

Rencontre régionale – 4 novembre 2014

Intégration des personnes reconnues Travailleurs Handicapés dans les formations continues de droit commun

Rencontre régionale – 4 novembre 2014

Etude menée dans le cadre du PRITH

Laurence ARTAUD-DAVID

DIRECCTE

Catherine LOGEAIS

AGEFIPH

Points abordés

- Présentation du PRITH
- Plan d'action 2014-2017
- Restitution d'études conduites dans le cadre du PRITH:
 - Accès des demandeurs d'emploi handicapés à la formation
 - OPCA/OPACIF et formation des salariés handicapés

PRÉSENTATION DU PRITH

Le cadre réglementaire du PRITH

- **Une circulaire DGEFP de mai 2009** qui pose les principes d'une organisation globale et concertée des politiques d'insertion professionnelle du public handicapé
- **Une loi en juillet 2011** qui inscrit le PRITH dans le code du travail
- **Une convention d'objectifs et de moyens** (Etat, Pôle emploi, Agefiph, FIPHFP, ARF, CNSA, CNAMTS, CCMSA) **de novembre 2013** qui fait du PRITH le cadre de déclinaison régional des engagements nationaux en matière d'emploi des personnes handicapées

L'historique du PRITH en Pays de la Loire

- **Un diagnostic** préalable (réalisé par TMO Consultant) et un séminaire régional en juin 2010 puis des groupes de travail animés par la Direccte avec ses partenaires
- Un PRITH 2012-2014
- **Un accord cadre PRITH** signé en décembre 2013 (Etat, Conseil Régional, Rectorat, ARS, Agefiph, Pôle emploi, FIPHFP, Carsat, AROMSA, 5 MDPH)
- **Un plan d'actions** pluriannuel établi en 2014 (2014-2017)
- La mise en place, par voie d'appel d'offres, d'**une mission d'animation et de coordination du PRITH**

L'organisation du PRITH

- Un Comité de pilotage régional du PRITH réunissant les signataires de l'accord cadre et les conseils généraux de la région
- Des commissions départementales
- L'appui d'une coordination tant au niveau régional que départemental (Practhis/ Diversésa)
- L'articulation du PRITH avec des instances de droit commun: CREFOP, SPER, COPAREF, ...

Le contenu du plan d'action 2014/2017

Un plan d'action décliné en 4 axes stratégiques :

- Améliorer l'accès à la formation des travailleurs handicapés
- Améliorer l'accompagnement et l'accès à l'emploi
- Favoriser la mobilisation des employeurs publics et privés
- Optimiser les dispositifs de maintien dans l'emploi

Le contenu du plan d'action 2014/2017

Axe Formation : 12 actions

- Partager le pilotage et le suivi des politiques de formation professionnelle des personnes handicapées (4 actions)
- Développer de l'accès à la qualification (6 actions)
- Lever les freins de l'accès à la formation (2 actions)

ZOOM SUR 3 ETUDES DU PRITH SUR LA FORMATION

Etudes relatives à l'accès des demandeurs d'emploi handicapés à la formation

1. Identification des prestations d'accompagnement à la formation des demandeurs d'emploi handicapés
2. Identification des freins à l'accès des demandeurs d'emplois handicapés à la formation

Les principaux enseignements de l'étude

Une large gamme de prestations d'accès à la formation...

- Riche et diversifiée (droit commun comme spécifique)
- Bien identifiée par les acteurs de la région
- Mobilisée au bénéfice des personnes handicapées

Des axes de progrès repérés par les acteurs...

- Approfondir la connaissance de l'offre de prestations/actions de formation et son appropriation par les acteurs
- Lever les freins persistants à l'accès des travailleurs handicapés à la formation

Les pistes de travail

⇒ Améliorer la connaissance de l'offre de prestations/ des actions de formation

- **Améliorer la diffusion de l'information et des outils de communication** entre les acteurs (harmonisation des libellés des prestations, identification des prérequis en lien avec le handicap, amélioration des fiches de liaison prescripteurs/OF...)
- **Faciliter l'appropriation de l'offre au moment des renouvellements des marchés** (information ciblée sur les évolutions de l'offre/ les changements, implication des prescripteurs et des organismes de formation dans la gestion coordonnée des places disponibles...)
- **Soutenir une meilleure maîtrise de l'offre en tant qu'outillage des parcours d'accès à la formation/** de réduction des écarts entre public TH et public valide et de construction des prérequis nécessaires à l'entrée en formation (modules de professionnalisation sur le sujet/ capitalisation à partir d'études de cas...)

Les pistes de travail

⇒ **Lever les freins persistants à l'accès des travailleurs handicapés à la formation**

- Freins géographiques: **accompagner certains organismes dans la gestion des sessions délocalisées**
- Freins sociaux (dont mobilité): **partager les outils et pratiques avec les acteurs sociaux**
- Freins à la prescription: **travailler sur les représentations des prescripteurs** (compatibilité handicap/ métiers), **et sur les effets de concurrence entre publics à l'entrée** (TH/valides et jeunes/adultes)
- Freins à l'intégration dans les organismes: **renforcer la communication comme la professionnalisation sur l'accessibilité pédagogique**, mieux articuler missions des référents cap emploi et référents des organismes

Etude relative à la formation des salariés handicapés

Les pratiques des OPCA/OPACIF sur le sujet du handicap

Les principaux enseignements de l'étude

Des engagements différenciés des organismes sur le handicap ...

- 70% affirment un engagement sur le sujet du handicap...
- ... mais un tiers seulement l'ont traduit formellement
- 30% restent à l'écart de cette préoccupation (motifs: conjoncture, taille de la structure, contexte de la réforme...)

Les principaux enseignements de l'étude

Des actions et prestations de différentes natures...

- Une large majorité des actions concerne la communication sur le sujet du handicap
- La moitié des organismes identifie des référents handicaps... mais 4 seulement en région.
- Des actions de formation/ dispositifs en faveur des salariés handicapés, dont il est difficile de quantifier les bénéficiaires
- Des actions de formation en direction des entreprises (tutorat, formation managers etc.) qui peinent à décoller faute de participants...
- Une prise en compte spécifique du public handicapé dans l'instruction pour peu d'organismes

Les principaux enseignements de l'étude

Des engagements dépendant des moyens déployés...

- Globalement **les organismes qui sont vraiment dans une dynamique sont ceux qui ont des moyens en région** : une convention, des objectifs, du personnel en nombre allant sur le terrain au contact des entreprises.
- L'absence ou la disparition du poste de chargé de mission ou référent handicap en région affecte la prise en compte du sujet du handicap.
- L'engagement dans la durée est un gage de pérennisation : la problématique handicap devient alors un élément incontournable

Les pistes de travail

- Améliorer la lecture statistique de la formation des salariés TH
- Développer le partenariat avec les organismes collecteurs sur des projets de formation
- Développer et soutenir l'implication des OPCA/OPACIF sur le sujet de la formation des salariés handicapés