

Actualité

Contrat de sécurisation professionnelle

Risques psycho-sociaux et formation

Région

Outil de prospective emploi, métiers et formations

Cprdf Midi-Pyrénées

Dossier

Insertion des personnes handicapées : analyse, interviews et témoignage

Handicap

Insertion : le défi à relever

Si les diverses campagnes de communication ont marqué l'opinion publique et ont fait évoluer l'image du handicap, la réalité du monde du travail reste marquée par de réelles difficultés d'insertion pour les personnes handicapées.



Depuis quelques années, le regard porté sur le handicap semble évoluer notamment dans le monde du travail. En témoignent les résultats d'une enquête nationale réalisée au printemps dernier auprès des salariés (Handi-partage - Ifop) : un tiers d'entre eux déclare avoir modifié son point de vue sur le handicap au cours des trois dernières années. 60 % des salariés se disent ainsi plutôt à l'aise avec le handicap et une proportion équivalente estime que son entreprise se sent concernée par la question du handicap. Pour autant les difficultés d'insertion des personnes handicapées restent une réalité préoc-

cupante et un quart de celles qui sont en âge de travailler se déclare victime de discriminations notamment en raison de préjugés et de jugements de valeur (Insee première juillet 2010).

Un taux de chômage plus élevé

Le taux de chômage des personnes bénéficiant d'une reconnaissance de leur handicap est plus de deux fois supérieur à celui de l'ensemble de la population en âge de travailler. Par ailleurs, les demandeurs d'emploi handicapés sont plus touchés par le chômage de longue durée et donc plus éloignés du retour à l'emploi.

Suite page 5

Inter CarifOref 2011

Les 6, 7 et 8 juillet derniers se sont déroulées à Bordeaux les rencontres inter CarifOref regroupant les 26 centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation (Carif) et les observatoires régionaux emploi formation (Oref). Ces journées, rassemblant trois cent personnes de toutes les régions de France, ont permis de réfléchir à « l'utilité sociale » des Carif et des Oref mais aussi de réaffirmer leurs missions : professionnalisation des acteurs, observation des mutations économiques, de l'emploi et de la formation, et diffusion de l'information sur la formation.

Lors de ces rencontres le réseau des Carif et Oref a confirmé le souhait de se structurer en association nationale. Cette association qui pourrait voir le jour début 2012, se positionnerait comme un interlocuteur commun à l'échelle nationale. Elle contribuerait également à assurer une meilleure lisibilité des actions menées par les Carif et Oref et conforterait le développement d'actions de mutualisations et de capitalisations des connaissances.

A l'occasion de ces journées, Jean-Michel Gimenez, directeur du CarifOref Midi-Pyrénées, a été invité à intégrer le groupe de coordination des directeurs (6 personnes) pour représenter les Carif et Oref à l'échelle nationale. De plus, Jean-Michel Gimenez prend le pilotage du groupe de travail sur la prospective régionale afin d'apporter l'expertise de Midi-Pyrénées en matière d'identification des besoins d'emploi et de formation à moyen terme.

Licenciements économiques

Création du Contrat de sécurisation professionnelle

Créé dans le cadre de la loi relative au développement de l'alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) remplace depuis le 1^{er} septembre 2011 le Contrat de transition professionnelle (CTP) et la Convention de reclassement personnalisée (CRP).

Le CSP a pour objectif de favoriser le reclassement des salariés licenciés pour motif économique quel que soit le bassin d'emploi. Comme les dispositifs précédents, ce contrat offre une indemnisation et un accompagnement personnalisé aux salariés qui souhaitent entrer dans le dispositif. Le CSP concerne tous les licenciés économiques des entreprises de moins de 1 000 salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise. Il a une durée de 12 mois. Les salariés acceptant un CSP perçoivent une allocation spécifique égale à 80 % du salaire journalier de référence. Les salariés qui n'ont pas un an d'ancienneté mais qui disposent des droits à l'assurance chômage peuvent également bénéficier du CSP, le montant de l'allocation sera alors celui de l'allocation de retour à l'emploi. Au cours de son contrat, le bénéficiaire pourra réaliser deux périodes d'activités professionnelles en entreprise sous forme de CDD ou de contrat d'intérim d'une durée minimale d'un mois et dont la durée totale ne pourra excéder trois mois. Le bénéficiaire est alors salarié par l'entreprise, son CSP est suspendu.

Un accompagnement renforcé

Les salariés licenciés qui signeront un CSP bénéficieront d'un accompagnement renforcé et individualisé coordonné par Pôle emploi afin de leur permettre un retour rapide à l'emploi. Un ensemble de mesures seront proposées aux bénéficiaires : bilan de compétences, mesures d'appui social et psychologique, actions de validation des acquis de l'expérience, actions de formation ... Pendant toute la durée du CSP le salarié bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Risques psycho-sociaux et formation : une collaboration du Midact, Garf et CarifOref Midi-Pyrénées

Le Midact (Association régionale de l'Anact, agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, en Midi-Pyrénées), la délégation régionale du Garf (Groupement des acteurs et responsables de formation) et le CarifOref Midi-Pyrénées ont travaillé, sur 2010 et 2011, à l'analyse des relations entre RPS (risques psycho-sociaux) et formation. Un document "Repères sur les rôles et enjeux de la formation et des acteurs de la formation professionnelle vis à vis des RPS" a été réalisé dans le cadre d'ateliers réunissant quatre responsables formation d'entreprises régionales (Aéroport Toulouse-Blagnac, Cnes, Latécoère, Vaélia). Présenté comme support de réflexion à une quinzaine d'entreprises lors de la réunion plénière du Garf du 14 juin 2011, il propose des préconisations et outils visant à améliorer le recours à la formation et la mobilisation du référent formation dans une démarche RPS.

Démarche partenariale et document de travail sur le site Internet du CarifOref Midi-Pyrénées > Espace professionnel > rubrique Politiques publiques

CarifOref Midi-Pyrénées

Outil de prospective localisé de l'emploi, des métiers et des formations

Les outils d'aide à la décision ne peuvent plus se satisfaire de tableaux chiffrés dressant un état des lieux du passé. L'enjeu aujourd'hui est d'anticiper le futur proche. Le CarifOref Midi-Pyrénées mise ainsi sur un outil de prospective régional pour évaluer les besoins en métiers et en formations au niveau régional à l'horizon 2016. Quentin Ginestoux, Chargé d'études à l'Observatoire régional emploi formation Midi-Pyrénées (Oref), responsable du projet, nous présente cet outil et son intérêt dans le paysage régional de la formation et de l'emploi.



Quel est l'objectif de l'outil de projection ?

Notre objectif est de répondre aux missions initiées par le Contrat de projet Etat Région 2007-2013 en matière d'anticipation des mutations économiques et sociales en Midi-Pyrénées. Les estimations des besoins annuels par métier et diplôme à cinq ans devront apporter des éléments de décision à la Région, l'Etat et aux différentes institutions pour définir les politiques de formation et d'emploi. Le CarifOref Midi-Pyrénées se positionne ainsi pour la première fois en producteur de données.

Différents acteurs sont-ils impliqués dans cet outil ?

Oui, bien évidemment ! La consultation des professionnels, tels que les branches professionnelles, les Chambres consulaires, la Région, la Direction, est au centre de nos intérêts. Elle nous permet d'enrichir nos analyses et d'affiner nos projections d'emploi. C'est dans ce cadre que nous actons des conventions de partenariat avec le BTP et l'Uimm (Union des Industries des métiers de la métallurgie de Midi-Pyrénées) par exemple.

Nous avons également travaillé avec l'Insee et le Ccca-BTP (Comité de

concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, Ndlr) du point de vue technique, afin d'éprouver nos modèles statistiques et de caler nos projections avec l'existant. Nous engageons aussi des réflexions au niveau national au travers du groupe « prospective » du Centre d'analyse stratégique et du Cereq.

Avez-vous quelques exemples concrets de son utilisation ?

La première utilité de l'outil s'est trouvée tout naturellement dans notre contribution à l'élaboration du diagnostic du Cprdf (Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles, voir p.4, Ndlr).

De manière plus générale, nous avons déjà pu nous appuyer sur ces résultats pour soutenir nos productions, comme par exemple Horizon Emploi ou encore l'Observatoire régional des métiers de la santé et du social.

Enfin, nous accompagnons déjà les professionnels par des sessions d'animations (la prochaine session est prévue le 08/11, Ndlr) pour mieux les outiller dans leurs actions d'accueil, d'information et d'orientation.

Des évolutions sont-elles prévues ?

Notre projet réside à fédérer les branches professionnelles, les Opca, les pôles de compétitivité de Midi-Pyrénées, pour travailler avec eux, en concertation, sur les besoins d'emplois, de métiers et de formations en Midi-Pyrénées. L'observatoire pourrait ainsi proposer des outils de pilotage régionaux, notamment dans le prolon-

gement du diagnostic du Cprdf, pour son suivi et son évaluation.

D'autre part, pour la prochaine version (l'outil sera actualisé chaque année, Ndlr), nous allons intégrer un découpage en métier plus précis en tenant compte des nouvelles problématiques, travail que nous terminons en ce moment même avec les autres CarifOref.

Nous réfléchissons enfin avec les autres Observatoires à une mutualisation des méthodes mises en œuvre dans le cadre de démarches prospectives régionales, via un groupe de travail qui est piloté par le CarifOref Midi-Pyrénées.

**Propos recueillis
par Véronique Roucau**

Formation

Cprdf Midi-Pyrénées, une signature pour la fin de l'année

Instaurés par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, les Contrats de plan régionaux de développement des formations professionnelles (Cprdf) doivent être signés entre les représentants de l'État (Recteur et Préfet) et le Président du Conseil régional. Ils seront conclus pour une durée de quatre ans.

4 Le Cprdf a pour objet notamment de définir une « programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et d'assurer un développement cohérent des filières de formation professionnelle initiale et continue ». Il détermine les objectifs communs aux différents acteurs sur le territoire régional sur la base d'une analyse des besoins en termes d'emplois et de compétences. Où en est-on dans l'élaboration du Cprdf en Midi-Pyrénées ?

Le Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (Ccrefp) s'est réuni le 1^{er} septembre pour valider le projet du Cprdf 2011 - 2015 de Midi-Pyrénées. L'élaboration du Cprdf basée sur une large concertation des acteurs de la formation professionnelle, des territoires et des midi-pyrénéens, a débuté en janvier 2011 par un diagnostic régional réalisé par le CarifOref Midi-Pyrénées avec l'appui de différents partenaires. Ce diagnostic a fourni les éléments techniques sur l'emploi et la qualification, l'évolution du tissu économique, les dispositifs d'information et d'orientation et a constitué une base de travail pour l'ensemble des acteurs.

Ce projet du Cprdf s'est ensuite appuyé sur les orientations de l'Etat et de la Région, les contributions des partenaires sociaux, des branches professionnelles, des organisations consulaires,

des associations de parents d'élèves, de Pôle emploi... Pour répondre aux enjeux politiques qui sont de permettre à tous les midi-pyrénéens de se former tout au long de leur vie mais aussi de prévenir et réduire les inégalités d'accès à la formation et de renforcer la dynamique socio-économique des territoires, le Cprdf se décline en quatre axes :

- Axe 1 : Anticiper les besoins de compétences et de qualifications de l'économie locale et régionale, dans une perspective de compétitivité régionale, d'accès durable à l'emploi et de formation tout au long de la vie.
- Axe 2 : Accroître le niveau de qualification des publics et accompagner les parcours pour un meilleur accès à un emploi durable.
- Axe 3 : Développer l'attractivité de l'offre de formation professionnelle initiale et continue en alternance.
- Axe 4 : Lutter contre les inégalités et réduire les déséquilibres sociaux et territoriaux en matière d'accès à la formation et à la qualification.

Ces quatre axes stratégiques se déclineront par la suite en objectifs opérationnels.

Le Cprdf, doit ensuite être adopté par l'Assemblée régionale puis signé par le Préfet de région, le Recteur de l'académie et le Président de région d'ici la fin de l'année.

Véronique Roucau

Form'avenir 2012 : le salon des métiers et de la formation



Form'avenir 2012, le salon des métiers et de la formation, se déroulera les 20 et 21 janvier 2012 au Parc des expositions de Toulouse. Il réunira, comme chaque année, de nombreux acteurs de référence en matière de formation pour l'emploi. Ouvert gratuitement à tous les publics, il a accueilli l'an dernier plus de 13 000 visiteurs et 160 exposants.

Ce salon, dont l'objectif est de faire connaître la réalité des métiers, la diversité des entreprises et les formations adaptées, sera structuré en 14 pôles métiers. Les visiteurs retrouveront sur chaque pôle métiers, un espace information-conseil pour tout savoir sur les métiers, les formations et les besoins en recrutement, le tout complété par des professionnels qui démontreront leur savoir-faire.

Cette année, deux « Coups de projecteurs », outils de sensibilisation à une filière professionnelle, conçus et mis à disposition par Aquitaine Cap Métiers mettront en lumière deux secteurs : « Les métiers du médicament et de l'industrie de la santé » et « Les métiers de la logistique et des transports ». Ils permettront aux visiteurs de découvrir ces métiers de manière interactive et pratique.

Durant ces deux jours, les visiteurs pourront également assister gratuitement à plus de 30 ateliers et conférences sur des thématiques telles que « Comment réussir sa Validation des acquis de l'expérience », « le Congé individuel de formation », « Se former pour trouver ou retrouver un emploi »...

Suite de la Une

En Midi-Pyrénées comme en France, la moitié des demandeurs d'emploi handicapés est au chômage depuis plus d'un an contre 37 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi. En moyenne, les personnes handicapées restent inscrites au chômage depuis plus de 20 mois contre 14 mois pour l'ensemble des demandeurs d'emploi en Midi-Pyrénées (Pôle emploi, mars 2011). Ce défaut d'employabilité ne s'explique pas par le seul fait du handicap mais par le cumul de freins à l'insertion auquel les personnes handicapées sont confrontées.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont d'abord plus âgés que la moyenne : 40 % d'entre eux ont 50 ans ou plus (contre 23 % de l'ensemble des salariés et 19 % des demandeurs d'emploi). En effet, plus de 16 % des travailleurs handicapés (19 % au niveau national) le sont devenus suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle dont la survenance est plus fréquente en deuxième partie de carrière. Selon les personnes handicapées l'âge est souvent ressenti comme un critère plus discriminant sur le marché du travail que leur handicap (étude TNS Sofres 2010).

Autre obstacle majeur : le niveau de qualification, nettement plus faible parmi la population handicapée dont les difficultés ont bien souvent commencé dès la scolarité. Ainsi les trois quarts des demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau inférieur au BAC contre un peu plus de la moitié de l'ensemble des demandeurs d'emploi en Midi-Pyrénées (Pôle emploi, mars 2011). Globalement on estime que sur l'ensemble de la population reconnue handicapée en France, 43 % ne disposent d'aucun diplôme contre 21 %

pour les personnes non-handicapées (Dares 2011). A l'inverse, moins de 10 % des personnes handicapées disposent d'un diplôme au moins égal à Bac +2 contre 30 % pour la population non handicapée.

La formation un axe majeur

Ainsi la formation constitue-t-elle un axe majeur d'action en faveur de l'insertion des personnes handicapées. Plus des trois quarts de celles qui ont bénéficié d'une formation estiment que celle-ci est utile à leur recherche d'emploi (étude Pluricité 2010). Cependant le taux de retour à l'emploi après une formation est plutôt décevant : selon une étude TNS Sofres de 2010, seuls 31 % des personnes handicapées ayant suivi une formation financée par l'Agefiph retrouvent un emploi 6 mois après. La formation s'avère être une condition nécessaire mais pas suffisante. L'accompagnement global de la personne handicapée dans tous les aspects de sa vie (social, familial, professionnel) est sans doute la clef de son insertion. La coordination de tous les acteurs intervenant dans le champ du handicap, notamment au travers des Programmes régionaux d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (Prith) constitue ainsi un enjeu primordial.

Robin Michaud-Pigasse

L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a renforcé et étendu les mesures de la loi de 1987 en faveur de l'insertion des personnes handicapées.

Les établissements de 20 salariés ou plus ont obligation d'employer 6 % de travailleurs handicapés. Même si l'obligation légale, calculée pour chaque entreprise, ne représente en fait que 5,4 % de leurs effectifs, le taux d'emploi réel des personnes handicapées est loin d'atteindre ce seuil.

En 2008, les travailleurs handicapés ne représentaient que 2,6 % des salariés de Midi-Pyrénées, un taux équivalent à la moyenne nationale et en légère progression depuis 2006 (2,3 %). Le comportement des entreprises régionales évolue cependant peu à peu car si plus d'un quart d'entre elles n'emploient aucun travailleur handicapé, elles étaient un tiers deux ans plus tôt.

A l'inverse, 63 % des entreprises emploient directement des travailleurs handicapés (59 % en 2006) et 10 % ont signé un accord spécifique d'insertion des personnes handicapées (8 % en 2006). Le relèvement des pénalités introduit par la loi de 2005 autant que les campagnes de sensibilisation ont certainement contribué à cette évolution favorable.

Les 5 modalités de réponse à la loi d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Outre l'emploi direct de travailleurs handicapés (environ 7 800 bénéficiaires équivalent temps plein en 2008 en Midi-Pyrénées), les établissements assujettis peuvent s'acquitter de leur obligation légale selon quatre autres modalités utilisables conjointement :

- conclure un contrat de sous-traitance, de fournitures ou de prestation de services avec un établissement agréé du secteur protégé (entreprise adaptée, centre de distribution de travail à domicile, établissement ou service d'aide par le travail) : près d'un millier de bénéficiaires équivalent temps plein sont employés dans ce cadre,
- signer un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement relatif à l'insertion des personnes handicapées (ces établissements ne seront contrôlés qu'à l'échéance de l'accord),
- accueillir des bénéficiaires stagiaires de la formation professionnelle (modalité très peu utilisée),
- verser une contribution financière à l'Agefiph.

Utiliser les bons leviers pour l'intégration des personnes handicapées



Jean-François de La Rivière, Délégué régional de l'Agefiph Midi-Pyrénées, répond à nos questions.

Quelles actions l'Agefiph Midi-Pyrénées mène-t-elle en faveur de l'insertion des personnes handicapées ?

L'Agefiph déploie de nombreux services au bénéfice des publics handicapés en soutenant les actions du réseau Cap emploi, des Sameth (Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, Ndlr) pour le maintien dans l'emploi et des services dédiés à la compensation des handicaps. En matière de formation, l'Agefiph peut intervenir tant sur des actions de remobilisation des personnes handicapées - dispositif dits de « Formations courtes » - que sur l'appui à l'ingénierie et au financement de formations qualifiantes, professionnalisantes ou certifiantes.

6

Conscientes que la formation est un des principaux leviers d'insertion des personnes handicapées et de réponse aux besoins des entreprises, la Région Midi-Pyrénées et l'Agefiph ont décidé par ailleurs de renouveler une convention de partenariat pour trois ans. Les résultats sont déjà très positifs : augmentation du nombre de personnes handicapées formées dans les dispositifs de la Région et de l'Agefiph, amélioration de l'accueil des personnes handicapées, sensibilisation des organismes de formation...

Selon un sondage récent (TNS Sofres 2010), seul 30 % des personnes handicapées ayant suivi une formation trouvent un emploi 6 mois après. Pourquoi les personnes handicapées rencontrent-elles autant de difficultés ? Quels sont les axes d'amélioration ?

Ce taux est une moyenne et il faut préciser que par ailleurs 11 % des personnes handicapées ayant suivi une formation sont à nouveau en formation 6 mois après. Ces personnes poursuivent leur parcours, notamment sur des formations qualifiantes. Mais naturellement notre ambition est de progresser. Rappelons qu'il s'agit d'un public dont le niveau de formation initial est plus faible que celui des demandeurs d'emploi tous publics.

La réussite d'un projet de formation dépend autant de l'amont, au travers de la définition d'un projet professionnel compatible avec la nature du handicap, que de l'aval. L'Agefiph fait de l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emplois l'une de ses priorités. L'amélioration du suivi post-formation et post-insertion constitue un enjeu essentiel qui s'inscrit dans une logique de parcours.

L'alternance est-elle une voie à privilégier ?

Oui. Elle permet de réduire significativement l'écart entre le niveau initial de formation et les besoins de l'employeur en offrant une formation adaptée au métier visé. En matière d'insertion professionnelle, l'alternance obtient également de bons résultats et permet un retour à l'emploi durable. Selon une étude Cisame de 2008, 80 % des personnes handicapées embauchées suite à un contrat de professionnalisation sont en CDI.

Quelles sont les actions menées par l'Agefiph en direction des entreprises ?

A l'instar de celles que nous menons en faveur des personnes handicapées, nos actions auprès des entreprises sont variées : des aides directes en réponse à un besoin identifié (formation, accessibilité, tutorat en entreprise...) à des prestations ponctuelles mobilisables en appui en passant bien sûr par la gamme de services délivrés par le réseau Cap Emploi et les Sameth.

En outre, des prestataires-conseils interviennent sous le label Alther pour accompagner les PME dans leurs démarches d'emploi de travailleurs handicapés. S'agissant des grandes entreprises et des branches professionnelles, l'Agefiph intervient en direct pour aider à la mise en œuvre de politiques d'emploi de travailleurs handicapés formalisées à travers la signature d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise.

Ressentez-vous dans votre travail quotidien un changement de regard sur le handicap ? L'attitude des entreprises a-t-elle évolué ?

Si la loi de 2005 a eu un effet incitatif indéniable, il n'en reste pas moins que la volonté des dirigeants demeure une condition nécessaire pour permettre une meilleure intégration des personnes handicapées au sein de l'entreprise. De plus en plus d'entreprises ont compris la nécessité d'appréhender plus globalement la question du handicap. Celui-ci n'est plus uniquement l'affaire des RH mais devient progressivement l'affaire de tous au sein des entreprises. Ces dernières étant confrontées à des enjeux de gestion prévisionnelle des emplois, de diversité, de développement durable et de responsabilité sociale qui mettent le handicap au cœur de leurs préoccupations. C'est une évolution très favorable que nous encourageons.

Les entreprises embauchent de plus en plus de travailleurs handicapés, de ce fait les montants collectés par l'Agefiph baissent (- 11,5 % entre 2009 et 2010 pour Midi-Pyrénées).

Quel impact cela a-t-il sur les activités de l'Agefiph ?

D'abord l'Agefiph a pu redistribuer, notamment durant la crise, les surcroûts de collectes liés au renforcement de la législation depuis la loi de 2005. Cela a contribué à atténuer les effets de la crise sur les personnes handicapées. Mais il est vrai que, depuis 2007, la collecte de l'Agefiph diminue régulièrement, il convenait donc de s'adapter à cette nouvelle donne. C'est tout le sens de la démarche « Trajectoire 2012 » lancée par notre Conseil d'Administration pour adapter notre politique d'intervention. Cette nouvelle offre, qui sera définie fin 2011, se veut plus simple, plus lisible et surtout plus ciblée en fonction des besoins des publics identifiés. Son objectif est de réserver nos aides là où l'effet de levier est le plus important, notamment en direction des publics les plus éloignés de l'emploi.

Moins d'argent ne veut donc pas forcément dire moins de résultats. Mais une mobilisation plus forte des dispositifs de droit commun, avec l'État, les Conseils Régionaux, Pôle Emploi et tout le système de protection sociale.

Quel est le rôle de l'Agefiph dans le cadre de la mise en œuvre du Prith ?

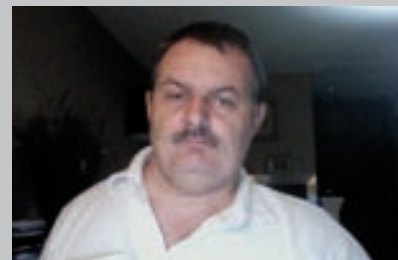
L'Agefiph, du fait même de son rôle d'acteur incontournable en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées, est particulièrement impliquée dans l'élaboration des 4 axes du Prith (Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés, Ndlr) : l'accès à l'emploi, la formation, le maintien dans l'emploi et la sensibilisation des employeurs privés et publics

Propos recueillis par Robin Michaud-Pigasse



Témoignage

Alain Emeraud, 49 ans

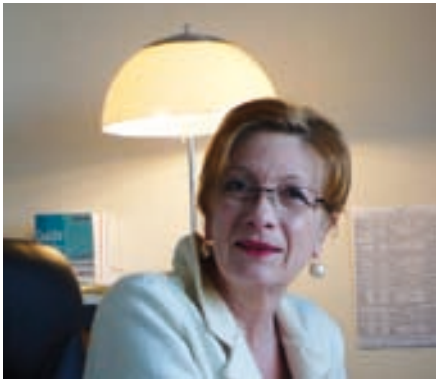


« J'ai réussi ma reconversion professionnelle »

« Arrivé à Toulouse en 2006, pour des raisons familiales, j'ai eu beaucoup de mal à retrouver un travail. Mon statut de travailleur handicapé cumulé à un manque de qualification et de réseau dans la région a joué en ma défaveur. Je ne connaissais pas Cap emploi, je n'en avais jamais eu besoin. C'est le Pôle emploi qui m'a orienté vers eux, je voulais me recycler, changer de voie. Grâce à l'appui du conseiller Cap emploi j'ai réalisé une formation qualifiante de juin 2009 à mai 2011 de Technicien réseaux et télécommunication d'entreprise. Cette formation m'a permis d'effectuer plusieurs stages. J'ai eu la chance d'effectuer le dernier à France Télécom, entreprise qui se mobilise pour l'insertion des personnes handicapées. A la fin du stage, ils m'ont embauché en CDD qui se poursuivra par un CDI à compter de novembre 2011. Aujourd'hui, j'occupe un poste à responsabilité, je gère le planning des techniciens qui interviennent en dépannage. J'ai réussi ma reconversion et mon insertion professionnelle mais il m'a fallu beaucoup de volonté notamment pour surmonter les obstacles administratifs, il reste beaucoup à faire dans ce domaine, pour simplifier les démarches. »

« Il convient d'organiser la mise en synergie de tous les acteurs »

La Direccte pilote et anime une politique concertée d'accès à la formation, à la qualification professionnelle et à l'emploi des personnes handicapées en formalisant les synergies régionales. Elle outille la politique concertée en organisant les fonctions supports (diagnostic emploi formation, formalisation des besoins...). Claudine Giletta, de l'Unité territoriale 31, en charge des politiques des Travailleurs handicapés nous précise l'action de la Direccte Midi-Pyrénées.



En quoi est-ce important de coordonner l'action des différents partenaires intervenant dans le champ du handicap ?

8

La formation professionnelle se caractérise par une multitude d'acteurs et de financeurs. Il convient d'organiser la mise en synergie de tous ces acteurs, cela implique une mise en réseau constante et un partage d'information dans des instances pérennes.

Cette coordination passe notamment par le recensement et la mise en cohérence des offres de formation afin d'assurer la complémentarité des actions de chacun et de connaître la spécialisation de chaque acteur.

A quels obstacles la politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées se heurte-t-elle ?

La mise en synergie de tous les acteurs est parfois difficile et demande une grande « maturité » de ces derniers dans les coopérations entreprises. Nous devons composer avec une ligne budgétaire contrainte, notamment un nombre limité de places dans les Centres de Rééducation Professionnelle ainsi que dans les Entreprises Adaptées. Il nous faut également œuvrer pour un meilleur accompagnement des référents travailleurs handicapés chez les prescripteurs et dans les organismes de formation.

En quoi consiste l'élaboration du Prith ? Quels sont les principaux acteurs impliqués ?

Le Prith (Plan régional d'insertion de personnes handicapées, ndlr) est élaboré sur la base d'un diagnostic unique et partagé par le Service public de l'emploi (SPE) et ses partenaires. Celui-ci détecte et analyse les besoins en emploi et en formation des travailleurs handicapés au regard de ceux des employeurs. Il s'articule autour de quatre axes : l'accès à la formation professionnelle, l'accès durable à l'emploi, la sensibilisation des employeurs privés et publics et l'amélioration de la qualité et la durée des carrières des salariés handicapés (maintien dans l'emploi).

L'Etat et l'Agefiph, les membres du SPE (Pôle emploi, Cap emploi, les missions locales, l'afpa...) et ses partenaires (Conseil général, MDPH, Conseil régional) ainsi que le représentant du Fiphp (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, ndlr) contribuent à son élaboration.

Quelles sont les priorités retenues en Midi-Pyrénées ?

Midi-Pyrénées a décidé en 2011 de développer trois axes. Tout d'abord, l'axe 4 sur le maintien en emploi. Dans ce cadre une charte régionale entre les différents acteurs a été signée en juin 2011, elle permet de favoriser une connaissance réciproque et partagée des offres de services de chacun. Ensuite, viennent, l'axe 1 et 2 sur la formation et l'accès durable à l'emploi. Une convention a également été signée en mai 2011 entre le Rectorat, l'Université, la Direccte et les entreprises portant sur l'information et l'orientation des jeunes travailleurs handicapés vers les entreprises (stages et alternance).

Le taux de chômage des personnes handicapées reste très supérieur à celui de l'ensemble de la population. Quelles actions sont mises en œuvre au profit des demandeurs d'emploi handicapés ?

Les personnes handicapées bénéficient par principe de l'ensemble des dispositifs de droit commun ouverts aux demandeurs d'emploi ou aux salariés avec toutefois une priorité mais au même titre que les demandeurs d'emploi qui rencontrent des difficultés particulières d'insertion comme les chômeurs de longue durée, les seniors...

L'amélioration du taux d'emploi des personnes handicapées passe par la concrétisation des mesures arrêtées notamment dans le Prith mais également par une mobilisation des partenaires sociaux dans l'entreprise : renforcement de la prise en compte des problématiques liées au handicap dans les relations professionnelles et dans la négociation collective.

Propos recueillis par Robin Michaud-Pigasse

« Le handicap mobilise pleinement la Région Midi-Pyrénées »

Mme Monique Iborra, Députée et Vice-présidente de la Région Midi-Pyrénées en charge de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de la politique de la ville nous expose les actions menées par la Région en matière de handicap.



Quelles sont les principales missions de la Région sur le champ du handicap ?

Bien qu'il ne s'agisse pas d'une compétence obligatoire de l'institution régionale, le handicap mobilise pleinement la Région Midi-Pyrénées. Depuis 1998, nous développons une politique volontariste en direction des personnes en situation de handicap. C'est une dimension qui a été progressivement intégrée dans l'ensemble des domaines d'intervention régionale : transport, lycées, éducation, formation et insertion professionnelle, tourisme, vie associative, culture, accessibilité des sites internet des collectivités publiques...

Afin d'être au plus près des besoins des acteurs et des représentants des personnes en situation de handicap, sur proposition du Président de Région M. Malvy, la Région a créé, en 2008, le « Conseil consultatif des personnes en situation de handicap », lieu d'expression et de concertation entre élus et associations.

Une mission handicap a également vu le jour au sein de l'administration régionale, afin de venir en soutien aux directions et de favoriser la prise en compte des besoins de ce public dans toutes les politiques régionales.

Quel est le rôle de la Région dans la mise en œuvre du Prith ?

Le Plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (Prith) est un document écrit unique et partagé. Il comprend la totalité des actions mises en œuvre par le Service public de l'emploi (SPE) élargi et ses partenaires qui contribuent à l'insertion des travailleurs handicapés. Ce n'est donc pas un document stratégique élaboré par la Région, mais par l'Etat. La Région aura forcément un rôle important dans les actions du Prith directement liées à la formation professionnelle et l'accès à l'emploi.

Quelles actions la Région mène-t-elle en direction des entreprises ? En quoi consiste le Prix Handi-entreprise citoyenne 2011 ?

Aujourd'hui, l'emploi constitue l'une des premières sources de discrimination et de frein à l'autonomie des personnes en situation de handicap. Face à cette situation, la Région s'engage. Pour aller plus loin encore, la Région travaille aux côtés des acteurs du handicap, à la mise en place d'un Agenda 22 dont le Prix Handi-entreprise citoyenne constitue l'une des actions clefs avec une 1^{ère} édition en 2011.

L'objectif est de valoriser les politiques innovantes des entreprises et associations de Midi-Pyrénées en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi et d'évolution de carrière

de collaborateurs en situation de handicap. Ce projet est le fruit d'une réflexion collective avec l'ensemble des partenaires institutionnels et associatifs, qui ont porté ce prix à la connaissance de tous les employeurs de Midi-Pyrénées.

L'attribution du prix se fait dans le cadre d'un appel à candidatures au niveau régional, dont la remise des prix se fera en fin novembre, à l'Hôtel de Région, en clôture de la Semaine pour l'Emploi des travailleurs handicapés.

Le Cprdf 2011-2015, qui doit être signé avant la fin de l'année, ambitionne de « favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle » et de lutter ainsi contre toute forme de « discriminations ». Quelles actions sont prévues en faveur de l'insertion des personnes handicapées ?

Au sein du groupe thématique relatif à l'Egalité des chances qui s'est réuni dans le cadre des travaux préparatoires du Cprdf, de nombreuses mesures ont été envisagées pour faciliter l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle et à l'emploi. Ceci traduit l'engagement fort de la Région en faveur de l'accès et la réussite des parcours des personnes handicapées vers l'emploi et la formation.

On peut citer notamment le soutien aux CFA qui mettent en œuvre des actions spécifiques en faveur des personnes handicapées avec un nouveau plan d'action et de mobilisation des acteurs de l'alternance, le renforcement de la sensibilisation des prescripteurs de formation au handicap, l'instauration d'une priorité pour les travailleurs handicapés à l'entrée sur les formations financées par la Région, le développement des formations à temps partiel... Plusieurs de ces mesures ont été en partie reprises dans la convention signée entre la Région et l'Agefiph.

Que prévoit cette convention de partenariat signée avec l'Agefiph ?

Cette convention, qui sera signée à l'Hôtel de Région le 16 novembre prochain en présence du Président Malvy et du directeur général de l'Agefiph, symbolise les très bonnes relations de travail de la Région avec l'Agefiph. Cette nouvelle convention comprend 4 axes.

Le premier porte sur l'accueil, l'information et l'orientation des personnes handicapées avec une sensibilisation des missions locales et des centres ressources des

.../

maisons communes et la mise en place de bilans médicaux à visée professionnelle notamment.

Le second encourage l'accès des personnes handicapées aux formations par apprentissage. Il comprend l'élaboration d'un plan d'action en partenariat avec l'Agefiph pour le développement de l'apprentissage en faveur des personnes handicapées, la sensibilisation des entreprises et des chambres consulaires au handicap, un zoom sur l'apprentissage des personnes handicapées dans le cadre de la semaine de l'apprentissage, le soutien aux CFA qui mènent des actions en faveur des jeunes handicapés dans le cadre du programme qualité apprentissage.

Le troisième axe lui est consacré au développement de l'accès des personnes handicapées aux formations qualifiantes avec une priorité d'accès à la qualification, au développement

des aménagements pédagogiques facilitant le suivi des formations pour les personnes handicapées. Et enfin le quatrième et dernier axe propose d'améliorer l'accueil des personnes en formation et une meilleure adaptation des formations.

Ainsi, la Région et l'Agefiph poursuivront la mobilisation des organismes de formation qui souhaitent optimiser leurs compétences pour accueillir et former les personnes handicapées sans discrimination.

A ce jour, 150 centres de formation ont déjà signé la charte pour l'accueil des personnes handicapées en formation et bénéficient chaque année de deux journées de sensibilisation ou de perfectionnement sur ce thème.

Propos recueillis par Véronique Roucau

Le handicap en bref

Financement des formations des demandeurs d'emploi handicapés : l'Agefiph et le Fiphfp prennent le relais de l'Etat

10

A compter du 1er juillet 2011, l'Agefiph et le Fiphfp (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) financent, avec le Fonds social européen, les parcours de formation professionnelle pré-qualifiante et certifiante des demandeurs d'emploi reconnus handicapés. La loi de finances 2011 a transféré à l'Agefiph et au Fiphfp la gestion et le financement du marché conclu avec l'Afpa, à partir de cette date.

Les coûts pédagogiques des parcours commencés à partir du 1^{er} juillet et jusqu'au 15 juin 2012, seront pris en charge, sur prescription de Cap emploi ou Pôle emploi uniquement.

www.agefiph.fr - www.fiphfp.fr

Handicap : proposition de loi adoptée par le Parlement

Le Parlement a adopté le 28 juin, la proposition de loi "tendant à améliorer le fonctionnement des maisons départementales des personnes handicapées (Mdp) et portant des dispositions relatives à la politique du handicap". Le texte vise d'une part à consolider le statut de Mdp et porte d'autre part sur diverses dispositions relatives notamment à l'amélioration du pilotage des politiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées : signature de conventions d'objectifs et de moyens, renforcement du rôle des Cap emploi, élaboration de plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés...

Répondre aux personnes handicapées sur les questions d'emploi

Ce guide, conçu par l'Agefiph et le Fiphfp, est un outil pratique pour aider les élus à renseigner les personnes handicapées sur des questions relatives à l'emploi. Deux guides d'entretien, sous la forme d'un ordigramme, facilitent la conduite de l'entretien avec la personne handicapée. Le premier traite de la situation d'une personne handicapée à la recherche d'un emploi, le second du cas de la personne qui souhaite conserver son emploi. Douze fiches techniques fournissent les réponses. Elles indiquent les démarches, les aides mobilisables, orientent sur d'autres fiches du guide traitant de thèmes voisins et fournissent des conseils pratiques pour la conduite de l'entretien sur le thème traité. Les sujets abordés vont de l'obtention du statut de travailleur handicapé à la préservation de l'emploi dans le secteur privé ou dans la fonction publique, en passant par la construction d'un projet de formation professionnelle, la recherche d'une place en Esat (établissement et service d'aide par le travail), le développement de l'employabilité, la conduite à tenir face au risque d'inaptitude...

Le guide est en téléchargement sur le site de l'Agefiph : www.agefiph.fr

Insertion des personnes handicapées

« Faciliter l'accès à la formation »



Cap emploi 31 propose une offre de service spécifique et adaptée aux entreprises et aux travailleurs handicapés.

Elle permet aux personnes handicapées de disposer d'un accompagnement vers l'emploi et la formation, de mobilisation d'aides de compensation et de suivi des salariés en entreprise. Marie-Claude Chauveau, responsable du service formation à Cap emploi 31 Toulouse, répond à nos questions.

Quelles sont les missions du service formation de Cap emploi 31 Toulouse ?

Il s'agit de faciliter l'accès à la formation des personnes handicapées pour faire augmenter leur niveau de qualification et répondre aux besoins des entreprises. Notre mission consiste donc à favoriser l'adéquation entre les besoins des employeurs et les compétences du public handicapé. Et l'outil nécessaire pour répondre à cet objectif, c'est la formation qui représente également un outil de promotion et d'évolution pour le public handicapé.

Quelles sont les freins à l'embauche des personnes handicapées ?

Le public que nous accueillons est majoritairement un public de demandeurs d'emploi volontaires et déterminés, or nous avons pu constater depuis quelques années une paupérisation de cette population au travers de l'augmentation du nombre de bénéficiaires de minima sociaux. A cette situation précaire, s'ajoutent d'autres obstacles pour les personnes handicapées. Il s'agit d'une population plutôt âgée qui connaît une période d'inactivité supérieure à celle des demandeurs d'emploi valides. Par ailleurs, une majorité présente un niveau de qualification inférieur au baccalauréat. Ce cumul de freins majeurs, ajoutés à la situation d'handicap rend difficile l'accès à l'emploi et la formation de ce public.

Quelle est la situation actuelle des personnes handicapées, en termes de formation et d'emploi ?

Avec la crise économique, nous avons constaté, un accroissement du nombre de demandeurs d'emploi handicapés, une baisse significative du nombre de contrats signés, ainsi qu'une baisse des financements de formation. Tout cela a rendu l'accès difficile à la formation et l'emploi pour le public handicapé. Néanmoins, nous avons enregistré une augmentation de l'emploi pérenne, avec plus de 35 % de CDI signés en 2010 en Haute-Garonne. De plus, le renforcement de la loi sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés a suscité une prise de conscience des employeurs qui se sont tournés vers nos services, afin d'obtenir des informations sur les aides et les mesures et déposer des offres d'emplois. 803 nouveaux partenariats-entreprises ont été comptabilisés depuis 2010. Nous avons ainsi accompagné 3 000 travailleurs handicapés en 2010, 1100 ont été recrutés par des entreprises et plus de 600 sont entrés en formation.

Comment permettre une meilleure intégration des personnes handicapées ?

Personnellement, je considère qu'un travail considérable reste à faire en termes d'accessibilité. Il faut faciliter et banaliser l'accès à la ville, aux locaux, à la culture et à l'emploi afin que le regard sur ce public change. Mais cet accès ne sera rendu possible que par un accroissement des moyens de compensations. La Charte pour l'accueil des personnes handicapées en formation (Conseil Régional-Agefiph, mai 2011) qui vise à sensibiliser les organismes de formation, fait preuve d'une évolution majeure pour l'intégration des personnes handicapées en Midi-Pyrénées.

Un nouveau projet pour développer l'alternance en Midi-Pyrénées

La Fédération compagnon-nique des métiers du bâtiment (Fcmb) a pour projet la construction d'un nouveau centre de formation d'apprentis et d'un foyer de jeunes travailleurs d'une capacité de 72 places sur un éco-campus. Ce programme verrait le jour sur la commune de Plaisance du Touch, et s'étendrait sur 8000 m² d'ateliers, de salles de classes, de bureaux administratifs et de logements. Ce projet répond à un double objectif : moderniser l'appareil de formation en alternance en proposant de nouvelles formations spécifiques relatives au développement durable et développer l'offre de logements pour les jeunes qui souffrent d'un manque cruel. A terme, la Fcmb déménagerait de ses locaux de Toulouse pour s'implanter sur une zone d'activité économique en plein développement qui permettraient aux entreprises de ce secteur de devenir des partenaires à part entière du projet. Entre 2011 et 2014, la Fcmb prévoit de développer ses formations sur une dizaine de nouveaux métiers (métiers de l'éco-construction, toitures et murs végétalisés...) et d'augmenter son effectif global de plus de 50 %. Ce projet de construction s'inscrit dans la volonté de l'association à s'orienter résolument vers tout ce qui touche au développement durable et à l'éco-citoyenneté tout en permettant à une diversité de jeunes de devenir autonomes, solidaires et responsables.

Contact : Fédération Compagnon-nique des Métiers du Bâtiment, 188, Route de Revel, 31400 Toulouse, Tél : 05 62 47 41 77

www.compagnons.org/centrecompagnonique/toulouse/default.htm

Observatoire handicap, CarifOref Midi-Pyrénées



Réalisé en partenariat avec l'Agefiph Midi-Pyrénées, le Panorama Formation-Emploi des personnes handicapées propose un état des lieux de la place des personnes handicapées sur le marché du travail, en emploi et dans les dispositifs de formation et d'insertion professionnelle en Midi-Pyrénées. Il rend compte de la fragilité de ce public notamment en période de crise et des difficultés d'application de la loi d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Ce travail a été réalisé dans le cadre de la mission d'observation de l'emploi et de la formation des personnes handicapées confiée au CarifOref par l'Etat, la Région et l'Agefiph.



Chaque année, les établissements de 20 salariés ou plus doivent remplir leur Obligation d'emploi de travailleurs handicapés (Oeth). Ce document propose un aperçu de la situation des personnes handicapées dans le monde du travail en Midi-Pyrénées au regard de l'obligation légale et de la situation nationale. Réalisée en partenariat avec la Direccte Midi-Pyrénées, cette étude fournit des informations sur le taux d'emploi des travailleurs handicapés, sur la manière dont les entreprises répondent (ou non) à leur obligation et sur les caractéristiques des personnes recrutées.

Retrouvez ces publications et plus encore sur :
www.cariforef-mp.asso.fr > Espace professionnel > Observatoire Handicap
Avec prochainement des tableaux de bord départementaux.

Pour recevoir **Question Formation**

Recevez l'édition papier en retournant le bulletin d'adhésion au CarifOref Midi-Pyrénées

[Rubrique > Adhérez au CarifOref](#)

Téléchargez la revue sur notre site Internet

[Rubrique > Les revues du CarifOref](#)

www.cariforef-mp.asso.fr

La formation pour l'emploi en Midi-Pyrénées