



TABLE RONDE 2

« INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP »

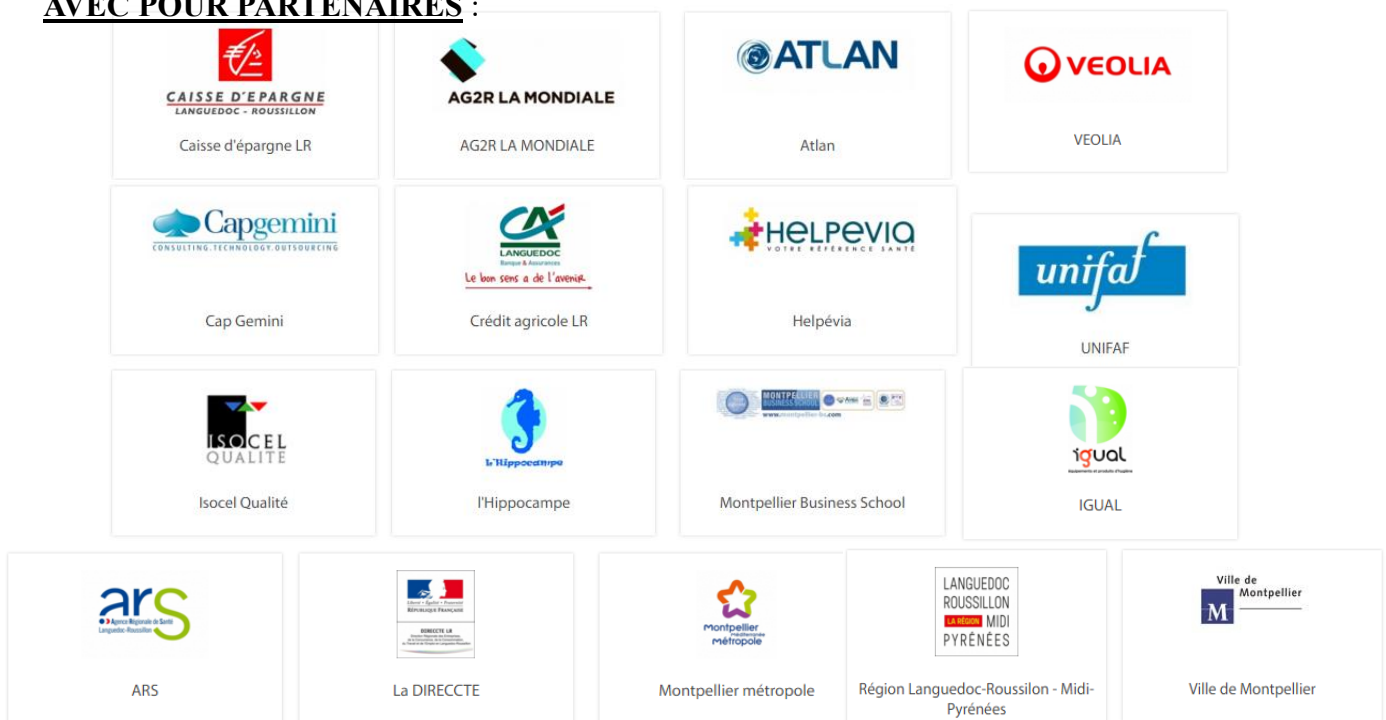
Table ronde animée par Paul Eric LAURES, Journaliste

Rédaction du compte rendu : Dora BLASBERG, chargée de projets handicap

INTERVENANTS :

- Laurence BINI, ARS LRMP
- Franck LOPEZ, Chargé de mission des travailleurs handicapés, la DIRECCTE
- Jean-Pierre DELFINO, Directeur Général de l'UNIFAF
- Philippe MALAGOLA, Directeur ERDF Hérault
- Didier BENARD, Directeur Centre Régional Languedoc-Roussillon VEOLIA
- Laure BRECHET, Chargée d'insertion professionnelle à l'ARESAT-LR
- Michel COUDREY, Président de l'ARESAT-LR

AVEC POUR PARTENAIRES :





Paul Eric LAURES présente la table ronde

Franck LOPEZ : « Quelques mots sur le thème qui nous réunit cet après-midi soit l'insertion des personnes handicapées au travers des différents secteurs d'intervention et leur sortie vers le milieu ordinaire. Le rapport du sénateur BOCQUET sur les ESAT met en avant en 2015 que « Pour l'année 2015, l'objectif fixé est d'atteindre une part des travailleurs concernés par une mise en emploi ordinaire de 9,5 %, avec une cible à 10,5 % en 2017 » alors même que le directeur général de l'UNEA, réseau national des entreprises adaptées, soulignait en 2014 que « Il y a des réussites, il ne faut pas le nier, mais les taux de sortie mesurés sont de 2% aujourd'hui vers les entreprises ordinaires ». On voit bien que les dispositifs conventionnels pour les sorties vers le milieu ordinaire sont améliorables et n'ont pas atteint un taux tout à fait significatif. C'est pour cela qu'il existe jusqu'à fin 2016 un Plan Régional d'Insertion des Personnes Handicapées (PRITH) pour la mise en connexion des différentes offres de service et pour améliorer cette insertion et cette sortie vers le milieu ordinaire de travail.

Je ne reviendrai pas sur l'expérimentation de l'ARESAT qui est là aussi pour créer cette fluidité de sortie vers le milieu ordinaire.

Je mettrai en lien dans le cadre de la grande région, une expérience un peu parallèle qui se déroule sur le périmètre Ouest, et qui met en lien des structures médico-éducatives et l'éducation nationale. A partir d'une plateforme partenariale, les acteurs médico sociaux et dans le champ éducatif tentent d'améliorer cette sortie du médicosocial vers l'enseignement conventionnel, et donc ensuite le milieu du travail ordinaire. Cette fluidité est l'une de nos tâches au profit des publics. Ce que vise le P.R.I.T.H. c'est que la fluidité des parcours soit au premier plan par ce fonctionnement en réseau qui est l'ADN même du PRITH.»

Paul Eric LAURES : « Laurence BINI, le P.R.I.T.H. fait partie de vos fonctions, mais ce n'est pas seulement, avec de la contractualisation à proprement dit. Vous pouvez nous en parler davantage ? »

Laurence BINI : « Il est vrai que nous considérons le P.R.I.T.H. comme une disposition d'accompagnement spécifique. On a souhaité intégrer cette démarche.

On souhaite appuyer les directeurs d'ESAT dans leur mission d'insertion en milieu ordinaire. Nous souhaitons cependant aller plus loin encore dans cet objectif. L'idée étant de ne pas remettre en cause le travail du secteur protégé mais il s'agit surtout d'offrir une réponse adaptée aux besoins de chacun.



On ne remet pas en cause la notion de milieu protégé, mais on souhaite accompagner les travailleurs handicapés dans leur insertion en milieu ordinaire. Cela passe notamment par la formation.

Le taux de sortie sera inscrit dans nos CPOM (*contrat passé avec des centres médico sociaux et la collectivité*). L'obligation de CPOM depuis 2016 est une nouveauté. Nous on a anticipé avec un contrat presque de partenariat en 2014 qui vient en appui des ESAT. »

Michel COUDREY : « Au sein de l'ARESAT, on est des professionnels de terrain. On se situe sur le champ de l'évaluation de terrain. L'ARESAT c'est 38 ESAT en 2015, soit environ 3000 travailleurs en situation de handicap et 30 millions d'euros de chiffre d'affaire HT Ce qu'on souhaite c'est avoir une approche pragmatique à partir d'une étude de terrain. Il en ressort que sur les ESAT de Montpellier Métropole (environ 10 ESAT, soit 800 travailleurs en situation de handicap), il y avait des places de libres (environ 5%). Alors qu'on sait également, qu'il y a des personnes qui ne trouvent pas de place.

On sait aussi qu'il faut faire des sorties accompagnées.

C'est donc un parcours d'accompagnement et d'orientation des personnes en situation de handicap depuis l'orientation, jusqu'à la sortie en milieu ordinaire. Ça passe par une analyse des places en ESAT au départ. Donc à partir de là, on peut avoir l'information précise du nombre de places en espace vert par exemple, en blanchisserie, etc.

Il y a aussi la notion de typologie de handicap. Ça aussi on l'a noté pour qu'on puisse accompagner les personnes qui sortent des MDPH et qui ont l'orientation ESAT. Lorsque les personnes handicapées sont reconnues RQTH, elles vont voir Cap Emploi. Lorsqu'il y a une orientation en secteur protégé, les personnes ne savent pas quoi faire. A ce moment-là, on les reçoit et on peut leur dire où il y a des places et sur quels métiers. C'est aussi les aider à la prise de contact avec les ESAT, les aider à remplir les documents d'intégration, les aider à être formé, Laure BRECHET (ici présente) a aussi créé un passeport qui note les stages, les formations, pour suivre les personnes en situation de handicap. Ça montre que nous reconnaissons leurs compétences. Il y a donc de la formation, des stages en entreprise, des mises à disposition, des détachements, etc. Il n'y a que comme ça, qu'on peut y arriver. Et tout ce parcours-là d'accompagnement n'est uniquement mis en place que lorsque les personnes elles-mêmes le demandent. Bien entendu, cela peut prendre un certain nombre d'années. Il faut en avoir conscience (entre 3 et 5 ans). Le projet a commencé l'année dernière donc il reste encore beaucoup de choses à faire... »

Laure BRECHET : « En mars 2015, il y avait 40 places vacantes dans les ESAT de notre réseau, aujourd'hui on est à 35 places vacantes. En un an, on est donc à 5 places de pourvues. Sur le service



de l'ARESAT, j'ai réceptionné 86 demandes et reçu 61 personnes physiquement suite à leur candidature. A l'heure actuelle, j'ai 48 personnes dont les dossiers sont en cours de traitement.

Il est important de savoir que les admissions sont faites après un stage d'évaluation.

Il y a également un premier module de formation mis en place sur les savoirs de base cofinancé avec UNIFAF. On pourra donc travailler ensuite sur la reconnaissance de compétences. Les travailleurs handicapés en ESAT n'ont pas forcément de diplômes alors qu'ils ont beaucoup de compétences. Il faut donc que leurs compétences soient reconnues pour faciliter leur sortie en milieu ordinaire. »

Paul Eric LAURES : « Cela fait penser à l'Association L'Hippocampe qui dit que le Handicap n'empêche pas le talent ! »

Philippe MALAGOLA : « ERDF a une vraie volonté de confier des missions à des entreprises adaptées (EA). On a été surpris que ces entreprises adaptées (en lien avec l'APF) nous ont apporté beaucoup dans la construction des appels d'offre dans la mise en place des nouveaux compteurs. Pour ERDF, c'est un engagement qui est lié à des valeurs de service public mais aussi d'engagement. On doit pouvoir intervenir 24/24 et 7 jours sur 7. On doit pouvoir comprendre nos clients. Intégrer des salariés en situation de handicap, ça permet donc aussi de mieux comprendre nos clients. »

Paul Eric LAURES : « On peut préciser que des objets tels que les télécommandes ou encore les volets roulants, dont nous nous servons tous quotidiennement, sont des objets qui ont été mis au point au départ pour faciliter la vie des personnes en situation de handicap. ERDF a également créé des bracelets pour communiquer avec ceux qui sont en haut des poteaux. Vous pouvez nous en dire davantage ? »

Philippe MALAGOLA : « Oui, tout à fait. Tout ce qui nous concerne c'est l'innovation. Celle-là, c'est un salarié qui a déposé cette idée d'innovation. En termes de ratios, on a une innovation déposée pour deux salariés environ. On est toujours très contents de ces idées novatrices et d'autant plus qu'elles viennent de nos salariés. »

Paul Eric LAURES : « Une des démonstrations concrètes de ce que nous venons de dire avec vous Didier BENARD. »



Didier BENARD : « C'est quelque chose qui est né en 2012, suite à la réglementation. Il faut qu'on dise aux entreprises qui font des travaux sur le domaine public s'il y a des réseaux d'eau qui sont sous les voies, où sont ces réseaux de manière précise, le tout dans un délai court de 7 jours suite à la demande. C'est quelque chose qui est très important, et la réglementation dans ce domaine s'est durcie. On a choisi en 2012 de faire appel à une mise à disposition d'une personne pour un périmètre donné, l'Aude et l'Hérault. Le travail confié ayant été bien accepté par nos exploitants, on a généralisé cette expérience avec trois personnes sur le Languedoc Roussillon et la Provence. Au 1^{er} janvier 2016, on a ensuite décidé d'embaucher en CDI deux personnes qui étaient jusque-là mises à disposition chez nous par leur EA. Ça n'a rien d'extraordinaire, même s'il y a des contraintes pour embaucher dans toutes les grandes entreprises. Ces personnes, bien intégrées, sont devenues avec le temps plus autonomes. On leur confie d'autres tâches. Ça se passe très bien. Du coup, on cherche d'autres personnes qui pourraient venir travailler chez nous en détachement pour essayer de s'insérer dans le secteur ordinaire.

On a également des personnes en situation de handicap qui s'occupent d'entretenir les fontaines de Montpellier. On parlait de formation tout à l'heure, on leur a fait passer des habilitations électriques, car cette activité sur les fontaines fait appel à diverses compétences liées à l'eau, à l'électricité et aux produits chimiques. Finalement, on élargit le champ des possibles en changeant de regard et en ayant des bonnes relations avec les entreprises adaptées.

De plus, depuis plus de 15 ans, on fait appel à des ESAT pour les espaces verts et la mise sous plis.

Jean-Pierre DELFINO : « Historiquement, Unifaf gère, pour le compte de l'état, une convention dotée de 9 M€ qui nous permet de proposer une solution de sur-financement lorsque les salariés handicapés sont en formation. Cette convention est victime de son succès à l'heure actuelle. Au-delà de cette intervention exclusivement financière, nous pourrions nous contenter de rester un « simple » financeur, mais nous allons plus loin. La stratégie des partenaires sociaux du conseil d'administration a été d'intervenir sur l'ensemble des champs de formation, bien que nous ne soyons pas organisme de formation, nous agissons dans deux directions :

- 1) la formation des travailleurs handicapés avec une volonté qui est centrée sur toutes les solutions qui peuvent aider à l'insertion en milieu ordinaire. Notamment en leur faisant passer des diplômes pour que leurs compétences soient reconnues.
- 2) Les modalités de reconnaissance de la formation professionnelle via des validations d'acquis d'expérience.

La commission Paritaire de l'Emploi et de la formation Professionnelle a demandé à l'Opcva la



conception et le développement d'une nouvelle qualification, qui vient d'être expérimentée dans plusieurs régions pilote et qui sera mise en œuvre dans la Région Languedoc Roussillon en 2016. C'est une formation destinée aux Moniteurs d'Ateliers puisque nous sommes convaincus que ce métier est aussi la cheville ouvrière de l'insertion professionnelle. Nous avons donc développé un nouvel outil qu'est la formation. Cette formation va faire l'objet d'un dépôt auprès du Répertoire Nationale des Certifications Professionnelle pour reconnaître les compétences des moniteurs d'ateliers qui ont suivi cette formation. »

Paul Eric LAURES : « Ça me fait penser à une phrase de la série *Vestiaire* qui passe le soir sur une chaîne de France Télévision : Les valides nous doivent tout car s'il n'y avait pas les personnes handicapées, il n'y aurait pas les valides ! »

Remarque de Thierry BERMOND par rapport à la formation des personnes en situation de handicap qu'on intègre. « Dans les Accords de Branche, on voit un suivi obligatoire des personnes qui sont dans cette situation. Par rapport à l'intervention de Laure BRECHET, on dit aujourd'hui que dans les ESAT de la métropole de Montpellier, il y a 35 postes vacants. Vous avez rencontré une soixantaine de personnes. Je trouve donc qu'il y a un décalage entre le nombre d'offres et le nombre de consolidation. Ça ne reflète pas ce qui se passe dans le marché du travail. Ça me fait demander le pourquoi, le niveau d'exigence qui est décalé, nous en tant qu'entreprise pour que le niveau évolue, ... »

Réponse de Laurence BINI : « Le contrat fixé avec l'ARESAT est en trois temps et aujourd'hui il existe deux points de rupture. Le premier c'est comment rentrer en dans un ESAT. Le second, c'est la sortie des ESAT vers le milieu ordinaire. Comment on accompagne la sortie pour accompagner également les entreprises qui peuvent être frileuses d'intégrer une personne qui vient du secteur protégé. Nous on a le contrat CPOM pour faire en sorte qu'il y ait le premier lien. Pour le second point de rupture possible, il y a le SAMSA et le SAVS qui permettent en milieu ordinaire d'accompagner ces personnes-là.

L'autre phénomène, c'est l'évolution des publics avec notamment le handicap psychique, le vieillissement et la fatigabilité. Il y a donc plusieurs phénomènes qui peuvent affecter les recrutements en ESAT. »

Réponse de Michel COUDREY : « Le parcours d'insertion et d'entrée en ESAT est compliqué et



très long. Cela explique qu'il y ait un temps (parfois plus d'un an) afin que les personnes en situation de handicap puissent arriver à intégrer l'ESAT. Il faut leur dossier complet, avec les rapports éducatifs, avec le rapport médical, pour que la commission d'admission prenne une décision. Ça prend du temps. Là on peut bien entendu s'interroger sur pourquoi il y a 35 places disponibles. Le deuxième élément de réponse, et je le vois sur l'ESAT de Castelnaud que je dirige, on a des handicaps qui ne correspondent pas aux projets des ESAT. Parfois, on n'a pas l'équipement pour accueillir certains types de handicap comme les handicaps psychiques. Il faut également parfois former le personnel, avoir du personnel médical ou paramédical. Dans les 80 personnes que Laure BRECHET a reçues, il y a beaucoup de personnes qui sont dans ce cas-là. »

Question pour Monsieur LOPEZ : « Ce matin il était question du travail accompagné. Aujourd'hui quand on passe côté milieu ordinaire, il peut y avoir une rupture de l'accompagnement qui peut amener à une situation d'échec. Est-ce qu'il y a de nouvelles modalités pour le travail accompagné ? »

Réponse de Franck LOPEZ : « La France part un petit peu loin concernant le travail accompagné. Le premier signe de la Loi Rebsamen en février 2015 pour l'accompagnement dans l'emploi de travailleurs en recherche d'emploi de longue durée a été un premier signe. Les expérimentations arrivent, encouragées et accompagnées. En effet, on a des cofinancements par exemple sur l'accompagnement de salariés en situation de handicap qui ont une trisomie 21. C'est bien sûr les deux côtés d'accompagnement qui sont à favoriser : côté employeur et côté salarié. On voit des projets qui commencent à être déposés en nombre pour aider cela. »

Remarque d'un psychiatre, Docteur Bernard AZEMA : « On parle de la souplesse des personnes en ESAT, mais peut-être faut-il imaginer la souplesse des établissements également ? »

Intervention du Directeur de la DIRECCTE : « Au premier trimestre 2017, il y aura un nouveau P.R.I.T.H. au niveau de la région. L'axe du lien entre le milieu protégé et le milieu ordinaire sera très important dans ce projet. C'est important que vous puissiez nous dire quelles sont les conditions de réussite pour qu'on puisse anticiper cela. On sait en effet qu'il y a des enjeux très forts. C'est donc un appel à votre aide pour que ce P.R.I.T.H. soit applicable. »



Intervention de Laurence BINI : « Face au constat qu'il y a des données exploitables au niveau national, régional, départemental par rapport aux places en ESAT disponible, il faut également parler de la création d'ESAT hors les murs. On doit faire en sorte d'essayer que les ESAT s'adaptent au public. Je pense que l'aide il faut la donner pour l'adaptation de ces structures plutôt que la création de places à proprement parlé.

Pour cela, chaque année, on demande aux MDPH au travers d'enquête, le nombre d'orientation vers des ESAT. Il faut aussi interroger l'offre.

L'ARESAT travaille également sur ces points, l'entrée, la fluidification des flux, la montée en compétences, la sortie vers le milieu ordinaire. C'est donc prometteur et c'est pour cela qu'on met beaucoup d'espoir et de moyens dans la mutualisation des compétences. »