

HANDICAP, FORMATION ET INSERTION PROFESSIONNELLE

Paysage institutionnel et
éclairage sur les dispositifs de
formation et d'insertion.

SOMMAIRE

1. NOTIONS SUR LE HANDICAP	4
1.1. DEFINITION DU MOT HANDICAP	4
1.2. TYPES DE HANDICAPS	4
2. CADRE REGLEMENTAIRE ET AIDES A L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE	6
2.1. CONTEXTE HISTORIQUE EXPLIQUANT LA NECESSITE D'UN CADRE REGLEMENTAIRE	6
2.2. ÉVOLUTION HISTORIQUE DU CADRE REGLEMENTAIRE	6
2.3. AIDES EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES	7
3. PAYSAGE INSTITUTIONNEL DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES ..	9
3.1. LES ACTEURS POLITIQUES ET LES DISPOSITIFS D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES	9
3.2. LES ACTEURS INSTITUTIONNELS	10
3.3. LES STRUCTURES D'ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPES ET DES ENTREPRISES	12
3.4. L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES EN MILIEU PROTEGE	15
4. LES DISPOSITIFS DE FORMATION POUR LES PERSONNES HANDICAPEES EN MILIEU ORDINAIRE ET PROTEGE	17
4.1. DEFINITION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	17
4.2. LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	19
5. PRODUCTEURS D'INFORMATIONS ET TRAVAUX SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION DES PERSONNES HANDICAPEES	28
5.1. LE RESEAU CARIF-OREF	28
5.2. AUTRES PRODUCTEURS DE DONNEES SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION DES PERSONNES HANDICAPEES	30
ANNEXES	31
SIGLES ET ACRONYMES	35

Selon l'Enquête Emploi INSEE de 2007, le taux de chômage des personnes handicapées s'élève à 19% contre 8% en moyenne pour l'ensemble de la population en âge de travailler, pour la même année. Ainsi, le taux de chômage des personnes handicapées est deux fois plus élevé que celui de l'ensemble de la population active.

Il existe plusieurs explications aux difficultés d'insertion professionnelle des personnes handicapées. D'une part le faible niveau de qualification des personnes handicapées (lié à un parcours scolaire plus difficile) en favorisant l'écart entre leur niveau de compétences et celui demandé par les entreprises et d'autre part le recours encore faible à l'emploi direct des personnes handicapées par les entreprises soumises à l'obligation d'emploi.

Cependant, la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, durcit les sanctions à l'encontre des entreprises ne respectant pas l'obligation d'emploi de 6% (en augmentant le montant de la contribution à l'AGEFIPH). Ainsi, pour respecter leur obligation, les entreprises ont le choix entre l'emploi direct de personnes handicapées, recourir à l'externalisation en direction du secteur protégé ou verser une contribution financière à l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH), l'objectif étant de les inciter à embaucher des personnes handicapées. Or cette loi ne peut être totalement efficace que si elle est accompagnée d'une politique globale et concertée d'insertion des personnes handicapées dans le milieu du travail. En effet, le faible niveau de qualification caractérisant le public handicapé demeure un frein majeur pour l'accès à l'emploi.

D'où la mise en place de politiques d'insertion renforcées et coordonnées telles que le Plan Régional d'Insertion des Personnes Handicapées (PRITH) dont l'objectif est de repositionner les plans d'insertion des personnes handicapées afin qu'ils prennent une dimension régionale globale et intégrée par le renforcement du pilotage stratégique et la mise en œuvre d'une logique de projet avec des actions davantage complémentaires, souples et cohérentes. Il comprend quatre axes d'intervention : l'accès à la formation professionnelle par des politiques régionales concertées de formation, l'accès à l'emploi, la sensibilisation des employeurs privés et publics et le maintien dans l'emploi. La mise en œuvre de ce plan est soumise aux résultats de diagnostics régionaux c'est-à-dire d'état des lieux qui recensent sur un territoire donné, les problèmes, les forces et les faiblesses, les attentes des personnes, les enjeux économiques, environnementaux et sociaux. Il fournit des explications sur les évolutions passées et des appréciations sur les évolutions futures ou préconisations. C'est un outil d'aide à la décision pour les acteurs en charge de la mise en place des politiques.

Il a été confié au CREFOR une mission de diagnostic dans le cadre de la Politique Régionale Concertée de Formation (axe 1 du PRITH). L'article L. 323-11-1 du code du travail dispose que l'Etat, le service public de l'emploi, l'AGEFIPH, le FIPHFP, les conseils régionaux, les organismes de protection sociale, les organisations syndicales et professionnelles et les associations représentatives des personnes handicapées définissent et mettent en œuvre des politiques concertées d'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées. Ces politiques doivent recenser et caractériser les besoins de formation des personnes handicapées, au regard des exigences des entreprises, et mettre en cohérence des actions et partenariats afin de répondre aux besoins de préparation à l'emploi et de qualification des personnes handicapées.

Ce diagnostic sur l'emploi et la formation des personnes handicapées en Haute-Normandie, doit permettre de définir, pour les prochaines années, les orientations en matière de formation face aux besoins des entreprises, ainsi que les actions à mettre en œuvre dans le cadre de la politique régionale concertée de formation. Il porte sur la formation initiale et continue pour les années 2008 et 2009, en milieu ordinaire et protégé, et concerne les demandeurs d'emploi et les salariés du secteur privé et public.

L'enjeu est de permettre un meilleur accès des personnes handicapées aux différents dispositifs de formation pour faciliter notamment leur accès à l'emploi par l'acquisition d'un niveau de qualification et de compétences appropriées.

D'un point de vue méthodologique, l'élaboration de ce diagnostic s'effectuera au moyen d'une collecte de données quantitatives auprès des différents producteurs de données (Etat, AGEFIPH, Conseil Régional, Pôle Emploi, Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées pour la Fonction Publique, Missions Locales/PAIO, Maison Départementale des Personnes Handicapées etc.), alimentées par des éléments qualitatifs visant à fournir une analyse enrichie par des éléments contextuels (difficultés rencontrées sur le terrain, solutions mises en place etc.). La nature des données collectées dépend d'axes préalablement définis : caractéristiques socio-économiques et démographiques des personnes handicapées demandeurs d'emploi et en emploi, caractéristiques économiques de la Région, état des lieux des différents dispositifs de formation et d'orientation en formation, insertion professionnelle des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés.

Face à la diversité de l'environnement caractérisant la formation et l'emploi des personnes handicapées, il paraît utile d'aborder ce diagnostic en apportant un éclairage sur les travailleurs handicapés. Cet éclairage constitue un travail préalable à une démarche de diagnostic de l'emploi et la formation des personnes handicapées dans le cadre de la politique régionale concertée de formation, en définissant de façon précise le handicap, les acteurs institutionnels impliqués, la réglementation française sur la reconnaissance administrative, les financeurs et leurs dispositifs de formation en milieu ordinaire et protégé, ainsi que les différentes publications traitant de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. L'objectif étant de mieux appréhender les problématiques liées au handicap et son environnement.

1. NOTIONS SUR LE HANDICAP

1.1. Définition du mot handicap

1.1.1. Étymologie du mot "handicap"

Le mot handicap trouve son origine dans une expression anglaise "hand in the cap" du XVII^e définissant un jeu d'échanges d'objets entre deux personnes. Puis le terme fut utilisé dans le sport pour désigner "toute course ou compétition dans laquelle on cherche à égaliser les chances des compétiteurs en donnant un avantage au moins efficient ou en imposant un désavantage au plus efficient". Dans nos sociétés occidentales, le handicap est perçu "comme une inégalité naturelle qui vient affecter les chances de réussite dans une vie sociale conçue à l'image d'une compétition sportive" (Christian ROSSIGNOL. La notion de handicap : métaphore politique et point de ralliements des corporatismes - Interactions. Vol 2. 2010).

1.1.2. Définition

Il existe des difficultés à trouver un consensus sur une définition universelle du "handicap" (confrontation de deux courants de pensée : pour l'un c'est l'état pathologique qui crée le handicap, pour l'autre c'est la société qui crée des situations de handicaps). L'OMS (l'Organisation Mondiale de la Santé) a intégré dans sa définition une dimension médicale et sociale. En 2002, elle élabore une nouvelle classification (la Classification Internationale du Fonctionnement, du Handicap et de la Santé (CIF)). Ainsi, le handicap est défini sous trois aspects : « les déficiences » désignant la situation physique de la personne ; « les incapacités » désignant la restriction des activités due aux déficiences et « le handicap » exprimant les limitations en termes de réalisation d'un rôle social. En France, selon la loi du 11 février 2005, 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. »

1.2. Types de handicaps

Il existe différentes typologies du handicap en fonction de la définition retenue. Celle présentée ci-dessous est la typologie la plus fréquemment utilisée.

1.2.1. Les handicaps physiques

Les handicaps moteurs : perte de la capacité du corps ou d'une partie du corps à se mouvoir (paralysies, amputations, infirmités motrices, myopathies, accident vasculaire cérébral, scolioses, etc.).

Les handicaps sensoriels : surdité, c civit , daltonisme etc.

Les maladies invalidantes ou chroniques (maladies respiratoires, digestives, parasitaires ou infectieuses) : diabète, épilepsie, cardiopathie, mucoviscidose, sida, cancer etc.

1.2.2. Les handicaps mentaux

Les déficiences intellectuelles : Limitation significative, persistante et durable des capacités intellectuelles d'une personne par rapport aux personnes du même âge. Elles se mesurent à partir de tests (Quotient Intellectuel <69). Les causes les plus fréquentes sont la trisomie 21 et le syndrome de l'X fragile (maladie génétique).

Les déficiences psychiques : troubles relationnels, de communication et du comportement (autisme, schizophrénie, troubles obsessionnels compulsifs etc.)

1.2.3. Les handicaps multiples

Il existe des combinaisons fréquentes de handicaps.

Le polyhandicap : association de déficiences motrices et intellectuelles sévères associées éventuellement à d'autres déficiences, et entraînant une restriction extrême de l'autonomie (souvent liées à des malformations et des maladies affectant le fœtus et l'embryon).

Le pluri-handicap : association de plusieurs déficiences ayant approximativement le même degré de gravité.

Le sur-handicap : aggravation d'un handicap existant du fait des problèmes relationnels qu'il provoque.

2. CADRE REGLEMENTAIRE ET AIDES A L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

2.1. Contexte historique expliquant la nécessité d'un cadre réglementaire

C'est dans un contexte de fortes mutations économiques liées à l'industrialisation et au développement des connaissances médicales, et notamment celles concernant les personnes handicapées, que vers la fin du XIXème siècle apparaît un premier cadre législatif sur la protection sociale des travailleurs. Plus tard, les deux guerres mondiales vont accentuer la nécessité de développer une réglementation favorable à l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

2.2. Évolution historique du cadre réglementaire

1898 : loi sur la réparation des accidents du travail avec le versement d'une indemnité de compensation suite à une infirmité dans le cadre du travail.

De 1916 à 1924 : série de lois sur les mutilés de guerre imposant des emplois réservés, une rééducation et des emplois obligatoires.

1957 : loi qui introduit la notion de travailleur handicapé, en obligeant les entreprises privées de plus de 10 salariés, à recruter 10% de travailleurs handicapés. Cette loi ne sera pas appliquée.

1975 : l'Organisation des Nations Unies déclare que « le handicapé a essentiellement droit au respect de sa dignité humaine ». Les sociétés cherchent peu à peu un nouveau mode d'insertion des personnes handicapées. On passe alors d'une réflexion et de diverses actions en termes d'assistance pécuniaire à des voies de reclassement, de réadaptation fonctionnelle, de rééducation et de formation professionnelle. Ainsi, différentes lois sont votées, sur les institutions sociales et médico-sociales et sur le droit à la formation, l'orientation et l'insertion des personnes handicapées. Cette loi confie à la COTOREP (Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel) la reconnaissance du handicap et l'aide au reclassement professionnel.

1987 : obligation d'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6%, pour les entreprises de 20 salariés et plus, du privé et du public. Création d'un Fonds pour le développement de l'emploi des personnes handicapées, géré par l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) qui finance également des aides (formation, aménagement de poste de travail, recrutement des personnes handicapées avec une prime versée à l'employeur)

11 février 2005 : loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Cette loi modifie fortement l'environnement juridique et institutionnel lié au handicap :

- augmentation des sanctions aux entreprises ne respectant pas l'obligation d'emploi à 6% (augmentation de la contribution à l'AGEFIPH).

- modification du code du travail sur les plans d'aménagements d'horaires.
 - suppression de la liste des emplois exclus (BTP, transport etc.).
 - réforme du travail en milieu protégé : les Ateliers Protégés (entreprises employant en priorité des personnes handicapées) deviennent des Entreprises Adaptées. De même que les Centres d'Aide pour le Travail deviennent les Etablissements d'Aide par le Travail avec un droit pour les travailleurs de cumuler une rémunération comprise entre 55% et 110% du SMIC, et une amélioration des droits aux congés et de la validation des acquis de l'expérience.
 - création du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) avec des missions similaires à celles de l'AGEFIPH, mais dans la Fonction Publique.
 - priorisation sur la scolarisation des personnes handicapées avec le droit d'inscrire tout enfant présentant un handicap. Ainsi, selon l'article 19 de cette loi, "le service public de l'éducation assure une formation scolaire, professionnelle ou supérieure, aux enfants, aux adolescents et aux adultes présentant un handicap ou un trouble de la santé invalidant. Dans ses domaines de compétence, l'Etat met en place les moyens financiers et humains nécessaires à la scolarisation en milieu ordinaire des enfants, adolescents ou adultes handicapés". L'enfant pourra alors suivre une scolarisation en classe dite « ordinaire » ou dans une classe spécialisée en suivant partiellement ou totalement un cursus scolaire ordinaire.
- 2010** : renforcement des contributions financières à l'AGEFIPH pour les entreprises n'ayant engagé aucune action handicap (1500 fois le SMIC horaire pour ces entreprises au lieu de 400 à 600 fois (selon la taille de l'entreprise) auparavant).

2.3. Aides en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées

2.3.1. Les aides publiques

Il s'agit d'un certain nombre d'aides au recrutement proposées par l'Etat dans le cadre de contrats aidés (Les Contrats Uniques d'Insertion version marchande et non marchande respectivement Contrat Initiative Emploi - CUI-CIE- et Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi - CUI-CAE).

2.3.2. Les aides de l'AGEFIPH

Les aides à la mobilité : permettre une meilleure intégration professionnelle des personnes handicapées en compensant leur handicap lors des déplacements (transport, hébergement).

Les aides à la formation professionnelle : aider les personnes handicapées à l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires pour exercer un métier, accéder à un emploi ou le conserver. Ces aides s'adressent aux personnes handicapées et aux entreprises.

L'aide au maintien dans l'emploi : permettre aux salariés dont le handicap survient ou s'aggrave, de conserver leur emploi. Cette aide s'adresse aux entreprises souhaitant préserver leur salarié handicapé ainsi qu'aux personnes handicapées ayant le statut de travailleurs indépendants.

Les aides techniques et humaines : réduire le poids du handicap grâce à des aides individuelles, techniques ou humaines. Ces aides s'adressent aux personnes handicapées en situation de préparation, d'accès ou de maintien dans l'emploi mais également aux entreprises.

L'aide à la création d'activité : aider les demandeurs d'emploi handicapés à créer ou reprendre une entreprise. Cette aide s'adresse aux personnes handicapées en recherche d'emploi et inscrites à Pôle Emploi.

L'aide à la mise en place d'une politique d'emploi : Permettre aux entreprises de développer une politique d'emploi en faveur des personnes handicapées. Cette aide s'adresse principalement aux entreprises dont l'effectif compte au moins 250 salariés ainsi qu'aux regroupements professionnels et interprofessionnels.

La prime à l'insertion : Inciter les entreprises à recruter des personnes handicapées dans des emplois durables. Cette aide s'adresse aux personnes handicapées et aux entreprises.

Les aides au contrat de professionnalisation : permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi par le contrat de professionnalisation.

Les aides à l'apprentissage : Permettre aux jeunes handicapés (moins de 30 ans) d'accéder à un emploi par la voie de l'apprentissage.

Aide à l'emploi : Aider les entreprises employant des personnes lourdement handicapées à compenser leurs charges induites. Cette aide s'adresse aux entreprises et aux personnes lourdement handicapées exerçant une activité non salariée.

A noter : la qualité de travailleur handicapé est reconnue sur décision d'une Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH anciennement COTOREP). La demande de reconnaissance doit être déposée auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

3. PAYSAGE INSTITUTIONNEL DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES

3.1. Les acteurs politiques et les dispositifs d'insertion professionnelle des personnes handicapées

3.1.1. L'Etat

L'Etat a la charge de la politique globale en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Pour cela il s'appuie sur la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) qui propose des orientations en matière d'emploi et de formation professionnelle continue, et sur la Direction Générale de l'Action Sociale (DGAS) qui applique cette politique. Elles disposent d'études statistiques sur l'emploi et la formation professionnelle, produites par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) et sur la santé et la protection sociale, produites par la Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques (DREES).

3.1.2. Le Conseil Français des Personnes Handicapées pour les questions européennes

Le Conseil Français des Personnes Handicapées pour les questions européennes (CFPH), est une association nationale représentative d'un certain nombre d'associations œuvrant en faveur des personnes handicapées et de leur famille. Elle a pour mission de transmettre aux instances européennes et aux Organisations Non Gouvernementales (ONG), des travaux, des études, et des recommandations sur les problématiques du handicap. Elle intervient également auprès des politiques, des institutions, et des associations afin de faire appliquer les lois européennes, et adapter au contexte local, les pratiques intéressantes des autres pays de l'Union, en matière de handicap.

3.1.3. Les dispositifs d'insertion professionnelle des personnes handicapées

Le Plan Départemental et le Plan Régional d'Insertion des Personnes Handicapées (PDITH et PRITH)

L'Etat pilote le plan départemental qui a pour objet de permettre une meilleure insertion professionnelle ou maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Pour cela, il coordonne les acteurs traitant de ces thématiques et définit des axes et actions concertées. Il agit sur «l'insertion des demandeurs d'emploi Travailleurs Handicapés, sur le maintien dans l'emploi, sur l'information des entreprises et sur le rapprochement du milieu ordinaire et protégé». Il existe deux outils d'application du PDITH, en Normandie, l'ADITH76 (pour le département de Seine-Maritime) et l'Eure handicap (pour le département de l'Eure). Cependant, le PDITH, prenant fin en 2010, doit être remplacé, à terme, par le PRITH, qui sera un plan régional, à dimension globale et intégrée, visant à amener plus de cohérence, et une meilleure coordination et complémentarité dans les actions réalisées sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées. De ce fait, il adoptera un seul plan d'actions, un seul diagnostic, des objectifs partagés et une évaluation concertée.

Le Plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE)

Il s'agit d'un dispositif local d'accompagnement des demandeurs d'emploi visant l'accès à l'emploi pour les personnes en difficultés face au marché du travail. L'ensemble des besoins des personnes est pris en compte en proposant un parcours d'insertion individualisé au moyen d'une mobilisation partenariale. En Haute Normandie, depuis 1997, la Communauté de l'Agglomération Rouennaise, l'Etat, la Région et le Département de Seine Maritime se sont engagés dans un PLIE pluriannuel pour une durée de 6 ans (2008-2013). Ce plan concerne de ce fait des personnes handicapées mais il est difficile d'identifier aujourd'hui la part des bénéficiaires handicapés suivis dans le cadre du PLIE et il existe peu de partenariats avec les PDITH-PRITH.

3.2. Les acteurs institutionnels

3.2.1. Le Conseil Régional et le Conseil Général

Le **Conseil Régional** agit principalement sur des actions de «solidarité envers les publics en difficultés» mais n'a pas de compétences attribuées. De plus, dans certaines régions, la formation des personnes handicapées est comprise dans une politique régionale de formation intégrant différents acteurs. Ainsi, des partenariats peuvent se mettre en place entre l'Etat et l'AGEFIPH en co-finançant par exemple un observatoire régional de l'emploi et de la formation des personnes handicapées, afin de favoriser l'accès à la formation.

Le **Conseil Général** est chargé de la mise en œuvre de la politique des personnes handicapées et de l'insertion des personnes en difficultés, il finance notamment les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) créées dans le cadre de la loi 2005, et « lieux uniques » destinés à faciliter les démarches des personnes handicapées.

3.2.2. L'AGEFIPH

L'AGEFIPH est une association créée dans le cadre de la loi de 1987 sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés des entreprises privées de 20 salariés et plus. Elle fournit des aides auprès des entreprises et des travailleurs handicapés et un appui auprès des différents partenaires pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Ses buts : utiliser les outils du droit commun utilisables pour les personnes valides et rompre l'isolement des personnes handicapées.

Ses moyens : travailler sur le projet professionnel d'une personne et l'accompagner dans son d'emploi ; qualifier l'offre des demandeurs d'emploi par rapport aux métiers.

3.2.3. Le réseau du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

Créé en 2006, dans le cadre de la loi du 11 février 2005, ce fonds a pour objet l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (insertion professionnelle, maintien dans l'emploi, formation et information aux personnes handicapées). Il s'agit d'aides techniques et humaines (aménagement de poste, rémunération des agents chargés d'accompagner les travailleurs handicapés dans leur fonction etc.) et d'aides dans des actions de sensibilisation des acteurs. Au niveau national, il existe un comité chargé de définir la politique générale du fonds. Au niveau régional, ce réseau est composé de 7 délégués interrégionaux chargés de développer l'activité du

FIPHFP au moyen de conventions signées avec les entreprises publiques pour favoriser l'accès ou le maintien des personnes handicapées dans l'emploi.

3.2.4. Les instances de l'Etat

Les Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)

Depuis 2010, dans un contexte de réorganisation territoriale de l'Etat (RGPP : Révision Générale des Politiques Publiques) la DIRECCTE regroupe d'anciennes directions régionales dont la DRTEFP (Direction Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle). Sous l'autorité du Préfet, sa fonction est d'assurer une coordination des politiques publiques du développement économique, de l'emploi, du travail et de la protection des consommateurs.

Sous une même entité, sont donc regroupés : les DDTEFP et les DRTEFP, la DRCCRF (Direction Régionale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes), les services de développement économique et de métrologie de la DRIRE (Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement), la DRCE (Direction Régionale du Commerce Extérieur), la DRT (Délégation Régionale du Tourisme), le service du Délégué Régional au Commerce et à l'Artisanat (DRCA) et le chargé de mission régional à l'intelligence économique (CRIE).

Rappel : La DRTEFP met en place une stratégie régionale dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Concernant la population handicapée, elle participe à la définition des objectifs régionaux et du contrat de plan Etat-Région avec ses partenaires (AGEFIPH, la région, la DRASS, Pôle emploi et le FIPHFP).

Les Agences Régionales de Santé (ARS)

Depuis la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, la Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales (DRASS) et le pôle santé de la Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales (DDASS) sont regroupés dans les Agences Régionales de Santé (ARS) dans le but de recentrer le pilotage de la santé en région, de répondre davantage aux besoins des patients et d'accroître l'efficacité du système. Les DRASS et les DDASS sont chargées de mettre en place les politiques en faveur des enfants et des adultes handicapés. Elles analysent les besoins, créent des places en établissements médico-sociaux et ESAT, allouent des ressources aux établissements (DRASS) ou mettent en place des politiques d'intégration, d'insertion et de solidarité (DDASS).

Les organismes de Protection Sociale

Ils contribuent également à l'insertion socio-professionnelle des personnes handicapées en intervenant sur l'accès aux soins, la prévention et l'aménagement des conditions de vie des personnes en perte d'autonomie, et la prévention de la désinsertion professionnelle (Caisses d'Assurance Maladie (CPAM, CRAM, CNAM) et Caisses de Mutualité Agricole (MSA)), et en assurant le versement des allocations aux enfants et aux adultes handicapés (Caisse d'Allocations Familiales (CAF)).

3.3. Les structures d'accompagnement des travailleurs handicapés et des entreprises

3.3.1. Les services de l'AGEFIPH

Les offres de services

Les offres de services correspondent à un ensemble de partenaires-services mis à disposition par l'AGEFIPH dont le but est de créer une synergie autour des acteurs de l'emploi et du handicap. Il s'agit donc de services d'accompagnement des entreprises et des personnes handicapées au moyen de réseaux de professionnels dont l'AGEFIPH pilote, anime et finance l'intervention dans le secteur privé (le FIPHFP et Pôle Emploi participent également aux financements de certaines interventions). Il existe quatre réseaux nationaux de partenaires-services :

Le réseau Cap Emploi

Réseau de structures départementales mis en place par l'AGEFIPH. Ce réseau est composé d'une Equipe de Préparation et de Suite au Reclassement (EPSR) et d'un Organisme d'Insertion et de Placement (OIP). Leur objectif est de faire converger les compétences des personnes handicapées vers les besoins des entreprises en répondant à des questions liées au recrutement, au reclassement etc. Ainsi, ils fournissent un accompagnement aux personnes possédant un handicap, incluant la coopération d'un réseau de partenaires, et un accompagnement aux entreprises. En Haute Normandie, on comptabilise quatre organismes de Cap Emploi (deux sur la zone de Rouen-Dieppe, un sur la zone du Havre et un dans l'Eure).

VAT (Vie Au Travail)

Offre de services destinés à améliorer et optimiser de façon durable l'employabilité des personnes handicapées au regard des besoins de l'entreprise. Pour cela, un ensemble de prestataires est mobilisé afin d'accompagner le projet professionnel de la personne handicapée, en faisant en sorte de mettre en adéquation les compétences de la personne avec celles exigées par le poste. Ainsi, trois étapes sont nécessaires dans la mise en œuvre du service : le diagnostic (enjeux et difficultés de l'entreprise, risques du handicap face à une situation professionnelle), l'accompagnement et le suivi des actions entreprises.

Le SAMETH (Service d'Aide et d'appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés)

Il est en charge d'informer et de conseiller les entreprises et les personnes handicapées sur les possibilités de maintien ou de reclassement au sein d'une entreprise. Pour cela, il réalise une analyse de l'entreprise et de la situation du travailleur handicapé, propose des solutions adaptées et mobilise des aides techniques, financières et humaines.

Alther

C'est une offre de service d'accompagnement destinée aux entreprises dans leur démarche d'emploi des personnes handicapées. Ainsi, trois services leurs sont proposés en ce sens : un service d'information (sur l'obligation d'emploi des personnes handicapées, sur les aides mises à disposition

et les différents acteurs intervenant sur ce champ), un service d'accompagnement (diagnostic en lien avec l'obligation d'emploi, identification et accompagnement des actions à mettre en œuvre), et un service mobilisation (choix des différentes possibilités d'accueil des travailleurs handicapés).

Les prestations

Les études ergonomiques

Il s'agit d'un diagnostic réalisé par un service ergonomie en intégrant l'ensemble des acteurs concernés (le salarié, l'employeur, le médecin du travail et le collectif de travail) visant à mettre en place des préconisations sur les possibilités de compensation du handicap (aménagement de poste et des situations de travail ou recherche d'un éventuel reclassement) et sur les moyens techniques et organisationnels permettant une meilleure adéquation entre les compétences de la personne handicapée et celles demandées par le poste.

Les prestations ponctuelles spécifiques

Il s'agit de prestations dispensées par des acteurs spécialisés intervenant de façon ponctuelle pour gérer une situation de handicap particulière dans une perspective d'accès ou de maintien dans l'emploi. Ces prestations s'adressent aux entreprises et aux organismes (les Sameth, les Cap Emploi, Pôle Emploi, les organismes de formation etc.) désarmés face à une pathologie handicapante nécessitant une intervention particulière pour admettre une compensation en situation professionnelle. Ainsi, ces prestations se caractérisent par une analyse des besoins, une évaluation des capacités professionnelles de la personne handicapée, une identification et mise en œuvre des actions de compensation et un appui envers la personne handicapée (projet professionnel) et envers l'entreprise (projet d'embauche ou de maintien dans l'emploi). Elles sont dispensées par grands types de déficiences, dont chaque type est développé ou non selon la région. A titre d'exemple, les prestations ponctuelles spécifiques sont destinées aux déficiences auditives, visuelles et motrices dans la région Haute Normandie.

3.3.2. Les agences de Pôle emploi

Elles ont pour mission d'aider les personnes handicapées à trouver un emploi durable :

- En participant à l'orientation professionnelle des personnes qui déposent un dossier de demande d'aide et/ou de reconnaissance de leur handicap au sein de la Maison Départementale des Personnes Handicapées.
- En s'engageant à mettre en œuvre avec la personne handicapée un parcours d'insertion adaptée en s'appuyant sur les procédures et les services de droit commun.
- En s'engageant à accueillir rapidement le travailleur handicapé pour son premier entretien professionnel.
- En mobilisant des prestations et des formations mises en place par d'autres acteurs en faveur des personnes handicapées (AFPA, GRETA, CCI, Organismes privés, etc.).

- En mettant en œuvre des dispositifs destinés à faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés et leur adaptation aux postes de travail.

Elles travaillent en partenariat avec le réseau des Cap Emploi en déléguant l'accompagnement des personnes handicapées au titre du Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE).

3.3.3. Les Missions Locales

La Mission Locale est une structure d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement auprès des jeunes de 16 à 25 ans. Elle assure un service individualisé en fonction des besoins et des difficultés de chaque personne. Elle propose des réponses en termes d'emploi, de formation mais également sur les plans sanitaire et social (logement, santé ...). Elle vise donc à permettre une insertion professionnelle et sociale auprès des jeunes rencontrant des difficultés.

3.3.4. Les associations

L'ADAPT (Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées)

Elle a pour but de favoriser l'insertion sociale, l'accès à l'emploi et la formation des personnes handicapées. Pour cela elle s'appuie par exemple, sur des programmes d'actions favorisant l'emploi (« La semaine pour l'emploi des personnes handicapées », rencontres entre des personnes handicapées et des entreprises ; « Le réseau des réussites », réseau de bénévoles proposant un parrainage à des personnes handicapées ; les « Job Dating », rencontres entre de jeunes diplômés handicapés et des entreprises), elle propose également des formations.

L'AFIJ (Association pour Faciliter l'Insertion Professionnelle des Jeunes diplômés)

Elle vise à améliorer l'entrée des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur (toutes formations confondues) sur le marché du travail. Dans le cadre d'Action pour l'Emploi des Etudiants Handicapés, elle dispose du soutien financier de l'AGEFIPH dans 7 régions (Alsace, Bourgogne, Centre, Franche-Comté, Ile de France, Languedoc Roussillon et Rhône-Alpes). Ainsi, elle propose pour le jeune étudiant, un accompagnement individuel vers l'emploi (formation, développement de l'expérience, et aide à l'accès à l'emploi) et pour les entreprises, de répondre à leur besoin de recrutement.

Les APAJH (Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés)

Association destinée à améliorer les conditions de vie des personnes handicapées et de leurs proches. Pour cela, elle intervient sur l'environnement social, en sensibilisant les populations, en participant à des mouvements collectifs (par exemple, sur l'intégration scolaire des personnes handicapées jusqu'à l'enseignement supérieur), en menant des actions de conseils et de soutien individuel, et en participant à l'élaboration et à la gestion des projets de services et d'établissements.

SINERGIE

Association qui vise à agir contre l'exclusion professionnelle des personnes handicapées en anticipant les conséquences sociales et économiques d'une « décision médicale » (collaboration avec les médecins du travail, en agissant sur quatre axes : la sensibilisation des acteurs, l'information, la formation et la valorisation des compétences).

Les Groupements Interprofessionnels Régionaux pour la Promotion de l'Emploi des personnes Handicapées (GIRPEH)

Ils sensibilisent les entreprises à l'insertion professionnelle des personnes handicapées et leur offrent également des prestations.

3.3.5. Quelques acteurs de Haute Normandie

Handisup Haute-Normandie

Il s'agit d'une association visant à fournir une aide aux lycéens, aux étudiants et aux jeunes diplômés dans l'élaboration et la réalisation de leur projet professionnel. Concernant les lycéens, elle a pour objectif de faciliter la poursuite des études après le baccalauréat (information et mise en contact avec les établissements post-bac). Concernant les étudiants, l'objectif est d'aider à la réussite des études et à la conception du projet professionnel. Enfin, elle mène des actions en direction des jeunes diplômés en les aidant dans leur insertion professionnelle (aide dans la rédaction du Curriculum Vitae, aide à la recherche d'emploi et mise en relation avec les entreprises). Pour cela, elle dispose de différents soutiens, régionaux et locaux, tels que l'AGEFIPH ou la région.

Handiciper

Association créée en 1992, elle dispose du soutien financier de l'AGEFIPH et de l'Etat et agit en direction des entreprises. Elle a une double mission : le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (conseils et coordination des actions de maintien) dans le cadre du SAMETH, et l'accompagnement des entreprises dans leur politique d'emploi des personnes handicapées (pré-diagnostic et plan d'actions pour l'insertion ou le maintien des personnes handicapées) au sein d'un service « mobilisation du monde économique », dans le cadre de l'offre de service Alther. L'association est localisée à Mont Saint Aignan, avec deux antennes au Havre et à Evreux.

Le Comité d'Insertion des Handicapés de la Région Havraise (CIHRH)

Il a pour objectif de favoriser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire sur l'arrondissement du Havre. Pour cela, il exerce des missions d'informations et de conseils auprès des entreprises, dans le cadre de la loi sur l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

Ainsi, il peut proposer un accompagnement aux entreprises dans leur plan d'actions pour les personnes handicapées et les éclairer sur les différents partenaires intervenant sur le handicap.

3.4. L'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu protégé

En fonction de leur situation et de leurs aptitudes, les personnes handicapées peuvent intégrer le milieu protégé de travail, leur permettant d'exercer une activité professionnelle adaptée à leurs possibilités. Elles peuvent ainsi intégrer des établissements de travail protégé

Il existe différents établissements, tels que : les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), les Entreprises Adaptées (EA) et les Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD)

Les ESAT (anciens CAT)

Établissements médico-sociaux qui offrent des activités productives et un soutien médico-social à des personnes handicapées dont la capacité de travail est inférieure d'un tiers à celle d'un travailleur valide. Ils sont chargés de mettre en œuvre des actions de maintien des connaissances et des acquis scolaires et de formation professionnelle, ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale.

Les EA (anciens AP) et CDTDP

Unités de production régies par une logique d'entreprise (recherche de rentabilité) employant au moins 80% de travailleurs handicapés et permettant ainsi un accès à l'emploi pour des personnes ayant une incapacité au moins égale à un tiers de la capacité d'un travailleur valide.

4. LES DISPOSITIFS DE FORMATION POUR LES PERSONNES HANDICAPEES EN MILIEU ORDINAIRE ET PROTEGE

Les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des formations de droit commun, qu'elles soient demandeurs d'emploi, salariées, du secteur public ou privé. Il existe également des actions et des dispositifs de formation spécifiques destinés aux personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

4.1. Définition de la formation professionnelle

La formation professionnelle est le processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir des savoirs et des savoir-faire (sous forme de compétences) nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle. Il existe différentes catégories de formation professionnelle selon les publics visés.

4.1.1. La formation professionnelle initiale

Elle regroupe « les premières formations professionnelles, c'est-à-dire celles qui, avant l'entrée dans la vie active, préparent les jeunes à un emploi d'ouvrier ou d'employé, spécialisé ou qualifié, de travailleur indépendant et d'aide familial, de technicien supérieur, d'ingénieur ou de cadre supérieur des entreprises des divers secteurs économiques » (Article 1er, I, de la loi n° 71-578 du 16 juillet 1971). Elle est sanctionnée par des diplômes nationaux attestant une qualification professionnelle et est classée par niveau d'ordre décroissant de complexité (niveau I : diplôme d'ingénieur jusqu'au niveau V : CAP notamment). Elle s'effectue en lycée professionnel sous statut scolaire (conduisant au baccalauréat professionnel, CAP, BEP, BP, BT...) ou via l'apprentissage (conduisant également aux mêmes diplômes que sous statut scolaire ou aux diplômes de l'enseignement supérieur (BTS, DUT, diplômes d'ingénieur, d'école supérieure de commerce...).

4.1.2. La formation professionnelle des demandeurs d'emploi

Différentes actions de formation sont proposées aux demandeurs d'emploi, en fonction de l'âge et du statut :

Pour les jeunes de 16 à 25 ans, il existe :

Les contrats de professionnalisation : il s'agit d'un contrat de qualification par alternance, dans le but d'obtenir une meilleure qualification professionnelle et par conséquent une meilleure employabilité. La personne est alors embauchée en contrat à durée déterminée (d'une durée de 6 à 24 mois selon les secteurs professionnels) ou à durée indéterminée. Elle peut être suivie par un tuteur (correspondant souvent à un salarié qualifié choisi par l'employeur) dont les missions consistent à accueillir, informer, aider le bénéficiaire de la formation, mais aussi d'assurer le lien avec l'organisme de formation et son intégration au sein de l'équipe. En ce qui concerne le financement, la formation et les dépenses liées au tutorat sont prises en charge par les Organismes Collecteurs Agréés de la Formation Professionnelle (OPCA). Des aides peuvent également être apportées par l'Etat et Pôle Emploi en direction des entreprises embauchant une personne en contrat de professionnalisation (exonération des cotisations patronales et d'aides forfaitaires ou ponctuelles).

Pour les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, il existe :

Les actions de formation financées par l'Etat, les régions, Pôle Emploi :

Les actions de formation prises en charge par l'Etat ou la Région, les actions financées par Pôle Emploi (prévues au Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi - PPAE), ou dans le cadre de contrats de travail de type particulier, prévoyant des actions de formation (contrat de professionnalisation) ou pouvant prévoir des actions de formation (Contrat Unique d'Insertion).

4.1.3. La formation professionnelle des actifs occupés

Elle peut être à l'initiative de l'entreprise ou du salarié. On distingue ainsi :

Le plan de formation de l'entreprise : il s'agit de l'ensemble des actions de formation planifiées par l'employeur, après consultation auprès des représentants du personnel, dans le cadre de la politique de gestion des ressources humaines de l'entreprise.

Le Congé Individuel de Formation (CIF) : il s'agit d'un droit à la formation pour le salarié (en dehors du plan de formation de l'entreprise). Ainsi, sous certaines conditions, et selon une procédure déterminée, le salarié peut bénéficier d'une formation de son choix, et obtenir une prise en charge de sa rémunération par certains organismes collecteurs des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle (FONGECIF, OPCA). Au terme de sa formation, le salarié retrouve son poste de travail ou son équivalent.

Le droit individuel à la formation (DIF) : il s'agit d'un droit à la formation pour le salarié, acquis par la constitution d'un crédit d'heures de formation (au titre de 20 heures annuelles). Ainsi, le salarié peut choisir d'effectuer une formation (hors du temps de travail, sauf dispositions conventionnelles contraires), avec l'accord de son employeur sur le choix de l'action de formation entreprise.

Les périodes de professionnalisation : il s'agit de permettre aux salariés rencontrant des difficultés particulières (insuffisance de qualification au regard de l'évolution du poste, bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que les travailleurs reconnus handicapés, salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion etc.), un maintien dans l'emploi par des actions de formation. Ces périodes de professionnalisation peuvent être à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Au regard du dispositif de formation professionnelle français, cloisonné et faiblement coordonné, la loi de 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie « vise à permettre à chaque personne indépendamment de son statut d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'Etat, les régions et les partenaires sociaux » (Article 1er, de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009). Cette réforme a donc pour objectifs :

- d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation professionnelle vers ceux qui en ont le plus besoin (demandeurs d'emploi et salariés peu qualifiés),

- de développer la formation dans les Petites et Moyennes Entreprises (PME),
- d'améliorer l'insertion des jeunes sur le marché du travail, notamment avec les contrats en alternance,
- d'accentuer la transparence des circuits de financement et mieux évaluer les politiques de formation professionnelle,
- de mieux informer et mieux orienter les salariés et les demandeurs d'emploi.

4.2. Le financement de la formation professionnelle

4.2.1. Les formations par financeur dans le dispositif de droit commun

L'ETAT

Le financement des actions de formation à destination des demandeurs d'emploi

L'Etat prend en charge une partie de la formation professionnelle initiale (Ministère de l'Education Nationale au titre du budget de l'Etat) et une partie de la formation professionnelle continue (Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi), en particulier les actions de formation en direction des publics spécifiques (illettrisme, personnes handicapées, détenus) et des demandeurs d'emploi. Ainsi, on distingue :

Les stages de l'AFPA

Jusqu'à fin 2008, le financement des stages de l'AFPA s'effectuait par l'Etat. Depuis 2009, un transfert de compétences de l'Etat aux Régions s'est opéré sur l'organisation et le financement des actions de formation. Ainsi, l'AFPA perd son monopole dans l'attribution des subventions de l'Etat. Les conseils régionaux pourront en effet mettre en concurrence l'AFPA avec d'autres opérateurs, afin de l'inciter à investir de nouveaux secteurs.

Les formations dispensées sont multiples. L'AFPA propose des formations qualifiantes, des formations en alternance, des stages de perfectionnement, des formations de remise à niveau, ainsi que des sessions de VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).

En ce qui concerne les personnes reconnues handicapées par la CDAPH, toutes les formations leur sont accessibles notamment dans le cadre du contrat unique d'insertion, du contrat d'accompagnement dans l'emploi ou du contrat de professionnalisation, où un référent leur est désigné dans chaque centre de formation afin de répondre à leurs besoins.

Les actions de formation en faveur des publics spécifiques (illettrisme, détenus ou migrants, et personnes handicapées)

Pour les publics illettrés et migrants, il s'agit de permettre une insertion ou réinsertion professionnelle en développant la maîtrise des apprentissages fondamentaux.

Pour les publics détenus, il s'agit de mettre en œuvre les conditions de réinsertion sociale et professionnelle par des actions sous forme de bilan-orientation, de bilan de compétences approfondi, de remobilisation et élaboration de projet professionnel, de formations générales et techniques, d'accompagnement, et de préparation à la sortie.

Les dispositifs « Compétences clés »

Ce sont des formations de base pour les publics en grandes difficultés d'insertion professionnelle. Elles ont pour objectif de ramener ces personnes vers l'emploi, de sécuriser les parcours professionnels ou de permettre un accès à une formation qualifiante au moyen de formations basées sur la culture générale (remises à niveau en français, langues étrangères, sciences etc) sur la culture technologique (bureautique, initiation à Internet et aux nouvelles technologies) la comptabilité etc.

Le financement des actions de formation à destination des salariés

Les Conventions de FNE (Fonds National pour l'Emploi)

Ce sont des conventions conclues avec l'Etat, dans le but d'accompagner les entreprises touchées par des évolutions technologiques importantes et devant réaliser un effort de formation exceptionnel pour maintenir l'emploi ; ou de faciliter le reclassement externe de salariés frappés par un licenciement. L'aide est attribuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), principalement en direction des entreprises de moins de 250 salariés, et en priorité vers les personnes les plus exposées au risque de perdre leur emploi ainsi que les personnes faiblement qualifiées.

Il s'agit d'actions de formations qualifiantes, dans le cadre de plan de formation, du Droit Individuel à la Formation (DIF) ou de périodes de professionnalisation.

Les actions de formation en faveur des publics spécifiques (illettrisme)

Il s'agit, à l'image des demandeurs d'emploi de favoriser la maîtrise des apprentissages fondamentaux, au moyen d'une sensibilisation de l'encadrement et d'une adaptation à l'environnement professionnel du salarié.

LA REGION

C'est à la Région que revient la mise en œuvre de la politique d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes en recherche d'emploi. Pour cela, les conseils régionaux disposent d'un outil d'orientation et de programmation le Plan Régional de Développement des Formations (PRDF) (Site du Conseil Régional de Haute-Normandie www.hautenormandie.fr).

Dans ce cadre, la Région établit un Programme Régional de Formation Professionnelle (PRFP) qui met en œuvre une partie des orientations décidées en matière de formation professionnelle.

Ce programme est décliné sous deux formes d'actions :

- Les actions préparatoires à l'insertion et à la qualification selon différents thèmes (valoriser ses capacités, renforcer ses savoirs de base, construire un projet professionnel, améliorer sa culture générale, préparer sa qualification, se préparer à l'emploi).

- Les actions de qualification professionnelle permettant aux stagiaires d'acquérir une qualification professionnelle validée par un diplôme ou un titre. Elles permettent d'obtenir une qualification de niveau I à V, de développer ses compétences linguistiques ou bureautiques ou de créer ou reprendre une entreprise.

Depuis la loi du 25 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie, le PRDF devient le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations (CPRDF).

La Région a une compétence sur l'apprentissage qui appartient à la formation initiale en alternance où une partie théorique se déroule dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et une partie pratique en entreprise. L'apprentissage est destiné à l'acquisition d'une qualification professionnelle validée par l'obtention d'un diplôme et s'adressant aux jeunes de 16 à 25 ans sous statut salarié.

POLE EMPLOI

Pôle Emploi finance des actions de formation à destination des demandeurs d'emploi afin de les accompagner dans leur parcours de formation et soutien également les entreprises en leur finançant des aides à la formation. L'objectif étant de faciliter le retour à l'emploi pour les demandeurs d'emploi.

Les actions de formation destinées aux demandeurs d'emploi

Les Actions de Formation Conventionnées (AFC)

Ce sont des actions de formation visant à faciliter un retour rapide à l'emploi en permettant une meilleure employabilité des demandeurs d'emploi face aux exigences du marché du travail, par l'acquisition de savoir-faire (permis C, langues étrangères etc) et de diplômes.

Les Actions de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)

Il s'agit d'actions de formations destinées aux demandeurs d'emploi dans le cadre d'une future embauche. Une aide est ainsi accordée aux entreprises qui s'engagent à former ou à faire former puis recruter un ou plusieurs demandeurs d'emploi. Elle peut, par exemple, être mise en place pour une action de pré-qualification dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Pour toutes les actions de formations financées par Pôle Emploi, le stagiaire peut se voir attribuer différentes aides :

- L'Aide au Retour à l'Emploi et la Formation (AREF) qui est un dispositif permettant au demandeur d'emploi indemnisé, de continuer à percevoir son allocation tout en engageant une formation prescrite par Pôle Emploi.

- La Rémunération de Formation de Pole Emploi (RFPE) permet de rémunérer le stagiaire en formation financée par Pôle Emploi.

- L'aide aux frais associés aux formations financées par Pôle Emploi, qui permet au demandeur d'emploi de couvrir une partie de certains frais liés à une AFC (transport, hébergement, restauration).

LES ENTREPRISES ET LES OPCA

Les salariés du secteur privé

Les Organismes Collecteurs Paritaires Agréés (OPCA) sont des organismes collecteurs de fonds auprès des entreprises adhérentes et agréés par l'Etat. Ils reçoivent des contributions des entreprises, soumises à l'obligation de financement de la formation professionnelle (actions de formation ou bilans de compétences), dont l'objectif est de favoriser la formation professionnelle des salariés. Ils sont créés par voie d'accord entre les organisations syndicales patronales et salariales et définissent le champ d'application (géographique, professionnel ou interprofessionnel), la composition paritaire du conseil d'administration et les règles de fonctionnement de l'OPCA (conditions de prise en charge des formations...). Les OPCA peuvent recevoir deux types d'agrément de l'Etat, qui ne peuvent, sauf dérogation, se cumuler :

- l'agrément autorisant la collecte des contributions au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du DIF et du plan de formation.
- l'agrément permettant la collecte des fonds destinés au Congé Individuel de Formation (CIF). Ces fonds sont reversés à un organisme interprofessionnel régional agréé, le FONGECIF. Dans certains secteurs (économie sociale, spectacle, agriculture, travail temporaire), l'OPCA peut obtenir l'agrément pour collecter les fonds du CIF.

Les OPCA développent en contrepartie des services en direction des employeurs et des salariés :

- Conseils et informations sur le dispositif de formation le plus pertinent,
- Aides à l'élaboration des projets (plan de formation de l'entreprise),
- Recherches de cofinancement en direction des actions de formation (avec l'Etat, la Région, l'AGEFIPH). Pour ce qui est du cofinancement avec l'AGEFIPH, il existe des conventions signées entre ces deux acteurs (pour la région Haute-Normandie, il s'agit d'OPCALIA et de l'Agéfos-PME). Ces conventions ont pour objectif de favoriser la formation des personnes handicapées au sein des entreprises, pour améliorer l'accès ou le maintien dans l'emploi.
- Financement des coûts relatifs aux actions de formation (rémunérations, coûts pédagogiques, frais de transport etc.) telles que le bilan de compétences, la VAE, le plan de formation, le contrat de professionnalisation, la période de professionnalisation, le DIF, les congés de formation (CIF, CIF Intérim, etc).

Les salariés du secteur public

A l'image du secteur privé, les agents de la Fonction Publique peuvent également bénéficier d'actions de formation financées par les administrations et dont les contributions à la formation professionnelle sont collectées par les OPCA de la Fonction Publique. Ces actions de formation correspondent globalement à celles du privé, admettant cependant quelques spécificités selon le type de Fonction Publique.

Pour la Fonction Publique de l'Etat, les formations possibles correspondent : au plan de formation, au Droit Individuel à la Formation (DIF), au Congé de formation professionnelle, au Congé de bilan de compétences, au Congé de VAE, à la période de professionnalisation.

Pour la Fonction Publique Hospitalière, les formations possibles correspondent : au plan de formation, au Droit Individuel à la Formation (DIF), au Congé de formation professionnelle, au Congé de bilan de compétences, à la formation pour préparer des examens et concours administratifs, à la période de professionnalisation.

Pour la Fonction Publique Territoriale, elles correspondent : au plan de formation, au Droit Individuel à la Formation (DIF), au Congé de formation professionnelle, au Congé de bilan de compétences, Congé de VAE.

Les OPCA de la Fonction Publique peuvent également signer des conventions avec d'autres partenaires afin d'obtenir des cofinancements pour des actions de formation. Ainsi, le FIPHFP et l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH), ont signé en janvier 2010 une convention sur 3 ans (mise en application cet automne) dont l'objectif principal est la formation et l'information des travailleurs handicapés de la Fonction Publique Hospitalière et des personnes susceptibles d'être en relation avec eux.

4.2.2. Les formations par financeur destinées aux personnes handicapées en milieu protégé

Lorsque le profil de la personne handicapée ne permet pas l'accès à une formation professionnelle en milieu ordinaire, la Commission des Droits de l'Autonomie pour les Personne Handicapée (CDAPH) peut l'orienter vers un dispositif spécialisé d'orientation et de formation. Les frais correspondants aux formations sont pris en charge par l'Etat via l'Assurance Maladie (coûts de formation et frais de séjour financés au prix de journée), quant à la rémunération des stagiaires, elle peut être prise en charge par l'Etat, la Région, Pôle Emploi.

L'ETAT

Les stages dans les Centres de Rééducation Professionnel (CRP)

Il s'agit d'actions d'orientation ou de professionnalisation mises en place par l'ADAPT (Association au titre de la loi de 1901, dont les domaines d'activités sont, entre autres, la formation professionnelle et le travail adapté). Intégrant les CRP, sa mission recouvre l'accompagnement des personnes reconnues travailleurs handicapés par décision de la CDAPH, en vue d'une insertion ou réinsertion professionnelle dans le milieu ordinaire ou le milieu protégé, avec un accompagnement médico-social individualisé. Elle propose :

- des actions d'orientation professionnelle (Préorientation) destinées aux personnes dont le projet professionnel n'est pas clairement établi et rencontrant de ce fait des problèmes d'insertion.
- des actions de formation de remise à niveau (ou préparatoire) permettant l'acquisition de connaissances de base, l'accès aux formations qualifiantes, la préparation de concours ou l'insertion à l'emploi ; et des actions de formations qualifiantes concernant deux secteurs d'activité professionnels pour l'Adapt de Haute-Normandie (le domaine du bâtiment et le domaine du tertiaire).

Ces formations peuvent être délivrées à distance dans le cadre des Formations Ouvertes et à Distances (FOAD)

Les formations de reconversion professionnelle

Ces formations sont dispensées au sein des Ecoles de Reconversion Professionnelle (ERP), à l'origine créées pour la réinsertion professionnelle des mutilés de la Grande Guerre, par l'Office National des Anciens Combattants (ONAC), établissement sous tutelle du ministère en charge des anciens combattants. Aujourd'hui, il existe 9 ERP dans toute la France, accueillant en majorité des personnes reconnues travailleurs handicapés.

Ce sont des actions de formation qualifiante (validation des diplômes de niveau V à III), préparant aux emplois de la Fonction Publique, ou accompagnant les personnes à une démarche de VAE.

4.2.3. Les financeurs spécifiques de la formation des personnes handicapées

L'AGEFIPH

L'effort de formation de l'AGEFIPH s'oriente vers différents publics, à l'image des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés reconnus travailleurs handicapés. On distingue trois catégories de formations proposées par l'AGEFIPH : les actions de « mobilisation et de remise à niveau », les actions « pré-qualifiantes et qualifiantes » et « l'alternance et l'apprentissage ».

Les actions de formation en direction des demandeurs d'emploi

Ces actions de formation ont pour objectif de permettre aux personnes handicapées d'acquérir des connaissances nécessaires pour accéder à un emploi.

Les actions de mobilisation et de remise à niveau

Ces actions de formation se divisent en trois catégories :

- Les actions de création du projet professionnel : mise en œuvre des conditions de construction du projet professionnel et de sa validité par rapport au marché du travail.
- Les actions de redynamisation : acquisition des savoirs de base pour accéder à un emploi ou une formation qualifiante.
- Les actions de redécouverte du monde du travail et de l'entreprise : destinées aux personnes ayant subi une longue période d'inactivité, ces actions permettent de redécouvrir l'environnement de l'entreprise et de valider un projet de retour à l'emploi.

Ces actions de formation sont dispensées soit à titre individuel soit à titre collectif. Il s'agit très souvent de Formations « dites » Courtes dans la mesure où la durée de la formation n'excède pas les 210 heures. Elles sont complémentaires aux formations proposées de droit commun.

Les actions préqualifiantes, qualifiantes et professionnalisantes

Cette catégorie d'actions recouvre un champ large de formations, en intégrant à la fois des formations à visées pré-qualifiantes et des formations qualifiantes ou professionnalisantes. En bénéficiant de ces formations, l'objectif est de permettre au stagiaire d'acquérir des compétences spécifiques à un poste précis selon des besoins de main d'œuvre identifiés. Ainsi, ces formations permettent :

- l'acquisition d'une certification ou d'un permis (FIMO, CASES etc.),
- l'acquisition ou le perfectionnement de connaissances informatiques,
- la professionnalisation à un métier donné.

Ces formations peuvent être également dispensées de façon individuelle ou collective et sont complémentaires aux formations proposées de droit commun.

Les actions de formation en direction des salariés

La Formation en Entreprise Préalable à l'Embauche (FEPE) : vise un retour à l'emploi pour la personne en situation de handicap, grâce à un plan de formation établi par l'employeur, le prescripteur et le stagiaire, sur le poste de travail ambitionné.

L'aide à la formation des salariés a pour objet de faciliter l'intégration des nouveaux salariés au sein de l'entreprise ou de permettre l'acquisition de nouvelles connaissances pour une évolution ou un maintien dans l'emploi. Les formations peuvent être individuelles ou collectives, et être délivrées dans la cadre d'un contrat classique ou d'un contrat de professionnalisation.

Le Forfait Formation : consiste en un financement forfaitaire d'une formation afin de faciliter l'intégration professionnelle du salarié handicapé embauché depuis moins d'un an au jour du démarrage de la formation.

Formation professionnelle des salariés handicapés en risque ou en situation de chômage partiel : l'AGEFIPH cofinance cette action de formation en direction des publics handicapés en situation de chômage partiel ou en phase de le devenir, avec d'autres acteurs (l'Etat, la Région, les OPCA etc.)

Le tutorat : consiste à désigner un tuteur interne à l'entreprise ou un formateur externe en vue d'accompagner le salarié (nouvellement embauché, venant de suivre une formation ou affecté à un nouveau poste de travail) pour améliorer son intégration professionnelle.

Les actions de formation en direction des jeunes

Il s'agit principalement d'aides accordées aux jeunes, sous forme de primes, dans le cadre du contrat d'apprentissage et de professionnalisation. Ainsi, l'AGEFIPH participe à la promotion de ces contrats en délivrant des primes en direction de la personne handicapée ou de l'employeur. Ce dispositif s'inscrit dans le cadre de la Politique Régionale pour la Formation et l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (PRFIPH).

LE FIPHFP

Recrutement et Formation des personnes reconnues travailleurs handicapés dans la Fonction Publique

On distingue deux types de recrutement dans la Fonction Publique :

- le recrutement par concours des personnes handicapées dans la Fonction Publique s'opère selon les modalités du droit commun. Cependant, des aménagements d'épreuves peuvent être réalisés afin de prendre en compte les spécificités d'un handicap.

- Le recrutement par voie de contractualisation pouvant donner droit à la titularisation : depuis la loi du 10 juillet 1987, l'administration publique a la possibilité de recruter par contrat, une personne disposant d'une reconnaissance de travailleur handicapé, en vue d'une titularisation ultérieure. A l'issue du contrat, plusieurs possibilités sont admises, soit la personne est titularisée, soit son contrat est renouvelé pour une période probatoire (avec un seul renouvellement possible), sinon elle est licenciée pour inaptitude à exercer la fonction.

On distingue trois cas de formation professionnelle, dans la cadre d'un recrutement par voie de contractualisation, avec des modalités et des conditions différentes selon la catégorie de Fonction Publique.

- Pour la Fonction Publique de l'Etat, les modalités et les conditions de formation sont fixées par chacune des Administrations.

- Pour la Fonction Publique Territoriale, les modalités et les conditions de formations sont fixées par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale.

- Pour la Fonction Publique Hospitalière, elles sont fixées par les établissements concernés.

Les actions de formation financées par le FIPHFP

En finançant ces formations, le FIPHFP a pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle (ou le maintien) en milieu ordinaire de travail des personnes handicapées dans la Fonction Publique. Les formations sont destinées aux demandeurs d'emploi ou aux salariés, dans le cadre ou non de convention avec d'autres acteurs de l'insertion. Il s'agit :

- des formations aux aides techniques,

- des formations individuelles professionnalisantes et qualifiantes,

- des formations spécifiques destinées à compenser un handicap, favoriser l'intégration, le maintien dans l'emploi ou une reconversion professionnelle,

- des coûts supplémentaires, liés au handicap, des actions de formation continue (transport spécifique, supports pédagogiques spécifiques etc.)

- du soutien à l'apprentissage : le FIPHFP contribue également au financement de l'apprentissage dans le cadre du Dispositif d'Appui et de Soutien à l'Apprentissage par l'Alternance (DASAA) en finançant la formation de l'apprenti et du maître d'apprentissage, ainsi que la rémunération de ce dernier. Il fournit également des aides en direction des employeurs confirmant une embauche, et de l'accompagnement externe.

Pour atteindre ces objectifs, le FIPHFP, met en place des conventions avec des partenaires œuvrant également pour des problématiques d'insertion professionnelle des personnes handicapées. A titre d'exemple, le FIPHFP et l'AGEFIPH ont signé une convention pour deux ans et demi (du 1^{er} juillet au 31 décembre 2010). L'effort de formation et de qualification des demandeurs d'emploi constitue un des axes de cette convention. Une enveloppe commune est destinée au financement de certaines actions de formation telles que : «les bilans de compétence, les actions d'évaluation, d'orientation, les actions de mobilisation et de remise à niveau (à l'image des formations courtes AGEFIPH), et les actions professionnalisantes de type pré-qualification ou qualification (formations collectives AGEFIPH) » (Convention cadre entre le FIPHFP et l'AGEFIPH ». 2 Juillet 2008).

La Politique Régionale pour la Formation et l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (PRFIPH)

Cette politique vise à favoriser l'accès à la Formation des personnes handicapées dans le but d'améliorer leur employabilité en milieu ordinaire de travail. Elle est financée par l'Etat, la Région, l'AGEFIP et le FIPHFP. Elle est mise en application par un coordonnateur dont les missions sont basées sur :

La Politique Régionale Handicap

L'objectif de cette politique est de favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées via la formation, en rendant plus accessible l'offre de formation par rapport aux besoins spécifiques demandés par les personnes handicapées (adaptation pédagogique des formations) et en renforçant la cohérence des parcours. Pour cela, des référents handicap, chargés d'accueillir les personnes handicapées dans les organismes de formation, sont nommés, afin d'apporter des réponses à leurs besoins et de permettre aux structures extérieures (Missions Locales, Cap Emploi etc.) de disposer d'un interlocuteur. De plus, la coordination des différentes actions menées dans le cadre de cette politique doit également permettre la réalisation de cet objectif.

Le Dispositif d'Appui et de Soutien à l'Apprentissage par l'Alternance (DASAA)

Ce dispositif vise à encourager la qualification des jeunes reconnus travailleurs handicapés afin de faciliter leur insertion professionnelle. Un ensemble d'actions est mis en place pour atteindre cet objectif : soutien aux apprentissages et accompagnement individualisé aux personnes handicapées en formation et en entreprise (identification des besoins, définition d'objectifs progressifs, évaluation des acquis).

L'ensemble de ces actions de formation peuvent être financées partiellement ou de façon intégrale par l'AGEFIPH. Lorsqu'il s'agit d'un cofinancement, l'Etat, Pôle Emploi, le Conseil régional, ou le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) peuvent intervenir dans le financement des formations dans le cadre de convention établie avec l'AGEFIPH et ces différents acteurs.

5. PRODUCTEURS D'INFORMATIONS ET TRAVAUX SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION DES PERSONNES HANDICAPEES

5.1. Le réseau CARIF-OREF

Certains CARIF-OREF disposent d'une convention spécifique avec l'AGEFIPH pour réaliser des études ponctuelles ou mettre en place une véritable mission d'observation du handicap et du travail, à travers différentes problématiques, selon les régions observées. Les CARIF-OREF présentés ci-dessous ont tous traité de la problématique du handicap de façon plus ou moins significative.

5.1.1. L'ARFTLV (l'Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie) de Poitou-Charentes

La région Poitou-Charentes conduit depuis 2008 une politique transversale et partenariale en direction des personnes handicapées. Ainsi, elle organise la politique autour de l'Agenda 22 de Poitou-Charentes basé sur 22 règles définies par les Nations Unies sur les thèmes de l'emploi, la formation professionnelle et l'éducation des personnes handicapées.

Un certain nombre d'acteurs se sont mobilisés dans le cadre d'une Charte Régionale Poitou-Charentes, à l'image de l'AGEFIPH, de la DIRECCTE, des Caisses d'Assurance Maladie visant à « favoriser le maintien des Travailleurs Handicapés dans l'emploi ».

De plus, la région entreprend des actions, visant à augmenter les effectifs des apprentis en situation de handicap, à faciliter l'accès aux formations, à développer l'accompagnement des personnes handicapées dans leur parcours d'insertion par des actions individuelles.

Dans le cadre de cette politique, l'ARFTLV agit dans le développement et la coordination des actions en faveur des publics discriminés dont font partie les personnes handicapées. Elle réalise également un certain nombre de dossiers thématiques sur les problématiques du handicap et de l'emploi (cf. travaux en Annexes).

5.1.2. Aquitaine Cap Métiers

Aquitaine Cap Métiers a traité du handicap en publiant dans Les Cahiers de l'Observatoire, un « Recensement des études nationales et régionales sur l'emploi des personnes handicapées ». On y trouve notamment les travaux réalisés sur ce thème dans la région Aquitaine. Ainsi, à l'initiative de l'État et du Conseil Régional, Aquitaine Cap Métiers (anciennement Association Régionale de l'Education Permanente en Aquitaine), a réalisé en 2005, une étude sur l'«Emploi et l'Insertion des Personnes Handicapées». Cette étude met en avant les caractéristiques démographiques de la population handicapée, le déficit de qualification, et les implications modestes des entreprises assujetties à l'obligation d'emploi des TH.

5.1.3. Le C2R en Bourgogne

Le C2R Bourgogne, par convention avec l'AGEFIPH, assure une mission d'observation de la population handicapée au niveau régional et départemental. Il fournit des éléments de connaissances aux différents acteurs sur la formation, l'emploi et le marché du travail des personnes handicapées, afin d'orienter leurs actions. Il publie ainsi trois types de travaux au niveau régional et départemental :

rapports d'analyse, tableaux de bord et documents synthétiques, documents thématiques (cf. travaux en Annexes).

5.1.4. Le CARMEE (Centre d'Analyse Régional des Mutations de l'Économie et de l'Emploi) de Picardie

Le CARMEE est doté d'un financement double par l'État et l'AGEFIPH dans le cadre de ses missions « Travailleurs Handicapés ». L'objectif est de fournir aux acteurs concernés des outils d'aide à la décision par des analyses sur l'emploi et la formation des personnes handicapées (diagnostics, études, enquêtes : cf. travaux en Annexes).

Il fournit également à la région Nord-Pas-de-Calais un « Outil de diagnostic emploi-formation des travailleurs handicapés », outil d'aide à la décision, à partir d'approches territoriales et sectorielles.

5.1.5. L'EFIGIP (Emploi Formation Insertion) de Franche-Comté

Il existe une mission « public handicapé » au sein de l'Efigip déclinée sous plusieurs axes de réflexion: l'accès à la formation, l'Emploi-Chômage, le maintien dans l'emploi et les acteurs du handicap. Chaque axe est analysé à partir de travaux et d'études (cf. exemples en Annexes).

5.1.6. Le GREF (GIP Relation Emploi Formation) de Bretagne

L'État, le Conseil Régional et l'AGEFIPH (à son initiative), ont créé en 2002, une mission d'observation sur la relation emploi-formation des personnes handicapées en Bretagne. Pour cela, une base de données régionales a été élaborée (et mise à jour régulièrement), sur les problématiques d'emploi et d'insertion des personnes bénéficiaires de la loi de 1987, et des indicateurs sont produits et analysés en vue de les diffuser (cf. publications en Annexes).

5.1.7. Le CARIFOREF MIDI-PYRENEES

L'AGEFIPH, l'Etat et la Région ont confié au CarifOref une mission d'observation de l'emploi et de la formation des personnes handicapées en Midi-Pyrénées. L'objectif de cette mission est de rendre compte de la situation des personnes handicapées dans le monde professionnel, et à travers les dispositifs de formation. Il publie des indicateurs sur le handicap dans chaque département, une sélection de références documentaires sur le handicap en Midi-Pyrénées et en France, et réalise des études sur le handicap (cf. travaux en Annexes).

5.1.8. L'ORM (Observatoire Régional des Métiers) de Provence-Alpes-Côte-d'Azur

L'AGEFIPH finance depuis 2000, dans le cadre du Contrat de Plan État-Région, la Mission Régionale d'Observation de l'Emploi et de la Formation des Personnes Handicapées. Son objectif est de développer les connaissances sur le parcours professionnel et la formation des personnes handicapées. Pour cela, il réalise des analyses (outils statistiques et rapports) sur la formation, l'insertion professionnelle et la qualification du public handicapé (cf. travaux en Annexes).

5.2. Autres producteurs de données sur l'emploi et la formation des personnes handicapées

5.2.1. La Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES)

C'est une administration publique centrale du Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi et du Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique. Elle est rattachée à l'INSEE, et a pour fonction d'élaborer des statistiques et des études sur le marché du travail (emploi, travail et formation professionnelle) et des évaluations des politiques publiques. Concernant l'emploi et la formation des personnes handicapées, elle a réalisé un certain nombre d'études et de travaux (cf. Annexes).

5.2.2. La Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES)

C'est une administration centrale des Ministères Sanitaires et Sociaux. Elle a pour mission de fournir aux acteurs économiques, décideurs politiques et citoyens, des outils et analyses statistiques, des travaux de recherche et de synthèse et des outils d'évaluation des politiques sanitaires et sociales. Elle produit ainsi des études sur les publics handicapés, en traitant, notamment, des politiques publiques liées au travail des personnes handicapées (cf. Annexes).

5.2.3. Le Centre Technique National d'Études et de Recherches sur les Handicaps et les Inadaptations (CTNERHI)

Il s'agit d'une association mise en place par les pouvoirs publics, dont la fonction est d'«éclairer le Ministère des Affaires Sociales sur les besoins des enfants et des adultes handicapés, les méthodes de prévention et d'observation en matière de handicap, l'efficacité des politiques publiques», au moyen d'études ou de travaux (cf. Annexes).

ANNEXES

EXEMPLES DE TRAVAUX REALISES

Le réseau CARIF-OREF

ARFTLV de Poitou-Charentes

Ex : « l'accès et l'adaptation des travailleurs handicapés ». Il s'agit de mettre en évidence l'importance de l'accès à l'emploi pour l'intégration des personnes handicapées, au moyen d'une politique volontariste.

C2R de Bourgogne

Des rapports d'analyse qui offrent une vision, la plus complète possible, de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire et qui ont pour but de dresser un état des lieux de la population adulte handicapée en formation, en emploi ou en recherche d'emploi, de fournir un bilan de l'insertion professionnelle des personnes handicapées à travers notamment l'obligation d'emploi des entreprises, et de lister les moyens et actions spécifiques mis en œuvre.

Ex : Les rapports « Handicompétence » : état des lieux des enjeux liés à la formation professionnelle et à l'accès à l'emploi des personnes handicapées (avec des éléments statistiques sur l'emploi et la formation et un cadrage contextuel socio-économique de la Bourgogne)

Des tableaux de bord et documents synthétiques sur la situation de l'emploi des personnes handicapées.

Ex1 : Les TDB sont publiés de façon mensuelle ou trimestrielle, et traitent du chômage, de la formation et de l'insertion des personnes handicapées.

Ex2 : Les synthèses annuelles traitent : de la population adulte handicapée : CDAPH (anciennement COTOREP), des pensions d'invalidité et rentes AT-MP (Accident du Travail et Maladies Professionnelles), de l'emploi des personnes handicapées (DOETH), des personnes handicapées à la recherche d'un emploi, des parcours pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, de l'emploi aidé (secteurs marchands et non-marchands), de l'insertion réalisée par Cap Emploi.

Des documents thématiques qui portent sur un thème particulier de façon détaillée.

Ex : « Maintien dans l'emploi : État des lieux, région Bourgogne ». Ce document apporte des données de cadrage sur l'emploi et la démographie, donne des éléments de contexte sur la désinsertion professionnelle et les actions mises en place pour le maintien dans l'emploi.

CARMEE de Picardie

Ex : « Panorama emploi-formation des travailleurs handicapés en Picardie ». Il s'agit de mettre en avant les caractéristiques socio-démographiques et économiques de la région picarde face à la situation des travailleurs handicapés.

EFIGIP de Franche-Comté

Axe « Accès à la formation » : « État des lieux des besoins de formation », « Devenir des personnes handicapées après une formation Afpa ».

Axe « Emploi-Chômage » : les « tableaux de bord mensuels ou trimestriels » sont déclinés par région ou département et présentent les données les plus sensibles aux variations du marché du travail. Les études portent par exemple sur « les personnes handicapées et l'emploi en Franche-Comté », avec un état des lieux des personnes handicapées (en poste ou à la recherche d'un emploi) et des établissements susceptibles de les employer; ou sur un « Diagnostic sur les travailleurs handicapés du Territoire de Belfort », détaillant l'activité économique du territoire de Belfort et la demande d'emploi.

Axe « maintien dans l'emploi » : étude sur « le maintien dans l'emploi en Franche-Comté...une approche préventive de la désinsertion professionnelle » avec un état des lieux sur les modes de connexions faibles entre les différents acteurs et sur les problèmes de désinsertion professionnelle.

GRF de Bretagne

Ex : « Tableaux de bord emploi formation des personnes handicapées en Bretagne ». C'est une synthèse des données collectées auprès des acteurs en présentant le parcours des personnes handicapées.

Ex : « Bilan annuel sur l'accès à la formation dans les dispositifs de droit commun des personnes handicapées ». Ces documents sont produits dans le cadre de la Politique Régionale de Formation des Personnes Handicapées (PRFPH), qui vise à promouvoir la formation des PH dans les dispositifs de droit commun.

CARIFOREF MIDI-PYRENEES

Ex : « Panorama formation-emploi des personnes handicapées en Midi-Pyrénées ». Il s'agit d'un état des lieux sur le marché du travail, de l'emploi et de la formation des personnes handicapées. Il met en avant les difficultés de cette population notamment en période de crise et les difficultés d'application de la loi sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

L'ORM (Observatoire Régional des Métiers) de Provence-Alpes-Côte-d'Azur

Ex : « Diagnostic Emploi-Formation des travailleurs handicapés en PACA ». Il s'agit d'un état des lieux régional de l'accès à la formation professionnelle des personnes handicapées et de cahiers départementaux synthétisant l'ensemble des données territorialisées sur l'emploi et la formation.

Autres producteurs de données sur l'emploi et la formation des personnes handicapées

La Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES)

- «Éléments de bilan de la loi d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du 10 juillet 1987 ». Il s'agit d'un état des lieux des résultats obtenus à la suite de la mise en application de la loi sur le handicap de 1987. Ce document dresse un bilan sur les mesures prises par les entreprises pour appliquer cette loi et les conséquences sur l'emploi des travailleurs handicapés. Ainsi, à titre d'exemple, depuis l'application de la loi de 1987, environ un tiers des entreprises ont choisi la contribution financière pour remplir leur obligation, les deux tiers restants correspondant aux autres modalités possibles (emploi direct des personnes handicapées, accueil de stagiaires de la formation professionnelle, ou sous-traitance avec le secteur du travail protégé).

- «Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées (Edition 2009)». Il met en exergue l'activité des personnes handicapées sur les champs de l'emploi (secteurs privé et public) et du chômage, à travers des données actualisées. Il se décline en quatre thèmes : «cadre sur les personnes en situation de handicap résidant en France selon différentes approches », «situation des personnes handicapées en emploi dans les établissements de 20 salariés et plus du secteur concurrentiel, ainsi que dans les trois fonctions publiques et en milieu protégé », « les personnes handicapées au chômage » (avec des données sur les demandeurs d'emploi) et « place des personnes handicapées dans les interventions publiques ». Une des principales sources utilisées pour l'élaboration de ce tableau de bord est issue de « l'Enquête Emploi de l'INSEE » menée en 2007.

- «L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé en 2007». Il s'agit d'un document de synthèse sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises soumises à l'obligation d'emploi, fournissant une analyse à partir de statistiques issues des Déclarations Obligatoires de l'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) et de l'Enquête Emploi INSEE.

La Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES)

- « Politiques en faveur des personnes handicapées : grandes tendances dans quelques pays européens ». Les auteurs ont comparé certaines politiques européennes en matière de handicap, en tentant de comprendre les raisons expliquant les disparités de prévalence déclarée du handicap de longue durée (représentations culturelles différentes ou dispositifs de prise en charge différents entre ces pays?). La politique de la France est aussi analysée à travers une réflexion sur sa mise en œuvre. Les problématiques de vieillissement des personnes handicapées sont également traitées dans une dernière partie.

- «Les demandeurs de l'AAH - Une population souvent éloignée du marché du travail ». Il s'agit d'un document portant sur les caractéristiques socio-professionnelles des demandeurs de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH). Ainsi, seul un demandeur sur dix, travaille en milieu ordinaire, et souvent sur des postes peu qualifiés (ouvrier, employé). Ce constat met en évidence, les problèmes de précarité que peuvent rencontrer les personnes handicapées, liés aux difficultés d'insertion sociale et professionnelle.

- « Enquête Santé et Itinéraire Professionnel ». Enquête réalisée par la DREES et la DARES sur la période 2006-2007, et mettant en évidence les relations entre les problèmes de santé et l'emploi (parcours professionnel et conditions de travail). Ainsi, les auteurs ont observé l'impact du travail et de son organisation, de son environnement, sur l'état de santé en population générale, et inversement, ils ont observé les conséquences d'un état de santé (induit ou non par un contexte professionnel) sur un parcours professionnel.

- «Emploi des personnes handicapées dans la Fonction Publique Hospitalière Enquête 2000 ». Ce dossier pointe les dispositifs mis en place au niveau national sur l'intégration des personnes handicapées dans la Fonction Publique Hospitalière, ainsi que les efforts réalisés par les établissements pour favoriser l'emploi des personnes handicapées.

Le Centre Technique National d'Études et de Recherches sur les Handicaps et les Inadaptations (CTNERHI)

- « Jeune handicapé moteur : "Je veux travailler et je m'informe" : impact de la loi du 11 février 2005 sur l'emploi et la formation professionnelle ». Cet article, met en avant les conséquences de la loi de 2005 sur l'intégration des personnes handicapées, à travers des exemples concrets d'insertion réussie. Les dispositifs de formation professionnelle sont également étudiés en s'interrogeant sur les problèmes d'employabilité des personnes handicapées.

- « A l'IMPro, j'apprends un métier ». Cet article met l'accent sur les dispositifs de prise en charge des personnes handicapées, de l'école à l'emploi, en expliquant comment un parcours scolaire autour d'un véritable projet professionnel peut favoriser la formation professionnelle notamment dans les instituts médico-professionnels (pour les 14/18 ans), et l'accès à l'emploi.

- « Apprentissage et jeunes en situation de handicap : pertinence de ce mode de formation et problématiques posées par l'application de la loi du 11 février 2005 ». L'auteur met en avant les avantages de l'apprentissage en tant que mode de formation professionnelle des personnes handicapées. Elle admet néanmoins des difficultés inhérentes à l'application de la loi de 2005, et les mesures prises pour conserver un dispositif de formation efficace, via l'apprentissage.

- « L'intégration professionnelle des personnes handicapées. Le travail en milieu ordinaire ». Il s'agit d'un ouvrage analysant la loi de 2005, sous trois volets (juridique, financier et psychosocial). Il traite de l'emploi dans le secteur privé (dont EA et CDTD) et dans la Fonction Publique et fournit des témoignages d'employeurs et de travailleurs handicapés face à l'emploi, ainsi qu'une bibliographie par catégories de handicaps.

SIGLES ET ACRONYMES

ADAPT : Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

AFC : Actions de Formation Conventionnées

AFIJ : Association pour Faciliter l'Insertion Professionnelle des Jeunes diplômés

AFPA : Agence pour la Formation Professionnelle des Adultes

AFPR : Actions de Formation Préalables au Recrutement

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

ANFH : Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier

AP : Ateliers Protégés

APAJH : Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés

APR : Actions Préparatoires au Recrutement

AREF : Aide au Retour à l'Emploi et la Formation

ARFTLV : Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie

ARS : Agences Régionales de Santé

CAE : Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi

CAF : Caisse d'Allocations Familiales

CARMEE : Centre d'Analyse Régional des Mutations de l'Économie et de l'Emploi

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

CDTD : Centres de Distribution de Travail à Domicile

CFA : Centre de Formation d'Apprentis

CFPH : Conseil Français des Personnes Handicapées pour les questions européennes

CIE : Contrat Initiative Emploi

CIF : Classification Internationale du Fonctionnement, du Handicap et de la Santé

CIF : Congé Individuel de Formation

CIHRH : Comité d'Insertion des Handicapés de la Région Havraise

COTOREP : Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel

CRIE : Chargé de mission Régional à l'Intelligence Economique

CRP : Centres de Rééducation Professionnelle

CTNERHI : Centre Technique National d'Études et de Recherches sur les Handicaps et les Inadaptations

CUI : Contrat Unique d'Insertion

DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques

DASAA : Dispositif d'Appui et de Soutien à l'Apprentissage par l'Alternance

DGAS : Direction Générale de l'Action Sociale

DGEFP : Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle

DIF : Droit Individuel à la Formation

DIRECCTE : Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

DRCA : Délégué Régional au Commerce et à l'Artisanat

DRCE : Direction Régionale du Commerce Extérieur

DREES : Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques

DRIRE : Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement

DRT : Délégation Régionale du Tourisme

DRTEFP : Directions Régionales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

EA : Entreprises Adaptées

EAD/FOAD : Enseignement à Distance et Formations Ouvertes et à Distance

EPSR : Equipe de Préparation et de Suite au Reclassement

ERP : Ecoles de Reconversion Professionnelle

ESAT : Établissements et Services d'Aide par le Travail

FEPE : Formation en Entreprise Préalable à l'Embauche

FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

FNE : Fonds National pour l'Emploi

FSE : Fonds Social Européen

GIRPEH : Groupements Interprofessionnels Régionaux pour la Promotion de l'Emploi des personnes Handicapées

GREF : GIP Relation Emploi Formation

MDPH : Maisons Départementales des Personnes Handicapées

OIP : Organisme d'Insertion et de Placement

OMS : Organisation Mondiale de la Santé

ONAC : Office National des Anciens Combattants

OPCA : Organismes Collecteurs Agréés de la Formation Professionnelle

ONG : Organisations Non Gouvernementales

OPS : Organismes de Placement Spécialisés

ORM : Observatoire Régional des Métiers

PDITH : Plan Départemental d'Insertion des Personnes Handicapées

PLIE : Plan local pour l'insertion et l'emploi

PME : Petites et Moyennes Entreprises

PPAE : Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi

PRDF : Plan Régional de Développement des Formations

PRFIPH : Politique Régionale pour la Formation et l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

PRFP : Programme Régional de Formation Professionnelle

PRITH : Plan Régional d'Insertion des Personnes Handicapées

RFPE : Rémunération de Formation de Pole Emploi

RGPP : Révision Générale des Politiques Publiques

SAMETH : Service d'Aide et d'appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

VAT : Vie Au Travail



Centre de Ressources Emploi Formation

« Normandie I » - 98 avenue de Bretagne - BP 1152

76176 ROUEN Cedex 1

Tél : 02 35 73 77 82 – Fax : 02 35 73 07 60

Mail : crefor@crefor-hn.fr

Malika MANSOURI

Chargée de Projet Emploi Formation des Personnes Handicapées

E-mail : malika.mansouri@crefor-hn.fr

Document disponible sur le site du CREFOR Haute-Normandie

www.crefor-hn.fr

Octobre 2010
