



1^{ER} COMITÉ DES PERSONNES CONCERNÉES (18/03/21)

Synthèse des échanges lors des sous-groupes

Le 1^{er} Comité des Personnes Concernées en région Centre-Val de Loire s'est déroulé le 18 mars 2021. Vous étiez près de 60 participants. Un grand merci à toutes et à tous pour votre présence !

Cette rencontre était composée de 2 temps majeurs :

- **Un temps en grand groupe (1h)** : présentation du PRITH Centre-Val de Loire, présentation du Comité des Personnes Concernées, temps de questions/réponses...
- **Un temps en sous-groupes (30min)** : échanges thématiques (6 sous-groupes constitués, entre 5 et 10 participants par sous-groupe)

Ce document présente une synthèse des échanges lors de ces différents sous-groupes.

Groupe 1

Accès à l'emploi / insertion professionnelle & Information - sensibilisation

Le vécu des participants...

- De réelles difficultés concernant l'accès à l'emploi pour les Travailleurs Handicapés
- Décalage important entre la recherche d'emploi et l'accès à l'emploi
- Sentiment d'incompréhension sur la question de l'aménagement du poste de travail entre travailleurs et entreprises
- Entreprises non préparées aux entretiens (notamment en termes organisationnel : accès,...) et difficultés pour se rendre à ces entretiens (ex : problématique de la mobilité en milieu rural)
- Difficultés à définir un projet professionnel précis
- Retour mitigé sur le DuoDay : intéressant de découvrir des métiers, mais beaucoup d'entreprises n'ont pas de besoins de recrutements
- ...

Parmi les pistes d'actions envisagées...

- Sensibiliser les entreprises, et plus globalement la population, aux différentes situations de handicap
- Sensibiliser les entreprises au sujet du temps partiel
- Proposer sur le territoire des modes de transport partagés pour se rendre aux entretiens
- Valoriser les compétences
- Proposer des forums de l'emploi réservés uniquement aux personnes en situation de handicap tout au long de l'année (associer les personnes concernées à l'organisation)
- Mieux sensibiliser les étudiants en Ressources Humaines au handicap
- ...



Groupe 2

Accès à l'emploi / insertion professionnelle & Information - sensibilisation



Parmi les pistes d'actions envisagées...

- Donner la parole aux personnes concernées
- Utiliser l'« humour de situation » pour montrer l'absurdité de certaines expériences vécues par les personnes en situation de handicap
- Collecter des exemples de situations parlantes, des témoignages écrits et audio
- Désigner des personnes en situation de handicap comme référents handicap au sein des entreprises
- Accélérer les délais pour obtenir des aménagements de poste (ex : pour l'obtention d'un fauteuil ergonomique)
- ...

Le vécu des participants...

- Une méconnaissance des employeurs concernant le handicap, notamment concernant les handicaps invisibles
- Des difficultés en lien avec la question des aménagements de poste, qui nécessitent souvent du temps afin d'être mis en œuvre (quid des CDD de quelques mois ?)
- Des décalages entre le projet professionnel de la personne et les offres d'emploi parfois proposées (ex : personne malentendante à qui on propose régulièrement des postes de conseiller téléphonique)
- ...



Groupe 3

Accès à l'emploi / insertion professionnelle & Parcours ESAT - Entreprises adaptées – Milieu ordinaire

Le vécu des participants...

- Difficultés à trouver un emploi ouvert/en adéquation avec les besoins des personnes (peu d'offres)
- Difficultés d'accès aux emplois à temps partiel et difficulté concernant les aménagements du temps de travail
- Méconnaissance des employeurs, notamment concernant le handicap invisible
- Concernant les EA/ESAT, les passerelles sont compliquées
- Lors d'un entretien d'embauche, le handicap apparaît tout de suite comme un frein (difficile de faire valoir ses compétences)
- Plus facile de « cacher » son handicap à son employeur dans un 1er temps (avec des répercussions terribles sur la santé à long terme)
- ...



Parmi les pistes d'actions envisagées...

- Pour faciliter l'identification des emplois ouverts/en adéquation, mettre en place un outil « centralisateur » d'offres d'emploi pour les personnes en situation de handicap
- Renforcer la sensibilisation des employeurs sur le handicap. Ex : organisation de forums type Téléthon, de conférences avec des témoignages, création de formations « inclusion » dans les entreprises...
- Mettre en place et former des conseillers d'insertion au sein des ESAT pour faciliter les passerelles
- ...

Groupe 4

Formation professionnelle



Parmi les pistes d'actions envisagées...

- Développer/faciliter l'accès à des préformations pour les Travailleurs Handicapés sur le développement personnel, l'image de soi
- Renforcer la communication sur les différentes aides à destination des personnes concernées
- ...

Le vécu des participants...

- Important de donner du sens et de valoriser la notion de formation
- Beaucoup de Travailleurs Handicapés ne connaissent pas le CPF (Compte Personnel de Formation)
- Manque de visibilité des Travailleurs Handicapés sur les formations disponibles/ accessibles
- Manque de visibilité sur les aides possibles
- Certains organismes de formation ne sont toujours pas accessibles aux personnes en situation de handicap
- Importance d'avoir des parcours adaptés aux problématiques de santé, notamment en termes de volumétrie horaire (formation ou accès à l'emploi)
- ...



Groupe 5

Formation professionnelle & Maintien en emploi / santé au travail

Le vécu des participants...

- Difficultés pour l'employeur de prendre en considération les problématiques de santé quand celles-ci ne se manifestent pas physiquement (un sentiment de ne pas être compris)
- Durant le parcours de maintien en emploi dans l'entreprise, la question de révéler ou pas son handicap ou ses troubles se pose
- Par manque de connaissance ou refus des difficultés, certaines entreprises ne prennent pas le temps de comprendre les difficultés des personnes pour mettre en place des solutions adaptées
- Difficultés à trouver des stages. La crise sanitaire accroît cette problématique
- Sentiment que les entreprises sont dans une logique économique qui met en concurrence des personnes en situation de handicap avec des personnes valides.
- Les personnes ayant souvent besoin d'aménagement matériel ou organisationnel sont défavorisées dans cette logique
- Les personnes en situation de handicap sont souvent seules en face de leur employeur pas toujours coopérant. Elles n'ont pas connaissance des acteurs qui peuvent les accompagner dans ce parcours
- Constat que certaines entreprises ne sont pas « facilitantes ». Ex : témoignages de licenciements sans que l'entreprise n'ait mis en place de solutions permettant l'éventuel maintien en emploi. Par manque de temps, de compétences ou de compréhension, les entreprises se tournent vers un nouveau recrutement plutôt que de chercher des solutions d'adaptation
- ...

Le vécu des participants...

- Difficile d'avoir accès aux bonnes informations/bons interlocuteurs
- Il faut souvent être à l'initiative, répéter les éléments aux différents interlocuteurs
- Parfois frustrant d'avoir des formations « classiques », ne prenant pas en compte les spécificités du handicap alors que ce sont des formations à destination de publics en situation de handicap
- Des délais longs pour être reconnu inapte au travail
- Le statut d'invalidité est compliqué : parfois difficile de comprendre ce dont il s'agit, les personnes ne sont pas préparées psychologiquement
- Lourdeur administrative des démarches (surtout pour celles qu'il faut refaire régulièrement)

Parmi les pistes d'actions envisagées...

- Organiser des rencontres entreprises/personnes concernées et des rencontres professionnels/personnes concernées : permettre un échange et une interconnaissance
- Travailler avec le Comité des Personnes Concernées sur les craintes des employeurs relatives au handicap (favoriser une meilleure compréhension)
- Savoir « qui fait quoi » et comment les acteurs s'articulent ensemble
- Mettre en place une base de données commune entre les acteurs/services concernés pour la transmission d'informations (notamment sur le statut Travailleur Handicapé)
- Pour les démarches à refaire à intervalle régulier : renforcer les systèmes d'alerte et la communication auprès des personnes (alléger la charge mentale)
- Personnaliser/individualiser les procédures
- Mieux identifier certaines caractéristiques dans les offres d'emploi. Ex : restrictions d'activités liées aux postes, temps plein/partiel
- ...



**Encore un grand merci à toutes et à tous
pour vos contributions !**

Pour rappel, le prochain temps d'échange est programmé le **jeudi 3 juin de 17h à 18h30 en distanciel**. Nous ne manquerons pas de revenir très prochainement vers vous.

Pour toute question ou complément d'information, n'hésitez pas à contacter le PRITH Centre-Val de Loire :

contact@prith-cvl.com

