

HANDIRECT

MÉDIUM EXPERT HANDICAP



Aphasie p.22-23
Un malméconnu

2020 : Entrée en vigueur des mesures de la loi Pénicaud !

Dossier emploi
p.25 à 68

- Loi Pénicaud : Éclairage sur la réforme de l'offre de services
- Gros plan sur la 23^e édition de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes handicapées
- Emploi et surdité : Quels aménagements et solutions possibles ?
- Tout l'actualité de l'emploi et des missions handicap
- Les événements à ne pas manquer : Regards croisés, EnTH reprendre, Mondial des Métiers, Handiagora, Handi-sup Auvergne



Mode et image desoi p.24

S'habiller pour trouver un emploi



Femme p.16

Anne-Alexandrine Briand,
alias Double A



Institut Pasteur p.74

Des aliments pour réduire le stress et les troubles du sommeil

Cheops: «Un lieu unique d'accueil vase déployer sous forme de sites pilotes dès janvier 2020»

Le dernier volet en date de la loi travail Pénicaud prévoit une réforme majeure de l'offre de services en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Au cœur des changements annoncés : le réseau Cap emploi, qui renforce sa collaboration avec le réseau Pôle emploi. Nous avons échangé à ce sujet avec Marlène Cappelle, déléguée générale de Cheops, association qui représente les structures Cap emploi.



Marlène Cappelle, déléguée générale de Cheops.

Cheops, qu'est-ce que c'est ?

Cheops est une association qui regroupe les associations gestionnaires des Cap emploi. Elle assure une fonction de représentation des Cap emploi auprès des institutions, des pouvoirs publics et des partenaires. Elle couvre également un axe de professionnalisation sur les équipes de Cap emploi à travers son centre de formation Handiformation et sa démarche de qualité certification. En outre, Cheops joue un rôle dans le développement et le déploiement des politiques d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap.

Que va changer le volet « offre de services » de la loi Pénicaud pour le réseau Cap emploi ?

Il faut distinguer ce qui est issu des premiers volets de la loi La liberté de choisir son avenir professionnel, déjà actés dans la loi, et ce qui est issu du deuxième temps de concertation, qui a débuté à l'été 2018.

Les premiers volets de la loi Pénicaud concernaient la réforme de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) et la formation professionnelle. Réformer l'obligation d'emploi va nécessiter un accompagnement des employeurs sur cette évolution législative. De même pour l'aspect formation, les Cap emploi vont également s'adapter, dans la mesure où ils accompagnent les salariés et demandeurs d'emploi dans leur projet professionnel, qui peut passer par le suivi d'une formation.

Le deuxième temps de concertation a soulevé un point très important pour l'emploi des personnes en situation de handicap : la rénovation de l'offre de services à destination des personnes handicapées et des employeurs. À travers ce second axe « travail » qui a démarré en été 2018, un axe très fort est venu s'imbriquer dans la réflexion : le rapprochement des offres de services entre Pôle emploi et Cap emploi. Cela nous a fait réfléchir à une nouvelle façon d'accompagner les personnes en situation de handicap et les employeurs par une meilleure coordination des deux acteurs du service public de l'emploi. Cette volonté d'amélioration de la coordination n'est pas inscrite à la base dans la loi Pénicaud, et elle est donc arrivée à l'issue de cette seconde phase de concertation. C'est un changement très important qui bouleverse un peu notre manière de fonctionner, mais cela fait longtemps que l'on travaille dessus, et nous avons abouti à la proposition

d'un modèle qui, comme il est issu du terrain, est perçu très positivement par les équipes.

Concrètement, comment envisagez-vous l'avenir par rapport à ces changements ?

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les Cap emploi ont intégré l'accompagnement au maintien dans l'emploi. Cela signifie qu'ils ont une double compétence, sur deux niveaux : la capacité à intervenir à la fois auprès des personnes handicapées et des employeurs ; et la prise en compte simultanée de l'aspect insertion-recrutement et de l'aspect maintien dans l'emploi.

En effet, nous avons beaucoup travaillé avec Pôle emploi depuis l'été 2018 pour l'amélioration de l'accompagnement des personnes et des employeurs notamment dans les besoins de recrutements. Et suite à cela nous avons abouti à la proposition commune d'un lieu unique d'accueil qui va se déployer sous forme de sites pilotes dès janvier 2020.

Nous menons également un travail important sur la partie maintien dans l'emploi, en lien notamment avec la réforme de la santé au travail. Nous allons donc connaître une évolution avec une interaction plus forte dans le partenariat, mais aussi, ce que l'on souhaite surtout respecter, c'est la capacité des Cap emploi à intervenir sur la totalité de la carrière de la personne en situation de handicap. Et ainsi de s'assurer de la sécurisation des parcours professionnels, puisque la

CapEmploi: Dans la Nièvre la satisfaction domine

À l'issue du congrès national de Cheops qui s'est déroulé à Besançon les 11, 12 et 13 septembre derniers, nous avons rencontré Jean-Marie Vieillard, directeur du Cap Emploi de la Nièvre en région Bourgogne Franche-Comté.



Jean-Marie Vieillard, directeur du Cap Emploi de la Nièvre en région Bourgogne Franche-Comté.

Le Cap emploi se compose de 11 salariés pour l'ensemble du département – qui est peu peuplé (210 000 habitants). Chaque année, environ 900 personnes sont accompagnées dans les filières du tissu économique local. Ce dernier comprend un peu plus de 250 entreprises de plus de 20 salariés soumises à l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap, et son entreprise la plus importante emploie un peu plus de 600 salariés. Ces entreprises œuvrent dans des secteurs très variés avec un fort aspect industriel. Compte tenu de la configuration économique locale, les conseillers Cap Emploi doivent s'adapter à des situations très atypiques. Jean-Marie Vieillard nous fait remarquer que les centres de décision des entreprises les plus importantes sont hors du département. Il explique également qu'en ce qui concerne l'industrie, elle est plutôt en déclin et requiert davantage de maintiens dans l'emploi que de recrutements.

Depuis quand existe Cap Emploi ?

Cap Emploi existe depuis 1996 et été créé in extenso à l'époque pour répondre à

la loi de 1987. Il ne propose pas d'autres activités que le placement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Comment qualifiez-vous votre activité ?

Nous sommes bien implantés dans le territoire avec un petit nombre d'acteurs ce qui fait que nous nous connaissons bien. L'ancienneté moyenne au sein de notre Cap Emploi est de 12 ans. Ce sont des interlocuteurs fidèles bien connus des entreprises, qui obtiennent des résultats souvent au-delà de nos objectifs. Ces objectifs qui nous assignés ne sont pas une difficulté en soi.

Concernant le financement, êtes-vous satisfait ?

En termes de financement et de fonctionnement, je peux dire que nous avons le bon dimensionnement par rapport au territoire et aux besoins qui en découlent.

Comment vous et votre équipe vivez la perspective de la réforme de l'emploi ?

En réalité cela n'a pas eu de grands effets, car nous n'avons pas de grandes entreprises et peu de d'entreprises de plus de 250 salariés concernées par la mise en place d'un référent handicap. Dans la plupart des cas ce sont les sièges des entreprises – situés hors du département – qui gèrent ces mutations. Au final, cela ne va pas changer nos relations avec les entreprises ni-même notre fonctionnement car nous sommes plutôt bien dotés.

Comment percevez-vous le rapprochement de Cap Emploi et Pôle Emploi ?

Ce n'est pas encore calé mais nous commençons à avoir une certaine vision du mode opératoire. Il va y avoir des sites pilotes mis en place début janvier puis

une montée en charge.

En ce qui nous concerne, nous attendons ce rapprochement car nous connaissons bien nos homologues de Pôle Emploi qui, comme nous, ne sont pas très nombreux. Historiquement nous avons déjà été physiquement accueillis dans leurs locaux. Pour nous c'est positif car cela va lever des difficultés d'accès aux prestations et aux formations que nous connaissons en ce moment.

Comment votre relation historique avec l'Agefiph va-t-elle évoluer ?

Nous ne savons pas encore véritablement comment cela va évoluer. Nos contacts Agefiph en local sont, eux aussi, encore dans l'attente, mais concrètement cela ne va pas changer grand-chose car ce n'est pas l'Agefiph qui nous donne des consignes opérationnelles. Le changement se fera plutôt au niveau du catalogue de l'Agefiph qui va devoir évoluer. Nous avons l'habitude de nous adapter à chaque évolution sans que cela ne change vraiment le travail sur le terrain. Si pour l'usager cette réforme sera relativement transparente, ce que nous espérons, c'est qu'elle donnera accès aux offres de l'Agefiph à un plus grand nombre de personnes en situation de handicap. Ce qui ressort de certains rapports c'est que les personnes qui dépendent du Cap Emploi ont plus de difficulté à accéder aux prestations Pôle Emploi et inversement.

Côté financement, est-ce que le nouveau circuit qui passe par l'Urssaf risque de changer quelque chose pour vous ?

A priori cela ne devrait pas changer. Une partie vient de Pôle Emploi et une autre vient de l'Agefiph, et sur le volume il n'y a pas d'évolution en perspective. Nous n'avons jamais eu de soucis jusqu'à pré-

sent et cela devrait continuer comme cela. Nous sommes même plus convaincus des capacités de recouvrement de l'Urssaf.

À propos du congrès de Chéops, que pouvez-vous en dire ?

Le point le plus important est le rapprochement avec Pôle Emploi illustré par la présence du délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle et du directeur général de Pôle Emploi. Ils ont expliqué de manière opérationnelle comment ce rapprochement allait se faire, de manière à rassurer les plus sceptiques et à répondre aussi aux questions sur le mode opératoire qui sera mis en œuvre. C'était une journée très pratique sur le thème du futur changement. Dans notre département, il y a deux acteurs, donc c'est assez simple. Dans le département du Rhône, il y a 25 acteurs différents... donc cela va être un peu plus compliqué à mettre en œuvre. Mais globalement les réactions sont assez positives car ce changement renforce la position des Cap Emploi sur leur spécialité de compensation du handicap.

Et du côté de Pôle Emploi ?

La présence du directeur général, qui est resté très longtemps, montre son intérêt pour cette opération, et il a bien précisé que Pôle Emploi n'absorbe pas Cap Emploi, ce qui était une crainte. Si au niveau de la direction générale le message est clair et positif, c'est aussi le cas au sein de la direction régionale de Franche-Comté. Sur le terrain les agences sont aussi ravies de ce rapprochement. Cela va aller de paire avec la mise en place d'un système d'information digitale qui nous permettra de communiquer avec simplicité et efficacité. Il y a eu une crispation passagère qui a été dissipée par des perspectives de recrutement et de bonne entente entre nos deux réseaux.

En conclusion, il me paraît très intéressant de voir que Pôle Emploi va monter en compétences sur les handicaps les moins techniques, tels que le mal de dos, et les prendre en charge avec notre appui si nécessaire. Et de notre côté nous allons monter en compétences sur des handicaps dits complexes, tels que l'autisme, le handicap psychique, qui demandent plus d'expérience et beaucoup plus de temps d'accompagnement. Ainsi toutes les catégories de personnes bénéficieront d'un meilleur accompagnement. Mes conseillers portent de beaux projets sur l'autisme et sont heureux de savoir qu'ils vont pouvoir s'y consacrer.

Quel est le planning du rapprochement avec Pôle Emploi ?

La première vague de ce rapprochement va se faire dès janvier 2020 avec une extension prévue à l'automne 2020. Pour le reste des agences, l'extension se terminera début 2021, mais cela reste sous réserve. ◆

Objectifs de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

- **Responsabiliser les entreprises** : le décompte de l'obligation d'emploi sera effectué au niveau de l'entreprise, et non plus au niveau de l'établissement. Ainsi, toutes les entreprises, y compris celles comptant moins de 20 salariés, déclareront leur effort en faveur de l'emploi des personnes handicapées.
- **Faire du dialogue social un levier pour l'embauche de personnes handicapées** : les entreprises peuvent à ce jour conclure des accords agréés en faveur de l'emploi des personnes handicapées. La durée des accords sera désormais limitée à 3 ans renouvelables une fois. Le but est de constituer un outil d'amorçage à une politique favorable à l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.
- **Développer une politique d'emploi inclusive** : tous les types d'emploi seront pris en compte dans le décompte des bénéficiaires, afin d'encourager l'emploi sous toutes ses formes : stagiaires, périodes de mise en situation, etc.
- **Simplifier la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)** : Suppression de la déclaration spécifique pour le calcul de l'obligation d'emploi, qui s'effectuera désormais via la déclaration sociale nominative (DSN). La première se fera en 2021 au titre de l'année 2020.

Un focus sur deux points

Dépenses déductibles de la contribution on passe de 13 à 3

Aujourd'hui

Il existe 13 catégories de dépenses déductibles, que l'employeur peut faire pour l'accueil, l'insertion ou le maintien dans la vie professionnelle d'une personne en situation de handicap. Leur montant ne peut excéder 10% de la contribution due.

Au 1^{er} janvier 2020

Les dépenses déductibles seront resserrées autour de trois catégories : 1. la réalisation de diagnostics et de travaux favorisant l'accessibilité des locaux de l'entreprise aux TH, au-delà des obligations légales ; 2. le maintien en emploi et la reconversion professionnelle ; 3. des prestations d'accompagnement dans l'accès à l'emploi ou le maintien en emploi de TH qui peuvent être notamment assurées par des associations, des EA ou encore des ESAT et des actions de sensibilisation/formation des salariés de l'entreprise. Le plafond de la déduction est inchangé (10%).

La suppression des minoration

Aujourd'hui

Aujourd'hui le montant de la contribution peut être minoré en prenant en compte l'effort consenti par l'entreprise en matière de recrutement ou de maintien dans l'emploi des TH les plus éloignés de l'emploi.

Au 1^{er} janvier 2020

Les minoration seront supprimées au profit d'une valorisation spécifique des bénéficiaires rencontrant des difficultés de maintien en emploi. Les bénéficiaires de 50 ans et plus bénéficieront d'un coefficient de valorisation de 1,5. ◆ (source : ministère du travail)