Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés de Normandie 2018-2020

■ Point d'étape n°1 - Juin 2019 ■

LES DONNÉES CLÉS DU PRITH

LA DEMANDE D'EMPLOI ET L'ACCOMPAGNEMENT (2018)

► **28 811 demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi en région** (10% de la demande d'emploi globale Cat A, B et C)
Données au 31 décembre 2018

► 5,6% des DEBOE au niveau national (515 531 DEBOE, soit 8,6 % de la demande d'emploi globale)

Evolution 2018/2017
DEBOE – Régional : + 1% ↗
Tout public – Régional : - 1,6 % ↘

DEBOE – National : + 0,4% ↗
Tout public – National: - 0,3% ↘

L'ACCÈS A L'EMPLOI (2018)

► **4 797 placements ont été réalisés par le réseau des Cap Emploi en région**
► 8% des placements nationaux (58 905 placements)

► **119 créations d'activité financées par l'Agefiph en région**
► 3 % des créations d'activités nationales (3 600 créations d'activité)

Evolution 2018/2017
Placements - Régional : - 3 % ↘
Placements - National : + 0,2 % ↗

Créations - Régional : + 40 % ↗
Créations - National : + 14 % ↗

L'ACCÈS A LA FORMATION (2017)

► **4 326 des entrées en formation de la région en 2017 ont concerné un public handicapé,** soit 10,8% du total des entrées

Ces entrées se répartissaient principalement comme suit :
> 29 % sur des formations de (Re)Mobilisation, d'aide à l'élaboration de projet professionnel (9,5 % pour le tout public)
> 26 % sur des formations certifiantes (36,5 % pour le tout public)
> 19 % sur des formations de professionnalisation et d'élargissement des compétences (21% pour le tout public)
> 11% sur des formations de remise à niveau, maîtrise des savoirs de base, initiation (8,5 % pour le tout public)

► **271 contrats en alternance primés Agefiph (2018) en région**
(138 contrats d'apprentissage et 133 contrats de professionnalisation)

► 5,5% des contrats en alternance nationaux (4 963 contrats dont 2 567 contrats d'apprentissage et 2 396 contrats de professionnalisation)

Evolution 2017/2016
Part des BOE - Régional : + 1 point ↗

Evolution 2018/2017
Apprentissage - Régional : + 9% ↗
Professionnalisation - Régional : -5% ↘

Apprentissage - National : + 4 % ↗
Professionnalisation - National : -2 % ↘

MAINTIEN DANS L'EMPLOI (2018)

► **1 364 maintiens dans l'emploi ont été réalisés par les services de Cap Emploi en région**

► 7,5% des maintien nationaux (17 833 maintiens)

Evolution 2018/2017
Maintien - Régional : -24% ↘

Maintien - National : -12 % ↘
(-48 % Public, - 6% Privé)

LES ACTIONS DU PRITH EN NORMANDIE[1]

AXE 1 - DIVERSIFIER LES TRAJECTOIRES D'INSERTION PROFESSIONNELLE ET SÉCURISER LES PARCOURS

1 LES PÔLES DE COMPÉTENCES TERRITORIALISÉS POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Objectif : proposer aux personnes handicapées concernées par un projet de transition professionnelle entre milieux d'insertion une offre d'accompagnement co-construite par tous les acteurs du département à l'échelle d'un bassin d'emploi.

Etat d'avancement : les travaux ont été lancés dans l'Eure et dans la Manche au début de l'année 2019. Ces 2 départements sont inscrits dans la démarche "100% inclusif" portée par les conseils départementaux.
Chaque groupe de travail, composé de représentants du Service public de l'emploi, de la MDPH, de l'Éducation nationale et des établissements médico-sociaux, s'est réuni à deux ou trois reprises pour réfléchir aux coopérations à instaurer sur son territoire.
Une première restitution des travaux a été faite en présence de l'ARS, Pôle emploi, la Direccte, l'Agefiph - cosignataires de la démarche.

Ces premières rencontres ont permis :
- L'expression d'un besoin de connaissance réciproque.
- Le repérage de situations et de moments-clés de l'accompagnement où des coopérations s'avèrent nécessaires.
- L'identification des ressources disponibles selon les étapes d'accompagnement vers l'insertion en milieu ordinaire.

Perspectives : la suite des travaux doit permettre de construire des offres de coopération par bassin d'emploi selon les priorités qui auront été identifiées.

2 DÉPLOYER LE DISPOSITIF EMPLOI ACCOMPAGNÉ

Objectif : le dispositif emploi accompagné a pour objectif de sécuriser durablement le parcours professionnel d'une personne en situation de handicap vers et dans le milieu ordinaire de travail, grâce à un accompagnement sur le long terme, de la personne comme de son employeur.

L'emploi accompagné poursuit un double enjeu :
- De maintien dans l'emploi, pour les travailleurs handicapés en situation d'emploi.
- D'insertion et de maintien dans l'emploi, pour les travailleurs handicapés qui ne sont pas ou plus dans l'emploi.

Etat d'avancement :
- Déployé sur tout le territoire normand.
- Un peu moins de 60 personnes en file active à ce stade.
- Travail en cours pour organiser les interventions en complémentarité du SPE et des acteurs médico-sociaux de l'emploi accompagné.

Perspectives :
- Montée en charge nécessaire prévue sur 2019-2020 dans le cadre des politiques nationales, notamment la stratégie pour l'autisme au sein des troubles du neuro développement. Il faudra donc s'assurer de la capacité à assurer cette montée en charge, en particulier s'agissant des moyens mobilisés.
- Enjeu de préparation des compétences pour accompagner les personnes avec autisme et troubles du neuro développement.

1 Déclinées en 4 axes – l'axe 3 « renforcer la sensibilisation des employeurs et diversifier leurs réponses à l'obligation d'emploi » ne fait pas encore l'objet d'une déclinaison spécifique dans le cadre du PRITH

3 CONSTRUIRE LES TRANSITIONS ENTRE L'ÉDUCATION ET L'EMPLOI

Objectif : favoriser les passerelles de l'école à l'emploi, particulièrement pour les jeunes en situation de handicap scolarisés au sein de l'Éducation nationale en Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire (ULIS).

Etat d'avancement : des consultations ont été organisées, au sein de chaque département, avec l'appui des Inspecteurs de l'Éducation Nationale chargés de l'Adaptation scolaire et de la Scolarisation des élèves Handicapés (IEN ASH) au sein de chaque département. Ces rencontres ont notamment permis d'échanger avec des coordonnateurs d'ULIS et des enseignants référents sur les difficultés rencontrées et de repérer des initiatives favorisant les passerelles éducation-emploi.

L'académie de Rouen dédie deux enseignantes référentes à l'insertion professionnelle. Celles-ci ont organisé des rencontres locales entre les coordonnateurs ULIS, les Missions Locales, Cap emploi, Pôle emploi et des établissements médico-sociaux de Seine-Maritime. Ces rencontres ont permis de répondre à un besoin d'information et de connaissance réciproque nécessaire à tout projet de coopération.

Perspectives : finalisation de l'état des lieux des organisations et des pratiques et constitution d'un groupe de travail début juillet afin d'étudier les suites opérationnelles à lui donner.

4 RENFORCER LA SÉCURISATION DES PARCOURS VERS LE MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL (EA, SIAE)

Objectif : favoriser l'insertion professionnelle et la mise en place de parcours de salariés en situation de handicap à la sortie des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE).

Etat d'avancement : un nouveau dispositif expérimental «Transition» porté par l'association ARAMIS a été mis en place par la Direccte. Après une phase d'information des fédérations et des professionnels dans chaque département, différents services ont été apportés aux professionnels : l'accès via l'Afpa à des « Journées Découverte Métier », la possibilité de se former sur un outil spécifique de travail du projet, des appuis ponctuels sur certains dossiers. 39 structures et 48 chargés d'insertion professionnelle ont été ainsi sensibilisés. Deux groupes de réflexion ont été constitués dans l'Eure, notamment au sujet des salariés en situation de handicap psychique.

Perspectives :

- Consolidation des partenariats entre les SIAE et l'ensemble des centres de l'AFPA.
- Réflexion sur la poursuite des groupes locaux dans l'Eure et l'articulation du dispositif avec les travaux sur les pôles de compétences territorialisés pour l'insertion professionnelle (PCTI).

5 CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DU « RÉSEAU HANDICAP » EN MISSION LOCALE

Objectif : identifier les besoins d'information, de formation et d'animation des missions locales sur les questions de handicap, repérer les initiatives et les partager.

Etat d'avancement : Une enquête a été menée auprès des missions locales afin de sonder les besoins des professionnels pour améliorer l'accompagnement des personnes handicapées et a permis de faire ressortir les tendances suivantes :

- Un besoin de professionnalisation des conseillers.
- La nécessité de préciser et d'harmoniser le rôle du référent handicap.
- La pertinence de bénéficier pour certaines situations de co-accompagnement, notamment lorsque le jeune est en déni de sa situation de handicap.

Perspectives : un groupe de travail composé de directeurs et de référents handicap est en cours de constitution afin de travailler sur la réponse à apporter aux besoins identifiés.
Parallèlement, des conventions de partenariat entre les missions locales et les Cap emploi sont en cours de signature. Elles portent sur la complémentarité de services, la possibilité de regards croisés sur les situations, l'accompagnement des jeunes concernés par un problème de handicap, le suivi de cohortes et une expérimentation sur une intervention du Cap emploi en direction des jeunes.

AXE 2 - FAIRE DE LA FORMATION UN LEVIER POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

1 STRUCTURER ET OUTILLER LE RÉSEAU DE RÉFÉRENTS HANDICAP DANS LES OF ET CFA

Objectif : favoriser l'intégration des personnes handicapées dans les dispositifs de formation de droit commun via la mise en place, l'outillage et l'animation d'un réseau de référents handicap au sein des CFA et des organismes de formation.

Etat d'avancement :

- Mise en place en début d'année de la Ressource Handicap Formation, mobilisable par les organismes de formation et les CFA notamment.
- Un questionnaire adressé début avril aux directeurs des organismes de formation conventionnés Région et des CFA, via le CARIF OREF. Objectif : travailler de manière concertée pour définir le rôle et les missions d'un référent handicap et identifier leurs attentes et leurs besoins à la fois en matière de professionnalisation et d'animation de réseau.

Perspectives :

- Élaboration d'une fiche mission du référent handicap, mise en place d'un répertoire des référents et lancement officiel du réseau.
- Adaptation progressive de l'offre de professionnalisation en fonction des besoins identifiés.

FOCUS SUR LA RESSOURCE HANDICAP FORMATION (RHF)

Objectif :

- Permettre à une personne en situation de handicap de bénéficier de conditions adaptées d'accès et de suivi de sa formation.
- Accompagner l'organisme de formation ou le CFA pour mieux répondre à son obligation d'accessibilité et d'aménagement des parcours de formation.
- Aider les prescripteurs de formation à anticiper les besoins de compensation du handicap en amont de l'entrée en formation.

Etat d'avancement : La RHF est opérationnelle depuis le début de l'année. Elle est portée par le GIP ALFEPH.
La montée en charge est progressive avec 10 situations signalées au 16/05/2019.

Perspectives : Poursuite de la montée en charge de ce dispositif qui aura également un rôle d'appui dans l'animation du réseau des référents handicap, notamment à travers le retour d'expérience sur les situations traitées.

2 MOBILISER L'OFFRE DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE AU BÉNÉFICE DE L'INSERTION EN MILIEU ORDINAIRE ET MIEUX L'ARTICULER AVEC LE DROIT COMMUN

Objectif : permettre aux personnes ayant des besoins spécifiques de compensation de leur handicap d'accéder à une offre de formation diversifiée et de proximité, à travers un dispositif dit de « formation accompagnée » (appui du secteur de la réadaptation professionnelle aux structures de formation de droit commun).

Etat d'avancement : lancement en cours avec les CRP mobilisés

- « Produit » finalisé : plaquette de communication, guide de procédure pour les professionnels, contenu de l'accompagnement dans les grands blocs identifiés avec les CRP.
- Discussion aboutie avec les gestionnaires autour d'un transfert progressif d'une partie de leur activité vers la formation accompagnée. Objectif de 30 parcours en 2019 à près de 250 d'ici fin 2022.

Perspectives :

- Enjeu de montée en charge. Nécessité d'une forte mobilisation des réseaux de conseil en évolution professionnelle pour promouvoir le dispositif auprès des personnes potentiellement intéressées.
- Évaluation de l'action et de ses impacts dans une logique d'amélioration continue durant 3 années en lien avec le PIC.

AXE 4 - MAINTIEN DANS L'EMPLOI : PRÉVENIR LES RISQUES DE DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE ET FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET DANS L'ACTIVITÉ

1 FAVORISER LES COOPÉRATIONS ENTRE LES ACTEURS DU MAINTIEN FACE AU RISQUE D'INAPTITUDE

Objectif : améliorer la coordination entre les acteurs du maintien dans l'emploi lorsque survient un risque d'inaptitude ou qu'une procédure de licenciement pour inaptitude est engagée.

Etat d'avancement : un groupe ad hoc régional (Direccte, Service de santé au travail, Carsat, Agefiph, Cap emploi, Pôle emploi) a été constitué afin de mettre en place une journée de type « séminaire » au sein de chaque département, en partenariat avec le PRST.

Ces journées ont pour ambition de :

- Favoriser l'appropriation par les professionnels du rôle de chaque acteur, des prestations, mesures, offres de services à disposition pour accompagner le public du champ visé.
- Partager les expériences.
- Capitaliser les « bonnes pratiques » et les outils développés localement.

Perspectives : un groupe de travail avec les principaux acteurs sera constitué dans chaque département, afin de mettre en place cette journée et de déterminer les thématiques des ateliers d'échanges de pratiques.

2 DÉVELOPPER LA SÉCURISATION DES PARCOURS DES SALARIÉS FRAGILISÉS SANS SOLUTION DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Objectif : mieux comprendre les trajectoires des personnes licenciées pour inaptitude .

Etat d'avancement : mise en œuvre d'une enquête auprès des demandeurs d'emploi récemment inscrits à Pôle Emploi suite à un licenciement pour inaptitude. Le questionnaire a été élaboré dans le cadre d'un groupe de travail (Pôle emploi, Cap emploi, la Carsat, l'Agefiph, service de santé au travail).

Cette enquête doit servir à :

- Mieux connaître les profils des licenciés pour inaptitude à partir des inscriptions au chômage.
- Analyser leurs trajectoires du point de vue de leur relation aux dispositifs, aux acteurs du maintien dans l'emploi et des passages de relais.
- Dégager des pistes d'amélioration pour les accompagner lors de périodes de transition entre l'emploi et le chômage voire faciliter leur maintien dans l'emploi.

Perspectives : une phase de test du questionnaire auprès de personnes volontaires est en cours d'organisation dans deux agences de Pôle emploi. L'enquête sera ensuite diffusée puis restituée au cours du dernier trimestre de l'année 2019.

Prith
Normandie

PLUS D'INFORMATIONS SUR LE PRITH

https://prith-normandie.fr

Coordination du Prith : Florence Charrier, Email: prith-normandie@practhis.asso.fr