



## Consultation #activateurdégalité

### Synthèse de l'étape 1 : Proposer des solutions

Paris, le 4 novembre 2020

<b>1</b>	<b>À propos de la consultation #activeurdegalite</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Synthèse générale</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Synthèse des propositions par thématique</b>	<b>6</b>
<b>3.1</b>	<b>Faciliter l'accès à la formation</b>	<b>6</b>
3.1.1	Nouvelles modalités de formation	6
3.1.2	Formations en alternance	8
3.1.3	Imaginons le futur de la formation	9
<b>3.2</b>	<b>Soutenir la recherche d'emploi</b>	<b>13</b>
3.2.1	Accompagnement vers l'emploi	13
3.2.2	Usages du numérique	16
3.2.3	Critères sanitaires	18
3.2.4	Dimension santé	19
3.2.5	Accès au premier emploi	20
<b>3.3</b>	<b>Accompagner la diversité des formes d'emploi</b>	<b>23</b>
3.3.1	Création d'activité et entrepreneuriat	23
3.3.2	Tirer le meilleur de toutes les opportunités d'emploi	24
3.3.3	L'emploi dans les structures d'insertion par l'activité économique et les entreprises adaptées	26
<b>3.4</b>	<b>Soutenir l'engagement des employeurs</b>	<b>28</b>
3.4.1	Service aux employeurs	28
3.4.2	Maintien dans l'emploi	30
3.4.3	Parcours professionnels	32
3.4.4	Handicap en milieu professionnel	33
3.4.5	Télétravail	35

**Ce document constitue la synthèse de « l'étape 1 - Proposer des solutions » de la consultation #activeurdegalite.**

## 1 À propos de la consultation #activateurdégalité

L'Agefiph et ses partenaires ont décidé de faire appel au public pour tirer les enseignements de la crise du Covid-19 afin d'**accélérer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'emploi**. Au travers de la consultation #activateurdégalité, les personnes en situation de handicap sont sollicitées, mais aussi les employeurs, les aidants, les professionnels et les citoyens.



La consultation #activateurdégalité poursuit 4 objectifs :

- **Identifier et partager les préoccupations, les enjeux clés, les besoins** de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'emploi dans le contexte de la crise sanitaire,
- **Recueillir un maximum d'idées et de propositions et en débattre**
- **Co-construire des pistes de réponses et de solutions avec les acteurs publics et les professionnels de terrain**, au niveau national et territorial
- **Permettre aux acteurs de l'emploi, de la formation et du handicap d'articuler leurs interventions et de simplifier le service apporté aux personnes en situation de handicap et aux entreprises**

La consultation #activateurdégalité est organisée en deux étapes :

- **Étape 1 : production de propositions.** Du 15 septembre 2020 au 30 octobre 2020, les participants sont mobilisés pour formuler, individuellement ou collectivement, des propositions pour l'emploi des personnes en situation de handicap et les poster sur la plateforme. Ces contributions sont ouvertes au débat et à la réaction des autres participants pour les enrichir.
- **Étape 2 : priorisation des solutions.** Du 9 novembre 2020 au 27 novembre 2020, les propositions seront mises au vote des participants. Cet exercice permettra de définir un plan d'action pour l'emploi des personnes en situation de handicap en France.  
La réflexion collective continue en parallèle de ce vote par les débats ouverts aux participants qui peuvent surgir à propos des propositions à prioriser.

Au 4 novembre 2020, **511 participants se sont inscrits sur la plateforme de débat**, parmi lesquels 312 ont participé en publiant au moins une proposition, un commentaire ou un soutien. **319 propositions** et **372 commentaires** ont été publiés sur la plateforme pendant l'étape 1.



### La participation par sous-thématique

Thématiques / Sous-thématiques	Nombre de propositions	Nombre de commentaires	Nombre de soutiens
<b>Accompagner la diversité des formes d'emploi</b>	<b>38</b>	<b>78</b>	<b>117</b>
Création d'activité et entrepreneuriat	18	17	19
L'emploi dans les structures d'insertion par l'activité économique et les entreprises adaptées	10	22	21
Tirer le meilleur de toutes les opportunités d'emploi	10	39	77
<b>Faciliter l'accès à la formation</b>	<b>54</b>	<b>74</b>	<b>154</b>
Formations en alternance	16	9	27
Imaginons le futur de la formation	14	19	38
Nouvelles modalités de formation	24	46	89
<b>Soutenir la recherche d'emploi</b>	<b>116</b>	<b>121</b>	<b>228</b>
Accès au premier emploi	28	12	38
Accompagnement vers l'emploi	48	66	104
Critères sanitaires	8	13	15
Dimension santé	7	9	24
Usages du numérique	25	21	47
<b>Soutenir l'engagement des employeurs</b>	<b>111</b>	<b>99</b>	<b>153</b>
Handicap en milieu professionnel	14	18	28
Maintien dans l'emploi	31	26	40
Parcours professionnels	10	7	8
Service aux employeurs	39	37	67
Télétravail	17	11	10

**L'objectif de la première étape était de collecter des propositions et non d'afficher un vote.  
Les soutiens obtenus sont donc indicatifs.**

## 2 Synthèse générale

L'analyse de l'ensemble des contributions recueillies pendant l'« étape 1 – proposer des solutions » de la consultation #activateurdégalité permet de dégager les grandes tendances de la consultation, c'est-à-dire les sujets qui de façon transversale aux 4 thématiques concentrent un grand nombre de propositions de même nature.

Ces tendances reflètent les besoins et aspirations des bénéficiaires et des acteurs des politiques d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Elles dessinent et apportent à celles-ci un éclairage sur la façon d'orienter leurs actions pour y répondre.

**Six grandes tendances ont été constatées.** Elles sont utilisées comme une grille de lecture pour sélectionner, à l'intérieur de chacun des quatre thèmes de la consultation, les propositions qui seront soumises au vote durant l'étape 2 de la consultation, du 9 au 27 novembre 2020.

### 1. Le numérique comme vecteur d'autonomie

Un grand nombre de propositions vont dans le sens du **développement des usages du numérique comme vecteur d'autonomie**. Il ne s'exprime spécifiquement de rejet ni même de réserve à cet égard mais au contraire une forte attente, et cela sur tous les registres de besoins :

- la facilitation des démarches,
- l'accès aux offres d'emploi,
- la mise en réseau, entre publics en situation de handicap et employeurs par exemple,
- la formation,
- et dans l'exercice de l'activité professionnelle.

### 2. Le télétravail pour favoriser une inclusion élargie

Le **télétravail** est moins considéré comme un risque (d'isolement par exemple) que comme un **vecteur d'inclusion**.

De nombreuses propositions visent à accompagner le télétravail dans l'entreprise. Par exemple :

- Mettre en place un outil pour évaluer l'intérêt du télétravail dans un métier
- Utiliser des dispositifs adaptés en vue de l'accessibilité et de la compensation
- Financer les frais liés au télétravail

Les propositions faites sur le télétravail sont moins opérationnelles que celles formulées sur les autres thématiques et relèvent plus souvent du souhait ou de la recommandation. Cela peut s'expliquer par le fait que le télétravail, qui s'est imposé massivement du fait de la crise sanitaire, est un sujet relativement neuf sur lequel il y a encore peu de « retours d'expérience » et de recul possible.

### 3. La nécessité de promouvoir et faciliter les usages numériques

En cohérence avec les deux premières tendances constatées, les contributions font ressortir l'enjeu de **l'accès aux outils numériques** avec des propositions qui portent sur :

- des aides matérielles et financières pour disposer d'un matériel informatique adapté et d'une connexion, dans l'environnement de vie ou à proximité,
- des prêts de matériel,
- la formation à l'usage des outils numériques,
- l'accès à une offre de médiation numérique,
- l'accessibilité des supports numériques.

### 4. La recherche d'inscription dans des collectifs : réseaux, lieux, espaces virtuels

En contrepoint de ces trois premiers ensembles de propositions axées sur le « distanciel » se repère une quatrième tendance qui met en évidence **un fort besoin de « collectif »**. Ainsi, beaucoup de propositions encouragent le développement :

- des groupements d'employeurs qui permettent d'accompagner les entreprises et de sécuriser les parcours,
- des groupes et groupements de créateurs d'entreprises,
- des groupes d'entraide mutuelle, des réseaux professionnels, des réseaux d'échange en ligne et des cercles de soutien pédagogique,
- des tiers-lieux et espaces de coworking.

## 5. Le besoin de plus de flexibilité dans les modalités de formation et d'accompagnement

---

La cinquième tendance, assez massive également, met en lumière le souhait d'une plus grande **flexibilité des modalités de formation et d'accompagnement vers l'emploi**. Il est ainsi proposé :

- un suivi à distance pour permettre un accompagnement plus rapproché et pour développer les actions de groupe,
- un suivi par anticipation des jeunes avant leur sortie de scolarité,
- des accompagnements à la carte : prestation de coaching ou interventions ciblées par les services d'accompagnement à certains moments clés du parcours,
- des offres d'emploi plus accessibles et transparentes pour favoriser l'autonomie des personnes handicapées dans leur recherche d'emploi,
- la sécurisation des parcours grâce à des outils spécifiques de suivi des besoins en compensation (passeport des solutions...) à la main de la personne.

## 6. Une meilleure valorisation de l'expertise d'usage des personnes en situation de handicap

---

Enfin un certain nombre de proposition expriment le souhait de voir davantage **reconnue et valorisée l'expertise d'usage** des personnes en situation de handicap. Il est par exemple proposé :

- d'associer des travailleurs handicapés à la conception des services et outils,
- de nommer des travailleurs handicapés à des postes de référents handicap ou référents accessibilité numérique,
- d'associer les personnes en situation de handicap à la conception et délivrance des formations.

## 3 Synthèse des propositions par thématique

### 3.1 Faciliter l'accès à la formation

Les participants ont été invités à partager leur avis et donner leurs propositions sur 3 thématiques :

- **Nouvelles modalités de formation** : comment réussir une formation, dont une partie se déroule à distance et l'adapter aux besoins des personnes en situation de handicap ?
- **Formations en alternance** : comment faciliter la rencontre candidats en situation de handicap – employeurs pour des formations en alternance ?
- **Imaginons le futur de la formation pour les personnes en situation de handicap** : à quoi devrait ressembler l'accès à la formation pour les personnes en situation de handicap en 2021 ?

#### 3.1.1 Nouvelles modalités de formation

##### Mise en contexte

Depuis plusieurs années, la formation dite « à distance » (cours par correspondance, formations en ligne sur internet, MOOC...), se développe. Avec le confinement, le mouvement s'est fortement accéléré, et les organismes de formation et les stagiaires ont dû s'adapter. Près de 46% des organismes de formation ont basculé tout ou partie de leurs enseignements à distance<sup>1</sup>. Par la force des choses, de nouvelles pratiques (outils, méthodes, pédagogies...) ont émergé, pour certaines ingénieuses et innovantes. Le mouvement devrait continuer à s'amplifier sous l'effet des nouvelles règles et risques sanitaires, et les formations vont de plus en plus conjuguer des formes habituelles avec de nouvelles formes, souvent à distance.

Or, si ce mode de formation à distance présente une souplesse qui peut être utile pour les personnes en situation de handicap, il est aussi exigeant. Outre des nouvelles technologies, approches pédagogiques et moyens de communication, il requiert également de penser les besoins spécifiques des stagiaires en situation de handicap (accessibilité, compensation). Il peut aussi révéler et renforcer des inégalités, par exemple en termes d'équipement et de compétences numériques.

Ainsi, avec l'urgence du confinement, les formations présentiels qui ont basculé en formation à distance n'ont pas toutes pour autant rempli les « bonnes » conditions d'une formation adaptée pour les stagiaires en situation de handicap.

Dans ce contexte, les participants voient la formation à distance comme « *une magnifique opportunité : formation à son rythme, en tout lieu et en tout temps, moins de fatigue et moins de risque COVID* ».

Ils mettent en avant 5 enjeux pour réussir une formation dont une partie se déroule à distance et l'adapter aux besoins des personnes en situation de handicap :

- **Organiser l'offre de formation à distance pour les personnes en situation de handicap**
- **Accompagner les stagiaires formés à distance**
- **Continuer à adapter l'offre de formation initiale et continue aux situations de handicap**
- **Sensibiliser et accompagner les formateurs aux pédagogies adaptées aux handicaps**
- **Diminuer le coût de la formation**

<sup>1</sup> Source Enquête IFOP Agefiph

Pour chacun de ces enjeux, ils formulent les propositions suivantes :

- **Organiser l'offre de formation à distance pour les personnes en situation de handicap**
  - **Créer une "université à distance"** avec des formations et des outils dédiés et conçus (sur le plan pédagogique) pour l'enseignement à distance, à l'image de l'Open University au Royaume-Uni, de l'UNED en Espagne ou de la FernUniversität in Hagen en Allemagne
  - **Mutualiser les outils et méthodes qui permettent la formation à distance**, via un centre ressources ou autre outil en ligne
  - **Créer une autorité permettant de s'assurer de la qualité et du fait que l'enseignement soit à distance**. La loi sur la formation pro oblige les organismes de formation à adapter leurs formations, mais au-delà de l'obligation il faut les accompagner pour s'assurer de l'adaptation des formations.
  - **Aider les organismes de formation à l'élaboration de contenu digital tant au niveau pédagogique que financier**, aider les organismes de formation (et notamment les petits) à financer l'accessibilité digitale. Cette aide peut notamment passer par la Région, l'Agefiph et la plateforme multiservice d'aide à la digitalisation prévue par l'État.
  - **Faire de l'accessibilité digitale en formation un critère de recherche inter-catalogues**
  - **Garantir du matériel de qualité aussi bien pour les formateurs que pour les stagiaires**
  - **Proposer un sous-titrage et/ou une retranscription écrite des vidéos** (contraste des sous-titres...)
  - **Mieux adapter les formations en ligne** aux déficients visuels et malentendants
  - **Former à l'utilisation des outils**
- **Accompagner les stagiaires formés à distance**
  - **Assurer aux stagiaires des conditions de travail adaptées à leur domicile** (ex : postes informatiques, connexions internet, chaises) : anticiper les situations, allouer des moyens supplémentaires aux prestataires afin d'assurer un service de qualité dans les délais impartis, réfléchir à des interventions à domicile, ajouter des dispositifs d'accessibilité pour les sourds et malentendants à leur poste de télétravail
  - **Mettre en place une aide pour acquérir un ordinateur**, qui soit facilement accessible et rapidement délivrée
  - **Permettre la formation à distance autrement qu'au domicile** : créer davantage de partenariat entre les organismes de formation et les tiers lieux (salles mises à disposition par des communes) ; permettre aux personnes d'accéder à des espaces de *co-working* en proximité de leur domicile
  - **Assurer un accompagnement attentif et personnalisé**. Par exemple : accompagnement journalier avec un mail pour récapituler ce que la personne a fait, s'assurer que le matériel est adapté au handicap et que l'environnement est approprié ; appel une fois par semaine
- **Continuer à adapter l'offre de formation initiale et continue aux situations de handicap**
  - **Stopper les formations désuètes face au marché de l'emploi** (formations qui ne sont pas à jour, qui n'apportent pas de compétences utiles au retour à l'emploi, vers des débouchés totalement saturés). Rapprocher les formations proposées aux besoins des entreprises et tant que possible mettre à jour les cours.
  - **Adapter les centres de formation** aux personnes en situation de handicap physique
  - **Développer des micro-certificats thématiques à l'université**. Cela aiderait les étudiants à se professionnaliser ou à s'orienter vers un autre poste.
  - **Mettre un système à l'anglo-saxon pour les inscriptions universitaires** (inscription en cours d'année) dans le but de proposer des enseignements répétés tous les semestres et des modules à tout moment.
  - **Conditionner les certifications éligibles au CPF à être handi-accessibles**, c'est à dire que l'environnement, les outils, les supports de cours (polycopiés, exercices...) soient conçus aussi pour des personnes handicapés (tous types de handicap : sensoriel, autisme, dys, mobilité réduite...) voulant se former
  - **Simplifier le processus des VAE**
  - **Utiliser des pédagogies adaptées** aux personnes aveugles et malvoyantes
  - **Favoriser les formations** des personnes en situation de handicap
  - **Faire noter les formations** par les étudiants
  - **Proposer une alternative au stage** aux étudiants en situation de handicap
- **Sensibiliser et accompagner les formateurs aux pédagogies adaptées aux handicaps**
  - **Proposer un ou plusieurs MOOC en direction des enseignants / formateurs** mais aussi en direction des personnels d'accueils sur la prise en compte du handicap en général et des différents handicaps



- **Financer des formations à destination des organismes de formation** sur le handicap et la pédagogie adaptée
- **Ouvrir le métier de formateur à des "experts" du handicap**
- **Aller vers la pédagogie inclusive** en constituant une boîte à outil, en créant un label "formation inclusive" et en formant les professeurs
- **Diminuer le coût de la formation**
  - **Créer un tarif social de formation** afin de permettre un certain contrôle des tarifs des formations.
  - **Mieux faire connaître les dispositifs de prise en charge de la formation** (alternance, apprentissage, formations chômeurs...)
  - **Financer des formations sans CPF** et sans passer par des organismes

#### **Proposition la plus soutenue : stopper les formations désuètes face au marché de l'emploi**

« Il est encore bien trop fréquent qu'on envoie les handicapés surtout quand il y a reconversion vers des formations qui ne sont pas à jour, qui n'apportent pas de compétences utiles au retour à l'emploi, vers des débouchés totalement saturés (ex le secrétariat). Il faut absolument un énorme coup de balai dans ce domaine »

### 3.1.2 Formations en alternance

#### **Mise en contexte**

La crise sanitaire est venue bousculer le calendrier habituel des candidats à l'alternance et des organismes de formation et notamment des centres de formation des apprentis (CFA). Rien ne s'est passé comme prévu : difficultés à poursuivre les échanges avec les établissements de formation pour les candidats, journées portes ouvertes annulées ou reportées, modifications des processus d'admission (épreuves différées, suspendues, basculées en distanciel...).

Par ailleurs, trouver un employeur est devenu difficile, et davantage encore pour les personnes en situation de handicap, qu'elles soient jeunes ou plus expérimentées, en raison de la frilosité des employeurs, et pas uniquement dans les secteurs ou les territoires les plus fortement impactés par la crise.

Dans ce contexte, les participants mettent en avant 3 enjeux pour faciliter la rencontre entre candidats en situation de handicap et employeurs pour des formations en alternance :

- **Inciter financièrement les entreprises**
- **Améliorer la mise en relation entre les candidats et les employeurs**
- **Adapter les modalités d'alternance selon le handicap et l'accompagnement**

Pour chacun de ces enjeux, ils formulent les propositions suivantes :

- **Inciter financièrement les entreprises**
  - **Financer 3 mois de salaire des tuteurs entreprise en charge de l'intégration / accompagnement d'alternants** afin d'inciter les secteurs qui recrutent peu.
  - **Fidéliser les employeurs au renouvellement des contrats d'alternance** par une carte fidélité ou une labellisation
  - **Valoriser les succès des personnes et des entreprises**
  - **Informers les bénéficiaires des aides (personnes en situation de handicap et entreprises)** auxquelles ils peuvent prétendre

- **Améliorer la mise en relation entre les candidats et les employeurs**
  - **Mieux faire connaître les associations favorisant la mise en relation** des employeurs et candidats dans le cadre de l'alternance, notamment les GEIQ
  - **Créer une équipe polyvalente pour épauler l'alternance** mettant en lien des référents de CFA avec des référents Handicap d'entreprises potentielles du secteur environnant pour guider ces jeunes
  - **Développer un registre d'entreprises partenaires mis à disposition des CFA** car il ne leur est pas toujours facile d'entrer en contact avec des entreprises qu'elles ne connaissent pas déjà et qui n'ont pas un référent handicap
  - **Créer une plateforme ou une application numérique de mise en relation** entre les publics en situation de handicap et les employeurs (outil qui permettrait de passer des entretiens à distance)
  - **Aider les personnes en situation de handicap en formation à présenter leur CV à l'écrit mais aussi à l'oral.** La façon de présenter le CV et le matériel disponible doit être accessible aux personnes en situation de handicap
  - **Mieux coordonner les formations** dans le temps et entre les territoires
- **Adapter les modalités d'alternance selon le handicap et l'accompagner**
  - **Adapter les modalités d'alternance :** e-learning, contrats d'alternance à temps partiel sur plusieurs années, présence d'un éducateur technique pour travailler le geste professionnel au CFA et en entreprise, CQP valorisant les compétences professionnelles, contrats de professionnalisation expérimentaux où la formation est assurée par l'entreprise
  - **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
  - **Créer une plateforme d'accompagnement des alternants** pour simuler le coût du contrat, récapituler les aides et apporter des informations aux acteurs
  - **Apporter une aide financière supplémentaire** aux apprentis et alternants
  - **Former à l'entrée en contrat d'alternance**
  - **Former les tuteurs** d'alternants
  - **Mettre en place une aide dégressive** pour les alternants
  - **Déployer des dispositifs de coaching** personnalisé pour les aveugles, de préférence réalisé par des personnes en situation de handicap
  - **Communiquer davantage sur l'accès à la reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)**
  - **Travailler avec les branches professionnelles** sur les ressources financières, conditions de travail/accessibilité de la formation

#### **Proposition la plus soutenue : 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... »

### 3.1.3 Imaginons le futur de la formation

#### **Mise en contexte**

La crise économique et sanitaire va amener les acteurs de la formation et de l'emploi à relever plusieurs défis : adapter les capacités d'accueil pour répondre aux besoins liés à la montée du chômage ; faire évoluer leur offre pour tenir compte de la redistribution des emplois selon les secteurs d'activité ; adapter les modalités de formation aux contraintes sanitaires, avec notamment le développement des formations à distance...

Ces défis devront être relevés dans une démarche résolument inclusive pour empêcher toute forme de discrimination des personnes en situation de handicap à l'entrée en formation et faire en sorte que les nouvelles modalités de formations, à distance notamment, soient en mesure de les accueillir dans de bonnes conditions.

Les participants ont été invités à imaginer pour demain de nouvelles manières d'accéder à la formation pour les personnes en situation de handicap. Ces imaginaires illustrent des propositions visant à :

- **Rénover le système universitaire en mettant un conseiller pédagogique pour chaque élève, en augmentant les échanges entre enseignants et étudiants et en aidant à gérer la carrière d'un étudiant**
  - « Juin 2022, Fatima, dyspraxique, termine brillamment sa licence de psychologie. En effet, elle a pu avoir des échanges assez réguliers avec ses professeurs pour faire le point ou demander des explications sur les cours et ses notes. Grâce à son conseiller, elle a pu choisir un master correspondant à son projet professionnel. Ces échanges ont été mis en place par une réforme universitaire à la rentrée 2021 ».
- **Créer des labels pour les universités ou écoles garantissant à un étudiant handicapé, quel que soit son handicap, un soutien ou un environnement adapté**
  - « 2 septembre 2021, c'est le premier jour de formation de Pierre, en fauteuil roulant. Il est serein parce que la formation en gestion qu'il a pu obtenir lui assure que tous ses cours, ses TP et l'accès à la bibliothèque seront accessibles en fauteuil grâce à son label "accessible en fauteuil roulant". Il n'aura pas à s'inquiéter d'escaliers, de marches, d'ascenseurs en panne ou de salles ne pouvant accueillir un fauteuil roulant »
- **Offrir des formations sur mesure et à moindre coût pour toutes les personnes en situation de handicap, adaptées à leurs besoins et à leurs objectifs, dispensées par des formateurs sensibilisés et eux-mêmes formés à leurs publics**
  - « 2 septembre 2021, c'est le premier jour de formation de Rosa, atteinte de TSA (Troubles du Spectre Autistique). Elle est sereine parce qu'elle sait ce qui l'attend. Avant ce premier jour de formation, elle a pu rencontrer son formateur et visiter les locaux de l'organisme de formation. Cela lui a permis d'être en confiance et d'éviter le stress que peuvent provoquer ces nouveautés. Elle est d'autant plus sereine que sa formation est conçue sur mesure : elle a pu échanger avec le formateur sur ses objectifs, tout en exprimant les besoins liés à son handicap (environnement, durée de la séance, etc.) afin d'en tenir compte dans le planning proposé. Le plus : son formateur est formé au handicap afin d'apporter un apprentissage plus adapté ».
- **Proposer un accompagnement individualisé avec un consultant externe pour la valorisation des acquis de l'expérience**
  - « Juin 2021, Laura-Angéline, souffrant d'une maladie chronique invalidante, traductrice chez STEF, termine brillamment sa formation de Licence LEA, Portugais et italien. En effet, elle s'est beaucoup investie dans ce projet qui lui a demandé beaucoup d'énergie, de travail, de méthode, d'apprentissage. La validation de ce diplôme était très importante pour Laura-Angéline car suite à sa maladie elle n'a pas eu l'opportunité de faire des études supérieures et ce diplôme lui a permis de valoriser des compétences en langues, et de prendre confiance en elle. Ce parcours a pu aboutir grâce à un accompagnement individualisé avec une consultante d'un prestataire externe et financé par la Mission handicap du groupe. En effet, les accompagnements VAE ne sont pas adaptés à une personne avec sa problématique médicale et qui n'a pas les codes et le langage de l'université. ».
- **Imposer des obligations de formation triennale pour les entreprises**
  - « 5 novembre 2021, Louise, malentendante, termine brillamment sa formation. En effet, depuis que la loi impose une formation toutes les trois années, elle reste à jour dans ses compétences et peut utiliser les nouvelles machines achetées par son usine il y a deux ans mais elle n'a pu être formée à les utiliser auparavant. Elle est sûre qu'en cas de perte d'emploi de pouvoir rebondir ailleurs avec moins de difficultés ».

- **Désigner un accompagnateur de parcours pour la scolarité et l'entrée dans le premier emploi**

- « 2 septembre 2021, c'est le premier jour de formation de JO, déficiente auditive. Elle est sereine parce que son projet professionnel a bien été défini grâce au travail avec l'accompagnateur de parcours pour réaliser un stage de découverte de métier dans une entreprise. Elle est sereine aussi car le choix de sa formation s'est fait à l'issue d'un positionnement dans le centre de formation qu'elle a trouvé en faisant son enquête métier-formation. C'est le référent handicap qui l'a reçue et qui a pu avoir un entretien informatif, de motivation et une écoute bienveillante sur les capacités fonctionnelles de JO. Pour augmenter les chances de réussite en formation, avec l'accompagnateur de parcours (RHF), une étude préalable aux besoins de compensation a été faite et partagée avec l'équipe pédagogique du centre. Ainsi, elle sera accompagnée en formation par un expert en langage des signes qui pourra lui traduire les exposés. Le handicap est simplement pris en compte. Le centre de formation et les équipes sont opérationnels et accessibles ; les supports pédagogiques et les moyens sont mis à disposition. JO est sereine, parce qu'elle sait qu'elle n'est pas un problème, et qu'elle pourra alerter son environnement de formation et professionnel pour trouver des axes d'amélioration pour tous ».

- **Donner droit à une formation individuelle financée aux personnes en situation de handicap**

- « 2 septembre 2021, c'est le premier jour de formation de Diane, qui est en situation de handicap non visible et possède une RQTH orienté vers le milieu de travail ordinaire ». Elle est sereine parce qu'elle a pu obtenir sans crainte sa formation en BTS MCO pour laquelle elle a fait la demande de financement individuel sans que cela soit le parcours du combattant avec son conseiller Cap emploi. Elle est heureuse car l'organisme de formation qu'elle a choisi à tout fait pour adapter à son handicap psychique et ses difficultés d'apprentissage ».
- « Juin 2021, Damien en situation d'handicap moteur, et dyslexique bègue termine brillamment sa formation de BTS MCO. En effet, il fut accompagné et soutenu durant sa formation par un référent handicap et suivi par son conseiller régulièrement. Il a pu bénéficier d'un "soutien supplémentaire" de la part de formateurs extérieurs et intérieurs, pour réussir son diplôme et s'orienter après un BAC+2 vers l'alternance... ».

- **Mettre à disposition des technologies adaptées au handicap (écran 3D, lunettes virtuelles)**

- « Juin 2021, Dominique, dyslexique, termine brillamment sa formation de palefrenier. En effet, il est serein, mais ce n'était pourtant pas gagné d'avance, car la MDPH de son département ne reconnaît que depuis peu son handicap. Tout au long de sa formation, il a été soutenu par son tuteur et ses formateurs (toute l'équipe pédagogique est aujourd'hui sensibilisée, la notion d'un référent handicap unique a disparu). L'organisme s'est engagé dans une démarche d'accessibilité pédagogique et technique, et a mis en œuvre un plan d'action sur les 3 dernières années, accompagné par la Ressource Handicap Formation. Son conseiller à l'emploi, formé à l'accompagnement des PH, a anticipé les besoins de compensation. Les matériels spécifiques (lunette intelligente d'aide à la lecture et lampe Lexilight – supports pédagogiques adaptés) en compensation de son handicap ont été identifiés et acquis avant l'entrée en formation. Le rythme de la formation à distance ajusté au regard de sa fatigabilité. Par ailleurs, Dominique a bénéficié de moyens innovants pour réaliser une partie de sa formation à distance (écran 3D, réalité virtuelle et augmentée). Dès son inscription, Dominique a été rassuré sur la possibilité de trouver un emploi à l'issue de sa formation. Il a fait son stage dans une entreprise partenaire de l'OF ayant permis aux deux parties de confirmer l'hypothèse d'un recrutement. Aujourd'hui, son diplôme en poche Dominique concrétise son rêve de devenir palefrenier au sein d'un centre équestre ».

- **Nourrir d'idées les organismes de formation**

- « 2 septembre 2021, c'est le premier jour de formation de « Cléo », « dyslexique ». Elle est sereine parce qu'elle a l'assurance que la formation sera adaptée à son handicap et surtout que la différence sera honorée car nous sommes tous riches de nos différences. Grâce aux activateurs d'égalité les initiatives sont communiquées sur la plateforme et nourrissent les besoins des organismes de formation. Merci de partager vos pépites ! ».

- **Demander aux étudiants en situation de handicap de partager leurs besoins spécifiques en amont de la formation**

- « 2 septembre 2021, c'est le premier jour de formation de Astrid, fortement dyspraxique et atteinte de fibromyalgie ce qui entraîne une hypersensibilité. Elle est sereine parce qu'elle aurait pu exprimer ses besoins spécifiques en amont à l'organisme de formation et au formateur. Elle n'aurait pas à expliquer devant tout le monde pourquoi elle prend peu de notes, doit faire attention à son corps, a besoin parfois de se reposer. Pourquoi aussi ses émotions sont exacerbées ».

- **Autres idées**

- **Développer les opportunités d'Erasmus** et EPALE
- **Mettre en place un label Agefiph** pour les organismes de formation
- **Hybrider la formation** présentielle, distancielle et les périodes de professionnalisation
- **Aider les organismes de formation à adapter leurs formations** et les former aux différents handicaps
- **Simplifier les démarches** pour les personnes en situation de handicap

## 3.2 Soutenir la recherche d'emploi

Les participants ont été invités à partager leur avis et donner leurs propositions sur 5 thématiques :

- **Accompagnement vers l'emploi** : comment innover et inventer de nouvelles modalités d'accompagnement en s'inspirant des expériences tentées pendant le confinement ?
- **Usages du numérique** : comment lutter contre la fracture numérique des demandeurs d'emploi en situation de handicap ?
- **"Critère sanitaire" dans la recherche d'emploi** : comment lutter contre les risques de discrimination et faire grandir les opportunités pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap ?
- **Dimension santé dans l'accompagnement** : comment renforcer la prise en compte de la dimension santé dans l'accompagnement vers l'emploi ?
- **Accès au premier emploi** : comment soutenir l'accès au premier emploi des jeunes en situation de handicap dans le contexte actuel ?

### 3.2.1 Accompagnement vers l'emploi

#### Mise en contexte

Pendant le confinement, les acteurs de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi, Missions locales, associations...) ont mis en place ou développé l'accompagnement à distance, parfois avec beaucoup d'inventivité, pour maintenir le lien avec les demandeurs d'emploi et les appuyer dans leur recherche d'emploi.

Les personnes en situation de handicap, y ont parfois trouvé des avantages alors que d'autres ont été mises en difficulté (selon les compétences, l'équipement, la situation de handicap si elle n'est pas compensée...), avec un risque de rupture d'accompagnement.

Or, certaines de ces pratiques pourraient perdurer, soit parce qu'on en a mesuré l'intérêt dans certaines configurations, soit par précaution sanitaire pour les personnes.

Par ailleurs, le nombre de personnes à accompagner risque d'augmenter fortement avec la crise.

Que doit-on retenir de positif dans les nouvelles façons d'accompagner les demandeurs d'emploi testées ou généralisées pendant le confinement (contacts téléphoniques, usage des réseaux sociaux, de plateforme en ligne, d'outils de visioconférence...) qui puissent permettre d'accompagner au mieux les demandeurs d'emploi en situation de handicap ?

Dans ce contexte, les participants mettent en avant 8 enjeux pour inventer de nouvelles modalités d'accompagnement :

- **Adapter la formation aux personnes en situation de handicap**
- **Rendre les offres d'emploi accessibles, transparentes et inclusives**
- **Améliorer et unifier les plateformes en ligne**
- **Mieux accompagner les travailleurs en situation de handicap**
- **Tirer profit du travail et de l'accompagnement à distance pour les personnes en situation de handicap**
- **Aménager le temps de travail des personnes en situation de handicap**
- **Redonner confiance en soi aux travailleurs en situation de handicap**
- **Donner une place aux personnes en situation de handicap dans notre société**

Pour chacun de ces enjeux, ils formulent les propositions suivantes :

- **Adapter la formation aux personnes en situation de handicap**
  - **Faire assumer tous les métiers d'aides et d'accompagnement du handicap par des personnes en situation de handicap**
  - **Recruter prioritairement des travailleurs en situation de handicap pour réaliser les formations des personnes en situation de handicap.** Cependant, bien qu'un travailleur en situation de handicap connaisse bien le sujet, il est aujourd'hui difficile de trouver des travailleurs être en situation de handicap voulant devenir formateur. De plus, être porteur de handicap ne suffit pas pour former : il faut avoir des capacités pédagogiques.
  - **Diversifier les offres de formation et leur déroulement** (formations à mi-temps, secteurs variés)
  - **Mieux contrôler les organismes de formation** et les prestataires de Pôle Emploi qui dans certains cas pourraient faire un bien meilleur travail
  - **Permettre aux jeunes en situation de handicap de réaliser plus de stages que prévus** lors de leur cursus scolaire
  - **S'assurer que les services de l'État aient l'obligation d'accueillir des jeunes en situation de handicap** et puissent leur proposer de bonnes conditions ainsi que des encadrants formés
  - **Utiliser les réseaux professionnels et LinkedIn pour réaliser des enquêtes métier**
  - **Travailler avec les personnes en recherche d'emploi sur la création de CV vidéo**
  - **Rapprocher Cap Emploi, Pôle Emploi et l'Agefiph** pour qu'ils s'échangent des informations
  - **Adapter le bac aux jeunes personnes en situation de handicap**
  - **Rendre l'examen du permis de conduire réellement accessible**
- **Rendre les offres d'emploi accessibles, transparentes et inclusives**
  - **Normaliser la description des offres d'emploi** en précisant notamment des éléments comme l'accessibilité, le lieu géographique, les moyens de s'y rendre, le statut professionnel, la convention collective, la rémunération de base et le descriptif du poste en employant par exemple la solution JOB!H qui permet à l'employeur-même de renseigner l'offre d'emploi et les informations manquantes dans les offres.
  - **Former les recruteurs à la rédaction d'annonces** précisant notamment l'environnement du poste (ex pour des offres de recrutement d'auxiliaires de puériculture : taille de la structure, vais-je travailler en équipe, vais-je devoir porter des enfants ou des charges...). La meilleure rédaction d'annonce permet aux personnes en situation de handicap de mesurer la compatibilité du poste avec leur handicap
  - **Former les recruteurs à la non-discrimination à l'embauche**
  - **Assurer une meilleure lisibilité de la définition des fiches de poste**
  - **Créer un classement annuel des entreprises les plus "handi-friendly"**
  - **Créer des réseaux d'entraide en ligne** pour les demandeurs d'emploi
  - **Animer des formations aux techniques de recherche d'emploi** : en face à face avec des demi-journées en présentiel en petit groupe avec un formateur et en distanciel avec des contenus et des mises en pratique autonome
  - **Mobiliser Cap Emploi** pour les recherches d'emploi des personnes en situation de handicap en faisant attention au risque de contrecoup
  - **Faire valoir des compétences socio-sportives** pour trouver un emploi
- **Améliorer et unifier les plateformes en ligne**
  - **Adapter les plateformes de recrutement en ligne** pour les personnes en situation de handicap
  - **Limiter la multitude de plateforme** et l'enrichir de services existants
  - **Interconnecter les offres du réseau Cap emploi pour les rendre accessibles en un clic**
  - **Créer un portail unique des offres d'emplois du service public** permettant d'accompagner les personnes en situation de handicap pour des postes dans la fonction publique
  - **Créer un forum digital spécialisé et centralisé**
  - **Être directement orientés par le conseiller Pôle emploi vers l'organisme adéquat** sans avoir à passer par une commission, surtout lorsqu'il s'agit d'un renouvellement de demande : il faut fusionner les acteurs nationaux du handicap pour faciliter le processus
  - **Rendre accessibles les plateformes de recrutement** en ligne
  - **Mettre en place une plateforme pour permettre de découvrir des métiers** pendant une journée comme les jeudis de l'emploi ou Duo Days
  - **Partager un dossier unique** par les différents organismes concernés

- **Mettre en place un « Guichet unique accessible » à toutes les personnes en situation de handicap** (quel que soit le handicap)
- **Mieux accompagner les travailleurs en situation de handicap**
  - **Créer un interlocuteur unique** dans l'entreprise
  - **Désigner systématiquement un référent professionnel** pour les travailleurs en situation de handicap
  - **Développer à titre expérimental le "pair accompagnement"**
  - **Nommer des travailleurs handicapés au rôle de référent Handicap**
  - **Co-construire une fiche de tutorat** avec les travailleurs en situation de handicap
  - **Créer un système d'alerte santé** pour les travailleurs en situation de handicap
  - **Spécialiser les interlocuteurs** (personnel Cap Emploi ou association) en les formant aux handicaps et aux bases de la psychologie
  - **Consulter les Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)**
  - **Œuvrer pour développer des synergies avec les tiers lieux** en y associant personnes en situation de handicap et entreprises
  - **Aider les plus fragiles** par l'AAH
  - **Exclure le remboursement des subventions** pour les entrepreneurs en situation de handicap qui ont peu de capital
  - **Ouvrir les organismes d'accompagnement** de Cap Emploi à la concurrence
  - **Évaluer les aptitudes informatiques et psychologiques des référents** au niveau national
- **Tirer profit du travail et de l'accompagnement à distance pour les personnes en situation de handicap** : surfer sur le développement du télétravail pour y intégrer rapidement les personnes en situations de handicap
  - **Décloisonner grâce au numérique** qui peut permettre un suivi "rapproché " des parcours et cursus pour les personnes en situation de handicap. La présence "numérique" peut suffire et permettre de renforcer l'accompagnement.
  - **Généraliser la possibilité de suivi à distance**. En offrir la possibilité au niveau des services publics et organismes d'accompagnement
  - **Mettre en place un outil pour évaluer l'intérêt du télétravail** dans un métier
  - **Développer des solutions de murs virtuels** pour permettre aux jeunes d'aller se resservir des outils
  - **Proposer des ateliers numériques** aux travailleurs en situation de handicap
  - **Préparer les futurs télétravailleurs à envisager les limites du télétravail** avant de sauter le pas
  - **Former des managers sur l'accueil des personnes en situation de handicap et à distance**
  - **Utiliser des plateformes accessibles et pérennes** pour former les déficients visuels à une utilisation qui perdurera dans le temps
  - **Maintenir les actions de groupe en accompagnement individuel**
- **Aménager le temps de travail des personnes en situation de handicap**
  - **Promouvoir le temps partiel** (complémentarité entre collaborateurs...)
  - **Proposer du temps partiel en dessous du seuil des 24 h**. Parfois les personnes en situation de handicap ne souhaitent pas travailler plus, pour raisons médicales. De ce fait, il est important de considérer un aménagement du temps de travail au même titre que du matériel (tapis antifatigue)
  - **Proposer plus d'emplois à mi-temps dans le digital** par exemple, dans certains cas, travailler 20 ou 21h par semaine peut suffire
  - **Mettre en place des emplois à temps partiel payés comme des temps pleins**
- **Redonner confiance en soi aux travailleurs en situation de handicap malgré le télétravail**
  - **Mettre à disposition des coachs en salle de sport** pour expérimenter une activité sportive en toute sécurité (basket santé) et ainsi terminer un projet de re-boost de la personne.
  - **Faire des formations courtes pour permettre l'affirmation de soi**
  - **Mettre en place des parcours longs** avec des ateliers et des périodes d'immersion entreprise
  - **Développer l'outil PNL**
  - **Proposer plus d'opportunités de remise à niveau**
  - **Conserver des rites d'équipe informels à distance** : création de WhatsApp d'équipe, visio des petits-déj' d'équipe pour lancer la journée



- **Proposer systématiquement des stages d'immersion en entreprise**, notamment en PME, pour permettre aux demandeurs d'emplois de découvrir de nouveaux métiers et voir s'il y a possibilité pour eux d'occuper le poste
- **Favoriser les habiletés sociales des personnes en situation de handicap** en y sensibilisant
- **Donner une place aux personnes en situation de handicap dans notre société**
  - **Rémunérer les emplois des travailleurs en situation de handicap** par l'État
  - **Compenser le déficit de performance économique par une TVA sociale sur les importations de produits en provenance de pays moins vertueux socialement.**
  - **Récompenser la ville ayant le plus de retour d'investissement sur l'embauche d'une personne en situation de handicap**, en faisant attention à la viabilité des projets professionnels

**Proposition la plus soutenue : Former les recruteurs à la rédaction d'annonces précisant l'environnement de travail**

« Bonjour à tous, Personnellement, je trouve qu'il y a un grand écart entre la communication sur les chartes diversité et les annonces dites "inclusives", et la réalité de ce que les personnes en situation de handicap vivent. Par exemple, j'ai vu sur un site des offres de recrutement d'auxiliaires de puériculture, officiellement ouvertes à toutes les candidatures ayant le diplôme spécifique requis, mais aucune précision sur l'environnement du poste (taille de la structure, vais-je travailler en équipe, vais-je devoir porter des enfants ou des charges, etc.) Ces seuls éléments me permettraient de savoir si je peux, ou non, me positionner, et éviter perte de motivation et de temps si, au final, l'environnement de travail au sens large se révèle accessible. J'ai demandé à en savoir plus sur le contexte d'emploi, mais aucune autre info donnée. Le cas n'est pas isolé. Peut-on laisser des personnes se former à distance ou en présentiel sans perspective d'employabilité effective ? »

### 3.2.2 Usages du numérique

#### Mise en contexte

Le numérique prend une part croissante dans les vies et dans la recherche d'emploi : services en ligne, applications mobiles, plateformes d'accès aux offres d'emploi en ligne (*jobboards*) ou encore de formation à distance : basculement de formations en présentiel en formation à distance, salons emploi dématérialisés sur internet, usage des outils de visioconférence et d'interactivité en ligne dans le cadre de l'accompagnement ou pour des entretiens de recrutement, informations via des webinaires...

La crise et le confinement ont accentué le phénomène. Le mouvement devrait se poursuivre et rendre l'usage d'outils numériques quasi incontournable pour trouver un emploi ou pour se former.

Une part non négligeable des demandeurs d'emploi se retrouve en difficulté. Toutes les tranches d'âge sont concernées pour des raisons différentes (selon le niveau de maîtrise des outils professionnels, le niveau d'équipement...).

Les demandeurs d'emploi en situation de handicap ne font pas exception. Selon la situation de handicap, certains peuvent même voir leur accès aux services et à l'information dégradés.

Afin de limiter les risques de fracture et d'inégalités numériques pour les personnes en situation de handicap, les enjeux sont multiples : accessibilité des nouveaux outils, équipement des personnes, maîtrise de ces équipements et des différents outils auxquels ils donnent accès, et enfin développement de compétences numériques spécifiques à l'activité de recherche d'emploi.

Dans ce contexte, les participants mettent en avant 3 enjeux pour lutter contre la fracture numérique des demandeurs d'emploi en situation de handicap :

- **Réduire la fracture numérique**
- **Simplifier les processus et formalités administratives**
- **Améliorer l'accessibilité des outils numériques et du travail à distance**

Pour chacun de ces enjeux, ils formulent les propositions suivantes :

- **Réduire la fracture numérique**
  - **Généraliser l'appropriation du numérique** par les personnes en situation de handicap
  - **Former à la maîtrise des compétences numériques de base**, former aux bases en bureautique, à la rédaction de mails, à l'envoi d'un dossier ou de pièces jointes, aux règles de bienséances, à la navigation internet et à la prise de conscience des risques
  - **Fournir une formation aux principaux outils numériques ainsi que le prêt ou le don d'un terminal** à chaque personne en situation de handicap rentrant dans un processus d'accompagnement à la recherche d'emploi
  - **Proposer un accompagnement au numérique renforcé et personnalisé, modulaire et évolutif** en fonction des compétences de chacun
  - **Faire mieux connaître la prise en charge des formations au numérique** par l'Agefiph sous forme de PAS
  - **Financer et former à l'utilisation du matériel informatique**
  - **Aider financièrement à l'accès à internet**
  - **Former aux usages numériques et les rendre accessibles**
  - **Utiliser des dispositifs adaptés en vue de l'accessibilité** et de la compensation
  - **Aider aux certifications utiles pour la vie professionnelle** : CLEA Numérique, Permis de conduire (code)...
  - **Créer un réseau d'informaticiens, techniciens, ingénieurs actifs ou retraités** pour accompagner en direct les personnes en situation de handicap à l'acquisition de connaissances de base des outils informatiques
  - **Accompagner les publics éloignés du numérique par les Maisons de Service aux Publics et des ateliers de formation Pôle Emploi**
  - **Réaliser un test systématique sur l'appropriation des outils numériques**
  - **Prévoir l'appropriation des outils numériques dans l'accompagnement**
  - **Proposer un rendez-vous individualisé par téléphone** aux personnes travailleurs handicapés qui n'ont pas accès à internet,
  - **Réserver des postes informatiques pour montrer, expliquer** aux personnes handicapées comment monter un dossier
  - **Être outillé pour devenir des ambassadeurs du numérique**
- **Améliorer l'accessibilité des outils numériques et du travail à distance**
  - **Remplacer les sites internet compliqués par des applications mobiles ou des Web Apps** plus simples
  - **Rendre obligatoire le respect du RGAA pour certains sites**
  - **Former les développeurs à l'accessibilité numérique**, intégrer l'accessibilité dans la formation des intégrateurs web et des développeurs web
  - **Donner accès aux adaptations du poste de travail même à domicile** (écran, clavier, souris, siège...), notamment en se fondant sur les aides de l'Agefiph
  - **Mettre à disposition et former à l'utilisation des applications dédiées à l'emploi**
  - **Réaliser des partenariats avec les start-ups de l'économie sociale et solidaire** pour développer des applications pour les personnes en situation de handicap
  - **Rendre les outils de visioconférence accessibles aux déficients visuels**
  - **Inclure l'accessibilité numérique dans les cahiers des charges** ou demander aux développeurs d'aller systématiquement investir ce terrain
  - **Créer une plateforme numérique Handicaps**
  - **Réadapter la plupart des progiciels aux personnes déficientes visuelles**

- **Simplifier les processus et formalités administratives**

- **Créer un portail unique pour aider les personnes en situation de handicap** qui ne soit pas qu'explicatif, où une personne en situation de handicap n'aura à remplir qu'une seule fois un dossier et que sa demande puisse être transmise aux différents organismes
- **Accéder à des catalogues de formations adaptés à la réorientation ou à des besoins sur des métiers en tension**, dans une procédure simple et accessible à tous
- **Utiliser des appels téléphoniques plutôt que des questionnaires en ligne** trop peu accessibles pour prendre en compte l'avis des déficients visuels,
- **Faciliter administrativement l'accès aux dispositifs existants** et mobilisables par les demandeurs d'emploi et les salariés

**Proposition la plus soutenue : Former à l'autoformation**

« Nombre de personnes en situation de handicap ne maîtrisent ni l'outil informatique ni les modalités d'accès au numérique. Une petite 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 et la prise de conscience des risques me semble fondamentale et devrait être proposée à chaque individu. Cela procède de l'égalité des chances et lèverait bien des injustices »

### 3.2.3 Critères sanitaires

#### Mise en contexte

Le risque sanitaire devient un élément de décision tant pour les personnes que pour les employeurs.

Certaines personnes « à risque » face au COVID-19 au regard de leur état de santé (comme par exemple personnes atteintes d'une maladie chronique ou fragilisant leur système immunitaire avec notamment antécédents cardiovasculaires, diabète et obésité, pathologies chroniques respiratoires, cancers...) parmi lesquelles des personnes reconnues en situation de handicap - ou tout simplement désireuses de limiter les risques d'exposition au virus - vont prendre le maximum de précautions dans les prochains mois.

Certains employeurs ou acteurs de l'emploi pourront de leur côté être conduits à considérer, a priori à tort, toute personne en situation de handicap comme « fragile ».

Cette situation pourrait compliquer fortement la réalisation d'actions, jusqu'à présent habituelles et régulières : stages ou immersions courtes pour découvrir un métier, périodes de mise en situation professionnelle chez un employeur pour « tester » une orientation, un métier et un projet professionnel.

Dans un tel contexte, les conseillers emploi et les employeurs vont devoir faire preuve d'inventivité pour limiter les risques de discriminations que pourraient subir les demandeurs d'emploi en situation de handicap dans leur parcours d'accès et de préparation à l'emploi.

Dans ce contexte, les participants mettent en avant 3 enjeux pour lutter contre les risques de discrimination et faire grandir les opportunités pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap :

- **Agir sur les conditions d'emploi des personnes en situation de handicap**
- **Tirer profit du travail et de l'accompagnement à distance pour les personnes en situation de handicap**
- **Changer la perception du handicap, qui ne doit plus être perçu comme un "problème"**

Pour chacun de ces enjeux, ils formulent les propositions suivantes :

- **Agir sur l'emploi des personnes en situation de handicap**
  - **Créer une charte de loyauté et de qualité de vie** d'un employeur envers ses salariés
  - **Prolonger les droits au chômage pendant la crise du Covid-19**
- **Tirer profit du travail et de l'accompagnement à distance pour les personnes en situation de handicap**
  - **Développer le télétravail pour les travailleurs en situation de handicap** : il a des avantages notamment en termes d'efficacité, santé, écologie. Cependant, il faut tenir en compte que tester un projet professionnel se fait plus facilement en présentiel.
  - **Expérimenter certaines activités en simulant des conditions "réelles" de travail via la réalité virtuelle**
- **Changer la perception du handicap, qui ne doit plus être perçu comme un "problème"**
  - **Recruter sur les *softs skills*** et valoriser ce potentiel avec l'aide de coachs
  - **Mettre en valeur les parcours de réussite** au niveau national
  - **Mettre en place une campagne d'information et de sensibilisation publique** pour mieux faire connaître le handicap (fragilités et forces)

#### **Proposition la plus soutenue : Favoriser le télétravail**

« Bonjour, je pense que le télétravail doit se développer notamment pour les travailleurs handicapés. Cela permettrait de sécuriser les travailleurs et les employeurs en termes de sécurité de santé. Cela pourrait aussi palier à l'absentéisme que peut engendrer les différentes situations. Lors du confinement je ne pouvais pas travailler du fait de mes antécédents médicaux et j'ai été peinée de ne pouvoir télétravailler »

### 3.2.4 Dimension santé

#### **Mise en contexte**

La période de crise a mis en lumière les problématiques de santé et d'accès aux soins y compris pendant la recherche d'emploi. Le confinement a créé des risques de rupture de soins, et parfois des difficultés psychiques, pendant et/ou en sortie de confinement (phobies notamment).

La crise créée par l'épidémie de Covid-19 a accru la nécessité pour les personnes en situation de handicap d'articuler l'accompagnement emploi avec les questions de santé. Des difficultés nouvelles sont apparues et elles peuvent mettre en péril les parcours vers l'emploi.

Peut-être davantage qu'auparavant, les conseillers emploi doivent comprendre et être en capacité d'accompagner et de relayer sur ces sujets.

Dans ce contexte, les participants mettent en avant 2 enjeux pour renforcer la prise en compte de la dimension santé dans l'accompagnement vers l'emploi :

- **Préparer le retour à l'emploi après un arrêt de travail**
- **Répondre aux besoins des personnes en situation de handicap, afin que les problèmes de santé n'entravent pas leurs missions**

Pour chacun de ces enjeux, ils formulent les propositions suivantes :

- **Préparer le retour à l'emploi après un arrêt de travail**
  - **Imposer des rendez-vous trimestriels avec le médecin du travail pendant 1 long arrêt de travail pour étudier comment revenir** (adaptation de poste, mi-temps thérapeutique, etc.). Aussi, pour préparer les éléments pour le médecin du travail, le technicien HSE spécialisé en santé du travail doit pouvoir conduire une analyse
  - **Former les médecins aux dossier MDPH et mettre en place les conditions d'un dialogue avec le patient**, qui pourrait pré-cocher son propre dossier
- **Répondre aux besoins des personnes en situation de handicap afin que les problèmes de santé n'entravent pas leurs missions**
  - **Agir en équipe sur plus de thématiques en même temps** et faire les liaisons
  - **Désigner dans toutes les entreprises une personne référente Handicap chargée de construire une équipe pluri-professionnelle composée d'acteurs internes et externes** (notamment la médecine du travail) pour veiller à l'articulation de l'accompagnement et l'attention au parcours de soin de la personne en situation de handicap.
  - **Créer des plateformes de coordination médico-psycho-sociale**, lieux d'accueil permettant d'avoir un interlocuteur unique qui coordonne le parcours avec la capacité de mobiliser en fonction des besoins un réseau d'interlocuteurs partenaires référencés
  - **Proposer un rendez-vous biennal avec une assistante sociale** pour informer les travailleurs en situation de handicap de leurs droits dans l'entreprise et des dispositifs dont ils peuvent bénéficier
  - **Organiser des sessions de sophrologie en groupe** pour préparer mentalement les postulants en les recentrant sur des ressentis positifs avant et pendant les entretiens. La sophrologie a de nombreuses applications : santé au travail, diminution des risques pros, développement des compétences, adaptation au changement...

**Proposition la plus soutenue : Imposer des rendez-vous trimestriels avec le médecin du travail pendant un long arrêt de travail**

« Pendant les longs arrêts de travail, on constate souvent qu'on étudie le retour à l'emploi de manière trop tardive, souvent à la fin de l'arrêt. Il faudrait des rendez-vous trimestriels pendant cet arrêt pour étudier comment revenir (adaptation de poste, mi-temps thérapeutique, etc.) sans permettre au médecin de déclarer une inaptitude partielle ou définitive de manière provisoire et en imposant 1 obligation de chercher des solutions (trop souvent ce n'est pas le cas) »

### 3.2.5 Accès au premier emploi

#### Mise en contexte

Les effets de contraction de l'activité économique et de baisse des recrutements vont avoir un impact particulièrement fort sur les 700 000 jeunes qui arrivent sur le marché du travail à la rentrée 2020.

Des études anticipent un taux de chômage d'environ 25% pour les moins de 25 ans.

Les jeunes en situation de handicap risquent d'être particulièrement exposés, du fait de leur handicap mais également car leur niveau de qualification ou de diplôme est souvent inférieur à celui des autres jeunes.

Retour à la maison sans solution en sortie de scolarité, chômage de longue durée, accès à un accompagnement adapté à leur situation et à leurs besoins spécifiques : comment prévenir les risques qui pèsent sur l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap ? Comment faire de ce contexte de crise et de mutation un stimulant pour l'innovation et la recherche de solutions nouvelles en réponses aux besoins et attentes de ces jeunes ?

Dans ce contexte, les participants mettent en avant 9 enjeux pour soutenir l'accès au premier emploi des jeunes en situation de handicap dans le contexte actuel :

- **Faciliter l'accès au premier emploi**
- **Adapter la formation aux personnes en situation de handicap**
- **Aider les aidants**
- **Inciter financièrement les entreprises et les personnes en situation de handicap**
- **Responsabiliser les entreprises à l'égalité de traitement**
- **Accompagner l'emploi des personnes en situation de handicap**
- **Faciliter le transport et l'accessibilité physique**
- **Redonner confiance en soi aux travailleurs en situation de handicap**
- **Réserver des places professionnelles et décisionnelles aux personnes en situation de handicap**

Pour chacun de ces enjeux, ils formulent les propositions suivantes :

- **Faciliter l'accès au premier emploi**
  - **Accompagner les jeunes en situation de handicap avant la sortie de l'école et au cours de la première recherche d'emploi**, mettre en place un suivi par anticipation du jeune pour construire son projet professionnel
  - **Permettre au jeune et à sa famille de rencontrer un conseiller Cap Emploi lors de son dernier trimestre de scolarisation** (démarches RTH pôle adulte, offre de services Agefiph et Cap Emploi, partenaires spécifiques...) pour permettre de gagner du temps et déjà connaître les acteurs de l'emploi et les solutions alternatives en terminant sa scolarité.
  - **Favoriser l'accès au marché de l'emploi par l'alternance**
  - **Faire plus d'alternance dans la fonction publique territoriale**
  - **Mettre en lien l'Éducation Nationale avec l'insertion**
  - **Créer une structure à mi-chemin entre l'agence de placement et l'organisme d'accompagnement** qui prendrait son sens dans l'élaboration d'un profil "jeune diplômé" qui pourrait ensuite être étendu à tout demandeur d'emploi en situation de handicap
  - **Créer un *serious game* pour orienter la personne sur ses besoins**, pour aller plus loin que les questionnaires interactifs et les tests adaptatifs
- **Adapter la formation aux personnes en situation de handicap**
  - **Favoriser la scolarité et l'alternance** des jeunes en situation de handicap
  - **Créer des formations modulaires** adaptées au handicap et à l'entreprise
  - **Réduire le temps de formation par semaine**
  - **Accompagner l'apprentissage des déficients visuels par des parrains et marraines**
- **Aider les aidants**
  - **Réduire les temps de travail des parents aidants**
  - **Mobiliser les jeunes valides comme aidants**
- **Aider financièrement les entreprises et les personnes en situation de handicap**
  - **Rembourser les cotisations sociales de la 1<sup>ère</sup> année pour un CDI présent a minima 2 ans** dans l'entreprise
  - **Baisser les charges patronales** des travailleurs en situation de handicap
  - **Proposer chaque année un livret des droits et dispositifs dans l'entreprise** à destination des travailleurs en situation de handicap
  - **Revoir les calculs de la retraite et des salaires** pour prendre en compte la pension d'invalidité et faire reconnaître les handicaps
- **Responsabiliser les entreprises à l'égalité de traitement**
  - **Obliger les entreprises à indiquer leur taux de turn-over**
  - **Inciter les entreprises à embaucher des travailleurs en situation de handicap**
  - **Informé et sensibiliser les entreprises aux déficits visuels**, comme certaines associations le font avec un coaching

- **Accompagner l'emploi des personnes en situation de handicap**
  - **Créer un nouveau dispositif en format "numérique" à mi-chemin entre l'insertion et le médico-social**, plateforme territoriale avec les acteurs de l'emploi, de l'insertion, de l'entreprise, de la formation et du médico-social au service des jeunes
  - **Mettre en place, pour les demandeurs d'emploi ou apprentis, un tutorat** pour les accompagner dans leur premier emploi, la reprise d'activité ou l'apprentissage/professionnalisation dans une entreprise
  - **Proposer un dispositif d'accompagnement renforcé des jeunes sortis du système scolaire**
  - **Proposer des prestations de coaching** pour faciliter le premier emploi, mettre à disposition des personnes en situation de handicap des coaches Handicap
  - **Étendre le Pass Emploi**, aide pour les jeunes en situation de handicap
- **Faciliter le transport et l'accessibilité physique**
  - **S'assurer que lors de la mise en place d'un réseau bus, une ligne soit dédiée au transport des personnes vulnérables** à leur domicile ou surtout à leur lieu de travail - assurance pour les jeunes de pouvoir se déplacer et aux parents d'accepter de les laisser prendre leur autonomie
  - **Faciliter l'accès aux espaces de travail** avec des tarifs adaptés
- **Redonner confiance en soi aux travailleurs en situation de handicap**
  - **Permettre aux jeunes en situation de handicap de proposer leurs dessins, peintures, œuvres** aux différents ministères
  - **Faire réaliser une nouvelle Marianne par un ou une de ces jeunes**
  - **Créer un festival d'art de jeunes en situation de handicap** en France
- **Réserver des places professionnelles et décisionnelles aux personnes en situation de handicap**
  - **Augmenter les quotas de travailleurs en situation de handicap pour les jeunes**
  - **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**
  - **Mettre en place un quota de personnes en situation de handicap dans les écoles**
  - **Prendre des personnes en situation de handicap pour assumer le rôle d'acteur Handicap**

**Proposition la plus soutenue : 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 RTH pôle adulte, offre de services Agefiph et Cap Emploi, partenaires spécifiques...) »

## 3.3 Accompagner la diversité des formes d'emploi

Les participants ont été invités à partager leur avis et donner leurs propositions sur 3 thématiques :

- **Création d'activité et entrepreneuriat** : comment soutenir et accompagner les travailleurs indépendants en situation de handicap ?
- **Tirer le meilleur de toutes les opportunités d'emploi : Développement de la poly activité, de l'intérim, des contrats courts...** : comment sécuriser l'activité et l'emploi des travailleurs en situation de handicap et relever le challenge de la compensation ?
- **L'emploi dans les structures d'insertion par l'activité économique et les entreprises adaptées** : comment faire des opportunités offertes par les structures d'insertion par l'activité économique et le secteur adapté un tremplin vers l'emploi ?

### 3.3.1 Création d'activité et entrepreneuriat

#### Mise en contexte

En période de crise la création d'activité peut être vue comme une alternative au salariat : par les personnes sans emploi qui y trouvent un moyen de pallier l'absence d'opportunités d'embauche ; par les entreprises qui ont davantage recours au travail indépendant pour limiter les recrutements et mieux maîtriser leurs coûts.

Les projets de création d'activité peuvent ainsi se développer malgré des capacités d'investissement limitées, au risque de voir se multiplier de très petits projets, économiquement fragiles.

Par ailleurs, les travailleurs indépendants déjà installés peuvent se trouver fragilisés par la crise et rencontrer des besoins d'appui spécifiques.

Des aides et dispositifs existent déjà pour encourager et accompagner les personnes en situation de handicap dans leur projet de création ou soutenir l'activité des travailleurs en situation de handicap indépendants.

Mais dans un contexte de forte augmentation du chômage, des mesures nouvelles seront nécessaires pour sécuriser davantage la création d'entreprise par les personnes en situation de handicap, réduire leur isolement, faciliter leur accès à la formation ou aux moyens de compensation...

Dans ce contexte, les participants mettent en avant 3 enjeux pour soutenir et accompagner les travailleurs indépendants en situation de handicap :

- **Former et accompagner les créateurs d'entreprise en situation de handicap**
- **Agir sur l'activité par les lieux et méthodes de travail**
- **Fédérer entreprises et acteurs de l'emploi**

Pour chacun de ces enjeux, ils formulent les propositions suivantes :

- **Former et accompagner les créateurs d'entreprise en situation de handicap**
  - **Créer une "entité" de formation aux petites tâches indispensables pour lancer ou développer une activité**, au sein des CAP EMPLOI par exemple. Cap Emploi pourrait rediriger les bénéficiaires vers les formations adéquates ou un module de formation courte
  - **Organiser des formations adaptées par groupes de créateurs d'entreprise ayant le même type de handicap** ou par type de projet de création d'entreprise
  - **Soutenir la démarche des Groupements de Créateurs** qui s'adapte à chaque personne et aujourd'hui accompagnent environ 6% des personnes en situation de handicap
  - **Proposer une aide financière pour lancer un autre projet**
  - **Permettre de passer les examens à distance**
  - **Sensibiliser au handicap dans les entreprises**



- **Permettre aux personnes en situation de handicap au chômage partiel d'avoir une micro-activité ou de cumuler deux emplois** en parallèle
- **Outiller les entrepreneurs déficients visuels avec des logiciels adaptés**, et adapter les outils des CRP
- **Accompagner la création d'entreprise par un coaching** et une mise en relation
- **Agir sur l'activité par les lieux et méthodes de travail**
  - **Créer un incubateur virtuel**
  - **Associer au virtuel des temps forts de rencontre physique**
  - **Proposer des réunions mensuelles ou trimestrielles** pour faire des échanges d'expériences
  - **Créer des espaces de coworking, façon "GEM pro"**, avec accompagnement "handi" mutualisé/individualisé et entraide entre pairs
  - **Organiser des ateliers animés par des personnes en situation de handicap qui ont réussi**
- **Fédérer entreprises et acteurs de l'emploi**
  - **Créer des réseaux ou clubs d'entrepreneurs** accompagnés par l'Agefiph
  - **Développer les parrainages entre créateurs** d'entreprises
  - **Fédérer les entreprises pour soutenir des projets "exceptionnels"**
  - **Créer un portage salarial agréé** pour simplifier la gestion administrative et identifier les entreprises partenaires de travailleurs indépendants en situation de handicap
  - **Créer un annuaire TIH en ligne gratuit** avec l'offre de services proposées
  - **Créer un label "Créateur d'activité TIH"**

#### **Proposition la plus soutenue : 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 »

### 3.3.2 Tirer le meilleur de toutes les opportunités d'emploi

#### **Mise en contexte**

Dans un contexte de crise économique, certaines formes d'emploi vont s'intensifier : contrats courts, intérim, poly-activité (plusieurs employeurs pour une même personne, avec parfois des activités différentes), changement de statuts fréquents pour les personnes (allers-retours emploi chômage), cumul de plusieurs emplois dans un même secteur ou dans des secteurs différents, changements d'employeurs fréquents...

Ces voies d'accès à l'emploi constituent des opportunités dans un contexte de forte tension sur le marché du travail, mais peuvent également comporter des risques : précarité, défaut de mise en place de moyens de compensation du handicap amenant une dégradation de la situation de santé, lenteur dans la mise en place des solutions de compensation hypothéquant l'accès à l'emploi ...

Dans ce contexte, les participants mettent en avant 4 enjeux pour sécuriser l'activité et l'emploi des travailleurs en situation de handicap et relever le challenge de la compensation :

- **Développer des organisations de travail adaptées aux personnes en situation de handicap**
- **Proposer un suivi plus adapté aux personnes en situation de handicap**
- **Simplifier les processus et formalités administratives**
- **Promouvoir de nouvelles formes et modalités d'emploi**

Pour chacun de ces enjeux, ils formulent les propositions suivantes :

- **Développer des organisations de travail adaptées aux personnes en situation de handicap**
  - **Mettre en place des binômes de travail à compétences complémentaires au sein des entreprises.** Avec ce compagnonnage, les personnes en situation de handicap sont d'autant plus moteur de cohésion et d'esprit d'équipe. Ce binôme entre postes équivalents est formé en fonction de la concordance des aptitudes, compétences et domaine de travail. Ce compagnonnage permet le respect des différences et existe déjà dans certaines formations de médecine
  - **Avec la RQTH, remettre un passeport expliquant les compensations nécessaires en fonction du type de poste occupé.** À adapter donc en fonction du poste visé par la personne. Ce passeport pourrait permettre de faire suivre les compensations lorsqu'il y a changement d'entreprise et pourrait être consulté en phase de recrutement
  - **Mettre en place un outil d'auto-évaluation individuel et collectif** des capacités à mettre en lien avec le guide utilisé par les MDPH pour évaluer le taux d'incapacité
  - **Payer comme un temps plein les emplois à temps partiel** des personnes en situation de handicap
- **Proposer un suivi plus adapté aux personnes en situation de handicap**
  - **Créer des agences d'intérim spécialisées**, pour s'occuper d'un public ciblé via la présence de tuteurs en lien avec les entreprises. Néanmoins, certains contributeurs soulignent qu'il serait préférable de permettre à toutes les agences d'emploi de proposer des missions d'intérim aux personnes en situation de handicap, dans une approche inclusive
  - **Suivre les retours d'expérience des Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT)**
  - **Créer ou accompagner des groupements d'employeurs pour la sécurisation de l'emploi** des personnes en situation de handicap
  - **Promouvoir une "plateforme Alerte RBT"** qui permettrait au déclarant de déposer la difficulté qu'elle rencontre dans son travail puis de qualifier cette difficulté via un appel téléphonique avec un médiateur et l'élaboration d'un plan d'action en pluridisciplinaire.
- **Simplifier les processus et formalités administratives**
  - **Simplifier les démarches administratives** pour assurer une tranquillité d'esprit aux personnes qui ont déjà des barrières à l'accès à l'emploi...
  - **Créer une application permettant de développer la réactivité en matière de compensation** (matériel, conseil, études...)
  - **Offrir des aides aux micro-entrepreneurs en situation de handicap** pendant la crise du Covid
- **Promouvoir de nouvelles formes et modalités d'emploi**
  - **Encourager les personnes reconnues RQTH ayant déjà un bagage digital ou souhaitant se professionnaliser d'investir cela fonction de Référent en Accessibilité Numérique**
  - **Outils les employeurs sur la diversité des formes d'emploi existantes** pour inciter à aménager le poste et le temps de travail des personnes en situation de handicap.
  - **Promouvoir le télétravail pour favoriser l'inclusion élargie de personnes en situation de handicap**, à condition de sensibiliser et d'acculturer les collectifs de travail à une "bonne" pratique du télétravail
  - **Offrir des aides aux entreprises** pour diriger les personnes en situation de handicap vers des activités polyvalentes

**Proposition la plus soutenue : Et si l'inclusion au travail était une affaire de binôme à compétences complémentaires ? Nous l'avons mis en place aux Nations Unies et ça fonctionne**

« Il est nécessaire de mener des projets innovants pour rendre notre société Humaine, non discriminante et plus inclusive. Le travail figure parmi les grands facilitateurs en matière de vie sociale. C'est pourquoi, nous avons créé et déposé à l'INPI un projet qui est de mettre en place des binômes de travail à compétences complémentaires au sein des entreprises. Il s'agit d'une collaboration sur un ou plusieurs projets entre deux salariés : une personne en situation de handicap et un autre salarié de l'entreprise n'ayant pas de handicap. Les deux salariés doivent avoir des niveaux d'études équivalents dans des domaines similaires pour que le binôme fonctionne de manière égalitaire en termes de contribution. Il travaille en équipe sur un ou plusieurs projets. Le travail en binôme permet l'optimisation des talents, la mise en valeur et la reconnaissance du potentiel et de l'efficacité des travailleurs en situation de handicap et donc leur épanouissement au sein des équipes et entreprises »

### 3.3.3 L'emploi dans les structures d'insertion par l'activité économique et les entreprises adaptées

#### Mise en contexte

L'insertion par l'activité économique, dont les GEIQ, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, constitue une opportunité pour l'emploi en milieu ordinaire des publics en difficulté sur le marché du travail. Les structures concernées s'appliquent à fournir un travail salarié dans un marché ouvert et un accompagnement socioprofessionnel individualisé. En ce sens, elles peuvent répondre aux besoins d'un public en situation de handicap ne relevant pas du milieu protégé, et qui ne parvient pas à accéder à l'emploi.

100.000 emplois supplémentaires sont prévus dans les structures d'insertion par l'activité économique, 40.000 dans les entreprises adaptées : autant d'opportunités d'accès à l'emploi ...

Beaucoup d'entreprises d'insertion développent des coopérations fortes avec les acteurs du handicap allant pour certaines jusqu'à créer une entreprise adaptée complémentaire de l'entreprise d'insertion, tant les modèles d'entreprise d'insertion et d'entreprise adaptée ont des similitudes en termes de positionnement sur le marché, et d'accompagnement des personnes.

Dans ce contexte, les participants mettent en avant 3 enjeux pour faire des opportunités offertes par les structures d'insertion par l'activité économique et le secteur adapté un tremplin vers l'emploi :

- **Adapter les temps de travail, éliminer les problèmes liés à l'accessibilité et permettre de créer une assistance à distance pour plusieurs salariés si besoin**
- **Favoriser le dialogue sur les territoires**
- **Assurer la mobilité entre entreprises adaptées et non adaptées**

Pour chacun de ces enjeux, ils formulent les propositions suivantes :

- **Adapter les temps de travail et éliminer les problèmes liés à l'accessibilité**
  - **Développer le télétravail** pour les personnes en situation de handicap avec les possibilités d'adaptations proposées par les outils numériques. La décision doit être partagée avec le travailleur et les frais pris en compte par l'employeur
  - **Intégrer les travailleurs en situation de handicap par le marché** : le télétravail va ouvrir les portes à un pouvoir d'achat : les commerciaux vont investir dans l'accessibilité pour nous inviter à consommer.
  - **Élargir les critères de financement d'équipement** de l'Agefiph, et de la Mission Handicap
- **Favoriser le dialogue sur les territoires**
  - **Créer une plateforme territoriale de l'emploi des personnes en situation de handicap** : un ou deux temps par an en plénière avec l'ensemble des partenaires, puis en visio avec mur virtuel, temps d'échange pour présenter des candidats et trouver ensemble les bonnes solutions au niveau du territoire.

- **Organiser un Tour de France des acteurs de l'IAE** : être plus incitatif pour favoriser l'interconnaissance et ne pas réserver ce type de partenariat aux grands groupes, et avoir une communication forte auprès des TPE PME.
- **Créer des Groupements d'Employeurs** GE et GEIQ pour accompagner et sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap et dépasser les préjugés et le manque de formation
- **Assurer la mobilité entre entreprises adaptées et non adaptées**
  - **Imaginer une bourse d'échanges d'emplois**, en définissant des catégories de métiers ou de missions, qui permette d'échanger les emplois de même catégorie plus proches ou plus accessibles de son domicile
  - **S'assurer de la montée en compétence** dans les structures d'IAE et les EA
  - **Favoriser les passerelles** entre les EA et SIAE : 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...
  - **Co-construire une certification des compétences et son évaluation** et en faire un passeport pour le milieu ordinaire et l'emploi direct
  - **Créer davantage d'ESAT** / Hors les Murs
  - **Renforcer les clauses sociales dans les marchés publics** pour que les entreprises adaptées soient donneuses d'ordre
  - **Favoriser la validation des acquis** de l'expérience en IAE, EA et ESAT

**Proposition la plus soutenue : Création de Groupements d'Employeurs pour accompagner et sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap**

« Les groupements d'employeurs GE et GEIQ présentent un intérêt : pour la personne en situation de handicap, ayant un interlocuteur unique et bénéficiant d'un accompagnement ; pour l'entreprise avec un accompagnement et une facilitation des démarches souvent complexes.

Le Groupement d'Employeurs a un avantage transversal. Il facilite les besoins d'adaptation ou de formation, et permet de sécuriser les parcours professionnels, d'accompagner la montée en compétence en fonction du besoin de l'entreprise. Des GETH existent, mais tous les GE présentent un intérêt pour les TH »

## 3.4 Soutenir l'engagement des employeurs

Les participants ont été invités à partager leur avis et donner leurs propositions sur 5 thématiques :

- **Services aux employeurs** : comment faciliter les recrutements de travailleurs en situation de handicap dans un contexte économique dégradé ?
- **Le handicap en milieu professionnel** : comment mettre à profit cette période de mutation pour donner toute sa place au handicap ?
- **Parcours professionnels** : comment accompagner les parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap dans des organisations en mutation et garantir leur accès à la formation ?
- **Maintien dans l'emploi** : comment assurer le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap les plus exposés aux effets de la crise ?
- **Télétravail** : comment accompagner, compenser, sécuriser ?

### 3.4.1 Service aux employeurs

#### Mise en contexte

Les prochains mois vont être difficiles pour la plupart des employeurs, et notamment dans les secteurs d'activité fortement impactés par la crise. Les recrutements seront ralentis et l'augmentation du chômage va accroître la concurrence entre demandeurs d'emploi.

Des aides à l'embauche de travailleurs en situation de handicap et au financement de la compensation (aménagements matériels, aides humaines...) existent. Pour autant, elles pourraient ne pas suffire pour soutenir les recrutements dans cette période de forte concurrence entre candidats à l'embauche, voire être considérées comme une source de complexité pour les employeurs.

Dans ce contexte, les participants mettent en avant 7 enjeux pour faciliter les recrutements de travailleurs : en situation de handicap dans un contexte économique dégradé :

- **Simplifier les processus et formalités administratives**
- **Inciter financièrement les entreprises**
- **Responsabiliser les entreprises à l'égalité de traitement**
- **Informers les entreprises sur l'emploi des personnes en situation de handicap**
- **Inclure les personnes en situation de handicap dans la vie de l'entreprise**
- **Simplifier la recherche d'emploi des personnes en situation de handicap**
- **Changer la perception du handicap, qui ne doit plus être perçu comme un "problème"**

Pour chacun de ces enjeux, ils formulent les propositions suivantes :

- **Simplifier les processus et formalités**
  - **Mettre en place une plateforme internet pour faciliter les démarches** administratives dans la lignée du décret du 24 décembre 2018
  - **Permettre de simplement présenter la RQTH**, faire une attestation sur l'honneur que la personne a besoin de ces aménagements et cela devrait suffire, tout en maintenant un accompagnement régulier de la personne
  - **Mettre en place des référents Handicap territoriaux mutualisés** entre plusieurs entreprises
  - **Mettre en place une plateforme internet pour faciliter les démarches** liées aux demandes d'aide
  - **Proposer un support accessible** permettant de comprendre les aides
  - **Laisser les infirmières de la santé au travail, les ergonomes et les ergothérapeutes prescrire des avis** (autre que des visites d'information et de prévention)
  - **Donner la possibilité aux Cap Emploi de produire des documents d'accès aux aides** pour les entreprises

- **Promouvoir les sites de centralisation d'informations**, communiquer des guides d'aides aux employeurs et aux personnes en situation de handicap
- **Inciter financièrement les entreprises**
  - **Faire connaître les aides pour les employeurs**, mais mieux contrôler les lois relatives à l'embauche des personnes en situation de handicap et appliquer les sanctions
  - **Intensifier et faciliter l'accès aux aides** aux entreprises
  - **Multiplier par x10 les aides au recrutement** et à la formation de personnes en situation de handicap pour les entreprises relocalisées
  - **Majorer dans la DOETH le décompte d'un travailleur handicapé** recruté pendant la crise du COVID-19
  - **Mettre en place une aide incitant les PME** à employer des personnes en situation de handicap
  - **Systématiser les aides à l'intégration** dans les TPE-PME
- **Responsabiliser les entreprises à l'égalité de traitement**
  - **Rendre plus stricte l'obligation d'embauche** des personnes en situation de handicap
  - **Instaurer cette obligation** dans les structures de moins de 20 salariés
  - **Faciliter l'évolution de carrière**, par exemple en valorisant les personnes pour mieux les intégrer
  - **Mieux faire connaître les capacités et incapacités des personnes** par une mise en situation professionnelle et en faire un passeport via une équipe pluridisciplinaire (échelon pertinent), si l'entreprise et la branche professionnelle sont prêtes
  - **Généraliser et valoriser les expériences réussies** et passer par les syndicats professionnels pour convaincre les acteurs de la professionnalisation de se mobiliser
  - **Donner des compétences de référent Handicap** aux PME
  - **Faciliter le parrainage et la discussion** entre acteurs de l'emploi et employeurs
  - **Valoriser les réussites des entreprises engagées**, notamment celles des petites et moyennes entreprises, comme le fait le réseau social Talentéo
  - **Faire sur-cotiser les travailleurs** en situation de handicap pour leur assurer une retraite
- **Informers les entreprises sur l'emploi des personnes en situation de handicap**
  - **Faire occuper le poste en essai** pour rassurer les entreprises
  - **Former des référents Handicap** pour les entreprises
  - **Créer des conseillers référents Inclusion au sein des CCI** et passer par les syndicats pour sensibiliser les PME
  - **Faire relayer les outils d'accompagnement des entreprises** par les conseillers référents
  - **Communiquer** via les réseaux sociaux
  - **Organiser des échanges de bonnes pratiques** de l'emploi des travailleurs en situation de handicap entre entreprises
  - **Former les personnes en situation de handicap sur les aides** pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap pour qu'ils forment eux-mêmes les employeurs
  - **Former les PME** à appréhender l'OETH
  - **Promouvoir le nouveau motif de recours à l'intérim** (embauche d'une personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap)
  - **Créer une aide pour couvrir les surcoûts d'intérim**
- **Inclure les personnes en situation de handicap dans la vie de l'entreprise**
  - **Faire participer les travailleurs en situation de handicap au dialogue social** et impliquer le CSE et les représentants du personnel sur le sujet du Handicap
  - **Promouvoir l'emploi de travailleurs** en situation de handicap en tant que Référent en accessibilité numérique
  - **Former des référents handicap**
  - **Mettre en place un tutorat des travailleurs** en situation de handicap pour leur premier emploi, action que finance déjà l'Agefiph, qui pourrait être réalisé par un organisme externe "expert" du handicap (ESAT, associations...)
- **Simplifier la recherche d'emploi des personnes en situation de handicap**
  - **Créer une plateforme unique de recrutement** pour les travailleurs en situation de handicap
  - **Favoriser les rencontres employeurs-demandeurs** d'emploi
  - **Créer un référentiel d'emplois accessibles** en fonction du handicap avec les adaptations à prévoir

- **Mettre en place une plateforme pour pré-orienter** les demandeurs d'emploi et les faire rencontrer des employeurs
- **Organiser un salon de l'emploi** des personnes porteuses de handicap
- **Créer une bourse pour favoriser la mobilité** dans un secteur
- **Changer la perception du handicap, qui ne doit plus être perçu comme un "problème"**
  - **Organiser des sessions de sensibilisation** dans les entreprises
  - **Rembourser (ou déduire) les dépenses de sensibilisation** des équipes
  - **Faciliter la déduction des dépenses de sensibilisation** en les dématérialisant
  - **Sensibiliser au handicap** dans les formations manager
  - **Créer une équipe de consultants Agefiph qui aideraient les entreprises** dans leur politique handicap, notamment au démarrage de la politique

**Proposition la plus soutenue : Épauler les entreprises prêtes à se lancer dans une Politique d'Emploi de Travailleurs Handicapés**

« Quelle que soit la taille de l'entreprise, et les raisons qui l'amènent à se pencher sur le sujet de l'emploi et du handicap au sein de son collectif, savoir par où commencer pour s'acquitter de son obligation d'emploi est un "vrai sujet". Pouvoir disposer d'une personne ressource pour structurer et lancer la démarche, afin de sécuriser la gestion du projet et son pilotage en interne, pourrait être un plus »

### 3.4.2 Maintien dans l'emploi

#### Mise en contexte

La crise sanitaire a révélé des situations de vulnérabilité qui font peser un risque sur le maintien dans l'emploi d'un certain nombre de travailleurs : personnes en situation de handicap, seniors, personnes présentant des problèmes de santé... particulièrement exposés aux effets de la crise et aux ruptures professionnelles.

Outre le critère sanitaire (personnes considérées comme « à risque » face au Covid-19 par les autorités sanitaires), de nouvelles formes d'organisations du travail (dont le télétravail) peuvent entraîner des situations d'isolement et de risques psychosociaux.

Le sentiment d'inquiétude des travailleurs en situation de handicap reste fort vis-à-vis de l'avenir : 70% se déclarent inquiets de voir leurs conditions de travail se dégrader, 59% d'être davantage isolées et 54% de perdre leur emploi.<sup>2</sup>

Face aux impératifs de la reprise de l'activité, la poursuite des actions en faveur du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou d'autres publics fragiles de par leur situation de santé pourrait devenir secondaire pour les employeurs.

Dans ce contexte, les participants mettent en avant 4 enjeux pour assurer le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap les plus exposés aux effets de la crise :

- **Accompagner les entreprises pour prendre en compte les personnes en situation de handicap**
- **Renforcer et améliorer le suivi des organismes**
- **Responsabiliser les entreprises à l'égalité de traitement**
- **Mieux accompagner les travailleurs en situation de handicap**

Pour chacun de ces enjeux, ils formulent les propositions suivantes :

<sup>2</sup> Source Enquête IFOP pour l'Agefiph



- **Accompagner les entreprises pour prendre en compte des personnes en situation de handicap**
  - **Accompagner les solutions collectives de restrictions d'aptitudes**
  - **Avoir une meilleure réflexion sur la pénibilité des postes** et plus de rotation pour préserver de l'usure professionnelle
  - **Former pour permettre la reconversion** professionnelle
  - **Concier les RH, médecin du travail, partenaires sociaux autour des référents Handicap** (comme l'Agefiph le préconise) pour permettre d'anticiper les situations critiques comme le déni d'aggravation d'état de santé et multiplier les solutions : cela évitera que le référent handicap ne travaille seul et une charte de confidentialité et de discrétion doit être utilisée
  - **Identifier précocement les problèmes de santé au travail** par la sensibilisation et l'information des collaborateurs notamment pour les rassurer
  - **Proposer des outils aux employeurs pour développer une approche préventive** des problématiques de maintien dans l'emploi
  - **Développer une offre de service avec une méthodologie à destination des TPE/PME**, orientée sur la recherche de solutions de maintien en emploi
  - **Accompagnement concret à la définition et à la mise en œuvre des adaptations** aux personnes en situation de handicap
  - **Informers les entreprises sur les enjeux de l'emploi** des personnes en situation de handicap
  - **Outiller les entreprises sur des méthodes de conduite de projet** permettant de prendre en compte les spécificités des travailleurs handicapés
  - **Faire une étude de maintien collectif** à la demande de l'employeur
  - **Professionaliser les référents Handicap** en entreprise
- **Renforcer et améliorer le suivi des organismes**
  - **Mettre en place des fiches Handicap** et former des managers
  - **Créer un outil de suivi médical** commun aux services de santé
  - **Travailler avec tous les acteurs** pour des projets durables à long terme
  - **Mobiliser les professionnels** des Services Santé au Travail
  - **Mettre en place des passerelles** entre entreprises et entre secteurs d'activité
  - **Unifier l'axe "maintien" de Cap Emploi** avec les Services de santé au travail
  - **Utiliser les données DSN pour détecter les signaux faibles de désinsertion** professionnelle et outiller une vraie politique de prévention
  - **Offrir un interlocuteur Cap emploi unique** pour une entreprise qui agit sur plusieurs territoires
  - **Créer une plateforme passerelle** des compétences transférables
- **Responsabiliser les entreprises à l'égalité de traitement**
  - **Mieux analyser les situations de maintien dans l'emploi** des salariés à risque
  - **Diagnostiquer les compétences** des travailleurs en situation de handicap dès l'entrée dans l'entreprise
  - **Outiller les CSE pour qu'ils puissent faire une intégration du sujet dans leur formation**, aide à l'analyse des situations de travail concernées, aide dans leur rôle d'alerte, etc.
  - **Changer les termes du "licenciement pour inaptitude définitive** à tout poste dans l'entreprise"
- **Mieux accompagner les travailleurs en situation de handicap**
  - **Créer une plateforme partenariale départementale d'information** sur le Maintien en Emploi (MEE)
  - **Simplifier l'accès à ces partenaires** via un seul et même canal
  - **Faciliter l'accès au médecin** du travail
  - **Développer les rendez-vous avec le médecin du travail** outre la visite de reprise
  - **Élaborer une fiche navette précisant les aptitudes** du salarié pour changer le regard sur les restrictions d'aptitude
  - **Proposer une aide (type fin de carrière) permettant la réduction du temps de travail** aux personnes en situation de handicap
  - **Construire une démarche ascendante globale de maintien collectif dans l'emploi** structurée privilégiant la PDP des personnes en situation de handicap
  - **Créer un dispositif permettant au salarié en situation de handicap d'évaluer ses compétences** et appétences dans le public comme le privé



### Proposition la plus soutenue : Indicateurs de proactivité

« À l'issue d'une réunion de brainstorming avec des managers, responsables HSE, médecins du travail d'une entreprise internationale, s'est posée la question des outils à mettre en place pour gérer par anticipation la problématique de maintien dans l'emploi des salariés à risque. Nous avons abordé la question du pilotage. Le constat est que pour majorité des situations, elles se gèrent dans l'urgence. Outre les indicateurs classiques suivis (absentéisme, maladies, AT / MP, inaptitudes, ...), quels pourraient être les indicateurs de proactivité qui permettraient aux RH d'être davantage en alerte et de permettre une analyse croisée qui permettraient d'agir en anticipation ? »

### 3.4.3 Parcours professionnels

#### Mise en contexte

La crise du Covid-19 a provoqué une accélération de changements déjà en cours dans les entreprises et employeurs publics (télétravail, digitalisation des process, automatisation) et en a induit de nouveaux (redistribution des besoins en emplois et en compétences...). Les employeurs vont devoir relever des défis économiques, technologiques, humains ou organisationnels sans précédent qui appellent des compétences adaptées.

Toutes ces évolutions plaident pour un investissement fort des employeurs dans le capital humain, dans la formation et l'accompagnement des évolutions professionnelles de leurs salariés.

Pour autant, dans cette période de crise, les employeurs pourraient être tentés de différer voire renoncer à des actions de formation pour se concentrer sur la « production » mais aussi par manque de temps, de moyens...

Selon les chiffres du Défenseur des droits, le handicap reste la principale cause de discriminations (22,8 %), largement devant l'origine (14,9 %) et l'état de santé (10,5 %). S'agissant du sujet emploi, ces discriminations ne concernent pas que les discriminations à l'embauche : elles sévissent tout au long de la carrière.

Dans ce contexte, les participants mettent en avant 3 enjeux :

- **Étendre les possibilités d'emploi pour les personnes en situation de handicap**
- **Responsabiliser les entreprises à l'égalité de traitement**
- **Mieux accompagner les travailleurs en situation de handicap**

Pour chacun de ces enjeux, ils mettent en avant les propositions suivantes :

- **Étendre les possibilités d'emploi pour les personnes en situation de handicap**
  - **Encourager les personnes reconnues RQTH ayant déjà un bagage digital ou souhaitant se professionnaliser d'investir la fonction de Référent en Accessibilité Numérique**
  - **Favoriser les partenariats entre OPCO et OF/CFA** pour favoriser la recherche d'entreprises ou de salariés
- **Responsabiliser les entreprises à l'égalité de traitement**
  - **Mettre en place une véritable charte dans les entreprises visant la gestion de carrière** et d'une **charte de mobilité**
  - **Mettre en place une GPEC - travailleurs en situation de handicap**
  - **Proposer les promotions ou postes en interne en priorité aux travailleurs en situation de handicap** aptes
  - **Permettre un système de comparaison anonyme concernant le salaire ou une évolution professionnelle** par rapport à sa propre situation

- **Mieux accompagner les travailleurs en situation de handicap**
  - **Aider les travailleurs en situation de handicap à rejoindre des cercles professionnels** comme le conseillent Cap Emploi et Pôle Emploi
  - **Éviter les réseaux professionnels réservés aux personnes en situation de handicap** et s'appuyer sur les fondations des grands groupes pour fonder des réseaux
  - **Organiser les formations proposées par les entreprises entièrement à distance** (même l'examen si besoin) pour ne pas léser le salarié en situation de handicap
  - **Étendre les aides aux étudiants** et aux stagiaires en recherche d'emploi
  - **Faciliter la formation continue** des PH et communiquer davantage
  - **Prendre en compte l'ancienneté professionnelle** lorsque le passage du privé au public est dû au handicap
  - **Allonger la durée d'accompagnement des chômeurs** en situation de handicap et préparer à distance les entretiens avec le CEP
  - **Harmoniser et simplifier** les offres de service

#### **Proposition la plus soutenue : Création d'une véritable politique de gestion de carrière**

« Beaucoup d'entreprises mènent une politique de gestion de carrière limitée, hasardeuse voir absente. Cela nuit à l'évolution des compétences du travailleur. Cela le rend moins adaptable vers de nouveaux postes ou de nouveaux secteurs. Sa mobilité en interne ou en externe en est grandement affectée faute de politique de gestion de carrière dans de nombreuses sociétés des secteurs comme l'intérim, les ESN... Beaucoup d'entreprises mettent en place un projet professionnel mais souvent face à une mission urgente et un salarié disponible, ils l'envoient même si ce n'est pas vers là où il serait le plus en adéquation. Des formations sont rares ou souvent de piètre qualité limitant la montée en compétence. Le plus pénalisé est le salarié. Des solutions ont été proposés sur activateur d'égalité comme un accompagnement, des formations plus régulières... Je propose la mise en place d'une véritable charte dans les entreprises visant la gestion de carrière et d'une charte de mobilité »

### 3.4.4 Handicap en milieu professionnel

#### **Mise en contexte**

La crise va avoir des effets différenciés suivant les secteurs d'activité et la taille des structures mais toutes vont être confrontées à de nouveaux défis quant à l'organisation de leur activité, les conditions de travail, la santé au travail, la cohésion interne et les solidarités...

La crise met les organisations face à leur utilité sociale et les engage à redéfinir un pacte de confiance avec leurs parties prenantes au premier rang desquelles leurs salariés.

Dans les grandes entreprises comme dans les TPE/PME ou chez les employeurs publics le dialogue social est placé au cœur des démarches engagées pour tirer les enseignements de la crise, poser les enjeux et chercher des solutions novatrices.

Cette période est une occasion de repenser la place des personnes en situation de handicap et plus largement la « diversité » dans les organisations.

Comment la mettre à profit pour donner toute sa place au handicap en entreprises et dans les organisations publiques ?

Dans ce contexte, les participants mettent en avant 3 enjeux :

- **Responsabiliser les entreprises à l'égalité de traitement**
- **Informers les entreprises sur l'emploi des personnes en situation de handicap**
- **Mieux accompagner les personnes en situation de handicap**

Pour chacun de ces enjeux, ils formulent les propositions suivantes :

- **Responsabiliser les entreprises à l'égalité de traitement**
  - **Inclure l'inclusion Handicap dans la RSE** est un levier pour la qualité de travail dans l'entreprise
  - **Accompagner les entreprises à la mise en place d'un accord handicap** ou accord QVT intégrant cette dimension
  - **Former les tuteurs et les managers** au Handicap
  - **Rendre obligatoire une formation ou une sensibilisation au handicap** pour les dirigeants d'entreprises, les DRH et les élus des Institutions Représentatives du Personnel
  - **Adapter les outils numériques** à un usage par une personne en situation de handicap
  - **Sensibiliser les étudiants**, acteurs de l'entreprise de demain, notamment aux troubles dys
  - **Changer l'expression "travailleur" handicapé** dans une perspective d'inclusion
  - **Faire en sorte que les entreprises prennent en compte la globalité du handicap**, notamment avec les impacts sur les tiers
  - **Créer un mandat de référent syndical handicap** et lui réserver une place au CSE
- **Informers les entreprises sur l'emploi des personnes en situation de handicap**
  - **Appliquer les bonnes pratiques des ESAT**, qui pourraient accompagner d'autres entreprises
  - Développer un **outil sur mesure pour aider les entreprises à l'insertion professionnelle** des travailleurs en situation de handicap
  - **Sévir contre les abus d'alternance** pour assurer l'application de l'obligation d'embauche de travailleurs en situation de handicap, qui est un levier pour l'emploi des personnes en situation de handicap
  - **Mettre en place une pénalité financière si une entreprise prend trop d'alternants sans les embaucher** : cela peut caractériser un manque sur la relation entreprise
  - **Faire un jeu de rôle pour informer et sensibiliser aux handicaps invisibles** trop souvent oubliés, en impliquant le référent Handicap
  - **Mettre en place des relais d'information** suivant les indicateurs de santé au travail
- **Mieux accompagner les personnes en situation de handicap**
  - **Intégrer la notion de RQTH dans la demande de logement** et analyser les besoins induits par le handicap lors de la validation des dossiers
  - **Développer les compétences des managers** à gérer les différences au sein des équipes

#### **Proposition la plus soutenue : La dimension Handicap dans la politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises**

« Au-delà des obligations légales des entreprises (se doter de référents, s'adapter à la réforme de l'OETH etc.), beaucoup d'entre-elles réfléchissent à "leur raison d'être", "leur marque employeur", au bien-être et à la qualité de vie de leurs salarié(e)s, et depuis quelques années déjà elles se penchent sur le très vaste sujet de la Responsabilité Sociétale qui est la leur. Certaines y voient d'ailleurs l'occasion de se lancer dans la quête d'un label ou d'une certification. Aborder la question du handicap, la mise en œuvre de sa compensation, les enjeux humains et économiques que cela représente pour une entreprise peuvent être au cœur des travaux à mener, non pas comme un sujet secondaire, mais bien comme un prisme qui interroge l'organisation de tous les services, par son aspect transversal »

### 3.4.5 Télétravail

#### Mise en contexte

La période de confinement a entraîné de nouvelles organisations du travail, et notamment une généralisation du télétravail pour les métiers qui le permettaient.

Le télétravail peut être une opportunité pour les travailleurs en situation de handicap car il peut répondre à des problèmes de mobilité, permettre plus de souplesse dans la gestion du temps, maintenir l'activité de personnes dont la pathologie justifie que les contacts soient limités pour éviter la contamination par le virus.

Mais il peut aussi conduire à renforcer l'isolement et soulever des difficultés en termes de compensation et d'adaptation de l'environnement de travail, favoriser la mise à l'écart de ces publics, et risquer d'aggraver la santé des personnes concernées (défaut d'aménagement du poste de travail, dépression, perte de motivation au travail, peur du licenciement...).

Ainsi, pendant le confinement 47%<sup>3</sup> des travailleurs en situation de handicap en poste ont déclaré que leur situation de handicap n'avait pas été prise en compte pour définir les conditions de l'exercice professionnel pendant le confinement.

Les conditions de travail n'ont donc pas toujours été aménagées, occasionnant des difficultés pour 46% des SPH concernées.

L'enjeu est de tirer le meilleur de ces évolutions et prendre en compte les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap.

Dans ce contexte, les participants mettent en avant 3 enjeux :

- **Accompagner l'entreprise dans le télétravail**
- **Mieux accompagner les travailleurs en situation de handicap**
- **Accompagner le salarié dans le télétravail**

Pour chacun de ces enjeux, ils formulent les propositions suivantes :

- **Accompagner l'entreprise dans le télétravail**
  - **Accompagner les entreprises dans le télétravail**
  - **Poser des règles pour les visio-conférences** (durée limitée, prise en compte de l'aise ou pas de chacun...)
  - **Former les managers au télétravail** et au management à distance
  - **Mettre en place une négociation annuelle du coût domestique du télétravail** par région
  - **Outils sur l'organisation et la négociation sur le travail** en prenant en compte les spécificités des personnes handicapées
  - **Créer une libre zone d'échange de bonnes pratiques** (ex : site internet, groupes de travail, actions de sensibilisation, vidéos)
- **Mieux accompagner les travailleurs en situation de handicap**
  - **Défendre les travailleurs en situation de handicap** en facilitant l'action des syndicats
  - **Accompagner les travailleurs** en situation de handicap en télétravail
  - **Favoriser le travail en équipe** sur des micro-projets
  - **Accompagner le retour au travail présentiel** des personnes déficientes visuelles
  - **Mettre en place un espace d'expression pour dire son ressenti**, que l'employeur en prenne connaissance et agisse dans l'entreprise
- **Accompagner le salarié dans le télétravail**
  - **Suivre le salarié en télétravail** tout en lui laissant une marge de choix
  - **Adapter les ratios télétravail/présentiel** à la situation de chaque personne
  - **Former les équipes au télétravail** et au travail d'équipe à distance

<sup>3</sup> Source Enquête IFOP Agefiph

- **Donner accès aux adaptations du poste de travail même à domicile** (machines à lire, télé-agrandisseurs pris en charge par l'employeur)
- **Proposer des dispositifs d'accessibilité** aux malentendants en télétravail
- **Créer des temps d'échanges informels** type café en visio

**Proposition la plus soutenue : protéger les salariés en télétravail**

« Mettre en place des mesures pour s'assurer que le salarié ne travaille pas au-delà des horaires légaux, pour qu'il ne soit pas surchargé de travail et coupé de ses collègues. Il faudra aussi s'assurer que les syndicats puissent communiquer avec les salariés même lorsqu'ils sont en télétravail et mettre en place des conférences à distance et des chats »