

LES DOSSIERS DE CENTRE INFO



FORMATION ET HANDICAP



LA FORMATION, LEVIER D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Créée voici dix-neuf ans par l'Adapt (Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées), la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées se tient cette année du 16 au 22 novembre.

De nombreux événements et rendez-vous sont déclinés en France, ainsi que dans plusieurs pays européens partenaires de l'association. Pour la première fois, la sécurisation des parcours professionnels constitue le thème de cette nouvelle Semaine pour l'emploi des personnes handicapées. Preuve de l'importance croissante de cette problématique à laquelle Centre Inffo consacre des articles de longue date.

Nous vous proposons une sélection de ces contributions dans le présent Dossier de Centre Inffo.

Julien Nizri
Directeur général de Centre Inffo

INFFO FORMATION N° 887 du 1^{er} au 15 novembre 2015

Portrait

Secrétaire confédérale Force ouvrière, Anne Baltazar a été élue à la présidence de l'Agefiph en septembre dernier. Sur les traces de Paulette Hofman, également secrétaire confédérale FO, élue à ce poste en 1987, elle poursuit le combat en faveur des personnes handicapées, "qui portent une énergie et une colère par rapport à la vie et la société, qui forcent l'admiration".

Philippe Grandin

ANNE BALTAZAR

MILITANTE HUMANISTE

L'engagement en faveur de l'insertion des personnes handicapées est affaire de conviction et d'humanité. Anne Baltazar le sait d'autant plus qu'elle fait partie d'une "génération non touchée de près par le handicap, à une époque où l'on cachait les personnes handicapées".

Ce temps est aujourd'hui révolu et Anne Baltazar a choisi son camp, convaincue de la cause à mener, "tant la rencontre avec les personnes handicapées est passionnante et enrichissante". Elle nous reçoit dans son bureau très spacieux de l'Agefiph. Douce et posée, la présidente se prête de bonne grâce au jeu des questions-réponses. Son combat débute en 1994 dans le cadre de son mandat syndical Force ouvrière en charge des sujets "sécurité au travail, action sociale et handicap" au sein de la fonction publique. Même si le sujet est transversal dans ce secteur, il demeure à son esprit alors qu'elle rejoint en 1999 la Fédération générale des fonctionnaires FO comme chargée de l'action sociale. La lutte dans l'arène débute véritablement avec la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

"Passionnant et difficile"

Cette loi fait en effet entrer la fonction publique dans l'obligation d'emploi et donne naissance au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Anne Baltazar participe alors à l'installation de cette instance



1983

informaticienne au ministère de la Défense (adhésion à FO en 1986)

1994

informaticienne au ministère des Finances

1999

secrétaire fédérale à la fédération FO des finances, puis à la fédération FO des fonctionnaires

2012

secrétaire confédérale chargée de l'économie sociale, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, du handicap et du logement social

en 2006, en tant que membre du premier comité national. "Nous avons pris à bras le corps le sujet emploi des personnes handicapées dans la fonction publique. Cela fut passionnant et difficile à la fois compte tenu des obstacles rencontrés pour asseoir cette institution dans un contexte non préparé et d'une mauvaise compréhension de l'outil par un certain nombre d'acteurs."

Didier Fontana, ancien président du FIPHFP et animateur du conseil scientifique de l'institution, loue en Anne Baltazar "ses qualités humaines, son souci de l'autre, son engagement de tous les instants et cette pierre qu'elle s'efforce d'apporter chaque jour à notre édifice social qui en a tant besoin". "En six ans de collaboration, ajoute-t-il, avec elle au FIPHFP, et notamment dans la période plus que délicate des débuts du Fonds, je l'ai toujours constaté au-delà des phrases convenues et des formules, Anne Baltazar est quelqu'un de fiable, dévoué, généreux, simplement quelqu'un de bien..."

Des stages de formation pour les élus syndicaux

En 2012, elle quitte la fonction publique et mène bataille sur un autre plan puisque la réglementation est là. "Au-delà de l'obligation légale, il faut sensibiliser les militants syndicalistes dans nos organisations comme ailleurs. Les syndicats sont généralistes, ils s'intéressent aux situations de travail, ce qui rend difficile la focalisation sur les personnes handicapées qui ont des besoins particuliers dans l'entreprise." Dans cette

INFO FORMATION N° 887 du 1^{er} au 15 novembre 2015

Portrait



Nous essayons de rendre nos stages accessibles aux travailleurs en situation de handicap, eux-mêmes adhérents.”

La nouvelle offre d'interventions de l'Agefiph

Nouvelle présidente de l'Agefiph, dont le paritarisme est élargi aux associations, elle se concentre d'ores et déjà, avec son conseil d'administration, à l'élaboration de la nouvelle offre d'interventions de cette instance, pour une mise en application au 1^{er} janvier 2017. Dans cette perspective, elle ne regrette pas la fin de son mandat au Conseil économique, social et environnemental (commission environnement), car elle *“ne peut pas tout faire”*.

Au regard de la nouvelle régionalisation, qui va se mettre en œuvre au 1^{er} janvier 2016, il s'agit aussi *“de mener une réflexion pour un ajustement de notre organisation et de nos prestations”* en faveur des personnes handicapées et des entreprises du secteur privé. *“Avec la réforme territoriale, les interlocuteurs vont changer. Nous devons repenser les questions d'emploi et de formation dans les futures super-régions, observe-t-elle. En outre, concernant les enjeux du moment, il y a comme toujours un risque de désengagement de l'État, qui pourrait déléguer de nouvelles missions à l'Agefiph, mais sans les moyens adéquats.”*

Compte tenu du contexte de l'emploi *“pas du tout florissant”* et du problème de qualification des personnes handicapées, Anne Baltazar a réellement pris la mesure du combat à mener pour améliorer la situation de ces dernières : *“Traduire dans les faits l'égalité des droits.”* ●

perspective, la confédération organise des stages de formation pour ses militants, d'une part pour expliquer leur rôle en faveur des salariés handicapés au sein des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), d'autre part afin de les aider à mener une négociation qui permette de prendre en compte les particularités des travailleurs handicapés et, notamment, de tout faire pour les maintenir dans l'emploi : *“Nous essayons de rendre nos stages accessibles aux travailleurs en situation de handicap, eux-mêmes adhérents.”*

En tant que secrétaire confédérale FO, Anne Baltazar travaille sur l'égalité professionnelle, l'économie sociale et solidaire, le logement social. Pas question pour autant d'oublier le handicap qui *“doit être transférable, c'est-à-dire visible dans les autres sujets tout en étant traité de manière spécifique et en faisant l'objet d'actions ciblées”*. La prochaine journée nationale annuelle de la confédération sur le handicap, en lien avec le travail, aura lieu le 8 décembre prochain.

INFFO FORMATION N° 887 du 1^{er} au 15 novembre 2015

L'essentiel



LES RÉSULTATS DE L'AGEFIPH EN 2014

L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), organisme paritaire chargé de favoriser l'insertion des quelque 361 700 salariés handicapés du secteur privé, gère les contributions versées par les entreprises de vingt salariés et plus, soumises à l'obligation d'emploi : 421,7 millions d'euros de collecte nette l'année dernière.

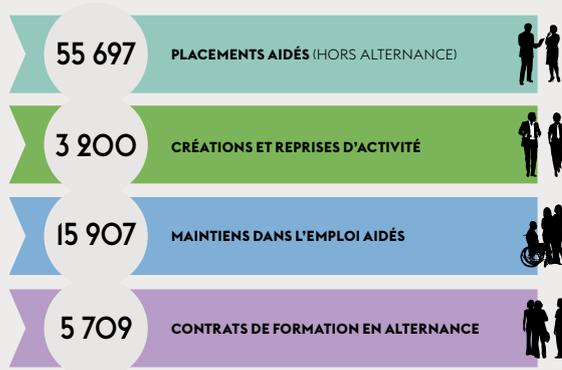
LES BÉNÉFICIAIRES PAR TYPE DE FORMATION EN 2014



36 %

DES DÉPENSES D'INTERVENTION DE L'AGEFIPH EN 2014 ONT ÉTÉ CONSACRÉES À LA FORMATION.

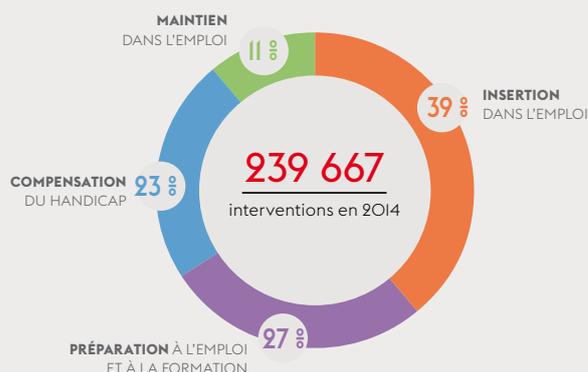
L'ACTION DE L'AGEFIPH DANS LE SECTEUR PRIVÉ



65 000

SALARIÉS HANDICAPÉS SONT ENTRÉS DANS UN DISPOSITIF DE FORMATION (+ 6 % PAR RAPPORT À 2013).

LES INTERVENTIONS DE L'AGEFIPH ET DU FIPHFP (FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE)



20 %

C'EST LA HAUSSE DU BUDGET ALTERNANCE DE L'AGEFIPH PAR RAPPORT À 2013.

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION du 17 novembre 2015

Le Quotidien de la formation



L'Adapt lance sa première Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

Philippe Grandin

Le président de l'Adapt (Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées) Emmanuel Constans a souligné, le 16 novembre à l'occasion du lancement de la 1^{re} Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), « l'entière solidarité » de l'association « envers les victimes du carnage terroriste ».

« Nous n'avons pas voulu céder à la peur et nous avons maintenu cette Semaine dédiée à l'emploi. Nous nous devons d'être solidaires des personnes handicapées et de nos partenaires, les entreprises notamment, qui ont préparé cette Semaine », a-t-il fait valoir.

Cette SEEPH correspond à la 19^e édition de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées (SEPH) qui prend ainsi une dimension européenne.

L'idée, pour l'Adapt, est de tisser un réseau de « partenaires européens engagés » de manière à « amplifier ses actions au plan européen et de partager ses expertises et bonnes pratiques à une nouvelle échelle ».

Le taux de chômage des travailleurs handicapés est, à la fin décembre 2014 en France, de 21%, soit deux fois plus que la moyenne nationale. « Si ce taux est sensiblement toujours le même, 200 000 personnes handicapées de plus (par rapport à 2014) se présentent aujourd'hui sur le marché du travail avec l'espoir de s'insérer et de se maintenir dans l'emploi », a exposé Emmanuel Constans.

Il a appelé à plus d'innovation en rappelant que « les Ésat [1] hors les murs lancés par l'Adapt rejoignent une proposition européenne, à savoir la notion d'emploi accompagné ».

« Nous allons travailler sur ce concept, cette nouvelle méthode d'insertion transversale qui allie emploi effectif, et accompagnement des entreprises et des associations ».

L'association entend également « insister cette année sur le nouveau cadre juridique de la convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) des Nations Unies, ratifiée par l'Union européenne et la France en 2010, et plus précisément sur la notion de droits opposables ».

Dans le cadre de la table ronde relative à la sécurisation des parcours, Luk Zelderloo, secrétaire général de

l'Association européenne des prestataires de services pour les personnes en situation de handicap (EASPD), à laquelle l'Adapt a adhéré, a énuméré quatre facteurs pour rendre l'accessibilité au sens large (accès à l'école, aux formations, au monde du travail, aux loisirs, à la culture, à la vie de la cité...) effective :

- « Cibler les actions sur les véritables freins ;
- soutien aux entreprises et aux personnes handicapées ;
- actions inspirées sur les résultats de recherches économiques, sociologiques... ;
- et un engagement des différents États ».

De son côté, Philippe Miet, délégué général du Conseil français des personnes handicapées pour les questions européennes (CFHE), a insisté sur la nécessité « de créer un lien entre les parlementaires européens et nationaux pour qu'il y ait une cohérence d'actions en matière de politique handicap ».

Selon lui, il s'agit de décliner l'égalité jouissance de tous les droits de l'Homme par les personnes handicapées, « de concilier autonomie et solidarité, tout en pensant que la personne handicapée doit être associée à toutes les décisions ».

Consulter l'ensemble des actions de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

Notes

[1] Établissements et services d'aide par le travail.

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION du 10 novembre 2015

Le Quotidien de la formation



L'Agefiph met l'accent sur les nouveaux métiers dans le cadre de la 19^e Semaine pour l'emploi des personnes handicapées

Philippe Grandin

Face à l'accroissement global de la population active de travailleurs handicapés (+ 200 000 RQTH [1] par rapport à 2014), dont une partie ne se retrouve pas dans l'emploi, l'Agefiph a choisi de mettre l'accent, dans le cadre de la 19^eème Semaine pour l'emploi des personnes handicapées (SEPH), du 16 au 22 novembre 2015, sur une thématique spécifique « Nouveaux métiers, nouveaux horizons ».

La situation de l'emploi des personnes handicapées est loin d'être satisfaisante, compte tenu de la croissance de la demande d'emploi (+ 9,5 % de demandeurs d'emploi handicapés sur douze mois, soit 470 000 demandeurs d'emploi fin juin 2015) et l'ancienneté d'inscription au chômage (57 % de demandeurs d'emploi de longue durée). « Nous voulons ainsi proposer des solutions aux entreprises pour permettre l'accès des personnes handicapées à des métiers et des secteurs d'activité à fort potentiel de croissance. On observe en effet que des entreprises, dans certains secteurs, n'avaient pas imaginé recruter des personnes handicapées alors que des aménagements de postes auraient permis cette démarche », a exposé Anne Baltazar, présidente de l'Agefiph, à l'occasion de la présentation des actions de l'association pour la 19^eème SEPH, le 9 novembre à Paris.

Renforcer la formation pour accéder aux nouveaux métiers

« Nous sommes persuadés, a-t-elle poursuivi, qu'ouvrir de nouveaux secteurs aux personnes handicapées est une voie à suivre. Cela nécessite de faire évoluer les représentations sur les métiers et de convaincre les entreprises que tous types d'emplois peuvent être occupés par les personnes handicapées. L'Agefiph est là pour conseiller et accompagner les entreprises dans ces processus (adaptation de postes, dispositifs de formation, information sur les aides financières...) ». En direction des personnes handicapées, les actions consistent « à renforcer les dispositifs de formation destinés à permettre l'accès aux nouveaux métiers ». Pendant cette semaine, l'Association veut inciter les personnes à se tourner vers

de nouveaux métiers, comme ceux du web, du conseil, du juridique, du bâtiment, du transport ou encore de la santé.

Contrats en alternance en hausse

En 2014, l'Agefiph a mobilisé « l'ensemble de ses moyens, soit 421,7 millions d'euros (collecte nette en 2014), et a engagé 511,7 millions d'euros (dont 90 millions d'euros de fonds propres) », a précisé Stéphane Clavé, directeur général de l'Agefiph. Cela se caractérise par 120 000 interventions en direction des entreprises (+ 5 %) et par 240 000 interventions en direction des personnes handicapées (+ 7 %). Au sujet des contrats de formation en alternance, « axe privilégié de l'Agefiph sur les trois dernières années », les neuf premiers mois de l'année 2015 affichent une augmentation de 1,3 % de contrats d'apprentissage et de 2,5 % de contrats de professionnalisation (par rapport à janvier-septembre 2014), soit un total de 5 709 contrats en alternance. « Les aides à l'apprentissage et à la professionnalisation ont substantiellement augmenté alors que d'autres aides ont été plafonnées quel que soit le cofinancement. Il y a un principe de réalité qui se caractérise par une baisse de nos ressources depuis 2007 consécutive à une baisse de la contribution des entreprises (collecte de 600 millions en 2007, 421 millions en 2014 et 390/395 millions dans les années à venir). Des priorités vont devoir être établies et sur ce plan, l'Agefiph a engagé une évaluation de son offre d'interventions pour le 1^{er} janvier 2017. Nos interventions seront revisitées sur les plans du nombre, de leur nature et du volume financier », a commenté Stéphane Clavé.

Par rapport à la fusion des régions, le conseil d'administration de l'association « va statuer sur cette nouvelle organisation territoriale, avec au minima treize délégations régionales (DR) de l'Agefiph à partir du 1^{er} janvier 2016, un peu moins si nous visons des économies d'échelle », a indiqué Stéphane Clavé. Une démarche qui « interroge sur les modalités de mise en œuvre de nos interventions mais pas au plan politique », défini par le conseil d'administration.

Consulter l'ensemble des événements organisés ou soutenus par l'Agefiph pendant la SEPH 2015 sur son site

Notes

[1] Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION du 5 novembre 2015

Le Quotidien de la formation



Pôle emploi réaffirme sa politique handicap à travers un accord

Philippe Grandin

Pôle emploi et l'ensemble des syndicats représentatifs ont signé un accord pour l'emploi des personnes handicapées d'une durée de trois ans. Le programme d'actions comprend plusieurs mesures visant notamment à recruter et faciliter l'inclusion des personnes handicapées, à améliorer les conditions d'emploi, ou encore à prendre en compte les nouvelles situations de handicap. L'accord précise que tous les postes de Pôle emploi sont ouverts au recrutement des personnes handicapées. Les recrutements sont prioritairement réalisés en CDI à temps plein ou en contrat de professionnalisation. Ce dernier dispositif, assorti d'un parcours de formation adapté, peut en effet « *s'avérer pertinent pour faciliter l'embauche de personnes handicapées notamment sur des métiers spécifiques* ». En outre, les chargés de recrutement ont à leur disposition une offre de formation. L'objectif, indique l'accord, est de les « *sensibiliser aux situations de handicap et de non-discrimination* ». La formation est obligatoire pour les nouveaux chargés de recrutement des services RH (ressources humaines) et pour ceux qui n'ont jamais suivi de formation sur cette thématique.

Gestion de parcours accompagnée

Par ailleurs, l'accord prévoit des formations spécifiques visant à faciliter l'insertion professionnelle et personnelle comme par exemple une formation à l'utilisation d'un chien guide ou un apprentissage à la lecture labiale... Elles seront proposées aux personnes en situation de handicap mais aussi « *aux membres de leur entourage professionnel à la charge de l'organisme financeur* ». En matière de gestion du parcours professionnel, un agent handicapé peut bénéficier, à sa demande, et à côté de l'entretien professionnel au titre de la loi formation du 5 mars 2014, « *d'un entretien mené conjointement avec un gestionnaire de carrière et le correspondant régional handicap* ». L'objectif est de permettre à l'agent une réflexion sur son parcours professionnel et ses perspectives d'évolution. Cet accompagnement peut mobiliser des prestations spécifiques comme le bilan de compétences, les périodes d'immersion dans le but de découvrir un autre environnement professionnel... « *Dans ce cadre, la période de professionnalisation, au titre de l'accord*

formation en vigueur, peut notamment être favorisée », prévient l'accord.

Dans la continuité de sa démarche participative au programme RITHa [1] de 2014-2015, Pôle emploi va mettre en place des échanges et des partages d'expériences entre agents handicapés, sur leur temps de travail, au travers de groupes de parole ou ateliers thématiques. Ces groupes, également ouverts aux agents non concernés eux-mêmes par une situation de handicap, vont être animés « *par des ressources formées en interne* ».

Consulter l'accord pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi.

Notes

[1] Réussir l'intégration des travailleurs handicapés.

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION du 15 octobre 2015

Le Quotidien de la formation



La formation des personnes handicapées mentales doit nécessairement faire l'objet d'une adaptation (Conférence emploi et handicap)

Philippe Grandin

« En 2015, nous constatons que la question de l'emploi des personnes handicapées reste très présente et récurrente. Nous avons d'ailleurs le sentiment de ne pas avancer aussi vite que nous le désirons dans ce domaine ». Martine Carrillon-Couvreur, députée de la Nièvre, présidente du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH), a ouvert le 14 octobre la 4^{ème} Conférence sur l'emploi et le handicap à Paris.

Le handicap, a-t-elle ajouté, « constitue la 2^{ème} cause de discrimination derrière la question de l'origine, ce qui est difficile et incompréhensible dans un état de droit comme le nôtre ». Au-delà de l'accès à l'emploi, Martine Carrillon-Couvreur a considéré qu'il était nécessaire « de penser en termes de progression professionnelle dans le respect d'une égalité réelle ». Denis Jacquat, député de la Moselle, vice-président du groupe d'études sur l'intégration des personnes handicapées, a rappelé que « les personnes handicapées sont victimes plus que les autres du non-emploi car tout le monde ne joue pas le jeu ».

Dans le cadre de la table ronde consacrée à l'amélioration de l'employabilité des personnes handicapées, Luc Gateau, administrateur de l'Unapei [1], président de l'Urapei Pays-de-la-Loire, a observé que « l'attachement dans notre pays à la certification, dans les modes de recrutement, est prégnant ». « Or, les difficultés cognitives des personnes handicapées mentales ne leur permettent pas d'accéder à un diplôme. Pour autant, les gestes techniques acquis en formation ou en situation de travail peuvent être maîtrisés par ces personnes » dans la perspective d'un emploi. Il a d'ailleurs insisté sur « la nécessité de développer des formations adaptées (prise en compte du rythme, du temps d'élaboration d'un projet...) en faveur des personnes handicapées mentales ». De son côté, Eric Blanchet, directeur général de l'Adapt [2], a souligné que « l'on ne peut pas parler emploi sans aider les entreprises au sens, non pas d'une aide financière, mais

au sens d'un accompagnement et d'une simplification des dispositifs pour faciliter l'accès à la formation des personnes handicapées ».

Georges Bullion, président de Messidor, association qui gère des établissements de travail protégé (Esat [3] et EA [4]), a précisé dans son intervention : « Nous croyons au pouvoir d'agir des personnes fragilisées par des troubles psychiques et à leur potentiel ». Chaque année, l'association permet en effet à 50 travailleurs souffrant de troubles psychiques d'intégrer le milieu ordinaire de travail. « Nous leur proposons un parcours de transition (de 2 à 3 ans) en leur offrant un contrat de travail. Les personnes se voient ainsi offrir un service dans la cité (hygiène et propreté, restauration, espaces verts, bureautique...), avec l'appui de formations appropriées », a expliqué Georges Bullion. Ici, la formation est pratiquée par l'encadrement interne (conseiller d'insertion, responsable d'unité de production, responsable de secteur d'activité, autre...) qu'elle soit de nature sociale ou technique, sous la forme d'animation de groupe sur le terrain et en salle, ou par un organisme extérieur qui a pour but de modifier une représentation, un comportement ou un savoir dans un domaine social ou professionnel.

Notes

[1] Union nationale des associations de parents de personnes handicapées mentales et de leurs amis.

[2] L'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

[3] Etablissements ou services d'aide par le travail.

[4] Entreprises adaptées.

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION du 1^{er} octobre 2015

Le Quotidien de la formation



S'appuyer sur la négociation collective pour progresser vers l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de 6 %

Philippe Grandin

Le ministère des Affaires sociales et le ministère du Travail ont organisé le 30 septembre, en partenariat avec l'Association des Régions de France (ARF), l'Agefiph [1], le FIPHFP [2] et Pôle emploi, une journée nationale des "plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés" (PRITH) [3].

En ouverture de cette journée d'échanges entre les différents acteurs nationaux et territoriaux, la ministre du Travail, Myriam El Khomri, a indiqué que si le taux d'emploi des personnes en situation de handicap progresse, « *il reste très en deçà de la loi (6 % de personnes handicapées dans les établissements de plus de 20 salariés), soit 3,1 % dans le privé (environ 360 000 personnes) et 4,9 % dans le secteur public (environ 210 000 personnes)* ».

La ministre du Travail a d'ailleurs rappelé quelques priorités sur lesquelles ses « *services sont entièrement mobilisés* ». La première consiste à améliorer la qualification des personnes handicapées en renforçant leur accès à la formation professionnelle, via notamment le compte personnel de formation (CPF). Une autre préconise de « *s'appuyer sur la négociation collective pour progresser vers l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de 6 %* ». L'objectif est de tripler le nombre d'accords signés d'ici à trois ans. « *Pourquoi ? Parce que la négociation des partenaires sociaux au sein même de l'entreprise sur le sujet du handicap favorise grandement l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap comme en témoigne le bilan des accords réalisés en 2014* », soit un taux moyen d'emploi en fin d'accord à 3,88 %. Une prochaine table ronde consacrée à la négociation collective sur le handicap sera d'ailleurs organisée au sein du ministère du Travail, à la suite de la conférence sociale du 19 octobre prochain.

En outre, Myriam El Khomri a assuré son soutien aux acteurs de terrain qui animent et travaillent au quotidien au sein des PRITH, « *impactés par la réorganisation territoriale en cours et notamment la création prochaine des treize nouvelles régions* ». La loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République

(loi NOTRe) prévoit en effet que l'ensemble des plans régionaux en vigueur, lors de la création des nouvelles régions, s'applique jusqu'à leur remplacement par des documents correspondant au ressort des nouvelles régions. Cette substitution devra avoir lieu au plus tard trois ans à compter de la publication de la loi. « *Cela nous laisse donc du temps pour imaginer ensemble ce que seront les PRITH de demain* », a souligné la ministre.

De son côté, la secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion, Ségolène Neuville, a mis en avant l'attachement du président de la République à l'exemplarité de la fonction publique en matière de politique du handicap. « *Le chef de l'État a souhaité que, d'ici la fin 2016, le Conseil d'État, la Cour des comptes ainsi que les autorités administratives indépendantes soient soumis à l'obligation d'emploi des personnes handicapées* », a exposé Ségolène Neuville. De plus, l'accès aux postes d'encadrement supérieur de la fonction publique va être progressivement ouvert, par dispense de concours, aux personnes handicapées.

Notes

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

[2] Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

[3] Le PRITH est une instance de pilotage qui vise à coordonner au plan régional les acteurs de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, qu'ils s'inscrivent dans le droit commun ou qu'ils travaillent sur des actions spécifiques.

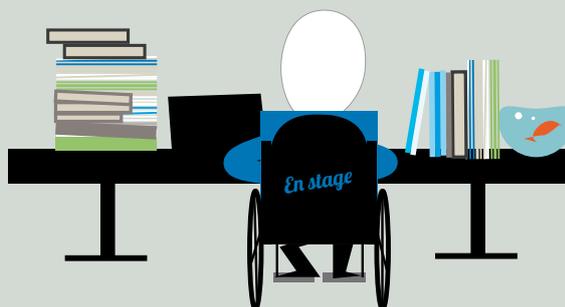
INFFO FORMATION N° 884 du 15 au 30 septembre 2015

Guide
PRO

Philippe Grandin
journaliste à Centre Inffo

LÉGISLATION

Travailleurs handicapés QU'EST-CE QU'UN CENTRE DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE ?



LES CENTRES DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE (CRP) SONT DES ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX DONT L'INTERVENTION EST PRÉVUE DANS LE CODE DU TRAVAIL. ILS SONT FINANCÉS PAR L'ASSURANCE MALADIE, AUSSI BIEN POUR LES FRAIS DE SÉJOUR QUE POUR LE COÛT DE LA FORMATION.

Leurs objectifs sont les suivants : favoriser l'intégration professionnelle durable de personnes handicapées qui, à la suite d'un accident ou d'une maladie, sont obligées d'abandonner leur métier et d'envisager une reconversion professionnelle ; entraîner ou réentraîner la personne au travail, en vue d'une insertion ou d'une réinsertion professionnelle, soit vers le milieu de travail ordinaire, soit vers le milieu protégé ; dispenser une formation diplômante. Ces actions s'adressent donc exclusivement aux personnes reconnues handicapées par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ou qui sont en situation de handicap suite à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Les formations en CRP peuvent être de trois ordres : des formations de pré-orientation ; des formations préparatoires ; des formations qualifiantes. Ces dernières s'effectuent sur une durée de dix à trente mois. D'une durée de douze semaines maximum, le stage de pré-orientation vise l'élaboration d'un nouveau projet professionnel, prenant en compte les souhaits, les compétences, les possibilités d'apprentissage et la réalité du handicap. Le stage de formation préparatoire, d'une durée de six mois, intègre, hormis l'objectif d'élaboration d'un projet professionnel, des actions de remise à niveau, de réentraînement au travail et de redynamisation. Plusieurs modes de rémunération du stagiaire sont possibles suivant la situation de la personne avant son entrée en stage. Les personnes ayant eu une maladie invalidante, un accident du travail ou une maladie professionnelle continuent à percevoir les indemnités journalières ou la pension de la Sécurité sociale. La personne reconnue travailleur handicapé peut soit percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation (Aref) versée

par Pôle emploi, soit recevoir une rémunération de l'État versée par l'Agence de services et de paiement (ASP) calculée en fonction du salaire antérieur. Dans certains cas, la rémunération peut être cumulable avec l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou l'allocation compensatrice. ●

PRIME

Le stagiaire qui a effectivement suivi une formation peut bénéficier d'une prime de reclassement destinée à faciliter la reprise de son activité salariée.

Depuis le 1^{er} janvier 2011, l'Agefiph est chargée du versement et de la définition des modalités d'attribution de cette prime. Elle a fixé à 100 euros le montant de cette dernière. Les conditions de son attribution telles qu'elles résultaient des dispositions réglementaires antérieures sont reprises (art. L. 5213-4 du Code du travail, décret n° 2012-362 du 14 mars 2012).

INFFO FORMATION N° 882 du 1^{er} au 31 août 2015*Itinéraire***DORINE BOURNETON**

AVIATRICE ET PARAPLÉGIQUE

Ambassadrice de l'association Hanvol lors du dernier Salon du Bourget (15-21 juin), Dorine Bourneton, 41 ans, fait figure de référence en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap.

Première femme paraplégique pilote de voltige avion, elle entend bien faire évoluer les mentalités.

Philippe Grandin

Admiratives, des personnes s'approchent de Dorine Bourneton pour une dédicace du livre que la jeune femme a publié en février dernier : *Au-dessus des nuages*. Elle s'applique à le faire avec un grand sourire, juste avant une séance photos en plein cœur du Salon du Bourget. Entre les deux, elle nous accorde un court temps de discussion. Ses premiers pas dans l'aéronautique remontent à l'année 1990, lorsqu'elle s'inscrit à l'aéro-club d'Auvergne.

Sa vie bascule le 12 mai 1991. *"Pour moi, tout aurait dû s'arrêter ce jour-là. J'avais 16 ans et j'étais élève pilote. Je suis la seule rescapée d'un avion qui s'est écrasé sur le flanc du mont d'Alambre (Haute-Loire), à 1400 mètres d'altitude"*, explique Dorine Bourneton. La jeune fille devient paraplégique. Grâce à son père qui l'aide à retrouver la force de remonter dans un avion, elle obtient en avril 1995 son brevet de pilote privé à Toulouse-Lasbordes sur un appareil adapté à son handicap. *"C'est ma première grande victoire mais j'ai travaillé dur"*, confie-t-elle.

"On nous avait dit que c'était impossible"

Son autre grande victoire est d'avoir fait changer la loi en faveur des personnes handicapées. Avec son homologue Guillaume Féral, lui aussi dans un fauteuil suite à un accident de planeur, Dorine Bourneton a *"mené un combat qui aura duré sept ans"*.

"À la fin des années 1990, nous avons fait ensemble la tournée des rassemblements aériens. Nous avons interpellé les représentants de l'Aviation civile dans le but d'être autorisés à transporter du fret, effectuer de la surveillance de feu de forêt et faire de l'instruction, bref, devenir pilote professionnel. On nous a rétorqué que c'était



Le pilotage est un plaisir individuel, mais l'aviation est une aventure collective."

impossible et que ce métier était interdit aux personnes handicapées."

Tenaces, les deux aviateurs ont *"apporté la preuve que tout poste de travail pouvait être aménagé"* mais aussi démontré qu'ils avaient *"assumé à 100 % des tâches professionnelles complexes"* de manière bénévole. Résultat : en novembre 2003, Dominique Bussereau, alors ministre des Transports, signe l'arrêté ministériel autorisant les personnes handicapées des membres inférieurs à devenir pilotes professionnels.

Le 6 mai dernier, Dorine Bourneton, accompagnée financièrement par Airbus dans sa formation à la voltige aérienne, a obtenu sa qualification au premier cycle dans cette discipline. Une prouesse liée à un réel plaisir de voler qui l'a amenée à réaliser, le 19 juin, une démonstration en vol au Salon du Bourget. *"Le pilotage est un plaisir individuel mais l'aviation est une aventure collective, à savoir une chaîne de compétences qui m'a permis d'être ici aujourd'hui."* La société inclusive, qui permet à chacun de participer pleinement à la vie de la société, a pris son envol. ●

bio

1991
accident d'avion
(élève pilote,
passagère)

1997
commission
Pilotes
handicapés à
l'Aéro-Club de
France

2015
Légion d'honneur,
qualification de
voltige
élémentaire
(1^{er} cycle)

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION du 10 juillet 2015

Le Quotidien de la formation

***Alcatel-Lucent renouvelle son partenariat avec BrailleNet pour le développement de l'accessibilité numérique***

Nicolas Deguerry

Partenaires depuis neuf ans, Alcatel-Lucent et l'association BrailleNet annoncent la co-construction d'actions de sensibilisation et de formation à l'accessibilité numérique des salariés d'Alcatel-Lucent.

Selon le communiqué, les actions prévues s'inscrivent dans le cadre de l'accord de groupe 2015-2017 d'Alcatel-Lucent pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Lequel a fait de l'enjeu de l'accessibilité numérique l'« axe principal » de cet accord, souligne Loïc Le Grouiec, président d'Alcatel-Lucent International et président de l'association @talentEgal. Spécialiste de l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap par le numérique, BrailleNet accompagnera l'entreprise sur deux axes : d'une part, pour le développement d'e-learning accessible et portant sur l'accessibilité numérique ; d'autre part, pour

la co-organisation en interne de sessions de sensibilisation des équipes de management d'Alcatel-Lucent.

À signaler également, la signature le 8 juin dernier d'une convention entre BrailleNet et Axelle Lemaire, secrétaire d'État chargée du Numérique, à l'occasion du 9ème Forum européen de l'accessibilité numérique organisé sur le thème « Le numérique pour un meilleur accès à la connaissance ». Il s'agissait de permettre la mise en œuvre de plusieurs initiatives opérationnelles à travers la France entière (tour de France de l'accessibilité numérique, actions de formation en direction des professionnels et du monde de l'entreprise, accès à la Bibliothèque Numérique Francophone Accessible (BNFA) dans les Espaces Publics Numériques).

BrailleNet : <http://brailenet.org/>

Alcatel-Lucent : www.alcatel-lucent.com/fr

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION du 30 juin 2015

Le Quotidien de la formation **Les outils de la branche propreté pour favoriser l'emploi des handicapés**

Célia Coste

Le Fare propreté déploie un dispositif afin d'aider les entreprises à construire une politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap. L'organisme accompagne les employeurs dans toutes les démarches telles que le diagnostic individuel, les aides au recrutement ou encore la sécurisation des parcours des handicapés. Grâce à cet appui soutenu par l'Agefiph et la Fédération des entreprises de propreté, la progression de l'emploi de ces publics est constante. Si bien que le secteur professionnel a franchi la barre des 5 % d'emploi des personnes handicapées. Un taux qui a plus que triplé et qui le place en deuxième position des secteurs intégrant le plus d'handicapés, après la fonction publique. Cependant, pour être en conformité avec la législation en vigueur, les entreprises de plus de 20 salariés doivent atteindre un taux d'emploi de 6 % pour les handicapés [1].

Concrètement, le Fare propreté tient à la disposition des entreprises de la branche un guide des bonnes pratiques identifiées grâce à une étude explorant les politiques volontaristes de quinze entreprises du secteur. Sept étapes y sont détaillées. À commencer par la réalisation d'un diagnostic pour structurer la politique handicap. Un moyen, selon l'organisme, de sensibiliser les acteurs à la démarche. Le projet doit également être chapeauté par un pilote, soit chef d'entreprise, soit

réfèrent handicap : « Les compétences requises pour ces nouvelles fonctions : la conduite de projets, l'animation de réseaux et le management transversal associés à de solides connaissances du monde du handicap. » La sensibilisation, amorcée par le diagnostic, doit ensuite se poursuivre envers l'ensemble des collaborateurs pour lever les stéréotypes. Le Fare préconise l'utilisation de supports originaux, tels que des bandes dessinées ou des films pour dynamiser l'apprentissage. Ne tient plus qu'au recruteur d'intégrer ce que l'organisation appelle le réflexe handicap, de s'ouvrir aux réseaux sociaux et d'agir en faveur du maintien de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Notes

- [1] Si ce n'est pas le cas, l'entreprise peut verser une contribution à l'Agefiph, conclure un accord d'entreprise, embaucher directement des personnes handicapées, sous-traiter avec des entreprises adaptées à hauteur de 3 % ou encore accueillir des stagiaires de la formation professionnelle en situation de handicap.

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION du 27 avril 2015

Le Quotidien de la formation

**Le FIPHFP et la ville d'Évreux signent une première convention pour favoriser l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique territoriale**

Philippe Grandin

La ville d'Évreux, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), et la Caisse des dépôts, signent, ce 27 avril, une première convention en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique territoriale. Cette première convention « établie pour 3 ans, permet à la ville d'Évreux, au CCAS (Centre communal d'action sociale) et à l'UCP (Caisse des Écoles), de concrétiser leur engagement et d'approfondir leurs actions en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap, grâce à un financement global apporté par le FIPHFP de 314 910 euros », souligne un communiqué du FIPHFP.

Plusieurs priorités ont été fixées dans ce cadre. Avec l'appui du FIPHFP, la ville d'Évreux mettra en œuvre des actions de reconversion et de maintien dans l'emploi (adaptation et aménagement des postes de travail, formations spécifiques des travailleurs handicapés, via des bilans de compétences et d'orientation). En outre, les tuteurs des futurs apprentis en situation de handicap accueillis dans les collectivités territoriales bénéficieront d'une formation. Cela passe également par des actions de sensibilisation des acteurs (développement de supports

de communication pour sensibiliser le personnel et le collectif de travail). Enfin les actions de formation seront « évaluées par un questionnaire de satisfaction, afin d'assurer la réussite de l'insertion et du reclassement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ». Sur la durée de la convention, la ville d'Évreux, le CCAS et l'UCP, prévoient 9 recrutements d'agents en situation de handicap dont 3 apprentis, et 33 maintiens dans l'emploi.

En Haute-Normandie, le taux d'emploi légal de travailleurs en situation de handicap dans les trois fonctions publiques est de 5,57 % (déclarations 2013). Dans chaque fonction publique, il s'établit comme suit : 5,77 % dans la territoriale, 5,42 % dans l'hospitalière et 3,78 % dans celle d'État. Le nombre de BOE en région Haute-Normandie est de 3 935. Dans le département de l'Eure (27), ce taux d'emploi légal est de 4,88 %. Pour la ville d'Évreux, le CCAS et l'UCP, il atteint 5,63 % (au 1er janvier 2013), avec en prévision pour 2017 un taux de 7,50 %.

Acteurs



Séance de méthode éducative avec un enfant autiste

Journée mondiale de l'autisme FORMER L'ENSEMBLE DES ACTEURS

L'assemblée générale des Nations Unies a proclamé le 2 avril "Journée mondiale de la sensibilisation à l'autisme" afin de mettre en évidence la nécessité d'aider à améliorer la vie des enfants et des adultes qui souffrent de ce trouble.

Philippe Grandin

L'autisme est un trouble envahissant du développement (TED) qui apparaît dès la petite enfance et affecte le développement normal du cerveau de l'individu.

En France, le troisième plan autisme (2013-2017), qui s'appuie sur les recommandations de la Haute Autorité de santé (HAS) et de l'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux

(ANESM), exige de sensibiliser et de former l'ensemble des acteurs (professionnels de santé, du secteur social et médico-social, la communauté éducative, les formateurs, les parents...) aux particularités de l'autisme.

Dans cette perspective, l'association Pro Aid Autisme, créée en 1985 par des parents de personnes atteintes par l'autisme et des professionnels de la santé, anime depuis les années 1990 des formations à destination des professionnels et des familles. "Nos formations visent à promouvoir le programme Teacch [Treatment and education of autistic and related communication handicapped children], élaboré par l'Université de Caroline du Nord (États-Unis)", souligne Michel Favre, président de Pro Aid Autisme. ●

DES STRATÉGIES ÉDUCATIVES COMPORTEMENTALES

Face à l'approche psychanalytique, le programme Teacch permet une prise en charge fondée sur une approche éducative et comportementale recommandée par la HAS.

"Il a pour principe de donner à la personne atteinte par l'autisme les moyens de comprendre un environnement qui lui plaît et qui ne correspond pas à notre manière d'appréhender le monde actuel",

explique Michel Favre. La formation aux outils pédagogiques et socio-éducatifs de ce programme s'effectue soit dans des établissements (trois à cinq jours de formation), soit à Paris (deux sessions par an ; 40 stagiaires par session) avec des formatrices agréées. "Les formatrices étaient Américaines dans un premier temps, ce qui représentait, pour notre association, un coût non négligeable dans la mesure où nous ne percevons aucune subvention de l'État. Aujourd'hui, nos formatrices sont Européennes et Françaises", expose Michel Favre.

La formation doit ainsi permettre aux familles et professionnels d'aider la personne autiste par des concepts éducatifs personnalisés qui se fondent sur sa façon d'apprendre, différente de la nôtre. L'information visuelle (objets concrets, images, écriture) est l'un des moyens utilisés, car les personnes autistes comprennent mieux ce qu'elles voient que ce qu'elles entendent. Il existe d'autres méthodes éducatives comme l'ABA (*applied behavior analysis* – analyse appliquée du comportement). "Nous commençons à intégrer cette méthode dans nos formations pour montrer qu'elle peut être complémentaire et non pas opposée aux autres méthodes éducatives", précise Michel Favre. ●

INFFO FORMATION N° 884 du 1^{er} au 14 mars 2015Guide
PRO

Philippe Grandin
Journaliste à Centre Inffo

SAVOIR-AGIR

Politique handicap IMPLIQUER LES MANAGERS



Pour que la politique handicap d'une entreprise soit efficace, elle doit nécessairement être relayée et mise en action sur le terrain par les managers. Elle ne peut reposer en effet sur les épaules du seul chargé de la mission handicap.

Sur quels outils les managers peuvent-ils s'appuyer pour favoriser l'insertion des travailleurs handicapés ? Pour Arnaud Dormeuil, responsable mission handicap chez Devoteam, entreprise de services numériques, "la première étape consiste à former les managers de proximité à la connaissance du monde du handicap". La raison en est que "le handicap est un sujet méconnu, qui souffre de stéréotypes".

Le cliché du fauteuil roulant comme représentatif du handicap a la vie dure ! Dès lors, l'information et la sensibilisation jouent un rôle clé dans la réussite d'une politique handicap. "Nous avons ainsi formé, en décembre 2013 et décembre 2014, 109 managers de proximité, en organisant dix sessions de deux heures chacune. Leur contenu : présentation de la loi du 11 février 2005, la connaissance des différents

types de handicaps, et comment aborder la question du handicap avec nos clients."

La formation a été délivrée par un prestataire extérieur "pour apporter plus de crédibilité à notre démarche auprès de nos collaborateurs". Des outils ont été élaborés pour aider et accompagner les managers, tels que des synthèses qui rappellent les enjeux de la politique handicap au sein de la société et de ses clients mais aussi des supports sur la manière de réagir en présence d'un travailleur handicapé : "Dans la mesure où chaque handicap est différent, tout comme chaque

poste de travail, il n'est pas possible d'appliquer un mode de management type."

Les instruments à disposition (espace intranet dédié et newsletter mensuelle) vont donc permettre aux managers d'aller plus loin dans les savoir-faire et savoir-être : "De plus, la porte de la mission handicap est toujours ouverte aux managers. L'essentiel est de communiquer pour échanger sur leurs inquiétudes, mais aussi leurs expériences et leurs réussites sur le terrain, et sur les solutions à trouver en cas d'apparition d'une « déficience évolutive » chez un travailleur." ●

ANTICIPER LES DIFFICULTÉS

Dans le but de préserver l'activité professionnelle du travailleur handicapé, le manager de proximité peut prendre l'initiative de rendre compatibles les capacités de la personne et les exigences de sa situation de travail. Chez Devoteam, la majorité des salariés handicapés travaillent chez les clients. "Faute de pouvoir emprunter les transports en commun pendant cinq jours consécutifs pour se rendre chez notre client, un collaborateur handicapé bénéficie aujourd'hui d'une journée en télétravail. Son manager a réorganisé sa mission avec l'accord du client", fait valoir Arnaud Dormeuil, le responsable de la mission handicap. La prise en compte précoce des difficultés permet de disposer de temps pour analyser la situation et envisager des solutions.

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION du 11 février 2015

Le Quotidien de la formation



Le maintien dans l'emploi des personnes handicapées reste une problématique majeure (Rencontre FIPHFP)

Philippe Grandin

« La loi du 11 février 2005 [1] est une loi ambitieuse qui a permis une nouvelle organisation des politiques publiques du handicap. Elle apporte les évolutions attendues pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap avec comme levier essentiel l'accessibilité.

» Martine Carrillon-Couvreur, vice-présidente de la commission des affaires sociales à l'Assemblée nationale et présidente du CNCPH [2] a évoqué en ces termes les 10 ans de la loi du 11 février 2005, en ouverture de l'événement « Ensemble pour relever les défis de l'égalité », organisé par le FIPHFP [3], le 10 février à Paris. Elle a rappelé le rôle des MDPH [4], celui de « regrouper l'ensemble des services en permettant d'unifier les différents dispositifs (évaluation, orientation, définition des plans de compensation (aides humaines, techniques)... ».

La France compte 5,5 millions de personnes en situation de handicap, avec 300 000 personnes reconnues comme telles chaque année « mais ces chiffres restent des estimations », a souligné Martine Carrillon-Couvreur. En matière d'obligation d'emploi des personnes handicapées, « la priorité est donnée au milieu ordinaire de travail ». Cependant, « le constat est implacable : les personnes handicapées connaissent un taux de chômage deux fois supérieur à celui des personnes valides, et leurs formations et qualifications sont insuffisantes ». Au total, près de 200 000 personnes handicapées travaillent au sein des trois fonctions publiques (État, hospitalière, territoriale), soit un taux d'emploi légal fin 2014 de 4,90 % au plan national (5,97 % pour la fonction publique territoriale, 5,34 % pour l'hospitalière, et 3,83 % pour celle d'État). Pour Martine Carrillon-Couvreur, « l'adaptation au poste et le maintien dans l'emploi seront plus faciles à partir du moment où des outils novateurs apparaîtront pour organiser les espaces de travail ».

« La capacité d'accéder à des innovations est plus simple dans un grand CHU (centre hospitalier universitaire) même si la taille ne fait pas tout », a considéré Michel Yahiel, conseiller social du président de la République. « La politique du handicap dans un milieu professionnel est à la hauteur des normes si la politique de formation, la politique de lutte contre les discriminations... sont à la

hauteur », a-t-il ajouté. « Nous sommes toujours pétris de bonnes résolutions mais les choses avancent de manière très lente », a déploré Didier Fontana, administrateur du conseil scientifique du FIPHFP, et ancien président du Fonds (2008-2012). « Les moyens du Fonds sont appelés à disparaître, a-t-il poursuivi. Est-ce à dire que les employeurs publics auront mis à profit cette période pour intégrer dans leur politique le recrutement de travailleurs handicapés, le maintien dans l'emploi... ? J'en doute. »

Sandrine Poirson-Schmitt, DRH adjointe des Hospices civils de Lyon, a relaté que « le maintien dans l'emploi constitue sa problématique principale dans la mesure où, chaque année, 80 à 90 salariés de catégorie C (aide-soignante, agent de services hospitaliers, aide professionnel...) entrent en situation de handicap ». A ce titre, la convention signée avec le FIPHFP (2013-2015) constitue « une aide décisive pour la reconversion professionnelle de ces salariés ». Un constat partagé par Valérie Metrich-Hecquet, secrétaire générale du ministère de l'Agriculture, pour qui « le point important de la convention signée avec le Fonds est le maintien dans l'emploi, certes à travers l'aménagement de poste, mais aussi à travers le tutorat, la formation, et le développement de la communauté de travail ».

Notes

[1] Loi n° 2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

[2] Conseil national consultatif des personnes handicapées.

[3] Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

[4] Maisons départementales des personnes handicapées.

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION du 14 janvier 2015

Le Quotidien de la formation

**L'inclusion des travailleurs handicapés passe par la promotion des bonnes pratiques avec l'ensemble de la société civile**

Philippe Grandin

« C'est un droit pour les personnes handicapées que d'avoir un emploi, choisi librement et facilité par des mesures spécifiques, ou accepté sur un marché du travail ouvert. » Luk Zelderloo, secrétaire général de l'Association européenne des prestataires de services pour personnes en situation de handicap (EASPD), a ouvert les débats lors de la première édition de la matinale de l'Europe et du handicap, organisée le 13 janvier à la Fédération nationale de la mutualité française (FNMF) à Paris.

Juste avant, Bernadette Grosyeux, trésorière de l'EASPD et directrice générale des établissements médico-sociaux de la Mutualité Fonction publique action santé social (MFPass), a rappelé que dans l'Union européenne (UE28) en 2011, « les personnes handicapées avaient un accès plus limité au marché du travail ». En effet, tandis que le taux d'emploi des 15-64 ans sans handicap était de 66,9 %, celui concernant les personnes handicapées était beaucoup plus faible (47,3 %). La tendance était la même s'agissant de l'accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, soit 9,8 % pour les personnes non handicapées âgées de 25 à 64 ans contre 6,9 % pour les personnes handicapées.

À ce titre, l'EASPD a lancé un processus de réflexion sur les articles 19 (autonomie de vie et inclusion dans la société), 24 (éducation), et 27 (travail et emploi) de la convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, et pratiquement signée par tous les États membres de l'UE. L'objectif est « d'installer des mécanismes qui tendent à l'inclusion effective des

personnes handicapées », a souligné Luk Zelderloo. De ce point de vue, « toutes les parties prenantes, a exposé Pascal Durand, député européen Europe Ecologie - Les Verts (EELV), doivent être au cœur des politiques publiques, c'est-à-dire être entendues à travers les pratiques qu'elles mettent en œuvre ». « Les politiques se placent souvent dans des pétitions de principe (égalité dans l'emploi, dans l'accès à la formation...) qui ne sont pas souvent suivies des faits », a-t-il ajouté.

Thierry Nouvel, directeur général de l'Unapei [1] a ainsi fait valoir que « certaines personnes handicapées ont de réelles capacités lors de leur entrée dans un Esat [2] et une valorisation de leurs compétences leur permet d'accéder à des diplômes et certifications sans accompagnement des pouvoirs publics ». Pour Henri-Pierre Lagarrigue, en charge du développement, de l'innovation et des affaires européennes à l'Adapt [3], « si nous voulons accompagner les personnes handicapées dans le droit commun, notre secteur doit accepter de s'excentrer pour travailler avec la société civile ». « Il est de notre responsabilité d'armer nos politiques », a-t-il considéré.

Consulter le site de l'EASPD

Notes

[1] Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis.

[2] Etablissement et services d'aide par le travail.

[3] Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION du 8 janvier 2015

Le Quotidien de la formation **Un nouveau diplôme inter-universitaire (DIU) « Référent handicap » est proposé par l'université Paris-Est Créteil**

Philippe Grandin

L'université Paris-Est Créteil (Upec) lancera le 19 janvier 2015 un diplôme inter-universitaire (DIU) « *Référent(e)-Handicap, secteur privé, secteur public* ». Cette formation s'adresse prioritairement aux salariés des secteurs privé et public en charge de mener les politiques de handicap de leur entreprise, établissement d'enseignement ou de formation. Il s'agit d'un cycle de formation en alternance de 100 heures de formation réparties sur six mois (à raison de deux à trois jours par mois) et 70 heures de stage. L'objectif poursuivi est double : apporter des outils et des techniques en vue de l'accueil et de l'insertion des personnes handicapées (étudiants, salariés, clientèle...) ; faire acquérir, compléter ou développer les connaissances, les compétences et l'expertise nécessaires en vue de structurer, coordonner, mettre en œuvre la politique handicap d'une organisation et d'accueillir et d'accompagner des salariés, des élèves, des étudiants ou une clientèle en situation de handicap.

Le dossier de présentation du DIU précise que ce diplôme « *visé notamment la professionnalisation d'une fonction ou l'acquisition de connaissances et de compétences*

spécialisées, aujourd'hui souvent absentes des DRH des entreprises, des établissements scolaires ou universitaires, ou des organismes de voyages ». La démarche innovante qui sous-tend le DIU devrait permettre à terme l'émergence d'un référentiel métier « *Référent-Handicap* ».

La formation est organisée en six modules. Pour les inscrits en formation initiale (étudiants/demandeurs d'emploi), le stage en entreprise (70 heures) est au programme. Pour les inscrits en formation continue, sauf modalités particulières, il est prévu une mise en pratique sur leur lieu de travail avec retour sur expérience en formation.

Pour plus d'informations, consulter le site du Gesat.

INFO FORMATION N° 869 du 1^{er} au 14 janvier 2015

L'essentiel



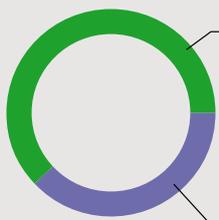
EMPLOI ET QUALIFICATION DES SALARIÉS HANDICAPÉS EN FRANCE

Sources : Agéfiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées), FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), Jaune budgétaire 2014

INTERVENTIONS FINANCIÈRES DE L'ÉTAT EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

160,3 M€ c'est le budget de l'État consacré à leur formation en 2013

26 048 actions de formations financées



dont **15 873** actions en centres de rééducation professionnelle, relevant de dispositif de droit commun

programme **Compétences-clés** : **10 175** apprenants en 2013

COFINANCEMENTS POUR LA FORMATION DES PERSONNES HANDICAPÉES EN 2013

136 M€ CONSEILS RÉGIONAUX

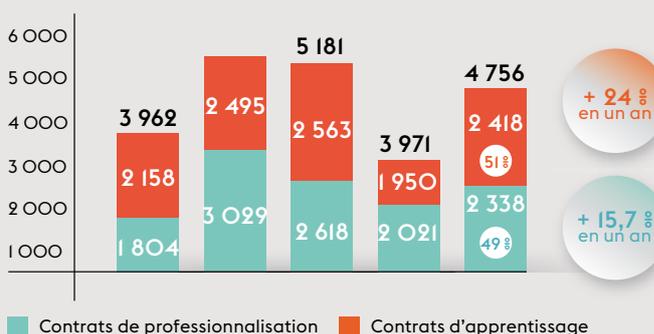
pour **17 994** stagiaires

Au total : **89 806** actions de formation ont été financées, pour un budget de **396,6 M€**



96,5 M€ AGEFIPH - FIPHFP pour **45 564** actions

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CONTRATS EN ALTERNANCE PRIMÉS (DANS LE SECTEUR PRIVÉ) PAR L'AGEFIPH



60 000

PERSONNES HANDICAPÉES EN FORMATION AVEC L'AIDE DE L'AGEFIPH

13 000

PERSONNES HANDICAPÉES EN FORMATION PRÉ-QUALIFIANTE, QUALIFIANTE OU PROFESSIONNALISANTE

73 %

DES PERSONNES HANDICAPÉES OBTIENNENT UN DIPLÔME OU UN TITRE PROFESSIONNEL À LA FIN D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

ÉLÉMENTS BIBLIOGRAPHIQUES

Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances sur les établissements et services d'aide par le travail (ESAT)

Eric Bocquet

Paris : Sénat, 15 avril 2015. 74 p. (Les Rapports d'information du Sénat; n°409)

<http://www.senat.fr/rap/r14-409/r14-4091.pdf>

Rapport de l'Observatoire des métiers et des compétences du secteur adapté : année 2014

UNEA (Union nationale des entreprises adaptées)

Paris : UNEA, 2015, 223 p.

http://www.unea.fr/imagessite/Rapport_Observatoire%20_vdef.pdf

La formation professionnelle continue des personnes handicapées mentales

UNAPEI (Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis)

Paris : UNAPEI, septembre 2015, 40 p. (Les guides de l'UNAPEI)

http://www.unapei.org/IMG/pdf/guideunapei_formationpro.pdf

L'emploi des personnes handicapées en milieu protégé et adapté

André Sophie

Actualités sociales hebdomadaires, n° 2902, 20 mars 2015, 81 p. (Les numéros juridiques)

http://www.wkf.fr/fiche-produit/ash/action-sociale/1263-lemploi-des-personnes-handicapees.html#product_content_menus

La situation professionnelle des bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés

Meriam Barhoumi

DARES analyses, n°36, mai 2015, 9 p.

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-036.pdf>

Rapport annuel national du FIPHFP 2014

FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique)

Paris : FIPHFP, 2015, 124 p.

http://www.fiphfp.fr/content/download/2436/17440/version/1/file/FIPHFP-RA2014-FR_01.pdf

Chiffres clés sur l'emploi des personnes handicapées 2015

FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) ; AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées)

Paris : FIPHFP, juin 2015, 12 p.

http://www.fiphfp.fr/content/download/2411/17272/version/1/file/Chiffres+cle%CC%81s+mai+2015_VF.pdf

Les résultats de l'AGEFIPH en 2014

AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées)

Bagneux : AGEFIPH, juin 2015, 20 p.

<https://www.agefiph.fr/content/download/691595/16604984/version/2/file/RA+2014+EN+LIGNE.pdf>

Bilan consolidé de l'activité des Cap emploi en 2014

AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées)

Paris : CHEOPS, 18 mars 2015, 7 p.

<http://www.cheops-ops.org/wp-content/uploads/2015/03/Cap-emploi-en-chiffres-Activit---2014-bilan-consolid---Mars-2015.pdf>

Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire, aménager les postes et accompagner les personnes : rapport au Premier ministre

Annie Le Houerou

Paris : La Documentation française, septembre 2014, 89 p. (Rapports officiels)

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/144000661.pdf>

Les liens entre handicap et pauvreté : les difficultés dans l'accès aux droits et aux ressources

Christine Abrossimov ; François Chérèque ; IGAS (Inspection des affaires sociales)

Paris : IGAS, novembre 2014, 253 p.

http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2014-048R_Liens_Handicap_et_Pauvrete-2.pdf

Ressources de la formation
documentaires www.ressources-de-la-formation.fr

Consultez InffoDoc, la base de données bibliographiques de Centre Inffo

CALENDRIER DES FORMATIONS 2016 À CENTRE INFFO

Consultez le catalogue de Centre Inffo sur <http://boutique.centre-inffo.fr>

THÈMES	2016
TOUS LES PROFESSIONNELS DE LA FORMATION : MAÎTRISER L'ENVIRONNEMENT ET LE DROIT DE LA FORMATION	
Panorama du droit de la formation professionnelle continue : acteurs et mesures	6 au 8 janvier ; 15 au 17 février ; 23 au 25 mars ; 18 au 20 mai ; 28 au 30 juin ; 10 au 12 octobre ; 7 au 9 décembre
Maîtriser la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF)	18 avril ; 7 octobre
Maîtriser les nouveautés de la réforme de la formation	25 janvier ; 18 mars ; 23 mai ; 1 ^{er} juillet ; 30 septembre ; 4 novembre ; 14 décembre
Utiliser la formation au service du développement territorial	30 novembre et 1 ^{er} décembre
ENTREPRISES : PILOTER ET GÉRER LA FONCTION FORMATION	
Sécurisez la mise en œuvre de l'entretien professionnel dans votre entreprise	12 janvier ; 23 septembre
Définir les contours d'une action de formation après la réforme	21 janvier ; 20 septembre ; 12 décembre
Optimiser l'évaluation de vos actions de formation	11 et 12 avril ; 4 et 5 juillet ; 7 et 8 novembre
Intégrer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans l'élaboration du plan de formation	15 et 16 novembre
Entreprise et apprentissage : recruter, financer et gérer les relations avec l'apprenti et le CFA	27 septembre
Mieux collaborer avec son Opcva après la réforme de 2014	22 juin ; 29 septembre
Mettre en œuvre la réforme dans l'entreprise : plan, professionnalisation, CPF, GPEC	17 et 18 novembre
Élaborer et manager son plan de formation	9 et 10 novembre
Savoir acheter des formations de qualité	14 et 15 mars ; 21 et 22 septembre
Articuler le compte personnel de formation (CPF) du salarié à la politique de formation de l'entreprise	1 ^{er} avril ; 9 septembre
Identifier, organiser et partager les connaissances dans une entreprise ou un organisme de formation : le management de la connaissance (Knowledge Management)	12 et 13 septembre
ORGANISMES DE FORMATION : RESPECTER LES OBLIGATIONS	
Maîtriser la réglementation de l'activité d'un organisme de formation	3 au 5 février ; 9 au 11 mai ; 23 au 25 novembre
Respecter les principales obligations d'un organisme de formation	22 janvier ; 11 mars ; 4 avril ; 3 juin ; 6 juillet ; 13 décembre
Savoir renseigner le bilan pédagogique et financier d'un organisme de formation	12 février ; 7 mars ; 15 avril ; 15 septembre
Respecter les obligations comptables d'un organisme de formation	2 et 3 novembre
Sécuriser les contrats des formateurs	16 septembre
Respecter les obligations d'un CFA ou d'une UFA	21 et 22 mars ; 28 et 29 novembre
ORGANISMES DE FORMATION : DÉVELOPPER SON ACTIVITÉ	
Construire une offre de formation de qualité	23 et 24 juin ; 5 et 6 octobre
Enregistrer vos certifications au Répertoire national	8 et 9 février ; 13 et 14 juin ; 5 et 6 décembre
Recenser vos certifications à l'Inventaire	8 mars ; 19 septembre
Connaître la Commission nationale de la certification professionnelle et utiliser le Répertoire national	3 octobre
Organismes de formation, développez vos ventes grâce au marketing	6 et 7 avril
Répondre efficacement à un marché de formation public et privé	1 et 2 septembre
Obtenir des fonds de la taxe d'apprentissage : campagne de collecte, utilisation, obligations	14 novembre
Rendre son offre de formation lisible pour mieux la vendre	15 décembre
Indexer son offre de formation avec le Formacode®	16 décembre
REPRÉSENTANTS, MANDATÉS : ASSURER SES MANDATS DANS LE CHAMP DE LA FORMATION	
Le rôle des instances représentatives du personnel dans la mise en place de la FPC	28 septembre
Assurer la fonction « Administrateur d'Opcva » : obligations comptables et juridiques	10 et 11 février ; 15 et 16 novembre
Assurer son mandat au sein du Coparef	10 février ; 11 octobre
CONSEILLERS D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE : INFORMER SUR LES DISPOSITIFS DE FORMATION	
Orienter les candidats à la VAE vers le bon financement	15 janvier ; 21 juin ; 2 décembre
Former les conseillers en évolution professionnelle	19 et 20 janvier ; 18 et 19 février ; 16 et 17 mars ; 8 avril ; 15 juin
Informers les salariés sur leurs droits d'accès à la formation après la réforme	14 septembre
Informers les jeunes de 16 à 25 ans sur leurs droits d'accès à la formation et à l'emploi	26 septembre
Informers les demandeurs d'emploi sur les mesures d'accès à la formation et à l'emploi	10 juin
Animer une gestion territoriale des emplois et des compétences (GTEC)	6 et 7 juin
FORMATEURS : OPTIMISER SA PÉDAGOGIE ET SON INGÉNIEURIE DE FORMATION	
Utiliser les méthodes ludiques en formation	12 et 13 mai
Concevoir un référentiel de formation en lien avec un référentiel d'emploi et de compétences	13 et 14 octobre
Concevoir un dispositif de formation mixant différentes modalités pédagogiques : ingénieries et NTIC	21 et 22 novembre
Concevoir et mettre en œuvre une action de formation	5 et 6 septembre
Dynamisez l'animation de vos formations : méthodes et techniques en pratique	7 et 8 septembre

Vous pouvez vous inscrire sur <http://boutique.centre-inffo.fr> ou au OI 55 93 91 82/83



CENTRE INFO VOUS PROPOSE
UNE JOURNÉE D'ACTUALITÉ

**RENDRE
SON OFFRE
DE FORMATION
CERTIFIANTE
ET ÉLIGIBLE
AU CPF**

8 décembre, Paris

INSCRIPTION ET RENSEIGNEMENT

SERVICE COMMERCIAL

Tél. : 01 55 93 91 82/83 • Fax : 01 55 93 17 28

contact.formation@centre-info.fr