entamer une reconversion via un parcours de formation.

Les entreprises posteraient leurs besoins en compétences plutôt qu'en « métier ». Les candidats enregistrés par types de compétences dans la CVthèque seraient plus facilement identifiables.

### **Passerelles interentreprises**

Anticiper la rupture d'un parcours professionnel en permettant la mobilisation des compétences acquises sur une nouvelle activité, dans une autre entreprise voire un autre secteur d'activité. Ex : travailler dans des métiers de vente dans le secteur du bricolage pour une personne qui vient du secteur du bâtiment.

=> Identification des savoirs faire et compétences transférables, évaluation, formation, mise en relation avec les employeurs exprimant des besoins de main d'œuvre

Action à l'échelle d'un territoire mais portage par les branches et les OPCO

Mobilisation de l'ensemble des acteurs et des outils types essai encadré

⇒ *Deux propositions à rapprocher du dispositif « transitions collectives » : pour les salariés dont l'emploi est fragilisé, « Transitions collectives » propose un accompagnement pour se reconverter vers des secteurs qui recrutent dans un même bassin d'emploi*

### **Soutenir une approche préventive du maintien dans l'emploi**

Proposer des outils aux employeurs pour les aider à développer une approche préventive des problématiques de maintien dans l'emploi en s'appuyant sur des compétences de conduite de projet et permettant ainsi d'anticiper les difficultés individuelles de retour et de maintien à l'emploi. Des outils permettant d'articuler la stratégie collective de maintien dans l'emploi à la politique de santé au travail, d'amélioration des conditions de travail et de qualité de vie au travail.

⇒ *Accord national interprofessionnel de décembre 2020 et proposition de loi pour la prévention en santé au travail.*

⇒ *Outils de l'ANACT*

⇒ *Travaux conduits dans certains territoires (ex en Occitanie – document de référence en cours de publication)*

⇒ *Expérimentations financées dans le cadre de l'appel à projets innovation Agefiph 2020*

### **Créer un outil de suivi médical commun aux services de santé**

Créer un outil commun entre les acteurs médicaux (Médecin du travail, médecin conseil, médecin traitant) permettant d'accéder au dossier du salarié de manière partagée.

Cet outil faciliterait la transmission des informations, la communication entre les uns et les autres et donnerait plus de fluidité au parcours du salarié

⇒ *Proposition de loi santé au travail*

l

## **Soutenir toutes les formes d'emploi et d'activité**

### **Accompagner les créateurs dans la durée jusqu'au passage à la maturité**

Proposer un accompagnement individualisé durant les 24 mois suivant la création de l'entreprise :

- Coaching ou formation sur des actions ciblées : relations publiques, commercial, communication etc. Progresser dans ses savoir-faire et savoir-être, créer les

conditions d'une bonne mobilisation de l'ensemble des intervenants à la création d'entreprise.

- Conciergerie pour les activités périphériques afin de concentrer l'énergie de la 1ère phase de création sur le cœur du projet.

⇒ *Aide à la création d'entreprises de l'Agefiph et accompagnement, suivi du créateur avec le réseau d'experts de la création d'activité de l'Agefiph,*

⇒ *Expérimentation avec H'Up*

⇒ *Pépinières d'entreprises de droit commun*

## **Cahier 3**

### **Propositions inédites**

## Soutenir la recherche d'emploi

### Travailler avec les job boards pour valoriser les candidatures de personnes en situation de handicap

L'Agefiph pourrait-elle collaborer avec les job boards/ plateformes de recrutement en ligne pour :

- les amener à prévoir une modalité pour que les personnes en situation de handicap puisse s'identifier si elles le souhaitent et puissent le cas échéant demander un accompagnement spécifique par ce biais
- faire en sorte que leurs sites soient accessibles RGAA

Plutôt que d'avoir sa propre plateforme d'offre d'emploi en ligne et CVthèque, il me semblerait plus pertinent que l'Agefiph travaille à faire en sorte que toutes les plateformes d'emploi nationales et locales offrent des moyens de connexion entre employeurs désireux d'embaucher des PSH et des candidats en situation de handicap.

=> [projet make.org](#) en collaboration avec le bon coin et avec la participation de l'Agefiph

### Soutenir la création de réseaux d'entraide en ligne pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap

L'Agefiph pourrait créer des réseaux d'entraide en ligne entre demandeurs d'emploi sur le principe des RERS - réseaux d'échange réciproques de savoirs. Objectif : que chaque demandeur d'emploi en situation de handicap puisse offrir son aide dans la recherche d'emploi à une autre personne dans la même situation et en contrepartie recevoir de l'aide de ses pairs.

Le réseau permettrait de faire part de ce que chacun a à offrir (ex: "je sais me servir d'un ordinateur, je peux vous aider à mettre en forme votre CV" ou encore, "je peux vous aider à vous préparer pour un entretien d'embauche",...) ou recherche (ex: de l'aide pour comprendre comment me service de la plateforme emploi, pour améliorer mon CV...) et permettrait de mettre en relation les demandeurs et les offreurs.

=> [la CNSA, l'Agefiph et le FIPHFP soutiennent un projet innovant EPop porté par la Croix Rouge qui vise à développer le partage de savoir expérientiel de personnes en situation de handicap entre pairs, quelle que soit leur situation professionnelle. Cette nouvelle façon d'appréhender les savoirs et la place des personnes en situation de handicap s'inscrit pour partie dans cette lignée.](#)

### Proposer des prestations de coaching aux jeunes TH en vue d'accéder au 1er emploi

Mettre en place des prestations de coaching aux jeunes demandeurs d'emploi handicapés pour les aider à mieux mettre en avant leurs propres talents. La prestation porte sur le coaching individuel dans un premier temps ainsi que le coaching d'entreprise dans un second temps pour faciliter l'intégration du jeune accédant à un premier emploi. Cette prestation est à distinguer de l'accompagnement réalisé par les conseillers à l'emploi . L'Agefiph pourrait financer un forfait d'heures - droit de tirage auprès de coachs emplois formés aux situations de handicap, connaissant les aides et offres de services aux jeunes diplômés.

Le jeune choisirait son coach parmi des profils divers en fonction de ses objectifs.

Tout se ferait en ligne en Visio, avec une prise de RDV en ligne.

### **Rendre le permis de conduire réellement accessible**

Mettre en place un protocole avec les bureaux d'éducation routières et les autoécoles pour faciliter l'information et l'orientation des personnes handicapées : aménagements des épreuves, listes d'auto-écoles agréées etc.

=> Certains acteurs ont développé des expertises. C'est le cas par exemple du CEREHM (centre ressources innovation mobilité & handicap) qui accompagne les acteurs de la mobilité pour favoriser une mobilité à destination de tous par la capitalisation d'une expertise et sa diffusion.

### **Délivrer une prestation de conseil auprès des développeurs /donneurs d'ordre**

Pour les aider à intégrer la prise en compte du handicap dans les outils/plateformes/services digitaux de droit commun (en matière d'accessibilité trans-handicap mais aussi d'amélioration des usages)

### **Financer un Kit du premier équipement informatique**

Apporter un financement systématique pour permettre l'acquisition d'un premier équipement informatique avec la possibilité de suivre une formation "prise en main". Le kit comprendrait : matériel informatique (ordinateur ou tablette) casque audio/installation et 6 premiers mois de forfait internet. Pour la formation, ou accompagnement à la prise en main des outils, mettre en place "une plateforme d'échanges de services" où chaque DETH pourrait trouver de l'aide à proximité de chez lui : retraités, voisins, autres DETH.

### **Créer un chèque formation numérique**

Adosser aux aides liées à l'équipement informatique, un chèque formation accompagnement pour de la formation individualisée intégrant le handicap. Cela va dans le sens de certains achats groupés pour des CFA/OF avec la nécessaire réflexion sur l'accompagnement en matière d'usages des outils.

### **Développer des synergies avec les tiers lieux**

Les personnes exclues du marché de l'emploi n'ont plus foi en leurs compétences et leurs capacités. Retrouver cette confiance nécessite du temps et un espace d'expression bienveillant. Au sein d'un tiers lieu, les personnes peuvent venir chercher un service mais aussi en offrir et faire des rencontres stimulantes pouvant déboucher sur un emploi.

=> Proposition d'Amélie de Montchalain de créer des Tiers lieux dans les bâtiments publics désaffectés. Cela permettrait d'accueillir des télétravailleurs dans une atmosphère conviviale et à proximité de leur domicile. Une étude va être lancée sur ce thème au niveau du Conseil scientifique du FIPHFP.

### **Organiser des cafés numériques dans les maisons de service public**

Il a existé tout un réseau de cyber bases dans les territoires ruraux au début des années 2000, beaucoup ont disparu à la montée du taux d'équipement.

Je propose que des animateurs référents puissent accompagner les plus éloignés du numérique dans les Maisons de Services Publics. Il faudrait organiser des ateliers de formation à Pôle-emploi pour ces publics en s'appuyant sur les compétences des jeunes en service civique de 6 mois.

=> Les maisons de services au public (MSAP) permettent l'égalité d'accès aux services publics. Elles accompagnent les usagers dans leur démarche de la vie courante : prestations sociales, accès à l'emploi, aux transports, à l'énergie ou encore accompagnement à l'entrepreneuriat... Les citoyens éloignés des administrations, notamment en zones rurales et périurbaines, sont les premiers bénéficiaires de ces initiatives locales. La Maison France Service a principalement pour mission : l'accompagnement des usagers à l'utilisation des services en lignes des opérateurs partenaires (facilitation numérique) L'accompagnement des usagers dans leurs démarches administratives (facilitation administrative) Dispositif développé en 2022.

### **Faire un test et une formation de base sur l'appropriation des outils numériques**

Faire faire un test dès le début de l'accompagnement aux personnes déclarant mal maîtriser les outils numériques et leur proposer une formation sur les bases en bureautique, la rédaction de mails, l'envoi d'un dossier ou de pièces jointes, les règles de bienséances, la navigation internet ...

=> *Initié par l'Etat en 2016, Pix est une structure à but non lucratif constituée en Groupement d'intérêt public ayant pour mission d'accompagner l'élévation du niveau des compétences numériques. Il s'agit d'un service public en ligne pour évaluer, développer et certifier ses compétences numériques.*

=> *Un diagnostic systématique de l'aisance numérique et des propositions sur mesure. Le FIPHFP cofinance en 2022 un projet ENRH : Mise en place d'espaces-ressources dédiés à la formation aux outils numériques pour les personnes déficientes visuelles avec un double objectif : d'une part faciliter l'orientation et l'accès effectif des personnes aux métiers et aux formations de droit commun. D'autre part, être un espace ressource de conseil d'information et d'orientation pour les entreprises, employeurs publics et les acteurs économiques.*

### **Utiliser la réalité virtuelle pour expérimenter à distance des situations de travail**

La mise en place d'expérience de réalité virtuelle en lien avec des centres de formation ou des fédérations sectorielles pourraient permettre d'expérimenter certaines activités en simulant des conditions "réelles" de travail mais à distance.

### **Créer une base de données centralisée et numérique d'outils adaptés à la recherche d'emploi et à la formation de personnes en situation de handicap**

Beaucoup de structures proposent des outils et des accompagnements distincts. Suggestion de mieux faire collaborer toutes ces structures en rassemblant sur un même site (France Inclusion?) les différents outils existants pour accompagner vers l'emploi et former.

Créer un forum digital spécialisé.

Adapter l'accessibilité de ces outils au public visé, sous-titrage, interprète langue des signes, format de gros caractères...

Intégrer un référentiel de métiers accessibles en fonction des handicaps, avec des préconisations d'adaptation des postes de travail.

Digitaliser l'accompagnement des personnes en situation de handicap permettrait une meilleure accessibilité et cohérence, une plus grande compréhension du public visé.

### **Créer un portail unique des offres d'emplois du service public**

Passer un concours ou postuler pour une personne handicapée n'est pas évident dans la fonction publique car il y a les postes de contractuels ou les dates de clôture des inscriptions.

Il serait bien de proposer un site accompagnant les handicapés pour des postes dans la fonction publique. Beaucoup d'organismes, de services ministériels ou de collectivités proposent leurs offres dans leurs coins sans que de potentiels candidats soient au courant.

=> *Il existe le site <https://place-emploi-public.gouv.fr>, ainsi qu'un référentiel métiers de la fonction publique.*

### **Accompagner la mobilité des demandeurs d'emploi en situation de handicap**

Il serait judicieux d'interconnecter toutes les offres du réseau Cap emploi entre elles pour qu'en un clic les personnes en situation de handicap puissent visualiser les offres leur correspondant sur tout le territoire. Une aide à la mobilité géographique permettant notamment d'assumer les frais d'hébergement pendant la période d'essai pourrait être une bonne idée également.

### **Développer les synergies entre les acteurs du SPE et les GEIQ**

Les GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) permettent de travailler un projet professionnel via l'alternance et constituent un réel tremplin vers l'emploi.

### **Développer des partenariats avec des start-up de l'ESS pour des applications dédiées à l'emploi**

## **Soutenir l'accès à la Formation**

### **Un centre de ressources en ligne**

Mutualiser les outils/méthodes qui permettent de mettre en place de la formation à distance. Via un centre ressources, ou autre outil en ligne...

Ce qui est réalisé pour adapter la formation au handicap est un acquis pour tous les publics. Les ressources partagées doivent être précises : mode opératoires, guides... pour adapter le média utilisé à la personne.

### **Création d'un label Agefiph « accessibilité des OF »**

Un label AGEFIPH (accessibilité physique et matérielle, digitale, pédagogique, humaine, etc.), tous types de handicap qui permettrait à chaque bénéficiaire d'être serein dès son entrée en formation. Un label qui serait l'aboutissement d'une action d'accompagnement et d'outillage des OF par l'AGEFIPH (partie intégrante de Qualiopi) et qui ferait l'objet d'une évaluation récurrente.

### **Financer l'achat d'un ordinateur pour l'entrée en formation**

Aider les personnes qui n'en ont pas les moyens à acheter un ordinateur de façon à leur permettre d'accéder à des formations à distance.

⇒ *L'Aide au parcours vers l'emploi de l'Agefiph peut être mobilisée pour participer à l'acquisition de ce type de matériel*

### **Aider les organismes à financer l'accessibilité des formations digitales**

Les situations de handicaps sont très diversifiées et il serait bon d'intégrer les enjeux d'accessibilité digitale dès l'amont des projets, dans une logique "pour tous". Le sujet est donc un vrai défi, organisationnel et surtout financier : plates-formes, supports pédagogiques (dont vidéos), modalités d'échanges...Comment aider les organismes de formation (et notamment les petits) à financer l'accessibilité digitale pour que l'on ne soit plus cantonné à se former dans le seul milieu du handicap ?

### **Organiser/financer la compensation au domicile**

La compensation en formation est déjà prise en compte par l'Agefiph. Il faut maintenant axer les aménagements de poste au domicile des stagiaires et dégager des moyens afin de leur assurer aux des conditions de travail adaptées. Un effort d'anticipation des situations doit encore être effectué par les prescripteurs et des moyens supplémentaires doivent être alloués aux prestataires afin d'assurer un service de qualité dans les délais impartis. Cela implique également une réflexion des intervenants sur la question de l'intervention à domicile.

### **Créer une aide spécifique pour l'alternance des personnes en reconversion professionnelle**

Accompagner financièrement les bénéficiaires qui s'engagent dans un contrat en alternance (en priorité les seniors), suite à licenciement pour inaptitude par exemple, pour compenser les effets négatifs de l'apparition du handicap (rémunération moindre) et ce de manière dégressive sur 1 à 3 ans. Effet attendu aussi sur les situations où les personnes retournent malgré tout, pour des raisons économiques, sur leur ancien métier, au détriment de leur santé.

### **Développer les partenariats entre les organismes de formation et les tiers lieux**

La formation à distance peut - et doit - se concevoir autrement qu'au domicile des personnes en situation de handicap : quel que soit le matériel utilisé, les conditions ne sont pas forcément optimales (manque de place, problème ergonomique...) :

- Créer davantage de partenariat Organisme de formation/Tiers lieux (ex : de salles mises à disposition par des communes)
- Permettre aux personnes d'accéder à des espaces de coworking en proximité de leur domicile

### **Proposer des alternatives aux stages lors des formations**

Beaucoup de personnes handicapés effectuant des études à distance le font à cause de leur handicap, de la distance, des circonstances ou parce qu'ils travaillent.

Dans de nombreuses formations, on demande à l'étudiant d'effectuer un stage.

Pour beaucoup cela n'est pas possible de s'absenter de leur poste ou demander une mobilité temporaire. Certains ne sont pas en mesure physiquement (temporairement) de pouvoir réaliser un stage mais espère trouve un emploi après lorsqu'ils auront une

opportunité. On pourrait proposer des solutions alternatives comme le proposent certaines universités étrangères comme la réalisation d'un projet, un mémoire, un travail dirigé.

### **Créer une équipe polyvalente pour épauler l'alternance**

Face aux difficultés des jeunes alternants "autrement capables" pour trouver une entreprise partenaire, il conviendrait de créer une équipe polyvalente mettant en lien des référents de CFA avec des référents /Handicap d'entreprises potentielles du secteur environnant pour guider ces jeunes souvent démunis sur les personnes ressources du secteur d'activités local...

Le but serait de cibler de façon plus pertinente les entreprises souvent "réfractaires" à l'idée d'embaucher un jeune avec RQTH et d'exposer les aides allouées pour ce faire...

## **Soutenir les employeurs et les personnes handicapées en emploi**

### **Proposer aux entreprises memento annuel des dispositifs d'aide à l'embauche**

Envoyer chaque année aux entreprises (RH, DAF) un memento mis à jour des aides mobilisables pour l'embauche d'une personne en situation de handicap. Ce memento pourrait être communiqué au moment du paiement de la contribution à l'AGEFIPH, pour qu'il s'inscrive dans un contexte de sensibilisation à la question de l'embauche des personnes en situation de handicap.

### **Contextualiser les aides Agefiph pour les rendre plus compréhensibles**

Créer un support spécifique pour les entreprises sans les aides aux demandeurs d'emploi. Avoir une approche par thématique dans le guide des aides (recrutement, maintien, etc.), schématique et simple ; donner des exemples concrets.

⇒ *Mise en place sur le site Agefiph d'un outil d'aide à la définition des besoins*

### **Simplifier les demande d'aide avec la création d'un espace client**

Simplifier les demandes d'aides avec un stockage numérique des documents/informations redemandés à chaque demande (SIRET, NAF, Interlocuteurs, adresse, IBAN, RQTH, etc.). Possibilité de faire les demandes en ligne et de suivre l'avancement du dossier.

### **Systématiser les aides à l'intégration dans les petites entreprises**

Dans les TPE et PME, l'embauche d'une personne bénéficiant d'une RQTH, selon son niveau d'invalidité, peut représenter un coût supplémentaire, notamment si elles n'ont pas connaissance des différentes aides existantes, mais aussi une perte de temps pour l'adaptation du poste à la personne. Le processus d'intégration d'une personne en situation de handicap peut être relativement long. Le temps consacré par le tuteur peut être supérieur à celui estimé à l'embauche. Aussi, lorsqu'un bénéficiaire de la RQTH est embauché dans une entreprise de moins de 250 salariés, un accompagnement à l'intégration pourrait être systématiquement mis en place.

⇒ *L'aide à l'accueil à l'intégration de l'Agefiph peut être mobilisée ; Il conviendrait de la simplifier et d'outiller les prescripteurs avec des plans d'action.*

### **Financer 3 mois de salaire des tuteurs entreprise en charge de l'intégration d'alternants**

Un moyen de rendre l'embauche en alternance de TSH particulièrement attractive pour les employeurs, considérant que l'intégration d'un alternant nécessite du temps et une formation sur le lieu de travail conséquente. Cette opération pourrait être organisée chaque année au printemps et limitée en nombre d'entreprises bénéficiaires et axées sur certains secteurs qui recrutent. Avec une campagne de communication nationale digne de ce nom en articulation avec les branches et fédérations professionnelles !

### **Outiller les tuteurs alternance en entreprise**

La formation tuteur n'est pas obligatoire dans les faits (mais encouragée par des accords de différentes branches), de plus ces quelques formations n'abordent pas l'accompagnement des TH.

Dans les faits, le tuteur se retrouve donc seul face à ses difficultés, avec l'appréhension que celles-ci soient signe d'incompétence.

Solutions :

- Proposer 1 formation annuelle (Septembre/octobre)
- Mise en place d'un réseau Régional de tuteurs alternances accompagnants des alternants en situation de handicap animé par l'Agefiph
- Investir d'autorité le tuteur (Titre spécifique)

⇒ *Le FIPHFP propose des formations aux maîtres d'apprentissage.*

### **Imaginer un système de fidélisation des employeurs**

Travailler sur la fidélisation des employeurs pour favoriser le renouvellement de contrats en alternance et pour qu'ils soient porteurs / contributeurs sur le sujet

Carte fidélité ? (prime progressive en fonction du nombre et de la régularité d'intégration d'alternants handicapés). Labellisation ?

### **Création d'un référentiel d'emplois accessibles en fonction du handicap, avec adaptations de postes à prévoir**

Certains emplois peuvent être adaptés pour des personnes en situation de handicap, en prenant en considération les caractéristiques de ce public ainsi que les adaptations à prévoir (notamment ergonomie des postes de travail en fonction du handicap). En recensant les emplois existants et mis en place, pourrait être mis en place un guide à destination des employeurs pour les inspirer dans leur démarche d'emploi des personnes en situation de handicap.

### **Insérer un module de sensibilisation au Handicap dans les formations initiales de managers**

Pour faire évoluer les mentalités au sein des entreprises il serait important que toute formation initiale de managers comporte un module de sensibilisation au handicap, avec des intervenants pertinents dans le domaine. Développer les compétences des managers à gérer les différences au sein des équipes est à la fois primordial pour les salariés en situation de handicap mais aussi l'ensemble des collaborateurs. Chacun pourra alors mieux exprimer ses spécificités et favoriser des idées nouvelles.

### **Proposer un jeu de rôle à chaque embauche**

Pour que chaque personne se rende compte que certains handicaps sont invisibles.

### **Aider un salarié à rejoindre un cercle professionnel**

Beaucoup de salariés ayant un certain niveau d'expérience et d'expertise manquent de réseau pour leur permettre de rebondir ou d'évoluer dans leurs parcours professionnels. On pourrait proposer aux entreprises d'aider leurs salariés à trouver et tenter de rejoindre des cercles et réseaux d'échanges professionnels. Cela donnerait de la visibilité à l'employeur et au salarié.

### **Outiller les entreprises pour négocier sur le télétravail en prenant en compte les spécificités des travailleurs handicapés**

Dans le contexte actuel, le télétravail s'est largement développé sans toutefois être organisé, anticipé, préparé. Il serait intéressant d'aider les employeurs à organiser le télétravail de façon plus organisée : outiller sur l'organisation et la négociation sur le travail en prenant en compte les spécificités des personnes handicapées. L'enjeu est de prendre en compte toute la diversité des situations et des personnes dans la mise en place d'actions en faveur du télétravail.

=> travaux du CNCPH

=> La Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique va ouvrir un espace dédié au handicap pour tous les RH. Il y aura un volet consacré au télétravail des personnes en situation de handicap.

### **Développer un outil d'évaluation du potentiel du télétravail selon les métiers**

Le télétravail est utile pour beaucoup et serait un confort pour beaucoup mais il serait bien de mettre en place un outil pour évaluer l'intérêt du télétravail dans un métier. Beaucoup de gens découvrent trop tard que le télétravail mal préparé et anticipé peut être une mauvaise chose. Il y a des métiers qui nécessitent une présence physique assez régulière de manière précise un ou deux jours par semaine. Donc, il serait bien de pouvoir préparer les futurs télétravailleurs à envisager les limites du télétravail avant de sauter le pas.

### **Créer une libre zone d'échanges sur le télétravail**

Le télétravail a probablement mis en avant certains freins vécus par les personnes en situation de handicap. Il serait intéressant de retrouver ces problématiques ainsi que les solutions mises en œuvre par différentes sociétés pour partager les bonnes pratiques et permettre aux entreprises de proposer des solutions avant que les difficultés apparaissent ou éviter que les salariés n'aient à les aborder directement

⇒ Etude Ansa en cours financée par la CNSA, l'Agefiph et le FIPHP

### **Former les informaticiens des entreprises aux logiciels spécifiques de compensation utilisés au sein d'une entreprise**

Certains handicaps nécessitent des systèmes de compensation du poste de travail, notamment numériques via des logiciels spécifiques. Ces derniers ne sont pas toujours compatibles avec les applicatifs ou outils existants au sein de l'entreprise. Les incidents en

résultant ne sont pas compris par la hotline informatique généraliste de l'employeur avec le risque de n'être plus en mesure de travailler pour la personne concernée.

### **Sensibiliser les entreprises par l'exemple au sein d'une même branche professionnelle**

Organiser des actions de communication et de sensibilisation "par l'exemple", à destination des entreprises d'une même branche professionnelle, en valorisant les réussites des entreprises de la branche déjà engagées ; leur conviction et leur expérience permettent de construire le témoignage qui doit donner envie aux autres.

### **Mettre en place une cellule de concertation au sein de l'entreprise pour un maintien dans l'emploi précoce**

Les entreprises de plus de 250 salariés ont l'obligation d'avoir un référent handicap au sein de leur société. Elles pourraient mettre en place une cellule de concertation regroupant le médecin du travail, le RH, les partenaires sociaux, animée par ce référent Handicap. Toutes les situations présentant une restriction médicale ou inaptitude partielle pourraient être étudiées de façon collégiale et précoce afin de trouver des solutions d'adaptations pour éviter l'aggravation et le risque d'inaptitude définitive. Il s'agit d'aller vers un environnement professionnel capacitant. Construire 1 démarche ascendante globale de maintien collectif structurée privilégiant la PDP des PSH, au maintien individuel est gage d'un traitement + en profondeur, + précoce, qui n'exclue pas la réalisation conjointe d'une démarche d'accompagnement individuel des Cap Emploi.

### **Evaluer les restrictions d'aptitude grâce à une grille des "capacités restantes"**

Certains acteurs (ANFH par exemple) ont pu construire des outils ayant vocation à compléter les avis d'aptitude posés par les médecins du travail. A titre d'illustration, l'ANFH Rhône et Alpes a élaboré une fiche navette cadre - médecin du travail ayant vocation à clarifier les tâches :

- que l'agent peut réaliser

- que l'agent ne peut plus réaliser, pour combien de temps et dans quelle mesure

Les managers restent bien souvent en difficulté pour aménager le poste de manière à appliquer les restrictions d'aptitude (ou préconisations). Ce type d'outil pourrait être structuré et impulsé par les acteurs institutionnels (Etat, Agefiph, FIPHFP), et permettrait par ailleurs de changer le regard sur les restrictions d'aptitude (parler de ce que le salarié peut faire, plutôt de ce qu'il ne peut pas faire).

### **Outiller les CSE sur la problématique de maintien dans l'emploi**

Proposer des outils aux représentants du personnel pour leur permettre d'investir leurs attributions en matière de maintien dans l'emploi : intégration du sujet dans leur formation, aide à l'analyse des situations de travail concernées, aide dans leur rôle d'alerte, etc.

### **Développer une aide à destination des entreprises pour les seniors en fin de carrière**

Proposer une aide (type fin de carrière) permettant la réduction du temps de travail aux personnes en situation de handicap avec restrictions, sur la fin de carrière

### **Proposer aux entreprises une étude de maintien collectif**

La réalisation d'une étude de maintien collectif à la demande de l'employeur permettrait, lors de l'état des lieux global, en lien avec le médecin de santé au travail ou de prévention, de cartographier l'ensemble des TH dans l'entreprise, d'engendrer le suivi individuel via Cap emploi, d'apporter des éléments de connaissances au CSE, au référent handicap, aux SST pour co construire et ou apporter leur avis sur les solutions

### **Création d'une plateforme de pré-orientation**

Création d'une plateforme de pré-orientation via un algorithme qui orienterait sur des offres en fonction de la formation/compétences/savoir être/savoir-faire ; sorte de questionnaire qui mettrait en lien employeur/demandeur d'emploi. Cet algorithme aurait pour vocation de faire un 1er filtre avant entretien ;

Proposer des temps d'échange entre salarié/employeur/demandeur d'emploi via des forums en ligne, des speed dating du recrutement par secteur d'activité. Nous pouvons imaginer une sorte de "Meetic" de la rencontre employeur-salarié

Animation d'une bourse à l'emploi spécifique au secteur d'activité (par exemple secteur sanitaire, social, médico-social associatif : favoriser la mobilité inter association).

### **Proposer un interlocuteur unique Cap emploi aux entreprises implantées sur plusieurs territoires"**

Les entreprises ayant une activité sur plusieurs territoires, ont un interlocuteur Cap emploi par département. Il serait préférable pour ces entreprises d'avoir un seul interlocuteur. Ce dernier ayant une bonne connaissance de l'activité de la Société, de ses métiers, pourrait faire des propositions d'évolution de poste plus ajustées. Cet unique interlocuteur permettrait de gagner en rapidité, en souplesse dans les démarches, élément important pour des dossiers de maintien dans l'emploi qui nécessitent souvent une grande réactivité.

=> [protocole employeur dans la cadre de la convention quinquapartite pour une offre intégrée et complémentaire](#)

### **Proposer des sessions de sensibilisation à l'embauche de TH à toutes les entreprises**

Organiser des sessions de sensibilisation régulières et obligatoires dans toutes les entreprises, et plus particulièrement dans les PME. Cette journée serait l'occasion d'expliquer tous les dispositifs d'accompagnement aux employeurs, ainsi que les aides qu'ils peuvent mobiliser pour l'embauche de travailleurs en situation de handicap. Il faudrait que cette journée puisse être financée (modèle à trouver, par exemple pris sur la contribution versée à l'AGEFIPH).

=> [mise à disposition gratuite de sessions d'appui à la professionnalisation des acteurs par l'Agefiph sur l'ensemble du territoire national](#)

### **Formation obligatoire du référent handicap (+250)**

Imposer une formation obligatoire aux référents handicap (entreprises +250 salariés). S'assurer de définir un référentiel national avec un niveau de connaissance commun.

### **Des référents handicap mutualisés**

De nombreux employeurs n'ont pas les ressources ni la surface RH pour disposer d'un référent handicap. Dans la Fonction Publique Hospitalière, la FHF expérimente depuis

quelques années les référents handicap mutualisés, qui ont vocation à accompagner les structures hospitalières sur le sujet du handicap (appui à la mise en place d'une politique handicap, mobilisation des aides et partenaires, accompagnement individuel...).

Cette idée pourrait être exportée à l'ensemble des employeurs, publics comme privés, de petite taille (approche par bassins d'emploi / territoire d'intervention... ?), qui pourrait ainsi bénéficier d'un référent handicap territorialisé.

Cette idée de référent handicap territorialisé, mutualisé aux employeurs de petite taille, pourrait être élargie à d'autres compétences manquantes dans les structures de petite taille (psychologue du travail, ergonomes, préventeurs des risques pro...)

### **Proposer un rendez-vous biennal avec une assistante sociale**

Proposer que les travailleurs handicapés entrants dans une entreprise puisse voir une assistante sociale. Elle pourrait les informer de leurs droits dans l'entreprise et des dispositifs dont ils peuvent bénéficier. Puis proposer un rendez-vous biennal (tous les deux ans) pour faire le point (évolutions des dispositifs, problèmes...).

### **Créer un passeport compensation**

Une meilleure connaissance des capacités et incapacités d'une personne par les employeurs serait un plus. La mise en situation professionnelle pourrait répondre à cet objectif mais pénaliserait les personnes qui ont besoin d'une période de mise en place plus longue. Peut-être un "passeport" complété par des professionnels qui connaissent bien la personne (ex : rééducateurs, médecins...) pourrait apporter les informations nécessaires à une prise de poste adaptée.

### **Organiser des formations en entreprise à distance**

Les formations proposées par les entreprises devraient pouvoir se faire à distance mais entièrement à distance même l'examen si besoin comme cela le salarié en situation de handicap ne serait pas lésé. La personne chargée de superviser l'examen pourrait être le référent handicap ou bien la supervision pourrait se faire à distance.

### **Faire du Duoday un dispositif permanent**

Pour que les employeurs soient rassurés quant à leurs recrutements. Il faudrait que les personnes en recherche d'emploi occupent le poste au moins une journée. Un peu sur le modèle des DUODAYS, mais qui serait un modèle permanent et complet. Ou un peu comme le MRS (Méthode de recrutement par simulation) de Pôle Emploi même s'il ne s'agit pas de simulation mais d'un réel poste.

=> Il existe le dispositif de l'Agefiph « Un jour un métier en action ».

### **Rapprocher les services de Cap Emploi axe 2 et les Services de Santé au Travail**

Expérimenter sur un territoire le rapprochement Cap Emploi axe 2 (service maintien) et SST, à l'instar de celui de Pôle Emploi et Cap emploi axe 1.

L'intérêt de ce rapprochement : un seul acteur central pour les employeurs et les salariés et un parcours plus fluide, un renforcement des moyens des Services de Santé au Travail pour plus d'efficacité et de réactivité.

Le service social de la CARSAT pourrait être impliqué avec des modalités à définir.

### **Reconversion professionnelle : création d'un dispositif public/privé**

Les dispositifs permettant aux personnes en situation d'inaptitude de faire le point sur leurs compétences / appétences (bilan de compétences, PSOP...) sont très intéressants et nécessaires pour se projeter sur un nouveau projet professionnel en cas d'inaptitude. Mais les dispositifs permettant de "tester", "d'observer" ou de se former sur un métier restent disparates entre secteurs publics et secteurs privés, et complexes à organiser (enjeu du salarié en arrêt, parfois maintenu de manière artificielle faute de poste disponible...). Prenant appui sur un cadre juridique dédié, il me semble intéressant de construire un dispositif commun secteur public et secteur privé permettant de construire des parcours professionnels alternant observation, formation et mise en situation, et intégrant des phases de suivi / d'accompagnement et de bilan.

=> En attente d'un décret suite à la loi de la transformation de la fonction publique pour ouvrir la possibilité de se former dans les trois versants de la fonction publique.

### **Sensibiliser les acteurs de l'entreprise de demain**

Des modules/unités de valeurs pourraient être proposés à tous les étudiants, leur permettant, au cours de leur cursus, de mieux appréhender le handicap au travail de façon générale. Avec, le cas échéant, des enseignements à approfondir au regard des spécialisations (inclusion, diversité, compensation, équité pour des fonctions ressources humaines // les coûts cachés si on ne prend pas soin de ses salariés pour des contrôleurs de gestion //ergonomie des postes pour des ingénieurs). Cela faciliterait l'appréhension du sujet, l'acculturation et la connaissance des acteurs lors de leur prise de poste.

### **Soutenir toutes les formes d'emploi et d'activité**

#### **Promouvoir l'accompagnement des groupements de créateurs auprès des TH**

Fondée sur la pédagogie de la réussite, la démarche des Groupements de Créateurs s'appuie sur l'envie d'entreprendre des personnes éloignées de l'emploi et l'utilise comme levier d'insertion. Elle cible les personnes ayant envie d'entreprendre mais n'osant pas l'exprimer parce qu'en manque de confiance, résignées.

Le parcours se déroule en 3 étapes :

- La phase de remobilisation : en aidant les personnes à exprimer leurs rêves, leurs projets sans jugement, dans une écoute inconditionnelle.
- La montée en compétences, par un accompagnement individuel ou collectif à l'émergence du projet, par l'utilisation d'outils pédagogiques d'identification, de valorisation des compétences sociales
- l'accès à l'emploi ou à l'activité durable par des contacts multipliés avec des entrepreneurs.

### **Mettre en place des accompagnement « handi » dans les espaces de coworking**

Beaucoup d'entrepreneurs testent leur activité en incubateur/pépinière avant de se lancer. D'autres, en phase de création ou d'activité, intègrent un espace de coworking ou tiers lieux leur permettant 1/ de ne pas travailler seuls ; 2/ de s'associer le cas échéant à des "collègues" de coworking pour certains projets ; 3/ de bénéficier de prestations complémentaires, de type ateliers et formations, voire (compta, communication, visibilité, etc.)

Pour des personnes en situation de handicap susceptibles d'être isolées et en difficulté pour gérer seules certaines facettes de leur activité, j'imagine deux pistes :

- implanter un accompagnement "handi" mutualisé/individualisé (CAP emploi, GEM, etc.) dans des espaces de coworking existants
- créer des espaces de coworking, façon "GEM pro", avec accompagnement "handi" mutualisé/individualisé et entraide entre pairs (compta, site web, graphisme, communication...)

### **Créer une prestation d'aide à la communication pour les créateurs d'entreprise**

La création d'une petite entreprise nécessite de mettre en place des moyens de communication. Ces moyens de communications sont notamment numériques pour la plupart (création de site internet, de pages sur les réseaux sociaux) mais pas seulement (impressions de carte de visites, flyers...) La création d'une "entité" de formations à ces petites tâches indispensables pour lancer ou développer une activité trouverait bien sa place au sein des CAP EMPLOI par exemple. Car les CAP EMPLOI pourraient articuler ces formations selon les handicaps des personnes afin d'être le plus adaptées possibles.

### **Création d'un incubateur virtuel**

Comme il n'est pas possible de s'assurer que les handicapés puissent rejoindre un incubateur classique lorsqu'ils veulent monter un projet comme une entreprise, on peut mettre en place un incubateur virtuel accessible à distance.

Cet incubateur virtuel permettra d'accompagner, de conseiller une personne dans l'objectif d'une création d'entreprise (établir son objectif, son business plan, étude de marché, montage financier et juridique...) et dans les premières années de cette entreprise (comment faire un contrat, fiscalité...) avec des formations en ligne en complément.

### **Créer un "Deliveroo" de la compensation**

Développer une application permettant de développer la réactivité en matière de compensation à travers 3 niveaux de services mobilisables :

- Je sais de quel matériel j'ai besoin, j'ai accès au bon matériel, au bon endroit au bon moment (visibilité des stocks dans un rayon de proximité); je réserve, je commande, on me livre.
- J'ai besoin de conseil, j'ai accès en téléconsultation à des spécialistes.
- J'ai besoin d'une étude approfondie de la situation. Je prends rdv pour une visite sur site directement depuis l'application.

L'application héberge mon profil et permet de capitaliser sur l'ensemble des dispositifs de compensation qui auront été mis en place ou testés et les conditions dans lesquelles elles ont été mises en place. J'évalue de 0 à 5 étoiles leur efficacité pour ma situation. Lors d'une téléconsultation ou d'une étude approfondie, le professionnel qui m'accompagne a accès à cette antériorité pour être plus pertinent dans ses orientations.

=> travaux en cours pour la mise en place des plateformes de prêt de matériel visant la mise à disposition en mode agile des bons outils techniques de compensation

### **Créer un portage salarial agréé TH**

Créer un portage salarial agréé permettant de :

- simplifier la gestion administrative des activités des TIH et garantir une protection sociale, un droit à la formation...
- meilleure visibilité pour les entreprises partenaire via à un annuaire de TIH, une homogénéisation de la relation commerciale avec les TIH simplifiant son recours, ainsi qu'une simplification de la valorisation des partenariats conclus (déductions...)

### **Création d'un Label créateur d'activité TIH**

Afin de valoriser les entreprises (gage de crédibilité et de confiance).

### **Organiser un Tour de France des Acteurs de l'IAE**

Trop souvent, les acteurs économiques "ordinaires" méconnaissent les acteurs de l'IAE. Il faut multiplier des temps de rencontres et de témoignages même si des initiatives de ce type existent déjà. Être plus incitatif pour favoriser l'interconnaissance. Ne pas réserver ce type de partenariat aux grands groupes, et avoir une communication forte auprès des TPE PME.

### **Favoriser les passerelles entre les EA et SIAE**

Les EA sont désormais de plus en plus poussées à favoriser les "sorties positives" c'est à dire vers le milieu dit "ordinaire". Il pourrait être intéressant de favoriser les passerelles avec les SIAE pour que le passage entre le secteur du travail adapté et le secteur "classique" soit davantage accompagné, en fonction du projet professionnel de la personne et de son besoin d'accompagnement.

Ces passerelles pourraient être de plusieurs ordres :

- Mise en relation avec la structure SIAE
- Aides financières pour chacune des deux structures
- Relation de partenariats pour répondre à des appels d'offres communs, permettant au salarié d'avoir un premier pied dans la SI

## **Cahier 4**

### **Propositions spécifiques**

- 1. Propositions transversales liées à la valorisation de l'expérience usager**
- 2. Propositions se rapportant à certains types de handicap**
- 3. Proposition relevant d'une évolution législative**

## 1. Propositions transversales liées à la valorisation de l'expérience usager

### Soutenir la recherche d'emploi

#### Développer à titre expérimental le "pair accompagnement"

Développer des groupes d'entraides entre pairs (types plateformes, forums de discussions) où la PSH peut entrer en relation avec d'autres PSH et s'appuyer sur leur expérience. Parce que celles-ci ont déjà vécu une situation similaire (recherche d'emploi ou de formation, entretien d'embauche...), elles pourront aider la personne qui sollicite un échange. Celle-ci peut se sentir « sécurisée » par la simplicité du contact, s'affranchir de rdv formels, administratifs peut être intimidants.

Au-delà, développer les expérimentations de pair-accompagnement sous divers formats (groupes d'entraides, appui par le numérique, approches sectorielles, selon le moment du parcours (accès à l'emploi, période d'essai, maintien, formation, ..), aider le « pair aidant » à se professionnaliser, explorer les questions de la qualification à reconnaître, voir si la fonction évolue vers un métier, se rapprocher des expérimentations du monde du soin « patient-expert »...

=> la CNSA, l'Agefiph, le FIPHP, des ARS cofinancent le projet EPop porté par la Croix rouge qui mise sur le développement du pair accompagnement et du partage des savoirs expérientiels.

#### Confier les fonctions d'accompagnement vers et dans l'emploi à des personnes handicapées

Tous les systèmes de recrutement, d'intégration, de représentation, d'accompagnement, doivent intégrer des personnes handicapées. Qui peut mieux, comprendre, trouver des solutions par son partage d'expérience de vie, de travail, à une autre personne dans la même situation ? Une personne avec un handicap, aura une autre vision de vécue, de situation de handicap, elle sera mieux aussi comprise par l'apprenant, qui sera plus apte à parler de ses problématiques de sa situation actuelle. Vouloir intégrer, aider des handicapés c'est bien, les intégrer au cœur, en tête des solutions, c'est mieux. Combien d'emploi pour tous ces postes concernés ?

### Soutenir l'accès à la formation

#### Les handicapés pourraient devenir formateurs

Recruter prioritairement des travailleurs handicapés pour réaliser les formations des personnes handicapées, notamment pour tout ce qui concerne l'informatique, la bureautique, les langues, etc...

### **Former les experts d'usage au métier de FPA Formateur Professionnel d'Adultes**

Pour rendre la formation professionnelle accessible, il faut ouvrir le métier de formateur aux "experts". Parce qu'ils sont les experts d'usages, connaissent les besoins spécifiques et ont les solutions du « sur mesure » mais il faut viser une conception universelle : les faire entrer dans le monde de la formation professionnelle permet la co-construction des outils, l'accessibilisation des parcours... l'allègement des coûts, évitant par exemple l'intervention d'un transcritteur en LSF pour le public Sourd...

Concevoir pour le plus grand nombre par des professionnels de la FP "experts" ou formés et éclairés sur la diversité.

Parce que la formation professionnelle est un levier de l'accès ou du retour à l'emploi.

### **Soutenir les employeurs et les personnes handicapées en emploi**

#### **Les accompagnants au processus d'intégration dans l'entreprise devraient être des personnes en situation de handicap**

L'accompagnement se fait en préambule de l'embauche, que cela soit l'accompagnement de l'employeur dans sa démarche de recrutement mais aussi de l'accueil, voire de l'accessibilité. Un entretien, individuel avec l'employeur, puis l'apprenti, puis un entretien collectif, voir aussi avec les autres collaborateurs et primordial pour une bonne intégration dans l'entreprise. Chaque intervenant dans ce processus d'accompagnement devrait être aussi une personne en situation de handicap, comme un "exemple".

#### **Dans une perspective d'inclusion remplacer l'expression "travailleur" handicapé par collaborateur en situation de handicap**

Aucune personne non handicapée en entreprise ni dans les services publics n'est désignée par le terme de travailleur, sauf à politiser le sujet.

Ce terme de "travailleur" pour désigner une seule catégorie de personnes fait peur aux managers et autres collaborateurs, il exclut. C'est la raison pour laquelle nombre de personnes aussi sont plus que réticentes à demander une RQ "TH". Pourquoi ne pas nous désigner comme de vrais "collaborateurs" en situation de handicap, et non comme des "travailleurs handicapés". Collaborer à une œuvre collective, c'est apporter de la valeur. Les mots ont un pouvoir insoupçonné.

#### **Changer les termes très discriminants de rupture du parcours de l'emploi**

Lorsque qu'une personne handicapée est "licenciée pour inaptitude définitive à tout poste dans l'entreprise" ou prononcée pour "inaptitude totale et absolue à son poste et à tous les postes", elle en arrive à une dépréciation telle que remonter la pente professionnelle est beaucoup plus ardu que pour une personne valide.

#### **Un quota de personnes en situation de handicap dans les structures d'Etat**

Pourquoi ne pas instaurer, en complément des délégués Handicap dans chaque ministère, un quota obligatoire de personnes en situation de handicap dans les diverses structures décisionnelles de l'État comme, les cabinets ministériels, les commissions, les agences, les établissements publics ou les divers conseils ou comités nationaux. Cela permettrait d'avoir

une vision sur les divers sujets des structures ou politique publique, au plus près des décisions, et non via un seul service ministériel.

## 2. Propositions se rapportant à certains types de handicap

### Propositions spécifiques handicap visuel

#### Choisir une pédagogie adaptée au public en formation

Pour certaines formations, outre l'accessibilité numérique, il est nécessaire de choisir une approche pédagogique adaptée pour permettre aux personnes aveugles et malvoyantes de réellement suivre la formation. Pour aider les organismes de formation à concevoir des formations accessibles, les CRP et les instructeurs en autonomie des personnes déficientes visuelles (IADV) sont une ressource de premier plan, tout comme les associations de la déficience visuelle.

#### Rendre le partage d'écran en visioconférence accessible aux personnes déficientes visuelles

Beaucoup d'outils ont eu le vent en poupe durant le confinement notamment pour multiplier les réunions. Très pratique, pour mettre en relation des personnes isolées, ces outils ont aussi montré leurs faiblesses à savoir qu'ils ne sont pas complètement accessibles pour les déficients visuels (DV). Ainsi le partage d'écran, inclus dans ces outils, est complètement ignoré par les lecteurs d'écran et exclut donc d'office les DV. Il serait important que les éditeurs de logiciels prennent enfin conscience que certains choix de conception ou de réalisation de leurs outils peuvent avoir des conséquences lourdes pour certains utilisateurs qui se retrouvent exclus.

#### Les personnes déficientes visuelles ont besoin d'être formées pour utiliser le potentiel du numérique

Pour faire pleinement usage des outils numériques, les personnes déficientes visuelles ont besoin d'être formées de manière adaptée, et notamment dans des groupes en nombre très réduit. De manière concrète, la formation aux outils numériques peut être prise en charge par l'Agefiph sous forme de Prestation d'appui spécifique (PAS). Ce dispositif existe déjà, mais n'est pas suffisamment connu et mériterait d'être rendu plus visible.

#### Pour que les aveugles et malvoyants puissent suivre une formation, l'accessibilité numérique et la familiarisation avec les outils sont clés

Les personnes aveugles et malvoyantes peuvent suivre des formations en ligne sous condition que les environnements numériques de travail, les documents ou présentations fournis et le logiciel de visioconférence soient accessibles, c'est-à-dire qu'ils puissent être utilisés avec les aides techniques courantes. Certaines personnes déficientes visuelles peuvent avoir besoin d'une formation spécifique aux outils utilisés dans le cadre de la formation. Dans ce cas, il peut être fait appel à une prestation d'appui spécifique (PAS).

### **Rendre tous les sites de recherche d'emploi accessibles aux candidats déficients visuels**

De nombreux sites de recherche d'emploi et de diffusion des candidatures, dont celui de Pôle Emploi, ne sont pas accessibles. Cela empêche les personnes déficientes visuelles à rechercher un emploi et postuler de manière autonome. Ces sites, et en priorité ceux mis à disposition par des organismes publics, doivent être accessibles à tous !

### **Rendre les moteurs de recherche et les progiciels accessibles**

L'un des problèmes fondamentaux dans la recherche d'emploi des personnes aveugles et malvoyantes est l'inaccessibilité des moteurs de recherche spécialisés, et plus particulièrement du site de Pôle Emploi. Le processus d'insertion professionnelle est ainsi bloqué en amont. Avec le rapprochement des Cap Emploi et de Pôle Emploi, ce dernier recevra des fonds dédiés aux travailleurs handicapés tout en les excluant d'une partie essentielle de ses services, ce qui est inacceptable. Plus généralement, l'inaccessibilité de nombreux progiciels pose un problème à de nombreux déficients visuels.

### **Utiliser des plateformes accessibles et former les déficients visuels à leur utilisation**

L'accompagnement à distance est une modalité intéressante pour les personnes aveugles et malvoyantes pour qui les déplacements se sont compliqués avec la pandémie. Des outils de visioconférence accessibles existent (Zoom p ex), et il est primordial de permettre aux personnes déficientes visuelles de se former à l'utilisation, et ce de manière adaptée et en nombre très réduit de personnes. Les plateformes doivent impérativement être accessibles, si possible nativement, et nécessitent une bonne maîtrise de l'outil numérique, au risque d'exclure une partie du public visé. La formation aux outils numériques pour les personnes déficientes visuelles peut être prise en charge par l'Agefiph sous forme de Prestation d'appui spécifique (PAS). Ce dispositif existe déjà, mais n'est pas suffisamment connu et visible.

### **Du coaching pour accompagner les candidats et leurs futurs employeurs**

Pour les personnes déficientes visuelles, l'adaptation technique et la mise en accessibilité de l'environnement de travail restent cruciales. Pour aider les candidats à trouver une alternance et pour les accompagner et accompagner l'entreprise comme les futurs collaborateurs, un coaching bienveillant par des parrains et marraines déficients visuels ou voyants se révèle souvent efficace. Plusieurs associations membres de la CFPSAA pratiquent déjà de tels accompagnements. Un déploiement plus large des dispositifs de coaching personnalisé, avec les moyens adéquats, permet de jouer un rôle clé dans la sensibilisation des entreprises et l'accompagnement des alternants.

### **Donner un véritable choix aux salariés déficients visuels & réévaluer périodiquement les modalités de télétravail**

Face au risque d'isolement, il convient de réexaminer périodiquement le choix de cette modalité, en soupesant par exemple la peur de prendre des transports du salarié déficient visuel face au risque d'isolement. En proposant des solutions de télétravail partiel (seulement quelques jours par semaine), l'employeur permet ainsi de ne pas rompre l'enjeu de mobilité vers l'extérieur des salariés déficients visuels n'ayant pas de pathologies ni de contre-indications et ainsi également le maintien d'un lien social.

### **Le salarié déficient visuel doit pouvoir disposer des mêmes outils et ressources en télétravail qu'à son poste de travail habituel**

Pour les personnes déficientes visuelles, les adaptations du poste de travail et les outils spécifiques mis à disposition du salarié dans le cadre de son travail (matériel, logiciels, intranet) doivent pouvoir être utilisés à distance ou transportés facilement à son domicile, et à défaut, des outils supplémentaires pour l'utilisation au domicile doivent être acquis (notamment télé agrandisseurs, machines à lire, lampes). Les services informatiques doivent également prendre en compte l'exigence que certains de leurs collaborateurs vont devoir se connecter au réseau interne tout en étant chez eux. La période de confinement a montré que certains accès VPN ne permettaient plus un usage concomitant du VPN et des outils spécifiques à l'accessibilité numérique, mettant donc le salarié déficient visuel dans l'impossibilité d'accéder à distance aux données sécurisées internes du réseau de leur entreprise.

### **Organiser le retour au poste des salariés déficients visuels après le télétravail**

Lors du retour au poste après une période de télétravail ou de chômage partiel, une vigilance particulière doit être de mise : communiquer les informations organisationnelles et sanitaires dans des formats accessibles aux salariés déficients visuels, les aider au repérage des gels hydroalcooliques, expliciter les réaménagements du lieu de travail, des parties communes et des lieux de restauration si des objets ont été déplacés etc. ... Des outils sont disponibles auprès des associations de personnes déficientes visuelles pour aider les entreprises et pour accompagner les collaborateurs des salariés déficients visuels.

### **Intégrer la notion de RQTH dans les demandes de logement**

De nombreux travailleurs possèdent une simple RQTH (pas de CMI) et n'arrivent pas à accéder à un logement social car ne sont pas considérés comme prioritaire lors de leur demande de logement. Or, pour certains, le nombre de logement est restreint du fait même des contraintes auxquelles ils font face. Par exemple un malvoyant (moins de 5/10 et donc sans permis de conduire), a besoin d'un logement près d'une gare ou RER...pour pouvoir se rendre ensuite au travail, sa formation.

Proposition : intégrer la notion de RQTH dans la demande de logement (pour motif de rapprochement du lieu de vie du travail, ou premier emploi) et analyser les besoins induits par le handicap lors de la validation des dossiers (Action Logement)

### **Outiller les entrepreneurs déficients visuels dans leur communication et avec des logiciels métiers accessibles**

L'expérience de certaines associations membres de la CFPSAA montre que de nombreux travailleurs indépendants et entrepreneurs déficients visuels nécessitent un appui quant à la communication autour de leur projet, et dans la conception d'un site internet ou de supports de communication. De plus, c'est souvent l'inaccessibilité des logiciels administratifs et comptables qui pose problème à de nombreux professionnels. L'UNAKAM France constate que les masseurs kinésithérapeutes déficients visuels rencontrent des difficultés dans l'utilisation des logiciels métiers et des appareils de physiothérapie qui ne sont pas accessibles.

### **Propositions spécifiques handicap auditif**

#### **Proposer un sous-titrage et/ou une retranscription écrite des vidéos qui sont pour la plupart inaccessibles aux personnes sourdes**

Le son provenant d'un appareil électronique n'est pas le même que celui provenant d'une voix humaine, donc le sous-titrage est très important.

Une version des vidéos avec interprétariat en LSF et codage en LfPC (langue française parlée complétée) est également nécessaire, en plus du sous-titrage pour que les contenus soient accessibles à toutes les personnes sourdes ou malentendantes.

#### **Aménager les postes de travail des personnes sourdes en télétravail**

Dans les aménagements des postes de travail en cas de télétravail, il ne faut pas oublier les dispositifs d'accessibilité nécessaires aux personnes sourdes ou malentendantes pour leur permettre de suivre/participer une réunion en visioconférence ou d'avoir un échange téléphonique avec un collègue, un client, etc. : logiciels de sous-titrage automatique, plateforme de relais téléphonique, professionnels de l'interprétation LSF/Codage LPC/transcription écrite, micro-amplificateur, etc.

#### **Veiller à proposer aux salariés sourds ou malentendants les dispositifs d'accessibilité adaptés aux différentes situations de télétravail**

Pour les salariés sourds ou malentendants, le télétravail est une alternative possible si les outils proposés pour travailler à distance sont accessibles. L'employeur, en lien avec la médecine du travail et le salarié, doit évaluer les besoins de chacun de ses salariés sourds ou malentendants afin de proposer les dispositifs d'accessibilités les plus adaptés à sa surdité et son mode de communication mais aussi aux différentes situations professionnelles (visio-conférence, réunion téléphonique, webinaire...).

*(pour mieux connaître la situation professionnelle de ces salariés en télétravail et la connaissance des entreprises des dispositifs, une enquête lancée par Unanimes est actuellement en ligne : <https://www.unanimes.fr/teletravail-et-surdite-repondez-a-notre-enquete-en-ligne/>*

=> [résultats de l'enquête présenté le 22 juin](#)

## **3. Propositions relevant d'une évolution législative**

### **Soutenir la recherche d'emploi**

#### **Ecole sur mesure pour préparer l'avenir**

Permettre au jeune en situation de handicap de ne passer que les matières en rapport avec la compétence du jeune en situation de handicap, pour lui permettre, soit de continuer ses

études, soit de lui donner la chance d'avoir ce document « BAC » qui lui permettrait de se projeter dans une formation sans avoir en conscience, l'idée de dire qu'il a raté cet examen, au contraire des autres jeunes. Donner confiance aux plus jeunes vulnérables afin de repartir sur un nouveau cycle en confiance et non avec une idée d'échec.

### **Mise en place d'un tutorat d'accompagnement avec un bonus en points retraites pour les tuteurs**

On peut proposer aux chercheurs handicapés d'emploi ou aux apprentis handicapés accédant à un poste ou une formation d'avoir un tutorat avec un responsable pour les accompagner dans leur premier emploi, la reprise d'activité ou l'apprentissage/professionnalisation dans une entreprise.

Ces tuteurs pourraient gagner des points supplémentaires sur leurs cotisations pour la retraite ou bien d'un bonus en récompense de s'occuper de ces tutorés.

### **Rendre obligatoire l'accessibilité numérique dans le cahier des charges de tous les nouveaux sites et services numériques**

Les donneurs d'ordre qui commandent la mise en place d'un site web ou d'un nouveau service numérique auprès de prestataires spécialisés doivent systématiquement inclure l'accessibilité numérique dans leur cahier des charges. De la même façon, les développeurs devraient être formés et pouvoir sensibiliser les commanditaires en ce sens. Trop souvent, le sujet est oublié voire ignoré, et les prestataires ne développant que ce qui est demandé, les utilisateurs déficients visuels se trouvent confrontés à l'inaccessibilité du livrable final.

### **Ouvrir à la concurrence les services d'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation de handicap**

Mettre fin au monopole des Cap emploi

## **Soutenir l'accès à la formation**

### **Simplifier le processus des VAE**

Bien que la validation de l'expérience professionnelle (VAE, VAP...) se soit simplifiée la charge administrative est très lourde pour un handicapé avec beaucoup trop d'obstacles. C'est un travail qui peut prendre des mois et qui peut décourager une personne seule. Par ailleurs le montant pour une VAE est nettement au-dessous du plafond du CPF et la personne handicapé (qui n'a pas toujours beaucoup de moyens) ne peut mettre un complément même aidé par l'AGEFIPH.

## **Soutenir les employeurs et les personnes handicapées en emploi**

### **Changer la loi pour augmenter l'embauche des jeunes en situation de handicap**

Les jeunes en situation de handicap, comme les autres ont des difficultés à trouver des stages et du travail, non pas par leurs compétences mais plutôt par le manque de connaissance de leurs savoir-faire. Certes, il existe la contrainte de la loi d'embauche de 6 % mais ... elle concerne tous les handicaps, ce qui est bien, mais laisse de côté les jeunes en situation de handicap de naissance régulièrement. Proposer de passer à 7 % ou 8 % dans la loi pour l'embauche de personnes en situation de handicap, mais ne prendre en compte que les jeunes entre 18/24 ans pour les 1 ou 2 % supplémentaires. Cela permettrait de donner une chance à ces jeunes de rentrer dans la vie active.

### **Renforcer les critères obligatoires d'embauche de personnes en situation de handicap**

Aujourd'hui, seules les entreprises de plus de 20 salariés doivent embaucher une personne en situation de handicap. Et beaucoup préfèrent payer l'amende que d'embaucher.

- Être plus strict sur l'obligation d'embauche des personnes en situation de handicap (en renforçant l'amende par exemple ou en accentuant les clauses sur les marchés publics)
- Instaurer cette obligation dans les structures de moins de 20 salariés, ou du moins encourager fortement financièrement à embaucher dans ces structures
- Faciliter l'évolution de carrière au sein de(s) la structure(s) (permettre les promotions et stopper les discriminations)

### **Déductibilité des actions de sensibilisation**

Réintroduire la sensibilisation des équipes dans les dépenses déductibles pour que des actions d'envergure puissent être menées dans les entreprises.

### **Valoriser les parcours professionnels non linéaires**

Après un parcours dans le privé et la réussite à un concours dans le secteur pour le public, la personne débute une carrière à l'échelon le plus bas ; Lorsque ce passage du secteur privé au secteur public est lié à la survenue d'un handicap, la prise en compte de l'ancienneté professionnelle globale devrait être prise en compte. Cela a aussi des conséquences sur les promotions et les droits à la retraite.

### **Majorer dans la DOETH le décompte d'un travailleur handicapé recruté pendant la crise du COVID-19**

Afin de soutenir les entreprises qui continuent à s'engager pour l'emploi des personnes handicapées, nous proposons que les personnes en situation de handicap recrutées pendant la période du COVID-19 soient valorisées à hauteur de 1,5 (2 si elles ont plus de 50 ans) pour la déclaration DOETH 2020 et 2021.

### **Créer un référent syndical handicap**

Sur le modèle des conseillers du salarié, notre groupe CFTC propose que soit créé un mandat de référent syndical handicap. Le "référent syndical handicap" conseille, oriente et assiste les salariés confrontés à un problème de santé ou de handicap à leur demande.

Il y aurait une liste en mairie ou à la préfecture.

Le "rsh" bénéficie d'une formation spécifique et d'heures de délégation pour exercer sa mission.

### **Rendre obligatoire une formation au handicap pour les dirigeants d'entreprises, les DRH et les élus des Institutions Représentatives du Personnel**

Ceci contribuant à la prise en compte de l'impact de leurs décisions pour les personnes en situation de handicap dans leurs actes de gestion (recrutement, organisation du travail, formation...). Cette obligation légale pourrait être étendue aux futurs professionnels lors de la leur formation initiale (formation GRH, management).

### **Prendre en compte les pensions d'invalidité dans le calcul de la retraite**

Après avoir eu une activité salariée "normale" je suis passé en situation de handicap catégorie 1 en 2012 avec depuis un salaire identique car en cas d'augmentation la pension d'invalidité diminue. Or les pensions d'invalidité ne sont pas prises en compte dans le calcul de la retraite. Nous ne sommes égaux avec les personnes valides, nous n'avons pas choisi d'être handicapé. Il faudrait revoir les calculs de la retraite et des salaires.

### **Favoriser la relocalisation de l'industrie et du recrutement des personnes en situation de handicap ! c'est possible !**

Multiplier par x10 les aides au recrutement et/ou à la formation de personne en situation de handicap pour chaque entreprise concernée par les plans de relocalisation de notre économie !

Double intérêt :

==> Favoriser la relocalisation de l'activité éco en France

==> Développer et prioriser l'embauche de personne en situation de handicap

==> Revitaliser les zones géographiques sinistrées par la crise

### **Comme pour l'écologie, proposer un capital positif pour les entreprises**

Par exemple une baisse des charges à vie pour l'embauche d'un jeune en situation de handicap et toute la durée de son maintien dans l'entreprise

## **Soutenir toutes les formes d'emploi et d'activité**

### **Favoriser les EA dans le cadre des marchés publics**

Il faudrait que dans le cadre des marchés publics, les clauses TH soient renforcées : la part des clauses sociales sont insuffisantes pour apporter des activités aux EA et valoriser le savoir-faire de leurs salariés. Pour pallier le fait que ces embauches ne durent que le temps du chantier, il faudrait que ce soit l'EA qui porte le marché et puisse avoir le choix de l'entreprise qui l'accompagnera sur la technique. Autrement dit, que l'entreprise adaptée soit donneur d'ordre dans la réponse des appels d'offre.