

*L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN
SITUATION DE HANDICAP DANS UN DISPOSITIF
DE DROIT COMMUN : LE PLIE D'ALDEV*

Mémoire de Master 2, Gestion des structures de
l'Économie Sociale et Solidaire

Mémoire à l'attention de :
Monsieur Laurent PUJOL, enseignant conseil

Noémie GASNIER

Remerciements

Je souhaite sincèrement remercier toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce mémoire.

Je remercie tout particulièrement Monsieur Laurent PUJOL, enseignant conseil, pour sa disponibilité et ses conseils avisés.

Je tiens également à adresser mes sincères remerciements à Monsieur Bertrand MERTENS, Responsable du service actions de proximité et d'insertion d'Angers Loire Développement, et mon tuteur de stage pour ces quatre mois. Son soutien, sa confiance et son accompagnement durant mon stage ont été essentiels à la réalisation de ce projet.

Je suis profondément reconnaissante envers mes collègues d'Aldev pour leur accueil chaleureux et leur bienveillance. Un merci tout particulier à Sara, dont les conseils avisés et le soutien constant ont grandement contribué à l'enrichissement de mon expérience de stage.

Je souhaite également exprimer ma gratitude à Julie, ma camarade de Master, pour son soutien, ses encouragements et pour avoir pris le temps de corriger mon mémoire.

Sommaire

Remerciements	1
Sommaire.....	2
Liste des acronymes	4
Introduction	5
Partie 1 - Cadre législatif, dispositifs d'insertion et acteurs : contexte de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en France	8
I. Comprendre l'environnement du handicap en France	8
a) Un cadre législatif complet et structuré	8
b) Un secteur structuré par de multiples acteurs	10
c) L'emploi des travailleurs handicapés entre milieu ordinaire et protégé	11
II. Analyser les enjeux et les mécanismes de l'insertion professionnelle en France	14
a) L'insertion par l'activité économique : un élément essentiel dans l'accompagnement vers l'emploi	14
b) Les Plan Locaux pour l'Insertion et l'Emploi : piliers de l'insertion professionnelle et de la coordination territoriale	16
c) L'impact des financements européens sur l'inclusion des personnes en situation de handicap	18
Partie 2 : Revue de littérature : politiques, emploi et accompagnement des personnes handicapées	20
I. Analyse critique des politiques publiques du handicap.....	20
a) Les lois sur le handicap : entre avancées et discriminations sociales	20
b) L'avenir des milieux adaptés et protégés face à l'inclusion en entreprise classique	22
II. Intégration et obstacles dans l'emploi des personnes handicapées	24
a) La volonté d'inclusion au cœur de l'intégration des travailleurs handicapés.....	24
b) Identification et compréhension des freins à l'emploi pour les personnes handicapées.....	26
III. De la théorie à la pratique : l'accompagnement des personnes en situation de handicap	28
a) La notion d'accompagnement : concept et évolutions	28
b) Enjeux et méthodes d'accompagnement pour l'insertion des personnes en situation de handicap..	30
Partie 3 : Choix méthodologiques	33
I. Observation participante	33
II. Enquête qualitative.....	34
Partie 4 – Présentation et analyse des résultats : cartographie, accompagnement et partenariats dans l'insertion des personnes handicapées	37
I. Accompagner le public en situation de handicap par le PLIE d'Aldev	37
a) Cartographie et caractéristiques des participants en situation de handicap dans le dispositif.....	38
b) Spécificités et enjeux de l'accompagnement des travailleurs handicapés	41
II. Renforcer le rôle des SIAE dans l'insertion des travailleurs handicapés	44
a. Collaboration entre Aldev et les SIAE : Perspectives des référents sur l'accueil des travailleurs handicapés.....	44
b. L'efficacité partielle de l'accompagnement des travailleurs handicapés en SIAE	46

III.	Développer les collaborations avec les professionnels du secteur du handicap	49
a)	État des lieux et perspectives des collaborations actuelles avec les EA et ESAT	49
b)	Des interactions limitées avec les associations et structures d'accompagnement	51
Partie 5 – Discussion des résultats : évaluation et perspectives d'améliorations de l'accompagnement des travailleurs handicapés dans le PLIE		55
I.	Évaluer le fonctionnement du dispositif PLIE d'Aldev	55
a)	Observations inattendues dans l'accompagnement des participants handicapés	55
b)	Atouts et limites du dispositif actuel	57
II.	S'appuyer sur les expérimentations extérieures pour innover	59
a)	Recommandations d'AVE : fondement des expérimentations réussies	59
b)	Innovations et expérimentations dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap	60
III.	Renforcer l'efficacité du PLIE d'Aldev : Propositions et stratégies	63
a)	Stratégies d'amélioration : sensibilisation, formation et partenariats pour une meilleure intégration des travailleurs handicapés	63
b)	Réactions et mise en œuvre des recommandations	65
Conclusion		68
Bibliographie		70
Annexes		74
Annexe 1 – Organigramme Aldev		75
Annexe 2 – Plaquette de communication du PLIE		76
Annexe 3 – Cartographie des acteurs rencontrés pour des entretiens durant le stage		77
Annexe 4 – Graphique : Nombre d'étapes effectuées par les participant-es au PLIE en situation de handicap (hors étapes d'accompagnement)		78
Annexe 5 – Graphique : Motifs et nature des sorties des participant-es PLIE en situation de handicap (en %) entre janvier 2023 et avril 2024		79
Annexe 6 – Rapport d'étonnement		80

Liste des acronymes

ACI : Atelier et Chantier d'Insertion

Agefiph : Association nationale pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

AI : Association Intermédiaire

Aldev : Angers Loire Développement

CCAS : Centre Communal d'Actions Sociales

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CDDI : Contrat à Durée Déterminé d'Insertion

EA : Entreprise Adaptée

EATT : Entreprise Adaptée de Travail Temporaire

EI : Entreprise d'Insertion

ESAT : Établissement et Service d'Aide par le Travail

ETTI : Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion

FALC : Facile à Lire et à Comprendre

Fiphfp : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

FSE : Fond Social Européen

IAE : Insertion par l'Activité Économique

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées / MDA : Maison Départementale de l'Autonomie

MLA : Mission Locale Angevine

OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

PLIE : Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi

QPV : Quartier Prioritaire de la Ville

RPE : Relais Pour l'Emploi

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

RSA : Revenu de Solidarité Active

SIAE : Structure d'Insertion par l'Activité Économique

TH : Travailleurs Handicapés

Introduction

« En 2022, selon l'enquête Emploi, les personnes déclarant disposer d'une « reconnaissance administrative d'un handicap » (y compris incapacité permanente ou invalidité) sont moins présentes que les autres sur le marché du travail [...]. En outre, le taux de chômage des personnes actives reconnues handicapées s'établit à 12 %, contre 7 % pour l'ensemble de la population. » ¹(Insee, 2023).

Ces chiffres posent question quant à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. En effet, si les politiques publiques veulent tendre vers l'inclusion, il semblerait que cela ne soit pas encore le cas.

Ce mémoire s'appuie sur notre stage de fin de Master 2, effectué à la Direction de l'Emploi d'Angers Loire Développement pendant quatre mois. Celui-ci portera sur l'accompagnement des publics en situation de handicap dans un dispositif de droit commun : le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi.

Angers Loire Développement, plus communément appelé Aldev, est l'agence de développement économique d'Angers Loire Métropole. Elle est située au 122 Rue du Château d'Orgemont, non loin du quartier de La Roseraie à Angers et intervient sur les 29 communes de la communauté urbaine angevine. Existante depuis 2015, elle a la gestion des thématiques d'emploi, de recrutement, d'innovation, ou encore de recherche et d'enseignement supérieur sur le territoire.

Aldev est composée de deux entités juridiques distinctes ; une société publique locale et un groupement d'intérêt économique (pour les fonctions supports). L'agence emploie aujourd'hui 64 salariés. Elle est présidée par Monsieur Yves GIDOIN, et dirigée par Monsieur Jean-Baptiste MANTIENNE.

Les salariés sont répartis dans 3 pôles² : Administration générale, Développement territorial et innovation, Accompagnement des entreprises, emploi et insertion. C'est ce dernier pôle qui nous intéresse particulièrement, puisqu'il est lui-même composé de 3 Directions :

¹ Emploi, chômage, revenus du travail, INSEE, 2023.

² Cf. Organigramme en annexe 1

Direction Accompagnement et développement des entreprises, Direction Développement et projets tertiaires, ainsi que la Direction de l'Emploi.

L'objectif de cette dernière est de faciliter la correspondance entre l'offre et la demande d'emploi sur le territoire. Elle accompagne à la fois les recruteurs dans leurs recherches, mais aussi le public dans son retour à l'emploi.

Au sein de celle-ci, vingt salariés sont répartis en trois services³ ; Accompagnement RH, Actions de proximité et d'insertion, Clause d'insertion professionnelle. Ils sont dirigés par Madame Véronique PAILLARD, Directrice Dir. De l'Emploi et des responsables de services.

Différents dispositifs sont donc mis en place par Angers Loire Développement pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi. Ainsi, le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi est piloté par le service Actions de proximité et d'insertion, encadré par Monsieur Bertrand MERTENS ; qui a été mon tuteur de stage pendant ces quatre mois à Aldev.

La demande de la structure était de porter une réflexion sur l'insertion des personnes en situation de handicap dans le dispositif du PLIE, afin de répondre à une demande de la part de l'Europe et d'accompagner au mieux ce public. Ainsi, notre mission de stage consistait à analyser les pratiques actuelles, aller à la rencontre des différents acteurs du secteur, et proposer des solutions envisageables pour améliorer les actions et l'accompagnement des participants en situation de handicap dans le PLIE.

La question que nous allons nous poser dans ce mémoire est la suivante : **Comment rendre les actions et l'accompagnement du PLIE plus accessibles aux personnes en situation de handicap ?**

Pour répondre à cette problématique, nous allons diviser le mémoire en plusieurs parties. La première est une partie de contextualisation du handicap et de l'insertion professionnelle en France. La seconde est ensuite la revue de littérature sur laquelle les réflexions de ce mémoire s'appuient. Après cela, la troisième partie présentera la méthodologie utilisée dans ce travail de

³ Information qui ne sera bientôt plus valable car des changements sont en cours pour réorganiser la Direction afin de l'organiser en deux services.

recherche. Viens ensuite en quatrième, une présentation et une analyse des résultats de l'enquête sur l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap. Enfin, la dernière partie de ce mémoire exposera une discussion des résultats ainsi que des propositions concrètes.

Partie 1 - Cadre législatif, dispositifs d'insertion et acteurs : contexte de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en France

Nous allons dans cette partie contextualiser notre sujet et poser le cadre de notre recherche. De fait, notre mémoire porte sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, par le biais d'un dispositif de droit commun ; nous allons donc dans un premier temps rappeler le cadre légal du handicap en France, ainsi que de l'insertion professionnelle de ce public. Nous nous intéresserons ensuite à l'insertion professionnelle au sens large, afin de terminer par la présentation des PLIE (plans locaux pour l'insertion et l'emploi), et notamment celui d'Angers Loire Développement.

I. Comprendre l'environnement du handicap en France

a) Un cadre législatif complet et structuré

“Constitue un Handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.”⁴

Cette définition provient de l'Article L114 du Code de l'action sociale et des familles, et a été défini comme tel par la loi de février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Elle impose un principe d'égalité pour les personnes en situation de handicap dans tous les domaines de la vie, y compris l'emploi.

Cependant, ce n'est pas la première loi relative aux droits des personnes en situation de handicap. En France, depuis le Moyen-Âge, la vie de ces derniers et plus généralement le secteur du handicap, sont influencé par une législation propre. Afin de concentrer notre recherche, nous allons seulement nous intéresser aux lois appliquées à partir de la fin du XXe siècle qui sont en lien avec l'emploi et l'insertion professionnelle de ces personnes.

⁴ Cf. Article L114, Code de l'action sociale et des familles, legifrance.gouv.fr

La première date clé que nous pouvons évoquer est le 30 juin 1975, date de la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées. Elle fixe le cadre juridique de l'action des pouvoirs publics et donne notamment accès pour personnes en situation de handicap à toutes les institutions. Elle évoque aussi le maintien dans un cadre de vie et de travail ordinaire autant que cela est possible. Cette loi montre déjà la volonté d'intégration des personnes handicapées.

Quelques années plus tard, en juillet 1987, est votée une loi en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Celle-ci met en place une obligation pour les entreprises privées de plus de 20 salariés d'employer au moins 6% de travailleurs handicapés. C'est ce qu'on appelle l'OETH ; Obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Cette loi amène également à la création en 1988 d'une association, l'Agefiph⁵, chargée de la gestion du fonds perçu par le biais de l'OETH.

Nous arrivons ensuite à la loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Cette loi définit pour la première fois le handicap (comme cité précédemment), mais elle instaure aussi la création d'un Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ; le FIPHFP (de la même manière que l'Agefiph pour les structures privées). De plus, elle établit une obligation d'accessibilité des transports et des bâtiments et met en place les MDPH ; Maisons départementales pour les personnes handicapées.

En outre, cette loi amène le statut de travailleur handicapé et la RQTH, Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, avec la définition suivante : *“Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.”* (Article L5213-1 du Code du Travail⁶).

Après cela, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel est promulguée en 2018. Celle-ci engage des modifications concernant l'OETH et toutes les entreprises doivent désormais déclarer leurs salariés en situation de handicap.

L'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap ont fait l'objet de nombreuses lois jusqu'à aujourd'hui et il semblerait que cela continue dans l'avenir. Notamment avec la volonté de plein emploi et d'inclusion que nous évoquerons ultérieurement dans notre recherche.

⁵ Association nationale pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

⁶ Cf. Article L5213-1 ; <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189802>

b) Un secteur structuré par de multiples acteurs

Le secteur du handicap est donc encadré par des lois, comme nous avons pu le mentionner précédemment, mais est aussi organisé avec différents acteurs. Nous allons donc nous intéresser aux principaux partenaires de ce secteur, en lien avec ceux rencontrés dans le cadre de la mission de stage.

Les MDPH :

Les MDPH sont donc les Maisons départementales des personnes handicapées. Elles sont un lieu de ressources pour tous les besoins d'une personne concernant sa situation de handicap. Leurs objectifs sont notamment d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap, mais c'est également à elles que sont adressés les dossiers des différentes aides auxquelles peuvent prétendre ces personnes, dont la RQTH. Elles ont donc aussi un rôle d'instructeur des dossiers, par le biais de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Cap Emploi :

Cap Emploi est un service public de l'emploi, en charge de l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Depuis le rapprochement avec France Travail, ils sont devenus un "Lieu unique d'accompagnement" pour les travailleurs handicapés. La "Team TH" est donc composée de conseillers France Travail et de chargés de mission Cap Emploi. Les Cap Emploi possèdent une expertise, leurs chargés de missions interviennent pour des personnes qui ont besoin de travailler sur la compensation de leur handicap ou la prise de conscience de celui-ci par exemple. Ils accompagnent aussi les employeurs, notamment sur des problématiques de maintien dans l'emploi ou de recrutement, mais également pour de la sensibilisation.

L'AGEFIPH et le FIPHFP :

L'AGEFIPH est donc l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans le secteur privé. L'association se définit comme "interlocutrice privilégiée des pouvoirs publics et des acteurs de l'emploi"⁷. Créée en 1988, elle conseille et accompagne

⁷<https://www.agefiph.fr/articles/propos-de-lagefiph/notre-mission-un-marche-de-lemploi-plus-inclusif-pour-les-personnes>

les personnes en situation de handicap ainsi que les entreprises et propose des solutions adaptées à chaque situation. La structure aide les travailleurs handicapés à construire leur projet professionnel, à se former, mais aussi compenser les conséquences de leur handicap au travail. Elle peut aussi verser des aides financières en compensation du handicap.

Le FIPHFP, quant à lui, est donc le Fonds pour l’insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Il a les mêmes objectifs que l’AGEFIPH, pour les trois Fonctions publiques ; territoriale, hospitalière et d’État.

Les autres associations ressources :

Un grand nombre d’associations gravitent dans ce secteur. Elles sont des ressources précieuses, notamment pour l’accompagnement social et professionnel des personnes en situation de handicap, l’aide juridique ou encore la sensibilisation à cette cause auprès du grand public. En évoquant ces associations, nous pouvons citer l’Adapei, APF France Handicap ou encore LADAPT, structures rencontrées durant le stage.

L’Adapei est une association départementale qui propose des services et gère des établissements pour les personnes en situation de handicap. APF France Handicap, quant à elle, informe, défend les droits, lutte contre les discriminations et peut accompagner les personnes en situation de handicap. Enfin, LADAPT est l’Association pour l’insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées. Elle accompagne les personnes dans leur quotidien. Ses missions tournent autour de cinq thèmes ; soigner, accompagner, éduquer, former et insérer, qu’elle porte auprès du public par des établissements et de l’accompagnement.

c) L’emploi des travailleurs handicapés entre milieu ordinaire et protégé

Nous allons maintenant nous intéresser à l’emploi des travailleurs en situation de handicap et à la structuration de ce domaine.

Tout d’abord, d’après le Rapport de 2023 de la DRESS, 2,9 millions de personnes en emploi en 2021 avaient une RQTH ou étaient “limitées dans leurs activités quotidiennes”, ce qui correspondait donc à 11% de la population en emploi⁸.

⁸ <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2023-04/Handicap2023.pdf>

L'emploi des personnes en situation de handicap se divise en deux catégories : d'un côté le milieu dit "ordinaire" et de l'autre le milieu "protégé". De ce fait, une RQTH peut donner accès à des dispositifs et des structures spécialisées.

Intéressons-nous en premier lieu au milieu ordinaire de travail ; il s'agit là du marché du travail classique, soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Lorsqu'une personne en situation de handicap travaille dans une entreprise, son poste doit être adapté en fonction de ses besoins liés au handicap. De ce fait, l'entreprise peut faire appel à l'Agefiph afin de demander de l'aide pour l'aménagement du poste mais aussi une subvention pour réduire les coûts. C'est ainsi mentionné dans le Code du Travail ; *« L'État peut attribuer une aide financière du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés à tout employeur soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés afin de faciliter la mise ou la remise au travail en milieu ordinaire de production des personnes handicapées. Cette aide peut également être destinée à compenser les charges supplémentaires d'encadrement. »* (cf. Article L5213-10).

Mais le milieu ordinaire de travail est aussi composé de structures accessibles en priorité aux personnes en situation de handicap ; les Entreprises adaptées. Une EA⁹ est une entreprise qui doit embaucher au moins 55% de personnes reconnues travailleurs handicapés. Créées en 2005, ces structures offrent les mêmes droits qu'une entreprise classique : salaire minimum au SMIC, congés, ... tout en permettant de travailler dans des conditions mieux adaptées à la situation de handicap de la personne. Elles accompagnent aussi le salarié dans la construction de son projet professionnel ainsi que la valorisation de ses compétences, et ont pour objectif d'amener leurs salariés vers une sortie en entreprise classique. Il existe une spécificité des EA depuis 2018, l'Entreprise Adaptée de Travail Temporaire, qui propose des contrats de travail temporaires aux travailleurs handicapés (intérim).

De plus, afin d'accéder à l'emploi en milieu ordinaire, des dispositifs spécifiques existent, comme par exemple l'Emploi accompagné. Il s'agit d'un suivi soutenu, assuré par un référent appelé "Job coach" qui propose à la fois un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle, sans limite de temps. Cela permet à la personne en situation de handicap de travailler sur ses besoins d'adaptation au poste, ses compétences, son projet professionnel, ainsi que d'avoir de l'aide dans sa recherche d'emploi. Ce dispositif est porté par des structures spécialistes du handicap.

⁹ EA : Entreprise Adaptée

Abordons à présent le milieu protégé, destiné aux personnes en situation de handicap qui ne sont pas en capacité de travailler en milieu ordinaire. Les structures du milieu protégé sont les ESAT, établissements et services d'aide par le travail, créés sous leur forme actuelle par la loi de 2005. Ils étaient auparavant Ateliers protégés et Centre d'aide par le travail. Les ESAT sont financés en majorité par l'État.

Ces établissements sont des structures médico-sociales qui permettent aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle, d'avoir accès à de la formation et d'avoir une certaine sociabilité. Les personnes travaillant en ESAT ont une orientation "milieu protégé" indiquée par la CDAPH¹⁰ de la MDPH. Ces publics n'ont pas le statut de salarié et ne peuvent pas être licenciés, mais signent avec l'ESAT un contrat de soutien et d'aide par le travail. Ils ne perçoivent donc pas un salaire mais une "rémunération garantie", généralement inférieure au SMIC, mais ont le droit à des congés.

Il existe aussi le travail protégé en milieu ordinaire ; c'est-à-dire la mise à disposition par un ESAT d'un travailleur. Cela permet de tester le milieu ordinaire et d'accompagner l'évolution vers celui-ci lorsque c'est possible. Depuis janvier 2023, un travailleur handicapé peut donc travailler plusieurs jours en ESAT et en milieu ordinaire.

En fonction de leur situation de handicap, les travailleurs handicapés peuvent donc travailler en milieu ordinaire ou protégé. Cependant, l'objectif est d'amener le plus possible ces travailleurs handicapés vers l'emploi ordinaire. C'est une volonté politique forte qui se ressent davantage avec la loi de décembre 2023 pour le plein emploi, qui renforce l'accès aux entreprises ordinaires¹¹. Il y a une réelle volonté d'inclusion de la part des pouvoirs publics.

L'accompagnement vers et dans l'emploi des publics en situation de handicap peut donc être réalisé par des structures spécifiques, comme nous l'avons mentionné précédemment, mais aussi par les dispositifs d'insertion du droit commun, que nous allons brièvement rappeler.

¹⁰ CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. C'est une commission de la MDPH (ou MDA) qui répond aux demandes des personnes en situation de handicap concernant leurs droits.

¹¹ TH : Travailleurs handicapés

II. Analyser les enjeux et les mécanismes de l'insertion professionnelle en France

a) L'insertion par l'activité économique : un élément essentiel dans l'accompagnement vers l'emploi

En France, afin de faciliter l'insertion professionnelle et sociale des personnes éloignées de l'emploi, un accompagnement est proposé. Il s'agit de l'Insertion par l'Activité Économique. Reconnue depuis les années 90, « *L'insertion par l'activité économique (IAE) permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité) de bénéficier d'un accompagnement renforcé qui doit faciliter leur insertion sociale et professionnelle par le biais de contrats de travail spécifiques¹²* ». Cet appui à l'insertion est composé d'un accompagnement et de contrats de travail spécifiques, mis en place par des structures spécialisées.

Ces structures sont appelées SIAE ; structures d'insertion par l'activité économique. La France comptait en 2023 4225 SIAE sur son territoire¹³. Celles-ci peuvent prendre différentes formes : Association intermédiaire, Ateliers et chantiers d'insertion, Entreprise d'insertion, Entreprise de travail temporaire d'insertion, Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification, ou encore Entreprise d'insertion par le travail indépendant. Ces structures sont conventionnées et reçoivent des aides financières pour l'accompagnement, qui varient en fonction du type de structure.

Un parcours en SIAE permet de mettre le public en situation de travail mais aussi de proposer un accompagnement social et professionnel, afin de lever les freins qui empêchent l'accès à l'emploi classique. Ce dernier peut durer jusqu'à 24 mois. Les personnes y sont orientées par des prescripteurs, notamment les services publics de l'emploi.

En 2023, les SIAE comptaient 142 900 salariés en insertion. Les publics accompagnés par ces structures sont majoritairement des hommes, peu ou pas qualifiés. Aussi, 21% des salariés en insertion en 2019 avaient 50 ans ou plus, et la part des jeunes (moins de 26 ans) tendait à diminuer puisqu'elle était passée de 36% en 2013 à 29% en 2019¹⁴. Ces personnes

¹² Insertion par l'activité économique, def. du Gouvernement <https://travail-emploi.gouv.fr/>

¹³ Insertion par l'activité économique : de quoi parle-t-on ? <https://www.avise.org/>

¹⁴ Cf. doc. DARES, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr>

sont aussi pour la plupart, inscrites depuis longtemps à Pôle Emploi (aujourd'hui France Travail). De plus, l'ACI (atelier et chantier d'insertion) est la première marche vers l'insertion professionnelle, puisque les personnes accompagnées dans ces structures sont les plus éloignées du marché du travail.

Le parcours en SIAE est donc ouvert aux publics éloignés de l'emploi tels que les chômeurs de longue durée, les personnes percevant des minimas sociaux, les jeunes de moins de 26 ans qualifiés comme étant "en grande difficultés", mais aussi les travailleurs handicapés.

La place du handicap dans l'IAE :

Dans les représentations communes, une distinction est souvent faite entre l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et celle des autres publics.

Cependant, l'insertion par l'activité économique, et de ce fait les structures affiliées, sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Ils font en effet partie des publics cibles et Cap Emploi est un prescripteur autorisé à orienter vers l'IAE. Les dispositifs d'insertion nécessitent parfois des aménagements en raison du handicap et les contrats en CDDI¹⁵ peuvent être allongés de 2 à 5 ans pour les TH. Cette ouverture des SIAE au handicap est là aussi liée à la volonté politique d'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi classique, car c'est ce à quoi prépare l'IAE.

Malgré cela, les publics en situation de handicap restent très minoritaires dans les SIAE puisqu'ils ne représentaient que 7,3% des personnes accompagnées en 2018 au niveau national.

L'IAE sur Angers :

Parmi les 4200 SIAE sur le territoire français, une trentaine sont installées sur Angers Loire Métropole. Au sein de celles-ci, 14 sont des ACI, 10 sont des EI, 5 sont des ETTI et 4 sont des AI.

Sur l'agglomération angevine, le Département pilote les politiques d'insertion et accompagne un grand nombre de structures, en lien avec le financement du RSA et des actions qui y sont liées. Mais ce n'est pas le seul acteur sur ces questions d'accompagnement vers

¹⁵ CDDI : CDD d'insertion

l'emploi. En effet, Angers Loire Développement encourage l'insertion professionnelle au travers de subventions ainsi que par le biais de plusieurs dispositifs tels que le PLIE, la clause insertion ou encore la cité de l'emploi.

La clause d'insertion professionnelle permet de favoriser l'intégration des personnes relevant de l'insertion professionnelle dans le cadre de marchés publics. L'autorité publique qui passe le marché demande à ce qu'une partie des heures de travail soient effectuées par des publics en insertion. L'entreprise qui accepte le dernier doit donc justifier de son implication à honorer cette part du contrat. Les clauses d'insertion peuvent concerner les publics de l'IAE mais aussi du secteur du handicap (par des EA ou ESAT).

La cité de l'emploi, quant à elle, est un dispositif dont l'objectif est de développer des liens partenariaux et de renforcer la collaboration entre les acteurs locaux pour répondre aux différents besoins des habitants des quartiers prioritaires.

Pour compléter, nous allons donc dans la partie suivante porter notre intérêt sur le PLIE.

- b) Les Plan Locaux pour l'Insertion et l'Emploi : piliers de l'insertion professionnelle et de la coordination territoriale

“Les PLIE (Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi) sont des plateformes partenariales créées depuis 1990 par des communes et EPCI. Ils mettent en cohérence les actions et initiatives d'un territoire pour assurer des parcours individualisés vers l'emploi durable des populations les plus éloignées du marché du travail.”, voici la définition donnée par Alliance Ville Emploi¹⁶ concernant les PLIE.

Créé en 1990, on dénombrait en 2020 147 PLIE sur le territoire français. La structure juridique de ces derniers est présidée par un élu local et peut prendre plusieurs formes : s'inscrire au sein d'une collectivité locale, un établissement public, une association, ou encore un groupement d'intérêt public. Aussi, les PLIE mutualisent leurs bonnes pratiques et échangent ensemble. De fait, ils font partie d'un réseau national ; Alliance Ville Emploi. Créé en 1993, il regroupe les collectivités territoriales autour des questions de développement économique, d'insertion et d'emploi.

¹⁶AVE (Alliance Ville Emploi) est le réseau national des PLIE.

La mission du PLIE est donc l'accueil et l'accompagnement des participants, mais aussi la mobilisation des employeurs du territoire. Ce dispositif propose aux participants un accompagnement renforcé et sur mesure, pensé en fonction des besoins et souhaits de la personne. Un référent PLIE encadre la personne durant toute la durée de son parcours et même jusqu'à 6 mois après la sortie positive du participant. Ce professionnel peut guider au mieux chaque participant, du fait du nombre restreint de personnes qu'il accompagne. L'objectif par le PLIE est d'accéder à une situation stable, par une insertion professionnelle durable. Les actions du PLIE sont en partie financées par l'Europe par le biais du FSE¹⁷.

De plus, il faut remplir certains critères afin de pouvoir entrer dans ce dispositif. Les participants doivent habiter sur le territoire d'intervention du PLIE et entrer dans un des critères suivants : résident de quartier prioritaire de la ville, demandeur d'emploi de longue durée, senior, allocataire de minimas sociaux, jeune peu ou pas qualifié, ou encore travailleur handicapé.

Le PLIE d'Aldev :

Sur le territoire angevin, c'est l'agence Angers Loire Développement qui porte la gestion du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi de l'agglomération¹⁸. Au sein de la structure, le service Actions de proximité et d'insertion, sous la responsabilité de Monsieur Bertrand Mertens, en a la charge. Des collaborateurs internes et externes à Aldev travaillent sur le dispositif.

En interne, les collaborateurs accompagnent une partie des participants au PLIE mais les missions sont davantage liées à la coordination du dispositif et des actions, ainsi qu'à l'animation du réseau des référentes. De plus, deux postes sont en lien avec le financement par le Fond social européen. Aussi, au sein du service, deux collaborateurs ont des postes de « facilitateurs emploi » ; ils accompagnent une partie des participants au PLIE mais répondent davantage au besoin « d'aller vers » les publics dans les quartiers prioritaires de la ville. Ces derniers jouent un rôle important dans la proximité avec le terrain.

De façon externe à l'agence, il y a sept référentes PLIE. Leur rôle est l'accompagnement des participants ainsi que la mise en place d'actions (ateliers TRE, visites d'entreprises, ...).

¹⁷ FSE : Fonds social européen

¹⁸ Plaquette du PLIE en annexe 2

Elles font partie de quatre structures extérieures : le CCAS, la Mission Locale Angevine, Envergure et le Relais pour l'emploi. Ce sont elles qui proposent un accompagnement sur-mesure et suivent les participants au PLIE pendant toute la durée de leur parcours.

En 2023, le PLIE d'Aldev a accompagné plus de 800 participants, avec 332 nouvelles entrées. De plus, 128 personnes sont sorties du dispositif de façon "positive", c'est-à-dire avec un emploi en CDD et CDI ou une formation diplômante.

c) L'impact des financements européens sur l'inclusion des personnes en situation de handicap

Comme nous l'avons indiqué un peu plus haut, les actions du PLIE sont co-financées par le Fonds Social Européen. Cependant, afin de recevoir les financements, Aldev doit remplir toutes les conditions de la feuille de route concernant les publics cibles.

De fait, si l'Europe demandait auparavant seulement d'atteindre une cible de chômeurs et d'inactifs et de veiller à l'égalité femmes-hommes, elle a aujourd'hui pour objectif d'*"améliorer les perspectives professionnelles de l'ensemble des citoyens européens, en particulier ceux en situation de précarité ou d'exclusion"*. Par le FSE, elle souhaite favoriser l'inclusion et l'insertion des personnes en situation de handicap. Une obligation d'inclure ce public dans le PLIE avec un quota est alors demandée par la nouvelle version du FSE (FSE+).

Ainsi, Aldev doit accompagner une centaine de participants en situation de handicap chaque année afin de respecter le quota demandé pour 2029. De ce fait, un besoin d'éclairer la situation du PLIE Angevin à ce propos s'est fait ressentir, afin de travailler au mieux dans la direction demandée par l'Europe. Il serait utile de s'interroger sur le nombre de personnes en situation de handicap accompagnées par le PLIE et la façon dont les référentes accompagnent ce public afin de pouvoir proposer des pistes d'améliorations, dans le but d'atteindre l'objectif demandé par le FSE mais aussi, et surtout, de proposer un accompagnement adapté aux TH.

Cette contextualisation, autour du cadre juridique pour les personnes en situation de handicap et des dispositifs d'insertion professionnelle en France, pose donc question sur l'articulation de ces deux secteurs ainsi que de la place d'un dispositif comme le PLIE en son

sein. Dans la littérature, nous allons donc nous intéresser à l'articulation entre les dispositifs d'insertion de droit commun et l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap.

Partie 2 : Revue de littérature : politiques, emploi et accompagnement des personnes handicapées

Dans cette revue de littérature, nous allons nous intéresser à l’articulation entre les dispositifs d’insertion de droits communs et l’accompagnement des travailleurs en situation de handicap.

Dans une première partie, nous évoquerons de façon critique les politiques publiques du secteur du handicap. Nous nous concentrerons ensuite sur l'emploi et l’intégration des TH sur le marché du travail. Puis, nous terminerons en nous focalisant sur la notion et la démarche d’accompagnement.

I. Analyse critique des politiques publiques du handicap

a) Les lois sur le handicap : entre avancées et discriminations sociales

Tout d’abord, comme nous l’avons abordé précédemment, la législation concernant l’emploi des personnes en situation de handicap est très fournie et en constante évolution.

De fait, ces lois ont entre autres amenées à la création de la catégorie de “travailleurs handicapés”, mais aussi et surtout à un “traitement social correspondant” (E. GARDIEN, 2006). Ces termes font échos à la “politique de discrimination positive” évoquée par Hélène BUISSON-FENET, Anouk FLAMANT et Laure GAYRAUD dans le dossier Le handicap face à la formation et au travail : vers une employabilité inclusive?. Ce dont parlent les autrices n’est autre que l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés, qui contraint donc les employeurs à être davantage inclusifs.

L’OETH est aussi évoquée par L. BERTRAND (dans le même dossier) comme étant “une des rares discrimination positive de la France républicaine”. De plus, elle est d’après lui une des “composantes principales de la politique française d’insertion des travailleurs handicapés”, au même titre que les “mesures anti-discriminatoires” et les “mécanismes de protection sociale”. Cependant, d’après cet auteur, ces mesures composent un faible “filet de protection”. En effet, il évoque le fait que même si elles offrent une certaine protection, elles n’empêchent pas les TH de rencontrer des difficultés pour leur insertion professionnelle. Ces mesures semblent ne pas répondre aux besoins spécifiques du public.

De plus, les lectures nous montrent une vision hétérogène des politiques publiques, allant jusqu'à voir le handicap comme un "impensé des politiques d'insertion" par l'association APF¹⁹. L'association fait ici référence aux dernières lois concernant le plein emploi, qui veulent privilégier le travail en milieu ordinaire, au détriment peut-être des besoins du public concerné.

Revenons maintenant à la classification des travailleurs handicapés ; cette dernière amène des droits et une reconnaissance juridique, mais aussi un grand nombre de préjugés. De fait, le gouvernement²⁰ présente la RQTH comme un élément donnant accès à de nombreux avantages avec des mesures d'aide pour trouver du travail, ainsi qu'à une sécurité de parcours. Il semble cependant que la réalité soit plus complexe que cela.

Effectivement, il est ancré socialement une image stéréotypée des personnes en situation de handicap et des travailleurs handicapés. Ces dernières sont perçues comme "moins compétentes" qu'une personne qui n'a pas de handicap (E. LOUVET et O. ROHMER). Notre société porte une représentation "réductionniste" du handicap, assimilée à une déficience et une incapacité.

Ces représentations négatives des travailleurs handicapés seraient liées d'après la Commission nationale consultative des Droits de l'Homme à la création d'un "système secondaire", tel le travail en milieu protégé, adapté mais discriminant. Ce système amène à faire perdurer les stéréotypes concernant les travailleurs handicapés et leur capacité à travailler en emploi classique, alors que c'est le cas pour la majorité d'entre eux.

De plus, la législation amène des droits en matière d'emploi et de formation mais l'égalité des chances ne semble pour autant pas être au rendez-vous. Par la loi de 2018, la liberté de choisir son avenir professionnel et de se former tout au long de la vie s'ouvrirait aux travailleurs handicapés ; et si l'ambition était de "former mieux pour favoriser l'emploi" (H. BUISSON-FENET, A. FLAMANT et L. GAYRAUD), les chiffres montrent qu'elle n'est pas atteinte. De plus, si on a vu une montée en qualification des emplois et une élévation du niveau de diplôme dans la population ces 25 dernières années, les autrices évoquent que cette évolution n'est pas pour les travailleurs handicapés et les salariés ayant des problèmes de santé.

¹⁹ Dossier "Les exclus de l'emploi en situation de handicap, angle mort des politiques publiques du plein emploi", AFP France Handicap.

²⁰ Emploi et vie professionnelle, Mon parcours handicap.gouv

Ce traitement social différent pour les TH amène donc une discrimination double ; qui se veut à la fois positive par les pouvoirs publics mais négative de par les représentations que la situation de handicap entraîne.

b) L'avenir des milieux adaptés et protégés face à l'inclusion en entreprise classique

Si l'insertion en milieu ordinaire était une exception dans les années 2000, il y a de la part des politiques publiques une réelle volonté d'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap (L. VIAU-DESMARAIS).

Nous sommes donc actuellement dans une nouvelle dynamique des politiques, qui "réaffirme le principe de non-discrimination, promeut l'adoption de mesures visant à l'inclusion dans le droit commun (en particulier dans l'école et dans l'emploi), et soutient les mesures de discrimination positive pour favoriser l'activité et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap" (H. BUISSON-FEMET, A. FLAMANT et L. GAYRAUD).

On fait face à une véritable pression des pouvoirs publics concernant cette "nécessité" d'accès à l'emploi en milieu ordinaire. En effet, L. BERTRAND fait référence à la loi "Avenir Professionnel" de 2018 et précise que le nombre de places en ESAT est stable depuis 2013, exemple de la volonté d'amener les TH "en priorité vers l'emploi direct en milieu ordinaire".

Cependant, si l'inclusion des personnes en situation de handicap apparaît comme une "priorité affichée des politiques publiques", le CREA (Centre régional d'études, d'actions et d'informations en faveur des personnes en situation de vulnérabilité) indique que la situation n'a que peu évolué depuis la fin des années 1980.

Effectivement, cette nouvelle dynamique voudrait que les ESAT et EA se présentent comme des structures relais, des "passerelles" (L. BERTRAND) "de réadaptation" (GUITTON, 1996), pour aller vers l'emploi en milieu ordinaire de travail. Malgré cela, l'ESAT apparaît encore aujourd'hui comme un lieu de travail durable pour une majorité des travailleurs. Les passages entre milieux protégés et ordinaires sont exceptionnels (L. BERTRAND), puisque cela ne correspond pas forcément à une demande de la part des travailleurs.

De fait, le taux de sortie des travailleurs d'ESAT vers le milieu ordinaire était de 3,43% en 2014²¹. Le CREAI rappelle dans son document que l'ESAT est un espace de travail protégé du chômage et des autres risques liés au milieu ordinaire de travail, ce qui est aussi une cause d'ancienneté.

Des dispositifs sont donc mis en place, dans une logique d'adaptation, pour permettre d'aller plus facilement vers le milieu ordinaire. Nous pouvons notamment reprendre les exemples mentionnés dans les différentes lectures ; l'ESAT hors-les-murs permet de travailler dans une entreprise classique tout en étant salarié de l'ESAT. Le travailleur bénéficie alors de l'encadrement de l'ESAT même lorsqu'il est en entreprise. D'après le CREAI, ce dispositif "contribue au développement du sentiment d'efficacité, d'estime de soi et de confiance en soi".

Il est aussi possible pour les travailleurs de structures protégées de cumuler l'ESAT avec un contrat à temps partiel dans une entreprise classique ; le travailleur a donc deux contrats de travail distincts. Cela permet au salarié de diversifier son activité professionnelle et d'acquérir de nouvelles compétences. Ce cumul est possible grâce à la loi 3DS (différenciation, décentralisation, déconcentration et simplification) datant de février 2022.

Enfin, nous pouvons aussi évoquer l'Entreprise Adaptée de Travail Temporaire (EATT), mise en place en 2018 avec l'idée de créer des EA spécialisées dans l'intérim pour les travailleurs handicapés²².

Les politiques publiques actuelles vont toutes dans le sens de l'inclusion des TH dans le milieu ordinaire et donc les dispositifs de droits communs. De ce fait, nous allons dans la partie suivante analyser l'emploi et l'intégration des travailleurs en situation de handicap sur le marché du travail.

²¹ ESAT de demain, CREAI (centre régional d'études, d'actions et d'informations)

²² Emploi et chômage des personnes handicapées, Agefiph

II. Intégration et obstacles dans l'emploi des personnes handicapées

a) La volonté d'inclusion au cœur de l'intégration des travailleurs handicapés

L'inclusion apparaît alors en tant qu' "objectif de société", ainsi mentionné précédemment avec les politiques publiques, mais également "désir" pour les personnes en situation de handicap (R. LEBLANC, 2013). De fait, d'après R. LEBLANC, les jeunes en situation de handicap scolarisés dans des établissements de droit commun n'envisagent pas de travailler dans une structure adaptée alors qu'ils "ont été reconnus dignes de pouvoir ainsi pendant de nombreuses années partager une vie sociale ordinaire, sous un statut de droit commun". Les personnes en situation de handicap aspirent "à la normalité et à l'inclusion" (CREAI) ; par le travail, ils s'insèrent dans la société et créent des liens avec les autres. Pour ce public, cela va au-delà du simple fait du statut social, mais il est plutôt question de reconnaissance et de valorisation de ce qu'ils effectuent.

Cependant, le modèle d'intégration professionnelle des travailleurs handicapés repose sur deux choses : la pression législative liée aux 6%²³ et séparation milieu ordinaire / milieu protégé (H. BUISSON-FEMET, A. FLAMANT et L. GAYRAUD, 2021). Il apparaît là un décalage et même une contradiction, avec l'objectif d'inclusion prôné par les pouvoirs publics.

L'insertion des personnes en situation de handicap est complexe et un passage en structures d'insertion par l'activité économique peut donc être une étape pour aller vers le milieu ordinaire de travail (L. LETHIELLEUX). L'insertion par l'activité économique représente pour certains travailleurs handicapés une étape pertinente, qui offre un accompagnement socio-professionnel sur une période définie (Cf. dossier APF, 2022). Cependant, il s'agit pour l'instant d'un outil marginalement utilisé dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap. En effet, peu de liens existent entre handicap et IAE, alors qu'ils seraient essentiels pour "dépasser le cloisonnement historique étanche" (APF, 2022). Une étape en SIAE pourrait être une porte d'entrée vers le milieu ordinaire pour les salariés sortant d'ESAT (DREETS, 2020), soit pour se diriger vers l'entreprise adaptée ou même l'entreprise classique, mais cela demande là aussi davantage de partenariats entre SIAE et EA.

²³ Les 6% correspondent à l'obligation d'embauche des travailleurs handicapés.

De plus, l'insertion par l'activité économique peut être à l'inverse un élément permettant la découverte et la prise de conscience du handicap²⁴. Cette période va donc demander un accompagnement dans "l'acceptation de soi et de ses difficultés" et sur la reconnaissance légale du handicap. Néanmoins, les structures de l'IAE manquent de partenaires et de formation de leurs professionnels sur les questions de santé et du handicap. Aussi, les troubles psychiques sont particulièrement surveillés dans l'insertion (S. DESSEIN, 2022) et nous faisons face à une "circulation des chômeurs" ayant des troubles psychiques ; ils sont parfois réorientés, envoyés vers d'autres sphères de l'insertion. Cette circulation vers d'autres dispositifs permet aux professionnels de "se délester" pendant un temps d'un public perçu comme "implaçable" car trop éloigné de l'emploi. Il s'agit d'après S. DESSEIN d'une stratégie pour les professionnels pour "se concentrer sur les personnes dont la probabilité de retour à l'emploi est plus élevée, renforçant ainsi le sentiment d'utilité des professionnels et leur capacité à atteindre leurs propres objectifs de placements".

Une fois en emploi, les auteurs mentionnent une variété de postes peu importante. De fait, M. COLLET et B. LHOMMEAU expliquent que les travailleurs handicapés sont davantage ouvriers et employés ; l'éventail des métiers des TH est donc plus restreint que pour leurs collègues et les postes davantage qualifiés sont plus rares. Les auteurs évoquent aussi des disparités entre les sexes, mais qui semblent être moins discriminantes au sein même des travailleurs handicapés (en comparaison avec le reste de la population). De plus, les dix métiers les plus souvent exercés par les femmes en situation de handicap sont presque les mêmes que les femmes n'étant pas en situation de handicap, alors que ce n'est pas le cas pour les hommes.

Il est intéressant de porter notre attention sur le positionnement des entreprises sur cette question d'inclusion des travailleurs handicapés. L'article de L. VIAU-DESMARAIS montre qu'il existe des entreprises impliquées dans cette cause et qu'elles en ressortent gagnantes, car cela amènerait davantage de "sens au travail" et de fidélisation des salariés non TH. Par ailleurs, R. LEBLANC indique qu'il est important pour une entreprise de connaître les besoins de compensation de son salarié afin d'aménager le poste en conséquence pour entrer dans une "posture adaptée à l'accueil" du travailleur en situation de handicap.

Le travail est pour les travailleurs handicapés un espace de "découverte de ses capacités et de confrontations avec ses limites" (L. VIAU-DESMARAIS). En revanche, "face à la

²⁴ Fédération des acteurs de la solidarité et ARS Pays de la Loire, 2020.

pression croissante du marché du travail”, la question des capacités des TH se pose ((H. BUISSON-FEMET, A. FLAMANT et L. GAYRAUD, 2021).

Toutefois, certains travailleurs d’ESAT souhaitent sortir de leur établissement pour entrer dans le milieu ordinaire de travail, bien que cela ne soit pas le cas pour la majorité d’entre eux. En effet, il semblerait que le profil des travailleurs qui souhaitent rejoindre le milieu ordinaire diffère des autres (M. BOUDINET). Il s’agit d’un public majoritairement masculin, jeune, qui n’a que peu d’ancienneté en ESAT et dont le handicap n’est pas intellectuel. Ce sont aussi des personnes qui ont généralement déjà travaillé dans le milieu ordinaire et qui voient la sortie de l’établissement comme un défi personnel et le retour à une “situation normale” où ils peuvent reprendre leur autonomie et leur indépendance (M. BOUDINET). Aussi, le souhait des TH de partir de l’ESAT ou d’y rester est “façonné par le discours des salariés” de la structure, qui auront tendance à décrire le milieu ordinaire comme “inadapté et violent” pour certains travailleurs qu’ils accompagnent. M. BOUDINET précise que les professionnels “filtrent les demandes” en se basant sur une “estimation de la capacité d’adaptation” du travailleur.

L’inclusion en milieu ordinaire apparaît donc davantage comme un objectif qu’une fin en soi, n’étant aussi envisageable que pour une partie (minorité) des personnes en situation de handicap²⁵.

b) Identification et compréhension des freins à l’emploi pour les personnes handicapées

Intéressons-nous maintenant aux freins qui empêchent la mise en emploi des travailleurs en situation de handicap. Ces obstacles sont multiples et peuvent être externes mais aussi internes à la population. En outre, les situations de ces publics donnent généralement lieux à un cumul de difficultés.

Les premiers freins que nous pouvons évoquer sont liés aux profils des travailleurs handicapés. Ce public est majoritairement masculin, plus âgé, moins diplômé et possède moins d’expérience professionnelle que le reste de la population (E. LOUVET et O. ROHMER, 2016). De fait, 45% des TH en emploi sont âgés de 50 à 64 ans (M. COLLET et B. LHOMMEAU). Il s’agit aussi de personnes moins mobiles et moins autonomes, ce qui rend déjà l’accès au marché

²⁵ Cf. document CREAI

du travail compliqué. D'après M. COLLET et B. LHOMMEAU, les caractéristiques socio-démographiques traduisent un "risque accru de survenu et de dégradation de problèmes de santé avec l'avancée en âge et la plus forte exposition [...] aux cumuls de contraintes physiques, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles". Le sexe est aussi une variable importante puisque les hommes TH sont moins âgés que leurs homologues féminins mais aussi moins diplômés.

Le handicap n'apparaît donc pas au même âge, ce qui est une seconde source de difficultés. En effet, l'insertion et la formation des personnes en situation de handicap dépendent "de la nature du handicap (moteur, sensoriel, cognitif ou psychique) et du moment de son apparition" (H. BUISSON-FENET, A. FLAMANT et L. GAYRAUD). Concernant l'âge, les hommes sont davantage victimes d'accidents de travail que les femmes, cela amenant à une certaine incapacité, de plus, deux tiers de ces accidents arrivent avant 50 ans (M. COLLET et B. LHOMMEAU).

La nature du handicap est elle aussi importante. Effectivement, la stigmatisation et la discrimination à l'emploi sont moindres dans le cadre de handicaps moteurs ou sensoriels que pour des handicaps psychiques, mentaux ou cognitifs (M. COLLET et B. LHOMMEAU). Les troubles psychiques apparaissent comme un handicap particulièrement redouté qui "entrave le retour à l'emploi" (S. DESSEIN). Aussi, pour les publics en situation de handicap psychique, le retour à l'emploi peut parfois être jugé comme dangereux du fait de l'instabilité de la maladie et des "faibles possibilités de compensation".

Bien sûr, la notion de handicap en elle-même est un frein à l'accès au travail ; sa simple mention sur le CV réduit les chances pour un candidat d'accéder à un entretien d'embauche (E. LOUVET et O. ROHMER). Comme nous évoquent les auteurs, cette discrimination à l'embauche est liée à "l'image stéréotypée particulièrement rigide de la personne en situation de handicap, perçue comme moins compétente". Mais il s'agit d'une représentation que les auteurs s'efforcent de contrer dans leur article Comprendre les difficultés d'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Le handicap doit être pris en compte comme résultant d'une situation, d'une interaction entre le sujet et son environnement. Par leur travail, E. LOUVET et O. ROHMER souhaitent démontrer que les personnes en situation de handicap ont intériorisé le stéréotype au point qu'il impacterait la réalité. L'image du handicap et du manque de compétences seraient donc associées et auraient donc des effets sur les

performances. Les personnes en situation de handicap compenseraient donc leur moins bonne productivité par une sociabilité supérieure.

En outre, il faut évoquer les freins présents du côté des entreprises. Si l'embauche de personnes en situation de handicap ne semble pas être une problématique en soit, c'est davantage « l'inculture et le manque d'habitude » qui met à mal l'entreprise (R. LEBLANC). En effet, elle serait prête à s'engager si elle est soutenue et que sa productivité n'est pas entravée. De même, d'autres enjeux sont mentionnés par L. BERTRAND, tels que les difficultés financières dues aux coûts des aménagements de postes, ou encore les "relations horizontales" (collègues) qui peuvent mal réagir face aux aménagements des conditions de travail du TH. Le critère économique ainsi que le manque de compétences pour accompagner les personnes en situation de handicap amènent les entreprises à limiter le recrutement de TH (L. LETHIELLEUX).

Avec ces multiples freins, l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap est compliquée. Il est donc important de prendre en compte les besoins spécifiques du public pour l'accompagnement vers l'emploi.

III. De la théorie à la pratique : l'accompagnement des personnes en situation de handicap

a) La notion d'accompagnement : concept et évolutions

La notion d'accompagnement est difficile à définir, mais "incontournable" dans nos sociétés (M. PAUL). L'autrice M. PAUL l'évoque comme un terme "fourre-tout", "flou", qui désigne à la fois "une fonction et une posture", "une relation et une démarche". Il y a dans cette notion une "double dimension de relation et de cheminement" (M. PAUL, 2020) entre deux personnes : l'accompagnant et l'accompagné. Aussi, il n'y a pas un type d'accompagnement, mais des accompagnements pluriels en fonction de l'autre (la personne accompagnée). De fait, cela doit prendre en considération la personne et son projet.

Ce concept, bien qu'important aujourd'hui, n'est pas récent mais a connu des évolutions. D'après les recherches de M. PAUL, le secteur du travail social est un des

précurseurs dans l'usage de cette notion dans le domaine professionnel et a donc connu des changements "de fonction et de posture".

Tout d'abord, le travail social a toujours eu pour objet le soutien des personnes et de nombreux termes ont qualifié cela. Si l'on remonte dans le temps, c'est ce qu'on appelait au XIXe siècle "l'assistance", ou encore "la protection" au début du XXe siècle, mais aussi la "prise en charge" dans les années 1950-1970, puis "l'intervention" dans les années 1970-1985, pour terminer par l'instauration de la notion d'"accompagnement" à partir des années 1985 (De ROBERTIS). Pour l'auteur P. FUSTIER, l'accompagnement des années 1970 se référait à l'aide aux personnes dans les actes du quotidien. Aussi, à la fin des années 1990, l'accompagnement est lié à un fort fonctionnement en réseau qui ouvre le champ des possibles pour la personne accompagnée mais "rétrécit la marge de manœuvre de chaque professionnel" (NEGRE, 1999). Cette évolution de l'accompagnement "reflète la conception des rapports et du social" (NEGRE, 1999).

L'accompagnement d'aujourd'hui est donc différent de ce qui a pu être plus ou moins défini comme tel par le passé. En effet, dans notre concept actuel, il s'agit toujours d'une relation entre les deux sujets, mais celle-ci ne se veut pas "émancipatrice ou contrôlante, mais d'inciter à agir" (M. PAUL, 2009). On passe "du travail "sur" autrui au travail "avec" autrui" ; la personne accompagnée doit être impliquée et responsabilisée (M. PAUL, 2009) dans son projet et son parcours. Pour M. PAUL, l'accompagnement est aujourd'hui conditionné par une injonction à "l'autonomie [...], une logique d'individualisation, d'autoréalisation et de responsabilisation". De plus, l'accompagnement est personnalisé pour répondre aux besoins spécifiques de la personne (M. PAUL, 2020). Cela permet de prendre en compte l'individualité de la personne ; ses compétences, ses intérêts et ses objectifs. Dans le cadre de la formation, cela contribue à faire progresser les apprenants et combler leurs lacunes (M. PAUL, 2020). Dans ce concept, il s'agit aussi de mettre davantage en avant l'idée que le "cheminement prévaut sur le but à atteindre".

En outre, le terme "dispositif" est utilisé de façon récurrente pour évoquer les actions d'accompagnement, et ont tous la particularité de mettre "la personne au centre", dans une logique de reconnaissance (M. PAUL, 2009). Dans son article, M. PAUL fait référence à M. FOUCAULT en définissant le dispositif comme un outil dont l'objectif est de "contrôler" les comportements. Cependant, plus les dispositifs sont envahissants, plus les individus souhaitent échapper à leur contrôle.

b) Enjeux et méthodes d'accompagnement pour l'insertion des personnes en situation de handicap

La relation d'accompagnement "est un outil utilisé par le législateur" et inscrite dans le code de l'action sociale (M. PAUL, 2009). Intéressons-nous maintenant à l'accompagnement dans l'insertion et le handicap.

Tout d'abord, il faut rappeler que pour DANANCIER, "il n'existe pas de parcours standard même au sein d'une population identifiée par une même difficulté" ; les personnes en insertion et en situation de handicap n'ont donc pas le même parcours d'accompagnement. Aussi, un suivi "singulier" est important "pour envisager un emploi durable" (LOCKEN, 2018). De ce fait, des nouveaux métiers pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans l'emploi tel que l'Emploi accompagné (avec les job-coachs) permettent de répondre à ce besoin de singularité (L. VIAU_DESMARAIS). Malgré cela, d'après M. PAUL, dans le contexte de compétitivité et de précarité, il est important que l'accompagnement passe par la mise en valeur des compétences.

En outre, une mise en relation des différents acteurs du handicap est importante pour un accompagnement plus individualisé. En effet, d'après R. LEBLANC, il est important de "penser l'articulation entre les services médico-sociaux et de droit commun pour une mise en culture commune de tous ces acteurs au service du parcours du jeune".

Une partie des travailleurs en situation de handicap est accompagnée dans son insertion professionnelle par Cap Emploi. Le rôle des conseillers est de mettre en relation l'offre et la demande d'emploi tout en vérifiant la compatibilité avec la situation de santé de la personne (M. PAUL). L'auteurice M. PAUL s'est notamment intéressée à l'accompagnement par cet organisme des personnes ayant des troubles psychiques. Tout d'abord, il est mis en évidence dans l'article qu'un "tri" des chômeurs est effectué à leur entrée dans l'établissement. De fait, les personnes en situation de handicaps psychiques lourds sont renvoyées vers Pôle Emploi. Par ailleurs, les personnes accompagnées par Pôle Emploi pour lesquelles des signes de troubles psychiques apparaissent se voient baladées entre institutions. Il s'agit d'un "point de bifurcation de l'accompagnement" (M. PAUL).

Les professionnels de Cap Emploi ont recours à des prestataires extérieurs pour ces publics, n'étant eux même pas assez formés ; ils apprennent "sur le tas" au fur et à mesure de leurs expériences. Pour M. PAUL, l'orientation vers un prestataire extérieur peut marquer la fin de l'accompagnement par le professionnel de Cap Emploi, ou permettre de réduire l'incertitude de ce dernier et évaluer la capacité à entrer dans l'emploi du travailleur en situation de handicap. Les conseillers vont aussi eux-mêmes « tester » la personne et son « aptitude à la réinsertion professionnelle » (M. PAUL). Effectivement, ils vont « mettre en mouvement l'usager » notamment par le biais des rendez-vous ; si ce dernier répond présent, alors les professionnels considèrent que la personne est en capacité de respecter des horaires de travail et que la temporalité pour un retour à l'emploi est bonne.

De surcroît, l'accompagnement des structures diffère si elles font face à un contrôle sur le nombre de placements en emploi. Si c'est le cas, les troubles psychiques vont être davantage appréhendés puisqu'ils sont considérés comme "incompatibles avec des objectifs de résultats" (M. PAUL). En effet, les parcours des personnes en situation de handicap psychiques sont davantage découpés, avec des périodes de soins, qui mettent à mal l'insertion professionnelle. De plus, ce public est considéré comme la « bête noire » des employeurs, ce qui risque d'entacher les relations entre Cap et les entreprises. Le fait de faire le "tri" dans les usagers ainsi que de les envoyer vers d'autres institutions répond aux "impératifs gestionnaires" et aux indicateurs de performances des conseillers, auxquels ils doivent se conformer pour espérer une évolution professionnelle ou une prime (M. PAUL).

En conclusion, cette revue de littérature nous a permis de mettre en évidence la complexité de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. En effet, malgré une législation en constante évolution, les politiques publiques actuelles présentent des difficultés. Les travailleurs handicapés font face à de lourds stéréotypes et de nombreux freins, à la fois internes et externes, qui nécessitent des solutions adaptées.

Aussi, les ESAT et EA sont importants mais insuffisants pour une réelle insertion vers le milieu ordinaire de travail. Enfin, concernant l'accompagnement, il est fondamental de prendre en compte les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap afin qu'il soit efficace et amène à l'insertion.

Dans la suite de notre mémoire, nous allons donc aborder l’insertion professionnelle des publics en situation de handicap et leur accompagnement dans le cadre du PLIE sous la problématique suivante : **Comment rendre les actions et l’accompagnement du PLIE plus accessibles aux personnes en situation de handicap ?**

Partie 3 : Choix méthodologiques

Notre réflexion porte donc sur l'accompagnement et les actions pour l'insertion des publics en situation de handicap au travers du PLIE, et notamment celui porté par Angers Loire Développement. Afin d'alimenter cette dernière, il faut dans un premier temps s'intéresser à la littérature scientifique concernant ce sujet. Cependant, nous ne pouvons pas nous contenter de cela pour prétendre à un véritable travail de recherche. Nous devons donc de notre côté aussi alimenter ces thèses d'auteurs reconnus par une enquête de terrain.

Pour ce faire, des choix méthodologiques doivent être effectués. Ainsi, souhaitant recueillir des données davantage qualitatives, nous avons opté pour une enquête par entretiens et de l'observation participante.

I. Observation participante

Le premier choix méthodologique s'est porté sur l'observation participante. De fait, ayant un rôle dans la structure ainsi qu'une mission établie, nous étions donc active et participante.

Notre stage a débuté par une phase exploratoire durant laquelle nous avons pu prendre connaissance du fonctionnement du PLIE et des actions mises en place. De plus, nous avons eu l'occasion de rencontrer la plupart des salariés de la Direction lors d'un temps d'échange, afin d'aborder le poste et les missions de chacun, ce qui nous a permis de se familiariser avec le service et le rôle de chacun en son sein. Durant cette phase exploratoire, nous avons aussi pris connaissance d'un certain nombre de documents internes. Cette première phase exploratoire a duré deux semaines.

Tout au long de la période de stage, nous avons eu l'opportunité d'être au contact de nombreux professionnels, pendant des temps d'échange plus ou moins formels, qui ont aussi constitué cette phase d'observation participante.

Monsieur Bertrand MERTENS nous a aussi fait participer à de nombreuses réunions, à la fois internes et externes. Nous avons notamment pris part aux réunions de service ou de

direction, qui sont régulières, mais également à des réunions plus ponctuelles, telles que la réunion régionale des PLIE ainsi que l'instance départementale de la DDETS

La réunion régionale a eu lieu lors du début de notre stage et nous a permis d'appréhender le fonctionnement des autres PLIE du territoire ; leurs similitudes, mais aussi les différences. Cela s'est avéré particulièrement intéressant notamment pour poser la question des actions et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans leur dispositif.

L'instance départementale de la DDETS a été aussi particulièrement intéressante, elle nous a permis de rencontrer encore davantage d'acteurs du secteur du handicap, de revoir des personnes que nous avons déjà interrogées, mais aussi d'échanger et de prendre connaissance des points de vue et des enjeux de chacun sur les questions d'insertion des personnes en situation de handicap.

Nous avons aussi eu l'occasion de participer à la vie de la structure dans des temps davantage informels, lors de plusieurs temps collaboratifs. Le temps de convivialité le plus important regroupait tous les acteurs du PLIE. Professionnels d'Aldev et référentes PLIE se sont retrouvés pour une journée de team-building autour de différentes activités et d'un repas afin de nouer des liens et d'apprendre à mieux se connaître. Ce temps s'est avéré enrichissant, car chacun a aussi partagé ses méthodes de travail, afin de faire un échange de bonnes pratiques. Cela permet de se rendre compte que les professionnels ne travaillent pas tous de la même façon.

Cette méthodologie d'observation participante a été utile tout au long de la période de stage. Elle nous a permis de recueillir davantage d'informations, mais nous avons pu par notre présence modifier le comportement de nos collaborateurs.

II. Enquête qualitative

En outre, nous avons choisi de réaliser une enquête qualitative. En effet, « l'étude qualitative est une méthode qui permet d'analyser et comprendre des phénomènes, des comportements de groupe, des faits ou des sujets. »²⁶

²⁶ Étude qualitative : définition, techniques, étapes et analyse, Scribbr

Le choix s'est fait de manière logique ; nous voulions avoir des informations détaillées pour répondre aux questionnements qui se posaient concernant les actions et l'accompagnement des personnes en situation de handicap, et nous devions rencontrer une multitude d'acteurs. De plus, la longue durée du stage laissait davantage de temps pour l'enquête et son analyse. Le choix d'une enquête avec des entretiens apparaissait donc plus logique, et répondait mieux à nos besoins, qu'une enquête quantitative qui nous aurait fourni des données très statistiques.

L'enquête s'est faite en trois phases. Tout d'abord, la phase de recueil de l'information ; elle a duré de la fin du mois de mars jusqu'à la fin du mois de mai. Le traitement de l'information, quant à lui, s'est fait au fur et à mesure des entretiens, afin d'entamer l'analyse de l'information dès les derniers entretiens passés. Cette troisième phase d'analyse des données et de conclusion s'est donc déroulée au mois de juin.

Pour cette enquête, nous avons donc effectué trente-trois entretiens semis-directifs avec toute sortes de professionnels de l'insertion et du handicap.

Les personnes interrogées sont : les sept référentes PLIE, trois professionnels d'Aldev, sept structures de l'insertion par l'activité économique, six entreprises adaptées, un ESAT, sept autres structures liées au handicap, ainsi que deux entreprises handi-accueillantes (cf. doc en annexe 3). Afin d'obtenir les réponses aux questions qui nous intéressaient, plusieurs guides d'entretiens ont été créés, afin qu'ils correspondent aux différentes structures interrogées.

La prise de contact avec les personnes interrogées s'est faite directement par nos soins pour la plupart. Seules quelques structures ont été contactées par des professionnels d'Aldev. De fait, les deux entreprises ont été sollicitées par nos collègues Chargées de mission Conseil RH, puisqu'elles connaissent très bien les structures et travaillent régulièrement avec. De plus, deux structures d'insertion par l'activité économique ainsi que Cap Emploi fut contactées par Monsieur MERTENS, l'une des SIAE car elle ne répondait pas à mes sollicitations et l'autre parce qu'il connaît bien le directeur. Enfin, nous avons contacté la MDA par nous-même, mais sans réponse de leur part, un collègue Facilitateur emploi a fait marcher son réseau afin que nous puissions avoir un contact.

Concernant le déroulé des entretiens, une heure au minimum était prévue à chaque fois pour l'échange. Les personnes interrogées étaient plus ou moins ouvertes à la discussion ; il a

fallu parfois poser davantage de questions pour alimenter l'entretien, tandis que nous avons parfois dû recentrer la discussion. Les personnes étaient toutes volontaires, puisque la démarche d'accepter l'entretien n'avait rien d'obligatoire. De plus, nous avons réalisé la grande majorité des entretiens seule, Monsieur MERTENS a tenu à nous accompagner seulement pour les deux premiers entretiens (avec une SIAE et à France Travail).

En outre, afin de faciliter l'organisation, nous nous sommes majoritairement déplacés dans les structures pour interroger les personnes. Quelques entretiens se sont faits par visioconférence et trois dans les locaux d'Angers Loire Développement (avec des structures extérieures). Lors de notre venue sur site, les EA et ESAT nous ont parfois fait visiter les locaux et les ateliers afin de prendre conscience du travail des personnes en situation de handicap.

Partie 4 – Présentation et analyse des résultats : cartographie, accompagnement et partenariats dans l'insertion des personnes handicapées

Dans cette partie, nous allons nous attacher à présenter les résultats de notre travail durant le stage. Dans un premier temps, nous allons faire une cartographie du public en situation de handicap participant au PLIE et nous nous intéresserons à l'accompagnement des TH par les professionnels rattachés au dispositif ainsi qu'aux difficultés auxquelles ils peuvent faire face.

Dans un second temps, nous ferons un parallèle entre le dispositif PLIE et les structures d'IAE. Nous y aborderons alors le fort partenariat entre ces deux parties, mais aussi comment les structures de l'insertion par l'activité économique font face aux situations de handicap.

Enfin, nous nous intéresserons aux professionnels du secteur du handicap ; EA, ESAT, ainsi qu'aux associations spécialisées, afin d'amener une réflexion sur les liens qui pourraient être créés entre le PLIE et ces structures.

I. Accompagner le public en situation de handicap par le PLIE d'Aldev

Depuis deux ans, il y a une volonté dans le PLIE de l'agglomération angevine de mener un plan d'action concernant la santé des participants au dispositif. Cette réflexion est notamment portée par Sara D., la coordinatrice insertion et parcours, qui est directement en lien avec les référents PLIE et les autres professionnels de l'accompagnement vers l'insertion professionnelle d'Aldev. Plusieurs actions ont donc été mises en place : une prestation avec une psychologue du travail, qui propose à la fois des séances individuelles mais aussi des ateliers – groupes de parole sur des thématiques ; un partenariat avec l'ARPS²⁷, permettant par le biais du pôle Évaluation-conseil d'évaluer, de mettre en situation, mais aussi de donner des conseils et d'informer lorsqu'il y a une situation de handicap au travail (que la personne ait une RQTH ou non). Enfin, une action de « remobilisation » par le bien-être est en projet, pour rompre l'isolement, toujours avec l'objectif de ramener les participants vers l'emploi (une action test de ce genre avec du sport, de la sophrologie et du yoga avait déjà été mise en place et ont révélé des résultats concluants).

²⁷ Association pour la rééducation professionnelle et sociale

On remarque donc une volonté du PLIE de mettre en place des actions liées à la santé de manière générale. Cependant, concernant le handicap, il n'y a pour l'instant rien de très défini et lors de mon arrivée en stage, les professionnels ne savent pas combien de personnes sont en situation de handicap dans le dispositif. Nous allons donc nous intéresser dans un premier temps à la typologie des publics en situation de handicap reconnus dans le PLIE, puis nous aborderons l'accompagnement par les professionnels du dispositif.

a) Cartographie et caractéristiques des participants en situation de handicap dans le dispositif

Tout d'abord, nous avons pu récupérer des données issues d'extractions réalisées fin avril concernant les TH en parcours dans le PLIE. Parmi les 559 participants en parcours en avril 2024, 76 sont reconnus en situation de handicap ; ce qui représente 13,6% du public. De plus, nous pouvons ajouter 17 personnes qui sont en attente de leur RQTH.

Intéressons-nous à la typologie de ces personnes ; concernant l'âge des participants en situation de handicap ; 34% sont des seniors (45 ans et plus) et 30% sont des jeunes (18-25 ans). Ce sont les deux classes d'âge les plus représentées mais la moyenne d'âge diffère entre les sexes. De fait, si 59% des participants PLIE TH sont des hommes, leur moyenne d'âge est moins élevée que celle des femmes ; 35 ans contre 42 ans pour ces dernières. Effectivement, bien qu'il y ait autant de participants seniors TH chez les deux genres, on dénombre beaucoup plus de jeunes pour ces messieurs, puisque 91% des 18-25 ans sont des hommes.

Ensuite, il y a plusieurs critères d'entrée dans le dispositif ; 28% des TH en file active sont entrés sous le critère « QPV » (Quartier Prioritaire de la Ville), autant avec le critère « jeune », puis 22% sous le critère « autre », dont le handicap fait partie, et enfin 19% avec le critère « senior ».

Le niveau d'étude, quant à lui, est plutôt faible. En effet, 42% n'ont pas de diplôme et 35% ont un niveau CAP-BEP. Pour les niveaux de diplôme plus élevés, 8 participants (10,5%) sont titulaires d'un baccalauréat et 6 ont un niveau supérieur au bac.

Enfin, la Mission Locale Angevine accompagne 27% des participants TH, soit presque la totalité des jeunes en situation de handicap dans le dispositif. Ensuite, 25% sont accompagnés par le CCAS, 23% par le RPE de Trélazé (Relais pour l'Emploi), 15% par Envergure et 8% par Aldev.

Nous allons maintenant aborder les situations de handicap des participants. Ces données sont relatives aux propos des professionnels du PLIE, mais ne sont pas vérifiables. En effet, les participants sont libres de donner les informations qu'ils souhaitent sur leur situation de handicap, à partir du moment où celle-ci est reconnue par la MDA²⁸.

En premier lieu, les professionnels du PLIE sont confrontés à des situations de handicap très hétérogènes ; handicaps physiques, invalidités, troubles cognitifs, déficiences intellectuelles ou encore handicaps psychiques.

Il ressort toutefois des entretiens une tendance concernant les handicaps psychiques et cognitifs, particulièrement accrue depuis le Covid. « C : Je regardais, en tout cas, là, sur le psy, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 sur les 10. [...] 7 sur les 10. Et en cours, 1. On serait à 8. » (Entretien avec les référentes PLIE RPE), « on va pas orienter vers le PLIE une personne qui va être en situation de handicap lourd, de handicap physique, ça arrive, c'est arrivé, mais c'est pas la majorité. [...] y a peut-être de la déficience cognitive. Mais on a aussi beaucoup de problèmes de santé, de plus en plus de jeunes depuis le Covid, et ça ne fait qu'augmenter... ils sont en difficultés psychiques, y a beaucoup de problèmes de santé psychiques. Ça peut être également ça, c'est les deux principales raisons... » (Entretien référente PLIE Mission Locale Angevine).

En effet, seulement deux référentes sur les 10 professionnels²⁹ pensent faire davantage face à des handicaps physiques : « Je dirais qu'une bonne partie, c'est moteur. Après, dans le... cognitif. J'en ai quelques-uns, mais c'est plus à la marge. En tout cas, sur... Ou en tout cas, où c'est... C'est... Diagnostiqué et reconnu. » (Entretien avec la référente PLIE Envergure).

Ensuite, les référentes évoquent un cumul de freins à l'emploi pour les participants, qui s'ajoute à la situation de handicap déjà complexe. Les freins qui semblent être les plus importants, en dehors de la situation de santé, sont donc :

- Le manque de formation et de qualification,
- Parfois le manque d'expérience professionnelle ou le fait que la personne soit restée des années sans travailler,
- La lenteur de compréhension (lorsqu'il s'agit de troubles cognitifs par exemple),
- La stabilité de la maladie (surtout pour des personnes ayant des troubles psychiques),
- La barrière de la langue et l'illettrisme,

²⁸ Maison Départementale de l'Autonomie = MDPH Angevine

²⁹ 10 professionnels car 7 référentes PLIE et 3 professionnels d'Aldev.

- Les savoirs de bases (qui ont besoin d'être acquis ou réappris)
- La mobilité, les ressources, les addictions, ou tout autre frein plus classique
- Le frein de la garde d'enfant ; peut être présent pour certaines personnes, mais il est moins mentionné par les référentes, certainement dû au profil des participants.

Pour illustrer, nous pouvons reprendre les propos des référentes ; « *Alors, les freins... Ils sont assez généraux, mais on se retrouve globalement dans la même liste un peu de freins et on retombe après dessus, soit certains, soit un peu plus pour d'autres* » (référente Envergure), « ***Et donc, les freins à accumuler, en plus de leur handicap, vous parliez tout à l'heure, l'expérience pro, le manque de formation, les addictions, c'est ce que vous retrouvez le plus souvent dans les... ?*** M : *L'illettrisme, faible qualification, l'illettrisme, et après, un peu cognitif, c'est-à-dire des lenteurs dans la compréhension... A : Et des situations sociales. M : Ah oui, bah... Ah oui, s'ajoute à ça du coup... A : Oui voilà, la petite cerise sur le gâteau... »*

(Référentes PLIE CCAS).

Ces freins peuvent aussi être différents en fonction de la situation de handicap ; « C : *J'ai envie de te dire, en fait, ça dépend des profils. Parce qu'effectivement, en fonction aussi du motif de la reconnaissance, les difficultés ne sont pas les mêmes [...] Pour une personne qui a une reconnaissance pour un motif de mobilité physique, par exemple. Effectivement, c'est palpable. Derrière, on sait comment adapter aussi les postes ou quelle structure il faut cibler. En soi. Quand c'est effectivement pour plutôt une maladie ou... heu... Maladie psy... Ou un trauma. Parce que du coup, il y a aussi... Là, c'est pas la même chose, effectivement. [...] On est plus sur une typologie psy. Donc, du coup, la difficulté va être plutôt la stabilité, en fait, de la maladie.* » (C, référente PLIE RPE).

Ils sont donc particulièrement similaires à ceux des personnes qui ne sont pas en situation de handicap. La différence principale est que, en fonction de la situation de santé de la personne, ces freins à l'emploi qui sont normalement les principaux deviennent des freins annexes ; « *C'est des freins, mais c'est pas forcément les premiers freins.* » (A, référente PLIE CCAS), « *Moi, je dirais que quand même, je pense en majorité... Enfin, en tout cas, moi, pour ceux-là que j'accompagne, c'est un cumul de freins. Et qu'en soi, la santé, ça vient rajouter une difficulté parmi toutes les difficultés.* » (A, référente PLIE RPE).

b) Spécificités et enjeux de l'accompagnement des travailleurs handicapés

Les extractions que nous avons faites nous ont aussi permises d'analyser les étapes de parcours des participants en situation de handicap. 144 étapes ont donc été réalisées par les 76 participants TH, hors étapes d'accompagnement par le référent (cf graphique annexe 4). Parmi ces étapes, 29% (42/144) relèvent de l'Insertion par l'activité économique, ce qui fait de cette action la plus importante. Cela s'explique par la proximité des référentes PLIE avec les structures de l'insertion par l'activité économique, mais aussi par le fait que l'ACI peut parfois aussi être un lieu de test des savoirs de base en entreprise et des compétences de la personne. Les SIAE semblent être l'étape privilégiée pour les participants au PLIE, qu'ils soient TH ou non, afin de remettre la personne en conditions de travail ; « *les jeunes on va les mettre dans le dispositif PLIE pour aller vers un chantier d'insertion* » (référente PLIE MLA).

À l'inverse, seule une étape en entreprise adaptée est indiquée, mais il pourrait aussi y en avoir qualifiées en étape d'immersion. Ensuite, les actions de préparation à l'emploi regroupent 20 étapes pour les 76 participants. Puis, les actions de santé représentent quant à elles 9 étapes.

Intéressons-nous aussi aux sorties du dispositif des personnes en situation de handicap. D'après les extractions, 50 participants en situation de handicap sont sortis entre 2021 et 2024 et plus précisément 26 entre janvier 2023 et avril 2024. Cependant, ces chiffres sont à prendre avec du recul puisque la RQTH n'était pas nécessairement indiquée dans le dossier du participant.

Nous allons donc nous concentrer sur les 26 sorties de janvier 2023 à avril 2024³⁰ ; parmi ces dernières, cinq sont positives (22%), trois sont dynamiques (13%) et quatorze entrent dans la catégorie « autre » (63%). Les sorties « positives » sont composées de l'emploi de droit commun (CDI et CDD) ainsi que des formations diplômantes. Les sorties dynamiques, quant à elles, comptabilisent l'accès à la formation non qualifiante – non diplômante, ainsi que l'IAE (deux personnes). Enfin, la catégorie « Autre » regroupe les sorties pour difficultés de santé (13% : trois personnes) et difficultés qui empêchent l'accès à l'emploi, fin de la durée d'accompagnement (six personnes) et sortie du dispositif suite au SAS, mais aussi les sorties à l'initiative du PLIE et les abandons (deux personnes). Il n'y a pas de sorties vers les entreprises

³⁰ Cf. Graphique annexe 5

adaptées ou les ESAT, bien que cela arrive. De fait, en 2022, un participant accompagné par une référente du RPE est sorti du dispositif avec un contrat en ESAT.

Concernant le temps en parcours pour les participants TH, la moyenne de 2023-2024 est de 22 mois, ce qui équivaut à leurs homologues non TH.

Les professionnels du PLIE ont fait remonter plusieurs points importants pour l'accompagnement des publics en situation de handicap. Tout d'abord, ils évoquent le fait qu'il est difficile d'amener les participants vers l'acceptation et la reconnaissance de leur handicap lorsque rien n'est engagé dans ce sens. En effet, c'est un long travail sur le projet professionnel qui doit s'amorcer par le deuil d'une situation professionnelle passée. Ce travail d'acceptation peut être long, il faut réussir à faire comprendre la situation au participant sans le forcer, ni le braquer ; *« Donc, finalement, pour moi, la difficulté dans l'accompagnement serait en amont de cette fameuse reconnaissance »* (C, référente RPE). Les référentes PLIE donnent les différentes informations aux participants mais c'est aux gens de faire les démarches.

Toutes les référentes PLIE se saisissent du dispositif Avance de l'Adapei afin de travailler sur la situation de handicap de la personne ainsi que sur sa reconnaissance lorsqu'il y en a besoin ; *« Moi, je suis plus sur le dispositif Avance... Heu... pour l'instant, je n'ai jamais rempli de dossier. Je... je laisse ça à des structures qui sont beaucoup plus efficaces et qui le font honnêtement mieux que moi. Voilà »* (C, référente CCAS). Seul trois référentes sur les dix professionnels de l'insertion évoquent parfois accompagner les participants dans la réalisation du dossier RQTH, mais elles aiguillent tout de même davantage vers des professionnels qualifiés. *« Eh bien, moi, non, je fais pas. [...] Je me refusais aussi parce que je me sens pas formée et c'est une de nos demandes et que je veux pas avoir la responsabilité si ça passe pas, tu vois. »* (C, référente RPE), *« Alors, pour ma part, soit... c'est plutôt... elles font le parcours Avance. Et du coup, je... très souvent, je pousse vers le module 2 pour qu'il puisse y avoir le dossier de fait. Et sinon, je fais avec les personnes. »* (A, référente RPE), *« Et bien soit c'est des personnes qui ont fait le parcours Avance, soit effectivement, moi... je fais le dossier avec elles »* (M, référente CCAS).

En outre, d'après les professionnels, l'accompagnement des personnes en situation de handicap se distingue sur quelques points. Tout d'abord, les étapes de l'accompagnement peuvent demander davantage de temps, notamment comme nous l'avons évoqué précédemment si le participant n'a pas encore la reconnaissance. La durée dans le dispositif ne sera pas forcément plus longue, mais l'accompagnement pourra demander des entretiens

supplémentaires. Cela demande aussi de s'adapter encore davantage à la personne, et d'adapter aussi sa manière de communiquer ; « *Déjà la compréhension du handicap, de la pathologie, il faut avoir en tête un minimum d'élément donc l'accompagnement n'est pas le même ; adaptation mode de communication, mode de relation.* » (J, professionnelle Aldev), « *faut être vigilant sur le langage que t'emploies* » (L, facilitatrice emploi). Enfin, les professionnels sont parfois obligés de rebasculer vers Cap emploi pour faire appel à l'Agefiph (pour des adaptations de postes ou des dispositifs).

De plus, les professionnels du PLIE se saisissent des actions santé mises en place. De fait, la psychologue a déjà reçu 23 personnes en accompagnement. Aussi, les référentes font appel à l'expertise de cette dernière lorsqu'elles ont des questions liées à la santé mentale. D'après Sara D., les retours sont plutôt positifs ; « *On voit bien que ça vient débloquer des parcours sur les questions de santé et de prise en charge en fait* ». Enfin, le partenariat avec l'ARPS est utilisé par certaines référentes ; « *Moi, je l'ai utilisé... Je l'ai utilisé pour une évaluation. Voilà. On n'est pas allé plus loin parce qu'entre-temps, le monsieur est rentré sur une structure d'insertion. Après, je les ai appelés pour plus de renseignements, pour une situation. Mais bon, c'était pas adapté. Donc, voilà... Juste pour une évaluation, ou je sais que si à un moment, ça va moins bien, du coup, on pourra les solliciter.* » (M, référente CCAS). Cependant, la localisation de la structure peut aussi rebuter ; « *À chaque fois que j'en ai parlé, on s'est dit ben oui, c'est très intéressant, mais... c'est à Sablé (sur Sarthe). Je pense que c'est un frein tout de suite. [...] Parce qu'effectivement, c'est médico-psycho-social et professionnel pour un public PLIE avec ou sans RQTH en situation de handicap. Donc, c'est vraiment... C'est intéressant. Il faudrait juste que ce soit sur Angers.* » (Référente CCAS).

De surcroît, les référentes évoquent toutes avoir davantage de difficultés pour accompagner les personnes en situation de handicap psychiques, très présentes dans le PLIE. Tout d'abord, le travail d'acceptation de reconnaissance du handicap est plus long, il y a d'après les référentes une forme de déni plus présente que pour les handicaps physiques ; « *Et la partie psychiatrique est plus compliquée, je trouve [...] Il y a cette part de déni, je trouve, qui est complexe, à lier avec l'emploi, en fait. Quand c'est cognitif, quand c'est psychiatrique, je trouve que c'est terrain glissant.* » (Référente Envergure). On peut expliquer cela notamment par la vision encore biaisée de la société sur les handicaps psychiques. Aussi, les professionnels expliquent ne pas être formés et une des référentes indique qu'elle a un jour effectué un transfert d'accompagnement pour une personne car celui-ci était trop complexe avec sa pathologie ; « *Après, sur certaines personnes, effectivement, là, sur... notamment... les reconnaissances*

pour raisons plutôt maladies psy, heu ... cet après-midi, j'ai un transfert d'accompagnement parce que, enfin, en tout cas, ce n'est pas possible. » (C, référente RPE). De plus, l'instabilité de la maladie peut aussi être une problématique pour mener à bien l'accompagnement du participant.

Enfin, les professionnels manquent parfois de connaissances précises concernant le handicap et la pluralité des acteurs qui gravitent dans ce secteur. Lors des entretiens, les professionnels évoquent le handicap comme « *un autre champ de compétences* » (C, référente RPE), auquel seul trois professionnels sur les dix sont formés par leurs précédentes expériences ; « *Le handicap c'est une compétence à part entière, tu vois il faudrait peut-être une formation* » (L, facilitatrice emploi). Du côté de la Mission locale, une personne possède une référence handicap et est en lien avec les structures dont les conseillers peuvent avoir besoin durant l'accompagnement du jeune. Malgré cela, les professionnels du PLIE vont aux devants pour prendre contacts avec les structures adaptées lorsqu'il le faut. De plus, une référente du RPE a déjà organisé plusieurs visites collectives avec des EA.

La population en situation de handicap dans le PLIE cumule les freins à l'insertion professionnelle ; elle est majoritairement âgée ou au contraire très jeune, avec un faible niveau de qualification et habitante des QPV. Le handicap (et donc la santé) est un frein supplémentaire, qui vient en supplément de situations sociales complexes ; manque d'expérience professionnelle ou rupture dans la carrière, situation financière difficile, problématique de mobilité, de logement... Pour autant, cela n'empêche pas les participants d'avoir de beaux parcours, positifs et inclusifs. Aussi, les référentes et autres professionnels du PLIE attachent de l'importance à proposer un accompagnement sur-mesure à chaque participant et à prendre en compte les difficultés de santé.

II. Renforcer le rôle des SIAE dans l'insertion des travailleurs handicapés

a. Collaboration entre Aldev et les SIAE : Perspectives des référents sur l'accueil des travailleurs handicapés

Il existe de forts partenariats entre le PLIE et les structures d'insertion par l'activité économique, pour un public TH ou non. De fait, comme nous l'avons mentionné

précédemment, les étapes de parcours en SIAE sont nombreuses. En effet, d'après les référentes, ces structures, et notamment les chantiers d'insertion, sont propices « *au parcours des TH et notamment pour travailler la reconnaissance, le sortir du déni... parce qu'on va être sur des tâches plutôt simples et qu'ils accompagnent bien ce public-là.* » (Référénte MLA). Elles vont être un lieu de test, d'évaluation des personnes dans une situation de travail « classique » et semble être une passerelle pour la remise en emploi ; « *avec les personnes qui ont une RQTH, souvent, les premières mises en emploi qui vont être possibles, ça va être les structures d'insertion qu'ils vont pouvoir proposer.* » (A, référente CCAS).

Cependant, il semble que les avis soient assez hétérogènes concernant l'adaptation de toutes les structures envers le public en situation de handicap. En effet, si certaines structures « *jouent le jeu* » (A, référentes RPE), d'autres semblent davantage réticentes à l'idée d'accompagner des TH ; « *pour ceux, en fait, qui vont prendre des personnes avec des soucis de santé, bah, pour le coup, en fait, ils vont d'avance savoir que la productivité sera pas là. Ils vont prendre, ils vont accepter, ils vont se dire, bah, voilà, OK, c'est pas grave, elle fera pas ça, elle fera pas ça, enfin... Mais on les compte, quoi.* » (A, référente RPE). Lorsque l'on demande aux professionnels du PLIE quelles sont les structures qui accompagnent les TH, quelques noms ressortent presque systématiquement, notamment les Jardins de Cocagne, la Ressourcerie des biscottes et Ciene (Resto du Cœur). Nous avons eu l'opportunité de rencontrer les deux premières structures durant notre stage et nous reviendrons dessus prochainement.

Ce qui apparait comme une problématique pour les professionnels du PLIE, c'est généralement l'activité support ; « *A : ben on est souvent sur des métiers physiques en espace vert, c'est des chantiers qui sont plus importants sur ce support d'activité... Bah va tenir un taille-haies, un débroussailleur, un taille-haies machin, les vibrations tout ça... les gens ils peuvent pas ! M : Se plier, rester à quatre pattes dans la terre, heu... rester debout trop longtemps enfin bref, faire des gestes répétitifs...* » (référentes CCAS), « *Tu vas nettoyer les poignées de porte... Finalement, oui, tu vois, on est pas dans l'adaptation, en soi, du poste, mais plutôt dans le, bah, tant pis, tu feras pas ça, tu feras autre chose, quoi. Mais, du coup, on accepte de remettre ces gens-là au travail. Donc, c'est positif. Et, en même temps, je me dis, bah, on a pas travaillé l'adaptation de poste* » (A, référente RPE).

Il est donc important de comparer l'avis extérieur des professionnels du PLIE avec ce que ressentent et ce que souhaitent faire les structures pour l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap.

b. L'efficacité partielle de l'accompagnement des travailleurs handicapés en SIAE

Les structures de l'insertion par l'activité économique rencontrées accompagnent toutes une partie de TH dans leurs salariés en insertion ; « *Pas beaucoup, mais on en a toujours une partie.* », bien qu'ils n'y pensent pas forcément dans un premier temps ; « *c'est vrai, c'est pour ça que j'avais hésité à vous recevoir, parce que... euh... quand Anna me dit, ben, le handicap, et tout, j'en avais parlé avec Anna, elle me dit, ben si, Bruno, on a quand même pas... on a quand même un peu de RPTH* » (Directeur de l'EITA-AITA).

Tout d'abord, nous allons nous intéresser aux typologies de handicap présentes dans les SIAE. Dans les sept structures de l'IAE rencontrées, la plupart des situations de handicap sont invisibles. Il semblerait qu'il y ait une forte présence de personnes ayant des problématiques physiques liées à l'usure et de la fatigabilité, étant dans la seconde partie de leur vie professionnelle. Aussi, on remarque une importance des handicaps psychiques, mais ces derniers ne sont pas nécessairement reconnus. De ce fait, quatre structures sur les sept interrogées font ressortir qu'elles font face à beaucoup de situations psy, et davantage depuis le COVID ; « *souvent nous c'est... ça a été souvent lié avec des problèmes physiques ; au niveau des épaules, au niveau des bras... la posture heu... parce que nous sur les postes on est sur des choses comme ça... après pour heu... le psychisme... [...] là on s'aperçoit que effectivement, je pense depuis le COVID, ouais (il y en a) de plus en plus...* » (CIP Apivet). De plus, les deux réseaux ACI49 et Coorace (aussi interrogés sur ces questions), s'accordent également pour parler d'une augmentation de ce type de handicap ; mais ces situations de handicap peuvent mettre en difficulté les structures pour l'accompagnement, notamment pour des maladies comme la schizophrénie. Les SIAE font également face à quelques cas de handicaps cognitifs et sensoriels, mais peu de handicap mental. Enfin, les handicaps physiques lourds sont quasi inexistantes, puisqu'ils ne sont pas compatibles avec les activités supports proposées par les structures.

Ensuite, en accord avec ce qui a pu ressortir des entretiens avec les professionnels du PLIE, les SIAE rencontrées mentionnent elles aussi un cumul de frein pour les travailleurs

handicapés. Ces freins, plus ou moins comparables avec ceux des personnes sans situation de handicap, amènent une difficulté supplémentaire à la situation de santé délicate et apportent une temporalité différente ; « *Et les freins, ça va être uniquement un manque de confiance et des fois réapprendre à arriver à l'heure, les savoirs de bases* » (EITA-AITA), « *La mobilité, le logement, heu... les addictions, de plus en plus les addictions... que ce soit alcool, drogue ou autre... on en a de plus en plus. Bah aussi problèmes familiaux, problèmes de garde d'enfant.* » (Apivet). De fait, d'après les structures, les freins récurrents pour les personnes en situation de handicap sont la confiance en soi, la mobilité, les savoirs de base et les addictions.

En outre, la plupart des structures de l'IAE rencontrées tentent de mettre en place des aménagements pour les travailleurs en situation de handicap qu'elles accompagnent. Elles évoquent entre autres des tables et sièges ergonomiques, une adaptation du temps de travail (lorsque l'activité le permet) ; « *Alors, on a fait des aménagements de poste il y a deux ans. Non, il y a un an, pour Alain. Alain qui avait une trachéo. Alain, on l'a eu chez nous trois ans. [...] Il était sur la collecte et sur l'atelier. Et il fatiguait. Il fatiguait. On voyait qu'il peinait et tout ça. Donc, on l'a passé à 80%. [...] Il... Il faisait lundi, mardi. Le mercredi, il était en repos. Il revenait jeudi, vendredi. On a fait ça jusqu'à la fin de son parcours. Ça l'a très bien fait.* » (EITA-AITA). Un chantier d'insertion (jardins de cocagne) fait même différemment puisqu'il adapte du support d'activité pour les personnes en situation de handicap ; ces dernières travaillent sur la réalisation des paniers de légumes.

Cependant, cet accompagnement est à durée limitée, ce qui pose la question de l'investissement, d'autant plus que la plupart des structures ne font pas appel à l'Agefiph ; « *Alors, je crois qu'antérieurement, non. La régie ne passait pas par l'AGEFIPH. Moi, comme j'avais cette connaissance de mes anciens postes, là, pour du matériel, justement, un siège ergonomique, on a essayé de passer par l'AGEFIPH* » (Régie de quartier).

Par ailleurs, les supports d'activités ne sont pas toujours compatibles, puisque trois des sept structures évoquent l'obligation de la station debout prolongée et du port de petites charges, et une autre mentionne l'obligation de pouvoir se baisser pour travailler ; « *Non non on n'aménage pas de... les postes.[...] France Travail est au courant de la difficulté au niveau des postes sur le port de charge, la position debout etc. [...] Après nos postes sont quand même adaptés, ont une certaine souplesse quand même... on a des tables ergonomiques* » (Apivet).

Lors des entretiens, la question des besoins pour l'accompagnement des TH a été posée aux structures de l'IAE, et les réponses sont multiples. D'abord, deux structures sur les sept

pensent ne pas avoir de besoins en particulier, soit parce qu'elles savent à qui s'adresser ; mais que la difficulté vient du salarié en insertion qui doit accepter la situation, soit parce que la structure considère qu'ils embauchent en CDDI des personnes dont l'orientation est le milieu ordinaire, donc il s'agit d'un accompagnement comme les autres ; « *Alors nous, à ma connaissance, non. Parce que comme je vous le disais au tout départ, les personnes de la RQTH chez nous ont eu une obligation de travailler au milieu ordinaire.* » (EITA-AITA).

À l'inverse, d'autres structures évoquent avoir des besoins en interne de temps et de moyens humains, mais aussi en termes de formation, pour permettre un meilleur accompagnement des TH. Enfin, une SIAE évoque ses besoins comme étant plus généraux, de façon à améliorer la qualité de vie de ses salariés de manière générale, avant même de parler de handicap.

Enfin, nous pouvons terminer cette partie en parlant des liens entre les structures de l'insertion par l'activité professionnelle et les acteurs du champ du handicap. En effet, les SIAE ont toutes connaissance des principaux acteurs associatifs concernant les questions de handicap, mais sans réelle relation partenariale. Concernant les liens EA-ESAT et SIAE, ils existent mais sont plutôt faibles ; « *Est-ce que vous avez des liens aussi avec les entreprises adaptées ou les ESAT sur le territoire ? Non. Alors, on a des liens dans le sens où je sais qu'on fait des commandes bureautiques.* » (Régie de quartier). De ce fait, des passerelles sont possibles ; puisque certaines structures comme les Jardins de Cocagne ont réalisé plusieurs sorties vers l'EA l'année passée, mais les parcours restent assez rares. Pourtant, le renforcement des liens entre ces deux sphères est un point qui souhaite être développé, notamment par le réseau Coorace, qui voit l'IAE comme une passerelle entre l'EA et l'entreprise classique.

Les structures de l'insertion par l'activité économique apparaissent donc aux yeux des professionnels en interne comme ceux du PLIE, comme un « *bon outil* » pour l'évaluation et la remise au travail des personnes en situation de handicap. Enfin, les SIAE sont à la fois un tremplin vers l'entreprise classique, mais peut aussi être une passerelle vers l'EA en cas de besoin. Cependant, les liens partenariaux entre les deux secteurs sont encore trop peu développés pour que cela fonctionne réellement.

III. Développer les collaborations avec les professionnels du secteur du handicap

Lors de mon stage, j'ai eu l'opportunité d'aller à la rencontre d'entreprises adaptées, d'un ESAT ainsi que d'autres structures, majoritairement associatives, du secteur du handicap. Comme nous l'avons mentionné précédemment, l'insertion et le handicap sont deux secteurs qui gagneraient certainement à travailler davantage ensemble.

Dans cette partie, nous allons donc revenir sur les points qui ont pu ressortir de nos rencontres avec les différents acteurs du handicap, ainsi que sur la vision de ces derniers, et notamment des EA, par les professionnels du PLIE.

a) État des lieux et perspectives des collaborations actuelles avec les EA et ESAT

Tout d'abord, bien que spécialisées dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap, les entreprises adaptées font elles aussi face à des incompatibilités dû à leurs activités. En effet, chaque EA que j'ai pu rencontrer m'a rappelée qu'elle était avant tout une entreprise, avec un besoin de production ; *« on fait partie du milieu ordinaire. Depuis la loi de 2005. Et donc on a des clients, des volumes à traiter. Il y a une réalité économique »* (Triade Avenir). Leurs secteurs d'activité sont : la sous-traitance, le démantèlement d'objets électroniques, le câblage électrique, le travail du bois, les espaces verts, la blanchisserie, la logistique, ...

De ce fait, sur les six entreprises adaptées que j'ai rencontrées, l'une d'entre elles n'accueillent pas du tout de handicaps physiques, puisque la station debout est un prérequis pour eux ; *« Donc le profil des gens qu'on accueille du fait de l'industrialisation du site, on a des lignes de démantèlement qui font qu'on n'a pas de poste assis. Tout le monde, nos salariés sont en station debout permanente. Donc c'est un pré requis important pour nous. Alors ça peut paraître curieux pour une entreprise adaptée, mais disons que c'est une spécificité chez nous, il y a d'autres entreprises adaptées à des postes assis. »* (EA Triade Avenir Ouest). À l'inverse, une autre devient frileuse pour embaucher des personnes avec une déficience intellectuelle car leurs postes demandent de plus en plus de polyvalence et de productivité, et ce public demande à être davantage accompagné ; *« Ce sont les personnes qui prennent le plus de temps qui nous ramènent moins »* (EA, ISTA). Malgré cela, trois EA sur les six se disent ouvertes à toutes les typologies de handicap ; *« nous, à la base, l'ADAPEI, c'est plutôt de la déficience intellectuelle, même si maintenant, en entreprise adaptée, on a vraiment tout type de handicap »* (EA, Odéa Adapei).

Les aménagements de postes sont donc propres à chaque entreprise et dépendent des publics qu'ils embauchent, cela peut donc être des pictogrammes de consignes, un travail sur l'ergonomie des postes et des machines... Certaines EA mettent donc en place davantage d'aménagements que d'autres ; « *En fait, il y a peu d'écritures. Du pictogramme, des choses comme ça. Et puis, c'est vraiment un accompagnement des chefs d'équipe, en fait, vraiment sur le terrain pour l'apprentissage, pour l'explication des consignes. Après, les postes, il peut y avoir des adaptations au niveau des horaires en fonction de... Quand c'est plus du handicap psychique. [...] Des gabarits, pour, en fait, faciliter, éviter les erreurs [...] C'est vraiment de l'aménagement au niveau ergonomie des machines... Ça peut être des logiciels.* » (EA, Odéa Adapei) et une EA évoque ne pas pouvoir aménager ses postes du fait de l'activité économique. De plus, les aménagements des horaires et particulièrement le travail à temps partiel n'est que peu proposé par les entreprises adaptées.

De son côté, l'ESAT que j'ai pu rencontrer accueille lui aussi tous types de handicaps, mais fait face aujourd'hui à de plus en plus de handicaps cognitifs, troubles du comportement et handicaps psychiques. De plus, les handicaps moteurs sont pour eux aussi davantage problématiques pour les adaptations de postes.

Concernant les aménagements de postes et les incompatibilités des EA, les professionnels du PLIE ont eux aussi leur avis. Ils décrivent ces entreprises comme pas réellement adaptées ; « *Mais la cadence est aussi importante que dans les entreprises dites ordinaires* » (J, Aldev), « *Mais en fait, les entreprises adaptées, c'est du temps plein, c'est une cadence aussi. Et en fait, ça ne correspond pas au public qu'on a aujourd'hui, quoi. **Oui. OK. Oui, pour toi, au final, les entreprises adaptées, ce n'est pas si adaptées que ça, quoi. Ben, je ne trouve pas.*** » (A, référente PLIE RPE), « *L'orientation, elle est bonne. C'est bien une entreprise adaptée. On est d'accord. C'est pas de l'ESAT. Voilà, c'est pas de l'ESAT. C'est vraiment une bonne orientation. Sauf que l'entreprise adaptée, aujourd'hui, elle ne propose que du temps plein. **Oui, ok.** A : Et l'entreprise adaptée, je vais compléter ce que dit Marie-Hélène. Aujourd'hui, tu as un fossé entre ce que sont les gens réellement et ce qui leur est proposé en face.* » (Référentes PLIE CCAS).

Les professionnels du PLIE insistent tous sur le fait qu'il y a aujourd'hui un décalage entre leur public et la demande des entreprises adaptées. De ce fait, il y a une partie du public TH qui est « mis de côté », qui ne correspond ni à l'EA ni à l'ESAT. Cet argument est aussi donné par la RH de l'EA ISTA, qui évoque « un trou » entre les deux types de structures.

Cependant, malgré ces difficultés, l'entreprise adaptée peut être vue comme une étape intermédiaire pour les personnes en ESAT souhaitant aller vers l'entreprise classique, mais cela dépend encore une fois du poste demandé. D'après l'ESAT Kypseli, les EA en production imposent un rythme trop élevé et l'embauche à temps partiel est très compliqué.

En outre, un stage en EA ou en ESAT (quand c'est possible) peut aussi constituer une étape pour permettre de valider ou non un besoin de la personne d'aller vers une structure davantage adaptée ou appuyer une demande de RQTH. Les référentes PLIE s'en saisissent lorsqu'elles le peuvent, puisque l'ESAT évoquait notamment cinq à six participants du PLIE accueillies en trois ans et les EA rencontrées ont toutes eu des liens avec les référentes PLIE ; « *Donc voilà, on est bien repéré aussi. Comme Lieux d'évaluation et ça fait partie de notre travail* » (EA Triade Avenir).

Enfin, nous pouvons évoquer la complexité de l'insertion en entreprise classique. En effet, les sorties vers les entreprises classiques sont rares et il y a plusieurs raisons à cela. Tout d'abord, les salariés des EA ne souhaitent pas nécessairement partir ; ils se sentent bien et ont les mêmes avantages que dans une entreprise « classique » et certaines EA travaillent sur quatre jours et demi par semaine. La rare insertion en entreprise peut aussi être liée à l'âge du public, lorsque l'on est sur un public senior avec invalidité.

De plus, les EA et ESAT indiquent que l'évolution des entreprises classiques concernant le handicap ne correspond pas aux attentes et à la communication qui peut être faite à ce propos. La majorité des entreprises ne sont pas prêtes, pas formées ni informées. En effet, si les entreprises acceptent de recevoir des TH en stage ou pour le Duo-Day, il semblerait qu'elles n'osent pas aller au-delà ou ne souhaitent pas prendre le temps.

b) Des interactions limitées avec les associations et structures d'accompagnement

Du côté des autres structures qui accompagnent les personnes en situation de handicap, les référentes PLIE et autres professionnels d'Aldev s'informent par eux même, vont chercher des informations quand ils en ont besoin et utilisent certains dispositifs comme Avance de l'Adapei dans le parcours des participants du PLIE, mais aucun lien privilégié n'est créé. De ce fait, nous avons rencontré différentes structures afin de pouvoir fournir aux professionnels du PLIE une cartographie des acteurs du territoire ainsi que leur rôle et actions. Sept structures liées au handicap ont donc été interrogées : l'Agefiph, Cap emploi, l'Adapei, APF France Handicap, LADAPT et un SAMSAH.

Tout d'abord, l'objectif de toutes ces structures est d'amener les personnes en situation de handicap vers l'emploi en entreprise classique ; sauf pour le SAMSAH, pour lequel le milieu ordinaire est assez rare au vu des pathologies des personnes qu'ils accompagnent (public avec des séquelles de lésions cérébrales qui nécessitent un accompagnement dans le parcours de soin et de vie ou public en souffrance psy).

Pour les personnes en situation de handicap, le parcours peut parfois être composé d'un passage en SIAE. Cependant, ce n'est pas spontané pour ces structures, qui privilégient directement l'emploi en entreprise classique ; « *Est-ce que vous dirigez un peu les personnes sur des structures d'insertion par l'activité économique ? Oui, ça peut arriver. [...] pour moi, emploi accompagné, si on va vers le milieu ordinaire, c'est... On ne passe pas par l'IAE, en fait. [...] Donc, l'IAE, ben oui, mais à la marge. Que s'il y a vraiment besoin d'une petite marche pour accéder au milieu ordinaire* » (APF France Handicap). De plus, l'entreprise classique permet plus facilement le travail en temps partiel que l'entreprise adaptée ; « *Et je trouve que c'est plus facile de mettre des personnes, enfin de trouver une place, hum, un poste pour les personnes qui recherchent un temps partiel en entreprise classique.* » (APF France Handicap).

Ensuite, il est intéressant de se pencher sur le profil des personnes en situation de handicap accompagnées par ces structures. D'abord, les typologies de handicaps diffèrent en fonction des structures ; handicaps physiques pour APF, handicaps davantage psy pour le SAMSAH... cela est lié à l'historique des structures et les raisons de leurs créations, mais le territoire angevin est plutôt hétérogène d'après la MDA. Cependant, pour faire échos aux précédents témoignages des autres acteurs, il ressort tout de même une augmentation des personnes ayant des troubles psy et cognitifs, mais aussi des seniors usés par le travail. La MDA évoque aussi l'impression que les gens sont usés de plus en plus tôt par le travail.

De plus, lors des différents entretiens, les structures évoquent la problématique du deuil (de la carrière professionnelle) et le besoin de reprendre confiance en soi pour les TH ; « *Là, on reçoit beaucoup de gens sur Prépa Clé Avenir... 55 ans, accident de travail, inaptitude. Ils ont fait le même boulot toute leur vie et ils arrivent là, inaptés. La première réaction, c'est je ne sais rien faire... moi, tout ce que je savais faire, je ne peux plus le faire. Je ne sais rien faire.* » (Adapei), « *il y a une grosse part aussi reprise de confiance en soi... Oui, et d'estime de soi et de dire mais oui, vous êtes capable. Il y a des expériences même si aujourd'hui, parfois il faut*

faire le deuil aussi d'une carrière passée. Parce que ce n'est plus possible. Bah Il y a quand même des compétences qui sont transférables dans un autre emploi » (APF). Les publics rencontrent aussi des difficultés à exprimer leurs besoins et ont besoin d'être accompagnés également sur ce point ; « vous avez plein de compétences et c'est ces compétences-là qu'on va aller présenter aux employeurs. C'est ça qu'ils recherchent aujourd'hui... Oui, il y aura des besoins spécifiques par rapport à votre santé, mais vous êtes exactement compétent. C'est ça notre travail en fait. » (APF).

Ces structures jouent également un rôle de sensibilisation important auprès des entreprises. Il est ressorti des entretiens le sentiment que les entreprises ont besoin d'être accompagnées car elles manquent de connaissances concernant le handicap. Les structures rencontrées jouent donc un rôle important pour sensibiliser, déconstruire les idées reçues, dédramatiser le handicap et expliquer aux entreprises comment aménager les postes ; « *La première chose qu'on fait, c'est qu'on propose une sensibilisation. On dit nous, on peut faire ça s'il y a besoin. Parce qu'on sait qu'accueillir une personne en situation de handicap, ça déstabilise les équipes, ça pose beaucoup de questions. Et donc nous, on dit on peut venir et on peut sensibiliser. Expliquer qu'est-ce que c'est que le handicap et expliquer qu'est-ce que ça implique.* » (Adapei), « *Donc généralement on fait beaucoup de sensibilisation au handicap.* » (LADAPT). Les entretiens laissent tout de même ressortir le fait que les entreprises sont toujours réticentes et ont encore des efforts à faire mais tendent, pour la plupart, à s'améliorer.

Enfin, concernant les liens entre le PLIE et ces structures, s'ils n'avaient pas nécessairement été travaillé jusqu'à maintenant, toutes les structures rencontrées se disent ouvertes à davantage d'interconnaissance avec le dispositif. Elles sont d'accord pour organiser des temps de présentation, répondre à des questions concernant des situations auxquelles les professionnels du PLIE pourraient être confrontés voire même travailler ensemble. Il serait donc intéressant de se saisir davantage de chaque acteur du champ du handicap.

Pour conclure cette quatrième partie, nous pouvons revenir sur les principaux éléments énoncés. Tout d'abord, bien que le sujet « handicap » n'était auparavant pas abordé, les chiffres montrent que les travailleurs handicapés font partie des publics accompagnés par le PLIE. Cependant, c'est un public avec des situations sociales complexes et de multiples freins à l'emploi. Malgré cela, les référents PLIE et autres professionnels d'Aldev accompagnent au

mieux les TH en s'adaptant à chaque situation et les participants arrivent à faire de beaux parcours d'insertion.

Ensuite, les SIAE sont des structures privilégiées pour remettre au travail les personnes en situation de handicap. Bien que l'aménagement des postes soient complexe et que les activités supports ne correspondent pas forcément, ces structures restent un « bon outil » pour l'insertion des TH.

Enfin, l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap dans le PLIE ne peut pas être pensé sans davantage de liens avec les structures de ce secteur ; EA, ESAT et associations qui accompagnent. Ce sont des structures pleines de ressources qui jouent un rôle clé dans l'insertion des personnes en situation de handicap et la sensibilisation du grand public et des entreprises sur ces questions. Aussi, les EA, bien que moyennement adaptées, ainsi que les ESAT, peuvent représenter une étape clé dans le parcours des TH.

Partie 5 – Discussion des résultats : évaluation et perspectives d'améliorations de l'accompagnement des travailleurs handicapés dans le PLIE

Pour cette cinquième et dernière partie, nous allons nous appuyer sur un document écrit pendant le stage ; un rapport d'étonnement³¹. Ce dernier résume parfaitement les résultats et conclusions posés concernant la mission de stage et donc la problématique. Dans cette partie, nous allons donc critiquer les résultats que nous avons pu faire apparaître précédemment concernant l'accompagnement des TH dans le PLIE d'Aldev. Nous allons ensuite nous intéresser à ce qui est fait ailleurs, et nous terminerons par des propositions d'améliorations, qui ont pour la plupart déjà été présentées à la structure.

I. Évaluer le fonctionnement du dispositif PLIE d'Aldev

Pour débiter, nous allons revenir sur les points importants que nous avons remarqué durant notre travail de réflexion ; nous débiterons par les choses qui nous ont surprises, puis nous évoquerons les points forts et faibles du dispositif tel qu'il est actuellement.

a) Observations inattendues dans l'accompagnement des participants handicapés

Dans un premier temps, nous pouvons évoquer les choses qui m'ont surprise lors de mon travail de réflexion. Tout d'abord, je pensais que le nombre de personnes en situation de handicap serait moins élevé. En effet, l'analyse des documents d'extraction montre que le nombre de personnes ayant une RQTH est relativement significatif dans le dispositif ; avec actuellement 76 sur 559 personnes en file active. Cela représente donc 13,6% de l'effectif des participants au PLIE.

Ensuite, pour continuer sur le dispositif, le manque de formation et de sensibilisation m'a aussi surpris. Les référentes PLIE font elles-mêmes remonter lors des entretiens un besoin d'être davantage préparées à l'accompagnement des publics en situation de handicap, mais aussi à la façon d'aborder ce sujet avec les entreprises afin de leur démontrer que la personne est employable et que les aménagements sont moindres.

³¹ Cf. doc en annexe 6

Enfin, le dernier point qui m'a surpris concernant l'ouverture du PLIE aux TH est la communication faite pour le dispositif. En effet, une réflexion pourrait être portée autour d'une documentation en FALC³² à destination des publics. Il s'agit de supports présentant les informations de manière accessible, avec un langage simplifié et des pictogrammes ou même un autre format (audio par exemple). Cela peut s'avérer utile aussi bien pour les personnes en situation de handicap (déficiences intellectuelles, dyslexie, malvoyants...) que pour les personnes ayant des difficultés avec la langue française.

En outre, je pensais qu'il serait plus simple d'entrer en contact et de prendre rendez-vous avec les structures d'insertion par l'activité économique, d'autant plus que Aldev est pour certaines un financeur. Cependant, je me suis parfois heurté à des incompréhensions de la part des SIAE concernant ma réflexion, pour lesquelles les personnes en situation de handicap n'étaient pas leur public. De fait, une réduction est parfois faite entre handicap et structures adaptées (EA ou ESAT). D'ailleurs, c'est un argument que j'ai même entendu lors de mon entretien avec le directeur de l'EITA-AITA, qui me faisait part du fait qu'au premier abord, il ne comptait pas donner suite à ma demande ; pour lui le handicap ne le concernait pas. C'est après discussion avec la CIP de la structure, l'ayant informé qu'ils accompagnaient des TH, qu'il a finalement accepté. En effet, les situations de handicaps sont multiples et les SIAE accueillent davantage ces publics qu'elles ne le pensent parfois.

De plus, ces structures éprouvent des difficultés à aménager les postes, et les incompatibilités liées aux activités supports sont nombreuses. En outre, bien qu'elles aient le droit de faire appel à l'Agefiph, les retours montrent qu'elles ne le font pas, par manque de temps ou pour éviter des démarches « superflues ».

Enfin, les SIAE font face à une prédominance de handicaps physiques liés à l'usure professionnelle, ainsi que des handicaps psychiques.

Pour terminer, concernant le travail adapté, les professionnels du PLIE que j'avais interrogés avaient fait remonter leur impression d'inadéquation entre les besoins, les postes des entreprises adaptées et les situations des personnes en situation de handicap qu'ils accompagnent. C'est un point que nous avons pu remarquer lors des entretiens avec les EA, qui

³² FALC : Facile à lire et à comprendre ; Référence à l'article 9 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées du 13 décembre 2006 adoptée par le Siège de l'Organisation des Nations Unies.

soulignent leur besoin de rentabilité, l'incompatibilité de certains handicaps ou encore des prérequis demandés. Il y a donc cette impression des entreprises « adaptées, mais pas à tous ». Une partie des personnes en situation de handicap semble donc « mise de côté » puisqu'elle ne correspond aujourd'hui ni à l'EA ni à l'ESAT³³.

b) Atouts et limites du dispositif actuel

Intéressons-nous maintenant aux points forts et aux points faibles du dispositif du PLIE. Tout d'abord, le premier point fort que nous souhaitons aborder est la reconnaissance du PLIE ; de fait, ce dispositif est connu et reconnu auprès des professionnels du secteur de l'insertion professionnelle. Toutes les structures de l'insertion rencontrées connaissent et travaillent plus ou moins avec le PLIE.

En ce sens, les réseaux des référentes PLIE et des professionnels d'Aldev sont un atout majeur pour l'accompagnement des participants. Les professionnels du PLIE ont des ressources, aussi bien dans les SIAE que dans les entreprises classiques, ce qui leur permet de travailler finement les parcours.

Les parcours des participants sont donc divers et l'accompagnement est personnalisé. Les référentes mettent un point d'honneur à proposer du « *sur-mesure* », ce qui est un point positif, car cela permet de créer un parcours en fonction des envies et des besoins des participants au dispositif. Aussi, le PLIE est un dispositif libre dans lequel les participants doivent être acteurs pour que cela fonctionne, il faut donc que les référentes s'adaptent aux publics. De plus, le soutien de l'accompagnement, qui passe notamment par des conseils et une orientation adaptée aux besoins individuels, amène épanouissement et progression dans le parcours (M. PAUL, L'accompagnement dans la formation). Ici, cela permet aussi aux participants de reprendre confiance et de se sentir entouré avec bienveillance pour avancer.

Ensuite, la proximité du terrain est aussi un point positif du dispositif. Les facilitateurs emploi dans les quartiers et les référentes PLIE jouent un rôle de proximité avec le public, dans une logique « aller-vers » qui leur permet d'avoir une meilleure connaissance des besoins des publics.

³³ Point qui a aussi été mentionné par une RH d'EA, déjà évoqué dans la partie précédente.

Aussi, le fait que les parcours des TH soient plutôt positifs, comme nous avons pu le mentionner précédemment, montre que l'accompagnement par le dispositif répond déjà en partie aux besoins des personnes en situation de handicap. De fait, les 42 étapes en SIAE, ou encore les sorties vers l'emploi classique, illustrent parfaitement cela.

Enfin, les actions déjà mises en place par le dispositif en lien avec la santé sont aussi bénéfiques pour les participants. Effectivement, une des professionnelles du PLIE évoque notamment le fait que l'accompagnement psy proposé par la psychologue du travail a permis de « débloquer des parcours ». De plus, elle effectue une centaine d'entretiens sur une année et rencontre une trentaine de personnes lors des séances collectives. Cela prouve là aussi que ces actions répondent à un besoin des participants.

Le partenariat avec l'ARPS, quant à lui, répond à un besoin davantage professionnel. Les référentes s'en saisissent pour avoir des réponses à des questions qui peuvent se poser en lien avec la santé et qui empêchent la progression dans le parcours.

Par ailleurs, les points négatifs sont peu nombreux mais aussi importants. En premier lieu, nous pouvons remarquer un manque de formation et de connaissances des professionnels du PLIE concernant le handicap. De plus, il n'y a pas de « référent handicap » dans l'équipe du dispositif.

Bien qu'ils aient tous suivi une formation de premiers secours en santé mentale, cela paraît insuffisant pour répondre à toutes les situations. Aussi, seuls trois des professionnels sont formés au handicap du fait de leurs expériences passées. Cependant, la connaissance du handicap est une des trois mesures permettant de « proposer une posture adaptée » pour accompagner une personne en situation de handicap (R. LEBLANC³⁴).

Le second point négatif est le manque de partenariats avec le secteur du handicap. Les professionnels du PLIE n'ont que peu de liens avec les structures du handicap, en dehors des entreprises adaptées. De fait, ils n'ont pas d'interlocuteurs privilégiés dans des structures comme l'Agefiph, l'Adapei ou encore la MDA et Cap Emploi, ce qui fait perdre du temps aux référentes lorsqu'elles ont des questions sur une situation. De plus, l'avis d'un prestataire

³⁴ R. Leblanc, Accompagner l'environnement d'accueil pour l'insertion d'un jeune déficient intellectuel en milieu ordinaire de travail

extérieur, spécialiste du handicap, permet d'évaluer l'employabilité du travailleur en situation de handicap, de clarifier le projet professionnel ou encore de suggérer des adaptations de postes (S. DESSEIN³⁵) ; ce qui serait un avantage pour les professionnels du PLIE qui sont assez peu formés (comme nous l'avons déjà mentionné).

Enfin, le dernier point négatif est l'absence d'innovations liées au handicap dans les actions. En effet, les interventions et ateliers proposés par les référentes PLIE ne prennent pas en compte la thématique du handicap et de la santé au travail. Cependant, réfléchir à ces questions permet de mettre en lumière ce sujet, souvent invisibilisé, et pourrait permettre de délier la parole des travailleurs en situation de handicap ainsi que de partager leur vécu.

Le dispositif PLIE d'Aldev et l'accompagnement qu'il propose paraît donc plutôt adapté aux personnes en situation de handicap, mais des améliorations sont à envisager. De ce fait, nous allons nous intéresser dans les prochaines pages aux expérimentations faites sur d'autres territoires, ainsi qu'aux améliorations que nous pouvons proposer au PLIE d'Aldev.

II. S'appuyer sur les expérimentations extérieures pour innover

Afin de présenter les expérimentations liées aux TH portées par d'autres PLIE, nous allons commencer par aborder des recommandations données par Alliance Ville Emploi sur ce sujet.

a) Recommandations d'AVE : fondement des expérimentations réussies

En 2020, Alliance Ville Emploi a publié un document concernant les « consolidations » des PLIE. Dans ce dernier, AVE aborde un certain nombre de recommandations pour un meilleur fonctionnement des PLIE sur des thématiques variées par le biais de « fiche action ». Elles traitent notamment de « l'aller vers », de la lutte contre les discriminations, de la formation des référents, de l'accompagnement des primo-arrivants, ou encore de l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

³⁵ S. Dessein, L'appréhension des troubles psychiques chez un intermédiaire du marché du travail. Diagnostic profane et bifurcation dans l'accompagnement des chômeurs.

« Aller vers » est une thématique qui nous intéresse dans le cadre du PLIE de l'agglomération angevine. D'après la fiche action AVE, cela passe notamment par une « permanence d'accueil mise en place par le PLIE » « dans des lieux déjà visibles et connus » ; ce qui est déjà mis en place par Aldev avec les facilitateurs emplois dans les quartiers prioritaires de la ville. Cela permet d'aller au-devant du public, dans un contexte de mobilisation difficile dans les structures institutionnelles (AVE).

La formation des référents est aussi un point utile à notre réflexion. Les référents sont employés par différentes structures extérieures et coordonnés par le PLIE ; ce qui élargit le panel de compétences, de connaissances et d'outils, crée un enrichissement des pratiques de chacun, mais surtout permet de répondre aux besoins des participants. De fait, sur le PLIE d'Aldev, les référentes sont employées par quatre structures qui ont chacune leurs spécificités.

Nous pouvons donc faire un lien avec la fiche technique qui concerne l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Dans celle-ci, Alliance Ville Emploi indique que les publics en situation de handicap font partie des publics cibles des PLIE et que, de ce fait, les PLIE peuvent mettre en place un certain nombre d'actions spécifiques. Cela peut être la mise en place de référents dans des structures spécialisées, mais aussi la proposition d'actions de sensibilisation et d'information pour le public ou d'accompagnements adaptés. Avoir un référent dans une structure du secteur permet donc de répondre à la problématique de formation des référents.

b) Innovations et expérimentations dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap

Intéressons-nous maintenant à l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans les autres PLIE du territoire français. Tout d'abord, nous pouvons évoquer les PLIE qui ont mis en place des actions spécifiques pour les TH. Dans le cadre de la semaine Européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap, de nombreuses initiatives sont prises. Dans l'Est de la France, à Nancy, le PLIE a mis en place un atelier RH à destination des TH en partenariat avec l'Agefiph. De son côté, le PLIE de Bordeaux a créé des rencontres « emploi-handicap » ainsi que des webinaires sur des thématiques du handicap et de l'insertion professionnelle. Aussi, une étude d'accessibilité a été réalisée pour organiser leurs événements.

De plus, j'ai eu l'occasion d'entrer en contact avec le PLIE de Cholet, qui mentionne des particularités liées à la santé. Ainsi, un accompagnement psychologique à visée professionnelle est proposé aux participants du dispositif et les référents ont suivi une formation en santé mentale. De plus, une des référentes a un rôle de conseil en santé mentale et dispose d'un réseau afin d'envoyer les participants vers les personnes ressources correspondantes à leurs problématiques. Cependant, le PLIE Choletais ne dispose pas de prestations particulières concernant le handicap lui-même.

En outre, certains PLIE mettent en place des personnes ressources sur les questions de handicap. C'est par exemple le cas du PLIE de Paris, qui a décidé d'instaurer un « correspondant ressource » pour les travailleurs en situation de handicap. Ce correspondant est embauché par une association qui contribue à l'emploi en milieu ordinaire et adapté et a pour vocation d'outiller les référents sur les questions qui pourraient se poser lors de l'accompagnement d'un participant. Des entretiens tripartites avec le référent et le participant peuvent aussi être organisés afin de définir le projet de la personne en prenant en compte ses problématiques de santé.

Par ailleurs, le PLIE de l'agglomération de Pau a mis en place un référent PLIE chargé des travailleurs en situation de handicap, en partenariat avec APF France handicap. Ce référent, embauché par l'association APF, a un double rôle d'accompagnement et de conseil. Il propose un accompagnement individuel renforcé pour les personnes en situation de handicap. Cela comprend notamment un diagnostic de la situation avec la personne (pour lui faire prendre conscience de ses freins à l'emploi) ainsi qu'une démarche de remobilisation professionnelle pour établir un projet professionnel, lever ces freins par le biais de dispositifs de droit commun et ainsi favoriser et sécurisé l'accès à l'emploi. La seconde partie du travail de ce référent est donc le conseil ; il apporte une expertise aux autres référents PLIE sur des questions liées aux handicaps et possède un réseau développé dans le secteur.

Les dispositifs PLIE du territoire tendent donc vers l'inclusion des personnes en situation de handicap dans leurs publics cibles, par le biais d'actions spécifiques mais aussi d'une personne ressource ou référente sur les questions de santé et de handicap. Cependant, cette thématique reste un sujet peu exploité par les PLIE, à moins que cela ne soit un problème

de communication. De fait, les informations sont parfois difficiles à trouver et tous les PLIE ne communiquent pas à ce sujet sur leur site internet.

III. Renforcer l'efficacité du PLIE d'Aldev : Propositions et stratégies

Pour terminer, nous allons présenter les améliorations envisageables pour rendre les actions et l'accompagnement du PLIE d'Aldev plus accessibles aux personnes en situation de handicap. Nous allons dans un premier temps développer les axes d'amélioration, puis nous nous intéresserons aux retours qui ont pu être fait les concernant.

- a) Stratégies d'amélioration : sensibilisation, formation et partenariats pour une meilleure intégration des travailleurs handicapés

Le premier point d'amélioration concerne la sensibilisation et la formation des professionnels du PLIE. De fait, les référentes PLIE ne se disent pas assez informées concernant le domaine du handicap, il serait donc intéressant de proposer une ou plusieurs formations autour de thématiques particulières pour donner aux référentes les informations dont elles ont besoin, notamment pour répondre aux questions que les participants peuvent leur poser. En outre, une présentation des aides de l'Agefiph ou encore des différents acteurs du handicap serait un plus. De même, la mise en place d'une référence handicap parmi les référents PLIE pourrait aussi être envisagée. Ce professionnel aurait une file active moins importante, puisqu'il accompagnerait des personnes en situation de handicap, ce qui demande du temps et de l'investissement (comme nous avons pu l'évoquer précédemment). Aussi, il serait ressource pour les autres référents en cas de problématiques liées à la santé ou au handicap et aurait un réseau davantage complet sur cette thématique.

La seconde amélioration est donc la création d'un réseau plus important dans le secteur du handicap. De fait, comme nous avons déjà pu le mentionner, les structures du handicap rencontrées dans le cadre de ma mission de stage seraient toutes ouvertes à créer davantage de liens et à travailler avec le PLIE. Elles pourraient par exemple elles-mêmes participer à des actions pour présenter la structure et ses missions, mais aussi faire du relais dans le cadre de parcours de participants au PLIE, ou encore être source de conseils et d'expertise en cas de question des référentes.

De plus, il faut continuer à créer des liens avec les EA afin de mettre en place des parcours adaptés aux participants du PLIE, mais aussi de proposer une porte de sortie vers l'entreprise classique pour les salariés d'EA ou les travailleurs d'ESAT. L'objectif est l'interconnaissance afin que chacun se saisisse des compétences de l'autre.

Nous pouvons ensuite évoquer la mise en place de davantage d'ateliers liés à la santé et au handicap. En effet, le dispositif offre actuellement la possibilité d'un accompagnement psychologique ainsi que l'évaluation avec l'ARPS, mais les référentes ne proposent pas d'actions en ce sens. Par exemple, lors d'un atelier de techniques de recherche d'emploi, les professionnels pourraient évoquer la santé et le handicap ; comment je parle de mes problématiques de santé à un employeur, ce que je lui dis et ce que je garde pour moi, est-ce que j'indique ma RQTH sur mon CV ou comment l'évoquer en entretien... autant de questionnements que les participants du PLIE peuvent avoir, et auxquelles les référents ne répondent pas forcément, ne se sentant pas assez formé à cela. Cependant, une action de ce type pourrait être menée en partenariat avec l'Agefiph ou Cap Emploi, afin d'informer les travailleurs en situation de handicap de leurs droits et de leurs possibilités.

De plus, ce sont des questions complexes pour lesquelles les référentes ont des avis divergents, notamment concernant l'inscription de la RQTH sur le CV. En outre, l'Agefiph mentionnait dans un article³⁶ que 61% des TH ne l'ont jamais mentionné sur leur CV, mais aussi que 33% des recruteurs ne conseillent pas de l'inscrire.

Par ailleurs, une autre amélioration serait la création de nouveaux outils ressources. Nous pouvons par exemple rappeler l'intérêt d'une documentation en Facile à lire et à comprendre, que nous avons évoqué précédemment, mais aussi une cartographie des acteurs du handicap ainsi qu'un guide des personnes ressources du secteur, à destination des professionnels. Concernant ces deux derniers documents, j'ai déjà eu l'occasion d'en créer une version lors de mon stage, qui pourra être actualisé au fil du temps lorsque les référentes auront des contacts avec d'autres structures.

Dans le document « Cartographie des acteurs du handicap », présenté sous la forme d'une carte mentale, j'ai identifié tous les acteurs du secteur avec lesquels j'ai pu entrer en contact lors de ma période de stage. Ensuite, un document Excel « Répertoire » répertorie toutes les structures avec lesquelles je suis entrée en contact ainsi que les interlocuteurs, mais aussi les missions de celles-ci, la prise en compte ou l'accompagnement du handicap dans la structure, et si elle est actuellement en lien avec le PLIE. (Documents à retrouver en annexes)

³⁶ Le plein emploi des personnes en situation de handicap est-il possible ? , Agefiph, 2022

Nous pouvons ensuite évoquer le fait d' « aller-vers » les personnes en situation de handicap. Il pourrait être intéressant que le PLIE soit présent sur des Job dating, salons ou autres évènements à destination des publics en situation de handicap, mais aussi d'organiser une présentation du dispositif aux acteurs du handicap (associations, structures médico-sociales...).

En outre, il serait utile d'intégrer la notion de pair aideance dans les actions. En effet, il serait opportun d'imaginer un temps de partage des parcours entre des participants actuellement dans le dispositif et des personnes sorties, afin d'échanger sur leurs expériences. Ce concept est abordé par Madame VIAU-DESMARAIS dans son article ³⁷, il permettrait d'après elle « l'ouverture sur une nouvelle compréhension de soi et des autres ». L'idée de partager son vécu permettrait aussi aux TH de reprendre confiance et d'avoir une meilleure estime de soi, en voyant les parcours qu'ont pu faire d'autres personnes avant eux. De plus, cette action pourrait être généralisée à tout public, et pas seulement TH, afin de montrer la diversité des parcours.

Enfin, le dernier point pour améliorer l'accompagnement et les actions pour les personnes en situation de handicap dans le PLIE est de s'intéresser au point de vue des principaux intéressés. Il est donc important de poursuivre l'investigation autour du recueil de la parole des TH participants au PLIE.

b) Réactions et mise en œuvre des recommandations

Nous pouvons présenter les premiers retours faits par les professionnels du PLIE, de l'insertion, mais aussi du handicap concernant mes conclusions. Tout d'abord, suite au travail de réflexion et aux propositions faites concernant l'amélioration de l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans le PLIE, Aldev a décidé de mettre en place lors du renouvellement de l'appel d'offre (qui est actuellement en cours) une référence handicap. Celle-ci va donc être prise en charge par une des référentes actuelle et a pour objectif premier de créer des partenariats avec le secteur du handicap.

En effet, le PLIE souhaite se positionner comme tremplin vers le travail en entreprise classique pour des personnes en situation de handicap sortant d'ESAT ou d'EA. Cela répondrait notamment à la volonté des politiques publiques d'aller vers l'inclusion des TH dans le milieu ordinaire de travail, non adapté. De plus, l'auteur R. Leblanc évoque des besoins

³⁷ L. VIAU-DESMARAIS, L'inclusion de travailleurs saisonniers en situation de handicap, facteur de sens pour le collectif de travail mixte : cas des travailleurs précaires d'une coopérative horticole.

d'aménagements juridiques pour proposer de vrais parcours en milieu ordinaire et les services d'accompagnement actuels créent une période de vide à l'âge de 20 ans ; le dispositif du PLIE pourrait donc être une passerelle dans l'accompagnement vers le milieu ordinaire.

Par ailleurs, nous avons eu l'occasion d'exposer ce travail de réflexion lors de la fin de la période de stage. Cette présentation avait pour objectif de dévoiler aux salariés de la Direction de l'emploi d'Aldev, aux référentes PLIE ainsi qu'à tous les salariés de structures d'insertion et du handicap avec lesquelles j'ai pu m'entretenir, tout le travail de recherche effectué ainsi que les conclusions qui en ont découlé.

De ce fait, les retours ont été très positifs de la part de tous les acteurs présents. Bien que mes conclusions étaient parfois critiques, celles-ci ont été bien accueillies et ont, il me semble, données à réfléchir sur la thématique du handicap. Ce fut un moment enrichissant pour tous et cela a permis aux différentes structures de nouer des liens.

De plus, lors de la conclusion, nous avons demandé aux participants de positionner deux gommettes chacun sur un tableau présentant les pistes d'amélioration. Ils devaient donc choisir celles qui leur semblaient prioritaires.

De fait, voici ce qu'il en est ressorti : dix gommettes ont été positionnées sur « Former les professionnels PLIE » et sept gommettes sur « Mise en place d'une référence handicap » ; mais cette réponse est aussi à prendre avec du recul, car Bertrand Mertens avait déjà annoncé la mise en place future de cette dernière. Ensuite, vingt gommettes ont été placées sur « Créer davantage de liens avec les structures du handicap » ; c'est est tout à fait représentatif des retours que nous avons déjà pu avoir lors des entretiens avec les différents acteurs, pour qui cela paraissait important. Puis, dix gommettes entourent « Mettre en place des ateliers autour de la santé et du handicap ». Et enfin, les deux dernières améliorations « Aller vers les publics TH » et « Recueillir la parole des participants TH » semblent être les moins importantes aux yeux des professionnels puisqu'elles ont reçu trois gommettes chacune.

Pour conclure, la cinquième partie de ce mémoire nous a permis de mettre en lumière les réflexions et conclusions concernant les actions et l'accompagnement du PLIE d'Aldev pour les personnes en situation de handicap.

Premièrement, cette partie a démontré les éléments surprenants, les points forts ainsi que les points faibles qui se sont révélés au travers de notre réflexion. De ce fait, le PLIE

accueil déjà un nombre significatif de TH, les parcours des participants sont personnalisés et particulièrement positifs, mais les professionnels manquent parfois de formations et de partenariats dans le champ du handicap.

Ensuite, les expérimentations extérieures mettent en avant le fait que des initiatives sont possibles, telles que des actions spécifiques pour les travailleurs en situation de handicap ou encore la mise en place d'un référent spécialisé. Ces dernières permettent un accompagnement adapté, particulièrement recommandé par Alliance Ville Emploi.

Enfin, nous avons présenté les axes d'améliorations envisageables pour le PLIE angevin. Cela s'illustre par la formation des référentes, la création de davantage de partenariats, l'organisation d'ateliers concernant le handicap et la santé, la mise en place de nouveaux outils, ou encore le recueil des besoins des personnes en situation de handicap.

Conclusion

Pour conclure ce mémoire, nous allons reprendre les éléments importants qui permettent de répondre à cette problématique.

Tout d'abord, comme nous l'avons mentionné précédemment, le cadre législatif lié au handicap est complexe et oblige aujourd'hui les entreprises à embaucher un minimum de 6% de travailleurs handicapés dans leurs effectifs. Cependant, nous faisons malgré tout face à un important taux de chômage de cette population. Dans ce contexte, les pouvoirs publics tendent vers une volonté d'inclusion des travailleurs handicapés, et souhaitent aller au-delà des structures de travail qui leur étaient dédiés (EA et ESAT).

La volonté du PLIE d'Angers Loire Développement de proposer un accompagnement et des actions plus accessibles aux personnes en situation de handicap s'inscrit donc dans cette volonté d'inclusion. Elle répond aussi à une condition Européenne pour prétendre au financement par le FSE.

L'objectif du PLIE était donc d'analyser les besoins de ces publics afin de pouvoir proposer une réponse adaptée, pour permettre aux personnes en situation de handicap de s'insérer professionnellement, avec un parcours individualisé.

Toutefois, les professionnels d'Aldev et du PLIE font face à des difficultés pour l'accompagnement de ce public. En effet, comme nous l'avons mentionné précédemment, il s'agit d'une population cumulant les freins à l'emploi, et les professionnels n'ont pas reçu de formation spécifique. De plus, ces derniers se saisissent des SIAE comme étape du parcours d'insertion, ce qui est un point important, mais peut aussi s'avérer compliqué dans certaines situations.

En outre, les professionnels du PLIE n'ont pas de réel partenariat avec les structures du champ du handicap, qui pourraient pourtant être ressources en cas de questionnement. Malgré cela, certains participants effectuent des étapes en entreprise adaptée (voire même ESAT), avec qui les professionnels ont créé davantage de liens.

Cependant, il semblerait qu'il y ait aujourd'hui un écart entre les capacités des personnes en situation de handicap et ce qui est demandé en entreprises adaptées. Ces dernières sont avant tout des entreprises avec des obligations de production, et cela pose question aux professionnels

quant à l'accessibilité ainsi que l'adaptabilité de ces structures. D'après eux, une partie des personnes en situation de handicap ne correspond aujourd'hui ni à l'entreprise adaptée, ni à l'ESAT. De plus, la volonté politique d'inclusion requestionne le rôle de ces structures. Les entreprises classiques sont parfois plus enclines à adapter les postes aux travailleurs en situation de handicap, notamment avec la mise en place de temps partiels.

Toutefois, les professionnels du PLIE accompagnent déjà un grand nombre de personnes en situation de handicap et leurs parcours sont positifs. Aussi, Aldev a une réelle volonté de continuer sur cette lancée et a, de fait, la possibilité d'améliorer encore l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans le PLIE. Ces améliorations pourraient être notamment la formation des professionnels, la mise en place d'une référence handicap, la création de partenariats plus poussés avec les acteurs du handicap du territoire, ou encore la mise en place de nouveaux outils. En outre, ces conclusions ont été accueillies avec sérieux par la Direction de l'Emploi puisque la décision de mettre en place une référence handicap parmi les référents PLIE a été prise.

En guise d'ouverture de notre sujet, nous pouvons nous poser la question de l'avenir des milieux protégé et adapté ainsi que de celui des travailleurs handicapés. De fait, la volonté d'inclusion se fait de plus en plus forte et les financements pour les structures d'emplois spécialisées se voit diminués ; mais l'entreprise classique n'est pas appropriée pour toutes les personnes en situation de handicap. Cependant, nous faisons déjà face aujourd'hui à un phénomène d'incompatibilité entre les travailleurs handicapés et les modèles proposés, qu'en serait-il donc si nous souhaitions que tous les publics travaillent en entreprises classiques ?

Bibliographie

Bertrand, L. (2021). Le handicap face à la formation et au travail : vers une employabilité inclusive ? : Heurs et malheurs de travailleurs handicapés. Sur quelques enjeux des politiques d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. *Formation Emploi*, 154, 17-36. <https://journals-openedition-org.doc-elec.univ-lemans.fr/formationemploi/9229>

Boudinet, M. (2021). Le handicap face à la formation et au travail : vers une employabilité inclusive ? : Sortir d'ESAT ? Les travailleurs handicapés en milieu protégé face à l'insertion en milieu ordinaire de travail. *Formation Emploi*, 154, 137-156. <https://journals-openedition-org.doc-elec.univ-lemans.fr/formationemploi/9294>

Buisson-Fenet, H., Flamant, A., & Gayraud, L. (2021). Le handicap face à la formation et au travail : vers une employabilité inclusive ? : Handicap et emploi : les Cahots du « tournant inclusif » . *Formation Emploi*, 154, 7-17. <https://journals-openedition-org.doc-elec.univ-lemans.fr/formationemploi/9209>

Collet, M. & Lhommeau, B. (2022). Insertion professionnelle selon le handicap et le sexe. *Travail, genre et sociétés*, 48, 35-51. <https://doi-org.doc-elec.univ-lemans.fr/10.3917/tgs.048.0035>

Dessein, S. (2022). L'appréhension des troubles psychiques chez un intermédiaire du marché du travail. Diagnostic profane et bifurcation dans l'accompagnement des chômeurs. *Revue française des affaires sociales*, , 127-145. <https://doi-org.doc-elec.univ-lemans.fr/10.3917/rfas.224.0127>

Gardien, È. (2006). Travailleur en situation de handicap : de qui parle-t-on : Pour une analyse des situations partagées. *Reliance*, no<(sup> 19), 50-59. <https://doi.org/10.3917/reli.019.59>

Leblanc, R. (2013). Accompagner l'environnement d'accueil pour l'insertion d'un jeune déficient intellectuel en milieu ordinaire de travail. *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, 63, 133-144. <https://doi.org/10.3917/nras.063.0133>

Lethielleux, L. Questionner l'exemplarité de la politique de la diversité des ressources humaines des associations : le cas de l'insertion des personnes en situation de handicap vers le milieu ordinaire. *Revue interdisciplinaire droit et organisations*, 2021, 1, pp.38-55. 10.34699/rido.2021.3. hal-03633724

Louvet, E. & Rohmer, O. (2016). Comprendre les difficultés d'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Dans : Jean-Luc Bernaud éd., *Psychologie de la bientraitance professionnelle: Concepts, modèles et dispositifs* (pp. 167-179). Paris: Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.berna.2016.01.0167>

Paul, M. (2009). L'accompagnement dans le champ professionnel. *Savoirs*, 20, 11-63.
<https://doi.org/10.3917/savo.020.0011>

Paul, M. (2020). Introduction. L'accompagnement : une notion floue. Dans : , M. Paul, *La démarche d'accompagnement: Repères méthodologiques et ressources théoriques* (pp. 13-21). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur.

VIAU-DESMARAIS, L., en Master de Psychologie sociale, du travail et des organisations, L'inclusion de travailleurs saisonniers en situation de handicap, facteur de sens pour le collectif de travail mixte : cas des travailleurs précaires d'une coopérative horticole.

Rapports :

Améliorer l'inclusion des travailleurs handicapés dans les structures de l'IAE et les GEIQ. (2020). Dans *DREETS*. https://occitanie.dreets.gouv.fr/sites/occitanie.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/1ivvable_th_phase_1-3.pdf

CONSOLIDATION DES PLIE 2020. (2020). Dans *Alliance Ville Emploi*. https://www.ville-emploi.asso.fr/media/library/publications/Conso_PLIE_2020_AVE-21042022.pdf

ESAT de Demain. (s. d.). Dans *CREAI*. http://www.creai-pdl.fr/images/ETUDES/ESAT_de_demain/Rapport_ESAT_de_demain_64_pages.pdf

La santé des salariés en parcours. (2020). Dans *Comité Régional de L'inclusion Dans L'emploi*. <https://www.federationsolidarite.org/wp-content/uploads/2022/03/Synthese-La-sante-des-salaries-en-parcours-VFdec20.pdf>

Le handicap en chiffres. (2023). Dans *DREES*. <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2023-04/Handicap2023.pdf>

Le plein emploi des personnes en situation de handicap est-il possible ? (2022). Dans *Etude IFOP Pour L'Agefiph*. https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2022-11/Agefiph-Ifop_Plein-emploi-PSH_Enquete-CR_2022-11-10.pdf

Les exclus de l'emploi en situation de handicap, angle mort des politiques publiques du plein emploi. (2022). Dans *APF France Handicap*. <https://actionspolitiques.apf-francehandicap.org/sites/default/files/documents/Dossier%20APF%20France%20handicap%20-%20SEEPH%202022.pdf>

Les politiques publiques du handicap. (2023). Dans *Vie Publique France*. <https://www.vie-publique.fr/catalogue/291707-les-politiques-publiques-du-handicap>

L'insertion par l'activité économique en 2019. (2021). Dans *DARES*. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/3cf07cb0808d1f098ed5cdfcc467c31/Dares_Résultats_IAE_2019_.pdf

L'insertion par l'activité économique : état des lieux et perspectives. (s. d.). Igas. <https://igas.gouv.fr/L-insertion-par-l-activite-economique-etat-des-lieux-et-perspectives>

Sitographie :

Chronologie : évolution du regard sur les personnes handicapées. (2024, janvier). Vie Publique. <https://www.vie-publique.fr/eclairage/19409-chronologie-evolution-du-regard-sur-les-personnes-handicapees>

Éléments de cadrage « L'adaptation de l'accompagnement des travailleurs d'ESAT à leurs besoins et attentes ». (s. d.). Aness. https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2018-03/lettre_de_cadrage_esat_.pdf

Emploi et handicap : les entreprises adaptées (EA) – Ministère du travail, de la santé et des solidarités. (2024, 29 janvier). Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités. <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/article/emploi-et-handicap-les-entreprises-adaptees-ea>

Être salarié en milieu ordinaire avec un dispositif d'emploi accompagné. (s. d.). Mon Parcours Handicap. <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/emploi/etre-salarie-en-milieu-ordinaire-avec-un-dispositif-demploi-accompagne>

Guide des lois sur le handicap : Loi 2002-2, Loi 2005, Loi 2018 Décret du 13 décembre 2022. (s. d.). Réseau GESAT. [https://www.reseau-gesat.com/files/Guide-lois-sur-le-handicap\(1\).pdf](https://www.reseau-gesat.com/files/Guide-lois-sur-le-handicap(1).pdf)

Insertion par l'activité économique – Ministère du travail, de la santé et des solidarités. (2023, 25 octobre). Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités. <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/insertion-activite-economique/>

Qu'est ce qu'une Entreprise Adaptée ? | UNEA - Union Nationale des Entreprises Adaptées. (s. d.). <https://www.unea.fr/quest-ce-quune-entreprise-adaptee#:~:text=La%20mission%20des%20Entreprises%20Adapt%C3%A9es,obtiennent%20ou%20conservent%20un%20emploi.>

Redirecting. (s. d.). <https://www.google.com/url?q=https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/service-public-de-l-emploi/article/cap-emploi&sa=D&source=docs&ust=1724337105129687&usg=AOvVaw0fqVKgg4nubi2fH7WTUmAf>

10 dates qui ont marqué l'histoire de l'emploi des personnes handicapées. (s. d.).

Agefiph. [https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/10-dates-qui-ont-marque-lhistoire-de-lemploi-des-personnes-](https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/10-dates-qui-ont-marque-lhistoire-de-lemploi-des-personnes-handicapees#:~:text=1987%20%3A%20loi%20du%2010%20juillet,la%20cr%C3%A9ation%20de%201%27Agefiph)

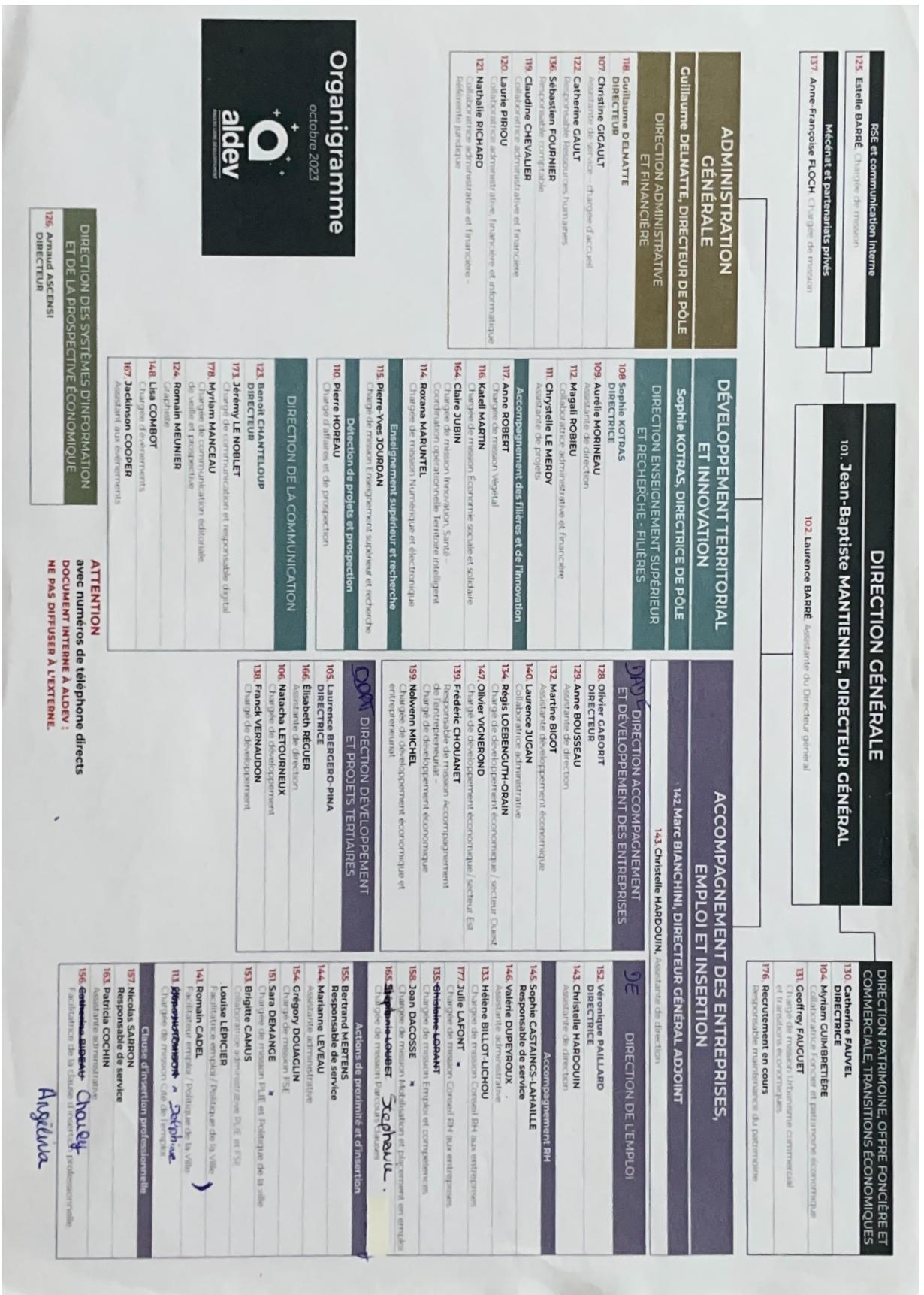
[handicapees#:~:text=1987%20%3A%20loi%20du%2010%20juillet,la%20cr%C3%A9ation%20de%201%27Agefiph.](https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/10-dates-qui-ont-marque-lhistoire-de-lemploi-des-personnes-handicapees#:~:text=1987%20%3A%20loi%20du%2010%20juillet,la%20cr%C3%A9ation%20de%201%27Agefiph)

Annexes

Vous trouverez en annexe :

- L'organigramme Aldev (annexe 1)
- La plaquette de communication du PLIE (annexe 2)
- La cartographie des acteurs rencontrés pour les entretiens (annexe 3)
- Le graphique des étapes des participants PLIE (annexe 4)
- Le graphique des sorties des participants PLIE (annexe 5)
- Le rapport d'étonnement (annexe 6)
- Pour raison de confidentialité, les retranscriptions d'entretiens ont été retirées des annexes.

Annexe 1 – Organigramme Aldev



Annexe 2 – Plaquette de communication du PLIE

Un soutien pour le **retour à l'emploi**

Plie

Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi
d'Angers Loire Métropole

aldev Cofinancé par l'Union européenne

angers loire métropole

À vos côtés

Le Plie

peut vous soutenir dans la mobilisation de vos publics vers ce dispositif : intervention des référents dans vos structures, réunion pour chercheurs d'emploi...

Contactez-nous :
plie@angers-developpement.com
02 52 57 01 44

Le Plie c'est quoi ?

Piloté par Aldev, l'agence de développement économique, le Plan local pour l'insertion et l'emploi (Plie) d'Angers Loire Métropole est un **outil majeur de la politique de la communauté urbaine en faveur de l'emploi**. Pour le mettre en œuvre, Aldev coordonne une équipe de professionnels de l'accompagnement.

Le Plie :

- ▶ facilite le retour à l'emploi des personnes éloignées du marché du travail.
- ▶ accompagne de manière individualisée les chercheurs d'emploi.
- ▶ favorise la mise en relation des chercheurs d'emploi avec les entreprises du territoire.

C'est pour qui ?

Le Plie est destiné aux habitants d'Angers Loire Métropole ayant des difficultés à trouver un emploi, se retrouvant dans **au moins l'une des situations suivantes :**

- ▶ être âgé de moins de 26 ans ou de plus de 45 ans.
- ▶ résider dans un quartier prioritaire.
- ▶ bénéficier de minima sociaux.

Une attention particulière est portée vers d'autres situations : les familles monoparentales, les personnes en situation de handicap, les bénéficiaires d'un statut de réfugié ou de demandeur d'asile.

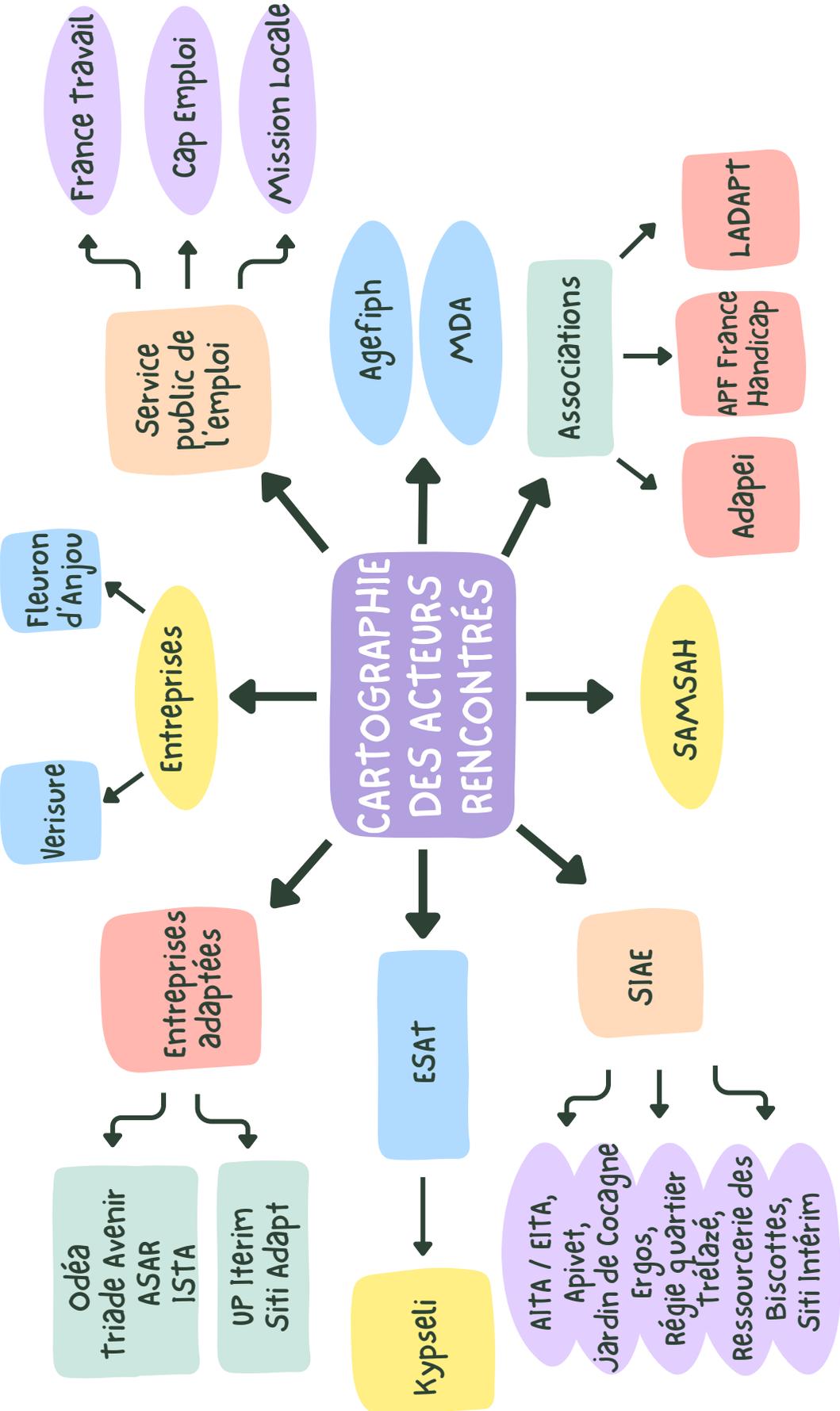
Comment ça marche ?

- 1 ORIENTATION VERS LE DISPOSITIF**
Télécharger et remplir un dossier de candidature Plie : www.angers-developpement.com/plie
Les pièces justificatives suivantes seront demandées : pièce d'identité, attestation d'inscription à France Travail, attestation Caf, justificatif de domicile...
- 2 TRANSMISSION DU DOSSIER DE CANDIDATURE**
Retourner les documents remplis par email à l'adresse suivante : plie@angers-developpement.com
- 3 INTÉGRATION DU DISPOSITIF**
Le dossier du chercheur d'emploi est accepté. Ce dernier peut donc bénéficier d'un accompagnement renforcé avec un référent de parcours Plie.

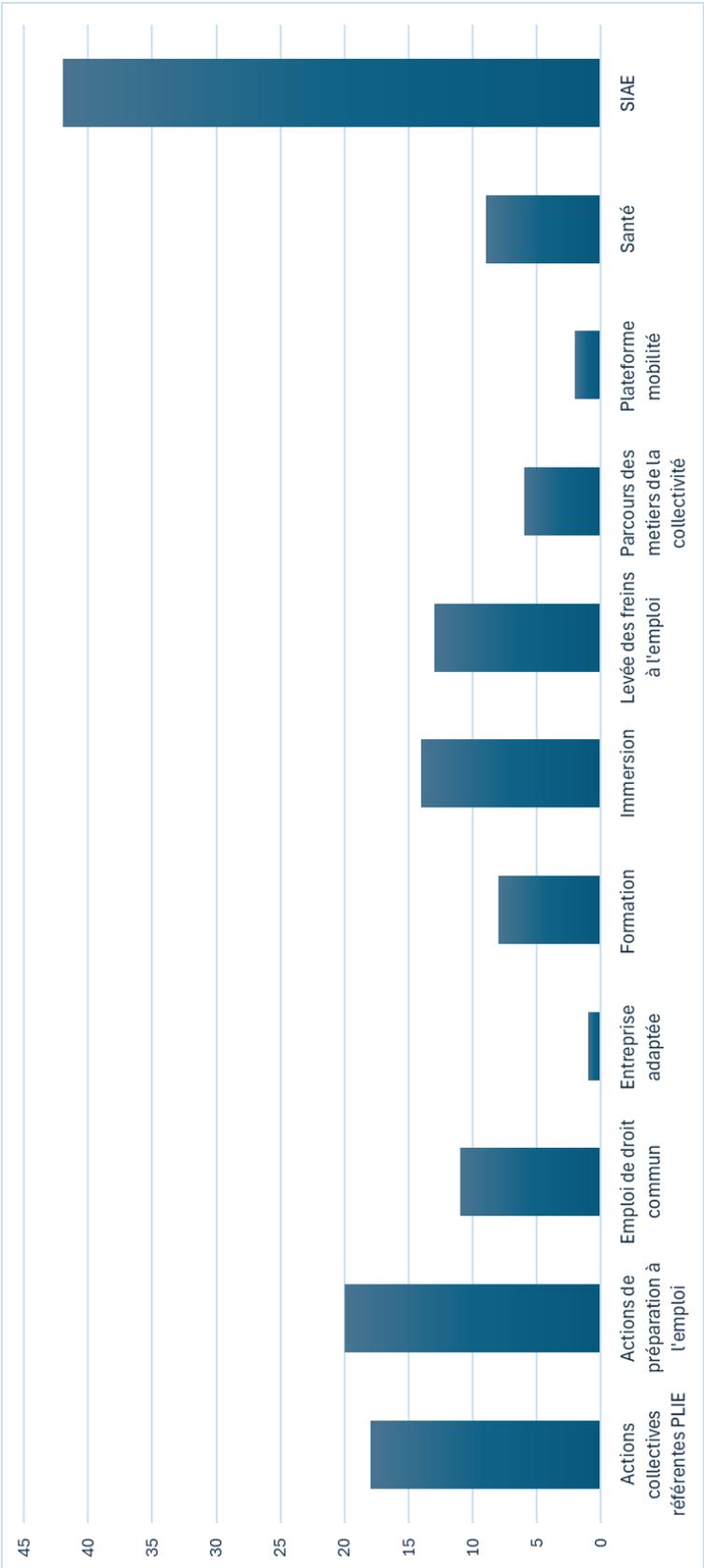
Une offre de services

Vous êtes un acteur de l'emploi et vous souhaitez mobiliser le Plie. **Une offre de services multiples vous est proposée par notre équipe.** Il est ainsi possible de bénéficier :

- ▶ d'un accompagnement individualisé, de la levée des freins au retour à l'emploi.
- ▶ d'ateliers thématiques.
- ▶ d'actions de développement de compétences.
- ▶ d'une mise en relation avec un réseau d'entreprises.
- ▶ d'actions de découverte des métiers.
- ▶ d'une mise en lien avec les emplois générés par la Clause d'Insertion.
- ▶ de propositions d'emploi (CDI, CDD, intérim, insertion par l'activité économique).



Annexe 4 – Graphique : Nombre d'étapes effectuées par les participant·es au PLIE en situation de handicap (hors étapes d'accompagnement)



Annexe 5 – Graphique : Motifs et nature des sorties des participant-es PLIE en situation de handicap (en %) entre janvier 2023 et avril 2024

