



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Découvrez les 17 mesures nouvelles pour favoriser
l'emploi des personnes en situation de handicap**

4 juillet 2023 – Transcription



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 0:30

Bonjour à toutes et à tous. Pour ce webinaire dédié à l'emploi des personnes en situation de handicap, j'ai le plaisir d'introduire Caroline Dekerle, en charge de l'insertion au ministère du Travail du Plein emploi et de l'Insertion. Quelle est aujourd'hui la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap ?



DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 0:46

Alors elle s'améliore heureusement notamment sur les 5 dernières années, le gouvernement a une politique assez volontariste sur le champ de l'emploi des personnes en situation de handicap. On le voit sur le SLIDE, je ne vais pas être très longue puis je ne vais pas vous rappeler toutes les mesures et les différentes politiques et dispositifs qui ont été lancées ces dernières années. Vous les avez sur le slide d'ailleurs je pense que le PowerPoint Laurent sera peut être partagé



DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 1:15

Donc je vais pas être très très longue mais en tous les cas oui ça porte ses fruits puisque on le voit notamment, c'est une info qu'on a eu de la Dares très récemment, le taux de chômage des personnes en situation de handicap a perdu 3 points, on était à 15% en juin 2021, il est passé à 12% donc voyez qu'en un an ça fait quand même. C'est une baisse conséquente alors que le tout public a perdu un point. On est passé de 8 à 7% donc on voit que cette politique porte ses fruits



DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 1:47

Sur le champ de l'apprentissage avec des entrées en apprentissage qui ont aussi explosé. Et puis des personnes aussi, on parlera tout à l'heure de de l'emploi



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

accompagné.. Je crois qu'il y a un petit slide où on voit justement les courbes, ce qui est intéressant quand on regarde ces courbes, c'est que on a une courbe qui correspond aux demandeurs d'emploi, tout public. Et puis la la, la courbe rouge qui correspond aux demandeurs d'emploi en situation de handicap et on voit bien qu'en fait cette baisse, elle est continue depuis en gros la fin de l'année 2018 alors que sur le tout public y a eu moins de linéarité, y a eu des petits accros. Après bien sûr on est sûr un tendancier qui reste également à la baisse, mais voilà on peut se dire et c'est ce qui faut qu'on se dise que tous nos efforts aux uns et aux autres portent leurs fruits et effectivement, pour autant, tout n'est pas encore rose donc même si je le disais, Le taux d'emploi a diminué de 3 points, ce qui est donc assez conséquent. Pour autant, il reste encore supérieur au tout public, on a 12% alors que le tout public est à 7%, alors c'est +50% comme on disait avant, mais pour autant ça reste encore supérieur, ce qui explique qu'il y a encore des choses à faire. Bien évidemment, le chemin, on est en gros au milieu du gué.

DC DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 3:17

Il y a encore des choses à faire, on le voit là sur le slide, on a en plus des caractéristiques des demandeurs d'emploi en situation de handicap qui sont assez spécifiques, notamment quand vous regardez les personnes qui ont plus de 50 ans ou quand vous regardez l'ancienneté moyenne d'inscription au chômage, qui reste encore beaucoup plus importante quand on est en situation de handicap, donc y a encore un peu de travail et c'est peut-être aussi pour ça que dans la conférence nationale du handicap y a eu tout un volet emploi assez conséquent.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 3:50

Et du coup, justement dans le cadre de la conférence, en termes de méthodologie, comment s'organisent les discussions ?

DC DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 3:56

Alors en fait, comme vous le savez sûrement, la conférence nationale du handicap, c'est pas que l'emploi. C'est finalement tout le champ de la vie



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

d'une personne en situation de handicap et c'est souvent puisque ça a lieu tous les 3 ans, sous l'autorité du président de la République. L'occasion justement de proposer des mesures nouvelles pour améliorer la vie des personnes en situation de handicap. Donc dans ce cadre-là, il y a eu une grosse concertation qui a été lancée sur chacun des thèmes et il y avait donc un thème emploi. C'est vrai que sur cette thématique emploi, on n'a pas à rougir du travail de concertation qu'on a fait puisque on a été un groupe très très actif, un groupe aussi avec beaucoup de personnes puisque au départ, on nous avait dit faites des un groupe avec 15- 20 personnes. Au final, on a été chercher beaucoup de professionnels de terrain puisque ce qui nous importait, c'était de pouvoir proposer au président de la République pour arbitrage des mesures qui sont vraiment pragmatiques, opérationnelles et pas des mesures hors sol. Donc pour ça, que qu'est-ce qui est le mieux, c'est d'aller chercher ceux qui sont sur le terrain et qui ont des idées et des choses à proposer. Donc au final on s'est retrouvé à 87 personnes de mémoire.

DC DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 5:04

Alors, bien évidemment, on a dû faire des sous-groupes parce qu'on bosse pas à quatre-vingt-sept personnes, mais tout ça, c'est fait dans un temps record. Et je remercie d'ailleurs toutes les personnes qui ont participé parce que parfois c'était une réunion tous les soirs de chaque semaine. Donc voilà une concertation assez intense à laquelle on participait. Bien sûr, les associations du handicap, mais aussi bien sûr, les représentants des services publics de l'emploi. Le Fiphfp L'Agefiph, les MDPH des collectivités, des entreprises privées publiques, les, l'ensemble des organisations syndicales et patronales, c'est aussi important dans un contexte où on était en pleine réforme des retraites.

DC DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 5:40

Et puis des directeurs de formation, des personnes, des entreprises adaptées, des esat. Voilà donc en fait, on a essayé d'avoir quand même une concertation qui soit la plus large possible et tout ça à abouti donc à 17 propositions qui ont été soumises



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

au président de la République. Et comme on n'avait pas trop mal travaillé, en gros, il a retenu nos 17 mesures, donc on est plutôt assez content.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 6:03

Et du coup, le sens des mesures qui ont été prises si on pouvait le qualifier ?



DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 6:07

Alors on va pas rentrer dans le détail mais effectivement, dans ces 17 mesures, je pense que la ligne conductrice qu'on retrouve, même s'il y a 4 axes, y a un axe autour de tout ce qui est, comment on améliore la question professionnelle des personnes qui sont à la recherche d'un emploi, comment on améliore aussi l'accès au droit ? Un 3e axe qui traite plutôt de l'accès à la formation de droit commun et enfin, bien sûr, y a pas d'emploi sans entreprise privée où publique. Donc c'est comment aussi on travaille ? L'engagement des employeurs et la ligne conductrice de ces 4 axes, c'est vraiment se dire que le sens d'une société inclusive, c'est d'arrêter de faire des dispositifs à part de mettre les personnes dans des silos dans des structures à part, ça veut pas dire qu'on nie le handicap, mais ça veut dire que on essaie, dans la mesure du possible, que le droit commun, celui qui est accessible à tous, doit être aussi accessible aux personnes en situation de handicap. Donc sur les 4 axes que je viens d'évoquer, c'est vraiment cette logique qui nous a animé pendant tout le temps de la concertation.

KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 7:16

Très bien je propose de rentrer dans le du sujet avec ces 17 nouvelles mesures, on va commencer en fait par l'axe un autour de l'accompagnement aide et de l'orientation. Et du coup on a une première mesure en fait sur la suppression de l'orientation en milieu ordinaire qui devient un droit universel. Alors qu'est-ce qu'on a derrière cette cette mesure ?



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DC DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 7:38

Alors c'est encore moi qui je parle beaucoup, mais vous inquiétez pas, je vais laisser la main à mes petits camarades et qui ont tout à fait le droit aussi d'intervenir. C'est vrai que c'est enfin sur l'axe en, il doit se voir en bloc, y a y a on va dire 3 mesures plus une qui traite de l'emploi accompagné et je laisserai le. Le collectif France Emploi accompagné en parle mais sur les 3 premières mesures je pense qu'il faut qu'on les voit en bloc parce qu'elles ont une logique commune, ce que je te propose Laurent c'est peut-être de montrer il y a un petit schéma et je pense que ça permettra pour tout le monde que ça soit beaucoup plus simple.

DC DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 8:10

À comprendre alors que le schéma étant petit, mais je vais le commenter alors en gros l'idée c'est de se dire que si on regarde le parcours actuel, alors forcément ce que je vais expliquer sûrement un petit peu extrême peut être que sur des territoires ça se passe un peu différemment. Mais globalement le parcours actuel, si on prend un gamin qui sort d'une classe, Ulysse a 16 ans, qu'est-ce qui se passe ? Il va aller à la MDPH, il va déposer son dossier unique pour demander sa RQTH mais pas que. Mais en tous les cas, dans ce dossier, il va demander sa RQTH à la MDPH va lui octroyer là RQTH ? Et à chaque fois, au-delà de la QH, on prononce une orientation. Aujourd'hui, cette orientation, c'est soit milieu ordinaire, c'est à dire entreprise privée ou public où orientation en esat qu'on appelle le milieu protégé. Les insuffisances qui ont été pointées par le groupe de travail, c'est que quand vous délivrez RQTH avec milieu ordinaire, derrière y a pas forcément de suivi, est ce que ce gamin il a vraiment été s'inscrire à Pôle emploi ? Est-ce qu'il a véritablement accompagné ? On sait pas véritablement l'autre alternative, c'est quand on lui a délivré une RQTH.

DC DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 9:18

Et une orientation esat qu'est-ce qui se passe ? Ce jeune va rester chez lui, dans le meilleur des cas, il est peut être accompagné par une asso parce qu'on lui a dit Tu ne peux pas aller en entreprise donc jamais il va aller penser à s'inscrire à Pôle emploi



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ou à cap Emploi et à être accompagné avec un accompagnement vers l'emploi puisqu'on lui a dit toi tu es Esat et ça c'est quand même assez problématique de l'autre côté, soit on lui a donné une orientation en esat et il y a de la place en esat quelque part on lui a jamais demandé ce qu'il voulait faire vraiment.

DC DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 9:51

Peut-être qu'il voulait faire de la mécanique. Il se retrouve dans un État à faire des espaces verts, donc la notion de pouvoir d'agir des personnes est quand même un petit peu aussi fragilisée. Et puis, au-delà de ça, on n'a pas testé. Si finalement les États étaient vraiment la solution, je vous le savez, en France, on a la chance d'avoir une gradation avec différents environnements. On a les achats, on a aussi les entreprises adaptées. On a aussi le milieu ordinaire classique, avec un accompagnement type emploi accompagné dont on parlera après. Et puis le milieu ordinaire complètement classique, on va dire, et ça, ça correspond à une gradation.

DC DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 10:22

Et là aujourd'hui, finalement, l'idée c'est d'éviter qu'on mette des gens-là encore dans des cases, sans finalement regarder le champ des possibles. Donc on voit sur le slide qui suit toute cette réforme qu'on va tester puisque ce que je vous présente là, c'est un schéma cible et l'idée ensuite c'est bien qu'on aille chercher des territoires pour expérimenter ce nouveau schéma cible auquel on voudrait tendre. L'idée c'est de se dire le gamin dépose son dossier à la MDPH.

DC DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 10:53

Dépêche cette fois-ci octroie uniquement à l'air plutôt h donc y a pas de perte de temps. Il a la personne a bien ça ? RQTH l'information pour la personne qui dit je, j'ai demandé une arche TH je suis sans emploi et je cherche un emploi et je veux être accompagné. Cette information bascule à Pôle emploi, cap Emploi demain, France travail qui va du coup recevoir cette personne comme elle le fait aujourd'hui d'ores et déjà hein avec la team handicap qui est le rapprochement pour l'emploi Cap Emploi mais là.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

Lib.
Égal.
Fraternité

DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 11:23

Donc, peut-être un certain nombre de publics qui aujourd'hui serait peut être orientés systématiquement en esat. Pour ce public là pôle emploi cap Emploi va aller chercher une prestation pour être appuyée dans ce diagnostic. Parce que faut aussi se le dire pour l'emploi, qu'un emploi, il y a des publics, peut-être pour aujourd'hui, ils ne savent pas complètement bien accompagner parce qu'on est plus sur des publics, un peu médico sociaux, donc c'est pour ça qu'on va aller tester une prestation, pour appuyer le diagnostic et ce prestataire va travailler avec la personne, pas pendant des années, pas pendant des mois, il faut que ça soit assez rapide

DC

DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 12:31

Un établissement médico-social ? À ce moment-là, c'est certains faut basculer à la une des pages qui, du coup, prononcent l'orientation en esat, puisque c'est la loi, c'est comme ça que ça se passe. Alors pas d'inquiétude, bien sûr, ce schéma est transformateur. Bien sûr, ça veut dire des nouvelles relations entre les MDPH, le service public de l'emploi, les entreprises aussi parce que qui dit Merci, on ça veut dire qu'il faut qu'on trouve aussi des entreprises et des milieux pour faire de l'immersion, donc tout ça va pas se faire dans un claquement de doigts comme je le disais, il va y avoir 3 à 5 territoires pilotes. Qui vont démarrer sur 2024. Et puis ça, tout ça va se mettre en œuvre progressivement. L'ambition, c'est qu'en 2027, on arrive à caler un schéma qui sera peut-être pas typiquement celui-là, mais qui devrait ressembler à celui-là et qui devrait permettre de dire que toutes les personnes, quelle que soit leur situation de handicap, en fait. Bah c'est le droit commun, c'est les professionnels de l'emploi, appuyés par des experts, mais y a pas besoin d'aller faire des circuits à part en fait.

DC

DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 13:33

Donc voilà, alors je l'ai pas dit tout à l'heure. Mais sur les 17 mesures de la de la CNH, bien sûr, certaines nécessitent, et c'est le cas par exemple, de celles-là qu'on y travaille encore pour affiner. D'autres vont nécessiter la loi, donc il y a un projet de loi qui est déposé au Sénat la semaine prochaine à l'Assemblée nationale en octobre. Enfin, à la rentrée et dans ce projet de loi emploi, on va retrouver certaines des mesures CNH qui nécessitent d'avoir la loi.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

Liberté
Égalité
Fraternité

DC **DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL)** 14:03

Ce que cette mesure là de de réformer cette orientation professionnelle, c'est une des mesures du projet de loi qui sera donc déposée au Sénat en début de semaine prochaine.

DC **DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL)** 14:17

Voilà pour cette cette première axe, je sais pas si pôle emploi veut rajouter quelque chose là-dessus, mais voilà.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 14:17

Très bien.

MA **MORIN Aymeric** 14:25

Merci Caroline, non, t'as été très complète sur ces mesures effectivement Cette volonté de se dire comment on renforce l'accompagnement de la personne dans la définition de son projet professionnel en en se disant qu'aujourd'hui, effectivement, on a un processus où c'est souvent sur dossier sans entendre la personne et donc comment voilà le le service public de l'emploi, pôle Emploi, Cap Emploi ensemble, l'effort de leur expertise peuvent véritablement proposer parce que l'idée ce sera toujours le même PH qui proposeront et qui qui décideront de l'orientation.

MA **MORIN Aymeric** 14:55

Mais comment on peut apporter notre expertise, une contribution et en travaillant avec la personne sans projet professionnel, le cas échéant. Avec une prestation comme tu l'as dit, quand on, quand on en a besoin. Mais vraiment cette idée de vraiment de de mettre la personne au centre, de l'écouter, de travailler avec elle, son son, son projet et donc Pour ce faire d'aller vers, hein, cette logique d'aller vers qu'on voit dans le fait qu'on ait une transmission systématique de la, de la demande et de l'octroi de la, de la QTH, c'est vraiment c'est logique là et puis peut-être pour compléter, c'est aussi la volonté d'accompagner les employeurs hein, bien sûr.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

Liberté
Égalité
Fraternité

MA MORIN Aymeric 15:27

Parce que quand on a travaillé ce diagnostic, quand on a travaillé sur l'employabilité de la personne, on a mis en immersion professionnelle derrière, on peut évidemment travailler un plan d'action et puis travailler plan d'action qui s'appliquera aussi à son intégration dans l'entreprise et aussi bien sûr, hein ? Pour Georges Éric est là pour pour cap emploi mais derrière aussi assurer le maintien dans l'emploi. Donc c'est vraiment. Voilà cette logique de se dire comment renforcer l'appui du service du public, de l'emploi, pour aller peut-être tester effectivement la possibilité d'orienter plus de personnes en milieu ordinaire ou en tout cas dans les différentes solutions Qui existent, et notamment l'emploi accompagné les entreprises adaptées sur lequel aujourd'hui on ne recourt peut être pas toujours là où c'est là où c'est possible, donc on est évidemment très humble hein. C'est voilà, un nouveau processus, c'est que ce soit plus simple pour l'ensemble des acteurs plus faciles et plus efficaces pour les pour, les personnes et pour les employeurs. Donc vraiment, cette volonté de le tester sur quelques territoires, de voir comment ça marche, les pratiques qui sont les plus efficaces avant de de le généraliser. Mais voilà, tu as été très, très complète.

DC DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 16:30

Et pour les entreprises qui nous écoutent et qui souvent nous disent, on a des difficultés pour identifier des personnes en situation de handicap, pour recruter, on a des problématiques de sourcing, on le verra dans le dernier axe, y a une mesure qui concerne ce point là, mais c'est aussi finalement la possibilité que aujourd'hui on le voit, on a des gens qui ont été orientés en esat et qui aujourd'hui sortent de l'État pour aller en milieu ordinaire, alors c'est encore y a encore peu de monde mais y a des gens qui auraient tout à fait une capacité en étant accompagnée peut être par l'emploi, accompagné de travailler en milieu ordinaire, donc ces personnes là, avant de finalement qu'elles rentrent en État, peut être que du coup on pourrait être d'ores et déjà avec un accompagnement spécifique.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DC **DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL)** 17:05

Si on avait travaillé en amont, pouvoir les mettre en fait dire enfin les mettre, mais pas les personnes heureusement, mais en tous les cas, les orienter vers des entreprises privées au public et aujourd'hui, ça peut répondre aussi à des problématiques de sourcing dont nous font part à un certain nombre d'employeurs privés et publics.

GM **Georges-Eric MARTINAUX** 17:23

Peut-être si pardon, si je peux compléter, juste préciser que là le principal intérêt est aussi que j'y vois, c'est que la personne handicapée va éviter de perdre du temps, c'est à dire qu'elle est tout de suite prise en charge avec un travail en profondeur. Et on l'a dit, qui prend en compte ces demandes mais aussi qui va analyser, étudier donc ces aptitudes, ses capacités et voir peut-être lui donner des idées de projets d'orientation, de projets professionnels. Les personnes jusqu'à présent, attendaient que le dossier de reconnaissance passe, qu'elle ait une orientation. Puis, après qu'elle soit orientée, puis qu'elle soit reçue, et cetera. Alors que là, le point de départ et Ben c'est tout de suite un accueil, un entretien et un travail sur l'orientation et le projet avec du Conseil, avec des données, avec des informations. Et je pense que ça c'est une grande avancée.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 18:22

Merci, je vous propose de passer juste à la mesure 4 sur l'emploi accompagné pour finir avec cette axe. Là on a la chance d'avoir Yorick Pedersen qui est le directeur général du collectif Emploi accompagné. quelques mots en fait pour expliquer si les gens qui nous suivent savent pas complètement ce que l'emploi accompagné comme on peut le mobiliser ?

YP **Yorick Pedersen** 18:45

Bonjour à toutes et à tous. Alors effectivement l'emploi l'accompagné n'est pas forcément connu de tout le monde donc je vais rappeler en quelques mots ce que c'est un dispositif qui s'adresse à toutes les personnes en situation de handicap pour lesquelles les difficultés aujourd'hui rendent nécessaire un accompagnement intensif



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

sur mesure et dans la durée. Voilà alors il est mis en œuvre à l'échelle du territoire par des plateformes départementales d'emploi accompagnés, et il s'agit vraiment d'un accompagnement qui s'adresse autant à la personne en situation de handicap qu'à son employeur. L'employeur est accompagné de manière à accompagner le collectif de travail de la prise de poste avec tout ce qui, tout ce qu'il y a à faire dans l'accompagnement de l'équipe jusqu'à au toutes les tous les compléments. Qui peut y avoir, dans le cadre du maintien sur le long terme, au fur et à mesure de l'évolution du peu de travail et des difficultés qui peuvent qui peuvent apparaître, voilà ce qu'il faut savoir, c'est que l'on peut accompagner. Il peut être mobilisé autant par la personne qui en a besoin, que par l'employeur, notamment dans le cadre justement du maintien en emploi.

Et pour cela, il faut vous adresser à l'opérateur de service public de l'emploi. Actuellement, c'est encore un peu confidentiel, c'est pour ça que le monde le connaît pas. Il y a eu une personne accompagnée aujourd'hui à l'échelle du territoire français, et la nouvelle mesure annoncée dans le cadre de la CNH permet de déployer beaucoup plus de de capacités d'accompagnement, de monter à 30000 personnes accompagnées de manière à répondre réellement aux problématiques aujourd'hui des personnes et des employeurs.

DC DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 20:15

Ce qu'on peut peut-être ajouter parce que justement y a je vois que dans le chat il y a une question sur, qu'en est-il du handicap psychique ? L'emploi accompagné, typiquement.

Oui, ça vise, comme le disait Yorick, des situations de handicap invisible et notamment le handicap psychique, les troubles de l'autisme, les troubles cognitifs, la déficience intellectuelle et. Et c'est pour ça que c'est une forme d'accompagnement spécifique, avec notamment une durée indéterminée. Quelqu'un qui a des troubles psychiques, c'est pas juste pendant 6 mois qu'il faut l'accompagner pendant sa prise de poste, mais c'est finalement en tant que de besoin et on le sait, c'est des troubles qui vont avoir des variations, donc c'est vraiment là.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

La problème ? Enfin, la la, la spécificité de cet accompagnement, l'emploi accompagné, c'est ça. C'est un accompagnement dans la durée puisque vous le savez, Cap Emploi accompagne aussi par exemple en emploi. La différence, c'est ça, c'est que là on va être vraiment sur la durée et qu'on accompagne comme le théorique et l'entreprise et la personne



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 21:21

OK, très clair, merci beaucoup. Je vous propose de passer à l'axe 2 autour de l'accès à l'information, voilà là.

Là aussi, on a, on a, on a 4 mesures qu'on va, qu'on va vous partager. Le premier en fait, autour de de l'apprentissage pour les adultes en reconversion, Caroline ?



DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 21:38

Oui, alors là c'est assez rapide. En fait, c'est de faire le constat. Je pense que vous le savez tous, que y a un déplafonnement de l'âge puisque en principe on peut rentrer en apprentissage que quand on est jeune, alors la notion de jeune est toujours un peu aléatoire mais en tous les cas par les textes de loi c'est 29 ans. Sauf que quand on est en situation de handicap on peut rentrer en apprentissage même quand on a 45 ans, ce qui est aussi très jeune mais voilà et du coup on a un certain nombre de personnes en situation de handicap qui se saisissent, de l'apprentissage, n'ont pas comme un accès à la formation initiale mais finalement, comme un accès à une reconversion professionnelle et aujourd'hui en fait, vous le savez, on a une grille de rémunération en fonction de l'âge de la personne notamment, et aujourd'hui cette grille. La dernière, la dernière ligne de cette grille, elle est pas forcément adaptée pour des personnes qui pourraient avoir 45 ans qui ont déjà eu une première partie de carrière. Donc là l'ambition c'est de majorer en fait la rémunération en rajoutant un niveau de ligne supplémentaire pour les personnes qui ont plus de 29 ans et notamment donc les personnes en situation de handicap qui sont plutôt dans une logique de 2e partie de carrière et qui se saisissent de l'apprentissage en termes de reconversion et en parallèle, là j'ai fini, je sais pas si ça fait un peut être le comment ? L'agefiph peut-être intervenir puisque l'agefiph, pas des dispositifs et des primes



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

pour les employeurs qui recrutent quelqu'un en apprentissage, donc il y aura aussi une évolution. Je sais pas si Hugues tu peux dire aussi ce qui est en cours de réflexion.

HD Hugues Defoy 23:18

Oui, Bonjour je vous confirme effectivement qu'on a des aides, que les aides sont cumulables avec celles de l'État et que d'ailleurs ce sujet de l'apprentissage et de l'alternance en général est porté par l'équipe dans le sens où on a aussi un plan de développement de l'alternance qui vise à booster les entrées. Et puis pour rebondir sur ce qui a été dit tout à l'heure c'est évident que l'alternance reste et l'apprentissage reste un bon moyen de sourcer des personnes en situation de handicap parce que souvent on a des dispositifs aussi de préparation qui permettent justement de construire les prérequis de sorte à ce que les personnes sont en capacité de signer dans de bonnes conditions un contrat d'apprentissage. Voilà.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 24:10

Très bien sur la mesure suivante, en fait, on a l'idée de déployer dans cette région une plateforme de prêt de matériel en cofinancement. Marine Neuville, vous êtes directrice du Fiphfp.



NM Neuville, Marine 24:23

Oui, Bonjour à tous alors effectivement.

Aujourd'hui, il existe déjà des plateformes de prêt de matériel dans 12 régions. Nous venons de inaugurer la semaine dernière à Ajaccio, la dernière plateforme pour la région Corse. Ces plateformes sont des dispositifs coportés et cofinancés par l'AGEFIP et le Fiphfp et elle permettent de prêter pour des durées courtes aux salariés du secteur privé ou aux agents publics, du matériel qui leur permettent ensuite d'être directement opérationnel sur leur poste de travail. C'est l'objectif, c'est également de pouvoir tester du matériel pour ensuite acquérir le matériel le plus adapté au poste de travail et au handicap de la personne concernée et dans le cadre de la Conférence nationale du handicap. L'objectif qui nous est fixé et collectivement, c'est de déployer ces plateformes de prêt de matériel dans l'ensemble des régions et nous y travaillons



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

déjà avec l'agefiph. Donc comme je vous le disais, 12 plateformes sont déjà en fonctionnement. Nous travaillons également sur l'harmonisation de ces plateformes de prêt pour qu'elle puisse vraiment couvrir l'ensemble des handicaps, répondre à tous les besoins.

NM **Neuville, Marine** 25:29

Employeur privé comme employeur public et qu'elle puisse aussi être les plus faciles d'accès pour les employeurs et pour les personnes en situation de handicap et notamment pour les personnes en contrat court par exemple, intérim, CD ou les personnes en formation qui ont besoin rapidement de matériel pour pouvoir suivre leur formation où commencer à travailler dans de bonnes conditions. Et cet objectif, effectivement, de couvrir tout le territoire. Nous l'avons bien en tête et nous le mettrons en œuvre d'ici 2024 Conformément aux objectifs fixés.

DC **DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL)** 26:03

En complément de ce que vient de dire Marine, peut-être ajouter que ça concerne les demandeurs d'emploi qui veulent accéder à une formation et aujourd'hui c'est ce que je disais tout à l'heure, le sens, c'est d'accéder à la formation de droit commun et d'arrêter que la personne soit obligée d'aller dans un centre de formations Taguées handicap à 50 km de chez elle, alors qu'il y a peut-être un à côté mais qui lui répond, Ah bah non, moi je sais pas gérer votre handicap en fait, donc c'est bien comment finalement, le centre de formation ? Alors là on est bien sûr un handicap qui nécessiterait une compensation technique, mais c'est une première réponse, c'est de dire Ben, comment on va en fait chercher un prêt de matériel pour permettre que cette personne puisse accéder à ce centre de formation et pour les employeurs qui nous écoutent. L'idée, c'est aussi que sur des contrats courts en intérim ou des tout petits CD plutôt que on aille chercher toutes les mesures pour acheter du matériel alors qu'on sait que la personne est là, que sur un parcours court on puisse aussi aller chercher cette plateforme de prêt de matériel.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

MA MORIN Aymeric 27:14

Effectivement, ça s'inscrit vraiment dans la droite ligne de ce que ce que disait Caroline à l'instant, à savoir la volonté vraiment de pouvoir permettre aux personnes d'accéder à l'information près de chez eux, dans un organisme de formation d'un droit commun sans devoir aller dans des organismes spécialisés, parfois loin de chez eux et qui ne dispensent pas l'offre de formation qui qui les intéresse. Donc là, on s'est dit, concrètement aujourd'hui, c'est qu'on a en fait vraiment toutes les expertises pour avancer, pour avancer là-dessus et donc la volonté de travailler tout simplement. Un nouveau processus pour permettre une majoration, c'est à dire que pôle emploi prendra à sa charge la majoration. Le coût supplémentaire qui sera lié à l'adaptation de l'information, qu'elle soit d'un point de vue pédagogique ou d'un point de vue matériel. Alors, très concrètement, Comment ça va se passer ? C'est de se dire que quand une personne ou un employeur, hein, parce qu'on est vraiment sur tout type de formation, notamment les formations avant embauche sur lequel voilà, c'est l'employeur qui décide.

MA MORIN Aymeric 28:16

Je propose la. L'organisme de formation concernée. Donc une fois que l'organisme de formation, il a été identifié, on va, nous pôle emploi, travailler avec le cap Emploi pour vraiment se poser sur le besoin de compensation de la personne en situation handicap. Une fois qu'on a défini ce besoin de se dire, Ben voilà quelles sont les adaptations qui semblent nécessaires au regard de cette formation. À ce moment-là, l'organisme de formation qui a ces informations va nous transmettre un devis qui intègre la majorité des coûts majorés, bien sûr parce que parfois il va falloir, d'un point de vue pédagogique, étaler le temps ou diminuer le rythme de la formation où il y aura, il pourra aussi avoir des adaptations matérielles dans l'organisation de cette formation et à partir de là, sur la base de ce devis, pôle emploi, avec l'appui de de cap Emploi, on va voilà prendre en charge cette majoration du coût de la formation de manière vraiment pouvoir assurer que la personne rentrera dans des très bonnes



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

conditions dans une formation qui correspond à ses besoins. Alors évidemment, ça veut dire nouveau processus opérationnel, ça veut dire aussi travailler avec les organismes de formation pour qu'elles s'approprient ce processus.

Et donc, dans ce cadre-là, c'est pour ça qu'on veut l'expérimenter, là encore, dans quelques territoires, pour vraiment trouver un processus qui soit simple qui soit pas compliqué qu'il soit pas lourd, qu'il soit le plus simple possible et qui en même temps permette de s'adapter aux besoins de la personne et aux besoins de de l'entreprise quand elle recrute sur un poste.

HD **Hugues Defoy** 29:44

Alors peut être en en complément de ce que dit Aymeric, effectivement parce que là, il s'agit d'une expérimentation, on peut dire que ce sujet de la compensation du handicap en situation de formation y a d'ores et déjà des réponses et donc évidemment, ça va compléter et à articuler l'existant, notamment les ressources handicaps formation qui ont été déployés sur l'ensemble des territoires par l'agefiph mais avec bon nombre de partenaires, notamment les régions, ça peut être aussi les les carif oref.

Et que on a réalisé des actions en 2022 qui ont permis d'adapter plus de 4000 parcours de formation individuelle l'année dernière. Et puis, la ressource handicap formation, elle vient aussi à appuyer les OF et les CF à travailler justement sur ce sujet de l'accessibilité de de leur formation et y a plus de de 1100OFCFA qui ont été accompagnés par les RH l'année dernière. Donc on est vraiment en train de voilà de développer cette capacité d'accueil de toute personne en situation de handicap, en situation de formation.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 30:56

Très bien, merci beaucoup. Et puis la dernière mesure autour du sac à dos numérique, des aménagements pour intégrer le futur passeport de compétences, Caroline.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DC DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 31:06

Alors, c'est un nouvel objet qui va nécessiter, d'une part, que le principe soit acté là aussi dans la loi, donc ça fait partie du projet de loi dont que j'évoquais tout à l'heure et le projet de loi va juste évoquer le principe et derrière il va falloir qu'on bosse encore ensemble en petit groupe pour savoir exactement comment tout ça va fonctionner. Mais l'idée est la suivante, toujours avec cette même idée de comment on fait pour que les centres de formation ordinaires de droit commun soient accessibles à tous.

DC DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 31:37

C'est aussi de faciliter, on l'a vu, le fait qu'il puisse s'adapter à tout le monde. Donc on a vu les plateformes de prêt. On a vu ce qu'évoquait pôle emploi avec donner les moyens, les financements aux organismes de formation pour qu'ils mettent en place l'aménagement. Y a aussi comment finalement on évite que la personne soit toujours obligée de répéter les aménagements dont elle a pu déjà bénéficier par le passé. On a des personnes qui ont pu avoir des aménagements quand ils étaient à l'école, déjà peut-être même passés.

DC DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 32:07

Des aménagements pour passer le brevet ou des aménagements pour suivre la scolarité. Quand il sort de l'école, y a ce qu'on appelle un livret inclusif et ça s'arrête parce que c'est l'école. Et puis du coup tout se perd en termes d'information et la personne qui souhaite rentrer par exemple, en apprentissage ou dans un centre de formation, elle doit à nouveau expliquer, on lui dit, mais vous êtes sûr que vous avez besoin ? Ben oui, je l'ai déjà eu avant. Ah Ben oui, mais alors prouvez nous machin bon. Alors l'idée c'est d'avoir un sac à dos numérique, donc y a ce qu'on appelle le passeport de compétences.

Qui est un nouvel outil qui va être mis en œuvre et déployé dans les mois à venir, qui est un outil aujourd'hui sur lequel toute personne en situation de handicap ou pas en situation de handicap va retrouver en gros les compétences. Enfin, ces compétences, les formations qu'elle a pu avoir, notamment les formations via le CPF.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Et là l'idée c'est de dire sur ce passeport de compétences, on rajouterait un onglet pour les personnes en situation de handicap pour qu'elles puissent retrouver aussi les aménagements dont elles ont pu bénéficier.

DC DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 33:08

Bien évidemment, bien évidemment, et c'est extrêmement important cet outil, le passeport de compétences, c'est bien sûr quelque chose qui appartient à chacune des personnes. On y rentre avec son numéro de Sécu, Voilà, enfin, c'est un espace personnalisé, privé. Il s'agit pas que ces données, et notamment les données sur l'aménagement, soient distribuées à tout le monde, donc c'est bien un espace sur lequel la personne va pouvoir retrouver tous les aménagements dont elle a pu bénéficier.

Charge à elle après justement de pouvoir justement dire au centre de formation. Bah voilà, regardons ensemble sur mon passeport, voilà. Mais ça appartient bien à la personne, ça c'est vraiment très important et d'ailleurs ça sera le. Le sens des groupes de travail qu'on doit mettre en place pour travailler, dire comment on récupère ces données, comment on y a accès, comment on peut bien sécuriser cet espace.

KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 34:04

Mais merci beaucoup et du coup on va passer à l'axe suivants, les questions du coup, on les prendra à la fin ? Alors nos invités, parce que vous posez beaucoup vous répondre directement dans le chat, on n'aura probablement pas le temps de répondre à toutes les questions. Alors je vais répondre à quelques-unes des questions. Oui, vous allez retrouver le replay en fait sur le site du ministère du Travail. Et oui, vous aurez accès en fait aux documents que on vous a partagé. Axe 3, améliorer l'accès au droit et là aussi, on fait les conditions de cumul entre l'allocation adulte handicapée.

Et les revenus du travail là aussi y a une question qui a été prise à bras le corps par la CNH, Caroline.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DC

DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 34:43

Oui, alors là, pour le moment, c'est un engagement qui a été pris de travailler à réformer, alors c'est un peu technique. Les conditions de cumul de tâche et des revenus tirés d'un emploi si je veux le faire très simplement. En tous les cas, le plus simplement possible c'est de dire qu'aujourd'hui vous savez y a des personnes qu'on lâché. Et ce qui fait que on a des problématiques que on rencontrées, si je donne un exemple très concret, une personne qui reprend un emploi peut être à 3 jours et demi par semaine parce que peut-être sa situation de handicap en fait que elle a une fatigabilité particulière et elle peut pas travailler à plein temps. Et Ben cette personne en fait financièrement elle va perdre de l'argent à reprendre une activité à 20 h ou 22 h par semaine peut être avec un salaire au SMIC alors que si elle restait sans travailler, elle gagne plus. Donc c'est ça qu'on veut réformer aujourd'hui, je ne peux pas encore vous dire parce que donc des études vont être lancées pour voir qu'est-ce qu'on peut inventer. En tous les cas, pour éviter que ces personnes finalement perdu en pouvoir d'achat alors qu'elles reprennent une activité professionnelle.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 36:10

Très bien, merci beaucoup. C'est très clair, donner la possibilité, enfin garantir la possibilité de portabilité des équipements de compensation. Là, pour le coup, on accueille Bernard Moncoucy. Vous êtes conseiller emploi et culture auprès de la ministre déléguée chargée des personnes handicapées.

MB

MONCOUCY, Bernard (CAB/PH) 36:27

Bonjour à toutes et à tous

La portabilité des équipements lors d'une mobilité professionnelle aujourd'hui, les équipements de l'adaptation au poste ne suivent pas le salarié chez le nouvel employeur, donc là portabilité des équipements, c'est permettre à ces salariés de conserver dans la nouvelle entreprise ces équipements de compensation pour contribuer à l'adaptation à son, à son, à son nouveau poste. Bon, dès lors, évidemment que les postes ont des caractéristiques similaires, ça l'avantage de favoriser le maintien dans l'emploi des personnes qui peuvent ainsi plus facilement passer d'entreprise dans l'autre en concevant des outils de travail spécifiques



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

puisque adaptés à l'heure à leur handicap, sans que le nouvel employeur soit

MB forcément obligé d'investir dans un équipement qui a déjà été financé et souvent d'ailleurs amorti, et sachant qu'il y a peu de chances que l'équipement, s'il reste dans l'entreprise d'origine, servent à quelque ce soit puisque De par son caractère personnel, donc le salarié est parti donc y a très peu de chances qu'ils servent à un autre salarié. Donc voilà, cette mesure permettra de fluidifier le passage d'un employeur à l'autre, d'éviter des pertes de temps, des difficultés d'adaptation, voire même des opportunités d'emploi. Par contre, ce qui était important de savoir, c'est que cette mesure se gèrera par convention entre les entreprises entre les 2 entreprises. Pour assurer cette portabilité, évidemment, ça se passera concrètement. D'ailleurs, pour simplifier cette portabilité, ça existe déjà dans le public. Ça marche, c'est assez fluide et là donc c'est étendu au monde privé sous convention À la bonne volonté des entreprises.

DC DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 38:41

Et il faudra communiquer sur cette mesure puisque justement, comme c'est pas un droit opposable à l'inverse des employeurs publics, il faudra que les salariés soient bien au courant pour pouvoir en parler à leurs employeurs.

MB MONCOUCY, Bernard (CAB/PH) 39:49

Par la MDPH, vous savez sans doute les titulaires de fin, les pensions, et les rentes d'incapacité qui constituent quand même 40% des effectifs des médias officiels. L'obligation d'emploi, c'est, quand même important.

C'est automatiser la délivrance d'une TH en même temps que la délivrance d'un titre d'invalidité ou d'incapacité.

DC DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 40:51

Donc dans le texte de loi, ça sera à priori alors un texte de loi, vous savez, ça peut être amendé. Mais aujourd'hui, dans le texte de loi qui est plutôt écrit, c'est que en fait, ce sera les mêmes droits. Y aura pas forcément là RQTH, mais la personne qui aura un titre d'invalidité, comme le disait Bernard, ou une pension d'incapacité enfin un type d'incapacité, une pension d'invalidité quand on lui quand la CP à M lui



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

délivrera ses titres, il lui sera précisé que du coup elle a accès aux mêmes droit que la personne handicapée au titre d'une RQTH. Donc concrètement c'est pouvoir rentrer en entreprise.

MB **MONCOUCY, Bernard (CAB/PH)** 41:19

Ouais tout à fait.

DC **DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL)** 41:22

Adapter aujourd'hui pour pouvoir rentrer en entreprise adaptée, il faut 1RTH voilà demain ce serait si vous avez, si vous êtes situation de handicap, au titre d'un autre titre que la QH, vous pourrez rentrer en entreprise adaptée. Vous savez aussi que vous pouvez, quand vous avez une RQTH, bénéficier d'une rémunération quand vous êtes stagiaire de la formation professionnelle qui est majorée. Bah si c'est pas si c'est pas si vous avez pas la route à montrer, vous avez pas le droit de la majoration donc là oui vous aurez aussi droit à la majoration et l'apprentissage dont on parlait tout à l'heure qui est déplafonné en âge, c'est uniquement si on a une arcade cache à montrer bah là vous pourrez montrer un autre titre.

MB **MONCOUCY, Bernard (CAB/PH)** 41:56

Puis ce sera une autre vertu, c'est de donner accès à ces personnes tout de suite. Dès facto au recrutement dans les entreprises adaptées. Et à l'inverse d'ailleurs, d'élargir le champ des recrutements possibles pour l'édit entreprises adaptées, puis petit effet induit, ça devrait contribuer à diminuer les flux de de dossier de la MDPH.

Automaticité.

Équivalence.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 42:28

Très bien, merci beaucoup.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

Liberté
Égalité
Fraternité

DC

DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 42:39

Oui, alors c'est déjà. Je voyais d'ailleurs que dans la boucle qui avait des questions sur les esat, y a déjà eu un plan de transformation des esat y a un an qui portait déjà un certain nombre d'évolutions et notamment on avait commencé à mettre en place un alignement. En tous les cas des droits issus du code du travail. Donc ceux qui sont pour les salariés, pour les transférer, pour les travailleurs des puisque comme vous le savez, sûrement quelqu'un qui travaille en esat et pourtant il travaille, il n'a pas de statut de salarié, il a un statut de usager.

DC

DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 43:10

Puisque en ISA t'es pas une entreprise est un établissement médico-social donc là dans le cadre de la CNH, il a été décidé d'aller au bout de cette démarche donc l'ensemble des droits individuels qui sont donc octroyés aux salariés dans le cadre du droit du travail vont être en fait déployés aussi pour les travailleurs des actes. Très concrètement, je vous donne un exemple, c'est par exemple la complémentaire santé, c'est une obligation qui a une prise en charge pour un employeur quand il a un salarié, ça le deviendra aussi pour un esat, pour son travailleur.

Et aussi les droits collectifs. Un autre exemple, le droit de grève. Aujourd'hui, c'est le droit de grève. Il est dans le code du travail, donc les travailleurs des auront aussi les mêmes droits que les salariés. Pour autant, on ne bascule pas sur un statut de salarié. Pourquoi ? Parce qu'un certain nombre de personnes nous ont dit que ils souhaitaient rester dans un établissement où il y avait une certaine sécurité, notamment ne pas être soumis au droit, enfin au licenciement. Donc, c'est pour ça qu'on ne bascule pas sur un statut de salarié classique en fait, mais on aligné les droits.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 44:19

Très bien. Ben enfin le dernier axe en fait autour de l'engagement des employeurs on a une pérennisation des expérimentations à travers des expérimentations précises, on va commencer par Caroline et puis ensuite on viendra sur Pamela Bryant



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

Liberté
Égalité
Fraternité

DC

DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 44:36

Je vais laisser la main à Pamela parce que en fait, on est en plein sur les entreprises adaptées donc à Pamela là qui est la nouvelle présidente de l'Unéa ? Du coup ça sera encore mieux que moi présenter cette mesure.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 44:37

OK.

PB

Pamela Bryant 44:47

Bonjour.

Effectivement, pour rappel, les entreprises adaptées donc structure du milieu ordinaire, on embauche majoritairement des personnes en situation de handicap. Donc entre 55 et 75% de notre effectif sont des personnes en situation de handicap et on représente aujourd'hui plus de 250 activités. Donc on a effectivement l'expertise technique de surnoms métiers, mais également l'expertise dans l'accompagnement et le management de personnes en situation de handicap depuis 2000.

L'entreprise adaptée de travail temporaire et le dispositif les contrats CD tremplin donc ce sont des dispositifs qui nous permettent de vous accompagner, vous entreprises, mais également les personnes qui arrivent chez nous, dans la notion de parcours, les personnes en situation de handicap que nous embauchons ont besoin d'adaptation, de contexte, d'un parcours, d'une formation adaptée, et vous entreprise, si vous le souhaitez, embaucher des personnes en situation de handicap. Ces dispositifs vous permettent en fait qu'on vous prépare, qu'on vous aide à embaucher ces personnes là et également d'accompagner les personnes qui arrivent chez nous et d'avoir une possibilité de parcours adaptée et sécurisée.

DC

DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 46:08

Ce qu'il faut dire, c'est que du coup, c'est vrai que la plupart des entreprises connaissent les entreprises adaptées comme étant finalement un peu des sous-traitants, des partenaires commerciaux. On va sous-traiter, on va externaliser une, une activité à une entreprise adaptée, ce qui permet, en plus de déduire sur son obligation d'emploi quand on est entreprise privée au public, là, c'est aussi un



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

changement de paradigme, c'est que l'entreprise adaptée, certes, continué à être une un partenaire commercial des entreprises privées et publiques, mais ça devient aussi, comme le disait Pamela.

PB **Pamela Bryant** 46:15

Oui.

DC **DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL)** 46:38

Un partenaire RH qui vous aide à mieux recruter des personnes en situation de handicap. Et c'est la même chose sur les entreprises adaptées de travail temporaire, donc souvent les entreprises nous disent je ne sais pas où trouver des talents en situation de handicap. Aller voir les entreprises adaptées pour soit les entreprises adaptées de travail temporaire. On le sait, ça peut être un moyen de pré sourcing ou de voir les entreprises adaptées qui jusqu'à présent étaient agrées CD tremplin demain vu que ça sera le code du travail qui aura plus.

Ça sera plus une expérimentation. Toutes les entreprises adaptées pourront faire du CD tremplin.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 47:15

Merci beaucoup. On va aussi relancer en fait la concertation sur les ECAP.

Caroline.

DC **DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL)** 47:23

Alors oui, les ECAP, sujet qui n'a pas trouvé une issue positive pendant la concertation, les écarts Pour rappel, hein, c'est une liste qui date de 1987 sur laquelle figurent 38 métiers dont on considère que ils sont difficilement compatibles avec le handicap ou un handicap. Alors derrière ça veut pas dire que ces métiers ne sont pas, enfin, sont interdits aux personnes, les personnes peuvent toute personne en



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

situation de handicap peut occuper un poste de cette de ces 38 métiers. Par contre pour l'entreprise en fait ça va lui permettre de en fait d'avoir si on veut le dire rapidement, de payer moins si elle a une pénalité. En fait, dans son calcul de son obligation d'emploi, elle va pouvoir déduire les postes qui rentrent dans ces métiers. Donc on a un certain nombre d'associations de handicap, de partenaires sociaux aussi qui considèrent qu'en fait cette liste, elle est totalement dépassée, qu'elle est très axée handicap moteur et qu'en fait il y a une diversité de situations de handicap et que donc on peut pas considérer qu'un métier par principe et difficilement compatible avec le handicap au regard de la diversité des situations de handicap. Donc on va dire cette frange de la population souhaitait complètement supprimer cette liste des ECAP et de l'autre côté, on a des entreprises qui disent bah si t'es quand même compliqué pour nous, je sais pas. Des entreprises du bâtiment, des entreprises de transport qui disent Bah même si on peut recruter des personnes en situation de handicap, on a peut-être plus de de difficultés malgré tout sur nos postes. Donc comme je le disais, on n'a pas trouvé d'issue. Donc ce qu'à annoncé le président de la République c'est qu'on relance parce que ça avait été déjà le cas en 2018 et il y avait pas eu d'issue mais là on va relancer une concertation. Pas histoire de dire on relance pour relancer.

DC

DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 49:04

Peut-être que on va essayer de regarder aussi de nouvelles données et notamment on a récupéré dans ces 38 métiers. Quel est le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans ces 38 métiers ? Vous le savez, le taux en principe, c'est 6% en moyenne. en France, on est à 3 et demi pour 100, donc la plupart des entreprises en moyenne, c'est 3 et demi pour 100 de personnes en situation de handicap. On est loin des 6 hein ? Je le rappelle et Ben en fait on s'aperçoit que sur ces 38 métiers à certains métiers, on a plus que 3 et demi donc ça doit quand même peut-être interpeller donc ça veut pas dire que ça sera la seule donnée qu'on va regarder.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

Liberté
Égalité
Fraternité



DC **DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL)** 49:35

Mais en tous les cas, ça fera partie des éléments qu'on va examiner dans le cadre de cette nouvelle concertation sur le sujet des étapes.

HD

Hugues Defoy 49:43

Et puis peut-être effectivement regarder.

Et le côté innovation et évolution technologique hein, puisque effectivement là, comme tu l'as dit la liste elle est très ancienne, il s'est passé beaucoup de choses depuis et si on prend le secteur du bâtiment, le secteur des transports, aujourd'hui on fait des choses qui n'étaient pas possibles en 1987. Donc c'est vrai que ça, ça justifie pleinement le fait de requestionner cette liste.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 50:11

Mais merci beaucoup. On revient en fait sur un sujet qu'on a un peu abordé tout à l'heure sur la mise en relation et la rencontre en fait entre l'offre et la demande d'emploi, en faisant évoluer notamment les jobboards et les moteurs de recherche. Donc là c'est un vrai sujet. Pôle emploi, Cap Emploi

MA

MORIN Aymeric 50:31

Merci beaucoup. Laurent, oui, c'est vraiment en fait cette mesure. Elle part d'un constat qu'aujourd'hui la situation elle est pas satisfaisante. On a aujourd'hui voilà des emplois qui sont engagés dans l'inclusion, même au-delà de la question des 10% plus ou moins de 20. Enfin voilà des emplois qui se sont engagés dans l'inclusion qui seraient. Voilà, partant, qui ont déjà fait qui ont cette expérience pour engager des personnes en situation, pour embaucher des personnes en situation de handicap. Ou plein emploi, qui peuvent avoir des jobboards présentant spécifiquement des profils de personnes en situation de handicap ? Les job board des principaux acteurs privés, tout comme celui de de pôle emploi ou ceux des missions locales, ne donne pas cette information aujourd'hui et donc derrière. Effectivement voilà une frustration côté ampleur et notamment aussi côté entreprise adaptée qui pourtant



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

sont dans le cœur de mission est bien de de de d'assurer l'emploi des personnes en situation de handicap. Mais de l'autre côté, on a aussi très concrètement des personnes qui souhaiteraient connaître des employeurs qui sont engagés au-delà et. Et c'est bien de de on va dire d'engagement un peu, mais qui concrètement ont mis en place des actions pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap qui ont cette expertise là, qui ont cette cette expérience là ? Sauf qu'aujourd'hui cette information, elle existe assez difficilement pour les personnes, ce qui fait que beaucoup de personnes en situation de handicap pendant l'entretien d'embauche ne mentionné pas les handicaps, l'employeur non plus. Du coup ne parle pas de des moyens possibles Pour assurer la bonne intégration, la bonne compensation des besoins de la personne et on arrive à un taux de rupture de contrat de travail dans l'année suivant l'embauche qui est extrêmement élevé et donc fondamentalement, la volonté c'est de changer cette situation, de se dire qu'il faut qu'on puisse parler du handicap au moment et en amont de recrutement et pour ça, ne donner à voir ces informations et donc c'est l'idée de faire évoluer donc le jobboard les principaux, jobboards, pôle emploi mais évidemment aussi les grands acteurs privés. Et Pour ce faire il va falloir que je te donne ces informations aux employeurs qui puissent, à compétence égale bien sûr, hein, parce que c'est un enjeu clé. Disposer d'une information sur la situation de handicap de la personne de manière à pouvoir, voilà, à compétence égale, voilà recruter ou en tout cas proposer des entretiens à ces personnes et de la même façon, aux personnes en situation de handicap de pouvoir identifier facilement sur le site, sur les jobboards justement, ces employeurs qui sont concrètement réellement engagés dans ces dynamiques, alors évidemment, sont des sujets sensibles parce qu'on touche à des données qui peuvent être enfin voilà, sensible pour les personnes, donc ça se fera toujours avec l'accord de la personne, de mentionner ces données là et avec l'accord de l'employeur bien sûr, et on va le travailler avec tous les acteurs intéressés aussi sous l'égide du défenseur des droits qui a beaucoup travaillé ces questions d'inclusion dans le recrutement et donc l'idée c'est de pouvoir là aussi expérimenter une évolution de notre job board pour voilà permettre à la fois de mon d'emploi comme aux employeurs de parler de la question du handicap.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

Liberté
Égalité
Fraternité

GM **Georges-Eric MARTINAUX** 53:45

Oui, peut-être en complément.

DC **DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL)** 53:51

Oui, juste peut-être préciser, comme le disait Aymeric, c'est, c'est vrai que c'est un peu touchy donc il va vraiment y avoir un gros travail à faire pour éviter aussi des effets de bord ou des effets pervers. Donc on va travailler avec les personnes, avec les employeurs notamment pour vraiment définir c'est quoi un employeur bienveillant parce que c'est facile aussi de dire je coche une case. Oui je suis employeur bienveillant. Concrètement, ça veut dire quoi ? Et il faut pas que en fait tout ça soit finalement.

Pose des problèmes à la personne qui aura osé, entre guillemets, parce qu'on a encore là, en France, oser faire part de cette situation de handicap. Donc il faut vraiment qu'on travaille ensemble pour sécuriser, mais vraiment l'ambition, c'est comment on fait mieux matcher le demandeur d'emploi en situation de handicap et l'entreprise qui s'est donnée des objectifs de recrutement et qui aujourd'hui n'arrivent pas à recruter et n'arrivent pas à identifier ses compétences en situation de handicap. Mais on va vraiment travailler ces points de vigilance, c'est vraiment très important, donc si la mesure doit mettre un an avant d'être mise en œuvre, elle mettra un an, on prendra le temps qu'il faut, mais il faut qu'on sécurise.

GM **Georges-Eric MARTINAUX** 55:03

Oui, vous avez parfaitement raison. Caroline, l'important de ce dispositif, c'est de permettre aussi aux opérateurs qui accompagnent les personnes handicapées et celles les plus éloignées de l'emploi, dont le handicap nécessite peut-être un accompagnement particulier au cœur même de l'entreprise. Et Ben ça permettrait de créer du lien et la relation avec cette entreprise pour étudier la faisabilité d'une adaptation du poste un peu plus complexe que l'ordinaire, de pouvoir négocier quelque chose avec l'employeur.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

Liberté
Égalité
Fraternité

GM **Georges-Eric MARTINAUX** 55:35

Et la personne, bien sûr, pour lui permettre de oeuvrer valablement à son poste de travail. Donc ça nous permettrait de travailler beaucoup plus en profondeur avec l'entreprise et donc en faveur des personnes plus plus grande difficulté au regard de leur handicap.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 55:53

Eh bien merci beaucoup. On reste sur l'entreprise, évidemment, en fait, avec le déploiement du baromètre emploi et handicap,

HD **Hugues Defoy** 56:02

Alors, le CE baromètre il existe, hein ? D'ores et déjà aujourd'hui, oui, mais il est un peu sous-utilisé par les par les entreprises et l'idée de de ce baromètre c'est quoi ? Ben c'est justement ça va dans le sens de ce que on vient de se dire sur les, sur les jobboards, les entreprises, les employeurs qui sont engagés peuvent afficher leur engagement en publiant effectivement un certain nombre de de renseignements, le taux d'emploi mais pas que.

HD **Hugues Defoy** 56:33

Ce qu'elles font aussi concrètement, en faveur du handicap. Alors c'est intéressant justement pour afficher l'engagement des employeurs, mais c'est aussi intéressant pour les personnes qui peuvent consulter ce baromètre et qui peuvent obtenir des informations sur les entreprises, notamment de savoir si l'entreprise dispose d'une mission handicap et par ailleurs, qui contacter lorsque l'on souhaite faire passer son CV auprès d'une entreprise inclusive et engagée et active sur le champ du handicap ?

HD **Hugues Defoy** 57:06

Par contre, on va le faire évoluer pour le rendre plus attractif et puis aussi atteindre cet objectif puisque c'est un outil pour les employeurs. Mais ça doit aussi évidemment être un outil pour les personnes, pour qu'elles puissent justement bien



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

identifier des employeurs qui sont engagés et en capacité d'accueillir des personnes et traiter aussi évidemment leur candidature avec bienveillance. Et donc c'est un travail qu'on va faire.

HD Hugues Defoy 57:37

Avec le FiPHP puisque évidemment, ce sujet des employés engagés, il concerne bien entendu une entreprise privée, mais également les acteurs publics.

DC DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 57:47

Et peut-être ajouter que ce baromètre aujourd'hui, comme disait Hugues, il existe, vous pouvez le retrouver sur le site, les entreprises s'engagent où on a une page, je m'engage en faveur du handicap. Mais comme le précisait également Hugues aujourd'hui, pas d'inquiétude pour ceux qui vient le voir, il est encore à un État expérimental. C'est pour ça qu'il faut qu'on le remarquait que voilà, il soit plus sympa, plus sexy, plus avec des infos aussi plus sécurisés. Et pour les employeurs qui sont connectés, l'idée c'est vraiment pas d'afficher En disant Oh là là lui il est à 2%, c'est pas bien. D'ailleurs, un taux d'emploi c'est pas que le taux d'emploi. Ce qui nous importe c'est de montrer que cette entreprise publique où privée elle porte quelque chose. Elle porte un engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et ça permettra à chaque année qu'elle puisse actualiser ces données pour montrer aussi comment elles progressent. Et ça peut lui servir aussi de tableau de bord en interne pour justement chaque année monter en compétence sur le champ du handicap.

HD Hugues Defoy 58:43

Voilà puis si on veut être tout à fait complet sur le sujet, on imagine un parcours, justement, qui, qui, qui permet donc aux employeurs de de de voilà de d'affirmer leur leur engagement en publiant leurs données sur le baromètre. On a aussi un autre outil qui s'appelle un auto diagnostic, qui permet justement de de d'évaluer où on en est de sa politique handicap. Les 2 outils sont assez complémentaires, on va les réformer tous les 2 puisque le l'auto diagnostic aujourd'hui, il a été fabriqué pour les employeurs privés et on va travailler aussi à faire en sorte qu'il soit ouvert aux



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

employeurs publics. Encore une fois, les 2 outils vont ensemble, sont complémentaires et permettent justement d'agir concrètement puisque l'auto diagnostic, ça permet d'identifier là où on doit progresser et puis de se rapprocher de l'Agefiph, du Fiphfpet des acteurs qui peuvent aider et accompagner les employeurs à progresser très concrètement sur le sujet de l'emploi des personnes handicapées.

DC

DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 59:44

Il y a une personne dans le chat qui parle des référents handicap et effectivement le baromètre peut aussi être un outil pour les référents. Vous savez que maintenant dans toutes les entreprises de plus de 150 personnes il doit y avoir un référent handicap ? Ce référent handicap en fait, va pouvoir aussi se saisir de ce baromètre comme étant en fait un moyen pour lui d'avoir une sorte de tableau de bord en fait.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 59:44

C'est oui.

HD

Hugues Defoy 1:00:06

Ça fait une excellente transition.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 1:00:10

Elle, c'est la suivante, , parfaite transition.

HD

Hugues Defoy 1:00:19

Bah peut-être dire que effectivement.

On travaille d'ores et déjà évidemment sur l'appui aux référents handicap puisque le référent handicap, c'est un acteur majeur et moteur dans les organisations pour mettre en œuvre très concrètement la politique handicap, c'est une personne ressource en direction des collaborateurs en interne, c'est une personne interface aussi avec l'ensemble des acteurs de l'écosystème. Donc voilà, y a un enjeu, évidemment à la fois outillé accompagner ces référents handicap, à les



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

professionnaliser, donc on travaille d'ores et déjà sur ces sur ces sujets. Le réseau des référents handicap de la grippe, évidemment, répond cet attendu en matière d'appui à la professionnalisation. Toute notre programmation sur les modules pro dans le cadre de nos de notre politique d'appui à la professionnalisation également. Donc là, l'idée c'est d'aller effectivement un petit peu plus loin puisque, au-delà des outils qui ont pu être fabriqués.

HD **Hugues Defoy** 1:01:24

C'est bien de légitimer la fonction, c'est de lui donner encore plus de relief et d'importance. Et donc on va travailler sur ce décret puisque Caroline tu l'as rappelé, Y a une obligation dans les entreprises de plus de 250 à désigner ce référent handicap. Mais c'est vrai qu'il faut aller un petit peu plus loin pour dire concrètement finalement, qu'est-ce qu'on attend dans la fonction de référent handicap et comment on peut-on appuyer ces référents pour qu'il soit en capacité d'agir ?

NM **Neuville, Marine** 1:01:59

Dans le champ de la fonction publique le FiPHP s'appuie également beaucoup sur les référents handicap, hein, des employeurs publics. Alors au niveau local, ils sont animés par le directeur territorial en handicap du PHFP au niveau national. Nous avons également des réunions et des échanges réguliers avec ces référents handicap. Nous participons à leur formation parce qu'il y a un vrai enjeu d'expertise chez ces référents handicap. Surtout qu'il va, avoir une certaine mobilité sur ses missions et puis y a un enjeu aussi de valorisation de ces fonctions et Aujourd'hui, voilà le référent handicap et bien identifié dans le référentiel des métiers de la fonction publique et nous souhaitons qu'ils soient toujours mieux formés et experts et toujours mieux positionnés aussi au sein des administrations pour pouvoir vraiment peser et activer les leviers nécessaires pour développer l'emploi des personnes en situation de handicap côté employeur public.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DC

DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL) 1:02:51

Il y a une question dans le chat qui nous dit ça veut dire quoi légitimer ? Bah c'est ce que Marine expliquait, que ce soit référendum, cap en dans le secteur privé ou dans le secteur public, c'est de dire que ça doit être une vraie fonction et la loi à obligé pour le secteur privé, mais c'est pas juste. On. On respecte pas juste la loi en disant Bah tiens ça, ça va être lui qui va être le référent handicap. C'est tombé sur lui et puis après on arrête tout, on a répondu à notre obligation, on a bien quelqu'un avec un nom derrière, c'est bien sûr largement insuffisant donc légitime. Ça veut dire que ça doit correspondre à une vraie fonction.

Alors parfois, selon la taille des entreprises, bien évidemment, ça peut pas être quelqu'un qui a plein temps sur cette fonction là peut être et dont souvent dans dans des petites entreprises ou de même des entreprises de de 100 personnes, ça peut être une une personne qui a un autre poste et qui rend plus à la casquette référent dicap mais en tous les cas la casquette, il faut que derrière ça correspond à une vraie réalité. À minima la formation, un plan d'action et un vrai. Une vraie mission.

HD

Hugues Defoy 1:03:47

Et légitimer, ça veut peut-être aussi peut-être, réfléchir dans le sens d'une politique de certification. Voilà pour que les formations qui sont délivrées auprès des référents en handicaps avec de notamment des blocs de compétences.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 1:04:04

Très bien, merci beaucoup. On avait beaucoup de questions, on a beaucoup de questions, mais au fur et à mesure, nos invités et nos intervenants plutôt sont vous ont vous ont répondu en direct. Je vous propose parce que ça fait un peu plus d'une heure maintenant que on présente ces mesures d'arriver à. quelques mots de conclusion pour tout ce, toutes celles et tous ceux qui nous ont suivis durant cette heure, je propose de commencer, peut-être par Bernard, et puis on finira avec Caroline si ça vous va.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

MB **MONCOUCY, Bernard (CAB/PH)** 1:04:40

Donc, alors il l'a dit au départ, ce travail a fait l'objet de multiples concertations et la première réussite de ces mesures de la CNH, dans ce long travail avec le secteur, les personnes concernées, les employeurs, et cetera, Pour réaliser ces mesures est me semble-t-il la simplification, la volonté de faire preuve de davantage de pragmatisme, si je puis dire, pour concrétiser et améliorer des situations par des mesures simples, enfin simples, sur le papier, pas toujours simple à mettre en œuvre, juridiquement budgétaire et de produit budgétaire, mais simple dans leur principe et dans leur application pour simplifier la vie et les parcours.

C'est à mon avis la perspective qu'on peut avoir demain.

MB **MONCOUCY, Bernard (CAB/PH)** 1:05:52

D'avoir enfin des politiques homogènes, de l'emploi à sur l'ensemble du territoire. Il y a trop de dispositifs qui sont bien plaqués, bien appliqués par ci et moins bien.

Utiliser ailleurs pour X où y raison de de compétences, de formation, de financement, et cetera. Avec cette organisation, on a enfin cette perspective de pouvoir Proposer les mêmes dispositifs avec les mêmes services de pour tout le monde, dans tous les territoires Et voilà.

MB **MONCOUCY, Bernard (CAB/PH)** 1:06:35

Caroline.

DC **DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL)** 1:06:37

C'est moi qui doit conclure, Ben écoutez, je vois l'heure qui tourne donc je voulais juste dire que maintenant y a plus qu'à parce que on peut se satisfaire de ces 17 mesures. Je pense qu'il y a un certain nombre qui sont transformatrices et j'espère que vous avez reconnu ce caractère transformateur et que ça répond à des problématiques que vous rencontrez les uns et les autres sur le terrain. Mais maintenant ?



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DC **DEKERLE, Caroline (CAB/TRAVAIL)** 1:07:05

Une fois qu'on a fait une jolie plaquette qui vous a été diffusée, une fois qu'on aura présenté tout ça, il faut surtout que tout ça devienne très concret et qu'on mette pas 20 ans à ce que ça devienne concret. Donc vous pouvez toujours compter sur nous pour que bah du coup, on puisse travailler à leur mise en œuvre. Et puis si certains en tous les cas, veulent faire partie de de, de groupes de travail, puisque comme je vous le disais, il y a un certain nombre de mesures qui vont à nouveau nécessiter qu'on puisse co-construire. Ben n'hésitez pas aussi à nous contacter. Ça sera avec plaisir, voilà ce qu'on pouvait dire.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 1:07:39

Merci beaucoup, merci beaucoup à tous ceux qui nous ont suivis, tous ceux qui sont intervenus. Vous retrouverez, je vous disais tout à l'heure le replay dès cet après-midi sur le site du ministère du Travail ainsi que la présentation qui vous a été faite, la plaquette dont on vient de parler, et l'ensemble des informations.