

# Autonomie, Inclusion et Handicap Quelle place pour la Région dans cet enjeu sociétal majeur ?

## AVIS



23 février 2022

Rapporteur :  
**Christian DUTREIL**

Assisté de Thierry ARLANDIS

Cet avis a été adopté à l'unanimité des 23 conseillers, membres du  
Bureau Exécutif

dans le cadre d'une auto-saisine

Etude conduite par la commission **Solidarité, Prévention & Sécurité,**  
**Santé & Services publics**

# Sommaire

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>4</b>
<b>LES CONSTATS.....</b>	<b>5</b>
1 - LA POLITIQUE PUBLIQUE EN FAVEUR DU HANDICAP : UNE GOUVERNANCE COMPLEXE QUI FREINE L'ACTION EN DIRECTION DES PSH.....	5
2 - UNE STRATEGIE D'ACTION SEGMENTEE ENTRE LA REGION, L'ARS, L'AGEFIPH... D'UNE PART ET LA MDPH D'AUTRE PART .....	5
<i>Les partenariats .....</i>	<i>5</i>
<i>Accès à l'emploi en demi-teinte .....</i>	<i>6</i>
<i>Des dispositifs spécifiques .....</i>	<i>6</i>
<b>LES ENJEUX .....</b>	<b>7</b>
1 - EGALITE D'ACCES AUX DROITS COMMUNS.....	7
2 - SIMPLIFIER LA GOUVERNANCE.....	7
3 - AMELIORER LES MODES DE COOPERATION ENTRE ACTEURS PUBLICS ET MONDE ASSOCIATIF .....	8
4 - PARTICIPER A LA VIE CITOYENNE .....	9
5 - CHANGER LE REGARD .....	10
6 - RESPECTER L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES.....	10
7 - FACILITER LES MOBILITES.....	11
<b>LES PROPOSITIONS DU CESER.....</b>	<b>12</b>
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>14</b>
<b>AUDITIONS ET REMERCIEMENTS.....</b>	<b>16</b>
<b>EXPLICATIONS DE VOTE .....</b>	<b>17</b>

## Introduction

La loi du 11 février 2005, par son titre, précise pour la première fois l'égalité des droits, des chances ainsi que la participation citoyenne des Personnes en Situation de Handicap (PSH).

Les Collectivités Locales (CL) ont des champs d'action bien définies par la loi mais sans qu'il leur soit interdit d'intervenir sur des secteurs relevant de leurs propres prérogatives.

La répartition actuelle des compétences dans le domaine social, sans en exclure la Région, ne fait pas de cette dernière, la cheffe de file de politiques publiques en matière d'autonomie, d'inclusion et de handicap. Cela ne doit pas empêcher la Région de s'y intéresser d'autant que ses propres prérogatives dans les secteurs du transport, de la formation et de l'économie, doivent pouvoir lui permettre de définir au plus juste ses politiques publiques pour en faire bénéficier de façon efficiente tous les citoyens dont les publics empêchés.<sup>1</sup>

Or, non seulement l'ambition d'une société inclusive est loin d'être atteinte mais la crise de la Covid est venue aggraver la situation, le creusement des inégalités sociales<sup>2</sup>, en renforçant le sentiment d'isolement voire de repli sur soi.

Les causes de cette situation sont multiples : enchevêtrement des échelons administratifs, une approche qui ne part pas des besoins des Personnes en Situation de Handicap (PSH), une coopération entre les acteurs en demi-teinte.

Depuis 15 ans pourtant des démarches ont été engagées, certaines mises aux normes effectuées, des comités de pilotage<sup>3</sup> mis en place, des signes encourageants liés à la procédure législative en cours prévoyant une évolution de la gouvernance de la santé et permettant la participation d'élus issus de Collectivités locales dans les Conseils de surveillance de l'ARS. Cette disposition pourrait constituer une évolution intéressante en ce sens qu'elle associe une vision conjointe, associée à une compétence régionale pour des avis adaptés au tissu territorial, ouvrant ainsi le champ des possibles en matière de prise en compte des personnes en situation de handicap.

L'objectif du CESER est de formuler des propositions concrètes visant l'amélioration des conditions d'accès à l'inclusion, l'autonomie comme à l'égalité des droits des personnes

---

<sup>1</sup>Le handicap concerne une grande partie de la population, mais il fait référence à une diversité de réalités. S'il est souvent associé au seul handicap moteur (le pictogramme du fauteuil roulant étant quasiment toujours utilisé pour désigner l'ensemble des personnes en situation de handicap, sur les places de stationnement réservées par exemple), il recouvre en réalité une pluralité de situations, habituellement regroupées en cinq catégories principales (mental, auditif, visuel, moteur, autistique). Enjeux, contraintes et réalités de l'accueil des personnes en situation de handicap dans les espaces d'éducation relative à l'environnement Cindy Lebat 2019

<sup>2</sup> Dernier rapport INSEE Rapport Tirole-Blanchard (23 juin 2021)

<sup>3</sup> Pour la mise en œuvre du Programme régional de Formation des Personnes Handicapées (PRFPH) création d'un comité de pilotage par convention qui intègre le Programme Départemental de l'Insertion des Travailleurs Handicapés (PDITH) afin d'assurer les liens entre le niveau régional et les niveaux départementaux aussi bien dans l'analyse des situations, des besoins des publics que de l'évaluation des actions et de mesures.

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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. »

en situation de handicap. Cette prise en compte est d'autant plus importante que le vieillissement de la population s'accroît.

Cet avis s'est appuyé sur les audits conduits auprès d'institutions en charge de questions liées à la solidarité, l'autonomie et le handicap. Il s'est aussi appuyé sur les retours de questionnaires adressés à la fois aux structures représentant ou accueillant des personnes handicapées ainsi qu'aux personnes handicapées elles-mêmes.

## Les constats

### **1 - La politique publique en faveur du handicap : une gouvernance complexe qui freine l'action en direction des PSH**

Les attentes des personnes en situation de handicap sont très diverses ce qui rend difficile leur regroupement dans une seule représentation.

Il existe une multiplicité de prestataires de services, d'administrations concernées avec un entremêlement des compétences intervenant dans les prises en charge. Cette dispersion des responsabilités nuit souvent à la prise en compte des besoins. De fait, on est encore loin de l'accompagnement personnalisé. Des évolutions en cours tentent d'apporter une première réponse à cette complexité administrative : mise en place de pôles de compétences et de prestations ; différentes constructions de plateformes qui essaient d'articuler au mieux les réponses aux besoins.

### **2 - Une stratégie d'action segmentée entre la Région, l'ARS, l'AGEFIPH... d'une part et la MDPH d'autre part**

#### **Les partenariats**

La Région en lien avec l'ARS a établi un partenariat solide depuis plusieurs années avec de nombreux organismes dont les missions portent sur la formation et l'emploi. A ce titre, elle conventionne avec l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH), (véritable bras armé de la politique d'inclusion en faveur de l'emploi), le Centre Régional d'Etudes d'Actions et d'Informations sur les personnes en situation de vulnérabilité (CREAI)<sup>4</sup> (centre de ressources) et leur octroie des subventions.

Ce partenariat repose indirectement sur l'action des MDPH instituées par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (article 64) et la mise en place de Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) (article 66 à article 70). Il s'agit en effet du premier échelon au plus proche du terrain permettant d'ouvrir des droits notamment en matière d'orientation de la personne en situation de handicap comme des mesures propres à assurer son insertion scolaire ou professionnelle et sociale via la CDAPH.

---

<sup>4</sup> Les demandes concernent surtout les questions de formation, de transport et le logement. Financement de la coordination en habitat inclusif, délégation sur le transport adapté, logements partagés et pluri générationnel, formation d'aide aux soignants à domicile, augmentation de certaines formations etc...

## **Accès à l'emploi en demi-teinte**

Plusieurs lois successives ont été promulguées portant obligation d'employer des travailleurs handicapés ou assimilés.

La loi de 1987 oblige tout établissement de 20 salariés et plus, à employer 6% de travailleurs handicapés et assimilés.

Les lois du 2 janvier 2002 et du 11 février 2005 précisent le fonctionnement des Etablissements et Services d'Aides par le Travail (ESAT). Cette même loi de février crée les Entreprises Adaptées (EA)<sup>5</sup>, appelées auparavant Ateliers Protégés (AP), pour recourir principalement à l'emploi de personnes handicapées en milieu ordinaire.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les règles ont changé : toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent déclarer les salariés handicapés qu'elles emploient, et pour celle de 20 salariés et plus effectuer une déclaration annuelle et payer une contribution financière si leur taux d'emploi d'handicapés est inférieur à 6 %.

Ces établissements, aux côtés des Entreprises Adaptées (EA) du milieu ordinaire constituent les principaux outils de la politique du handicap en direction de l'insertion professionnelle et de l'emploi. Ils concernent aussi les personnes touchées par un handicap survenu dans le cadre de leurs parcours professionnel.

Il est à noter qu'une large majorité des personnes en situation de handicap en activité travaillent en milieu ordinaire, qui regroupe les employeurs privés (entreprises, associations, etc.) et publics ainsi que les EA qui en font partie.

De façon générale, même si la situation de l'emploi s'est légèrement améliorée avant la crise Covid, les personnes en situation de handicap restent fragilisées sur le marché du travail.<sup>6</sup> dans un contexte où elles sont globalement moins qualifiées que les autres travailleurs.

## **Des dispositifs spécifiques**

La Région Sud a budgétisé près de 100 M€ pour une mise aux normes d'accessibilité de 100 établissements scolaires. En matière de transports, elle a procédé à la mise en accessibilité de son réseau ferroviaire comme à la gratuité pour ses usagers en situation de handicap du TER, des Chemins de Fer de Provence et de certains transports routiers. En matière culturelle, la Région soutient des structures spécialisées dans l'accompagnement des publics empêchés. Elle subventionne des opérateurs pour la mise en accessibilité de leurs locaux, et conditionne l'attribution de subventions d'exploitation à l'engagement de favoriser l'accueil des publics empêchés ou en situation de handicap.

Pour encourager l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap, la Région a mis en place un dispositif d'aide à la mobilité pour toutes personnes inscrites au sein d'une formation professionnelle. Elle a, par ailleurs, procédé à l'installation de plateformes de formation en ligne et de création d'entreprises.

---

<sup>5</sup> L'entreprise adaptée (EA) est une entreprise du milieu ordinaire et a la spécificité d'employer au moins 55 % de travailleurs handicapés parmi ses effectifs

<sup>6</sup> Observatoire de l'emploi et du handicap AGEFIPH juin 2020

## Les enjeux

### 1 - Egalité d'accès aux droits communs

Au-delà des niveaux territoriaux de compétence, le citoyen est en attente d'une égalité d'accès aux droits dans le périmètre territorial régional. Dans cette optique, l'accessibilité des personnes en situation de handicap aux droits communs à l'instar de tout autre citoyen, constitue un enjeu important pour la Région.

La place de tous dans la société passe par l'accès aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et le maintien dans un cadre ordinaire de travail et de vie. Cette ambition se traduit par des adaptations dont l'objectif est de corriger les discriminations créées par le milieu et la situation de handicap de la personne.

La Région peut agir de deux manières :

- En réduisant les inégalités découlant du handicap de façon volontariste par le maintien à domicile, soutien aux familles, accès aux activités visant l'épanouissement de la personne handicapée.
- De façon transversale dans le cadre de ses prérogatives au titre des transports, de l'éducation, de la formation et de l'emploi.

L'accueil des personnes en situation de handicap dans les établissements scolaires récemment construits par la Région est prévu (prise en compte de demandes visant l'aide personnalisée) de même qu'au titre de l'apprentissage dans le dispositif PRFPH.

Concernant l'emploi, le réseau CAP EMPLOI <sup>7</sup>intervient en faveur des travailleurs handicapés. Par ailleurs, la Région œuvre sur la question de l'accessibilité des bâtiments au travers de la politique de la ville (Cf. loi SRU qui met la personne handicapée au rang des publics prioritaires).

Toutefois, et malgré la volonté d'adapter les contenus de certaines formations (exemple Ecole d'architecture) visant l'adaptation de l'habitat, ou le développement de la domotique pour le maintien à domicile, les résultats ne sont pas à la hauteur des enjeux.

Idem pour les transports, où des efforts indiscutables ont été faits, mais qui restent insuffisants.

### 2 - Simplifier la gouvernance

Face aux constats des acteurs impliqués dans la mise en œuvre des politiques publiques en direction des personnes en situation de handicap, face aux nombreux retours des institutions comme des usagers questionnés sur les leviers sur lesquels pourrait agir la Région, comme sur les freins rencontrés dans la conduite des missions des institutions publiques, de prise en considération de la parole des PSH, la question de la gouvernance a été posée.

Cette gouvernance obéit à la fois à une meilleure mise en synergie des actions menées entre les différentes institutions concernées, le tissu associatif mais aussi à une prise en

---

<sup>7</sup> Cap Emploi : organisme de placement spécialisé dont la Région sud est partenaire. Le Pass sud formation de la Région est destinée aux personnes en situation de handicap inscrite à Cap Emploi.

compte optimisée des besoins exprimés par les personnes en situation de handicap. Or, force est de constater :

- Un fonctionnement en tuyau d'orgue des institutions concernées par l'autonomie, l'inclusion et le handicap qui appelle à plus de décloisonnement pour plus d'efficacité
- Des instances de concertation qui ne fonctionnent plus notamment au niveau de l'emploi, de l'orientation, comme de la formation professionnelle. L'instance Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) est la commission handicap du CREFOP mais reste à ce jour inactive. (Négociation en cours auprès de la DREETS pour le financement d'une animation de cette instance)
- L'absence de prise en compte globale des personnes en situation de handicap et de leurs accompagnants dont le statut, à ce jour inexistant, et qui faciliterait pourtant une meilleure inclusion des personnes empêchées dans la société
- La crainte de perte en lisibilité des mesures en direction du handicap liée à l'avancée de l'offre de formation vers le droit commun.

Cet état de fait ne milite pas en faveur d'une gouvernance simplifiée permettant plus d'inclusivité. Or, celle-ci peut être qualifiée d'inclusive quand elle sert et mobilise efficacement toutes les personnes et surtout quand elle considère l'ensemble des citoyens à égalité de droit, lorsque les institutions, les politiques et les services sont accessibles à tous.

Il est à noter toutefois une forme d'évolution qui va dans le sens d'une meilleure synergie entre les acteurs :

- Le rapprochement Cap Emploi/Pôle Emploi, (Cf. loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel), dont l'idée est de construire une offre de formation unique va dans le sens d'une gouvernance simplifiée
- Une logique d'inclusion annoncée notamment dans la future convention-cadre entre la Région et l'AGEFIPH associée par ailleurs à la réflexion qui entoure la rédaction des grands Schémas régionaux (Cf. CPRDFOP, SRDEII).

### **3 - Améliorer les modes de coopération entre acteurs publics et monde associatif**

Les enjeux d'une meilleure coopération ont pour but notamment de garantir la complémentarité, la cohérence des interventions, coordonner des professionnels amenés à intervenir pour faciliter le parcours de la personne,

Les acteurs publics sont les prescripteurs des politiques publiques à mettre en œuvre en direction des personnes en situation de handicap. Ces politiques sont souvent déclinées dans une logique de juxtaposition des dispositifs relayés au niveau local par différentes institutions publiques ou associatives rendant difficile une dynamique inclusive.

Les associations occupent par ailleurs une place essentielle dans l'offre de prestations pour les personnes en situation de handicap. Ces prestations portent pour l'essentiel sur l'accompagnement des personnes. Elles constituent aussi des espaces ouverts d'accueil et d'échange importants pour la prise en compte des besoins des personnes en fonction des spécificités des handicaps. Elles jouent enfin un rôle d'interface entre les institutionnels, les personnes en situation de handicap et les familles. Elles ont donc une légitimité car elles connaissent les publics concernés. Elles sont souvent leur seul porte-parole.

Aucun acteur ne peut se passer de la perception des personnes en situation de handicap et de leurs avis : ni les associations, ni les pouvoirs publics. Respecter les associations dans leur capacité à l'élaboration des politiques publiques, c'est aussi respecter les personnes que ces politiques intéressent.<sup>8</sup>

L'amélioration des modes de coopération entre acteurs publics et monde associatif exige pour les acteurs publics de repenser les modalités de mise en œuvre des politiques publiques. Pour les associations, mieux tenir compte par ailleurs dans la gouvernance associative<sup>9</sup> de la multiplicité des acteurs qui contribuent à construire un projet ou qui interagissent entre eux dont les partenaires publics...

Une meilleure coordination et concertation de leurs actions permettrait une plus grande optimisation des prestations sur le terrain.

#### **4 - Participer à la vie citoyenne**

La participation à la vie de la cité est un droit incontournable de chacun. Jouer un rôle de citoyen à part entière implique la mise en place de conditions permettant d'y participer : accès à l'éducation, au travail, au logement, à la santé, à la culture, aux loisirs, à la vie sociale.

Il ne relève pas uniquement de la responsabilité individuelle de s'adapter à l'environnement, mais aussi à la société de travailler à produire un environnement adapté à tous.

Pourtant, malgré les discours en faveur de la participation citoyenne des personnes en situation de handicap, celles-ci demeurent souvent mises à l'écart des décisions publiques et politiques. Un certain nombre de témoignages recueillis au travers de questionnaires transmis par la Commission Solidarité le confirment : « *la parole des intéressés n'est pas prise en compte en raison de la quasi-absence d'une communication alternative ou de l'inexistence de professionnels formés* ».

La prise en compte de cette parole passe par la reconnaissance de leur statut de citoyen.ne.s à part entière porteur de droits. Elle passe aussi par le rôle que jouent les acteurs sociaux dans le processus d'inclusion sociale et de la participation citoyenne et par l'accès à une citoyenneté active<sup>10</sup>. Or et au-delà de la question du handicap, « le niveau inférieur d'éducation, le sous-emploi ou revenu moindre les privent d'occasions de développer des compétences civiques »<sup>11</sup>.

La parole recueillie par exemple dans les conseils de la vie sociale des établissements aux personnes âgées en perte d'autonomie confirmerait cela.

C'est pourquoi, il est particulièrement important de recueillir toujours plus la parole qui peut être exprimée sur les actions menées dans les structures accueillant les personnes en situation de handicap.

---

<sup>8</sup> Unapei : 13 associations signent une tribune dans le monde 5 mai 2018

<sup>9</sup> Unapei : guide « gouvernance des associations gestionnaires » 2014

<sup>10</sup> Op.cit. « ...faisant référence à la contribution des personnes au développement social et économique de leur communauté, à leur engagement civique et à une participation citoyenne et politique » La reconnaissance comme fondement d'une éthique de la participation citoyenne des personnes en situation de handicap

Isabelle Hudon and Mireille Tremblay Nouvelles pratiques sociales, 2016

<sup>11</sup>Op.cit

Au-delà des niveaux territoriaux de compétence, le citoyen est en attente d'une égalité d'accès aux droits dans le périmètre territorial régional. Dans cette optique, l'accessibilité des personnes en situation de handicap aux droits communs à l'instar de tout autre citoyen, constitue un enjeu important pour la région.

## 5 - Changer le regard

Depuis près de 20 ans déjà, (Cf. Déclaration de Madrid juin 2002) la question du nouveau regard sur les personnes en situation de handicap a été posée : celle-ci se traduisait alors par une demande de changement d'état d'esprit pour sortir de la logique d'assistantat descendant et donner toute la dignité à ces personnes tout en privilégiant le choix de leur projet de vie à travers le développement de leur autonomie.

Pour autant, les nombreux retours aux questionnaires envoyés à l'été 2021 aux structures comme aux usagers concernés par l'autonomie, l'inclusion et le handicap, confirment qu'on est encore loin d'avoir atteint cet objectif : « *ressenti de moquerie en dehors du foyer exprimé par de nombreux usagers, détournement du regard...* ». Notre société très normée, où prédominent individualisme, productivité et performance, provoque chez les personnes en situation de handicap un fort sentiment de repli sur soi, accentué encore davantage dans le monde du travail.

Cet enjeu du nouveau regard est à considérer à l'aune de la prise en compte du handicap privilégiée par les pouvoirs publics en France : notre pays considère trop souvent que l'intégration des personnes en situation de handicap passe par leur adaptation à leur environnement et par la compensation des difficultés qu'elles rencontrent<sup>12</sup>. D'autres pays en Europe ont fait un autre choix : ils accorderaient plus d'importance à l'approche inclusive en considérant que l'inadaptation de l'environnement au sens large contribue à l'exclusion des personnes en situation de handicap.

## 6 - Respecter l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Cet enjeu est à resituer dans un cadre de réflexion élargi qui intègre l'amélioration de la qualification de la personne handicapée dont la finalité est l'optimisation des conditions d'accès à l'emploi.

Cette amélioration se décline à travers la formation initiale et continue.

Concernant la formation initiale, il s'agit d'abord de sensibiliser le personnel pédagogique à la richesse de l'apport de personnes en situation de handicap dans le cadre scolaire mais aussi de dispenser aux enseignants une formation spécifique aux handicaps tout en adaptant au mieux les établissements aux besoins des personnes. Sur ce dernier point, la Région a œuvré dans ce domaine : elle intègre désormais dès la conception de l'ouvrage la question du handicap et a mis en place des dispositifs visant les transports et le logement et la présence d'auxiliaires de vie scolaire.

Concernant la formation continue, la Région poursuit son partenariat avec l'AGEFIPH et a procédé au renforcement de formations adaptées dans le PRF en direction des candidats les plus éloignés de l'emploi (plus de 50 % des travailleurs reconnus handicapés).<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> « Handicap : pour une société inclusive – Acteurs publics » Avis CESE du 01/09/2014

<sup>13</sup> Pacte régional d'investissement dans les compétences des Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (DEBOE). **Ils constituent également un public particulièrement vulnérable.** Près des

Cette condition doit faciliter l'accès à l'emploi encadré par le Code du Travail.

Par ailleurs, il est à noter, en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les efforts engagés par les syndicats d'employeurs et de salariés en vue de l'insertion dans l'emploi des PSH. On citera entre autres les conventions signées dans les territoires entre les organisations professionnelles et l'AGEFIPH comportant des engagements réciproques du type : communication de liste de demandeurs d'emplois par l'AGEFIPH aux employeurs, mise en place de séances JOBHANDICAP avec coaching, mise en place de parrainages spécifiques aux PSH, accueil de stagiaires handicapés pour découvrir des métiers adaptés à leur profil.

## **7 - Faciliter les mobilités**

La question des mobilités doit être reliée à celle de l'accessibilité, à la chaîne de déplacement sans rupture permettant à chacun d'exercer sa pleine et entière autonomie. Il doit être possible de pouvoir aller d'un mode de transport à l'autre (bus, métro), effectuer une correspondance seule avec des trottoirs aménagés pour pouvoir circuler sans difficulté. La loi du 11 février 2005 intègre dans son article 45 cette obligation de déplacement sans obstacle<sup>14</sup> pour les personnes en situation de handicap.

La chaîne de déplacement est jugée efficace quand l'ensemble des maillons qui la compose est respecté.

Cette chaîne nécessite une coordination de nombreux secteurs (voirie, bâtiment, habitat, transports) et la Région ne peut agir que sur ses propres compétences et en particulier celle des transports. Toutefois, cette chaîne se heurte à la coordination des acteurs (Etat, RFF, SNCF Région, CD, communes) malgré l'existence du Schéma Directeur d'Accessibilité des services de transport (SDA<sup>15</sup>). Au niveau régional, le bilan (Cf. bilan 2015-2017)<sup>16</sup> sur la mise en accessibilité des services de transport public (ferroviaire et routier) révèle des difficultés de coordination des études et une complexité au niveau des maîtrises d'ouvrage alors que le parcours « chaîne de déplacement » doit être accessible sur sa totalité.

Cette question renvoie à l'enjeu ci-dessus sur la gouvernance simplifiée garante d'une société inclusive.

---

trois-quarts des 45 000 demandeurs d'emploi (catégories A, B, C) de la région qui bénéficient de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ont un faible niveau de formation, inférieur au bac.

<sup>14</sup> "La chaîne du déplacement, qui comprend le cadre bâti, la voirie, les aménagements des espaces publics, les systèmes de transport et leur intermodalité, est organisée pour permettre son accessibilité dans sa totalité aux personnes handicapées ou à mobilité réduite."

<sup>15</sup> L'article 45 de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation citoyenne des PSH prévoit l'élaboration de schémas directeurs d'accessibilité (SDA) des services de transport.

<sup>16</sup> Agenda d'accessibilité programmé (SDRA Ad'AP) des transports publics de la Région PACA. Bilan à l'issue de 3 ans (période 2015-2018)

## Les propositions du CESER

### Mesures portant sur l'amélioration de la coopération entre les différents acteurs publics associatifs

- Avoir un regard sur tout ce qui permet de resserrer les liens, faire travailler de concert, produire de la cohérence et de l'efficacité et de l'égalité d'accès pour les citoyens
- Mobiliser la CTAP en tant qu'outil de coordination
- Désigner un élu chargé des problématiques liées au handicap dont le rôle serait de veiller à la prise en compte transversale du handicap dans les politiques conduites par la Région.

Cet élu, ou un membre des services l'accompagnant, pourrait être aussi chargé de mettre en place une méthode simple d'étude d'impact. Il s'agirait, pour chaque politique ou action engagée par la Région, de s'interroger sur l'impact positif, ou négatif, entraîné par ces décisions sur la qualité de vie des personnes en situation de perte d'autonomie (handicap, âge ou besoin d'insertion). Les éléments ainsi estimés permettraient de poursuivre la décision, de la modifier, voire de l'abandonner dans des cas extrêmes

- Prendre en considération la question du handicap à toutes les étapes de la constitution de tous les Schémas régionaux à l'instar de l'environnement.

### Mesures portant sur l'emploi, le travail et la formation

- Sensibiliser les employeurs privés et publics (Développer une campagne de sensibilisation avec l'AGEFIPH) pour une meilleure prise en compte du potentiel de personnes en situation de handicap au moment du recrutement
- Participer à la coordination des structures intervenant dans le champ de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés
- En convention avec l'AGEFIPH, affiner les outils statistiques permettant de recueillir des données fiables et régulièrement actualisées sur le taux d'emploi et de chômage des personnes en situation de handicap, en ventilant a minima ces données par typologie de handicap, sexe, âge, niveau de formation, secteur de travail et d'emploi concerné<sup>17</sup>
- Créer un centre de ressource formation handicap (Cf Nouvelle-Aquitaine <https://crfh-handicap.fr/>)
- Favoriser la formation de droit commun mais aussi l'accès aux Centres de Rééducation Professionnelle
- Mettre en place une observation annuelle de l'accès à la formation afin d'évaluer les effets de la politique conduite
- Identifier les bonnes pratiques en faveur des personnes en situation de handicap et de la prévention de la désinsertion et du maintien dans l'emploi

---

<sup>17</sup> Rapport du défenseur des Droits sur mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des P.H. Juillet 2021

- Valoriser ces pratiques auprès des employeurs et autres acteurs de l'insertion professionnelle<sup>18</sup> par des communications conjointes AGEFIPH/Région
- Insérer un critère dans les marchés publics
- Développer des actions d'information et de sensibilisation sur l'obligation d'aménagement, à destination des acteurs impliqués dans l'emploi des personnes en situation de handicap<sup>19</sup> y compris dans les situations de télétravail
- De la même manière, mener des actions de communication contre la désinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap trop souvent victimes de licenciements pour inaptitude
- Travailler à une offre de professionnalisation sur le handicap à destination des professionnels des centres de formation et des référents de parcours (Pôle Emploi, Missions Locales, PILE, Structures Médico-Sociales...).

### **Mesures portant sur l'éducation et la formation**

- Terminer la mise aux normes des anciens lycées. Celle-ci reste cependant trop lente et doit devenir une priorité de la politique régionale
- Garantir l'accès à la scolarité et à un accompagnement adapté à tous les lycéens en situation de handicap<sup>20</sup>
- Assurer aux étudiants handicapés, tout au long de leur cursus, l'accès à des aménagements et à l'accompagnement dont ils ont besoin pour suivre des études à égalité avec les autres, dans la filière de leur choix<sup>21</sup>
- Favoriser les projets éducatifs déposés par les EPLE impliquant des jeunes lycéens en situation de handicap au même titre que l'ensemble des jeunes, dans le cadre des actions éducatives financées par la Région
- Soutenir la pratique sportive au sein des établissements et services médico-sociaux
- Evaluer les pratiques actuelles en matière d'activités physiques et sportives dans les établissements et services médico-sociaux et identifier les leviers pour les promouvoir. Intégrer systématiquement cette dimension dans les projets d'établissements
- Soutenir les actions menées par les divers syndicats d'employeurs et de salariés dans le cadre des conventions passées avec l'AGEFIPH
- Mobiliser, lorsque c'est possible, les éducateurs sportifs recrutés par le biais des emplois sportifs qualifiés et les éducateurs sportifs ayant une qualification fédérale spécifique pour le public en situation de handicap (CQH ou AQSA)
- Déployer l'offre d'activités sportives dans toutes les structures qui peuvent intervenir auprès des personnes en situation de handicap
- Conditionner l'octroi de subventions à un engagement des associations en ce sens
- Dans les instituts de formation para médicaux de la Région, s'assurer de la sensibilisation des élèves à l'accès aux soins des personnes en situation de handicap
- Dans un souci d'exemplarité, inciter ces établissements à respecter l'obligation d'emploi des personnes.

---

<sup>18</sup>Op cit

<sup>19</sup>Op cit

<sup>20</sup>Op cit

<sup>21</sup>Op cit

## Mesures portant sur l'accessibilité

- Procéder à un recensement exhaustif et régulièrement actualisé de l'ensemble des Etablissements Recevant du Public (ERP) soumis à l'obligation d'accessibilité et produire des données qualitatives sur leur situation au regard de cette exigence<sup>22</sup>
- Veiller à la bonne mise en œuvre des Ad'AP (Agenda d'Accessibilité Programmé)
- Evaluer l'impact en matière d'accessibilité des personnes en situation de handicap des politiques publiques conduites par la Région dans le cadre de ses prérogatives (transport, éducation, formation, emploi).

## Mesures portant sur l'autonomie et l'inclusion

- Participer à la définition d'un statut de l'aidant et, dans cet objectif, mettre en place un droit à une formation spécifique, travail pouvant être proposé dans le cadre de l'Association des Régions de France
- Travailler la communication régionale en direction des personnes handicapées. Cela implique une collaboration avec les départements et une connaissance des droits des personnes handicapées.

## Conclusion

Le CESER prend acte des efforts qu'a produits la Région notamment en matière de formation initiale et continue : elle agit par exemple dès l'amont dans la conception d'un établissement scolaire en intégrant la problématique handicap ; en formation, elle a resserré son partenariat avec l'AGEFIPH en s'appuyant sur son expertise pour l'offre de formation et l'identification des freins qui empêchent les personnes en situation de handicap d'y accéder, ou encore en l'associant à la réflexion qui entoure les grands Schémas comme le CPRDFOP.

Toutefois, la mise en synergie des actions conduites entre les différentes institutions et le tissu associatif dans les domaines de l'autonomie, de l'inclusion et du handicap, la prise en considération de la parole des personnes en situation de handicap comme la reconnaissance de leurs aidants demeurent parmi les principaux enjeux pour relever l'ambitieux défi d'une société plus inclusive. Au vu des dernières évolutions législatives relatives aux Collectivités territoriales et à la répartition de leurs compétences, la thématique santé, au sens large, revêt aujourd'hui un enjeu stratégique. Le contexte sanitaire n'a fait que le renforcer. C'est dans cet esprit que la Région pourrait affirmer encore davantage son rôle de coordinateur des politiques de soutien à l'inclusion des personnes en situation de handicap en co-organisant l'action publique sur le territoire régional. Ainsi, l'annonce par le Président de Région de la création d'une direction santé dans les services de la Région pourra constituer une étape importante de la politique régionale en faveur des personnes en situation de handicap, à condition que celle-ci soit élargie aux problématiques de solidarité. Le CESER restera attentif aux suites qui seront réservées à cet avis par l'Exécutif.

---

<sup>22</sup> Op

La Commission Solidarité attend beaucoup des échanges à venir avec les élus pour participer à la mise en place, l'ajustement et l'évaluation des propositions contenues dans l'avis.

## Auditions et remerciements

*Le Président tient à exprimer ses remerciements à tous les partenaires ou organismes qui ont accepté de répondre aux questions du CESER, et qui par leur contribution, ont éclairé notre réflexion.*

- BENFODA Salim, association Parcours Handicap 13
- BUSSEUIL Patrice, association Parcours Handicap 13
- GIRY Bernard, Président CREA PACA et Corse
- NGUYEN Thi Kim Dung, Directrice de la MDPH des Bouches-du-Rhône
- SUBE Bernard, Président de l'association Parcours Handicap 13
- TARBOURIECH Evelyne, Assistante de Délégation Régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse
- TURPIN Alexis, Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse de l'AGEFIPH.

## Explications de vote

### **Intervention de Jean-Luc BONNAL au nom du 2<sup>ème</sup> collège (FO)**

---

L'accès à la pleine citoyenneté pour tous sur l'ensemble du territoire doit constituer un objectif permanent pour la Région.

Avec le présent avis portant sur le handicap, le groupe Force Ouvrière considère que la commission Solidarité, Prévention et Sécurité, Santé et Services Publics du CESER a pleinement joué son rôle d'évaluation en listant l'ensemble des actions déjà engagées par l'exécutif dans ce domaine.

Sur la base de cette évaluation, la commission a fourni de nombreuses préconisations pragmatiques, permettant de faire plus et mieux en matière d'inclusion et d'accès à l'autonomie.

Le recueil par la commission, sur la base d'un questionnaire, de la parole des publics concernés, ainsi que des institutions et associations qui les prennent en charge, donne une légitimité toute particulière à ces préconisations.

Le Groupe Force Ouvrière, votera d'autant plus favorablement pour cet avis, qu'il intervient dans un contexte où les risques d'exclusion se multiplient.

### **Intervention d'Emilie CANTRIN au nom du 2<sup>ème</sup> collège (CGT-FSU-SOLIDAIRE)**

---

A l'heure où la crise sanitaire, économique et sociale que nous traversons touche de plein fouet les personnes en situation de handicap, la pertinence de cet avis n'est pas à démontrer.

Aujourd'hui en France, environ une personne sur cinq est marquée par le handicap et plus de deux millions d'entre elles vit sous le seuil de pauvreté. La question du handicap englobe également celle de l'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail et leur maintien à leur poste de travail.

Le taux d'emploi des personnes handicapées dans les entreprises est fixé à 6% mais, dans la réalité, il est de 3,4% dans le secteur privé et de 5% dans le secteur public et leur taux de chômage et leur niveau de précarité sont beaucoup plus élevés que chez les valides.

Nous ne pouvons que déplorer le manque d'ambition récurrent des politiques publiques et les échecs des politiques de formation, d'insertion et d'emploi des personnes en

situation de handicap depuis des décennies. Pourtant les textes internationaux, les lois se succèdent, sans que cela ne permette un réel changement de paradigme car les personnes handicapées font face à de la discrimination, notamment à l'embauche et à la volonté patronale de réduire toujours plus le coût du travail et d'obtenir toujours plus de productivité des travailleurs fussent-ils handicapés.

La crise sanitaire liée à la COVID 19 a eu des répercussions aussi importantes que désastreuses pour les personnes les plus vulnérables et les plus démunies. Alors que le monde du travail est particulièrement ébranlé, les personnes handicapées le sont encore plus... Mais les politiques publiques se sont centrées sur les aides financières aux entreprises.

Les politiques de prévention et de santé au travail doivent lutter contre la pénibilité du travail, l'usure, les maladies professionnelles et accidents du travail source de handicap et d'exclusion, ce qui suppose de s'affranchir de la logique de maximisation du profit.

Comme le rappelle l'article L 4121-2 du Code du travail, c'est au travail de s'adapter à l'homme et non à l'être humain de s'adapter au travail. L'entreprise capitaliste, soucieuse de profit et de rentabilité, ne le permet pas. De ce fait, des travailleurs doivent être accueillis dans des structures spécialisées, mais les places manquent. Soulignons ici la grève des personnels du médico-social du 7 décembre qui demandent notamment les moyens nécessaires pour exercer leurs missions et leur redonner du sens en les sortant des logiques de gestion et d'austérité budgétaires.

Qu'il s'agisse des conditions de vie au quotidien ou des conditions de travail, les politiques publiques, notamment les politiques régionales, doivent être à l'offensive et volontaristes afin de faire respecter et d'améliorer les droits des personnes en situation de handicap. Pour le monde du travail, cela passe entre autres par le respect de la loi en matière de taux d'emploi dans les entreprises publiques et privées, par la garantie de l'accès et du maintien dans des emplois de qualité, par l'accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage, par des conditions de transport adaptées, par l'accessibilité de l'ensemble des locaux professionnels, etc.

L'avis du CESER propose un état des lieux et des pistes intéressantes pour lutter contre les discriminations, assurer la solidarité et permettre aux personnes en situation de handicap de bénéficier de conditions de vie améliorées.

Nous voterons l'avis.

## **Intervention de Serge DAVIN au nom des 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> collègues**

---

Les collègues 3 et 4 du CESER soulignent la qualité du travail de la commission «solidarité, santé... » qui, sur autosaisine, s'est interrogée sur le rôle attendu de la Région sur la politique en faveur des personnes en situation de Handicap. On rappellera que la prise en charge de ces populations est partagée entre l'ARS pour la santé, les départements pour la vie sociale, et le monde de l'entreprise, le cas échéant, pour la vie au travail des personnes handicapées.

Le diagnostic proposé en début de rapport est d'ailleurs complet et l'effort pédagogique pour expliquer une gouvernance complexe à laquelle le niveau régional n'a pas directement sa part est complet : on notera notamment l'importance du secteur associatif qui, avec des financements publics remplit de fait une mission d'intérêt général.

Ce secteur d'activité constitue en outre un des principaux secteurs employeurs en région Sud/paca (on pourra consulter avec intérêt la publication «handidonnées» éditée chaque année par le CREAMI (et désormais reprise nationalement) les chiffres intéressants sont repris par les publications du DROS.

Les efforts de la région (réels mais peu connus) doivent sans doute être amplifiés, dans la politique plus large, nationale, en faveur de l'inclusion qui ne doit certes pas se limiter au domaine professionnel mais s'appliquer à toute la vie sociale des personnes en situation de handicap : logement, transport, participation sociale et citoyenne, aménagements urbains adaptés. Les 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> collèges sont donc très favorables à la proposition visant par exemple à désigner un élu spécialement responsable dans le domaine du handicap, qui, notamment, devra veiller à ce que la situation des personnes handicapées soit prise en compte dans les différentes politiques mises en oeuvre par le Conseil régional.

Malgré les efforts déjà faits par la Région, la liste des préconisations est impressionnante mais on a du mal à en dégager les priorisations, Et, pour répondre à la question sur la place et le rôle attendus de la Région, on évoquera d'abord, face à une gouvernance complexe, la nécessaire coordination qui pourrait incomber au niveau régional, par parallélisme avec le domaine sanitaire (ARS) d'une part, parce que les interlocuteurs partenaires sont aussi au niveau régional (URIOPSS, CREAMI, ORS, DROS...) d'autre part, parce qu'il paraît naturel de faire jouer les partenariats institutionnels enfin (CTAP, DRETS ex-DRASS) ...c'est aussi cela « faire région ».



27, Place Jules Guesde - CS 80255 - 13235 Marseille Cedex 02  
Téléphone : 04 91 57 53 00  
e.mail : [ceser@maregionsud.fr](mailto:ceser@maregionsud.fr)  
Site web: [www.ceserpaca.fr](http://www.ceserpaca.fr)  
Site Newsletter : [ceser@regionpaca.com](mailto:ceser@regionpaca.com)