

LES DOSSIERS DOCUMENTAIRES  
de Centre Inffo

ÉDITION  
NOVEMBRE  
2020

# LA FORMATION ET L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



# DROIT DE LA FORMATION FICHES PRATIQUES

ÉDITION  
2021

**RÉFORME, PLAN DE RELANCE  
SAVOIR FAIRE FACE  
À VOS OBLIGATIONS**



**CFA, PRESTATAIRES  
DE FORMATION,  
OPÉRATEURS  
DE COMPÉTENCES,  
TRANSITIONS PRO,  
ENTREPRISES...**



**LA RÉFÉRENCE  
DES PROFESSIONNELS  
DE LA FORMATION**

**DES OUTILS FONCTIONNELS A JOUR  
DES TEXTES D'APPLICATION DE LA LOI  
AVENIR PROFESSIONNEL ET DU PLAN  
DE RELANCE**

[www.centre-info.fr/droit](http://www.centre-info.fr/droit)

**Abonnez-vous!**



Renseignements et tarifs  
sur la boutique en ligne  
de Centre Inffo : [boutique.centre-info.fr](http://boutique.centre-info.fr)

Contact commercial : Tél. 01 55 93 91 90  
[contact.fichespratiques@centre-info.fr](mailto:contact.fichespratiques@centre-info.fr)  
[www.centre-info.fr](http://www.centre-info.fr)

## La formation et l'emploi des personnes en situation de handicap

---

*En cette période de crise sanitaire, aux conséquences économiques et sociales prévisibles, de nombreux acteurs sont mobilisés autour des enjeux de formation et d'emploi des personnes handicapées. La situation, quoique critique, ne doit pas contribuer à davantage les isoler et les fragiliser, notamment dans le cadre de leurs parcours de formation et de leur intégration à la vie professionnelle.*

*Dès lors, tous les acteurs, dans leur grande diversité, ont accentué, à la fois, leur engagement au service des droits et dispositifs en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et leur action locale ou nationale pour tendre vers une égalité de traitement, notamment en matière d'accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage.*

*A l'occasion de la 24<sup>ème</sup> édition de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), co-organisée du 16 au 22 novembre 2020 par LADAPT, l'Agefiph et le FIPHFP, Centre Inffo se mobilise à travers la production d'un dossier documentaire exclusivement consacré à la formation et l'emploi des personnes en situation de handicap.*

*Ce dossier propose un tour d'horizon des politiques menées et des dispositifs mis en place, tant au niveau national que régional, ainsi qu'un éclairage sur des initiatives et bonnes pratiques d'accompagnement des personnes en situation de handicap vers la formation, l'apprentissage et l'emploi.*

*Vous y trouverez de nombreux articles, communiqués et extraits de sites internet, complétés par une bibliographie sélective, qui illustrent les engagements pris et les actions conduites par les organismes et institutions intervenant en faveur de ce public.*

*Le Département Documentation de Centre Inffo met également à votre disposition de nombreuses ressources complémentaires sur le portail [www.ressources-de-la-formation.fr](http://www.ressources-de-la-formation.fr). N'hésitez pas à le consulter et à nous solliciter !*

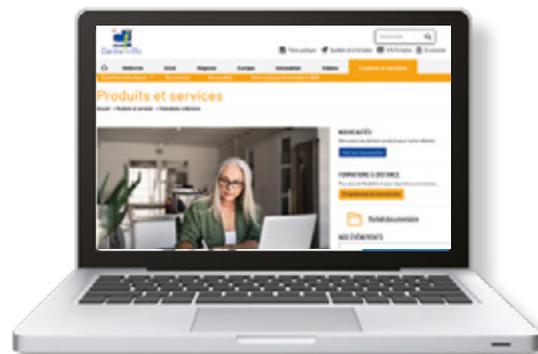
*Enfin, retrouvez tous les mardis ce qu'il faut retenir de l'actualité de la formation et de l'emploi dans notre newsletter [l'Aperçu formation](#).*

Bonne lecture !

Patrice Guézou, directeur général de Centre Inffo

# Faites le plein de compétences avec Centre Inffo !

**SESSIONS DE FORMATION  
EN PRÉSENTIEL OU À DISTANCE**



**Formez-vous avec Centre Inffo !**

**Réglementation de la formation et de l'apprentissage, ingénierie de la formation, développement et business model de votre activité...**

**Centre Inffo vous garantit un contenu expert actualisé en permanence, pour développer votre stratégie.**

- Une équipe pluridisciplinaire de consultants-formateurs experts
- Des sessions adaptées à vos besoins et à votre rythme
- Formations inter-entreprises, intra-entreprise et sur mesure
- Centre Inffo est enregistré sur Datadock

**Consultez le programme  
de nos sessions sur [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)**



**Contact commercial : Tél. : 01 55 93 91 83  
[contact.formation@centre-inffo.fr](mailto:contact.formation@centre-inffo.fr)  
[www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)**

# Sommaire

## Sélection d'articles

- p. 6 **Les Fiches Pratiques du Droit de la Formation**  
Centre Inffo, 2020  
- Chapitre 38 : Accès à la formation des personnes handicapées [Extrait]
- p. 9 **Renforcement du rôle des Centres de Réadaptation Professionnelle (CRP) et des Centres Professionnels d'Orientation (CPO) – Communiqué de presse**  
Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion ; Ministère des Solidarités et de la Santé ; Secrétariat d'Etat chargé des Personnes handicapées  
12 octobre 2020
- p. 12 **« Il faut déverrouiller l'emploi accompagné et maintenir le cap sur l'entreprise inclusive » (Sophie Cluzel)**  
Le quotidien de la formation, 8 octobre 2020
- p. 13 **Modalités de l'aide à l'embauche de travailleurs handicapés**  
7 octobre 2020
- p. 15 **24<sup>ème</sup> édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)**  
6 octobre 2020
- p. 16 **Développer l'apprentissage, priorité du FIPHP**  
Le quotidien de la formation, 24 septembre 2020
- p. 17 **Communiqué de presse - Étude IFOP : La situation des personnes en situation de handicap pendant la crise du coronavirus (restitution de la phase 3 de l'enquête)**  
Agefiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées  
23 septembre 2020
- p. 21 **Communiqué de presse - Emploi des personnes handicapées : ouverture de la consultation #activeurégalité**  
Agefiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées  
22 septembre 2020
- p. 24 **Communiqué de presse - France Relance porte les investissements structurels d'une société plus inclusive**  
Secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées  
14 septembre 2020
- p. 26 **Qualiopi : une étude de Qualiview pointe une insuffisante prise en compte du handicap**  
Le quotidien de la formation, 3 septembre 2020
- p. 28 **Le recours des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) des personnes en situation de handicap à mon compte formation (infographie)**  
Caisse des dépôts et consignations  
Inffo formation, n° 993, 1<sup>er</sup>-14 septembre 2020, p. 8
- p. 29 **Communiqué de presse - Plan de relance : 100 millions d'euros mobilisés pour soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap**  
Secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées  
26 août 2020
- p. 31 **Hausse du recours au CPF pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi en situation de handicap**  
Le quotidien de la formation, 9 juillet 2020
- p. 32 **« Le compte personnel de formation a joué son rôle d'amortisseur de crise » (Michel Yahiel, Caisse des dépôts)**  
Le quotidien de la formation, 14 mai 2020
- p. 34 **Lancement de la plateforme « Mon Parcours Handicap » avec comme première étape un soutien aux parcours professionnels des personnes en situation de handicap – Communiqué de presse**  
Secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées ; Caisse des Dépôts ; CNSA - Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie ; Agefiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées  
6 mai 2020

## Sommaire

- p. 38 **L'Agefiph prend des mesures de soutien aux apprentis et stagiaires en formation**  
Le quotidien de la formation, 23 avril 2020
- p. 39 **Mise en place d'un comité de suivi et d'évaluation des politiques publiques du handicap**  
Le quotidien de la formation, 20 novembre 2019
- p. 40 **Semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées : le groupe CGI met l'accent sur la formation**  
Le quotidien de la formation, 18 novembre 2019
- p. 41 **« Formation des personnes handicapées : c'est l'accessibilité qui est primordiale » (Mireille Prestini, directrice de la Fédération des aveugles et des ambyopes de France)**  
Inffo Formation, n° 976, 15-30 novembre 2019
- p. 43 **« Nous devons contribuer à la transformation des talents, de tous nos collaborateurs, avec ou sans handicap » (Jean-Pierre Letartre, président de EY France)**  
Le quotidien de la formation, 22 juillet 2019
- p. 44 **Handicap : la fonction publique mise sur la formation professionnelle**  
Le quotidien de la formation, 24 juin 2019
- p. 45 **La formation, levier indispensable de l'action des Cap emploi**  
Le quotidien de la formation, 27 mai 2019
- p. 46 **Encore confidentiel, l'emploi accompagné aide au maintien en emploi des personnes handicapées**  
Le quotidien de la formation, 5 avril 2019
- p. 47 **Handicap : un atelier pour débattre de la formation à distance**  
Inffo formation, n° 963, 1<sup>er</sup>-14 avril 2019

## Exemples de politiques et initiatives régionales

- Auvergne-Rhône-Alpes**
- p. 50 **La Région lance la phase 2 de son Plan Handicap [extrait]**  
Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes, 21 juillet 2020
- p. 52 **La Démarche H+ Formation**  
Via Compétences, avril 2020
- Bourgogne Franche-Comté**
- p. 53 **FIPHFP : l'action du Fonds en Bourgogne-Franche-Comté**  
FIPHFP - Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique, 2019, 2 p.
- p. 55 **Feuille de route Handicap Bourgogne-Franche-Comté : Assemblée plénière des 27 & 28 juin 2019 [extrait]**  
Conseil régional Bourgogne Franche-Comté, juin 2019
- Bretagne**
- p. 58 **L'engagement pour l'insertion des travailleur·euse·s handicapé·e·s**  
Conseil régional Bretagne, 2020
- Centre-Val de Loire**
- p. 59 **En Centre-Val de Loire, RHF veut faciliter l'accès à la formation des personnes handicapées**  
Le quotidien de la formation, 3 octobre 2019
- Grand-Est**
- p. 60 **Dispositif Alternance Handicap**  
Agefiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées  
Février 2020, 2 p.
- Hauts-de-France**
- p. 62 **En Hauts-de-France, Pôle emploi personnalise l'accompagnement des demandeurs d'emploi handicapés**  
Centre Inffo, 11 janvier 2019

## Sommaire

- Île-de-France**
- p. 63 **L'Agefiph Île-de-France œuvre à la professionnalisation des acteurs**  
Le quotidien de la formation, 7 février 2020
- Nouvelle-Aquitaine**
- p. 64 **Majoration des aides Agefiph pour le recrutement d'alternants**  
Agefiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées  
23 septembre 2020
- p. 65 **L'Agefiph aux côtés du Conseil régional Nouvelle-Aquitaine pour l'Innovation en Formation**  
Agefiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées  
27 juillet 2020
- Provence-Alpes-Côte d'azur**
- p. 66 **Le Pass Sud Formation pour financer votre formation professionnelle**  
Conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur  
2 septembre 2020
- p. 68 **Repères bibliographiques**

Stéphane Héroult, Chef de projet en ingénierie documentaire, s.heroult@centre-inffo.fr  
Département Documentation.

Avec la collaboration de Claudia Manuel De Condinguy, Gestionnaire de systèmes d'information,  
c.condinguy@centre-inffo.fr, Département Régions, Europe et International.

Sélection arrêtée le 15/10/2020

**Nous remercions les éditeurs pour leur aimable autorisation de reproduction  
et de diffusion de leurs articles extraits dans ce dossier.**

**Toute reproduction intégrale ou partielle est soumise aux accords de Centre Inffo  
et des auteurs des articles.**

## CHAPITRE 38 : ACCÈS À LA FORMATION DES PERSONNES HANDICAPÉES [EXTRAIT]

La plupart des dispositions en matière d'insertion des personnes handicapées visent à améliorer les droits des personnes handicapées. Il en est ainsi des mesures destinées à favoriser l'accès à la vie professionnelle et à l'égalité de traitement des travailleurs handicapés, notamment en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle.

### Les voies d'accès à la formation passent par l'orientation et l'insertion professionnelle

Le dispositif d'accueil, d'orientation et d'insertion professionnelle des personnes handicapées est assuré par les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) qui constituent un guichet unique de proximité. Des aides et mesures incitatives contribuent, par ailleurs, à améliorer le taux d'embauche et d'activité des personnes handicapées. La formation participe également à leur insertion professionnelle : si les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation, elles bénéficient parfois de modalités aménagées ou d'aides financières spécifiques.

### 6 % de personnes handicapées doivent être embauchées dans les entreprises d'au moins 20 salariés

Les employeurs de 20 salariés et plus ont une obligation d'employer des personnes handicapées fixée à 6 % de leur effectif. Pour s'en acquitter, ils disposent de plusieurs modalités libératoires : outre l'embauche de travailleurs handicapés, ils peuvent

conclure des accords prévoyant des actions d'insertion et de formation en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou verser une contribution financière.

### Le milieu protégé ou adapté est un accélérateur d'employabilité

Les personnes handicapées disposent par ailleurs de structures dédiées au sein desquelles elles peuvent travailler et se former. Il s'agit des entreprises adaptées (EA) et des établissements et services d'aide par le travail (Esat).

### L'accès au CPF des personnes handicapées

Dès 16 ans, toute personne en emploi ou en recherche d'emploi, en situation de handicap ou non, bénéficie du compte personnel formation (CPF).

Sont concernées par le CPF les personnes travaillant :

- en milieu ordinaire de travail,
- dans une entreprise adaptée,
- dans un Esat.

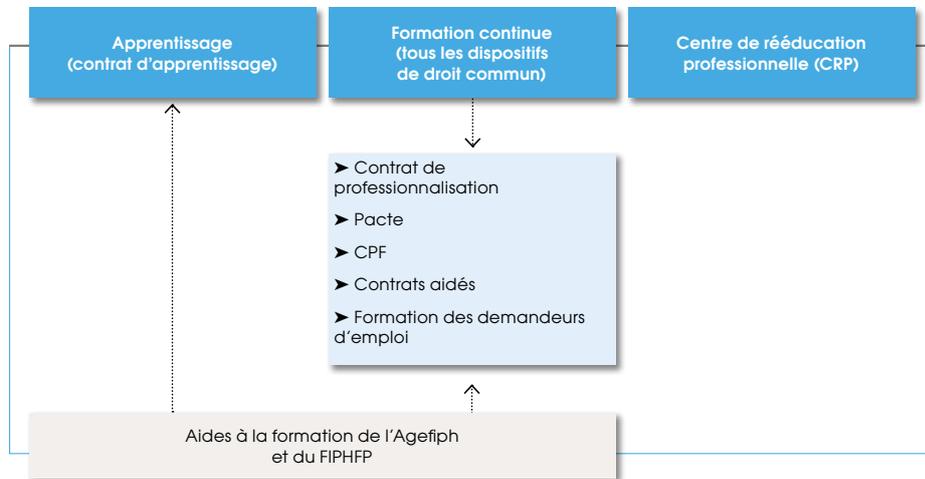
Des conditions particulières d'alimentation du compte sont prévues pour les travailleurs handicapés. Ces travailleurs peuvent mobiliser leur compte personnel de formation en complément des obligations de formation de leur employeur. Lorsque le montant en euros figurant à leur CPF est insuffisant pour acheter la formation qu'ils ont choisie, les travailleurs handicapés peuvent obtenir des financements complémentaires de l'Agefiph.

### Orientation des personnes handicapées

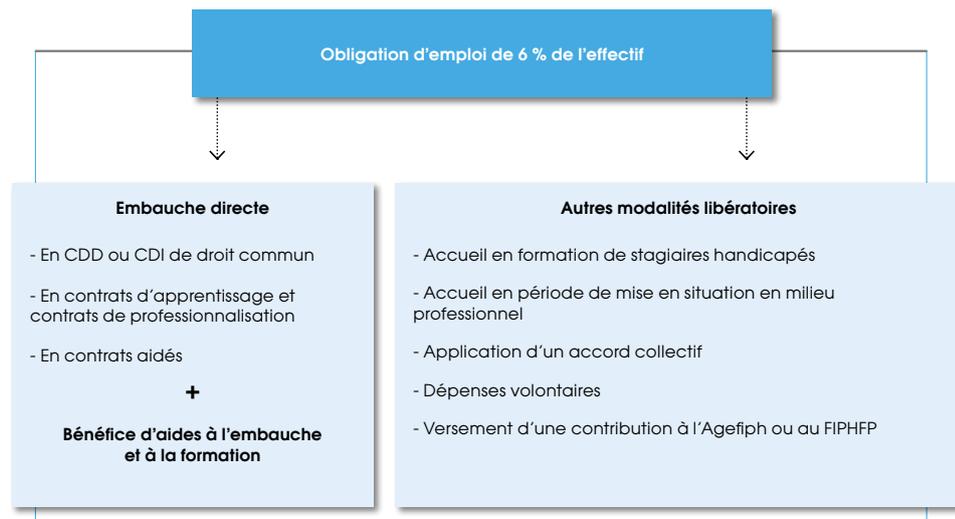




## Accès à la formation des personnes handicapées



## Obligation légale d'emploi des personnes handicapées et modalités libératoires



### Orientation et insertion professionnelles des personnes handicapées

La formation, l'orientation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées constituent des obligations nationales. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) donne accès à des droits et prestations.

Dans chaque département, un lieu unique d'accueil, la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et sa commission (CDAPH) constituent le pivot du dispositif d'aide et d'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Au vu de son plan personnalisé de compensation, la personne handicapée sera orientée vers une mesure d'insertion professionnelle adaptée à sa situation.

[Fiche 38-1 : Obligation nationale d'insertion des personnes handicapées](#)

[Fiche 38-2 : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé \(RQTH\)](#)

[Fiche 38-3 : Accueil : Maison départementale des personnes handicapées \(MDPH\)](#)

[Fiche 38-4 : Prise en charge du handicap : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées \(CDAPH\)](#)

[Fiche 38-5 : Plan personnalisé de compensation du handicap](#)

[Fiche 38-6 : Orientation vers une structure d'insertion professionnelle](#)

[Fiche 38-7 : Accompagnement des travailleurs handicapés](#)

[Fiche 38-8 : Expérimentations : travail à temps partagé et intérim](#)



### Obligation légale d'emploi des personnes handicapées

Tout employeur d'au moins 20 salariés a l'obligation d'employer au minimum 6 % de personnes handicapées, soit en embauchant des travailleurs handicapés, soit en accueillant des stagiaires ou intérimaires handicapés. Il peut aussi appliquer un accord professionnel prévoyant des actions en faveur des personnes handicapées ou verser une contribution.

[Fiche 38-16 : Obligation d'emploi de 6 % au minimum de personnes handicapées](#)

[Fiche 38-17 : Modalité libératoire : emploi de travailleurs handicapés](#)

[Fiche 38-18 : Modalité libératoire : application d'un accord](#)

[Fiche 38-19 : Modalité libératoire : contribution annuelle \(secteur privé\)](#)

[Fiche 38-20 : Contribution au titre de l'obligation d'emploi \(secteur public\)](#)

### Aides à l'embauche de personnes handicapées

Tout employeur qui occupe des travailleurs handicapés peut bénéficier d'aides de fonds spécialisés. Dans le secteur privé, c'est l'Agefiph qui est en charge de financer ces aides ; dans le secteur public, il s'agit du FIPHP. De nombreuses mesures incitatives sont aussi prévues. Ces aides visent toutes à favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap, à faciliter leur intégration ou à compenser leur handicap. Des aides spécifiques peuvent en outre être attribuées en cas de reconnaissance de la lourdeur du handicap.

[Fiche 38-21 : Reconnaissance de la lourdeur du handicap \(RLH\)](#)

[Fiche 38-22 : Aides au contrat d'apprentissage](#)

[Fiche 38-23 : Aide au contrat de professionnalisation](#)

[Fiche 38-24 : Aides aux contrats aidés](#)

[Fiche 38-25 : Aides au Pacte](#)

[Fiche 38-26 : Autres aides à l'embauche de personnes handicapées](#)

### Accessibilité et formation professionnelle des personnes handicapées

La formation professionnelle constitue un outil pertinent pour faciliter l'embauche ou le maintien

dans l'emploi de travailleurs handicapés. L'accessibilité aux supports de formation et aux bâtiments leur est essentielle pour que la formation soit la plus efficace possible. Les personnes handicapées bénéficient de l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité d'accès. Par ailleurs, des mesures de formation spécifiques leur sont destinées pour favoriser leur insertion professionnelle. Les employeurs qui mettent en oeuvre des actions de formation peuvent recevoir des aides de l'Agefiph (pour le secteur privé) ou du FIPHP (employeurs publics).

[Fiche 38-9 : Accès à la formation des personnes handicapées](#)

[Fiche 38-10 : Formation de droit commun des personnes handicapées](#)

[Fiche 38-11 : Formations spécifiques des personnes handicapées](#)

[Fiche 38-12 : Centres de rééducation professionnelle \(CRP\)](#)

[Fiche 38-13 : Contrat de rééducation professionnelle](#)

[Fiche 38-14 : Aides à la formation de l'Agefiph](#)

[Fiche 38-15 : Aides à la formation du FIPHP](#)

### Emploi des personnes handicapées dans les structures dédiées

L'insertion et l'emploi des personnes en situation de handicap peut se faire au sein des entreprises adaptées pour lesquelles le cadre de leur intervention est renforcé. Des expérimentations pour le développement de l'accès à l'emploi des personnes handicapées sont mise en oeuvre au sein de ces entreprises adaptées : les emplois « Tremplin » et la possibilité de création d'entreprises adaptées de travail temporaire. Par ailleurs, des établissements ou services d'aide par le travail (Esat) permettent l'accès à l'emploi protégé des personnes en situation de handicap en fonction de leurs possibilités.

[Fiche 38-27 : Emploi dans les entreprises adaptées](#)  
[Fiche 38-28 : Expérimentations dans les EA : emploi tremplin et travail temporaire](#)

[Fiche 38-29 : Emploi dans les établissements et services d'aide par le travail \(Esat\)](#)

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion Communiqué de presse <https://travail-emploi.gouv.fr/>**GOVERNEMENT***Liberté  
Égalité  
Fraternité***Elisabeth BORNE***Ministre du travail, de l'emploi  
et de l'insertion***Olivier VERAN***Ministre des solidarités  
et de la santé***Sophie CLUZEL***Secrétaire d'État auprès du  
Premier Ministre  
en charge des personnes  
handicapées*

Le 12 octobre 2020

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

### **Renforcement du rôle des Centres de Réadaptation Professionnelle (CRP) et des Centres Professionnels d'Orientation (CPO)**

**Ouvrer pour une société inclusive, qui ambitionne de ne laisser personne sans accompagnement vers et dans l'emploi, est au coeur de la stratégie « Osons l'Emploi » pour faciliter l'emploi des personnes en situation de handicap. Pour atteindre cet objectif, le gouvernement entend s'appuyer sur tous les acteurs et notamment les établissements et services de pré-orientations et de réadaptation professionnelles.**

Le décret relatif « aux missions et aux conditions d'organisation et de fonctionnement des établissements et services de préorientation et de réadaptation professionnelle pour les personnes handicapées » a pour vocation de renforcer et diversifier l'action de ces établissements pour en faire à la fois une composante à part entière, sur l'ensemble du territoire, du service public régional de la formation professionnelle, dont ils font partie depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, et des acteurs clef de l'emploi des personnes en situation de handicap.

D'après **Elisabeth Borne**, « cela va permettre de renforcer l'accompagnement des personnes en situation de handicap vers l'emploi. La crise ne doit pas nous faire oublier la nécessité de bâtir une société plus inclusive. C'est plus que jamais une priorité. Personne ne doit rester sur le bord de la route. »



Selon **Olivier Veran**, « Tout ce qui peut favoriser l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap est salubre. Pour la personne elle-même et l'exercice plein de sa citoyenneté mais aussi pour notre société en général. Cette conviction nous guide. »

Pour **Sophie CLUZEL**, « dans ce contexte de crise sanitaire et économique, la mobilisation de tous est une nécessité afin que les personnes en situation de handicap ne soient pas impactées dans leur situation professionnelle ou dans leur recherche d'emploi. Préciser les missions des CRP et CPO s'inscrit dans la volonté de répondre encore mieux aux besoins des personnes et des acteurs économiques dans les territoires. »

Plus de 130 établissements de préorientation et de réadaptation professionnelle (CPO et CRP) accompagnent chaque année environ 14 000 personnes orientées par les MDPH (Maisons Départementales pour l'Emploi des handicapés) dans le cadre de leur orientation, reconversion ou reclassement professionnel. Ces établissements proposent un accueil personnalisé, des actions d'évaluation, des parcours de pré-orientation et de formation avec un accompagnement médico-psycho-social. Dans ce dispositif, les Régions et les agences régionales de santé (ARS), qui en assurent le financement, sont les garants efficaces d'une articulation de leurs missions avec celles des autres acteurs territoriaux du handicap. Dans le cadre de la politique menée en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, il s'agit de mobiliser encore davantage l'expertise de ces établissements autour de 3 grands objectifs

- Clarifier les missions de ces établissements et services, pour qu'elles couvrent aussi bien l'information, l'évaluation et la formation que l'accompagnement vers et dans l'emploi.
- Rendre possible des partenariats avec des organismes de formation de droit commun et du secteur de l'insertion pour un meilleur accompagnement des personnes handicapées
- Permettre à ces établissements et services d'accompagner des personnes non orientées par les MDPH, pour contribuer au maintien en emploi ou bien encore à la sécurisation des transitions professionnelles, le cas échéant à la demande de leur employeur public ou privé.

Lien vers le décret : [Décret n° 2020-1216 du 2 octobre 2020 relatif aux missions et aux conditions d'organisation et de fonctionnement des établissements et services de préorientation et de réadaptation professionnelle pour les personnes handicapées](#)

### **A propos de la Fagerh**

La Fagerh fédère les établissements de reconversion professionnelle en France. Leurs vocations : orienter, former, accompagner des travailleurs handicapés vers l'emploi en milieu ordinaire. 14 000 bénéficiaires sont accueillis chaque année pour suivre près de 200 formations qualifiantes. Cette mission d'intérêt général est assurée par près de 3300 professionnels travaillant en équipe pluridisciplinaire dans 154 établissements : formateurs, équipes médicales, travailleurs sociaux, chargés de relations entreprises...

#### **Contacts presse :**

**Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion**  
[sec.presse.travail@cab.travail.gouv.fr](mailto:sec.presse.travail@cab.travail.gouv.fr)

**Ministère des solidarités et de la santé**  
[sec.presse.autonomie@sante.gouv.fr](mailto:sec.presse.autonomie@sante.gouv.fr)  
01 40 56 60 60

**Secrétariat d'Etat chargé des Personnes handicapées**  
[seph.communication@pm.gouv.fr](mailto:seph.communication@pm.gouv.fr)  
01 40 56 85 57



# ■ « Il faut déverrouiller l'emploi accompagné et maintenir le cap sur l'entreprise inclusive » (Sophie Cluzel)

Par Mariette Kammerer

***Alors que la crise économique fait craindre un recul de l'emploi et de la formation des travailleurs handicapés, la secrétaire d'Etat aux personnes handicapées, Sophie Cluzel a détaillé mercredi 7 octobre à la presse, les mesures en cours et celles à renforcer.***

La secrétaire d'Etat Sophie Cluzel a rappelé les mesures en faveur de l'embauche de travailleurs handicapés : 4 000€ jusqu'au 21 février pour un CDI ou CDD de plus de trois mois, et 8 000€ pour un apprenti, sans limite d'âge. « Cela représente 100 Millions d'€, dont 15 M€ pour financer l'emploi accompagné. Il faut faire connaître ces mesures aux employeurs et sur les territoires ». Des mesures de baisse du coût du travail qui, rappelle-t-elle, avaient commencé à porter leurs fruits début 2020, avec une baisse du nombre de demandeurs d'emploi handicapés « sous la barre des 500 000 » et « un décollage de l'apprentissage ».

## Emploi accompagné

A la veille du comité de pilotage de l'emploi accompagné, la ministre estime que cet outil est « hyper-efficace » pour l'accès et le maintien dans l'emploi durable. Il convient toutefois d'en « déverrouiller les freins » : « Déjà, on n'a plus besoin de passer par la MDPH (maison départementale des personnes handicapées) pour se faire prescrire cet accompagnement, cela pourra être fait directement par Pôle emploi et Cap emploi ». « Ensuite il faut simplifier le mode de labellisation » des structures habilitées à délivrer cet accompagnement. « Si ça ne décolle pas, c'est parce que ce n'est pas assez lisible ». Rappelons qu'il s'agit d'un accompagnement personnalisé du salarié handicapé et de l'employeur, réalisé par un job coach, qui sert d'interface pour lever tous les freins sur les aspects professionnels et médico-psycho-sociaux.

## Entreprises adaptées

Sur les parcours d'accès à l'emploi, Sophie Cluzel précise que « le Cap vers l'entreprise inclusive est maintenu ». Il prévoyait notamment la mise en place de « CDD Tremplin » dans les entreprises adaptées volontaires. « Il faut développer ces CDD tremplins, encore peu nombreux, qui permettent un accompagnement et une formation en situation professionnelle en vue d'une embauche dans une entreprise ordinaire », affirme Sophie Cluzel. Elle espère obtenir l'engagement de nouvelles entreprises lors de la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées, en novembre, notamment dans le secteur du numérique. « Les entreprises adaptées ont un savoir-faire et sont une vraie ressource pour la relocalisation d'activités dans le cadre du plan de relance, et peuvent bénéficier du fonds de reconversion ».

## Formation

Concernant l'apprentissage, la ministre a indiqué que « tous les référents handicaps sont en place dans les CFA. Et j'ai demandé à l'Agefiph d'intervenir pour la formation de ces référents : ils doivent avoir toute l'information, être capables d'accompagner l'apprenti et l'employeur. C'est ce mode d'accompagnement dans les formations qu'il faut mieux expliciter ».

Sur la question de l'accessibilité des formations, Sophie Cluzel n'est pas favorable à la mise en place d'un Label. « Certaines écoles comme Simplon, qui forme au numérique, ont une démarche sur l'accessibilité, mais un Label national serait trop lourd pour les organismes de formation qui croulent déjà sous les normes. Mieux vaut privilégier un accompagnement au cas par cas ».

## ■ Modalités de l'aide à l'embauche de travailleurs handicapés

*Les employeurs pourront demander une aide pour l'embauche, entre le 1er septembre 2020 et le 28 février 2021, d'un salarié reconnu travailleur handicapé pour une rémunération inférieure ou égale à deux fois le montant horaire du Smic.*

Par Delphine Fabian

Sont concernés les employeurs privés et le secteur associatif. Ne sont pas éligibles les particuliers employeurs, les établissements publics administratifs, les établissements publics industriels et commerciaux et les sociétés d'économie mixte.

### Conditions

Cette aide est attribuée sous réserve que les conditions cumulatives suivantes soient remplies :

- le salarié est embauché en contrat de travail à durée indéterminée ou en **contrat à durée déterminée d'au moins trois mois** ;
- l'employeur est à jour de ses obligations de paiement à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage, ou a souscrit un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues ;
- l'employeur ne bénéficie pas d'une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi au titre du salarié concerné sur la période ;
- l'employeur n'a pas procédé, depuis le 1er janvier 2020, à un licenciement économique sur le poste concerné par l'aide ;

- le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs à compter du 1er septembre 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide ;
- le salarié est maintenu dans les effectifs pendant au moins trois mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

### Demande

L'employeur pourra adresser une demande d'aide à l'Agence de services et de paiement (ASP) **à compter du 4 janvier 2021** par l'intermédiaire d'un téléservice. La demande devra intervenir dans un délai maximal de six mois suivant la date de début d'exécution du contrat.

### Montant et versement de l'aide

L'aide est égale à 4 000 euros au maximum pour un même salarié.

Ce montant est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail du salarié et de la durée effective du contrat de travail.

L'aide n'est pas due :

- pour les périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en position d'activité partielle.

L'aide est **versée chaque trimestre** à raison de 1 000 euros au maximum par trimestre dans la limite d'un an. Elle est versée sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant la présence du salarié adressée à l'ASP avant les quatre mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat. Elle mentionne, le cas échéant, les périodes d'absence ou d'activité partielle du salarié.



### Contrôle

Le bénéficiaire de l'aide tient à la disposition de l'ASP tout document permettant d'effectuer le contrôle de l'éligibilité de l'aide.

**Le versement de l'aide est suspendu lorsque l'employeur ne produit pas dans le délai d'un mois les documents demandés par l'ASP** et permettant de contrôler l'exactitude de ses déclarations.

En cas de constatation du caractère inexact des déclarations de l'employeur justifiant l'éligibilité de l'aide, la totalité des sommes perçues sont reversées à l'Etat.

En cas d'inexactitude des attestations justifiant la présence du salarié, sont reversées les sommes indûment perçues au titre des trimestres considérés.

[Décret n° 2020-1223 du 6 octobre 2020 instituant une aide à l'embauche des travailleurs handicapés.](#)

## ■ 24<sup>ème</sup> édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)

### Par François Boltz

La 24<sup>ème</sup> édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) se déroulera cette année du lundi 16 novembre au dimanche 22 novembre 2020.

Comme pour les éditions précédentes, Ladapt, l'Agefiph et le FIPHFP sont co-organisateurs de cet événement de l'agenda social et économique.

L'édition 2020 aura une résonance particulière en raison de la crise sanitaire qui a particulièrement impacté l'emploi des personnes handicapées, largement touchées par le chômage et pour certaines, menacées dans leur emploi.

Malgré ce contexte difficile, ses organisateurs souhaitent pouvoir

**Mobiliser**, cette année encore, tous les acteurs qui agissent en faveur de l'emploi des personnes handicapées afin de :

- partager la conviction que les personnes handicapées sont un facteur de progrès dans l'emploi et pour la société toute entière ;
- agir pour poursuivre et aller plus loin dans les actions en faveur de l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi.

**Inviter** les entreprises à se mobiliser et à agir pour l'emploi des personnes handicapées.

**Communiquer** auprès du grand public, des représentants politiques, des institutionnels, des journalistes, afin de montrer que l'emploi des personnes en situation de handicap est un sujet de société majeur et que la situation progresse.

**Apporter** aux personnes handicapées des perspectives et des informations.

Ladapt, l'Agefiph et le FIPHFP portent cette année la mise en valeur des thématiques suivantes :

- **Le numérique** : un levier pour accélérer l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi.
- **L'école inclusive** : comment peut-elle préparer les jeunes enfants, dès leur toute première scolarisation, à devenir acteurs d'un changement de regard et de posture vis-à-vis du monde de l'emploi ?
- **Le handicap invisible** : maladie chronique, maintien dans l'emploi, seconde partie de carrière. 80 % des handicaps ne se voient pas. En parler ou pas ? Comment les employeurs peuvent-ils s'organiser pour prendre en compte la santé de leurs collaborateurs et fidéliser les compétences ?

**La 24<sup>ème</sup> édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) se déroulera du lundi 16 novembre au dimanche 22 novembre 2020**

- site web :

<https://www.semaine-emploi-handicap.com/>

- dossier de presse SEEPH 2020

[https://www.semaine-emploi-handicap.com/sites/default/files/medias/dossier\\_de\\_presse\\_seeph\\_2020\\_4.pdf](https://www.semaine-emploi-handicap.com/sites/default/files/medias/dossier_de_presse_seeph_2020_4.pdf)

## ■ Développer l'apprentissage, priorité du FIPHFP

Par Mariette Kammerer

*Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique a publié son rapport annuel 2019, dans lequel les mesures de formation figurent en bonne place.*

Le FIPHFP a publié son rapport annuel pour l'année 2019. Celle-ci a été marquée par « une intense période de concertation » pour réformer la politique handicap.

### Formation

En 2019, le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique était de 5,79%, ou de 5,52% en emploi direct. Pour contribuer à améliorer ce taux, le FIPHFP a financé 107 millions d'euros d'interventions. Sur ce total, 7 millions d'euros ont été dépensés en faveur de la formation, dont 1,88 million d'euros pour des aides directes. Par ailleurs, près de 300 000 euros ont été dépensés en faveur de l'accessibilité numérique, qui est désormais une obligation pour les services de communication au public. « Le FIPHFP a joué un rôle actif dans la réflexion sur l'accès à la formation, qui est un des premiers obstacles rencontrés par les personnes handicapées », souligne Jacques Zeitoun, vice-président du comité national FIPHFP, dans le rapport.

### Apprentissage

Le groupe de travail sur la formation piloté par le FIPHFP portait des recommandations sur l'apprentissage, notamment l'accessibilité des lieux et du contenu pédagogique des CFA, et le renforcement du rôle des référents handicap, désormais obligatoires. L'indemnité d'apprentissage a atteint 3 millions d'euros en 2019, soit 5% de plus qu'en 2018, ce qui en fait le premier poste de dépenses du FIPHFP. L'apprentissage représente le tiers du montant des aides financées par le FIPHFP, et 1129 apprentis du secteur public ont bénéficié d'aides du FIPHFP en 2019. « Nous mettrons tout en œuvre pour développer l'apprentissage, c'est l'une de nos priorités », affirme Françoise Descamps-Crosnier, la présidente du comité national du FIPHFP, dans le rapport.

### Reclassement

« La concertation nationale a mis en avant des problématiques cruciales comme le reclassement professionnel », ajoute Jacques Zeitoun. La mise en place d'une « période de préparation à u reclassement », qui était une demande du FIPHFP, est désormais prévue par la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique. Elle permet à un agent en congé pour raison de santé de suivre une formation qualifiante ou de faire un bilan de compétences pendant son congé.

2019 a permis de « réaffirmer les missions historiques du FIPHFP », qui va poursuivre son action « sur le recrutement, le maintien dans l'emploi, l'évolution professionnelle, l'accessibilité numérique et la formation ».



Bagnaux, le 23 septembre 2020

## Communiqué de presse

### Étude IFOP : La situation des personnes en situation de handicap pendant la crise du coronavirus

(restitution de la phase 3 de l'enquête)

Dès le début de la crise de la Covid-19, l'Agefiph s'est associée à l'Ifop pour réaliser une grande enquête portant sur le vécu professionnel des personnes en situation de handicap. Cette enquête vise à mieux appréhender la manière dont cette crise affecte la vie professionnelle des personnes en situation de handicap, pour permettre à l'Agefiph de continuer d'améliorer son accompagnement, ses services et ses aides, afin, que avec les acteurs de l'emploi, de la formation, de la santé au travail et du handicap puissent soutenir la construction d'une société inclusive.

**Après les deux premières éditions de cette consultation, en mai et juillet derniers, elle a présenté ce 23 septembre les résultats de sa troisième enquête, à l'occasion d'un webinaire, en présence de Sophie Cluzel, secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées, Didier Eyssartier, directeur général de l'Agefiph, et Arnaud de Broca, président du Collectif handicaps.**

L'objectif cette troisième phase était notamment de faire le point sur les ressentis des personnes en situation de handicap en cette période de rentrée, marquée par l'incertitude, tant sur le plan sanitaire qu'économique et social.

**3 000 personnes en situation de handicap ont répondu à cette enquête.**

#### Etat psychologique général

**L'état de santé apparaît dégradé pour tous les publics handicapés**, de façon accentuée par rapport à la vague précédente.



C'est avant tout **sur le plan des risques psychosociaux** que les indicateurs sont préoccupants : 69% des personnes interrogées sont sujettes au stress (contre 41% pour le tout public), et 54% ont des épisodes de dépression (contre 11% pour le tout public). Ces chiffres sont accentués pour les femmes, les publics en région parisienne et les personnes en recherche d'emploi. D'autre part, 53% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi se sentent actuellement fatigués (contre 29% pour le tout public).

33% affirment que cet état est beaucoup plus fréquent qu'auparavant : une dégradation de leur état de santé physique et mentale est donc avérée, et ce depuis le début de la crise liée à la Covid-19.

Cette préoccupation s'accroît pour les personnes souffrant d'un handicap mental. Il en résulte une **différence de stress en fonction du type de handicap**.

Par ailleurs, **44% des personnes interrogées affirment avoir peur d'être contaminées par le coronavirus**. Les écarts s'avèrent là aussi importants en fonction du handicap, qu'il s'agisse d'une maladie invalidante, d'un multi-handicap ou de polyhandicap.

#### Indicateurs d'inquiétudes

Une baisse de l'inquiétude avait été exprimée entre la vague 1 et la vague 2, sur les dimensions sanitaire et économique.

Aujourd'hui, **le niveau d'inquiétude repart à la hausse** notamment concernant la dégradation des conditions de travail et sur les questions de santé. A titre d'exemples, 60% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont inquiets concernant les conditions de travail, la Covid ou l'isolement croissant.

Concernant les points de « focale » des inquiétudes, ils se répartissent équitablement entre inquiétude économique et inquiétude sanitaire, les deux ne s'excluant pas.

La différence apparaît en fonction des profils : **l'inquiétude économique est plus marquée chez les demandeurs d'emploi et chefs d'entreprise** (64% et 73%). 71% des demandeurs d'emploi sont pessimistes pour trouver un emploi dans les 3 mois, une proportion en hausse par rapport à la dernière édition. **Les difficultés financières cristallisent souvent les inquiétudes**, puisqu'elles sont présentes pour 70% des personnes interrogées (et il s'agit de « très fortes difficultés » pour 26% d'entre elles), contre 53% du tout public. Ce pourcentage est plus élevé pour les salariés en TPE, et moins élevé pour le handicap auditif (53%).

#### Impact de la crise sur le travail

La proportion de personnes à reprendre le travail progresse par rapport à la deuxième vague et **la proportion de télétravail décroît désormais significativement pour les personnes en activité professionnelle, comme pour le tout public**. D'après la consultation, 11% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont en télétravail (35% en mai), contre 18% des personnes en entreprise de plus de 50 salariés et 27% en région parisienne.



Globalement, **l'impact du télétravail est jugé un peu plus positivement que négativement** (à titre d'exemple, 65% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi se disent pour le développement du télétravail), même si des avis plus clairement favorables sont formulés par les femmes et les personnes en région parisienne. **45% des personnes en situation de handicap interrogées ont ressenti un sentiment d'isolement accru** pendant la période de télétravail (contre 1/3 pour l'ensemble de la population). A noter : cette reprise du travail en présentiel s'accompagne d'une **baisse de la motivation ressentie au travail**. On note par ailleurs que **le sentiment de fatigue se renforce** par rapport à ce qui a pu être mesuré lors de la deuxième vague.

**En termes de vulnérabilité**, 31% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont considérés comme vulnérables par les employeurs, qui ont pris des dispositions particulières dans plus des deux tiers des cas. En termes de perception de leur situation, 44% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi se sentent vulnérables. **Le sentiment de vulnérabilité est plus élevé quand les revenus sont faibles et quand la maladie est invalidante** (62%), alors qu'il est moins fort concernant les personnes ayant un handicap auditif (35%). Par ailleurs, **30% de ces personnes considérées comme vulnérables ont dit avoir ressenti de la « confiance »**, 14% de « l'embarras », 4% de la « tristesse » et 3% de la « colère ». **Le fait d'être considéré comme une personne vulnérable a donc été, pour davantage de personnes, vécue en confiance.**

#### Sur le plan de Relance

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi portent un jugement globalement positif sur les mesures gouvernementales.

**L'octroi de la prime à l'embauche est apprécié** : 78% déclarent que c'est une mesure indispensable, 74% que c'est une mesure juste.

#### Sur le port du masque

Sur ce sujet il n'existe pas de comparatif avec les éditions précédentes le port du masque n'étant pas généralisé. **Les personnes en situation de handicap y sont favorables et ne doutent pas de sa nécessité** (70% affirment qu'il s'agit d'une mesure efficace).

60% considèrent que c'est une mesure adaptée à leur handicap, mais 31% déclarent qu'il s'agit d'une atteinte aux libertés individuelles. **Ces derniers chiffres sont proches de ceux observés auprès de l'ensemble de la population française globale.**

#### En conclusion

**Les ressentis des deux premières vagues persistent. Nous assistons donc à une confirmation des tendances précédemment observées pour les personnes en situation de handicap : un impact important sur les risques psychosociaux, une remontée des inquiétudes, une baisse sensible de la motivation au travail,**



**notamment en raison d'une fatigue accrue (similaire à celle constatée pour la population générale), une prise en compte des situations de handicap par les employeurs limitée et plus substantielle dans les petites entreprises et un sentiment d'isolement.**

Face à ces réalités, l'Agefiph est mobilisée pour accompagner les personnes en situation de handicap et faire évoluer le regard sur le handicap.

C'est le sens de ces dispositifs mis en place ces dernières semaines :

- **Des mesures exceptionnelles pour soutenir l'emploi des personnes handicapées (à hauteur de 40M€)** : <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/l-agefiph-prend-en-charge-le-financement-des-masques-inclusifs-des-personnes>
- **La consultation [www.activateurdegalite.fr](http://www.activateurdegalite.fr)**, espace de débats et de réflexion ouvert à tous pour accélérer l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi,
- **La campagne de communication #LeProgrèsCestMoi**, en cours de déploiement pour faire changer le regard sur le handicap dans l'emploi.

[Consulter la présentation Ifop des résultats de l'étude](#)

#### A PROPOS DE L'AGEFIPH

**Du 6 au 9 octobre, le Réseau des référents handicap se réunit pour ses premières universités 100% digitales > programme et inscription <https://www.agefiph-universite-rrh.fr/>**

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) agit pour développer l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi. Elle construit et finance des solutions pour compenser les conséquences du handicap au travail ; soutient les acteurs de l'emploi, de la formation et les entreprises pour que soient pris en compte les besoins spécifiques des personnes handicapées ; grâce à son observatoire emploi et handicap, elle analyse la prise en compte du handicap dans le secteur de l'emploi, de la formation et dans les entreprises ; et enfin, pour accélérer les évolutions en matière de compensation et d'inclusion, l'Agefiph soutient la recherche et l'innovation. En 2019, l'Agefiph a concouru au financement de près de 223 000 aides et services.

Plus d'informations sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

[Suivez l'Agefiph sur Twitter @Agefiph](#)

#### CONTACTS PRESSE

**Pauline Carde**  
pcarde@lebureaudecom.fr  
01 86 95 36 82 / 06 32 03 22 55

**Ghislaine Cristofolletti**  
g-cristofolletti@agefiph.asso.fr  
01 46 11 00 69 / 06 21 65 41 96



Bagneux, le 22 septembre 2020

## Communiqué de presse emploi des personnes handicapées : ouverture de la consultation #activeurdegalité

La crise sanitaire, économique et sociale, provoquée par la Covid 19, met en lumière les faiblesses et les forces de notre société pour inclure les personnes en situation de handicap dans l'emploi.

**Dans ce contexte, l'Agefiph, Pôle emploi, Cheops, le CNCPH, le FIPHFP, le Haut-commissaire pour l'inclusion dans l'emploi et la mobilisation des entreprises, l'association OETH, l'UNEA et le réseau Gesat, ont ouvert, le 15 septembre, une consultation [www.activeurdegalite.fr](http://www.activeurdegalite.fr) pour recueillir l'expression de tous sur les besoins des personnes et des entreprises et faire émerger des solutions nouvelles.**

### La consultation #activeurdegalité, un espace d'expression

La consultation #activeurdegalité a démarré mardi 15 septembre 2020. Elle est ouverte à tous pour recueillir des propositions ; c'est un espace de débats, d'échanges, de réflexion au service des personnes en situation de handicap, des employeurs, des acteurs de l'emploi, de la formation et de la santé au travail pour :

- identifier et partager les préoccupations, les enjeux clés, les besoins ;
- recueillir et débattre autour d'un maximum d'idées et de propositions ;
- co-construire des réponses et des solutions avec les acteurs publics et les professionnels de terrain aux niveaux national et territorial ;
- permettre aux acteurs de l'emploi, de la formation et du handicap d'articuler leurs interventions et de simplifier le service apporté aux personnes en situations de handicap et aux entreprises.



### La plateforme de débats est structurée autour de quatre thèmes

#### Thème 1 : soutenir la recherche d'emploi

Quels nouveaux accompagnements vers l'emploi faut-il initier? Quels usages les personnes handicapées font-elles du numérique et quels services faut-il inventer? Comment prendre en compte le « critère sanitaire » pour trouver un emploi et pour soutenir une personne handicapée en recherche d'un emploi, sans en faire un nouveau critère discriminant? Quels accompagnements spécifiques faut-il déployer lorsqu'il s'agit du premier emploi? Comment créer les conditions d'une bonne insertion professionnelle?

#### Thème 2 : soutenir l'engagement des employeurs

Quels services aux employeurs? Comment mettre à profit cette période de mutation pour donner toute sa place au handicap? Comment soutenir le développement de parcours professionnels? Comment peut-on améliorer le maintien dans l'emploi? Comment peuvent se conjuguer handicap et télétravail?

#### Thème 3 : faciliter l'accès à la formation

Comment réussir une formation, dont une partie se déroule à distance et l'adapter aux besoins des personnes en situation de handicap? Comment faciliter la rencontre candidats en situation de handicap / employeurs pour des formations en alternance?

#### Thème 4 : accompagner la diversité des formes d'emploi

Quelle place pour le handicap dans le développement de la poly-activité, de l'intérim, des contrats courts... Comment sécuriser l'activité et l'emploi des travailleurs en situation de handicap et relever le challenge de la compensation?

Peut-on imaginer des façons nouvelles d'accompagner les projets de création d'activité, en particulier les très petits projets portés par des travailleurs en situation de handicap?

### Une consultation en deux phases qui se termine le 22 novembre

La consultation #activateurdégalité est ouverte jusqu'au 22 novembre. La première phase de production d'idées, d'expression des besoins et de débats (phase d'idéation) dure jusqu'au 16 octobre. Après une courte pause d'une semaine, la seconde phase d'approfondissement, destinée à préciser les idées déposées et à soumettre à avis les propositions et solutions imaginées, se poursuivra jusqu'à la fin de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, soit jusqu'au 22 novembre 2020.

Les résultats de cette consultation seront mis en visibilité de tous début décembre et partagés entre tous les partenaires de la consultation #activateurdégalité. L'ensemble des acteurs emploi, formation, de la santé au travail et du handicap pourront s'en saisir pour simplifier et enrichir leurs pratiques, services et aides financières.



Pour contribuer au débat, participez à la consultation en ligne :  
[www.activateurdegalite.fr](http://www.activateurdegalite.fr)

Une consultation organisée par



#### A PROPOS DE L'AGEFIPH

Du 6 au 9 octobre, le Réseau des référents handicap se réunit pour ses  
**première universités 100% digitales > programme et inscription**  
<https://www.agefiph-universite-rrh.fr/>

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) agit pour développer l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi. Elle construit et finance des solutions pour compenser les conséquences du handicap au travail ; soutient les acteurs de l'emploi, de la formation et les entreprises pour que soient pris en compte les besoins spécifiques des personnes handicapées ; grâce à son observatoire emploi et handicap, elle analyse la prise en compte du handicap dans le secteur de l'emploi, de la formation et dans les entreprises ; et enfin, pour accélérer les évolutions en matière de compensation et d'inclusion, l'Agefiph soutient la recherche et l'innovation. En 2019, l'Agefiph a concouru au financement de près de 223 000 aides et services.

Plus d'informations sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)  
 Suivez l'Agefiph sur twitter @Agefiph

#### CONTACTS PRESSE

**Pauline Carde**  
 pcarde@lebureau decom.fr  
 01 86 95 36 82 / 06 32 03 22 55

**Ghislaine Cristofolletti**  
 g-cristofolletti@agefiph.asso.fr  
 01 46 11 00 69 / 06 21 65 41 96

Secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées 14 septembre 2020 <https://handicap.gouv.fr/>

Paris, le 14 septembre 2020

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

**FRANCE RELANCE PORTE LES INVESTISSEMENTS STRUCTURELS  
D'UNE SOCIÉTÉ PLUS INCLUSIVE**

**France Relance traduit concrètement la mobilisation totale du Gouvernement en faveur de l'emploi.** Les personnes en situation de handicap bénéficieront ainsi de l'investissement massif de **6,5 milliards d'euros du plan #1jeune1solution**, pour un objectif d'**embauche de 8.000 jeunes en situation de handicap**. Dans ce contexte inédit de crise sanitaire et économique, l'ensemble des travailleurs handicapés étant exposés aux aléas du marché du travail, **une aide exceptionnelle de 100 millions d'euros** permettra de dynamiser le recrutement, sans limite d'âge, de près de **30.000 personnes** en situation de handicap.

En complément du soutien à l'emploi, **le Plan de relance porte également des engagements financiers importants pour rendre la société plus inclusive et plus accessible.**

Selon Sophie Cluzel, Secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre en charge des personnes handicapées : « que les personnes en situation de handicap bénéficient des différents volets de France Relance témoigne de la volonté sans cesse renouvelée d'inscrire le handicap comme une priorité du quinquennat. Les mesures et dispositifs en faveur de l'inclusion que nous avons conçus et mis en œuvre depuis 2017 dans l'ensemble des politiques publiques donnent des premiers résultats positifs ; je suis déterminée à amplifier la dynamique enclenchée en faveur du parcours de vie des personnes en situation de handicap. »

- **Avec une communication publique et des services numériques plus accessibles.** Dans la continuité des avancées réalisées pendant la crise sanitaire en matière d'accessibilité de la communication gouvernementale, un investissement de **1 Md€** dans la transformation numérique de l'Etat et des territoires permettra notamment de **renforcer l'accessibilité des services publics numériques** ;
- **Avec des investissements dans l'accessibilité des transports et des bâtiments publics.** L'amélioration de **l'accessibilité du bâti** est une priorité de l'effort de rénovation des bâtiments publics qui va mobiliser **4 Md€**, notamment au profit des bâtiments publics de l'enseignement supérieur. **L'accessibilité des transports** sera également améliorée grâce aux investissements de France Relance dans les mobilités. **120 M€** seront investis pour garantir l'accessibilité des gares SNCF pour les personnes à mobilité réduite d'ici 2025 ;
- **Avec une relance industrielle inclusive. Le fond de relocalisation**, en soutien aux projets industriels dans les territoires (**400 M€**), pourra ainsi bénéficier à **des projets à forte dimension inclusive**, sur le modèle du projet *Résilience* développé au cœur de la crise sanitaire dans le secteur textile. Cet investissement vient s'ajouter au **dispositif exceptionnel de soutien aux structures d'insertion par l'activité économique et aux entreprises adaptées**, doté de **300 M€** ;
- **Avec les investissements massifs issus du Ségur de la santé**, qui contribueront à répondre **aux besoins spécifiques des personnes handicapées**. **1,4 Md€** est consacré au rattrapage du retard sur les outils du numérique en santé afin **d'améliorer les conditions d'accès aux soins des personnes handicapées** (Dossier Médical Personnel, développement de la télémédecine...). Les **1,2 Md€** investis pour la **rénovation** de 65 000 places d'**EHPAD** à horizon 2025 bénéficieront **aux personnes handicapées vieillissantes**. Pour le **secteur médico-social**, **600 M€** investis dans le **numérique** vont permettre de **faciliter le quotidien des professionnels, la coopération des différents acteurs ainsi que l'accompagnement et le lien avec les familles**.

Contact presse :

[seph.communication@pm.gouv.fr](mailto:seph.communication@pm.gouv.fr)

01 40 56 88 02



# ■ Qualiopi: Une étude de Qualiview pointe une insuffisante prise en compte du handicap

Par Coralie Donas

**La marque de certification qualité Qualiopi que devront avoir à partir de 2022 les prestataires de formation, s'appuie sur un référentiel de 32 indicateurs, dont le handicap. La prise en compte des personnes en situation de handicap reste théorique, selon une étude conduite par Qualiview conseil.**

Prévue par la loi du 5 septembre 2018 pour « *La liberté de choisir son avenir professionnel* », la certification Qualiopi sera obligatoire à partir du 1er janvier 2022 pour les organismes de formation, CFA (centres de formation d'entreprise), organismes dédiés aux bilans de compétences et prestataires de validation des acquis de l'expérience (la première échéance de 2021, a été repoussée à cause de la crise sanitaire du Covid-19). Le référentiel se décline en sept critères et 32 indicateurs. Parmi ces derniers, l'indicateur numéro 26 est spécifique au handicap. Il précise en effet que « *le prestataire mobilise les expertises, outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner/former ou orienter les publics en situation de handicap* ».

## Formation pour tous

En prévision de 2022, la société de conseil aux organismes de formation professionnelle Qualiview, a mené une étude sur un petit panel d'interlocuteurs concernés, 9 personnes en situation de handicap et 10 professionnels de la formation et du handicap. Sandrine Baslé, fondatrice de Qualiview, qui a mené l'étude, en a tiré des conclusions concernant les attentes des publics concernés et les craintes des professionnels. « *A part certains établissements qui sont au fait de la question, pour les autres,*

*il n'y a tout simplement pas de prise en compte du handicap. Pour ceux-là, c'est une contrainte supplémentaire, qu'ils n'arrivent pas à visualiser* », explique Sandrine Baslé. La consultante voit dans la nouvelle certification une opportunité de s'adresser à ce public et pour les prestataires de formation, d'améliorer leurs processus. « *La formation sera de meilleure qualité, car elle s'adressera à tous* », reprend-elle. Ce qu'elle retient aussi de ces rencontres est que des adaptations nécessaires ne sont pas obligatoirement compliquées ou coûteuses : « *La première chose à faire est d'écouter les personnes concernées : elles peuvent avoir besoin de plus de temps pour un examen, de logiciels adaptés pour la lecture ou l'audition par exemple. La personne handicapée a aussi besoin d'information pour organiser ses journées, car elle laisse moins de place à l'improvisation* ».

## Référent handicap

La prise en compte du handicap par les acteurs de la formation est aussi présente de manière transversale dans d'autres critères du référentiel de qualité, sur l'accès à l'information, la prévention de la rupture dans les parcours, ou pour permettre l'appropriation des ressources pédagogiques. L'indicateur 20 prévoit que les établissements soient dotés d'un référent handicap. « *Je conseille de choisir pour ce poste une personne qui a un intérêt pour le sujet et saura se rendre disponible, plutôt que de nommer quelqu'un d'office* », reprend Sandrine Baslé. Les organismes de formations et les CFA peuvent se tourner vers la Ressource handicap formation (RHF) mise en place par l'Agefiph pour les aider à développer leur capacité à accueillir des personnes en situation de handicap.

# PACK BIMÉDIA PRESSE

2 ABONNEMENTS **INCONTOURNABLES**  
**UNE OFFRE PRIVILÉGIÉE**



## INFO FORMATION

Abonnement 12 mois de date à date magazine papier + version PDF

Tous les 15 jours, le magazine n° 1  
des acteurs de la formation et de l'orientation.

## LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION

Abonnement 12 mois de date à date + accès aux archives  
du Quotidien de la formation

Chaque matin à 7 heures, votre lettre numérique  
sur l'actualité de la formation et de l'orientation.

Bénéficiez  
de **15 %**  
de réduction  
sur les  
abonnements

**Inffo formation, n° 993**  
du 1<sup>er</sup>-14 septembre 2020

*L'essentiel*



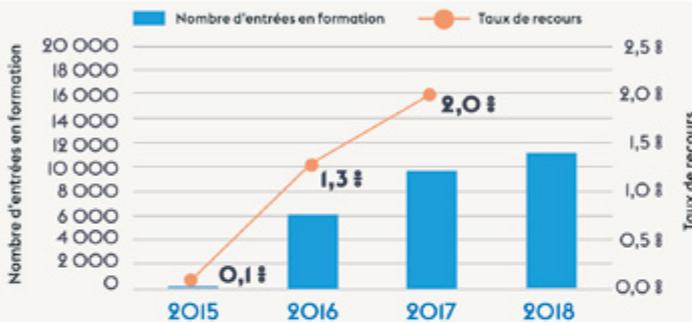
## LE RECOURS DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE) DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP À MON COMPTE FORMATION

La Caisse des dépôts a publié une étude sur le recours des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap (BOE) à Mon Compte formation. Elle relève une nette augmentation des formations réalisées par les BOE en 2018, qui reste inférieure à celle de l'ensemble des salariés du secteur privé.

Infographie Centre Inffo

Source : [www.caissedesdepots.fr](http://www.caissedesdepots.fr)

### ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTRÉES EN FORMATION DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE) DE 2015 À 2018



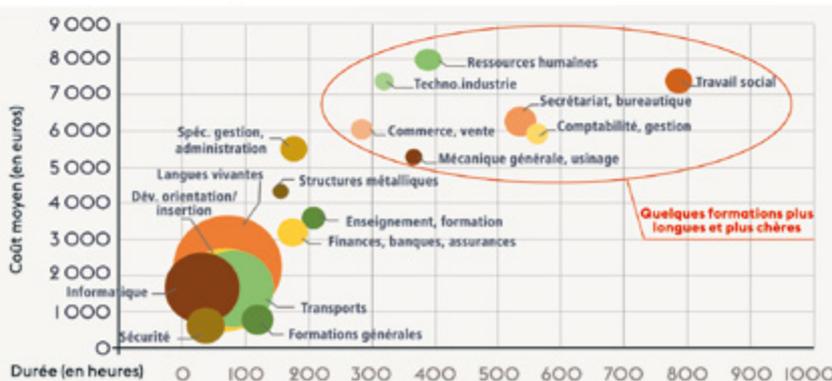
FIN 2018,  
LA FRANCE COMPTAIT  
**489 100 SALARIÉS**  
ET **515 500**  
DEMANDEURS D'EMPLOI BOE.

### TOP 5 DES DOMAINES DE FORMATION SUIVIS EN 2018 PAR LES BOE ET L'ENSEMBLE DES SALARIÉS



EN 2018, LA DURÉE MOYENNE DE FORMATION DES BOE ÉTAIT DE **144 HEURES** (87 HEURES POUR LES SALARIÉS DU PRIVÉ).

### DOMAINES DE FORMATION SUIVIE, SELON LA DURÉE ET LE COÛT DES FORMATIONS, POUR LES BOE EN 2018



LES LANGUES VIVANTES REPRÉSENTENT **26%** DES FORMATIONS DES BOE.



Paris, le 26 août 2020

**COMMUNIQUÉ DE PRESSE****PLAN DE RELANCE  
100 MILLIONS D'EUROS MOBILISÉS  
POUR SOUTENIR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

Jean CASTEX, Premier Ministre, avec Sophie CLUZEL, secrétaire d'État auprès du Premier Ministre en charge des Personnes Handicapées, ont annoncé en clôture des premières universités d'été du CNCPH (Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées) la création d'une aide exceptionnelle pour favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap par les entreprises privées. Cette mesure s'inscrit dans le plan global de relance et vise à limiter l'impact que la crise sanitaire pourrait avoir sur les recrutements et le maintien des postes.

Les mesures engagées depuis 2017 ont permis des progrès significatifs pour rendre les entreprises davantage inclusives et réduire le taux de chômage des travailleurs handicapés près de deux fois supérieur à la population active. Alors que le nombre de salariés handicapés au chômage était descendu sous la barre symbolique des 500 000 personnes avant la crise, **améliorer les conditions de vie des personnes en situation de handicap et favoriser notamment leur accès à l'emploi est au cœur des politiques publiques.**

Selon Sophie Cluzel, « **que les personnes en situation de handicap bénéficient du plan de relance témoigne de la volonté sans cesse renouvelée d'inscrire le handicap comme un des objectifs prioritaires du quinquennat.** »

La crise sanitaire ne doit pas venir freiner cette dynamique positive ; dans le cadre du Plan de relance **le Gouvernement a décidé, sur le même modèle que celui de l'aide au recrutement des moins de 26 ans, de préserver les travailleurs en situation de handicap, et ce sans limite d'âge, exposés également fortement aux aléas du marché de l'emploi dans ce contexte inédit à travers une aide exceptionnelle de 100 millions d'euros.**

### Les modalités de l'aide :

- Toute entreprise du secteur privé (secteur marchand et non marchand) quelle que soit la structure.
- Eligibilité -> recrutement d'un salarié ayant la reconnaissance de travailleur handicapé, dans le cadre d'un CDI ou CDD de plus de 3 mois (plafonné à un salaire équivalent à deux smic)
- Montant forfaitaire de 4 000 euros cumulable avec tout autre dispositif dont les aides de l'Agefiph
- Modalités de versement par trimestre.
- Périodicité -> mesure applicable aux contrats signés entre le 1<sup>er</sup> septembre 2020 et le 28 février 2021

**« Sur les enjeux liés à l'emploi des personnes en situation de Handicap, l'ambition est bien de faire sauter tous les verrous qui empêchent la rencontre entre personnes handicapées et employeurs. Limiter le coût de l'emploi est un des leviers »,** précise la Ministre.

Ce soutien financier s'inscrit dans un dispositif complémentaire de mesures engagées depuis plusieurs mois visant à susciter et à sécuriser l'embauche par les employeurs publics et privés de travailleurs handicapés :

- **Amélioration de l'accessibilité** des centres de formation à tout type de handicap
- **Majoration des aides mensuelles de l'AGEFIPH dans le cadre de la sortie de crise sanitaire**
- **Majoration du compte personnel formation (CPF)**
- **Instauration d'un référent handicap dans 100% des centres de formations des apprentis (950 CFA en France)**
- **Instauration d'un référent handicap dans toutes les entreprises de plus de 250 personnes.**
- **Favoriser la rencontre entre l'employeur et le demandeur d'emploi en situation de handicap** -> rapprochement en cours de Pôle emploi et de Cap Emploi, contrats tremplin des Entreprises Adaptées
- **Accompagner l'employeur et la personne dans la durée**, une fois le recrutement réalisé -> Dispositif Emploi Accompagné
- **Amélioration de la lisibilité des ressources et dispositifs de compensation du handicap sur le champ de l'emploi**, disponibles sur les territoires -> Evolution du dispositif PRITH (Programme Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés)
- **Promouvoir #OsonsLEmploi**, la stratégie nationale pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

### **Contact presse :**

**[seph.communication@pm.gouv.fr](mailto:seph.communication@pm.gouv.fr)**

Tél : 01.40.56.85.57



# ■ Hausse du recours au CPF pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi en situation de handicap

Par Nicolas Deguerry

*D'après une étude de la Caisse des dépôts, la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) par les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi en situation de handicap a augmenté de 13 % entre 2017 et 2018.*

Avec un taux de recours au CPF de 2 % en 2017, les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi en situation de handicap (BOE) se situent au-delà de la mobilisation observée pour l'ensemble des salariés du privé (1,4 %). Entre 2017 et 2018, la dynamique haussière est cependant moins importante pour les BOE (13 %) que pour l'ensemble des salariés du privé (41 %). Il apparaît également que les BOE formés sont nettement plus âgés avec plus de la moitié d'entre eux qui ont 50 ans ou plus. Ils sont aussi moins diplômés et plus souvent ouvriers que l'ensemble des salariés du privé travaillant dans les établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (20 personnes et plus). La CDC le précise, ce sont ici les caractéristiques des travailleurs en situation de handicap que l'on retrouve.

En revanche, les domaines de formation privilégiés sont, eux, communs aux deux populations : langues, informatique et transports, suivis du développement des capacités d'orientation et d'insertion professionnelle.

La CDC précise que les durées moyennes et les coûts sont également proches, sauf pour une minorité de formations, le plus souvent diplômantes, qui apparaissent, elles, plus longues (+ 66 %) et plus chères (+ 14 %) pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ces formations se retrouvent principalement dans le secrétariat, la bureautique, le commerce et la vente, la comptabilité et la gestion ou les ressources humaines et le social.

## QUID DES DEMANDEURS D'EMPLOI ?

Fin 2018, la mobilisation du CPF par les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés restait marginale avec un taux de recours de l'ordre de 0,6 %. Parmi les explications possibles, la Caisse des dépôts avance les nombreux dispositifs spécifiques qui existent déjà pour favoriser l'insertion professionnelle de cette population : action de formation conventionnée, préparation opérationnelle à l'emploi, action de formation préalable au recrutement, aide individuelle à la formation ou encore la signature d'un contrat d'alternance, source d'aides financières et de services de la part de l'Agefiph [1].

- **Le recours au CPF des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi en situation de handicap.- Questions Retraite & Solidarité, Les études Formation professionnelle, 8 p., n° 30, juillet 2020** : <https://retraitesolidarite.caissedesdepots.fr/content/questions-retraite-solidarite-les-tudes-n-30>

1. Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées.



## ■ « Le compte personnel de formation a joué son rôle d'amortisseur de crise » (Michel Yahiel, Caisse des dépôts)

Par Christelle Destombes

*Mon parcours handicap, mis en ligne le 6 mai, a été développé par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) avec le soutien de l'Agefiph. La plateforme, conçue comme un guichet unique d'information, d'orientation et de services, offre dans un premier temps des contenus consacrés à l'emploi et à l'insertion professionnelle. Michel Yahiel, directeur des retraites et de la solidarité, en explique la logique.*

**Centre Inffo – Comment la CDC a-t-elle été embarquée dans la stratégie « Osons l'emploi » du ministère du Travail en lien avec le secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées ?**

**Michel Yahiel** – [Mon parcours handicap](#) a incubé à la Caisse des dépôts, sous l'autorité de Laure de la Bretèche, directrice déléguée des retraites et de la solidarité, qui connaît très bien cette thématique. C'est le fruit d'une coopération qui s'est accélérée avec la CNSA, qui a une double compétence handicap et vieillissement. Nous nous sommes retrouvés rapidement en phase pour proposer cette plateforme orientée vers les services, en liaison avec le ministère. Il fallait commencer par un grand secteur, ne pas tout agréger d'emblée, et nous avons fait le choix collectivement de privilégier le versant emploi-formation, sous l'égide des pouvoirs publics. Cette technique de plateforme fait écho à Mon compte formation, même si l'échelle est différente. Nous avons mobilisé le savoir-faire de la Caisse, maintenant éprouvé en matière de retraite et de formation, en matière de développement de système d'information, avec

une méthodologie fondée sur la contribution des acteurs – le secteur associatif et des développeurs intéressés par cette démarche ont été impliqués – le tout environné des garanties que la CDC apporte en matière juridique, de protection des droits, et de sérieux de la démarche, avec ici une dimension majeure : la totale accessibilité.

**Centre Inffo – Les personnes en situation de handicap subissent des discriminations d'accès à l'emploi et ne seront sans doute pas privilégiées alors que le pays est en crise. Pourquoi choisir cette période particulière pour lancer la plateforme ?**

**Michel Yahiel** – Nous avons fait le choix de lancer la plateforme indépendamment du contexte : il ne fallait pas priver ses bénéficiaires d'un outil de qualité, au motif qu'ils ne sont pas déconfinés. Nous avons un rôle contracyclique en matière économique comme sociale : c'est précisément parce que la période est compliquée et qu'elle va l'être encore plus pour les personnes éloignées de l'emploi qu'il faut mettre en place des outils nouveaux pour les aider à se repérer dans un certain maquis administratif et les appuyer dans leurs démarches. Le besoin est permanent et d'autant plus important que nous traversons une situation difficile. Notre rôle est d'être efficace. De plus, cette plateforme est en mode bêta : il y aura des modifications, des ajouts, des innovations de manière régulière, en fonction des retours des usagers et des partenaires. Notamment en ce qui concerne le secteur de l'éducation, une préoccupation des personnes en situation de handicap et des associations qui les représentent, pour lequel il faut fournir une information fiable et réactive.

### **Centre Inffo – La période a-t-elle été propice au CPF ?**

**Michel Yahiel** – Le CPF a joué son rôle d'amortisseur de crise dans le cadre de la politique de l'emploi, alors que c'était un outil nouveau. Ce n'était pas acquis que le système se comporte de cette façon. La période aurait pu être fatale au CPF, du fait de l'arrêt de toutes les formations présentielle. Mais avec le développement des formations à distance, nous avons limité drastiquement la chute d'activité, puisque nous sommes passés d'un flux de 20 000 inscriptions par semaine au début de la crise à 8 000 à la fin, cela grâce au doublement des formations à distance. Aujourd'hui, notre catalogue compte 730 000 sessions, dont 200 000 à distance, concernant environ 13 500 organismes. Nous leur avons évité des difficultés de trésorerie en payant les factures à 7 jours au lieu de 30, et en leur permettant d'utiliser la clause de force majeure. Beaucoup de formations ont été reportées à la rentrée et maintenant que les gens retrouvent le chemin des organismes, nous pensons que

l'activité va reprendre fortement. L'outil a bien résisté, ce qui prouve que les fondements étaient solides. Une fois qu'on a traversé ce genre de difficultés, nous sommes prêts pour la suite. Collectivement, car c'est l'ensemble des acteurs, le ministère du Travail, les organismes, les intervenants de ce vaste secteur qui font que ça fonctionne. Sans embellir trop les choses, les relations se sont raffermies, la crise a renforcé la solidarité professionnelle dans un secteur somme toute assez éclaté.

La crise du Covid-19 impacte le calendrier prévu : les abondements prévus au CPF par Pôle emploi en avril, d'une part, et par les entreprises en juin, sont décalés. Pôle emploi ayant dû gérer le chômage partiel, qui a concerné jusqu'à 12 millions de salariés début mai, le report était « *inévitabile* » selon Michel Yahiel. Leur intégration dans l'application CPF sera lancée en juin par Pôle emploi et à la rentrée pour les entreprises, en cohérence avec la reprise d'activité. Pour les Régions, ils sont programmés en octobre.

Mon Parcours Handicap 

6 mai 2020 [www.monparcourshandicap.gouv.fr](http://www.monparcourshandicap.gouv.fr)



Avec le soutien de :



**Lancement de la plateforme « Mon Parcours Handicap » avec comme première étape un soutien aux parcours professionnels des personnes en situation de handicap.**

Paris, le 06/05/2020.

***Le secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées, a souhaité l'accélération du lancement de « Mon Parcours Handicap » dont la mise en service intervient ce mercredi 6 mai : une plateforme numérique développée par la Caisse des Dépôts (CDC) et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), pour le compte de l'État. Alors que la crise sanitaire fragilise l'économie et l'emploi des personnes en situation de handicap, cette plateforme doit permettre sans délai de leur donner toute l'aide et l'information possibles pour soutenir leurs projets professionnels. Cette plateforme 100% accessible, conçue pour et avec les personnes en situation de handicap, s'étoffera progressivement de nouveaux services, selon une logique d'amélioration continue.***

Cette plateforme d'information, d'orientation et de service offre ainsi dès aujourd'hui une série de contenus liés à l'emploi et à la formation professionnelle. Elle sera étendue jusqu'en 2022 et proposera à terme des contenus informationnels et serviciels sur l'ensemble du parcours de vie des personnes en situation de handicap (annonce du handicap, parentalité, scolarité et études, santé, vie sociale et culturelle, logement, transport, avancée en âge, retraite...). « Mon Parcours Handicap » s'inscrit dans la stratégie interministérielle « Osons l'emploi » portée par le ministère du Travail, le secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées et le ministère de l'Action et des Comptes publics.

### **Une plateforme conçue dans une logique de point d'entrée unique**

Conçue dans une logique de point d'entrée unique d'information, d'orientation et de services, [www.monparcourshandicap.gouv.fr](http://www.monparcourshandicap.gouv.fr) a pour objectif de permettre aux personnes en situation de handicap de s'informer et d'effectuer leurs démarches en ligne grâce à un accès direct à :

- des informations généralistes, officielles, fiables, facilement compréhensibles et actualisées ;
- des ressources nationales et de proximité, géolocalisées (annuaires, sites spécialisés, événements...) ;
- des services personnalisés et sécurisés.

## Des premiers contenus consacrés à l'emploi et à l'insertion professionnelle

Si en France près d'un million de personnes en situation de handicap travaillent, elles ont trois fois moins de chances d'accéder à l'emploi que les personnes valides et deux fois plus de risques d'être au chômage. Face à ce constat, le secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées a souhaité prioriser les thématiques de l'emploi et de la formation professionnelle. Dès à présent, « Mon Parcours Handicap » offre un accès à l'outil ANDi : un service permettant à toute personne en situation de handicap souhaitant définir ou confirmer son projet professionnel de trouver une immersion professionnelle (PMSMP) proche de chez elle, dans l'entreprise de son choix.

Pour répondre à la situation économique créée par la pandémie de Covid 19, des informations et des conseils spécialement destinés aux personnes en situation de handicap sont proposés par [www.monparcourshandicap.gouv.fr](http://www.monparcourshandicap.gouv.fr).

## Une plateforme conçue dans une logique d'amélioration continue, pour et avec les personnes en situation de handicap

« Mon Parcours Handicap » s'est appuyé à toutes les étapes de son développement sur l'expérience des personnes en situation de handicap, réunies et consultées régulièrement au cours du projet.

Sa mise en service est une étape majeure pour poursuivre cette co-construction. Dans une logique d'amélioration continue du service rendu, les internautes peuvent à tout moment suggérer des corrections, des ajouts ou de nouveaux articles grâce au bouton « Votre avis compte ».

La plateforme garantit enfin le plus haut niveau d'accessibilité aux personnes en situation de handicap (possibilité de naviguer avec une synthèse vocale ou une plage braille ; personnalisation de l'affichage du site, navigation en utilisant le clavier uniquement, via un écran tactile, à la voix ou tout autre périphérique adapté, consultation d'articles rédigés selon les règles du facile à lire et à comprendre).

## Mon Parcours Handicap, une plateforme s'inscrivant dans une démarche partenariale ouverte

Afin de garantir des contenus fiables et des services de qualité, cette plateforme s'inscrit dans une démarche de co-construction, qui associe des partenaires institutionnels incontournables dans l'élaboration de chacune des briques thématiques. Ainsi, l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) a assuré le rôle de co-pilote thématique du domaine de l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap, en veillant à s'assurer de la contribution de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du ministère du Travail, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (Fiphfp), Pôle emploi, l'Apec, le Conseil national handicap et emploi des organismes de placement spécialisés (CHEOPS) qui représente les Cap emploi, l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep) et l'Union nationale des missions locales (UNML).

Après [MonCompteFormation](#), « Mon Parcours Handicap » illustre le savoir-faire de **la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts** pour concevoir des plateformes numériques en réponse aux besoins des Français dans leur parcours de vie professionnelle. Elle apporte des solutions fiables et innovantes à ses clients et partenaires et concourt ainsi à la cohésion sociale et à la réduction de la fracture territoriale.

La CNSA poursuit sa politique d'information des publics. Après avoir lancé le [portail Pour les personnes âgées](#) en 2015, devenu le site d'information de référence pour les personnes âgées et leurs proches, elle s'associe à la Caisse des Dépôts pour proposer une offre complète d'information, d'orientation et de services aux personnes en situation de handicap.

## À propos du secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées

### Contact presse

[seph.communication@pm.gouv.fr](mailto:seph.communication@pm.gouv.fr)

01 40 56 88 02

## À propos du groupe Caisse des Dépôts

La Caisse des Dépôts et ses filiales constituent un groupe public, investisseur de long terme au service de l'intérêt général et du développement économique des territoires. Elle regroupe cinq domaines d'expertise : les retraites et la formation professionnelle, les gestions d'actifs, le suivi des filiales et des participations, le financement des entreprises (avec Bpifrance) et la Banque des Territoires.

### Contact presse

Marie-Caroline Cardi – 06 38 53 97 67 – [marie-caroline.cardi@caissedesdepots.fr](mailto:marie-caroline.cardi@caissedesdepots.fr)

Charlotte Pietropoli – 06 71 10 91 34 – [charlotte.pietropoli@caissedesdepots.fr](mailto:charlotte.pietropoli@caissedesdepots.fr)



[caissedesdepots.fr](https://twitter.com/caissedesdepots)

## À propos de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)

Créée en 2004, la CNSA est un établissement public dont les missions sont les suivantes :

- Participer au financement de l'aide à l'autonomie des personnes âgées et des personnes en situation de handicap.
- Garantir l'égalité de traitement sur tout le territoire quel que soit l'âge ou le type de handicap, en veillant à une répartition équitable des ressources.
- Assurer une mission d'expertise, d'information et d'animation.
- Assurer une mission d'information des personnes âgées, des personnes en situation de handicap et de leurs proches.
- Enfin, la CNSA a un rôle d'expertise et de recherche sur toutes les questions liées à l'accès à l'autonomie, quels que soient l'âge et l'origine du handicap.

En 2020, la CNSA gère un budget de plus de 27 milliards d'euros.

### Contact presse

Aurore Anotin – 01 53 91 21 75 – 06 62 47 04 68 – [aurore.anotin@cnsa.fr](mailto:aurore.anotin@cnsa.fr)

[@CNSA\\_actu](https://twitter.com/CNSA_actu) | [www.cnsa.fr](http://www.cnsa.fr) | [www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr](http://www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr)

## À propos de l'Agefiph

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) agit pour développer l'inclusion de toutes les personnes en situation de handicap

dans l'emploi. Elle construit et finance des solutions pour compenser les conséquences du handicap au travail, soutient les acteurs de l'emploi, de la formation et les entreprises pour que soient pris en compte les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap ; grâce à son observatoire emploi et handicap, elle analyse la prise en compte du handicap dans le secteur de l'emploi, de la formation et dans les entreprises ; et enfin, pour accélérer les évolutions en matière de compensation et d'inclusion, l'Agefiph soutient la recherche et l'innovation. En 2019, l'Agefiph a dispensé près de 223 000 aides et services financiers. Plus d'informations sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

**Contact presse**

Ghislaine Cristofolletti – 01 46 11 00 69 / 06 21 65 41 96 – [g-cristofolletti@agefiph.asso.fr](mailto:g-cristofolletti@agefiph.asso.fr)

## ■ L'Agefiph prend des mesures de soutien aux apprentis et stagiaires en formation

***Parmi les dix mesures annoncées par l'Agefiph pour soutenir l'emploi des personnes handicapées pendant la crise sanitaire, trois visent les apprentis et stagiaires : aide financière, maintien de la rémunération, et cellule d'écoute psychologique.***

### Par Mariette Kammerer

Estimant que *“les personnes en situation de handicap sont très exposées aux risques sanitaires et professionnels liés à la pandémie du Covid-19”*, l'Agefiph simplifie l'accès à ses services et aides financières, et en crée de nouveaux. Notamment en direction des stagiaires de la formation professionnelle et des apprentis.

### 500 euros par stagiaire ou apprenti

Une aide maximale de 500 euros par stagiaire ou apprenti peut être accordée pour leur permettre de poursuivre leur formation à distance. *“Cette aide vise à accompagner ceux rencontrant des difficultés financières ou matérielles, qui pourraient les conduire à abandonner leur parcours de formation ou de qualification”*, explique le communiqué du 6 avril. L'Agefiph assouplit ainsi les critères d'attribution de l'aide au parcours vers l'emploi - normalement limitée à l'accès à l'emploi ou à l'entrée en formation.

### Rémunération et protection sociale des stagiaires

Dans le cas où une formation a été suspendue depuis le 16 mars, et où la continuité pédagogique

à distance n'était pas possible, l'Agefiph maintient sa part de rémunération ainsi que la protection sociale des stagiaires concernés. Dans le cas où une personne en situation de handicap a choisi, avant le 16 mars, de ne pas se rendre à sa formation pour se protéger de l'épidémie, *“elle devra faire une déclaration sur l'honneur pour maintenir la partie de sa rémunération assurée par l'Agefiph”*.

### Cellule d'écoute téléphonique

Pour soutenir les personnes handicapées pendant le confinement, l'Agefiph met en place une cellule d'écoute psychologique, *“qui propose un accompagnement téléphonique aux salariés, demandeurs d'emploi, ou travailleurs indépendants”*, en vue de *“sécuriser la personne et son parcours vers et dans l'emploi, mais aussi d'anticiper les conséquences qui pourraient pénaliser la reprise d'activité”*. Cette cellule est joignable par un numéro vert, le 0 800 11 10 09.

### Autres mesures

L'Agefiph prend d'autres mesures pour soutenir les employeurs de salariés handicapés, par le report des prélèvements OETH ou par une prise en charge exceptionnelle des coûts liés au télétravail (1000 euros par poste). Ainsi que des mesures de soutien aux entrepreneurs handicapés — un soutien financier à l'exploitation pour les nouveaux créateurs, une couverture des périodes de carence d'arrêt de travail, et enfin, un diagnostic de soutien à la sortie de crise. Enfin, le traitement des demandes d'aides financières est simplifié et permet la rétroactivité.

## ■ Mise en place d'un comité de suivi et d'évaluation des politiques publiques du handicap

*Les ministres du Travail et de la Fonction publique et la secrétaire d'État en charge des Personnes handicapées ont annoncé le 18 novembre la création d'une instance d'évaluation de la réforme de l'obligation d'emploi des personnes handicapées et la feuille de route pour les 3 ans à venir.*

Par Sophie Massieu

L'installation de ce comité de suivi et d'évaluation des politiques publiques inaugurerait la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (18-24 novembre 2019). L'objectif est double : évaluer les effets des réformes et des politiques publiques, et proposer un laboratoire d'expérimentation, dans les secteurs privé aussi bien que public. Pour cela, Le comité compte en son sein les organismes concernés par la question de l'emploi : Association de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agéfiph), son homologue dans les fonctions publiques le FIPHFP, Pôle emploi, les missions locales... Mais aussi les partenaires sociaux, des associations représentatives, etc.

Le jugement des politiques se fera sur la base d'indicateurs, dont certains restent à définir, et feront l'objet d'une concertation et d'une co-construction. Le tout devant conduire, a déclaré Sophie Cluzel, secrétaire d'État en charge des personnes handicapées, à « *une simplification des parcours, une meilleure lisibilité du maquis administratif et à un changement d'échelle* ».

Muriel Pénicaud, ministre du Travail, a rappelé pour sa part l'importance de l'apprentissage pour favoriser l'insertion professionnelle, et synthétisé les mesures clés pour qu'il se développe,

aussi, au bénéfice des personnes handicapées. Actuellement, seuls 1 % des apprentis sont handicapés alors que proportionnellement, ce taux devrait s'établir à 6 ou 7 %.

### Temps d'apprentissage allongés

Outre les référents handicap rendus obligatoires dans les 965 Centres de formation des apprentis (CFA), la ministre a rappelé que les coûts au contrat étaient majorés pour les personnes handicapées. Cette mesure représente un investissement de 20 millions d'euros. Les contrats d'apprentissage, pour ces jeunes, peuvent s'étaler de 6 mois à 3 ans, et non se limiter aux durées classiques, afin de permettre l'accompagnement adéquat.

Un accompagnement qui, lorsqu'il a besoin d'être important, peut passer par les CFA adaptés, des sections qui accueillent les apprentis handicapés au sein de CFA ordinaires. Il en existe actuellement une trentaine en France.

### Éviter la désinsertion professionnelle

Enfin, le secteur médico-social pourra apporter sa pierre à l'édifice, cette fois pour éviter la désinsertion professionnelle. Ce sera là le rôle, particulièrement, des 130 centres de reconversion professionnelle. Un enjeu d'importance, puisque chaque année, 100 000 personnes se voient licenciées pour inaptitude. Et le taux de chômage des personnes handicapées persiste, malgré une légère baisse, à demeurer plus de deux fois plus important que la moyenne nationale, s'établissant à 18 % contre 8,6 %. Résultat : seules 43 % des personnes handicapées sont en activité, contre 72 % de l'ensemble de la population active.

## ■ Semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées : le groupe CGI met l'accent sur la formation

Par Mariette Kammerer

**École de formation interne, prestations en co-traitance avec des entreprises adaptées, dépistage anonyme des troubles autistiques pour ses salariés, le groupe CGI ne manque pas d'idées pour développer l'emploi des personnes handicapées.**

En 2018, le groupe CGI, spécialisé dans les services informatiques aux entreprises, comptait 2,7 % de salariés handicapés, un taux supérieur à la moyenne du secteur. « On a beaucoup de mal à trouver des candidats, surtout dans un secteur comme le numérique, qui recrute minimum à bac + 3 », explique Magali Fabre, responsable de la mission handicap.

**5 % à 8 % d'étudiants handicapés développeurs**

En 2017, CGI a créé sa propre école, U'dev, pour former des développeurs. Ouverte aux demandeurs d'emploi, personnes en reconversion, et aux personnes en situation de handicap, bacheliers ou titulaires d'un Bac + 2, la formation est gratuite pour les candidats et assortie d'une promesse d'embauche. « Ils sont formés en alternance, en un ou trois ans, au diplôme de développeur, de niveau licence, explique Catherine Souyri, directrice de la formation, et on compte 5 % à 8 % de personnes handicapées dans chaque promotion ». Jusqu'ici ces derniers n'ont pas eu besoin d'adaptation spécifique en raison de leur handicap, « mais on s'assure que les écoles partenaires qui les accueillent ont fait le nécessaire », précise Magali Fabre.

**Co-traitance avec des entreprises adaptées**

Pour élargir à terme son vivier de recrutement, CGI a conçu une offre handi-ready. Le principe

est simple : proposer à ses clients une prestation intellectuelle réalisée en partie par des travailleurs handicapés, encadrés par l'entreprise adaptée APF. « C'est parti d'Airbus, à Toulouse, qui a imposé à tous ses prestataires de faire de la co-traitance avec le secteur adapté, et maintenant on le propose systématiquement à nos clients, explique Magali Fabre. CGI s'engage sur la qualité du service et limite les risques pour le client, et celui-ci récupère des " unités bénéficiaires " qui font baisser sa contribution Agefiph à hauteur de 30 % de la facture ». CGI espère que cette collaboration facilitera à terme l'embauche de salariés handicapés issus de ces EA partenaires. « Le secteur informatique a été identifié par les EA comme très porteur, ayant une culture de l'apprentissage, et compatible avec le handicap », ajoute Magali Fabre.

**Diagnostic des troubles autistiques et de l'attention**

À l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), CGI va mettre à la disposition de ses 11 000 salariés un diagnostic de trouble autistique (TSA) et déficit de l'attention/hyperactivité (TDAH). « On sait que des salariés, par exemple dont l'enfant a été dépisté, ont du mal à obtenir ce dépistage pour eux-mêmes. On va diffuser un questionnaire qui leur donnera accès à un pré-diagnostic, anonyme, réalisé par des neuropsychologues », explique la responsable mission handicap. Ceux qui le souhaitent pourront aller vers une demande de RQTH [1]. « Le but est aussi qu'ils puissent bénéficier d'un accompagnement adapté, car quand on est TDAH ou TSA, cela peut avoir des répercussions sur le travail », conclut-elle.

1. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

**Inffo formation, n° 976**  
du 15-30 novembre 2019

## L'interview



### MIREILLE PRESTINI

DIRECTRICE DE LA FÉDÉRATION  
DES AVEUGLES ET DES AMBLYOPES  
DE FRANCE

#### Parcours

**2016**  
devenue directrice  
de la Faf (Fédération  
des aveugles  
et des amblyopes  
de France)

**2019**  
rejoint le conseil  
d'administration  
de l'Agefiph

## “FORMATION DES PERSONNES HANDICAPÉES : C'EST L'ACCESSIBILITÉ QUI EST PRIMORDIALE”

Administratrice de l'Agefiph et directrice de la Fédération des aveugles et des amblyopes de France (Faf), Mireille Prestini insiste sur la nécessaire adaptation des formations aux personnes handicapées. Elle prévient que si les enseignements leur demeurent inaccessibles, même avec un CPF surabondé, elles ne se formeront pas.

Propos recueillis par Sophie Massieu

#### Quelle place peut, et doit, avoir la formation pour résoudre la question du chômage très élevé des personnes handicapées ?

Pour tous, la formation représente un enjeu crucial dans le cadre d'un parcours professionnel. Pour obtenir un emploi, pour s'y maintenir, pour conserver une forme d'utilité sociale. Et ce quel que soit le niveau de la personne, ou son domaine d'activité. Mais de quoi parle-t-on en utilisant ce terme ? Si on se limite à la formation qualifiante, c'est largement insuffisant.

Il faut mettre en place, notamment pour ceux qui n'ont pas le bac, et les personnes handicapées sont nombreuses dans ce cas, des formations qui reconnaissent l'acquisition et la reconnaissance de compétences, sans forcément que cela soit

encadré par l'obtention d'un diplôme.

Les personnes handicapées peuvent avoir de réels savoir-faire et compétences, sans pour autant pouvoir décrocher les diplômes correspondants. En raison, par exemple, de difficultés dans l'écriture, ou l'expression orale. Donc, oui, la formation est indispensable pour travailler la question du chômage des personnes handicapées, mais à condition d'en bâtir qui soient fondées sur la preuve du savoir-faire plutôt que sur l'obtention d'un diplôme écrit ou oral.

#### Concrètement, comment cela peut-il se matérialiser ?

Il faut aller bien plus loin dans la reconnaissance de modules de formation, y compris en dehors de la certification. La capacité à travailler en

## L'interview

équipe, par exemple, n'est aujourd'hui pas reconnue. Or, elle est importante. Avec l'action de formation en situation de travail (Afest), la loi de septembre 2018 fait un premier pas timide dans ce sens. De même avec l'importance accordée à l'apprentissage et au travers des formations modulaires. C'est un bon début.

### Un bon début, mais vous restez sur votre faim en matière de formation des personnes handicapées. La loi ne vous semble pas aller assez loin. Pourquoi ?

Parce qu'on se heurte très vite à une première difficulté. Pour qu'une personne handicapée aille en formation, encore faut-il qu'elle lui soit accessible. Les centres de formation, par l'apprentissage et autres, ont besoin d'un appui pour mieux accueillir ces publics différents.

Il faut leur montrer qu'en adaptant leurs formations, sur le plan pédagogique notamment, ils s'ouvrent à d'autres publics, pas seulement aux personnes handicapées. Sinon, vu leur contraintes économiques, ils ne le feront pas pour une audience jugée confidentielle. Si on n'adapte pas toutes les formations, il ne se passera rien et les personnes handicapées continueront d'être tenues à l'écart.

Or, pour le moment, il n'y a pas de prise de conscience des organismes de formation de l'importance de cet enjeu. Ils ne sont pas opposés sur le principe, bien sûr, mais ils nous répondent que ça va leur prendre du temps, et de l'argent. Bref, que ça n'est pas rentable, au vu du nombre de personnes concernées. Et ce n'est pas l'obligation de désigner un référent handicap qui va améliorer les choses.

### Comment changer la donne ?

En arrêtant de cliver les dispositifs qui ont des cibles trop restrictives : les personnes handicapées ici, les décrocheurs scolaires là... Ainsi, ce qui sera fait pour les uns, le sera aussi pour les autres. Et outre les organismes de formation, les employeurs ont, eux aussi, un pas à franchir : ils doivent accepter de recruter des personnes qu'il faudra accompagner pour qu'elles deviennent opérationnelles. Notamment sur les métiers en tension.

## “ La preuve de savoir-faire vaut mieux que l'obtention d'un diplôme ”

### LA SEMAINE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Du 18 au 24 novembre 2019, se tient la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. L'apprentissage compte parmi les thèmes valorisés par ce temps fort de mobilisation annuelle. Les CFA font désormais face à l'obligation de nommer un référent handicap, mais la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel ne questionne pas la mise en accessibilité des contenus pédagogiques. De quoi limiter l'impact de la formation sur la réduction du taux de chômage des personnes handicapées, encore deux fois plus élevé que le taux national.

Ils doivent mener une réflexion sur le moyen terme, sur leurs besoins à cinq ans, et non uniquement sur le court terme.

### L'accent mis sur l'apprentissage par la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel ne va-t-il pas dans ce sens ?

Oui, mais il faudrait plus de souplesse dans le dispositif, notamment pour permettre une meilleure coïncidence entre le calendrier de la formation et l'activité en entreprise. Et que la culture de l'accueil de tous se développe dans les organismes de formation. Les centres de rééducation professionnelle ont aussi un rôle à jouer, en devenant des acteurs hors les murs, qui accompagneront leurs publics vers les centres de formation classiques. Cela va prendre quelques années.

Vous voyez, la réponse aux enjeux de la formation des personnes handicapées est loin d'être principalement financière. Pour que la formation porte les fruits escomptés, il faut un environnement qui lui soit favorable, une adaptation des programmes et des lieux pour les rendre accessibles, plus que le surabondement du CPF, qui profitera sans doute à un bien petit nombre de personnes. ●

## ■ « Nous devons contribuer à la transformation des talents, de tous nos collaborateurs, avec ou sans handicap » (Jean-Pierre Letartre, président de EY France)

Par Sophie Massieu

*Sophie Cluzel, secrétaire d'État en charge des personnes handicapées, a signé le 11 juillet dernier une lettre de mission à Jean-Pierre Letartre, président du cabinet d'audit et de conseil EY France et Christian Sanchez, conseiller social de LVMH. Le but ? Rassembler une centaine d'entreprises en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi de ce public.*

**Le Quotidien de la formation : Pourquoi vous impliquer, chez EY, sur un sujet comme celui-ci ?**

**Jean-Pierre Letartre :** Parce que la politique du handicap figure au cœur de notre stratégie de transformation de l'entreprise. Dans un monde aussi divers que le nôtre, une entreprise qui ne s'ouvre pas à toutes les différences va dans le mur.

**QDF : Dès lors, quels sont les principaux leviers d'une politique du handicap efficace ?**

**J-P L :** Un élargissement du sourcing pour favoriser des recrutements diversifiés. Mais aussi une sensibilisation des collaborateurs, pour leur ouvrir des horizons. En somme, nous devons contribuer à la transformation des talents, de tous nos collaborateurs, avec ou sans handicap. Voilà ce qui favorisera une meilleure inclusion. L'inclusion nécessite de l'accompagnement, du temps, et des formations. D'autant que nous rencontrons souvent des lacunes, pour les personnes handicapées, en matière de formation initiale.

**QDF : Concrètement, comment allez-vous amener les entreprises à s'engager sur ces sujets ?**

**J-P L :** Une charte est en cours de rédaction. À la rentrée, notre rôle sera d'identifier une centaine d'entreprises qui la signeront. Plusieurs ont déjà été repérées. À coup sûr, le développement de l'apprentissage figurera en bonne place dans ce texte. Mais au-delà, ce document devra promouvoir l'ensemble de la chaîne d'une insertion réussie : la formation, le recrutement, l'intégration, l'employabilité... Chez EY, nous travaillons avec le secteur adapté de travail, davantage sur des questions d'achats responsables que pour, par exemple, recruter des consultants.

**QDF : On peut avoir le sentiment que cette opération consiste surtout à communiquer...**

**J-PL :** Et c'est important. Notamment, aussi, pour lutter contre l'autocensure des personnes handicapées. Nous devons faire savoir que nous cherchons des candidats en situation de handicap, pour les inciter à nous envoyer leur CV. Aujourd'hui, nombre d'entre elles se privent de ces opportunités et de notre côté, nous peinons à trouver les ressources convoitées. Et la communication devrait aussi permettre aux personnes qui, notamment porteuses de handicaps invisibles, n'osent pas se déclarer comme telles, de se faire connaître.

# ■ Handicap : la fonction publique mise sur la formation professionnelle

Par Sophie Massieu

***Le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a présenté le 20 juin son bilan 2018 et des perspectives 2019. En première ligne, des actions menées et des préconisations faites autour de la formation et de l'apprentissage.***

5,61 % de travailleurs handicapés dans ses effectifs, dont 5,36 % d'emplois directs [ 1 ]. En 2018, la fonction publique atteignait presque le quota de 6 %, obligatoire pour elle depuis la loi du 11 février 2005. Des chiffres dont se sont réjouis présidence et direction, lors de la présentation des résultats annuels.

Ceux-ci ont été détaillés dans un contexte de triple réforme : celle de l'obligation d'emploi des personnes handicapées, pour laquelle les décrets sur la fonction publique devraient paraître bientôt. Celle de la fonction publique, en cours également. Et celle, plus technique mais non sans impact, de l'offre de services.

Dans ce cadre, en décembre dernier, le ministère du Travail lançait cinq groupes de travail. L'un sur la coordination des acteurs de l'insertion, les autres sur l'accompagnement, l'engagement des employeurs, la création d'une plateforme de services et le dernier, piloté par le FIPHFP, sur la mobilisation nationale sur la formation.

## **Accessibilité universelle**

Quatre grands sujets ont été traités par ce groupe. À commencer par l'apprentissage et les centres de formation d'apprentis. Le but ? Leur permettre de gagner en accessibilité, du bâti mais surtout pédagogique. Résultat : le groupe a établi un référentiel d'accessibilité universelle pour les CFA. Ainsi pourront-ils s'auto-

évaluer en la matière et prendre les mesures appropriées à l'amélioration de la situation. Le groupe a aussi travaillé à définir les priorités que devront se fixer les référents handicap, rendus obligatoires dans chaque CFA, par la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel. L'ensemble de ces préconisations doit maintenant être mis en place dans les CFA et, plus largement, dans l'ensemble des organismes de formation.

Le groupe de travail a aussi émis des recommandations sur la sécurisation des parcours de formation jusqu'à l'insertion. Quinze fiches pratiques ont été produites sur ce thème, notamment pour favoriser les passerelles entre milieu de travail protégé et adapté (établissements et services d'aide par le travail et entreprises adaptées) vers le milieu ordinaire.

Enfin, deux focus ont été faits, sur le compte personnel de formation et le plan d'investissement dans les compétences pour que ces nouveaux outils prennent en compte les spécificités des personnes handicapées.

## **Offre de services de 2020**

L'ensemble de ces travaux a fait l'objet d'une présentation à Murielle Pénicaud le 10 mai dernier. S'ouvre désormais la phase de mise en œuvre de cette offre de services, demandée pour 2020. Selon la ministre du Travail, les réformes en cours devraient permettre d'insérer 100 000 personnes handicapées (plus de 500 000 sont actuellement demandeuses d'emploi). Et de son côté, le FIPHFP a réalisé, en 2018, 30 000 recrutements.

1. Dans le détail : 4,65 % pour la fonction publique d'État, 5,67 % pour l'hospitalière et 6,67 % pour la territoriale.

# ■ La formation, levier indispensable de l'action des Cap emploi

Par Mariette Kammerer

**En 2018, les Cap emploi ont mobilisé plus de 30 000 formations pour accompagner des personnes handicapées « vers » ou « dans » l'emploi.**

Le bilan annuel d'activité présenté le 23 mai par Cheops, l'organisme qui représente les 98 Cap emploi [ 1 ] du territoire, rappelait l'importance de la formation pour favoriser le retour, le maintien, ou l'accès à l'emploi des personnes handicapées. Le bénéficiaire-type des Cap emploi a un niveau CAP ou BEP, plus de 40 ans, et n'a pas travaillé depuis plus de deux ans. Pour le faire monter en compétences, 21 459 formations qualifiantes ou certifiantes ont été mobilisées l'année dernière, ainsi que 11 407 formations pré-qualifiantes et remises à niveau, et 1 449 comptes personnels de formation. L'ensemble de ces formations ont contribué aux 84 358 placements en emploi réalisés en 2018, dont 3 869 sur des contrats en alternance (professionnalisation et apprentissage).

## Problème d'accessibilité

« Par la formation on essaie de les faire monter d'au moins un niveau (de V à IV), explique Marlène Cappelle, déléguée générale de Cheops. 80 % des formations suivies relèvent de dispositifs de droit commun, mais il y a un vrai problème d'accessibilité des formations et d'adaptation des supports pédagogiques, ajoute-t-elle, les organismes de formation doivent faire plus d'efforts ». Les Cap emploi font aussi appel aux centres de réadaptation professionnelle (CRP), qui proposent des formations longues qualifiantes sur préconisation de la CDAPH [ 2 ].

Globalement, 20 % des personnes qui ont suivi une formation retrouvent un emploi dans les six mois. « Et ce chiffre est réducteur car il ne prend pas en compte les poursuites d'études », note la déléguée générale.

## RSFP et PMSMP

Pour les personnes qui ne peuvent pas accéder aux certifications, la Reconnaissance des savoirs faire professionnels (RSFP) est une option : « C'est est une sorte de VAE réservée aux personnes travaillant en Esat, en entreprise adaptée ou en structure d'insertion par l'activité économique, explique Jean-Pierre Bénazet, président de Cheops, elle permet d'attester de leurs compétences ».

En parallèle de la formation stricto-sensu, la Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) est aussi un « très bon outil », de plus en plus utilisé (13 769 en 2018) : « Elle permet de valider un projet, de voir les besoins de compensation, et aboutit dans 20 % des cas à la signature d'un contrat de travail, même lorsque le recrutement n'était pas prévu », explique Marlène Cappelle.

## Former les équipes

Pour professionnaliser les équipes des Cap emploi, Cheops a créé un parcours certifiant, Handicap, accès et maintien dans l'emploi, déjà suivi par 1 400 professionnels et dispensé par Handi-formation. Cet organisme interne propose aussi des formations sur le Conseil en évolution professionnelle (CEP), dont l'activité a progressé de près de 40 % en 2018, du fait d'un déploiement auprès des salariés, pour prévenir la désinsertion professionnelle.

1. Les Cap emploi sont des organismes de placement spécialisés (OPS) chargés de la préparation, l'accompagnement, le suivi durable et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
2. Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

# ■ Encore confidentiel, l'emploi accompagné aide au maintien en emploi des personnes handicapées

Par Christelle Destombes

***L'Agence des solidarités actives a présenté le 4 avril une évaluation du dispositif de l'emploi accompagné depuis son inscription dans la loi Travail (2016)***

72 % des personnes entrées dans le dispositif de l'emploi accompagné étaient préalablement des demandeurs d'emploi, selon les premiers résultats de [l'évaluation](#) du dispositif par [l'Agence nouvelles des solidarités actives](#). Et 60 % ont un faible niveau de qualification, ou aucun diplôme. Présentant ses résultats devant 240 professionnels réunis par le [Collectif France Emploi](#) accompagné, le 4 avril à Paris, l'Ansa a fait acte d'une montée en charge du dispositif depuis son entrée dans la loi Travail en 2016 (lire notre article). Visant à favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire, par « *un soutien des personnes handicapées et de leurs employeurs* », il accueille 1 240 personnes au 31 décembre 2018, contre 800 en juillet 2018.

## Public cible

La plupart des bénéficiaires souffrent de handicaps psychiques liés au trouble du spectre autistique (80 %) et 46 % d'entre eux ont moins de 30 ans. Il s'agit d'hommes à 62 %, qui sont orientés vers l'EA par les MDPH [ 1 ] (28 %), le service public de l'emploi (20 %, dont les Cap emploi) ou les structures sociales et médico-sociales (14 %). Pour l'échantillon suivi au mois de décembre 2018 (709 personnes), 43 % ont trouvé un emploi dans le cadre de l'EA et 16 % avaient déjà un emploi à l'entrée.

Le dispositif semble faciliter le maintien dans l'emploi, même s'il est encore trop tôt pour évaluer l'un de ses objectifs : servir d'alternative à l'entrée en Esat [ 2 ]. L'accompagnement, souple, adapté aux besoins et mobilisable à tout moment du parcours, dure de deux à huit heures par mois pour la moitié des personnes, qu'elles soient en emploi ou non. Il est plus intensif pour les personnes souffrant de troubles

autistiques, et mobilise d'autres dimensions que l'emploi pour la moitié des personnes (santé et soins, mobilité, logement).

## Déploiement avec la stratégie Autisme

De futures évaluations devraient permettre de fournir des précisions sur l'impact du dispositif sur l'accès et le maintien en emploi, versus d'autres dispositifs, sa pertinence en fonction des publics visés, son utilité sociale et son efficacité. Une monographie des territoires sera menée par l'Ansa en 2019-2020.

Jean-François Lhoste, adjoint au sous-directeur de l'autonomie des personnes handicapées et des personnes âgées à la DGCS [ 3 ], a insisté sur la mobilisation partenariale pour le succès de l'EA. Entraînant l'Agefiph [ 4 ], le FIPHFP [ 5 ], la CNSA [ 6 ], la DGEFP, les ARS, il se voit consolidé par la Stratégie nationale de lutte contre l'autisme.

Ainsi, les crédits affectés sont portés à 12 millions d'euros pour 2019, avec un doublement des financements État d'ici 2020. Le dispositif a vocation à couvrir tout le territoire en 2020 et un nouvel appel à candidatures sera lancé prochainement par les ARS pour intégrer la dimension autisme dans les projets. Les organismes déjà conventionnés doivent se pencher sur ces nouvelles exigences : leurs programmes doivent pouvoir concerner les personnes autistes et les personnels des organismes gestionnaires devraient se former à l'accompagnement de ce public.

1. Maison départementale des personnes handicapées.
2. Établissement et service d'aide par le travail.
3. Direction générale de la cohésion sociale.
4. Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
5. Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.
6. Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

Inffo formation, n° 963

du 1<sup>er</sup>-14 avril 2019

## Reportage

# HANDICAP : UN ATELIER POUR DÉBATTRE DE LA FORMATION À DISTANCE

À l'invitation de l'Agence nouvelle des solidarités actives et de APF France handicap, un atelier de réflexion a réuni le 21 février dernier des personnes handicapées.

Thème de la discussion : les freins et leviers au développement de la formation continue.

Sophie Massieu

Margherita Maestri, chef de projets à l'Ansa (Agence nouvelle des solidarités actives), co-anime avec Estelle Peyrard, le 21 février 2019, un atelier de réflexion sur les freins au développement de la formation continue et les leviers possibles.



**U**n jeudi, 14h30. L'odeur du café chatouille les narines à l'entrée dans cette salle de réunion, baignée de soleil, et largement ouverte sur une paisible terrasse. Ce 21 février, au sein de la délégation APF France handicap du Val-de-Marne, à Créteil, huit personnes handicapées physiques ont été réunies pour débattre de la formation continue.

L'atelier est organisé conjointement par l'Agence nouvelle des solidarités actives (Ansa), qui a créé un laboratoire baptisé Handicap et numérique, et par APF France handicap, association nationale qui représente les personnes handicapées motrices. Elle aussi a lancé un APF Lab handicap

et nouvelles technologies. Il vise, explique Estelle Peyrard, sa chef de projet, à "faire participer les personnes en situation de handicap à l'innovation".

Et ce jour-là, il va s'agir de recueillir leur avis sur la formation à distance, ses freins et les opportunités qu'elle peut représenter. La rencontre s'inscrit dans une série de rendez-vous organisés par l'Ansa, autour de la formation et de l'emploi. L'agence devait synthétiser ses travaux au cours d'une dernière réunion, mi-mars.

## Expertise d'usager

L'échange débute de façon ludique. Nasser, Pascal, Khaled, Nicolas..., chacun, au cours d'un tour de table, doit se présenter en indiquant non seulement son prénom, mais aussi le plat qu'il préfère et l'application ou site internet qu'il utilise le plus. Si les goûts culinaires se sont avérés variés, YouTube et les réseaux sociaux ou Google remportent le plus de suffrages quant aux applications et sites les plus utilisés.

Puis vient le temps d'entrer dans le vif du sujet. Les freins sont tout d'abord énoncés, par ces sept hommes et une femme venus, bénévolement, donner leur avis et partager leur expertise d'usager.

Dans le cadre professionnel, qui dans son entreprise au cours d'une formation à l'accessibilité, qui au sein de l'administration fiscale pour connaître les nouveaux logiciels métier, plusieurs

## UN ATELIER SUIVI D'EFFET

Le 12 mars, une trentaine de professionnels de l'accompagnement vers l'emploi des personnes handicapées, de chercheurs ou d'associations s'est réunie pour la synthèse des rencontres précédentes, dont celle de février, sur la formation à distance. L'idée force retenue a été qu'elle représentait une opportunité mais ne devait pas se substituer à des cours en présentiel. Se profile donc la nécessité de modalités d'enseignement mixte, soit avec des temps de regroupement, soit via des échanges téléphoniques avec le pédagogue.

## Reportage



Un atelier organisé conjointement par l'Ansa, qui a créé un laboratoire baptisé Handicap et numérique, et par APF France handicap, association nationale qui représente les personnes handicapées motrices.



## Des visioconférences collectives, pour recréer un contact humain”

Dans une ambiance paisible et où chacun laisse à l'autre le temps de développer ses arguments, une fois ces freins indiqués, vient le temps des propositions pour rendre les formations en ligne plus adaptées aux besoins des personnes handicapées. À commencer par la mise en avant par plusieurs d'entre les participants d'une idée qui les séduit tous : des visioconférences collectives, pour recréer un contact humain, en suivant, à plusieurs simultanément, une formation à distance. Une façon, aussi, de retrouver une émulation entre apprenants.

Les deux associations organisatrices, en conclusion, observent que l'atelier a permis de questionner le fondement même de la formation à distance, tant les participants ont plébiscité l'importance du facteur humain pour l'apprentissage. Organisé avec des professionnels de la formation et du handicap, un atelier sur la même thématique avait, lui, principalement abordé les questions d'accessibilité des applications. Bref, le bien-fondé de la formation à distance n'avait pas fait douter les professionnels, qui s'étaient focalisés sur l'approche technique du sujet tandis que les potentiels apprenants, eux, ont valorisé le rôle du pédagogue et du partage entre élèves.

Après une heure et demie d'interventions successives, les échanges se sont poursuivis autour d'un goûter... avec du chocolat et en présentiel. ●

Lors de l'atelier sur les freins au développement de la formation continue et les leviers à actionner, le 21 février 2019.



d'entre eux ont reçu une formation à distance. D'autres, à titre privé, ont suivi des Mooc (cours ouverts en ligne). Leur retour s'avère donc éclairé. Les plus utilisateurs pointent une rapidité et une densité peut-être excessives, sans laisser le temps de l'assimilation et de la mémorisation. Tous déplorent le manque de contact humain impliqué par la formation à distance, et émerge la crainte que ce mode d'enseignement ne dispense les centres de formation de se rendre accessibles, au niveau du bâti notamment.

### Plaidoyer pour des visioconférences collectives

La thématique de l'accessibilité numérique se voit ensuite soulevée. Commande vocale, logiciels d'agrandissement des caractères... les outils informatiques nécessaires à une formation à distance peuvent être nombreux si le stagiaire est en situation de handicap. La question de savoir qui doit assurer son équipement (lui-même ? Le centre de formation ?) est restée ouverte.

# Centre Inffo

## AU SERVICE DES ACTEURS RÉGIONAUX

Centre Inffo propose une information dédiée, actualisée en continu sur la mise en œuvre des politiques régionales de formation professionnelle, d'orientation, d'insertion et d'apprentissage des 18 collectivités territoriales :

- sur **la rubrique Régions** de [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr) : l'actualité quotidienne du secteur en région, des dossiers thématiques (PRIC, Covid-19...), des publications sur les stratégies régionales
- avec **le fil twitter** @inffo\_regions (7000 followers) : en temps réel, le suivi des actualités et le point de vue des acteurs
- sur **la base de données** « Formation et apprentissage en région » : les mesures phares des politiques régionales (CPRDFOP, PRIC, conventions, aides régionales...)
- tous les 15 jours, dans **le magazine Inffo Formation** : les initiatives et innovations portées par les acteurs du secteur en région

### Consultez

- les dépliants et plaquettes pour mieux identifier les réseaux et structures du secteur de la formation, de l'orientation et de l'apprentissage
- les brochures réalisées en partenariat avec Régions de France <https://www.centre-inffo.fr/site-regions-formation/nos-publications>
- pour assurer une veille complète, les dossiers documentaires et bases de données bibliographiques ([www.ressources-de-la-formation.fr](http://www.ressources-de-la-formation.fr))



Suivez Centre Inffo  
[www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)  
[contact.regions@centre-inffo.fr](mailto:contact.regions@centre-inffo.fr)

@inffo\_regions

centreinffo - centre-inffo - @centreinffo

## ■ La Région lance la phase 2 de son Plan Handicap [extrait]

***Après avoir mené déjà de nombreuses actions en faveur des personnes en situation de handicap, la Région a adopté de nouvelles mesures, qui constituent la phase 2 du Plan Handicap d'Auvergne-Rhône-Alpes.***

Une nouvelle vague d'investissements au service des personnes en situation de handicap et de leurs familles a été présentée et adoptée lors de l'assemblée plénière des 8 et 9 juillet. L'objectif est de renforcer encore l'action de la Région pour faire d'Auvergne-Rhône-Alpes l'une des régions les plus inclusives d'Europe.

Cette 2<sup>e</sup> phase du Plan Handicap, dont s'est dotée la Région dès 2017, regroupe de nouvelles mesures qui seront conduites suivant 3 axes principaux :

- Agir pour les familles d'enfants en situation de handicap ;
- Agir pour le logement des personnes en situation de handicap ;
- Agir pour la mobilité, l'accès à la culture et aux loisirs.

### **« Augmenter encore significativement nos efforts »**

Les nouveaux projets qui vont être soutenus font suite à la prise en compte du handicap dans l'ensemble des politiques régionales, depuis la signature du Plan Handicap il y a 3 ans. Que ce soit dans le monde de la formation, de la culture, du sport, de la santé naturellement, des transports ou dans les lycées, avec la mise à disposition des robots de téléprésence, les problématiques liées au handicap ont largement été prises en compte, afin d'améliorer le quotidien des personnes en situation de handicap et de leur entourage.

Sandrine Chaix, conseillère régionale spéciale au handicap, le rappelle : « En 2017, nous adoptions notre premier Plan Handicap. C'était sans aucun doute la première fois qu'une Région initiait une action aussi ambitieuse dans ce domaine. Trois ans après, ce plan a porté ses fruits. Aujourd'hui, la Région se positionne avec une nouvelle vague d'investissements permettant d'augmenter encore significativement nos efforts. »

### **Agir pour les familles d'enfants en situation de handicap**

Sur le volet familles, rappelons que la grande cause régionale 2020 est consacrée à la thématique « Enfance et Handicap ». L'objectif sera d'améliorer et de faciliter autant que possible le quotidien des enfants en situation de handicap et celui de leurs familles grâce notamment à l'aménagement de jeux accessibles et à l'aménagement d'espaces familles dans les établissements de santé et centres de rééducation.

### **Agir pour le logement des personnes en situation de handicap**

La question du logement est essentielle pour tous, et elle l'est d'autant plus pour les personnes en situation de handicap. Grâce à la mise en place de logements tremplins adaptés et de logements partagés (collocations), la Région entend faciliter l'accès au logement, vecteur d'autonomie, d'insertion et de socialisation pour les personnes en situation de handicap.

**Agir pour la mobilité, l'accès à la culture et aux loisirs**

Comme le rappellent le président de la Région Laurent Wauquiez et Sandrine Chaix, « l'essence du Plan Handicap réside dans sa transversalité, l'ensemble des compétences et politiques régionales intégrant pleinement les enjeux spécifiques des questions liées au handicap ».

En matière de mobilité, l'objectif serait de faciliter le covoiturage pour les personnes en situation de handicap sur la plateforme Mov'Ici.

Dans le domaine culturel, au-delà de la démarche H+ Culture, l'enjeu pour la Région est d'accompagner les organisateurs de festivals pour mieux encore accueillir les festivaliers en situation de handicap. D'autres mesures seront également mises en place dans le domaine touristique, mais aussi en faveur du développement d'activités sportives spécifiques : mise en accessibilité de parcours de pêche, accompagnement de l'équithérapie dans le cadre du Plan Ambition Cheval...

## ■ La Démarche H+

### H+ Formation

H+ Formation est la **démarche qualitative d'accueil** en formation des personnes en situation de handicap créée par la Région Auvergne-Rhône-Alpes en partenariat avec l'Agefiph.

Elle vise à faciliter la mise en conformité avec la loi du [11 février 2005](#), en matière d'accueil et d'adaptation des parcours de formation.

Les bénéfices pour les structures engagées :

- La formation d'un **Référent handicap**
- Un plan de **professionnalisation** pour l'équipe pédagogique
- Une **plateforme d'experts du handicap** sur toutes les typologies
- Une **veille juridique et pédagogique** et un **site Internet** dédié à la démarche
- Un accompagnement par le **Pôle Formation du CRDI** pour déployer leur plan d'actions H+
- Un **appui des partenaires** de l'insertion (les chambres consulaires, notamment le Centre d'Aide à la Décision, Cap Emploi, Pôle Emploi, les Missions Locales, la CCI, l'Agefiph, etc.).

En 2018, sur Auvergne-Rhône-Alpes, ce sont **333 organismes** qui ont ainsi été chartés : **centres de formation continue**, centres de formation **d'apprentissage**, organismes de formation **sanitaire et sociale**, **écoles de production** ou encore **écoles de la 2<sup>ème</sup> chance**.

Pour en savoir plus :

- Retrouvez l'ensemble des **documents cadres** de cette démarche : **Charte ; Référentiel ; Mission du référent H+** sur le site dédié : [handicap-plus.auvergnerhonealpes.fr](http://handicap-plus.auvergnerhonealpes.fr)
- [Consultez le répertoire des organismes chartés](#)

[Témoignage vidéo](#)

## ■ FIPHFP : l'action du Fonds en Bourgogne-Franche-Comté



### L'ACTION DU FONDS EN BOURGOGNE-FRANCHE COMTÉ

#### Les chiffres de l'emploi en 2019

**6,21 %**  
Taux d'emploi légal dans les trois fonctions publiques au niveau local (5,79 % au niveau national)

**6 925**  
bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

#### LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

**2 557 934 €**  
Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2019 dans la région 

<p>AIDES PONCTUELLES :</p> <p><b>595 989 €</b> financés via la plateforme</p>	<p>CONVENTIONS :</p> <p><b>1 500 204 €</b> financés au travers des conventions employeurs. 4 conventions engagées en 2019</p>
---	---

ACCESSIBILITÉ :

**461 741 €**  
financés au travers du programme accessibilité

**7 %**  
dans la fonction publique TERRITORIALE 

**3,72 %**  
dans la fonction publique D'ÉTAT 

**5,78 %**  
dans la fonction publique HOSPITALIÈRE 

#### Votre contact en région

Fabrice Geurts  
Directeur territorial au handicap du FIPHFP



Rapport annuel du FIPHFP 2019 — 41



## Des initiatives locales en faveur d'une société plus inclusive

### Former les correspondants handicap : une mission essentielle pour le FIPHFP

Mardi 14 janvier, le FIPHFP et son Handi-Pacte Bourgogne-Franche Comté, ont organisé un module de formation à destination des nouveaux correspondants handicap, au Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Côte d'Or (CDG 21). Acteurs pivots de la politique handicap déployée par les employeurs publics, les « référents handicap » sont chargés d'informer, de conseiller et d'accompagner les travailleurs handicapés. Leur désignation a été rendue obligatoire au sein de tous les établissements publics par la loi de Transformation de la Fonction publique du 6 août 2019. Également ouverte à leurs homologues de la Région Grand-Est, cette journée de formation a permis aux 19 correspondants handicap présents de cerner le cadre de leurs missions, de se familiariser avec les outils et les aides du FIPHFP ainsi qu'avec le cadre légal de l'obligation d'emploi.

### Handicaps invisibles : le Handi-Pacte sensibilise les employeurs aux troubles DYS

Dyslexie, dysorthographe, dysphasie, dyspraxie, dyscalculie, les « troubles DYS » concernent 6 à 8 % de la population française et environ 80 000 enfants de plus chaque année. Ces troubles cognitifs reconnus comme tels par la loi du 11 février 2005, ont fait l'objet d'une journée de conférences et d'ateliers organisée par le Handi-Pacte régional, le 28 mars, au siège de la Direccte. Cinquante-cinq participants ont été sensibilisés à ces handicaps qui, invisibles et souvent méconnus, impactent pourtant la carrière professionnelle. Une présentation de la prestation d'appui spécifiques (PAS) était également à l'ordre du jour. Cette nouvelle aide, proposée par le FIPHFP et l'Agefiph, peut être mobilisée par les médecins du travail ou les employeurs afin d'identifier les possibilités de compensation techniques, humaines ou organisationnelles.

### Le chiffre

**11** C'est le nombre de webinaires thématiques mis à disposition des employeurs publics par le Handi-Pacte Bourgogne-Franche Comté sur l'apprentissage, la PPR, les handicaps psychiques ou la réforme de la politique handicap.

### Des bonnes pratiques pour éviter le sur-accompagnement des travailleurs handicapés

Le 8 octobre, Fabrice Geurts, Directeur territorial au handicap (DTH) du FIPHFP en région Bourgogne-Franche Comté, introduisait une matinée de conférences sur l'accompagnement des agents en situation de handicap et ses limites. Quelle posture adopter ? Quelles techniques utiliser lors d'un entretien d'embauche ? Comment éviter le piège du sur-accompagnement ? Autant de problématiques rencontrées par les soixante-dix employeurs réunis dans les locaux de Dijon Métropole. Les ateliers de partage de bonnes pratiques organisés l'après-midi sont venus apporter une dimension opérationnelle à cette journée thématique diffusée pour la première fois en direct via un webinaire accessible aux employeurs publics de la région.

## ■ Feuille de route Handicap Bourgogne-Franche-Comté : Assemblée plénière des 27 & 28 juin 2019 [extrait pp. 30-33]

### LES 4 BLOCS DE COMPÉTENCES ET DE RESPONSABILITÉS



#### La formation des demandeurs d'emploi handicapés

La Loi du 5 mars 2014 précise également que dans le cadre du SPRF « la Région est chargée de l'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées ». Ce programme a pour objectif de **répondre à leurs besoins de développement de compétences afin de faciliter leur insertion professionnelle**. En accord avec l'Agefiph et dans la continuité d'un partenariat de plus de dix années, la Région poursuit le **renforcement de l'accès des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés (DETH)** aux dispositifs de droit commun.

Cet engagement mutuel est matérialisé dans un **accord cadre triennal 2017-2020** décliné annuellement. Celui-ci concerne une amplification des entrées des DETH sur les différents programmes de la Région, à travers des engagements réciproques visant à favoriser l'information, l'orientation, l'accueil et l'accompagnement de ces publics pendant leur parcours de formation.

La **convention annuelle 2018** a ainsi permis la communication et l'animation du partenariat ainsi que la professionnalisation des acteurs par la **mise en œuvre de modules de formation gratuits sur le handicap**, et apporté à la Région une contribution de l'Agefiph au dispositif amont de la qualification (DAQ), **d'un montant de 800 000 €**, représentant 3,57 % de son coût total.

Avec 19% de stagiaires TH sur le DAQ, et 11% sur les programmes qualifiants, les résultats 2018 sont supérieurs à ceux de 2017. Tous programmes confondus, **1 420 stagiaires TH** ont ainsi été formés **contre 1 270 en 2017**.

#### Les principaux dispositifs de formation de la Région, tous accessibles aux personnes handicapées

##### Dispositif « une formation pour moi ? c'est possible »

Destiné aux demandeurs d'emploi non qualifiés afin de leur permettre d'envisager la possibilité de suivre une formation, de cerner leurs atouts et leurs marges de progrès, de bien identifier les démarches à entreprendre ainsi que les conditions de réussite avant de s'engager dans une formation au service de leur projet professionnel.

##### Dispositif de « formation linguistique »

S'adressant à toute personne pour laquelle, la non maîtrise de la langue française est un frein à son insertion professionnelle. Il s'adresse aux personnes en situation d'illettrisme, de Français Langue étrangère (FLE) voire d'analphabétisme.

##### Dispositif amont de la qualification

Dont l'objectif est de garantir à tout demandeur d'emploi l'accès à un parcours individualisé et sécurisé de formation lui permettant d'accéder à un niveau de qualification propre à favoriser son employabilité.

##### Programme régional d'actions de formations professionnelles qualifiantes

De niveau V et IV principalement (mais également de niveaux supérieurs) dans différents secteurs professionnels tels que le bâtiment, les travaux publics, l'industrie, l'agriculture, l'aide à la personne, le commerce et les services, l'hôtellerie restauration...



## LES 4 BLOCS DE COMPÉTENCES ET DE RESPONSABILITÉS



La politique menée par la Région dans ses dispositifs sera amplifiée grâce au Pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC), déclinaison régionale du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), dont l'ambition se traduit par deux défis majeurs :

- **Former deux millions de jeunes et de demandeurs d'emplois** peu ou pas qualifiés ;
- **Accélérer la transformation du système de formation professionnelle**, depuis l'analyse du besoin de compétence à la réingénierie pédagogique, en passant par l'expression de la commande de formation.

Cette feuille de route prévoit la mise en place d'actions, portées au niveau national par l'État à travers des appels à projets, ainsi qu'une déclinaison régionale à travers des pactes régionaux d'investissement dans les compétences.

Concernant la Bourgogne-Franche-Comté, le PRIC 2019-2022, a été signé le 20 décembre 2018. Il donne l'opportunité d'**amplifier**, de **développer** et de **créer des dispositifs et des actions**. Il vise à accompagner et accélérer la transformation des formations professionnelles à destination des publics les plus fragiles et au service des entreprises et des territoires, afin d'édifier ensemble la société des compétences de demain.

Le PRIC 2019-2022 s'articule autour de **trois axes** :



**Garantir une offre de formation renouvelée**, territorialement équilibrée, répondant aux besoins nouveaux des entreprises et des territoires.



**Favoriser l'accès des publics les plus fragiles à une formation adaptée et sécuriser les parcours professionnels et de formation** : comment capter les publics autrement et comment s'adapter à leurs besoins.



**Innovier, expérimenter et évoluer** : améliorer l'ingénierie pédagogique, favoriser le développement des outils numériques et d'initiatives territoriales concertées.

Par ailleurs, dans le cadre du PIC, l'État, via la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP), a lancé un appel à projet « 100% inclusion », dans l'optique de soutenir des projets visant à rénover l'offre de services pour mieux capter les publics qui n'adhèrent pas aux offres de services proposés.

### FICHE ACTION 4

#### Accès des demandeurs d'emploi handicapés aux dispositifs de formation



##### CONTEXTE

La loi du 5 mars 2014 précise que dans le cadre du SPRP « la Région est chargée de l'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées. ». Ce programme a pour objectif de répondre à leurs besoins de développement de compétences afin de faciliter leur insertion professionnelle. Le Pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC) apporte des moyens financiers supplémentaires en direction des demandeurs d'emploi les plus fragiles dont les personnes handicapées.



##### NATURE

Poursuite de l'inclusion des publics dans les dispositifs existants en appui des actions nouvelles prévues dans le cadre du PRIC :

- **L'achat de places supplémentaires** sur l'ensemble des programmes régionaux de formation et amplification en particulier des dispositifs en amont de la qualification destinés aux publics les plus fragiles et notamment les personnes handicapées ;
- **Le lancement d'une expérimentation portée par l'Agefiph : projet de déploiement d'une « plateforme de services »** à destination des partenaires de la formation avec deux objectifs :

1

Mettre à la disposition des organismes de formation, des CFA, et des prescripteurs **un service qui sécurise l'entrée et le suivi de la formation** en veillant à ce que les besoins de compensation soient pris en compte (identification-mise en œuvre de solutions).

2

**Accompagner les acteurs de formation** (institutionnels et opérateurs) pour rendre l'appareil formatif plus inclusif (montée en compétences des acteurs via la professionnalisation, référent handicap au sein des structures, appui aux démarches de progrès...).



##### OBJECTIFS

Renforcer l'accès des DE TH aux dispositifs de formation de droit commun ; maintien des objectifs antérieurs : 15 % sur les dispositifs en amont de la qualification et 10% sur les programmes qualifiants dans un contexte d'effectifs stagiaires en hausse.



##### CALENDRIER 2019

**Poursuite de l'existant** : dès janvier 2019, **les actions de formations** sont connues des organismes et des partenaires de la formation avec un calendrier précis des ouvertures pour le qualifiant. Pour l'amont de la qualification, les actions sont en majorité en entrée et sortie permanente ou en sessions cadencées.

**Dans le cadre de la déclinaison régionale du PRIC** : réunion de lancement du projet de plateforme de service en mars 2019.



##### CALENDRIER 2020-2021

Calendrier identique à 2019 pour la mise en œuvre des actions de formation.

Poursuite de la professionnalisation des organismes par le programme de formation financé par l'Agefiph.

Le PRIC est prévu sur 2019-2022, donc poursuite sur les années suivantes de l'amplification de places de formation et de la mise en place d'expérimentations.

Début 2020 – mise en œuvre de la plateforme de services.



## FICHE ACTION 4

### Accès des demandeurs d'emploi handicapés aux dispositifs de formation



#### BUDGET 2019

Tous dispositifs confondus : 124,3 M€



#### PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES 2020-2024

Dans le cadre du PRIC, les budgets socles des Régions doivent être maintenus et une répartition prévisionnelle des crédits « PRIC » doit être actualisée annuellement.



#### PARTENAIRES INSTITUTIONNELS

Agefiph, Direccte, partenaires de la formation : organismes, CFA, prescripteurs...



#### INDICATEURS DE SUIVI

- Effectifs de stagiaires TH et % de DE TH sur les programmes de formation ;
- Nombre de personnes ayant suivi les formations d'accompagnement et de professionnalisation.



#### PILOTE INSTITUTIONNEL

Région BFC – Direction de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi.

## Bretagne ■ L'engagement pour l'insertion des travailleur·euse·s handicapé·e·s

Aménagement des postes et des conditions de travail, financement d'équipements individuels comme les fauteuils roulants ou les prothèses, accompagnement individuel des agents... : la Région va au-delà des obligations légales pour favoriser l'insertion des personnes handicapées. Elle a dépassé le taux légal de 6 % de travailleur·e·s handicapé·e·s au sein de ses effectifs depuis 2011.

Dès 2009, la Région a conventionné avec le FIPHFP. Ce partenariat a permis de prendre en compte les besoins d'aménagement de poste des personnels en situation de handicap mais aussi de favoriser l'adaptation et l'accessibilité du monde professionnel, d'améliorer la qualité de vie au travail et de favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

## ■ En Centre-Val de Loire, RHF veut faciliter l'accès à la formation des personnes handicapées

Par Guilherme Ringuenet

**L'Agefiph Centre-Val de Loire a lancé ce vendredi 27 septembre à Orléans, son dispositif régional Ressources handicap formation (RHF) devant une centaine de participants. Mis en place en partenariat avec la Région et la Direccte.**

« Ressource handicap formation est un service d'appui. Il a pour but de développer l'accessibilité en formation de droit commun des personnes en situation de handicap, a exposé en préambule Arnaud Lévêque, directeur régional de l'Agefiph [1]. Il a toutefois précisé qu'il ne s'agissait pas de « complexifier le paysage des mesures mais d'ouvrir le champ des possibles en faisant se parler le monde des entreprises et de la formation ».

### Un dispositif en 4 axes

Avec 17 650 personnes handicapées au chômage, soit 8,3 % des demandeurs d'emploi dans le Centre-Val de Loire, l'Agefiph cherche avec le RHF à mettre en place « une solution technique, pédagogique et organisationnelle » a poursuivi le délégué régional.

Concrètement, le RHF s'organise autour de 4 axes. D'abord, un appui-conseil de premier niveau permettant aux acteurs de la formation, de l'insertion et de l'emploi de droit commun, de recevoir de l'information et d'être orientés vers les acteurs compétents au regard des problématiques rencontrées. « Une adresse mail [2] rhf-cvl@agefiph.asso.fr exclusivement dédiée à cela vient d'être mise en place. » a annoncé Arnaud Lévêque. Ensuite, le RHF vise à la professionnalisation des acteurs, via « des modules de formation de 1 à 3 jours qui porteront sur une approche globale et l'accessibilité par type de handicap ». Ceux-ci seront proposés à partir du mois de décembre. « Sur une période d'un an, une quarantaine de sessions sont prévues pour 500 places. »

### Des missions interdépendantes

Le RHF va aussi procéder à une animation territoriale. D'abord expérimentée dans les départements du Loiret, Loir-et-Cher et le Cher, avant d'être déployée en 2020 dans les cinq départements de la région, cette animation a pour vocation « d'aller au contact et animer des rencontres entre acteurs autour de thématique commune », a détaillé Alice Lejeune déléguée régionale adjointe. Enfin, la pédagogie qui s'articulera autour de l'ingénierie pour l'accessibilité en mettant à la disposition des organismes de formation du droit commun, une palette de services qui sécurise l'entrée et le suivi de la formation. « Toutes ces missions sont interdépendantes et vont s'alimenter au fur et à mesure des pratiques. Elles ont pour but de répondre aux sollicitations de tous sans se substituer aux acteurs déjà en place », a résumé la déléguée adjointe.

### Un dispositif du Pric

Le RHF fait partie des 39 projets retenus par le Pacte régional d'investissement. Les moyens financiers seront mis en place à partir de 2020. « Ils vont nous permettre de dégager des financements pour la compensation », précise Arnaud Lévêque, conscient que, comme l'ont remarqué les professionnels lors du temps d'échanges que « les cycles de formations sont plus longs pour les personnes handicapés ».

1. Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
2. rhf-cvl@agefiph.asso.fr



## Dispositif Alternance Handicap

*Accompagner l'accès à l'alternance des personnes handicapées*

Un dispositif alternance rénové en Région Grand Est, déployé au plus près des territoires

### POURQUOI ?

- **Permettre à une personne en situation de handicap qui a un projet de formation via l'alternance** de bénéficier d'un accompagnement individualisé à chacune des étapes de son projet pour lever les freins liés au handicap

### POUR QUI ?

Ce dispositif peut être mobilisé pour des personnes handicapées qui ont un projet de formation via l'alternance. Ces personnes **doivent être** bénéficiaires de l'obligation d'emploi (cf. article L5212-13 du Code du travail), ou en cours de l'être ou prêtes à engager une démarche en ce sens.

### DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le Dispositif Alternance Handicap comprend 3 prestations

- **Prestation 1 : Diagnostic des besoins**
  - ✓ *Evaluer la cohérence du projet de formation en alternance de la personne au regard de ses potentialités, de ses capacités d'apprentissage et de son état de santé*
  - ✓ *Identifier le niveau de maîtrise des prérequis au regard de la formation et des métiers cibles*
- **Prestation 2 : Préparation à l'accès au parcours de formation en alternance**
  - ✓ *Définir les étapes qui doivent permettre de préparer au mieux l'entrée en contrat en alternance en favorisant l'acquisition des prérequis nécessaires : lecture, écriture, savoir être en entreprise, etc.*
  - ✓ *Possibilité de réaliser des mises en situation professionnelle en entreprise ou des immersions en centre de formation*
- **Prestation 3 : Appui à la recherche du contrat en alternance**
  - ✓ *Aider la personne dans sa recherche de contrat en alternance : envoi ciblé de CV et lettre de motivation, accompagnement lors des entretiens d'embauche*
  - ✓ *Sensibiliser les employeurs sollicités sur les possibilités d'accueillir des personnes handicapées : information sur les contraintes liées au handicap et présentation des outils de compensation existants*





## QUI PEUT SOLLICITER LE DISPOSITIF ?

Le dispositif peut être mobilisé par :

- ✓ *Les opérateurs du service public de l'emploi : Pôle emploi, Cap emploi, missions locales,*
- ✓ *Les organismes de formation (OF) et les centres de formation des apprentis (CFA),*
- ✓ *Les structures d'enseignement spécialisé et les ESAT sous réserve que la personne ait un projet de formation en alternance en milieu ordinaire de travail,*
- ✓ *La personne elle-même à condition qu'elle ait un projet de formation en alternance validé par un professionnel de l'accompagnement de parcours*

## VOS CONTACTS :

**Ardennes (08) :** Association LADAPT ; [alternance-handicap.08@ladapt.net](mailto:alternance-handicap.08@ladapt.net) ; **03.26.86.46.55**

**Aube (10) :** Association OHE PROMETHEE AUBE ; [alternance-handicap.10@promethee10.com](mailto:alternance-handicap.10@promethee10.com) ; **06.87.90.76.43**

**Marne (51) :** Association LADAPT ; [alternance-handicap.51@ladapt.net](mailto:alternance-handicap.51@ladapt.net) ; **03.26.86.46.55**

**Haute-Marne (52) :** Association AHMSITHE ; [alternance-handicap.52@ahmsithe.fr](mailto:alternance-handicap.52@ahmsithe.fr) ; **03 25 02 29 10**

**Meurthe-et-Moselle (54) :** Association APC ; [alternance-handicap.54@apc-nancy.com](mailto:alternance-handicap.54@apc-nancy.com) ; **06.13.43.41.46**

**Meuse (55) :** Association AMIPH ; [alternance-handicap.55@amiph.com](mailto:alternance-handicap.55@amiph.com) ; **03.29.76.70.23**

**Moselle (57) :** Association PYRAMIDE EST ; [alternance-handicap.57@pyramide-est.fr](mailto:alternance-handicap.57@pyramide-est.fr) ; **03.87.75.93.72**

**Bas-Rhin (67) :** Asso ADAPEI ; [alternance-handicap.67-68@adapeipapillonsblancs.alsace](mailto:alternance-handicap.67-68@adapeipapillonsblancs.alsace) ; **03.88.77.54.57**

**Haut-Rhin (68) :** Asso ADAPEI ; [alternance-handicap.67-68@adapeipapillonsblancs.alsace](mailto:alternance-handicap.67-68@adapeipapillonsblancs.alsace) ; **03.88.77.54.57**

**Vosges (88) :** Association AVSEA ; [alternance.handicap.88@avsea88.com](mailto:alternance.handicap.88@avsea88.com) ; **06 38 79 68 53**

## ■ En Hauts-de-France, Pôle emploi personnalise l'accompagnement des demandeurs d'emploi handicapés

En visite à Lille, Muriel Pénicaud, ministre du Travail, et Sophie Cluzel, secrétaire d'État chargée des personnes handicapées ont été invitées à dresser le premier bilan d'un dispositif d'aide à l'embauche des personnes handicapées. Baptisé Sarrah (Service d'animation du réseau renforcement, accompagnement handicap), ce programme fonctionne actuellement dans 13 agences Pôle emploi, réparties dans 8 régions et doit être généralisé dans toute la France.

Sarrah repose sur l'idée de personnaliser l'accompagnement des demandeurs d'emploi, notamment à partir d'un diagnostic renforcé. Il permet de mieux saisir les freins du handicap sur l'accès à l'emploi. L'objectif ultime étant de réduire l'écart entre le taux de chômage des personnes handicapées (19 %) et les valides (10 %). Dans les Hauts-de-France, ce programme a été mis en place depuis le 16 avril 2018 dans l'agence de Lille et celle de Château-Thierry.

### Partenariat

« *Le maître-mot c'est le partenariat, entre des acteurs qui avant ne se parlaient pas beaucoup* », a déclaré Muriel Pénicaud, ministre du Travail, en précisant que nombre de structures fonctionnent encore en silo : « *certains vont s'occuper de la rémunération, d'autres de la reconnaissance, de la formation, du maintien dans l'emploi. Désormais, comme ici, l'ensemble des partenaires va suivre la personne dès le premier rendez-vous et jusqu'à l'embauche.* »

### Désinsertion

Autre préoccupation de Sarrah, éviter les ruptures des parcours de formation. Notamment avec la mise en place de la pré-

formation pendant 4 mois maximum. Grâce à cette étape, on détermine les adaptations nécessaires avant la formation elle-même et l'immersion en entreprise. « *Sarrah est une expérience qui montre qu'en s'y prenant autrement on peut faire bouger les lignes. Et nous avons une énorme marge d'amélioration sur la question du maintien dans l'emploi. Une des difficultés que nous voulons régler est la "désinsertion"* » a expliqué Sophie Cluzel secrétaire d'État chargée des personnes handicapées.

Dans les Hauts-de-France, sur 1 200 personnes handicapées accompagnées en 2018, 230 ont intégré des parcours de développement de compétences et 200 ont retrouvé un travail.

### Changement d'organisation

Ce dispositif n'a pas nécessité de fonds supplémentaires. Il est davantage « *une optimisation de parcours, des moyens qui existent avec une information plus qualitative envers les publics concernés. On reste dans le droit commun,* » résume Abdallah Mili, psychologue du travail auprès de Pôle emploi Lille Sud. Le plan Sarrah n'a pas non plus occasionné de créations de postes à Pôle emploi. Il a en revanche bénéficié de l'élan donné dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (Pic), par une place plus importante accordée à la question de la formation.

Dans les agences, l'organisation a été revue. Désormais, ce n'est plus un seul référent qui est attribué à une personne, mais plusieurs conseillers. « *C'est une mutualisation de l'accompagnement* » conclut Murielle Savary, adjointe direction de la stratégie et des relations extérieures à Pôle emploi.

## ■ L'Agefiph Île-de-France œuvre à la professionnalisation des acteurs

*En 2019, ils ont déjà, en deux mois, été une centaine à suivre une des sessions d'information dispensées par la délégation régionale de l'Agefiph (Association de gestion des fonds pour l'insertion des personnes handicapées) aux acteurs franciliens désireux de s'acculturer au handicap. Les réformes, tant de la formation professionnelle que de l'obligation d'emploi, ouvrent des perspectives dont les acteurs semblent vouloir se saisir.*

Par Sophie Massieu

Sensibilisation et développement de l'expertise. Voilà ce que veut apporter, en matière de handicap, la délégation régionale de l'Agefiph aux acteurs franciliens des champs de l'orientation, de l'emploi, du développement des compétences, de la santé au travail ou encore aux partenaires sociaux et, bientôt, aux entreprises. Parmi les premiers à répondre présent, « les référents handicap des centres de formation des apprentis, des centres de formation et du service public de l'emploi », observe Évelyne Balmes, déléguée régionale adjointe.

Elle indique que la professionnalisation des acteurs fait partie intégrante du plan stratégique de l'association, au plan national, tel qu'il a été adopté en 2017. Et elle se réjouit que l'Île-de-France se soit très impliquée sur le sujet.

### Casser des schémas de représentation erronés

L'objectif des sessions est triple : acquérir des connaissances de base pour une approche globale du handicap, sensibiliser aux différents handicaps, et outiller les apprenants en lien

avec leur univers professionnel. « Ce n'est pas une formation, mais une information, précise Évelyne Balmes. Ces sessions ne font pas des acteurs des experts. Elles visent à casser des schémas de représentation erronés. »

Gratuites, ces sessions s'appuient sur des modalités pédagogiques nombreuses. Elles s'appuient tant sur l'enseignement à distance que présentiel, et les contenus sont établis pour répondre au plus près aux besoins des acteurs. Certaines peuvent même être dispensées en intra, si le nombre d'apprenants est suffisant. Comme, il y a peu, dans une mission locale, dont le directeur était désireux que l'ensemble de l'équipe soit sensibilisé au handicap, et pas seulement les référents handicap.

### Partage d'expériences

Pour l'heure, aucune étude d'impact n'a encore été réalisée mais elle devrait être effectuée à l'échelle nationale. En attendant, le 27 avril prochain, sera organisée une journée régionale sur la professionnalisation des acteurs, à Paris, pour partager de premiers retours d'expérience et lancer de nouvelles initiatives et idées, qui devraient émerger des ateliers organisés ce jour-là.

La délégation francilienne ambitionne, en 2020, de former pas moins de 2 000 acteurs, au travers de ce programme.

Plus d'informations : Courriel: ile [tirez] de [tirez] france [at] agefiph.asso.fr (remplacez les indications entre crochet)

[www.actionspro-agefiph-idf.fr](http://www.actionspro-agefiph-idf.fr)

[www.agefiph-professionnalisation-idf.learnx.fr](http://www.agefiph-professionnalisation-idf.learnx.fr)



## ■ Majoration des aides Agefiph pour le recrutement d'alternants

Les primes pour aider à la conclusion de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation sont revalorisées de 500 à 1 000 euros en fonction de la durée et de la nature des contrats concernés. Elles peuvent ainsi atteindre 4 000 euros pour le recrutement d'un apprenti et 5 000 euros pour la conclusion d'un contrat de professionnalisation. Il s'agit de compléments aux mesures exceptionnelles de l'Agefiph mises en place pour faire face au contexte sanitaire actuel.

### Mon entreprise est-elle concernée ?

Peut bénéficier de ces aides tout employeur d'une personne en situation de handicap, dès lors que le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation signé est d'une durée minimum de 6 mois et que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures.

### Quel est le montant de l'aide ?

Aide à l'embauche majorée en contrat d'alternance | Agefiph septembre 2020

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
CDD 06 mois	1 000 €	1 500 €
CDD 12 mois	1 500 €	2 500 €
CDD 18 mois	2 000 €	3 500 €
CDD 24 mois	2 500 €	4 500 €
CDD 36 mois	3 500 €	-
CDI	4 000 €	5 000 €

Le montant est proratisé en fonction de la durée du contrat de travail et à compter du 6<sup>ème</sup> mois.

### A partir de quelle date les aides majorées entrent-elles en vigueur ?

L'aide est ouverte pour les contrats conclus à partir du 11 mai et jusqu'au 28 février 2021 (date de la dernière embauche possible).

### Quelle est la procédure pour obtenir une aide à l'embauche en alternance majorée ?

Voici la liste des éléments à transmettre à l'Agefiph :

- Dossier de demande d'intervention Agefiph dûment complété et signé ([cliquer ici pour le télécharger](#))
- Titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (ex : RQTH) ou demande en cours
- Un relevé d'identité bancaire professionnel de l'employeur
- La copie du contrat (Cerfa) signé

En Objet de la demande, comme sur le mail adressé à l'Agefiph, écrire « Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation/ou d'apprentissage ».

Les pièces justificatives listées sont à envoyer de manière dématérialisée, en format pdf, à : [nouvelle-aquitaine@agefiph.asso.fr](mailto:nouvelle-aquitaine@agefiph.asso.fr)

L'aide est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et les aides à l'emploi délivrées par les Régions ou l'Etat tel celles concernant l'alternance mises en place dans le cadre du plan de relance (5 000 € pour un mineur ou 8 000 € pour un majeur), sans limite d'âge pour l'apprenti en situation de handicap mais jusqu'à 29 ans révolus concernant les alternants en contrat de professionnalisation y compris en situation de handicap ([voir les conditions en cliquant ici](#)).

A noter que si vous recrutez une personne en situation de handicap en CDD d'au moins 3 mois ou CDI «classique» (hors alternance), vous pourrez bénéficier d'une aide de l'Etat de 4000€. Une plateforme sera mise en ligne sur le site de l'Agence de Service et de Paiement début octobre. La demande devra être faite dans les 4 premiers mois suivant l'embauche. <https://www.asp-public.fr/>

[Pour en savoir plus, cliquez ici](#)

Agefiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées 27 juillet 2020 <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/lagefiph-aux-cotes-du-conseil-regional-nouvelle-aquitaine-pour-linnovation-en>

## ■ L'Agefiph aux côtés du Conseil régional Nouvelle-Aquitaine pour l'Innovation en Formation

La Région Nouvelle-Aquitaine reconduit le Fonds Régional pour l'Innovation dans la Formation (FRIF) et lance un nouvel appel à projets avec le soutien de l'Agefiph.

L'Agefiph cofinance cet appel à projets afin de soutenir et encourager le développement d'actions innovantes visant des actifs ou apprenants en situation de handicap.

Pour les projets faisant état de manière explicite et argumentée d'une dimension porteuse et spécifique aux personnes en situation de

handicap, l'Agefiph pourra proposer une bonification maximale de 25% du coût total du projet, en complément de l'aide régionale, et dans la limite des 70% de fonds publics autorisée. Il sera demandé au porteur de projet souhaitant bénéficier de cette bonification de décrire la plus-value apportée par le projet pour les publics en situation de handicap, au-delà des attentes inhérentes à la politique régionale pour l'accès à la formation de ces publics.

[Pour en savoir plus](#)



## ■ Le Pass Sud Formation pour financer votre formation professionnelle

Parce que la rentrée est souvent synonyme de nouveaux projets, le Pass Sud Formation est fait pour celles et ceux qui ont besoin d'une aide pour financer une formation professionnelle.

L'absence de financement peut être un frein pour entamer une formation professionnelle. Mais si ce projet vous tient vraiment à cœur, le Pass Sud Formation, dispositif de la Région, peut vous aider à le concrétiser. Il est destiné aux personnes âgées de plus de 16 ans, habitant en Région Provence-Alpes-Côte d'Azur et inscrites à Pôle emploi ou, en situation de handicap inscrites à Cap emploi.

### Comment en bénéficier ?

**Vous pouvez faire une demande de financement de votre formation par la Région si vous remplissez certaines conditions :**

- La formation doit concerner un secteur qui recrute ;
- Elle doit se tenir en Provence-Alpes-Côte d'Azur ;
- Elle n'est financée par aucune autre structure ;
- Son coût est inférieur à 13 000 €/an (et inférieur à 315 €/jour).

**Par la suite, la Région peut apporter un complément de financement, à hauteur de 20 à 45 €/jour, toujours si :**

- votre formation concerne un secteur qui recrute ;
- elle est située en Provence-Alpes-Côte d'Azur ;
- vous répondez à certaines conditions de ressources.

### Quelles sont les démarches ?

Pour bénéficier de ce nouveau dispositif, il suffit de suivre ces 3 étapes :

**Étape 1 :** contactez l'un de vos conseillers, en fonction de votre situation : Pôle emploi, Mission locale, CAP emploi, Association pour l'emploi des cadres (APEC), Centre interinstitutionnel de bilan de compétences (CIBC), Conseil départemental de votre lieu d'habitation si vous êtes bénéficiaires du RSA, Plan local pluriannuel pour l'insertion et l'emploi (PLIE) ;

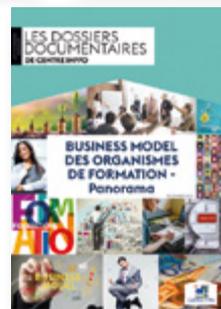
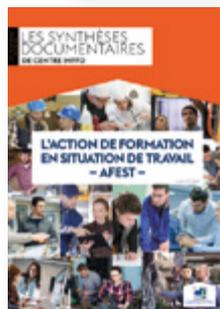
**Étape 2 :** élaborer votre projet avec le conseiller ;

**Étape 3 :** déposez votre demande sur <https://aidesformation.maregionsud.fr/>, le portail numérique des aides individuelles de la Région.

Pour plus de renseignement sur ce dispositif, vous pouvez contacter le service au 04 91 57 55 02 ou par mail à

[passsudformation@maregionsud.fr](mailto:passsudformation@maregionsud.fr)

# DOSSIERS ET SYNTHÈSES DOCUMENTAIRES DE CENTRE INFO



## LES PLUS

Pour connaître tout ce qui se lit et se regarde sur la formation professionnelle et l'apprentissage, consultez le portail documentaire de Centre Info

[www.ressources-de-la-formation.fr](http://www.ressources-de-la-formation.fr)

**ABONNEZ-VOUS À NOS VEILLES DOCUMENTAIRES**



Toutes nos productions documentaires sont disponibles gratuitement  
[www.ressources-de-la-formation.fr](http://www.ressources-de-la-formation.fr)

[ressources@centre-info.fr](mailto:ressources@centre-info.fr)  
[www.centre-info.fr](http://www.centre-info.fr)



# Repères bibliographiques

## Sommaire

p. 68	I. Les travailleurs handicapés confrontés à la crise sanitaire
p. 69	II. Le Plan de relance et les mesures nationales pour soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap dans le contexte de la crise sanitaire
p. 70	III. L'accompagnement vers l'emploi des travailleurs handicapés en France : autres initiatives nationales ; bilans
p. 72	IV. Des politiques et initiatives régionales à destination des travailleurs handicapés : formation, qualification et accès à l'emploi
p. 75	V. La formation et la qualification des personnes en situation de handicap
p. 75	V.1 La formation et la qualification professionnelles des personnes handicapées, et leur insertion professionnelle : des illustrations, de bonnes pratiques
p. 80	V.2 Institutions et Organismes

## I. Les travailleurs handicapés confrontés à la crise sanitaire

### **Webinaire - Présentation enquête IFOP/Agéfiph - Septembre 2020 : Vague 3**

24 septembre 2020

Vidéo : durée = 1 heure 15 minutes 16 secondes.

### **Consultation auprès des personnes en situation de handicap sur leur situation pendant la crise du Coronavirus : Vague 3**

Agéfiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées; IFOP  
Septembre 2020, 32 p.

### **Communiqué de presse - Étude IFOP : La situation des personnes en situation de handicap pendant la crise du coronavirus (restitution de la phase 3 de l'enquête)**

Agéfiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées  
23 septembre 2020, 4 p.

### **Formation à distance et crise sanitaire : quelles pratiques à destination des personnes en situation de handicap ?**

Agéfiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées  
Bagneux : Agéfiph, juillet 2020, 8 p.

### **Webinaire - Présentation de l'enquête Agéfiph/IFOP - Juillet 2020**

7 juillet 2020

Vidéo : durée = 1 heure 18 minutes 42 secondes.

### **Consultation auprès des personnes en situation de handicap sur leur situation pendant la crise du Coronavirus : Vague 2**

Agéfiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées; IFOP  
Juin 2020, 29 p.

### **Consultation auprès des personnes en situation de handicap sur leur situation pendant la crise du Coronavirus**

Agéfiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées; IFOP  
Mai 2020, 24 p.

### **Mémo : Impact crise sanitaire sur la situation d'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé**

Agéfiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées  
17 avril 2020, 4 p.

## II. Le Plan de relance et les mesures nationales pour soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap dans le contexte de la crise sanitaire

### **Emploi et handicap : COVID-19 et mesures du Plan de relance**

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, 2020

### **Renforcement du rôle des Centres de Réadaptation Professionnelle (CRP) et des Centres Professionnels d'Orientation (CPO) – Communiqué de presse**

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion ; Ministère des Solidarités et de la Santé ; Secrétariat d'Etat chargé des Personnes handicapées  
12 octobre 2020

### **« Il faut déverrouiller l'emploi accompagné et maintenir le cap sur l'entreprise inclusive » (Sophie Cluzel)**

Mariette Kammerer

Le quotidien de la formation, n° 3569, 8 octobre 2020

### **Communiqué de presse - Création d'une prime à l'embauche de 4 000 euros pour dynamiser le recrutement des travailleurs handicapés**

Secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées  
7 octobre 2020, 2 p.

### **Modalités de l'aide à l'embauche de travailleurs handicapés**

Delphine Fabian

7 octobre 2020

### **Aide à la mobilisation des employeurs pour l'embauche des travailleurs handicapés (AMEETH)**

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

7 octobre 2020

### **Communiqué de presse - Emploi des personnes handicapées : ouverture de la consultation #activeurdégalité**

Agefiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées  
22 septembre 2020, 3 p.

### **Communiqué de presse - France Relance porte les investissements structurels d'une société plus inclusive**

Secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées

14 septembre 2020, 2 p.

### **Communiqué de presse - Plan de relance : 100 millions d'euros mobilisés pour soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap**

Secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées

26 août 2020, 3 p.

### **Mesures exceptionnelles liées à la crise sanitaire #covid-19 et la reprise d'activité : Offre de services et d'aides financières de l'Agefiph - Juin 2020**

Agefiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées  
Juin 2020, 16 p.

### **Christelle Turcas (Cadres en mission) : « Adapter la digitalisation au travail et à la formation, pour tous »**

Christelle Turcas

Le quotidien de la formation, n° 3498, 29 mai 2020

### **« Le compte personnel de formation a joué son rôle d'amortisseur de crise » (Michel Yahiel, Caisse des dépôts)**

Christelle Destombes

Le quotidien de la formation, n° 3489, 14 mai 2020

**Epnak : des outils numériques de formation adaptés à un public handicapé**

Mariette Kammerer

Le quotidien de la formation, n° 3482, 4 mai 2020

**L'Agefiph prend des mesures de soutien aux apprentis et stagiaires en formation**

Mariette Kammerer

Le quotidien de la formation, n° 3476, 23 avril 2020

**Covid-19 : l'Agefiph prend 10 mesures pour soutenir l'emploi des personnes handicapées - Communiqué de presse**

Agefiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées  
6 avril 2020, 6 p.

### III. L'accompagnement vers l'emploi des travailleurs handicapés en France : autres initiatives nationales ; bilans

**24<sup>ème</sup> édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)**

François Boltz

6 octobre 2020

**Développer l'apprentissage, priorité du FIPHFP**

Mariette Kammerer

Le quotidien de la formation, n° 3559, 24 septembre 2020

**Rapport d'activité 2019 de l'Agefiph**

Agefiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées  
Août 2020, 62 p.

**Handicaps et emploi : rapport thématique 2019-2020 de l'Inspection générale des affaires sociales**

IGAS - Inspection générale des Affaires sociales ; Claire Aubin ; Christine Daniel ; Alexis Patissier ; Lucille Petit ; Samy Rasli

Paris : IGAS, juillet 2020, 395 p. - Bibliographie : pp. 214-228. Ressources : pp. 229-394.

• [Synthèse](#) (6 p.)

**La mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) : rapport**

Défenseur des droits

Paris : Le Défenseur des droits, juillet 2020, 109 p.

**Rapport annuel national du FIPHFP 2019**

FIPHFP - Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique

Juin 2020, 38 p.

**Conférence nationale du handicap : les annonces sur la formation et l'emploi**

Mariette Kammerer

Le quotidien de la formation, n° 3427, 13 février 2020

**Mise en place d'un comité de suivi et d'évaluation des politiques publiques du handicap**

Sophie Massieu

Le quotidien de la formation, n° 3372, 20 novembre 2019

**Stratégie pour l'emploi des personnes en situation de handicap : « Ensemble Osons l'emploi »**

Secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées

19 novembre 2019

**Stratégie pour l'emploi des personnes en situation de handicap – « Ensemble Osons l'emploi » : dossier de presse**

Secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées

18 novembre 2019, 24 p.

# VEILLE STRATÉGIQUE SUR L'APPRENTISSAGE, LA FORMATION ET L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES

## APERÇU FORMATION

Recevez par mail tous les mardis dès 9 heures,  
la synthèse de l'actualité de la semaine  
sur la formation et l'orientation professionnelles,  
réalisée par les experts de la Documentation  
de Centre Inffo.



LA NEWSLETTER DE CENTRE INFFO

Abonnez-vous  
gratuitement  
sur

[www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)

LES PLUS

**LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION**  
l'actualité quotidienne indispensable.

**INFFO FORMATION**  
le bimensuel n° 1 des acteurs de la formation  
et de l'orientation professionnelles.

**APERÇU FORMATION**  
vous propose les principales informations de l'actualité  
nationale, régionale et européenne à retenir.



Contact documentation :  
[l.lebars@centre-inffo.fr](mailto:l.lebars@centre-inffo.fr)  
[www.ressources-de-la-formation.fr](http://www.ressources-de-la-formation.fr)  
[www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)

**Obligation d'emploi des travailleurs handicapés : les entreprises invitent à en débattre**

Sophie Massieu

Le quotidien de la formation, n° 3365, 8 novembre 2019

**L'apprentissage à l'honneur de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées**

Sophie Massieu

Le quotidien de la formation, n° 3363, 6 novembre 2019

**Accès à l'apprentissage des personnes handicapées : « Changer de regard et d'échelle » (Muriel Pénicaud à Olivet-45)**

Béatrice Delamer

Le quotidien de la formation, n° 3352, 21 octobre 2019

**Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) : rapport**

Danièle Lajoumard ; Pierre Momboise ; Quentin Jagorel ; Bénédicte Jacquy ; Annaïck Laurent ; Chanez Laidi ; IGF - Inspection générale des Finances ; IGAS - Inspection générale des Affaires sociales

Paris : IGF / IGAS, octobre 2019, 186 p.

[http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2019-O26R\\_ESAT.pdf](http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2019-O26R_ESAT.pdf)

**Donner un nouveau souffle à la politique du handicap dans la fonction publique : rapport d'information fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale du Sénat**

Catherine Di Folco ; Didier Marie ; Sénat

Paris : Sénat, mai 2019, 102 p (Les Rapports du Sénat)

**OETH, AAH... : quelle politique pour l'emploi des personnes handicapées ?**

15 avril 2019

**La refondation de la politique du handicap depuis 2005**

13 avril 2019

**Sécuriser les parcours, cultiver les compétences, préserver nos aidants : rapport**

Dominique Gillot ; Bruno Drolez ; Bénédicte Legrand-Yung ; Alain Betterich ; Sonia Baudry ; IGAS - Inspection générale des Affaires sociales

Paris : Ministère du travail, 19 juin 2018. - Tome 1, 139 p. + tome 2, 70 p. + synthèse, 5 p.

**Guide pratique de l'emploi accompagné**

Agefiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées ; ANSA - Agence Nouvelle des Solidarités Actives ; CFEA - Collectif français de l'emploi accompagné ; CNSA - Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie ; DGCS - Direction Générale de la Cohésion Sociale ; DGEFP - Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ; FIPHFP - Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique

Paris : Secrétariat d'Etat chargé des Personnes Handicapées, 17 avril 2018, 62 p.

**Prévention et lutte contre la désinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap ou malades : Contribution du CNCPH**

CNCPH - Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées

15 mars 2018, 11p.

## IV. Des politiques et initiatives régionales à destination des travailleurs handicapés : formation, qualification et accès à l'emploi

**Aides et outils régionaux : base de données Formation et Apprentissage en Régions (FAR)**

Centre Inffo, 2020

**Auvergne-Rhône-Alpes****La Région lance la phase 2 de son Plan Handicap [extrait]**

Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes, 21 juillet 2020

**La Démarche H+ Formation**

Via Compétences, avril 2020

**Bourgogne Franche Comté****FIPHFP en région Bourgogne-Franche-Comté**

FIPHFP - Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique, 2019

**FIPHFP : l'action du Fonds en Bourgogne-Franche-Comté**

FIPHFP - Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique, 2019, 2 p.

**Feuille de route Handicap Bourgogne-Franche-Comté : Assemblée plénière des 27 & 28 juin 2019**

Conseil régional Bourgogne Franche-Comté

Juin 2019, 65 p.

**Bretagne****L'engagement pour l'insertion des travailleur-euse-s handicapé-e-s**

Conseil régional Bretagne, 2020

**Insertion professionnelle des personnes en situation de handicap : bénéficiaires des dispositifs de formation financés par le Conseil régional de Bretagne : Cohorte 2017**

GREF Bretagne

Avril 2020, 8 p.

**Insertion professionnelle des personnes en situation de handicap : bénéficiaires des dispositifs de formation financés par le Conseil régional de Bretagne : Cohorte 2016**

GREF Bretagne

Avril 2020, 8 p.

**Centre-Val de Loire****Guide de sensibilisation au handicap pour les organismes de formation et CFA en Centre-Val de Loire**

GIP Alfa Centre-Val de Loire

Mai 2020, 28 p.

**En Centre-Val de Loire, RHF veut faciliter l'accès à la formation des personnes handicapées**

Guilherme Ringuenet

Le quotidien de la formation, n° 3340, 3 octobre 2019

**Corse****Le Centre hospitalier de Castelluccio s'engage, aux côtés du FIPHFP, en faveur de l'emploi des personnes handicapées**

FIPHFP - Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique

16 janvier 2020

**Grand-Est****Convention cadre Région Grand Est Agefiph Pôle Emploi 2020/2022 :**

Favoriser le maintien ou l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, ou comment impulser une politique volontariste favorisant l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'ensemble des dispositifs de formation existants et à venir

Conseil régional Grand Est

Août 2020, 4 p.

### **Dispositif Alternance Handicap**

Agefiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées  
Février 2020, 2 p.

### **HI – Insertion professionnelle des personnes handicapées, connaissances socle 2019 ; Programme de professionnalisation Grand Est 2019 : Session spécifique sur le handicap**

Conseil régional Grand Est  
Février 2019, 2 p.

## **Hauts-de-France**

### **En Hauts-de-France, Pôle emploi personnalise l'accompagnement des demandeurs d'emploi handicapés**

Centre Inffo  
11 janvier 2019

### **Accord-cadre pour le pilotage du plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés 2016-2020 – PRITH Hauts-de-France**

Directe Hauts-de-France  
Janvier 2017, 20 p.

## **Île-de-France**

### **L'Agefiph Île-de-France œuvre à la professionnalisation des acteurs**

Sophie Massieu  
Le quotidien de la formation, n° 3423, 7 février 2020

### **Faciliter l'emploi des personnes en situation de handicap**

Conseil régional d'Île-de-France, 22 novembre 2019

## **Normandie**

### **Soutien à Alternance Formation Emploi des Personnes Handicapées (ALFEPH)**

Conseil régional Normandie, 15 juin 2020

### **Partenariat CDG 50 et Cap emploi 50**

HandiPacte Normandie, 11 février 2020

### **Tableaux de bord de l'emploi des personnes handicapées dans la Fonction Publique en Normandie (février 2020)**

FIPHFP - Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique ; HandiPacte Normandie  
Février 2020, 11 p.

## **Nouvelle-Aquitaine**

### **Majoration des aides Agefiph pour le recrutement d'alternants**

Agefiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées  
23 septembre 2020

### **L'Agefiph aux côtés du Conseil régional Nouvelle-Aquitaine pour l'Innovation en Formation**

Agefiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées  
27 juillet 2020

### **L'insertion professionnelle des personnes handicapées**

Cap métiers Nouvelle Aquitaine, 20 mai 2020

### **Le partenariat Région Nouvelle-Aquitaine/Agefiph pour l'accès à la formation des personnes en situation de handicap**

Cap métiers Nouvelle Aquitaine, 19 mai 2020

**Programme régional Pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées (PRAFQPH) Nouvelle-Aquitaine 2018-2022**

Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine  
29 novembre 2018, 17 p.

**Occitanie**

**L'emploi des travailleurs handicapés en Occitanie en 2017**

Clément Santinon  
Montpellier : Carif-Oref Occitanie, mars 2020, 4 p.

**PRITH [Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés] Occitanie 2017-2021 : cadre d'intervention**

Février 2017, 7 p.

**1<sup>er</sup> Plan d'Actions Handicap - 2018/2021**

Conseil régional Occitanie, Juin 2018

**Pays de la Loire**

**Le Parcours professionnel jeune travailleur handicapé (PPJTH)**

CARIF-OREF Pays de la Loire, 2020

**Lancement de la Ressource handicap formation**

CARIF-OREF des Pays de la Loire, mars 2019

**Fiche dispositif : Ressource handicap formation pour les personnes handicapées**

CARIF-OREF des Pays de la Loire, 2019

**Provence-Alpes-Côte d'Azur**

**Le Pass Sud Formation pour financer votre formation professionnelle**

Conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur  
2 septembre 2020

**Mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné pour les personnes en situation de handicap**

Directe Provence-Alpes-Côte d'Azur, 17 juin 2019

**La Réunion**

**La Réunion : Faciliter l'accès à l'emploi des handicapés**

L'Abécédaire des Institutions, 19 décembre 2019

**V. La formation et la qualification des personnes en situation de handicap**

**V.I La formation et la qualification professionnelles des personnes handicapées, et leur insertion professionnelle : des illustrations, de bonnes pratiques**

**Les Fiches Pratiques du Droit de la Formation**

Saint-Denis-La Plaine : Centre Inffo, 2020

- Chapitre 38 : Accès à la formation des personnes handicapées
- Orientation des personnes handicapées [schéma]
- Accès à la formation des personnes handicapées [schéma]
- Obligation légale d'emploi des personnes handicapées et modalités libératoires [schéma]

### **Centre de ressources de l'Agefiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées**

Agefiph, 2020

- Guides, outils, études et statistiques, campagnes de communication ;
- Témoignages d'entreprises et de personnes handicapées.

### **Mon Parcours Handicap, au service des personnes handicapées et de leurs aidants**

2020

« Mon Parcours Handicap est une **plateforme d'information, d'orientation et de services** pour les personnes en situation de handicap et leurs proches aidants conçue, pour le compte de l'État et en étroite collaboration, par la Caisse des Dépôts, opératrice pivot du projet, et la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA), pilote de la stratégie éditoriale de la plateforme ».

### **Solidaires Handicaps**

Secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées ; CNCPH - Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées

2020

### **Formation et insertion professionnelles des élèves en situation de handicap**

Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, DGESCO - Direction Générale de l'Enseignement Scolaire

### **Le groupe Aftal s'engage pour la formation et l'emploi des personnes handicapées**

Estelle Durand

Le quotidien de la formation, n° 3573, 14 octobre 2020

### **Référentiel national Qualité mentionné à l'article L. 6316-3 du Code du travail : guide de lecture - V.6 - 5 octobre 2020**

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

5 octobre 2020, 40 p.

Cette **version** apporte notamment des précisions afin de faciliter l'accueil des publics en situation de handicap (PSH).

L'objectif de ce guide est d'apporter des précisions sur les modalités d'audit associées au référentiel de certification qualité des organismes prestataires d'actions concourant au développement des compétences, visés à l'article L. 6351-I du Code du travail : ce référentiel prend notamment en compte les spécificités des publics accueillis, dont les personnes en situation de handicap (PSH) dans une logique d'accessibilité universelle. Cette ambition inclusive s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

### **Amnyos consultants retenu par l'Agefiph pour déployer un projet expérimental en faveur de la lutte contre la désinsertion professionnelle sur les 2 prochaines années**

Groupe Amnyos, 5 octobre 2020

### **8<sup>es</sup> Rencontres professionnelles de l'orientation des jeunes handicapés : « L'obligation de formation des 16-18 ans : quelles perspectives », 5 octobre 2020 – Dossier de presse**

CIDJ - Centre d'Information et de Documentation Jeunesse ; Onisep - Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions

5 octobre 2020, 24 p.

### **Quelles sont les spécificités des professions occupées par les personnes handicapées ?**

Valérie Bernardi ; Bertrand Lhommeau

DARES analyses, n° 31, septembre 2020, 9 p.

### **Webinaire Agefiph et CRMA : Adaptations pédagogiques - Mieux accompagner les personnes en situation de handicap dans leur parcours de formation professionnelle - 24 septembre 2020**

Agefiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;  
Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat Auvergne-Rhône-Alpes

**Kits d'accessibilité numérique**

Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, DGESCO - Direction Générale de l'Enseignement Scolaire  
24 septembre 2020

**Qualiopi : une étude de Qualiview pointe une insuffisante prise en compte du handicap**

Coralie Donas  
Le quotidien de la formation, n° 3544, 3 septembre 2020

**Le recours des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) des personnes en situation de handicap à mon compte formation (infographie)**

Caisse des dépôts et consignations  
Inffo formation, n° 993, 1er-14 septembre 2020, p. 8

**Comment mieux prendre en compte le handicap dans le secteur de la formation professionnelle, en harmonie avec le référentiel Qualiopi ?**

Sandrine Baslé ; Valentine Lesser  
Paris : Qualiview, août 2020, 9 p.

**Emploi et handicap : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)**

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion  
Mise à jour 26 août 2020

**ANDi : une intégration progressive à Mon Parcours Handicap**

FIPHFP - Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique  
24 août 2020

**Le Défenseur des droits appelle à renforcer l'effectivité des droits à la formation des personnes handicapées**

Nicolas Deguerry  
Le quotidien de la formation, n° 3529, 16 juillet 2020

**Hausse du recours au CPF pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi en situation de handicap**

Nicolas Deguerry  
Le quotidien de la formation, n° 3526, 9 juillet 2020

**Le recours au Compte personnel de formation (CPF) par les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi en situation de handicap**

Philippe Treilhou ; Caisse des dépôts et consignations - Direction des retraites et de la solidarité  
Questions retraite & solidarité : les études, n° 30, juillet 2020, 7 p.

- Données graphiques et tableaux, infographies, ainsi que communiqué de presse disponibles sur le site de la Caisse des dépôts et consignations.

**Observatoire de la réadaptation professionnelle 2020**

Fagerh  
Paris : Fagerh, juillet 2020, 6 p.

**Handicap et travail temporaire inclusif : retour gagnant dans l'emploi**

Fédération des Entreprises d'Insertion  
Paris : Fédération des Entreprises d'Insertion, juillet 2020, 16 p. (Cahier de l'Observatoire ; n° 10)

**Emploi et chômage des personnes handicapées : tableau de bord national**

Agefiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées  
Juin 2020, 16 p.

**Cartographie des usages du numérique pour les personnes en situation de handicap**

Ansa - Agence nouvelle des solidarités actives ; Labo numérique et handicap ; Simon Roussey ; Margherita Maestri  
Paris : Ansa - Agence nouvelle des solidarités actives, juin 2020, 12 p.

**Récits de jeunes en situation de handicap : comment devenir auteur de son parcours de formation vers l'insertion professionnelle ?** [Thèse en Sciences de l'éducation de l'Université Paris Nanterre]

Brigitte Bayet

Juin 2020, 321 p.

**TIH Learning, la plateforme 100% digital pour les entrepreneurs handicapés**

Agefiph Ile-de-France

24 juin 2020

**Lancement de la plateforme « Mon Parcours Handicap » avec comme première étape un soutien aux parcours professionnels des personnes en situation de handicap** – Communiqué de presse

Secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées ; Caisse des Dépôts ; CNSA - Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie ; Agefiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

6 mai 2020, 4 p.

**ANDi [Accompagnement numérique au développement de l'immersion] : essayez un métier simplement**

6 mai 2020

**Le tutorat d'un salarié handicapé : fiche pratique**

Agefiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées ; RRH - Réseau des Référents Handicap

Avril 2020, 4 p.

**Répondre aux attendus Qualiopi sur le handicap (webinaire CFS+)**

Raphaëlle Pienne

Le quotidien de la formation, n° 3481, 30 avril 2020

**Les critères de l'obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail**

Valérie Michelet

Inffo formation, n° 986, 15-30 avril 2020, p. 17

**Agréments d'accords de branche en faveur des travailleurs handicapés**

Sophie Gaillard de Champris

27 mars 2020

**Cartographie des usages du numérique pour les personnes en situation de handicap** [étude]

Ansa - Agence nouvelle des solidarités actives ; Labo numérique et handicap ; Simon Roussey ; Margherita Maestri

Paris : Ansa - Agence nouvelle des solidarités actives, mars 2020, 25 p.

**Aides financières aux entreprises adaptées**

Delphine Fabian

24 février 2020

**Simplon.co lance une formation gratuite dédiée aux personnes autistes dans les métiers de la Data et de l'IA**

Pauline Baumgartner

Défi métiers, 21 janvier 2020

**Semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées : le groupe CGI met l'accent sur la formation**

Marianne Kammerer

Le quotidien de la formation, n° 3370, 18 novembre 2019

**«Formation des personnes handicapées : c'est l'accessibilité qui est primordiale» (Mireille Prestini, directrice de la Fédération des aveugles et des amblyopes de France)**

Sophie Massieu

Info Formation, n° 976, 15-30 novembre 2019, pp. 26-27

**Manpower France renouvelle son engagement en faveur de l'emploi des salariés handicapés**

David Garcia

Le quotidien de la formation, n° 3362, 5 novembre 2019

**Référentiel de l'orientation professionnelle en MDPH : Guide d'appui aux équipes pluridisciplinaires des maisons départementales des personnes handicapées**

CNSA - Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

Paris : CNSA, novembre 2019, 122 p.

**L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2017**

Hélène Faur

DARES Résultats, n° 53, novembre 2019, 7 p.

**L'État et les acteurs de l'intérim soutiennent le recrutement des personnes handicapées**

Mariette Kammerer

Le quotidien de la formation, n° 3335, 26 septembre 2019

**Avenir Handicap, un groupement d'employeurs pour former les travailleurs handicapés en alternance**

Guilherme Ringuenet

Le quotidien de la formation, n° 3329, 18 septembre 2019

**Le contenu de l'obligation d'emploi des personnes handicapées après la loi Avenir**

Anne-Sophie Mugnier-Renard

Bulletin Joly travail, n° 9, septembre 2019, pp.69-73

**« Nous devons contribuer à la transformation des talents, de tous nos collaborateurs, avec ou sans handicap » (Jean-Pierre Letartre, président de EY France)**

Sophie Massieu

Le quotidien de la formation, n° 3307, 22 juillet 2019

**Handicap : la fonction publique mise sur la formation professionnelle**

Sophie Massieu

Le quotidien de la formation, n° 3287, 24 juin 2019

**Rapport fait au nom de la commission d'enquête sur l'inclusion des élèves handicapés dans l'école et l'université de la République, quatorze ans après la loi du 11 février 2005**

Jacqueline Dubois ; Sébastien Jumel ; Assemblée nationale

Paris : Assemblée nationale, juillet 2019, 483 p.

**Publication des décrets : réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**

Valérie Michelet

Info formation, n° 968, 15-30 juin 2019, p. 19

**Réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : publication des décrets**

Valérie Michelet

29 mai 2019

**Les entreprises ordinaires s'engagent auprès des entreprises adaptées pour les aider à se développer**

Mariette Kammerer

Le quotidien de la formation, n° 3272, 29 mai 2019

**La formation, levier indispensable de l'action des Cap emploi**

Mariette Kammerer

Le quotidien de la formation, n° 3270, 27 mai 2019

**Expérimentation des entreprises adaptées de travail temporaire**

Valérie Michelet

Inffo formation, n° 966, 15-31 mai 2019, p. 21

**Handicap - Contrat d'apprentissage aménagé**

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

Mise à jour le 12 avril 2019

**Encore confidentiel, l'emploi accompagné aide au maintien en emploi des personnes handicapées**

Christelle Destombes

Le quotidien de la formation, n° 3237, 5 avril 2019

**Handicap : un atelier pour débattre de la formation à distance**

Sophie Massieu

Inffo formation, n° 963, 1er-14 avril 2019, pp. 28-29

**La formation professionnelle des personnes handicapées entre 2014 et 2016**

Valérie Bernardi

DARES Résultats, n° 10, février 2019, 9 p.

**Le renforcement de l'obligation de formation à la charge de l'employeur**

Jean-Marie Luttringer ; Sébastien Boterdael

Droit social, n° 12, décembre 2018, pp. 1006-1010

**Une plateforme de services pour l'inclusion professionnelle des demandeurs d'emploi autistes**

Raphaëlle Pienne

Inffo formation, n° 955, 1er-14 décembre 2018, pp. 32-33

**Handicap et emploi : étude de parcours individuels : rapport**

Alain Betterich ; Bruno Drolez ; Bénédicte Legrand-Jung ; IGAS - Inspection générale des Affaires sociales

Paris : IGAS, août 2018, 89 p.

**Handicap : le secteur du travail protégé et adapté mise sur la formation : dossier**

Raphaëlle Pienne

Inffo formation, n° 945, 1er-14 juin 2018, pp. 9-14

**Guide pratique de l'emploi accompagné**

CNSA - Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

Paris : CNSA, avril 2018, 60 p.

## V.2 Institutions et Organismes

**Agefiph - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées**

« Au service des personnes handicapées et des entreprises privées, la mission de l'Agefiph est de favoriser l'insertion, le maintien et l'évolution professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé »

- [Ressource handicap formation \(RHF\) - Aide et Service](#)
- [Réseau des référents handicap \(RRH\)](#)

**ANSA - Agence Nouvelle des Solidarités Actives**

« [L'Ansa](#) est une association à but non lucratif créée en janvier 2006 afin de lutter contre la pauvreté et pour l'inclusion en partenariat avec l'État, les collectivités territoriales, les institutions publiques, les entreprises, les fondations, les associations et les personnes concernées ».

**CHEOPS - Conseil national Handicap & Emploi des Organismes de Placement Spécialisés / Réseau Cap Emploi**

« [Créé en 2014](#), de la fusion des deux réseaux Unith et Ohé Prométhée, et rejoint par des Cap emploi non affiliés, Cheops, le Conseil national Handicap & Emploi des Organismes de Placement Spécialisés, représente les Cap emploi auprès des pouvoirs publics, des décideurs économiques et des partenaires sociaux ».

- **Cap emploi**

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

**CIH - Comité Interministériel du Handicap**

« Le Comité Interministériel du Handicap (CIH), tel que prévu par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a été créé par décret du 6 novembre 2009. Il est « chargé de définir, coordonner et évaluer les politiques conduites par l'Etat en direction des personnes handicapées ». Sous la présidence du Premier Ministre, le CIH réunit annuellement l'ensemble des membres du Gouvernement ».

- **La Conférence Nationale du Handicap**

**CNCPH - Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées**

« Instance consultative qui implique et organise la participation des personnes handicapées ou de leurs représentants à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique du handicap ».

**CNSA - Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie**

« La CNSA est, depuis le 1er janvier 2006, chargée de financer les aides en faveur des personnes âgées en perte d'autonomie et des personnes handicapées, de garantir l'égalité de traitement sur tout le territoire et pour l'ensemble des handicaps et des situations de perte d'autonomie, d'assurer une mission d'information et d'animation de réseau, d'information des personnes âgées, des personnes handicapées et de leurs familles, d'assurer un rôle d'expertise et de recherche sur les questions liées à l'accès à l'autonomie, quels que soient l'âge et l'origine du handicap ».

**Fagerh**

« La Fagerh fédère les établissements de reconversion professionnelle en France et leurs organismes gestionnaires. Leurs vocations : orienter, former, accompagner des travailleurs handicapés vers l'emploi en milieu ordinaire ».

- **Annuaire des centres de réadaptation, formations et aides à la reconversion des personnes handicapées**

**FIPHFP - Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique**

« Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) accompagne les employeurs publics dans la mise en œuvre de politiques d'inclusion professionnelle ».

- **Emploi et handicap : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP)**

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

- **Handi-Pacte, le FIPHFP en région**

**FNATH**

Association qui défend et accompagne les personnes accidentées de la vie, pour faciliter leur accès aux droits dans le domaine des accidents du travail, des maladies professionnelles, mais aussi de toute maladie et handicap.

- **A part entière : revue numérique de la FNATH**

**Ladapt - L'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées****MDPH.fr - Portail d'information des Maisons Départementales des Personnes Handicapées**

« La Maison Départementale des Personnes Handicapées ou MDPH est un lieu unique de service public visant à accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes handicapées ».

**OETH**

L'Association OETH œuvre dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif.

**Secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées****UNEA - Union Nationale des Entreprises Adaptées**

**CHAQUE JOUR À 13 HEURES,  
PRENEZ VOTRE PAUSE-CAFÉ AVEC CENTRE INFO  
POUR BIEN DÉMARRER L'APRÈS-MIDI!**

**NEWSLETTER DE CENTRE INFO**



## L'EXPRESSO COMPÉTENCES

UNE IDÉE INSPIRANTE PAR JOUR, ÇA VOUS DIT ?

**Recevez une initiative originale,  
une expérience innovante, une pratique  
percutante en faveur du développement  
des compétences.**

**ABONNEZ-VOUS**

**C'est gratuit sur  
[www.centre-info.fr](http://www.centre-info.fr)**



**CONTACT DOCUMENTATION**

**[l.lebars@centre-info.fr](mailto:l.lebars@centre-info.fr)  
[www.ressources-de-la-formation.fr](http://www.ressources-de-la-formation.fr)**

**[contact.commercial@centre-info.fr](mailto:contact.commercial@centre-info.fr)  
[www.centre-info.fr](http://www.centre-info.fr)**

**Centre Inffo propose aux professionnels de l'orientation, de l'apprentissage et de la formation professionnelle, une expertise juridique, une offre de formation et une information sur-mesure et spécialisée. Il réalise des missions d'ingénierie, de conseil et d'accompagnement et assure un rôle d'animation du débat public.**

**Association sous tutelle du ministère en charge de la Formation professionnelle, Centre Inffo est doté d'une mission de service public dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.**

**Fort d'une équipe de 80 collaborateurs, Centre Inffo s'engage à apporter à ses clients publics et privés une expertise actualisée et une méthodologie éprouvée au service de leurs enjeux et projets.**



**4 avenue du Stade de France  
93218 Saint-Denis-La Plaine  
Tél 01 55 93 91 91  
[www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)**



ISBN: 978-2-84821-289-0

© Centre Inffo - NOVEMBRE 2020

