

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X V ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Commission des affaires sociales

Mercredi
21 février 2018
Séance de 16 heures 15

Compte rendu n° 48

- Audition de Mme Sophie Cluzel, secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, sur l'emploi des personnes handicapées 2
- Information relative à la Commission..... 25
- Présences en réunion..... 26

SESSION ORDINAIRE DE 2017-2018

**Présidence de
Mme Brigitte
Bourguignon,
*Présidente***



COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Mercredi 21 février 2018

La séance est ouverte à seize heures quinze.

(Présidence de Mme Brigitte Bourguignon, présidente)

La commission des affaires sociales procède à l'audition de Mme Sophie Cluzel, secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, sur l'emploi des personnes handicapées.

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Je souhaite tout d'abord la bienvenue à Mme Sophie Cluzel, secrétaire d'État chargée des personnes handicapées. Le calendrier de nos travaux est heureux, madame la secrétaire d'État, puisque vous êtes présente parmi nous pour un point de l'ordre du jour qui relève normalement de notre seul fonctionnement interne mais dont je pense qu'il vous intéressera.

Nous devons en effet procéder à la désignation de référents « handicap ». Le bureau de la commission a, lors de sa dernière réunion, décidé de nommer deux référents handicap, l'un appartenant à l'un des groupes de la majorité, l'autre à l'un de ceux de l'opposition. Nous avons acquis la conviction que notre commission devait développer une approche plus intégrée du handicap et qu'elle ne devait pas attendre des travaux spécifiques sur le sujet pour s'y intéresser. Au contraire, il nous est proposé de nous interroger systématiquement, dans nos divers travaux législatifs et de contrôle, sur la nécessité ou l'opportunité d'y inclure des éléments relatifs au handicap. Notre objectif est de faire du handicap un fil rouge et un élément récurrent de l'ensemble des politiques sociales. Pour ce faire, nos référents disposeront d'un droit de parole spécifique en commission et, le cas échéant, d'un droit à contribution dans les rapports. Ils seront des vigies pour nous, mais aussi, je l'espère, madame la secrétaire d'État, des interlocuteurs naturels pour vous.

Conformément aux principes de répartition édictés par le bureau, ont été invités à présenter un candidat les groupes La République en Marche et Les Républicains. J'ai reçu les candidatures de Mme Emmanuelle Fontaine-Domeizel pour le premier et de M. Bernard Perrut pour le second. En l'absence d'opposition, nos deux collègues sont désignés référents « handicap » de la commission.

Nous passons à l'audition de Mme Sophie Cluzel, secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées. Cette audition porte sur l'emploi des personnes handicapées. Elle fait notamment suite au rapport de la Cour des comptes et à celui de l'inspection générale des finances (IGF) et de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) ainsi qu'aux auditions conduites la semaine dernière par notre commission des représentants de l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) et du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Notre système a atteint ses limites. La question que nous nous posons – je sais que cet objectif est partagé par l'ensemble des députés de la commission – est simple : comment faire pour améliorer l'emploi des personnes handicapées ?

Mme Sophie Cluzel, secrétaire d'État chargée des personnes handicapées. Je me réjouis de ces deux nominations et veillerai à interpeller vos deux référents « handicap », avec qui nous pourrions discuter en détail de la politique en matière de handicap. Ces nominations

font écho à la désignation de fonctionnaires chargés du handicap dans chaque ministère. C'est ainsi que nous pourrions irriguer les politiques publiques en tenant compte de la spécificité des personnes handicapées dans tous les domaines. Je vous remercie donc de cette initiative.

Vous m'interrogez à juste titre sur l'avenir de l'AGEFIPH et du FIPHFP. C'est en effet un sujet important et prioritaire de ma feuille de route, le Premier ministre l'a rappelé à l'occasion du comité interministériel du handicap qui s'est tenu le 20 septembre dernier. Mes collègues chargés du travail, de l'économie et des comptes publics étaient tous mobilisés en faveur de l'emploi des personnes handicapées et de l'accompagnement de leurs parcours.

Ces deux fonds sont des outils au service de la politique de l'emploi des personnes handicapées. Pour vous répondre, je m'appuierai sur les conclusions de deux rapports avant de vous expliquer l'action que j'ai engagée. Ces deux rapports, que vous connaissez, n'ont pas le même objet : le premier, le référé de la Cour de comptes relatif à l'aide à l'insertion professionnelle des personnes handicapées et à l'intervention de l'AGEFIPH et du FIPHFP, vise à mesurer l'efficacité de ces outils de la politique du handicap, tandis que le second, le rapport de l'IGAS et de l'IGF sur le mode de financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, vise à trouver les leviers de la consolidation du financement de la politique de l'emploi des personnes handicapées au sens large.

Le rapport de la Cour des comptes nous invite à ne pas limiter notre réflexion sur les deux fonds à un simple modèle de financement destiné à garantir leur pérennité mais à nous interroger sur leur utilité même, et sur le bien-fondé des principes qui sous-tendent leur action.

Il faut, y est-il écrit, clarifier le positionnement de l'AGEFIPH par rapport au service public de l'emploi et aux autres instruments de droit commun. Sa mission devrait sans doute être recentrée sur les actions qu'il est seul à pouvoir prendre en charge. La boîte à outils de prestations qu'elle propose et les autres fonctions de cette association justifient-elles en effet que 10 % de ses ressources soient affectées à son fonctionnement ? C'est une question ouverte. Entre 2012 et 2015, 5 millions d'euros ont été versés à des organismes représentés dans son conseil d'administration pour des actions diverses qui ont donné lieu à des évaluations critiques.

Le FIPHFP n'apporte pas non plus la garantie d'une politique appropriée ni celle d'une sanctuarisation des crédits afférents. Pourquoi ne pas privilégier des mécanismes d'affectation directe de crédits pour financer les actions prioritaires ? Telles sont les conclusions de la Cour des comptes.

Le rapport IGAS-IGF, quant à lui, conclut que le mode de financement actuel est incitatif pour les employeurs et a un effet sur les taux d'emploi, comme j'ai pu le vérifier au fil des nombreuses tables rondes que j'ai tenues avec des employeurs. Le montant de la collecte, de 416 millions pour l'AGEFIPH et de 132 millions pour le FIPHFP, est en baisse régulière, ce dont chacun est conscient. La situation financière des fonds résulte des choix de dépense consistant à en fragmenter l'organisation en la confiant à des opérateurs extérieurs aux fonds : 46 % des dépenses correspondent à des aides indirectes – autrement dit, 1,80 euro d'aide correspond à 1 euro pour le diagnostic. Les conclusions du rapport IGAS-IGF sont donc simples : renforcer l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, simplifier la déclaration – un constat avec lequel nous sommes certainement tous d'accord – et professionnaliser le recouvrement, renforcer les contrôles, rénover l'offre d'intervention et,

bien entendu, réaffirmer les principes de fonctionnement en améliorant le pilotage et en réorganisant les acteurs.

Globalement, le constat est partagé. Dans un premier temps, dès ma prise de fonctions, j'ai tenu à soutenir la signature de la convention multipartite pour l'emploi des personnes handicapées, notamment pour que l'État incite les acteurs de l'emploi à mieux se coordonner et pour qu'il déploie des outils d'appui à l'insertion plus efficaces. Je souhaite en outre réaffirmer l'engagement de l'ensemble du Gouvernement tel qu'il a été clairement affiché lors du comité interministériel du handicap du 20 septembre dernier.

Ces constats donnent la mesure de l'urgence. Sachant que vous êtes au fait de la situation, je me contenterai de rappeler quelques points. Tout d'abord, le taux de chômage des personnes handicapées est deux fois plus élevé que celui de l'ensemble de la population et notre pays compte 500 000 demandeurs d'emploi en situation de handicap. Ensuite, 95 % des avis d'inaptitude prononcés chaque année aboutissent à un licenciement. Ainsi, chaque année, plus de 150 000 personnes subissent la double peine de perdre, avec la maladie et le handicap, leur situation professionnelle et, souvent, l'inclusion sociale qui y est associée. Plus d'un million de personnes en situation de handicap et d'âge actif ont baissé les bras et se sont retirées du marché du travail. En outre, de nombreux employeurs qui souhaitent recruter des personnes handicapées nous disent qu'ils peinent à le faire. De plus, les missions « handicap » des entreprises qui ont la chance d'en disposer nous disent consacrer jusqu'à un quart de leur temps à des formalités administratives associées à la déclaration administrative d'emploi des personnes handicapées – la fameuse DOETH – plutôt qu'à sensibiliser les cadres, à accompagner les salariés et les collectifs et à conforter leur stratégie d'inclusion. Enfin, des pratiques exemplaires existent un peu partout, que mes déplacements – en particulier dans le cadre de la semaine de l'emploi des personnes handicapées mais aussi tout au long de l'année – me permettent de saluer, même si elles relèvent encore trop souvent d'initiatives individuelles.

Je suis certaine que vous partagez donc le constat selon lequel il est plus que temps de changer d'échelle. Pour ce faire, nous devons revisiter l'ensemble des outils de la politique d'emploi des personnes handicapées, dont les deux fonds susmentionnés.

Ces outils doivent être de droit commun, comme nous nous y sommes employés dans le cadre de la grande concertation sur l'apprentissage qui s'est achevée il y a quelques jours. Ils peuvent aussi être spécifiques, comme ceux qui ont été construits autour de l'obligation d'emploi des personnes handicapées. À mon sens, nous disposons d'un matériel abondant pour organiser cette remise à plat et ce changement d'échelle.

C'est pourquoi mon secrétariat d'État s'est engagé, aux côtés du ministre de l'économie et des finances, de la ministre du travail et du secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics, dans un cycle de concertation pour réformer les politiques d'emploi des travailleurs handicapés. Cette concertation a été lancée le 16 février sur la base du document de concertation préalablement validé par tous. La méthode de travail est simple : proposée aux partenaires sociaux et aux représentants du conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPPH), elle priorise pour le premier temps de concertation – en février et en mars – la redéfinition et la simplification de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) dans le but de renforcer la mobilisation des partenaires sociaux et l'engagement des employeurs pour augmenter le taux d'emploi direct des personnes handicapées.

Ces évolutions doivent également faciliter l'intégration de l'OETH dans la déclaration sociale nominative au 1^{er} janvier 2020, comme s'y est engagé le Gouvernement lors du dernier comité interministériel. Les dispositions de nature législative résultant de cette concertation devraient trouver leur place dans le projet de loi défendu par la ministre du travail. Je souhaite travailler en co-construction avec les organisations syndicales et patronales représentatives, qui ont un rôle particulier en matière de politique de l'emploi, mais aussi avec les représentants des personnes handicapées membres du CNCPPH. J'associerai également à ces travaux des représentants du secteur protégé et adapté ainsi que des employeurs au sein de groupes de réflexion ciblés. Parallèlement, j'ai saisi l'observatoire de la responsabilité sociale des entreprises afin qu'il réfléchisse aux leviers incitant les employeurs à embaucher, à intégrer et à maintenir dans l'emploi.

Deux grands thèmes seront abordés durant cette concertation. Le premier concerne les leviers d'action, en particulier l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : avons-nous trouvé le juste équilibre entre obligation et incitation ? Comment enrichir les politiques sociales des entreprises ? Autant de questions auxquelles il faudra répondre. Second sujet : les moyens consacrés à cette action. Quels services faut-il déployer pour accompagner l'emploi des personnes handicapées et sécuriser leurs parcours professionnels ? Quelle doit être la répartition des rôles entre les acteurs ? Comment rendre un service direct aux entreprises ?

Ces travaux se nourriront des conclusions de la mission de MM. Adrien Taquet et Jean-François Serres relative à la simplification de l'accès aux droits des personnes, et de la mission confiée à Mme Dominique Gillot, qui examine notamment les parcours des personnes et la chaîne d'intervention de l'ensemble des acteurs qui concourent à l'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes handicapées. Se posent surtout des questions politiques pour redonner à cette obligation tout son sens et faire en sorte qu'elle redevienne un vrai levier pour l'emploi des personnes handicapées.

Ce premier temps de concertation n'aborde donc pas la gouvernance de la politique de l'emploi des personnes handicapées, ni celle de la gestion des fonds issus de la contribution libératoire associée à l'OETH. Pour autant, il devrait permettre d'ouvrir la question de l'organisme en charge de la collecte de ce prélèvement, notamment dans le cadre du chantier de l'intégration de l'OETH dans la DSN au 1^{er} janvier 2020. Le rapport IGAS-IGF relatif au financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, dont les propositions nourrissent largement les échanges de ce premier temps de concertation, préconise en effet dans sa douzième recommandation que le recouvrement des contributions soit transféré à l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS). Les conditions de transfert de cette charge à l'ACOSS n'ont pas été expertisées ; il est proposé de garantir la neutralité de ce transfert pour l'opérateur, mais nous verrons dans quelles conditions.

Au-delà du choix de l'opérateur de recouvrement, ce premier temps de concertation doit surtout permettre de remettre en question l'ensemble du dispositif de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés et des règles de calcul de la contribution libératoire, sans toutefois revenir sur l'obligation d'emploi qui constitue la pierre angulaire de la politique d'emploi des travailleurs handicapés.

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Je vais donner la parole aux deux référents qui viennent d'être désignés, puis aux orateurs des autres groupes qui l'ont demandée – successivement, Gauche démocrate et républicaine, UDI, Agir et Indépendants, Mouvement démocrate et apparentés et Nouvelle gauche. Après votre réponse, nous entendrons les autres questions.

Mme Emmanuelle Fontaine-Domeizel. Je tiens avant toute chose à remercier mes collègues de me faire confiance pour être référente de la commission sur la question du handicap. Avec mon collègue Bernard Perrut, nous devons travailler de façon collégiale et constructive avec l'ensemble des parlementaires, et je sais pouvoir compter sur vous.

Depuis le mois de mai 2017, le secrétariat d'État chargé des personnes handicapées s'est donné une dimension plus large. Traditionnellement rattaché au ministère de la santé, il l'est désormais au Premier ministre. Symboliquement, cette situation est un marqueur fort de sa vocation interministérielle et de sa mission transversale. La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a invité la société à revoir profondément sa vision du handicap. Communément appelé loi « accessibilité », ce texte, auquel vous avez largement contribué, madame la secrétaire d'État, a représenté une révolution culturelle.

Révolution culturelle, car la loi a pour ambition de modifier notre perception du handicap, qu'elle nous invite à appréhender sous tous ses aspects et toutes ses dimensions. En somme, elle nous convoque à faire société, à ne pas marginaliser les uns ou les autres en raison d'un handicap physique ou mental. Révolution culturelle encore, car elle nous pousse à repenser nos cadres de vie : les établissements publics, les logements, les transports, les villes doivent être accessibles. Révolution culturelle enfin, car le législateur a créé des dispositifs visant expressément à lutter contre les discriminations volontaires vis-à-vis des personnes handicapées.

S'agissant du droit à l'école, l'éducation nationale est responsable à l'égard de tous ses enfants et, à ce titre, aucun d'entre eux ne peut se voir opposer un refus en raison de son handicap. En matière d'emploi, la loi renforce les sanctions et comporte des dispositions incitant les employeurs à devenir acteurs de l'inclusion par le travail. Elle a également créé les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), ces structures qui visent à faciliter leurs démarches administratives.

Permettez-moi de citer les mots du Président de la République d'alors pour rappeler la volonté politique qui inspiré ce texte : « *Une société se juge à l'attention qu'elle porte aux plus fragiles des siens, à sa capacité à conserver sa cohésion, à son aptitude à refuser l'exclusion d'où qu'elle vienne* ».

Treize ans plus tard, où en sommes-nous ? L'ambition défendue par les législateurs qui nous ont précédés, madame la secrétaire d'État, n'a pas encore été suffisamment suivie d'effets. La loi avait fixé une feuille de route claire mais elle n'a pas été respectée. En 2015, tous les lieux publics devaient être accessibles ; ce n'est pas le cas. Je suis persuadée que nos prédécesseurs ont voté une grande loi, mais son inscription dans le réel, dans tous les champs de la société, tarde – et tarde trop. Nous avons le devoir d'accélérer les choses et nous vous savons totalement engagée, comme vos prédécesseurs, pour y parvenir.

De beaux exemples doivent nous guider pour atteindre les objectifs fixés par cette loi. Dans ma profession d'infirmière, j'ai suivi une jeune adulte devant choisir son parcours d'étude ; ce faisant, elle s'est orientée vers Grenoble. Bien que n'appartenant pas à son bassin de vie, cette ville s'est imposée comme un choix naturel pour elle car elle est accessible. C'est la preuve qu'une ville qui sait révolutionner son rapport au handicap peut devenir plus attractive. Ces villes-là sont aussi des victoires.

Outre la loi de 2005, une autre question doit guider notre action : treize ans après, que devons-nous faire de plus ? Je l'ai dit en préambule, nombreux sont les parlementaires engagés sur cette question et nous devons travailler collégalement. Je pense bien sûr aux travaux de mon collègue Adrien Taquet mais également à ceux de plusieurs collègues, dans le sillage desquels je m'inscris. Des exemples existent partout en France et doivent nous inspirer, comme la Mutualité française Provence-Alpes-Côte d'Azur qui rend possible l'accueil en crèche d'enfants en situation de handicap. La problématique du handicap concerne de nombreux domaines : l'école, l'enseignement supérieur, le travail, le sport amateur et de haut niveau, la culture, le numérique, les transports, le logement, l'accès aux droits ou encore l'emploi, pour n'en citer que quelques-uns.

Dans la continuité de la loi de 2005, nous devons contribuer à faire société et à intégrer le handicap dans ce qui est constitutif de notre pacte social. Il est de notre devoir, à chaque fois que ce sera nécessaire, d'enrichir les lois dont nous débattons. Je pense à un chantier qui occupera bientôt notre commission à plein temps, la formation professionnelle : elle pourrait être un formidable outil d'insertion, mais pas seulement. Comment justifier que des personnes en situation de handicap, ayant connu tout au long de leur scolarité un parcours de vie semblable à ce que peuvent connaître les autres enfants puissent, du jour au lendemain, lorsqu'ils entrent dans le monde adulte, se trouver empêchés de construire la vie à laquelle ils aspirent ? Pour faciliter leur intégration professionnelle, il est important de se donner les moyens d'évaluer les compétences, les savoir-faire, les capacités et les forces des personnes en situation de handicap. Dès demain, le législateur et l'exécutif devront œuvrer ensemble dans ce sens.

M. Bernard Perrut. Les gouvernements successifs ont toujours fait de l'action en faveur des personnes en situation de handicap une priorité, et l'on peut mesurer les évolutions au fil du temps : elles sont conséquentes mais encore insuffisantes. Je ne doute pas de votre volonté, madame la secrétaire d'État, de poursuivre et amplifier cette mission.

Je me rappelle de l'examen, ici même, de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées : 101 articles et 80 textes d'application pour une loi importante après celle de 1975 et celle de juillet 1987. Si le cadre législatif et réglementaire est fixé et s'il évolue naturellement – il évoluera encore avec vous, madame la secrétaire d'État – et si chaque budget prévoit des moyens financiers en augmentation, on mesure néanmoins la complexité des dispositifs et la nécessité de se fonder sur les besoins individuels et sur l'expertise que possèdent les personnes en situation de handicap et leurs proches pour bâtir des solutions collectives – et non l'inverse, mais je sais que vous partagez ce point de vue.

Douze millions de Français sont touchés par le handicap, à tous les âges de la vie. Les enfants, tout d'abord : nous mesurons les difficultés liées à leur scolarisation, leur accompagnement adapté, leur accès aux activités périscolaires. Le 25 juillet 2017, vous avez vous-même, madame la secrétaire d'État, ouvert devant cette commission le chantier de la professionnalisation du statut, du cadre d'emploi et de la pérennisation des accompagnants. Pourriez-vous nous en présenter l'état des lieux et les perspectives ?

Le quatrième plan Autisme va lui aussi dans le bon sens ; vous l'avez évoqué dans plusieurs déclarations. Où en sommes-nous de la prise en charge précoce, et de la prise en compte des besoins des aidants des autistes ?

Au-delà, la revalorisation de l'allocation adulte handicapée (AAH) concerne le handicap à tous les âges. Elle interviendra le 1^{er} novembre 2018 puis le 1^{er} novembre 2019 – il faudra donc attendre encore un peu –, étant entendu que cet effort prolonge ceux qui ont déjà été consentis dans le passé. Faut-il encore évoquer le besoin d'améliorer la vie quotidienne de chacun à travers les transports et le logement ? L'accessibilité est loin d'être totale et les logements adaptés sont difficiles à trouver. De même, le tourisme adapté au handicap nécessite de sérieux efforts des acteurs concernés. Et où en sommes-nous du label « culture et handicap », que vous avez évoqué récemment ?

La transformation de l'offre médico-sociale s'impose. Le nombre de places et les financements sont insuffisants, et la charge pour les conseils départementaux est de plus en plus lourde. Les parcours sont difficiles et les services d'accompagnement insuffisants.

Vous avez dit que la simplification serait le fil rouge de votre action. Où en êtes-vous de tous ces points ? Vous avez également évoqué la co-construction avec les associations et la concertation avec les conseils départementaux. Pourtant, le Comité d'entente des associations représentatives de personnes handicapées et de parents d'enfants handicapés a récemment déploré un déficit de concertation. Je n'ose le croire, mais je voudrais tout même entendre votre point de vue, tant ce chantier est important pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées, en milieu ordinaire mais aussi dans les entreprises adaptées (EA) et les établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

L'emploi est une préoccupation majeure. L'enjeu est important : 500 000 personnes handicapées sont inscrites à Pôle emploi, leur taux de chômage, de 19 %, est deux fois supérieur à la moyenne nationale et la proportion des personnes handicapées exclues du marché du travail est également importante, puisque leur taux d'activité est de 43 % seulement. Certes, l'AGEFIPH et le FIPHFP ont fait l'objet de rapports quelque peu contraignants présentant un bilan sévère de leur gestion financière, coûteuse et mal maîtrisée, des obligations des entreprises mal respectées, de la baisse des ressources. La disparition des conventions d'objectifs entre l'État et l'AGEFIPH n'est pas tout à fait normale.

La place et le rôle de ces deux organismes suscitent donc une interrogation forte : ils n'ont pas de stratégie globale, pas de visibilité, pas de détermination, et ne répondent pas aux besoins d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. À ce sujet, madame la secrétaire d'État, vous avez affirmé votre volonté de concertation et d'action. Qu'entendez-vous faire pour redéfinir et simplifier l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et pour simplifier la déclaration obligatoire, qui est un véritable casse-tête, enfin pour mobiliser tous ceux qui peuvent agir en faveur de l'emploi des personnes handicapées, notamment les professionnels, les filières, voire les organisations syndicales ? Quelles mesures proposez-vous dans les deux textes législatifs à venir, le plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) et le projet de loi relatif à l'apprentissage et à la formation professionnelle, que vous n'avez pas évoqués ? En un mot, quelles mesures concrètes nous proposez-vous ?

Quelles expérimentations allez-vous mener dans certaines régions en matière d'emploi afin d'enrichir l'offre de services tant pour les personnes que pour les employeurs, lesquels ont besoin d'être mieux informés ? Comment connaître concrètement les personnes qui, sur le terrain, dans les villes et les cités, éprouvent le besoin d'être accompagnées ? Êtes-vous favorable à une véritable animation territoriale qui serait confiée dans chaque territoire aux préfets et sous-préfets ? Je crois en effet que l'accueil des personnes handicapées relève

d'une préoccupation qui nous est propre à tous : faire en sorte que chacun puisse s'épanouir et réussir, quelles que soient ses capacités, ses compétences et son chemin de vie.

M. Pierre Dharréville. Nos collègues viennent d'égrener les différents sujets dans toute leur amplitude. Chacun est conscient de l'importance des enjeux liés au handicap. Vous avez vous-même évoqué un certain nombre de questions, madame la secrétaire d'État, et sans doute aurons-nous du mal à les traiter toutes aujourd'hui.

Parmi les préoccupations dont je suis saisi figurent les ressources et les allocations des personnes en situation de handicap. L'examen budgétaire a fait ressortir un débat avec les associations à ce propos ; prévoyez-vous une évolution ?

J'en viens aux jeunes, à leur insertion dans les formations et à leurs débouchés : un certain nombre d'entre eux sortent de leur formation sans qualification et, hélas, ne trouvent pas d'emploi, ce qui est assez désespérant pour eux. Sans doute y a-t-il donc des mesures spécifiques à prendre pour la jeunesse.

Enfin, comment concevez-vous la concertation qui s'ouvre aujourd'hui ? Les associations de familles souhaiteraient y participer ès-qualité, mais elles n'ont pas encore trouvé l'espace nécessaire pour ce faire. Avez-vous des éléments à nous apporter ?

Mme Agnès Firmin Le Bodo. Permettez-moi tout d'abord de vous remercier, Madame la secrétaire d'État, pour votre engagement et votre volontarisme sur ce sujet essentiel qu'est l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. Lors de votre audition devant le groupe de travail de la commission dédié à la formation professionnelle, vous avez indiqué le lancement ce mois-ci d'une expérimentation dans quinze territoires, afin de mailler les dispositifs existants d'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Pourriez-vous nous en dire davantage ? De quelle manière comptez-vous soutenir les entreprises dans l'embauche et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ? D'après vos dernières annonces, vous souhaitez alléger les obligations légales des entreprises. Comment entendez-vous procéder ?

Les personnes en situation de handicap qui occupent un emploi le font souvent à temps partiel et certaines ne cumulent pas assez d'heures pour pouvoir bénéficier des contrats d'assurance complémentaires dits « responsables » et, du même coup, de la participation financière des employeurs, alors que les dépenses de santé sont parfois importantes. Or, il existe un lien très étroit entre santé et activité professionnelle. Quelles mesures entendez-vous prendre pour renforcer la protection sociale et l'accès aux soins des personnes en situation de handicap ?

Mme Nathalie Elimas. Je souhaite vous interroger, madame la secrétaire d'État, sur le dispositif de l'emploi accompagné, qui a été officialisé par la loi El Khomri afin de répondre aux obligations imposées par la Commission européenne en matière d'emploi et qui repose sur les agences régionales de santé (ARS). Parce qu'il vise à éradiquer la discrimination sur le marché du travail et à donner aux personnes handicapées les mêmes droits et les mêmes chances que les personnes sans handicap, c'est un formidable outil. Pourtant, ni le décret de fin 2016 ni la circulaire interministérielle d'avril 2017 ne donnent la moindre définition de ce concept et les moyens alloués semblent restreints – de l'ordre de 7,5 millions par an –, ce qui peut faire craindre des pratiques hétérogènes voire dégradées de l'emploi accompagné. Nous avons encore peu de visibilité quant à son déploiement, puisqu'il vient d'être mis en place par les prestataires récemment retenus.

Quelle est donc votre vision de l'évolution de ce dispositif ? Est-il prévu que le ministère du travail et les associations retenues en fassent la promotion au terme des appels d'offres ? La mesure sera-t-elle généralisée à tous les territoires et tous les handicaps ? Quelles qualifications spécifiques seront exigées pour accompagner les personnes handicapées, et une formation qualifiante est-elle prévue ? Enfin, alors que nous parlons d'insertion professionnelle pour plus de 500 000 personnes handicapées en recherche d'emploi, ce dispositif est-il destiné à être rattaché au service public de l'emploi et non plus aux ARS dans chaque région, ce qui éviterait d'envoyer aux entreprises un message négatif assimilant les personnes handicapées à des malades ?

Mme Gisèle Biémouret. Je souhaite associer à mon intervention ma collègue Ericka Bareigts qui, vous le savez, est résolument engagée sur le sujet du handicap, mais qui est retenue en séance par le débat sur la politique économique outre-mer.

Je vous poserai deux questions. Tout d'abord, nous constatons qu'hormis la présence du CNCPH, les associations représentatives des personnes en situation de handicap n'ont pas été associées à la concertation que vous avez lancée le 15 février dernier, et s'en émeuvent à juste titre. Le Comité d'entente des associations représentatives de personnes handicapées et de parents d'enfants handicapés, composé de plus de cinquante associations et fédérations, a d'ailleurs adressé au Premier ministre un courrier à ce sujet en début de semaine. Comment l'expliquer, alors que le principe de la participation des personnes handicapées aux politiques les concernant est consacré par l'article 4 de la Convention des Nations unies, que la France a ratifiée en 2010, et préconisé dans un certain nombre de rapports et par plusieurs institutions de notre pays, notamment la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) ?

L'apprentissage, ensuite. Le rapport de Sylvie Brunet comporte de nombreuses propositions pour le développement de l'apprentissage des personnes en situation de handicap, notamment la création d'une agence de l'apprentissage afin de collecter les données dont nous manquons cruellement aujourd'hui et de partager les bonnes pratiques. Cette création figurera-t-elle dans le projet de loi relatif à l'apprentissage et à la formation professionnelle ? Quelles sont les pistes qu'explore le Gouvernement en matière de formation professionnelle des personnes en situation de handicap ?

Mme la secrétaire d'État. J'ai ouvert une concertation, le 15 février, en présence de quatre ministres, des représentants des organisations syndicales et patronales, et des représentants du CNCPH, organe représentatif qu'a créé le législateur et où siègent 116 associations, personnes qualifiées, etc.

J'ai demandé à son bureau de désigner des représentants à la concertation relative à la rénovation de l'emploi des personnes handicapées. Les associations auraient voulu y participer en leur nom mais, le cadre légal doit être respecté. J'ai néanmoins insisté pour que le nombre de représentants du CNCPH soit doublé. En outre, les associations seront sollicitées dans le cadre de la commission Emploi du CNCPH. Enfin, le fait d'être représentées par le CNCPH, organe officiel, leur garantit une forme de participation à la concertation.

S'agissant des jeunes et de la formation, vous avez raison, Monsieur Dharréville, nous devons travailler pour éviter la rupture du parcours de ces jeunes. L'Éducation nationale l'a fort bien fait avec l'attestation des compétences lorsque certaines capacités leur font défaut pour aller jusqu'au diplôme. L'emploi accompagné est un premier enjeu en la matière.

En effet, madame Biémouret, les jeunes handicapés qui ont appris avec les autres veulent ensuite travailler avec eux, grâce à l'emploi accompagné.

Outre les connaissances théoriques, l'apprentissage leur apporte beaucoup en matière de savoir-être et de savoir-faire. C'est pourquoi, lors de la concertation relative à la réforme de l'apprentissage, nous avons insisté pour obtenir des référents handicapés dans les centres de formation des apprentis (CFA), susceptibles de faire l'interface entre l'entreprise et les besoins spécifiques des jeunes handicapés. Tout est également possible pour allonger la durée de l'apprentissage.

Nous allons également développer des dispositifs de *job-coach* pour travailler, en amont et en aval de l'apprentissage, les qualités inhérentes au savoir-être et au savoir-faire. Des chartes d'accueil « handicap » seront aussi établies dans les CFA. Enfin, les dispositifs d'accompagnement passerelle dans l'emploi, qui existent dans certaines régions, constituent un vrai sas : voilà ce qu'il nous faut en construire partout. La problématique majeure est en effet de donner du temps au temps, de donner du temps à ces jeunes handicapés qui ont pu prendre du retard au cours de leurs études, des jeunes valides pouvant d'ailleurs aussi avoir besoin de plus de temps.

Comment piloter ces dispositifs en région ? Dans la mouvance de la réponse accompagnée pour tous au sein des MDPH, tous les acteurs d'un territoire mutualisant leurs moyens pour trouver des synergies, je ferai le lien avec l'expérimentation qui sera pilotée par Pôle Emploi en avril 2018, pour voir comment améliorer les qualifications, en accompagnant tant la personne handicapée que l'employeur. En une quinzaine de lieux, seront mis à plat tous les dispositifs existants, qui foisonnent et se superposent : centres de reconversion professionnelle ; services d'accompagnement associatif qui font déjà beaucoup pour l'emploi des personnes handicapées ; services publics de l'emploi de droit commun : Cap Emploi et Sameth, qui ont fusionné au 1^{er} janvier... En la matière, les référents professionnels des MDPH constituent des pivots.

Cela m'amène à la question sur l'emploi accompagné. L'expérimentation démarre et j'en évaluerai finement les résultats en 2018. Car nous devons en tirer des enseignements sur la qualification de ces accompagnateurs : qu'on les appelle *job-coaches*, chargés d'intégration professionnelle ou chargés d'insertion professionnelle, il peut s'agir d'ergonomes, de psychologues du travail, d'éducateurs. Or, il n'y a pas aujourd'hui de « diplôme d'accompagnant ».

Nous nous appuierons sur l'évaluation pour déployer un dispositif. Dans le budget, 7,5 millions d'euros sont encore disponibles : 8 millions proviennent des ARS, 2 millions de l'AGEFIPH et 500 000 euros du FIPHFP. Nous verrons si nous devons faire essaimer un dispositif ou faire monter en qualification les acteurs déjà présents sur le terrain.

Vous m'avez également demandé comment piloter et coordonner ? Le programme régional d'insertion des travailleurs handicapés devra désormais comporter un axe consacré aux jeunes, en y associant les Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop), acteurs publics qui peuvent être mis au service du parcours.

Le premier comité de pilotage de l'emploi accompagné se tiendra le 5 mars ; nous vous rendrons compte régulièrement de l'avancement des travaux. Rappelons que ce dispositif est issu d'une réflexion des associations, qui se sont mobilisées pour concevoir la

sortie des adultes handicapés des ESAT vers le milieu ordinaire. Je m'appuie sur leur expertise, puisque ce sont elles qui ont répondu aux appels à projets.

Jusqu'à présent, nous avons concentré nos efforts sur la personne handicapée. Désormais, nous les concentrons sur son environnement, un environnement qui lui permette d'accéder à l'emploi et de s'y maintenir.

Monsieur Perrut, je répondrai volontiers par écrit à celles de vos demandes qui ne concernent pas la question de l'emploi, à laquelle nous nous consacrons aujourd'hui.

Quant à la transformation de l'offre, elle est aussi un levier. Dans la réponse accompagnée pour tous qui part des MDPH, ou des programmes régionaux d'insertion des travailleurs handicapés, la co-construction permet de remettre à plat les différents services. Grâce aux passerelles créées, nous pourrions travailler au parcours de la personne handicapée.

L'« allègement » des déclarations d'emploi est en réalité une remise à plat des 85 critères et items qui composent aujourd'hui une déclaration d'emploi d'un travailleur handicapé (DETH). Tout ceci nous a fait perdre le fil de la politique d'incitation à l'emploi des personnes handicapées, sur la base de quotas. L'entreprise doit savoir comment elle peut remplir son obligation, ou bien la minorer grâce à des actions auprès des personnes handicapées, telles que des achats auprès des ESAT ou d'entreprises adaptées. Nous devons opérer un recentrage de ces dispositifs.

Nous voulons en effet vraiment développer l'emploi direct. La mécanique des 85 items est donc étudiée par les partenaires, c'est un travail colossal, qui nous fait découvrir chaque jour de nouveaux aspects : remplir une DETH peut demander six mois et les entreprises sollicitent même des sous-traitants pour cela. Ce formulaire nous a fait perdre le fil conducteur de la politique qu'il est supposé servir. Sa simplification rendra un vrai service aux entreprises.

M. Thomas Mesnier. Madame la secrétaire d'État, je vous remercie de votre présence aujourd'hui sur un thème qui tient particulièrement à cœur des membres notre commission, quelle que soit leur appartenance politique : l'emploi des personnes handicapées.

La France accuse un retard important, en termes tant de taux d'emploi des personnes handicapées que d'intégration effective et d'accompagnement des personnes handicapées dans l'emploi. Un des leviers importants pour favoriser l'emploi est l'amélioration de la formation : formation initiale des jeunes en situation de handicap ou formation continue des personnes qui, du fait de la survenue du handicap, doivent envisager une reconversion professionnelle. Il me semble essentiel de repenser ces dispositifs de formation dans leur lien avec l'orientation professionnelle et l'accompagnement vers l'emploi. Le renforcement de ces liens pour les personnes éloignées de l'emploi est d'ailleurs une des pistes du rapport que Jean-Marc Borello a remis le mois dernier à la ministre du travail.

J'échangeais lundi matin avec une entreprise de ma circonscription qui souhaite porter un nouveau projet volontariste, investir, aménager son organisation et embaucher des personnes en situation de handicap. Des entreprises sont volontaires ; il est essentiel, pour le tissu économique et social local, de les accompagner dans ces démarches parfois difficiles.

Quelles sont vos priorités pour améliorer la formation et l'orientation vers l'emploi des personnes handicapées, et pour accompagner ces entreprises ? Comment faire évoluer les

liens entre ces deux leviers, formation et orientation, pour renforcer l'emploi des personnes handicapées et éviter les ruptures dans leurs parcours professionnels ?

M. Gilles Lurton. Comment se manifeste votre volonté d'accélérer le mouvement vers une inclusion des personnes handicapées, qui leur permette de tirer de leur travail des ressources suffisantes ? J'y suis bien sûr favorable à chaque fois que cela est possible, mais il existe des situations où cela ne l'est pas.

À l'occasion du comité interministériel du 20 septembre 2017, vous avez déclaré qu'il convenait d'« *accélérer la transformation de l'offre sociale, médico-sociale et sanitaire pour permettre une bascule rapide et d'ampleur au profit de l'accompagnement, spécialisé si nécessaire, en milieu ordinaire.* »

Cette phrase ne manque pas d'inquiéter les familles qui ont construit des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et des foyers de vie, car elles craignent que, sous couvert d'inclusion, leurs efforts soient réduits à néant. Ces structures, destinées aux personnes handicapées pour lesquelles il n'existe pas d'autre solution, ont un besoin urgent de places. Si nous voulons que les personnes handicapées y soient convenablement accueillies, il faudra y mettre les moyens. Quelle est votre position quant au devenir de ces établissements, qui contribuent eux aussi largement à l'emploi des personnes handicapées ?

Nous souhaitons aussi connaître votre position sur les entreprises adaptées, qui œuvrent pour le droit d'accès au travail des personnes en situation de handicap. Des handicapés y côtoient des employés ordinaires : l'inclusion, c'est aussi cela. Ces entreprises adaptées ont un besoin cruel de postes supplémentaires sans lesquels des personnes handicapées ne sauront trouver le travail dont elles ont besoin. Comment ces entreprises adaptées peuvent-elles évoluer ?

M. Dominique Da Silva. J'associerai à ma question ma collègue Caroline Janvier, qui n'a pu être présente à cette audition.

Vous l'avez rappelé, avec 500 000 personnes inscrites à Pôle emploi, le taux de chômage des personnes handicapées est de 19 %, deux fois supérieur à la moyenne nationale, leur taux d'activité étant de seulement 43 %. Les nouvelles technologies liées au développement du numérique, sans oublier les récentes mesures gouvernementales destinées à favoriser le télétravail, doivent être une chance pour les personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi.

C'est aussi une chance pour la société tout entière, car répondre par la technologie aux contraintes du handicap, c'est encourager les innovations qui serviront à tous. Frank Moss, ancien directeur du MIT Media Lab, rappelle ainsi que la machine à écrire avait été inventée pour les aveugles, avant d'être adoptée par le grand public.

Ces innovations permettraient, de plus, de développer la croissance française au travers d'un savoir-faire unique stimulant la compétitivité des entreprises à l'international. À l'occasion d'échanges avec des acteurs de ma circonscription, nous avons imaginé un pôle de compétences économiques regroupant les métiers et innovations du handicap. Que pensez-vous de cette idée ?

Vous êtes cette année la marraine du Défi H, concours d'innovation regroupant des grandes écoles dans le but est d'exploiter les avancées technologiques et les outils

informatiques pour faciliter les usages ou en créer de nouveaux. Encouragerez-vous l'innovation qui contribue à favoriser l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap et qui, par extension, rejaillit sur toute la société ?

Mme la secrétaire d'État. Monsieur Lurton, je voudrais vous rassurer, vous et les familles : j'ai évoqué non pas la fermeture, mais la transformation des ESAT. Ce sont les associations d'ESAT elles-mêmes qui, regroupées au sein du collectif « France emploi accompagné » ont porté dans la loi El Khomri l'amendement sur l'emploi accompagné. Il s'agit donc bien d'une transformation destinée à accompagner les personnes qui veulent sortir des ESAT pour aller en milieu ordinaire.

Encore faut-il commencer par sécuriser les parcours de ces personnes handicapées. Nous devons leur apporter la preuve, à elles comme à leurs familles, qu'on peut être en milieu ordinaire tout en y étant bien accompagné. Marcel Nuss, affecté d'un lourd handicap, s'appuie sur une équipe qui tourne sur trois plages de huit heures pour être en permanence auprès de lui. Pourtant, il se considère comme autonome, précisément parce qu'il a conscience d'être bien accompagné. Voilà ce que je voudrais trouver dans le regard de notre société. Les personnes handicapées ont toute leur place en milieu autonome, grâce à l'accompagnement. Je dirais même que l'autonomie passe par l'accompagnement.

Il convient donc de changer de paradigme. Nous devons rassurer et sécuriser les parcours. Sortir des murs ne veut pas dire en sortir tout seul, pour affronter ce monde ordinaire qui fait peur à tous. Il faut donc à la fois travailler sur l'environnement et y accompagner la personne. Nous devons lever cette autocensure qui frappe les personnes handicapées, qui n'osent pas sortir des murs parce que ce serait trop violent au-dehors.

Deuxième levier d'action : la présence des professionnels pour accompagner le changement de posture. C'est un gros enjeu. C'est pourquoi la transformation de l'offre médico-sociale requiert un important copilotage avec les départements et avec les associations, de sorte que tout le monde soit entraîné par le changement. Certes, cela n'advient pas d'un simple claquement de doigts.

S'agissant des entreprises adaptées, avant s'intéresser au financement de postes nécessaires pour accroître l'offre, il faut en repenser le modèle économique : c'est le chantier que nous avons ouvert avec l'Union nationale des entreprises adaptées. Nous cherchons avec elle comment transformer ce modèle économique au service des personnes et des entreprises. Les 750 entreprises adaptées emploient environ 35 000 personnes. Ce n'est pas anodin. La moitié d'entre elles sont des associations, tandis que l'autre moitié est implantée dans le monde de l'entreprise. Dans cet ensemble économique, les situations sont donc très variables.

Nous nous sommes aussi rapprochés des associations de directeurs d'ESAT, d'Handicat et de l'Union nationale des entreprises adaptées. Monsieur Lurton, vous pouvez donc rassurer les familles : il ne s'agit pas de tout casser, mais de transformer avec elles et pour elles.

J'en viens à l'accompagnement à l'insertion professionnelle. Jean-Marc Borello l'a rappelé dans son rapport, « *nul n'est inemployable* » ; je dirais même plus : « *tout le monde est employable* ». Il faut partir des besoins des entreprises ; je suis ainsi allée à la rencontre de grandes entreprises, de PME, de TPE... Je suis preneuse de toute initiative dans le domaine de l'insertion professionnelle, n'hésitez d'ailleurs pas à m'en faire connaître. Les entreprises,

surtout les PME, ont besoin d'un service clés en mains, car elles n'ont pas de service de ressources humaines qui leur permettent de s'abstraire des contraintes immédiates.

Aujourd'hui, leurs dirigeants nous disent qu'ils sont prêts à recruter des personnes handicapées, mais qu'ils ne reçoivent jamais de CV d'une personne handicapée. Ils ont donc besoin d'un service clé en mains. Pour eux, il faut que le handicap soit mentionné dans un CV, qu'il ne soit plus une honte, que le demandeur d'emploi n'ai peur d'être mis dans un placard. La concertation en cours a précisément pour objet de rénover et de communiquer de façon positive autour des compétences. Nous bénéficions d'un alignement favorable des planètes. Associations de personnes handicapées, organisations syndicales, organisations patronales, tout le monde est mobilisé pour dire qu'il faut un changement de discours et un changement de regard. C'est le *process* qui doit changer. Il faut agir !

Monsieur Da Silva, je suis en effet la marraine de Défi H, concours qui attire des étudiants réfléchissant à l'insertion des futurs travailleurs handicapés. Ils bouillonnent d'idées, s'emparent de la problématique du handicap pour en faire un bien commun : voilà une jeunesse prometteuse.

Vous m'avez aussi parlé de l'innovation numérique. La communication alternative doit en effet être améliorée, pour que nous en fassions une force. Des innovations telles Ava ou RogerVoice permettent à des personnes sourdes et malentendantes de participer à des conversations professionnelles. Je l'ai constaté moi-même, en compagnie de Muriel Pénicaud, dans une agence de Pôle Emploi, des recrutements sont également possibles par cette voie. La personne handicapée participe ainsi à l'expression de son propre projet de vie professionnelle.

Il en va de même de l'accessibilité numérique des sites. Au dernier comité interministériel, nous nous sommes engagés à ce que les dix plus grands sites visités soient tout à fait accessibles, quel que soit le type de handicap. Le site de Pôle Emploi, par définition ouvert et universel, et le site de l'AGEFIPH sont concernés, ce qui permettra à la personne handicapée chercheuse d'emploi d'être autonome.

L'innovation technologique et numérique peut bien être un outil magnifique pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Mme Claire Pitollat. Avec Martine Wonner, qui ne peut être présente cet après-midi, nous voulons saluer l'excellent travail fourni par les entreprises adaptées, mais aussi évoquer deux freins à leur développement.

Grâce à l'accompagnement spécifique qu'elles proposent aux personnes en situation de handicap, les entreprises adaptées favorisent la réalisation de leur projet professionnel en vue de la valorisation de leurs compétences, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises. La sortie d'un salarié d'une entreprise adaptée vers le milieu ordinaire se fait au moment où la personne sent qu'elle est assez autonome. Le référent chargé d'insertion aide la personne dans sa recherche, mais cette dernière effectue ses démarches elle-même. Le bien-fondé des entreprises adaptées pour les personnes souffrant de handicaps psychiques n'est plus à démontrer.

Cependant, il existe deux freins à la transition entre l'entreprise adaptée et le milieu ordinaire. En moyenne, un salarié d'une entreprise adaptée doit attendre entre six et neuf mois pour que sa demande de passage en milieu ordinaire soit examinée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées au sein du réseau des MDPH. C'est bien

trop long. De plus, la loi impose un temps partiel minimum de vingt-quatre heures par semaine, difficiles à effectuer pour le nouveau salarié à son arrivée. Ce minimum a aussi un effet néfaste sur ses revenus, car le nouveau salarié perd son AAH, dès lors qu'il travaille plus de 17 heures 30 par semaine. Serait-il possible d'examiner plus rapidement les demandes de passage vers le milieu ordinaire ainsi que, dans un souci de justice, de déroger au plafond de travail partiel ?

M. Alain Ramadier. J'avais préparé une question relative à l'apprentissage comme levier d'insertion. Mais vous nous avez, madame la ministre, déjà répondu sur ce point.

M. Adrien Taquet. Alors que la Haute autorité de santé (HAS) vient de publier ses recommandations de bonnes pratiques pour les adultes autistes, et que le quatrième Plan autisme est sur le point d'être révélé, je souhaite vous interroger sur la métaphore de la mauvaise herbe. Cette métaphore, que l'on doit à l'entreprise danoise Specialisterne, nous apprend qu'un pissenlit qui pousse sur la pelouse d'un jardin doit être arrachée ; mais que ce même pissenlit, s'il est cultivé dans le potager d'un grand chef cuisinier, peut devenir la base d'un plat servi à la carte d'un restaurant étoilé. Je crois qu'elle résume assez bien la problématique de l'emploi des adultes autistes...

Cela a été dit, la situation des personnes en situation de handicap face à l'emploi est moins bonne encore que celle du reste de la population française. Celle des personnes atteintes d'un trouble du spectre autistique est peut-être pire, ou du moins plus complexe.

Pourquoi ? D'une part, parce qu'il y a aujourd'hui dans notre pays des milliers d'autistes adultes qui s'ignorent et qui rencontrent des difficultés d'accès ou de maintien dans l'emploi, sans savoir ni comprendre pourquoi. Le retard de notre pays sur l'autisme en général, et sur le diagnostic des adultes plus spécifiquement, explique largement cet état de fait. D'autre part, parce que certains adultes autistes, consciemment ou pas, s'autocensurent face à des annonces d'emplois dont on sait qu'elles valorisent de plus en plus les « qualités » relationnelles.

Enfin, disons-le franchement, parce que le monde de l'entreprise a peur des troubles cognitifs, enfermant les personnes dans des stéréotypes négatifs, aux termes desquels elles seraient inadaptées au monde du travail.

Pourtant, de nombreux pays et de nombreuses entreprises ont compris le potentiel et la richesse que représentait la neuro-diversité. Depuis 2008, avec son programme *Roim Rahok* – Voir loin –, le ministère de la défense israélien incorpore des autistes dans les unités d'élite de l'armée pour analyser des photos aériennes.

SAP (*Systems applications and products in data processing*), géant allemand de logiciels professionnels, considère pour sa part que « *c'est seulement en employant des gens qui pensent différemment et suscitent l'innovation que l'entreprise sera prête à faire face aux défis du XXI^e siècle* ». L'entreprise a pour objectif très concret que les autistes représentent, d'ici 2020, 1 % de ses quelque 65 000 salariés dans le monde. En Italie, L'Oréal a démarré un projet de long terme en collaborant avec la Fondation TEDA (*Trattamento educativo disturbo autistico*) pour embaucher durablement de jeunes autistes.

Comment comptez-vous améliorer la situation de l'emploi des personnes avec autisme – de toutes les personnes avec autisme, non seulement de celles à haut potentiel – afin

que notre pays ne prenne pas, sur ce sujet, vingt années de retard supplémentaire ? Ne pensez-vous pas que l'État employeur devrait être exemplaire et montrer la voie ?

Mme Géraldine Bannier. Dans l'espoir d'obtenir une réponse plus rapide, je vous poserai une question que j'ai déjà posée sous forme de question écrite, qui porte sur la période qui suit la vie active et, plus particulièrement, la situation des retraités agricoles qui sont affiliés à la Mutualité sociale agricole (MSA) et sont porteurs de handicaps.

Dans ma circonscription, un agriculteur retraité, affilié à la MSA et affecté d'un handicap visuel, a travaillé toute sa vie, depuis ses quatorze ans, malgré un taux d'incapacité de 80 %, pour toucher une retraite de 759 euros net mensuel. Il a découvert, arrivé à la retraite, qu'il n'a plus droit à l'allocation adulte handicapé (AAH), qui va être revalorisée à 860 euros puis à 900 euros mensuels.

Ne peut faire en sorte qu'une retraite acquise à force de courage malgré le handicap ne puisse être inférieure à l'allocation adulte handicapé ou qu'il y ait au moins une compensation, comme le prévoit le dispositif de l'AAH différentielle ?

Mme la secrétaire d'État. Madame Pitollat, vous m'interrogez sur la manière dont une personne handicapée peut sortir d'un ESAT pour rejoindre le milieu ordinaire. Qu'il s'agisse d'aller dans une entreprise adaptée ou une entreprise classique, une notification médico-sociale est nécessaire. Dans certaines MDPH, cette notification demande parfois entre huit à neuf mois. Ce blocage est pour nous un sujet de réflexion dans le cadre du travail en vue de la simplification que nous menons avec MM. Taquet et Serres.

L'une des pistes imaginées serait de pouvoir notifier des parcours ; Jean-Yves Hocquet le préconisait déjà il y a sept ans. Il voulait ainsi éviter une évaluation permanente de l'employabilité alors que personne n'évalue la capacité d'une personne valide à travailler dans tel ou tel univers. Les personnes handicapées chercheuses d'emploi subissent ainsi une double peine : elles doivent prouver à la fois l'existence de leur handicap et qu'elles sont employables. Nous devons améliorer notre *process*, changer notre regard, gagner du temps et faire confiance aux structures et aux professionnels, qui savent comment évaluer les personnes. Les notifications doivent donc être simplifiées, pour permettre une plus grande fluidité.

Cela recouvre des enjeux de financement : fluidifier l'accès au marché du travail suppose de sortir des silos de financement.

Les freins mis au temps partiel font aussi partie des sujets auxquels nous avons demandé à la mission de simplification de réfléchir, car nous souhaitons inciter à la reprise d'un travail. Le dispositif actuel, qui n'est pas incitatif de ce point de vue, doit être mis à plat.

Monsieur Ramadier, l'apprentissage est en effet un levier majeur de l'accès à l'emploi. C'est pourquoi ses spécificités ont fait l'objet d'un travail approfondi dans la concertation qui a entouré la réforme de l'apprentissage. Les entreprises du CNCPH y ont elles aussi contribué.

La métaphore du pissenlit parle d'elle-même. Nous comptons 600 000 personnes adultes affectées d'autisme, qui ne sont pas toutes diagnostiquées. Qu'elles soient dans des établissements, dans des structures ou chez elles, elles ne bénéficient pas d'un accompagnement adapté. Cela fait partie des pistes de travail évoquées lors de la concertation,

dont est l'un des cinq axes majeurs est : comment diagnostiquer l'adulte affecté d'autisme et l'accompagner dans son projet professionnel ?

Vous avez raison, il ne faut pas parler de l'autisme, mais des autismes, qui recouvrent un large spectre et, en conséquence, des besoins d'accompagnement spécifiques. Nous ne pourrions pas bâtir une politique en considérant tous les autismes comme un seul et même handicap, alors qu'ils vont des troubles associés à une déficience intellectuelle jusqu'aux Aspergers – totalement sous-employés dans notre pays.

Le projet d'université Aspice-friendly coordonné par l'Université fédérale Toulouse Midi-Pyrénées est un beau levier. Il permettra d'accompagner vers l'emploi, mais surtout dans leur globalité, une cohorte de jeunes autistes Asperger. Cet accompagnement global – logement, vies sociale et professionnelle – est la clé du succès : on ne peut pas « saucissonner » la personne, surtout si elle a des troubles autistiques...

Nous en avons discuté avec le patronat, il nous faut surtout revoir le processus de recrutement interne aux entreprises et décroiser l'esprit des directeurs des ressources humaines (DRH) afin qu'ils fassent du handi-profilage. Si nous souhaitons accélérer et changer l'échelle d'accès des personnes handicapées au travail, il va falloir arrêter d'associer diplômes et offres d'emploi pour penser attestation de compétence et handi-profilage au sein des entreprises, afin que les jeunes handicapés qui arrivent sur le marché du travail et les demandeurs d'emploi – 80 % d'entre eux ont une faible qualification – soient progressivement amenés vers une qualification. On doit repenser les processus de recrutement au sein des entreprises !

Le premier défi est celui de la formation des jeunes en école de management : ils doivent être formés à l'accueil de la différence, dans leur processus de recrutement puis de management. Ce n'est actuellement pas le cas. La nouvelle génération doit être formée, pour faire de la diversité une richesse en entreprise.

Les chefs d'entreprise que nous avons rencontrés nous ont expliqué que tout ce qui ne se mesure pas n'est pas efficient. Il faut donc créer des indicateurs de la diversité. Nous disposons de deux véhicules législatifs : le projet de loi PACTE et le projet de loi de sécurisation des parcours professionnels qui sera porté par Muriel Pénicaud. Dans le projet de loi PACTE, nous devons embarquer les entreprises, afin de créer des indicateurs précis. Le mot « handicap » doit apparaître dans les indicateurs de diversité.

Madame Bannier, je vais m'empresseur – d'ici la semaine prochaine – de vous adresser une réponse écrite détaillée à la question que vous m'avez posée à propos de ce retraité agricole affilié à la MSA. Sur le principe, il est évident que quelqu'un qui a réussi à accumuler des points par son travail, qui plus est avec un handicap de 80 %, doit se voir proposer une solution pour compenser ce différentiel d'AAH.

Mme Fadila Khattabi. Vous avez en partie répondu à ma question, qui portait sur l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap *via* l'apprentissage. Je me réjouis que vous reteniez l'idée d'un référent handicap au sein des CFA. Ce référent fera le lien entre les équipes pédagogiques et les entreprises. Vous avez également parlé d'une charte d'accueil.

Ces propositions sont très intéressantes et permettront de réduire les taux de rupture. Nous pouvons toutefois aller encore plus loin car il existe toujours un déséquilibre en termes

de moyens. Au sein de l'éducation nationale, les jeunes disposent d'assistants de vie scolaire (AVS) qui les accompagnent au quotidien. Ce n'est pas le cas dans de nombreux CFA. Je suis bien placée pour vous le dire car j'y étais enseignante pendant vingt-quatre ans. J'ai parfois malheureusement assisté à des ruptures liées à un accompagnement insuffisant. Où en êtes-vous de cette problématique ?

M. Marc Delatte. De nombreuses personnes en situation de handicap rencontrent des difficultés liées à l'accessibilité des logiciels métiers et des outils numériques mis à leur disposition par leur employeur. Cette situation n'est pas sans conséquences sur leurs perspectives d'évolution de carrière. En outre, l'utilisation de logiciels libres les pénalise également car ils ne sont pas compatibles avec leurs propres outils informatiques, les lecteurs d'écran ou les logiciels de synthèse vocale.

Pourtant, le développement des nouvelles technologies pourrait être un formidable tremplin pour leur intégration. Ainsi, les déficiences motrices peuvent être compensées par des claviers alternatifs virtuels, des dispositifs de pointage électronique, des commutateurs par inspiration-expiration. Il en est de même des déficiences perceptives – cécité ou malvoyance – avec des agrandisseurs ou lecteurs d'écran, des synthétiseurs vocaux ou des plages Braille. Enfin, les fenêtres vidéos en langage des signes sont utiles pour les personnes sourdes. Pourriez-vous nous préciser quels sont les appels à projets et modes de financement permettant d'améliorer l'accès des personnes en situation de handicap à l'outil numérique ?

Mme Michèle de Vaucouleurs. Les ESAT ont pour objectif de faire acquérir aux usagers des compétences dans un secteur professionnel. Par le travail, ils leur permettent de s'insérer socialement et professionnellement. Ces structures offrent un accompagnement médico-social important, permettant aux personnes concernées d'évoluer dans un environnement protégé, mais aussi d'acquérir une autonomie suffisante pour, ensuite, être détachées dans des entreprises extérieures.

Les ARS conditionnent le versement de leurs dotations à un taux d'occupation de ces établissements de 90 %. Un établissement ou un service dont le taux d'occupation est inférieur depuis au moins deux exercices peut donc voir sa dotation diminuer. Or, certaines pathologies – notamment psychiques – peuvent entraîner un taux d'absentéisme rendant cet objectif difficilement réalisable. Les établissements se voient dans l'obligation d'accroître leur nombre de places, ce qui conduit à augmenter les dépenses liées à l'accompagnement des usagers. Les établissements se trouvent alors pris dans un cercle vicieux pour assurer leur équilibre financier.

Il conviendrait de prendre en compte les spécificités des établissements et du public reçu et d'adapter le taux d'occupation exigé par les ARS. Pouvez-vous nous indiquer si des discussions sont ou seront engagées en ce sens avec les agences, afin que les difficultés d'ordre psychique soient mieux prises en compte dans la détermination des taux d'occupation ?

Il y a deux jours, j'ai rencontré un jeune homme dans un ESAT. Il a pu bénéficier d'un contrat d'apprentissage, à la condition expresse de sortir du régime de travailleur au sein de l'ESAT et d'intégrer le statut salarié. Cette situation vous paraît-elle satisfaisante ?

Mme la secrétaire d'État. L'accompagnement lors de l'apprentissage en CFA est un vrai problème : l'AGEFIPH peut assurer un accompagnement ponctuel, mais c'est souvent insuffisant. C'est l'intérêt du référent handicap du CFA : il pourra identifier les besoins et

améliorer cet accompagnement. Les tuteurs ou les prestations AGEFIPH que j'ai évoquées peuvent ponctuellement jouer ce rôle pour la partie pratique de l'accompagnement professionnel, mais c'est rarement le cas de la partie théorique...

D'où l'idée de CFA « passerelles », développée par certains CFA : dans ces promotions plus petites, le référent handicap joue le rôle de coordonnateur, sur le modèle de ce qui a été réalisé au sein des unités localisées pour l'inclusion scolaire (ULIS) dans les lycées professionnels. Les jeunes sont davantage accompagnés, pendant un ou deux ans. Cette souplesse sera rendue possible par la réforme de l'apprentissage : nous pourrons développer ces « sas » et cet accompagnement sur mesure dont certains jeunes ont encore besoin durant leur scolarité, au CFA ou dans l'emploi.

Monsieur Delatte, votre question renvoie à la fois à la mise en accessibilité et à la notion de compensation : lorsque nous aurons progressé dans l'accessibilité numérique des postes de travail, les compensations individuelles ne seront plus nécessaires. Notre société doit développer ces outils d'accessibilité universelle afin de réduire les demandes de compensations individuelles. Nous n'en sommes pas là...

Par ailleurs, qui doit financer ? Cela relève-t-il de l'accompagnement ou de la compensation pour l'aide au poste ? Le coût doit être évalué au cas par cas et une aide raisonnable octroyée à l'entreprise. Celles qui ont les moyens n'attendent d'ailleurs pas les aides de l'AGEFIPH pour effectuer des adaptations car les démarches sont trop complexes... C'est une réelle discrimination pour les entreprises qui n'ont pas les moyens. Les fonds régionaux travaillent également à ces outils de compensation.

Le débat est ouvert. Nous n'avons pas la solution, mais l'enjeu sociétal est clair : l'accessibilité universelle doit être notre objectif. Si l'environnement professionnel est accessible au plus grand nombre, nous aurons beaucoup moins besoin de compensations.

Mme de Vaucouleurs, il est normal qu'un jeune apprenti change de statut : les travailleurs d'ESAT ne sont pas régis par le droit du travail, ce sont des usagers dépendant de la réglementation médico-sociale, contrairement aux apprentis, salariés donc régis par le droit du travail. On le voit, les spécificités franco-françaises du travail protégé peuvent freiner certains parcours. Votre question fait donc écho aux échanges précédents sur la notification. L'ESAT est un milieu médico-social protégé avec des « usagers ». Quand ces usagers passent dans le monde du code du travail, ils deviennent salariés, apprentis ou en contrat à durée indéterminée. Nous devons nous interroger quant à la fluidité entre ces deux mondes et la réactivité des MDPH pour entériner ces changements. Vous avez raison, il arrive que certaines personnes ratent des chances d'emplois ou d'apprentissage à cause de notre rigidité administrative.

Nous devons faire tomber les barrières administratives – gênantes dans l'évolution de carrière de ces personnes –, améliorer la sécurisation des parcours, en permettant des allers-retours entre les différents mondes – qui doivent devenir plus poreux –, développer de réelles coopérations, sans être freinés par les questions administratives.

S'agissant des taux d'occupation, les ESAT « hors les murs » fonctionnent très bien pour le handicap psychique et pour les autistes. Ces dispositifs accompagnent le parcours d'insertion et sont donc beaucoup moins dépendants des taux d'occupation. Ils suivent des files actives, selon les besoins des personnes. Il est important d'accompagner les professionnels dans ces changements de méthodologie : c'est l'enjeu de la transformation de

l'offre médico-sociale. Nous devons remettre à plat ces structures qui, administrativement, sont des freins au parcours.

M. Sylvain Maillard. La semaine dernière, à votre place, les présidents de l'AGEFIPH et du FIPHFP ont pointé les difficultés de l'insertion des personnes en situation de handicap en entreprise ou dans la fonction publique. Leur cadre de travail doit être adapté, tout comme leurs modes de transport domicile-travail et parfois leurs horaires de travail. Nous avons évoqué le télétravail comme réponse possible à ces difficultés. Or, à notre grand étonnement, les deux présidents semblaient y voir plus de défauts que de qualités, mentionnant notamment le manque de sociabilisation. Qu'en pensez-vous ? Le développement du télétravail est-il une priorité pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Mme Charlotte Lecocq. Nous avons beaucoup évoqué l'importance de convaincre les entreprises d'intégrer des personnes en situation de handicap. En ce domaine, les associations mènent des actions importantes. Je voudrais citer deux exemples : à Lille, l'association Signe de Sens accompagne les entreprises avec un credo, transformer la fragilité des personnes en situation de handicap en une source d'innovation. Par exemple, si, pour intégrer une personne en situation de handicap, l'entreprise doit revoir la configuration de ses locaux et de son organisation, cela entraîne des innovations à l'origine de gains d'efficacité, mais également des progrès en termes de confort et de qualité de vie au travail pour l'ensemble des salariés.

De même, l'association Handidactique que j'ai rencontrée m'a parlé de son projet de réseau d'autonomiseurs – sortes d'ambassadeurs auprès des entreprises, car ils sont eux-mêmes en situation de handicap, ils pourraient témoigner de la façon dont ils s'intègrent à la vie de l'entreprise et concourent sa performance.

Il s'agit de leviers intéressants pour convaincre les entreprises d'employer des personnes handicapées. Concrètement, comment peut-on financer et soutenir ce type de projets et de dispositifs ?

M. Gabriel Serville. Je remercie le bureau de la commission d'organiser cette audition sur un sujet trop peu abordé, alors qu'il préoccupe des milliers de nos concitoyens, qui souffrent de l'absence d'une politique publique adaptée et de la politique antisociale découlant des choix budgétaires de l'actuel Gouvernement. Ces situations de souffrance sont d'autant plus criantes en Guyane que la MDPH est en proie à de grandes difficultés et que Cap emploi, comme les autres opérateurs, n'a pas de ressources. En conséquence, les objectifs d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap fixés par la loi du 11 février 2005 sont très loin d'être atteints... Avec seulement deux ESAT pour 280 000 habitants, la Guyane accuse, dans ce domaine comme dans tant d'autres, de lourds retards qu'il nous faut combler.

Loin des annonces et en dépit de vos réponses rassurantes, l'emploi accompagné me semble voué à de vraies difficultés. Rattaché aux ARS, il associe handicap et maladie, alors qu'il s'agit d'un dispositif d'insertion professionnelle ! C'est un très mauvais signal envoyé à nos partenaires. En outre, son budget ne permettra d'accompagner qu'un millier de personnes, alors que 500 000 personnes handicapées cherchent un emploi. En Guyane, seulement quinze à vingt personnes seront accompagnées. On frôle l'indécence ! Grands oubliés du plan de rattrapage d'avril dernier, les Guyanais en situation de handicap ne demandent qu'à s'insérer

dans le monde du travail, comme ils sont en droit de l'attendre. Que comptez-vous faire et quelles réponses comptez-vous leur apporter ?

M. Belkhir Belhaddad. La semaine dernière, je questionnais Mme Anne Baltazar, présidente de l'AGEFIPH, sur le devenir des modèles de financement et d'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap. J'ai été sensible à sa conception : elle évoquait un besoin d'appui à la gestion de toutes les diversités de l'entreprise, mais aussi un besoin d'accompagnement vers l'emploi, à partir de l'expérience consolidée des personnes en situation de handicap.

Je souhaiterais connaître votre point de vue quant à une révision de notre modèle. Ne pourrait-on regrouper les deux fonds, faire reposer sur l'ACOSS le recouvrement et sur Pôle emploi l'accompagnement des publics ? Ce dispositif serait complété par la création d'une nouvelle agence, chargée de l'expertise et de l'appui aux employeurs, aux services publics et aux intermédiaires à l'emploi. La gestion de la diversité serait ainsi assurée.

M. Brahim Hammouche. Je vous remercie de nous proposer un changement de paradigme, afin de mieux appréhender les personnes en situation de handicap et de faire évoluer notre regard. Pour reprendre le titre d'un essai, il s'agit d'un *Éloge de la faiblesse*, plaidant pour une société qui accepte ces faiblesses et les différences qui, loin de nous léser, nous enrichissent. Il faut sortir du déni, sans tomber dans le mépris, pour travailler sur la personne accueillie. Je partage votre analyse.

Le taux de chômage des personnes en situation de handicap est deux fois plus élevé que celui des personnes valides. Le niveau de qualification est une protection contre le chômage. Or, les formations professionnelles sont souvent inaccessibles, inadaptées ou trop longues pour les personnes en situation de handicap, qui sont plus vulnérables à la fatigue et ont souvent besoin de soins réguliers. Comment traiter ces points de disjonction entre les parcours de vie, de travail et de soins ?

Par ailleurs, comment évaluez-vous les *Duo Days*, mis en œuvre en Irlande et en Belgique ?

Mme Josiane Corneloup. Le taux de chômage des travailleurs handicapés atteint 18 %, soit deux fois la moyenne nationale. La formation est sans aucun doute un gage d'insertion. Il est nécessaire de développer des formations *ad hoc*, adaptées aux personnes handicapées, qui pourraient être portées par plusieurs employeurs d'un même secteur ou par de grosses structures. Il est également nécessaire de les accompagner, pourquoi pas avec l'aide d'un service social, dans tous les problèmes inhérents à la mise en œuvre de ces formations.

La territorialisation des formations me paraît importante. En effet, au regard de leurs problèmes de mobilité, les personnes en situation de handicap rencontrent des difficultés lorsque les formations sont éloignées ou difficilement accessibles depuis leur domicile. Lorsque les CFA ou les employeurs sont trop éloignés, les taux d'échecs sont très importants.

Mme la secrétaire d'État. Le télétravail est avant tout un choix personnel, tout comme la vie sociale. Je ne ferai donc pas preuve de dogmatisme en la matière. Il faut pouvoir libérer le télétravail et le proposer si cela correspond à un choix de vie, puis voir comment cela fonctionne. C'est un outil parmi d'autres dans la palette d'accès au travail : ce peut être une étape, un besoin, une réponse, mais il faut avant tout que ce soit un choix.

Madame Lecoq, je connais bien l'association Handidactique : Pascal Jacob porte ce projet et soutient la valeur de l'autonomiseur. Cela fait partie des outils, mais ne compliquons pas le paysage puisque nous essayons d'identifier ces dispositifs et d'évaluer le service rendu. Faut-il les rattacher à la MDPH ? Nous en avons souvent débattu avec Pascal Jacob. L'idée est intéressante, il faut pouvoir l'expertiser. C'est mon cheval de bataille : de même que pour l'emploi accompagné, il faut évaluer nos politiques publiques, pour essayer ce qui fonctionne et arrêter ce qui ne marche pas. Expertisons en préalable, voyons si on peut le développer et analysons les sources de financement.

Le concept est intéressant : il s'agit de pairémulation, d'auto-représentation de personnes qui savent très bien parler d'elles et de leur compensation. C'est donc également une pierre à l'édifice de sensibilisation et de prise de conscience des compétences de ces personnes.

Monsieur Serville, j'ai entendu votre appel concernant la Guyane. Je partage votre opinion quant aux difficultés que pose le fait que l'emploi aidé soit porté par l'ARS. Nous envoyons un message très médico-social aux entreprises. Mais il s'agit d'une expérimentation. Je serai extrêmement attentive à son évaluation. Cela nous amènera peut-être à réfléchir à la montée en qualification de personnes accompagnantes au sein du service public de l'emploi. Nous mettrons d'importants moyens pour l'évaluation du dispositif. D'ailleurs, j'ouvrirai le premier comité de pilotage le 5 mars prochain et serai présente pour montrer tout l'intérêt que je porte à cette expérimentation. Nous vous tiendrons informés.

En la matière, l'expérimentation de Pôle Emploi dans les bassins est également intéressante. Elle touchera la Martinique, mais nous pouvons solliciter Pôle emploi pour la Guyane, si le territoire est partant et mobilisé pour apporter une vraie réponse à l'insertion professionnelle. Je soulèverai votre question auprès de M. Jean Bassères.

Quel sera le devenir de la gouvernance de l'AGEFIPH et du FIPHFP ? Seule la concertation nous permettra de passer en revue toutes les solutions. Il nous faut améliorer les synergies entre tous ces opérateurs spécialisés et territorialiser les réponses pour que les circuits soient plus courts. Si vous le souhaitez, nous pourrions en reparler entre mars et mai, quand la concertation aura permis d'aborder tous les sujets.

J'entends également la problématique de disjonction des réponses : là encore, travaillons dans les territoires, qui constituent une richesse en termes d'expérimentations. Il faut éviter les ruptures de parcours et embarquer cette chaîne vertueuse de l'accompagnement et du maintien dans l'emploi. C'est l'objet de la concertation.

Vous avez raison, Monsieur Hammouche, nos amis irlandais et belges ont initié ce projet de *Duo Day*. Ils ont été suivis en France depuis plusieurs années par des associations du Lot-et-Garonne, accompagnées par l'ARS. Cette année, l'événement se déroulera le 26 avril. Le concept est que des personnes valides et handicapées se rencontrent toute une journée pour découvrir un métier. Les entreprises ouvrent leurs portes pour que les personnes handicapées travaillent ensemble, apprennent à se connaître, découvrent leurs talents et leurs compétences.

Il s'agit de mettre en relation des travailleurs handicapés d'ESAT, d'entreprises adaptées ou de milieu ordinaire qui veulent accéder à d'autres types de métiers. Un site internet dédié a été créé – *duoday.fr* – et une plateforme de mise en relation va être ouverte. Nous souhaitons développer l'événement dans tout le territoire national, afin de faire du 26 avril l'emblème de la rencontre entre deux mondes. Nous défions tout le monde :

la représentation nationale, le Président de la République, le Premier ministre, les ministres du Gouvernement, les chefs d'entreprise. Nous défions tous les métiers, les médias et les journalistes, les sportifs et les milieux culturels, pour que cette rencontre contribue à ce que les personnes handicapées ne s'autocensurent plus professionnellement.

En tant qu'élus, au cœur de l'engagement politique, votre responsabilité est importante : il faut montrer aux personnes handicapées qui souhaitent s'engager en politique que c'est possible, car elles s'autocensurent aussi en politique...

Vous allez recevoir un mode d'emploi, qui pourra vous accompagner dans vos circonscriptions. Nous travaillons avec des associations partenaires extrêmement volontaires dans tout le territoire : l'Association des paralysés de France (APF), l'Association pour adultes et jeunes handicapés (APAJH), l'Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis (anciennement Union nationale des associations de parents d'enfants inadaptés – UNAPEI), l'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (ADAPT), la Croix-Rouge, etc. Pardon pour celles que j'oublie.

Toutes ces associations se mobilisent pour organiser les rencontres. Quel meilleur levier pour montrer les compétences que de faire vivre cette rencontre entre travailleurs handicapés et valides – tous travailleurs – et d'ouvrir les portes des entreprises et des différents métiers ? Il s'agit de changer le regard sur le handicap en montrant le potentiel des personnes handicapées.

En matière de formation et d'accompagnement, en revanche, il faut aller vers le droit commun et l'adapter. Il faut arrêter de penser « formation spécifique » mais travailler au temps de formation car, vous avez raison Madame Corneloup, parfois, la fragilité entraîne de la fatigabilité. Mais nous devons nous en tenir aux dispositifs de droit commun, sinon nous ne servirons pas le plus grand nombre. Nous devons changer d'échelle car 500 000 demandeurs d'emploi et un million de personnes handicapées ont renoncé au travail en raison des complexités. Il faudra irriguer le droit commun des spécificités du handicap.

Mme la présidente Brigitte Bourguignon. Je rebondis sur ce que vous avez annoncé pour le *Duo Day*. Nous en avons parlé avec M. Adrien Taquet. Le 26 avril tombe pendant une semaine d'interruption des travaux parlementaires, j'incite donc tous les membres de la commission des affaires sociales à accueillir une personne handicapée dans leur permanence parlementaire. Nous allons en outre relayer cette initiative autour de nous et dans nos territoires. Je vous remercie.

Information relative à la Commission

La Commission a désigné référents « handicap » de la commission des affaires sociales :

- Mme Emmanuelle Fontaine-Domeizel pour La République en marche ;*
- M. Bernard Perrut pour Les Républicains.*

La séance est levée à dix-sept heures cinquante-cinq.

Présences en réunion

Réunion du mercredi 21 février 2018 à 16 heures 15

Présents. – M. Belkhir Belhaddad, Mme Gisèle Biémouret, Mme Brigitte Bourguignon, Mme Josiane Corneloup, M. Dominique Da Silva, M. Marc Delatte, M. Pierre Dharréville, Mme Nathalie Elimas, Mme Agnès Firmin Le Bodo, Mme Emmanuelle Fontaine-Domeizel, Mme Patricia Gallerneau, M. Brahim Hammouche, Mme Fadila Khattabi, M. Jean-Claude Leclabart, Mme Charlotte Lecocq, M. Gilles Lurton, M. Sylvain Maillard, M. Thomas Mesnier, M. Bernard Perrut, M. Laurent Pietraszewski, Mme Claire Pitollat, M. Alain Ramadier, Mme Mireille Robert, M. Adrien Taquet, M. Boris Vallaud, Mme Michèle de Vaucouleurs

Excusés. – Mme Ericka Bareigts, Mme Justine Benin, Mme Claire Guion-Firmin, Mme Nadia Ramassamy, Mme Nicole Sanquer, Mme Hélène Vainqueur-Christophe, Mme Annie Vidal

Assistaient également à la réunion. – Mme Géraldine Bannier, M. Pierre Cordier, M. Gabriel Serville