

Des partenaires mobilisés pour l'insertion des personnes en situation de handicap

Dossier de presse

Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
Du 16 au 22 novembre 2020

SEEPH 2020



Édito

L'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap est une priorité nationale; elle repose sur l'action de nombreux acteurs soutenus par les politiques d'interventions nationales et régionales.

Aussi la **Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées** est-elle un temps privilégié pour **favoriser le partage d'information** sur ces actions d'insertion et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Dans le contexte économique et social lié à la crise sanitaire qui frappe durement le marché du travail, **la mobilisation de tous est d'autant plus nécessaire** pour renforcer l'accompagnement des personnes en situation de handicap et des employeurs: les mesures exceptionnelles de l'État dans le cadre du Plan France Relance (#1jeune!solution, aides à l'embauche et à l'alternance) et les aides liées à la crise sanitaire #covid19 de l'Agefiph sont appelées à être fortement utilisées.

Dans ces conditions, il est également essentiel de poursuivre la dynamique impulsée par la stratégie nationale et concertée « **Ensemble, Osons l'emploi** » portée par le gouvernement pour mobiliser toutes les formes possibles d'insertion professionnelle et d'accès à l'emploi :

- **Accompagner la personne et l'employeur tout au long du parcours en emploi**: emploi accompagné, travail temporaire, entreprises adaptées ;
- **Développer l'apprentissage, privilégier l'emploi direct dans l'obligation d'emploi, disposer d'interlocuteurs référents** dans les organismes de formation et les entreprises ;
- **Simplifier l'accès à l'information** (plateforme www.monparcourshandicap.gouv.fr) et **améliorer le service à l'usager** (rapprochement Pôle emploi - Cap emploi courant 2021).

L'activation de ces leviers ne peut être que collective; elle implique en particulier fortement l'Agence régionale de santé, la Caisse Régionale de l'Assurance Maladie, Pôle emploi, les Missions Locales et les Cap emploi, l'Agefiph et le FIPHFP, qui s'engagent collectivement et de manière continue au côté de la Direccte Île-de-France dans le cadre du Plan régional d'insertion des Travailleurs handicapés (PRITH).

À la veille de la **Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées #SEEPH2020**, ces partenaires ont le plaisir de vous présenter leurs priorités d'action et de les illustrer par des témoignages sur des cas concrets.



La convention Atouts pour tous: un engagement partenarial inédit pour accompagner vers l'emploi les jeunes franciliens en situation de handicap

L'action du PRITH en direction des publics jeunes se déploie principalement dans le cadre de la convention Atouts pour tous, signée en 2015 et renouvelée en janvier 2019 pour trois ans.

Cette convention réunit les services de l'État, les 3 académies d'Île-de-France, l'ARS, la Région, l'Agefiph, le FIPHFP, 13 grandes entreprises et 11 universités* mais également Cap emploi, l'ARML, l'UNEA, le CIDJ et l'ONISEP. Elle a pour but de **sécuriser les parcours vers la formation et l'emploi des jeunes franciliens en situation de handicap sortant de scolarité**, quel que soit leur niveau en sortie d'étude: collège, lycée ou études supérieures.

Trois chargés de missions académiques, trois chargés d'insertion financés par l'ARS dans le cadre de la convention, les référents handicap des universités, les missions handicap des entreprises, les acteurs du SPE... peuvent ainsi travailler en réseau afin d'assurer auprès des jeunes un continuum de soutien et d'accompagnement.

La convention développe de nombreuses actions en direction des professionnels pour les aider à **mobiliser au profit des jeunes l'ensemble des dispositifs de formation et d'accompagnement vers l'emploi** et **faciliter la rencontre entre les besoins en recrutement des entreprises et les profils des jeunes** en termes de compétences et de formation.

Dans le cadre de son **plan d'action 2020-2021** la convention s'est donnée pour objectif d'**élargir ses partenariats aux PME franciliennes** afin d'ouvrir les débouchés possibles pour les jeunes, tant en termes de métiers que de proximité géographique. La mise en ligne d'une plateforme numérique destinée à mettre en relation les jeunes et les entreprises est également prévue pour le milieu de l'année 2021.

La convention vise aussi la mise en œuvre d'actions ciblées pour **améliorer la jonction entre les attentes des entreprises et les niveaux de qualification des jeunes** avec pour objectif de faciliter des projets partenariaux de formation pour les bas niveaux de qualification d'une part, les niveaux BAC et études supérieures d'autre part.

*Retrouvez sur le site www.prithidf.org la liste des entreprises et universités partenaires.

SEEPH 2020

LE 19 NOVEMBRE, PARTICIPEZ À LA 3^E ÉDITION DU DUODAY!



Situation sanitaire oblige, l'édition 2020 du DuoDay s'adapte et vous propose de privilégier les rencontres et échanges virtuels ! Points réguliers en visioconférence, solutions collaboratives... les outils en ligne seront à l'honneur.

Avec toujours pour objectif de favoriser les rencontres professionnelles par la formation de duo d'un jour entre des personnes en situation de handicap et des collaborateurs d'entreprises privées ou publiques.

Inscrivez-vous sur la plateforme www.duoday.fr pour participer !

Un accompagnement vers et dans l'emploi : les dispositifs Emploi Accompagné

En Île-de-France, l'ARS, la Direccte, l'Agefiph et le FIPHP pilotent 18 dispositifs couvrant l'ensemble du territoire, pour un total de 855 parcours.

Le dispositif Emploi Accompagné, issu de l'article 52 de la loi du 8 août 2016 (dite loi travail), permet aux travailleurs en situation de handicap de bénéficier d'un **accompagnement médico-social** et d'un **soutien à l'insertion professionnelle** et au **maintien dans l'emploi** rémunéré sur le marché du travail. Ce dispositif est mobilisable en complémentarité et en articulation avec les services, aides et prestations existants pour l'emploi des personnes en situation de handicap (actions de Pôle emploi, Cap emploi, aides de l'Agefiph, FIPHP). Il permet un soutien des personnes en situation de handicap et de leurs employeurs **souple, adapté à leurs besoins** et **mobilisable à tout moment du parcours** (accès, maintien, évolution dans l'emploi) via :

- **Un référent unique**, pour la personne et l'employeur.
- **Un accompagnement sans limite de durée** : même une fois que la personne concernée est stabilisée en emploi, elle peut toujours bénéficier de l'appui du référent en cas de difficultés ponctuelles ou durables.
- **Un placement de la personne dans l'emploi** plus rapide.
- **Un accompagnement adapté à la personne en situation de handicap** : en fonction des besoins, la personne pourra bénéficier d'un appui plus ou moins intense dans le processus d'accès ou de maintien dans l'emploi.
- **Un appui à l'intention de l'employeur**, qu'il soit public ou privé, est également prévu afin de sécuriser la prise de poste et le maintien dans l'emploi.

DEUX TÉMOIGNAGES SUR LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF EMPLOI ACCOMPAGNÉ

La Plateforme Insertion & Hanploi de la Fondation des Amis de l'Atelier, intervient sur trois départements franciliens, l'Essonne, les Hauts-de-Seine et le Val-de-Marne. Elle accompagne, à travers le dispositif Emploi Accompagné, plus de 115 personnes en situation de handicap (tous types de handicap, avec une majorité de troubles psychiques et TSA) :

« Le dispositif a permis l'ouverture à de nouveaux profils favorisant une démarche d'inclusion. La présence du job coach en entreprise a renforcé l'implication de nos collaborateurs. En trois mots, je dirais que cet accompagnement est : humain, réactif et efficace. »

Mme Karine Fromentin,
DRH chez SIIM société d'importation internationale

« Le point fort de ce dispositif est l'accompagnement sur le terrain. Le collaborateur a ainsi pu prendre plus rapidement ses repères. Il a également réussi à se familiariser avec nos outils en étant rassuré. Ce dispositif permet d'être serein et dans un esprit collaboratif. »

Mme Sylvine Boudeau,
Directrice du magasin CHRONODRIVE – Massy

SEEPH 2020

SEMAINE DU « JOBDATING INVERSÉ 2.0 »

Chaque jour, dans un secteur d'activité ciblé, des candidats en situation de handicap proposent leur profil sur le réseau LinkedIn. À travers une vidéo libre, ils présentent leurs compétences et leurs atouts singuliers. Les employeurs peuvent « liker », partager et rencontrer le candidat par visioconférence.



Assurance Maladie : Agir ensemble, protéger chacun

Dans le cadre du maintien en emploi, « Agir ensemble, protéger chacun » prend tout son sens.

Le maintien en emploi s'inscrit dans une temporalité où de nombreux acteurs interagissent. Néanmoins, le salarié doit être en capacité d'agir tout en sécurisant son parcours de soins et de remobilisation professionnelle.

Rien ne peut se faire sans lui, pour autant, il peut compter sur les acteurs du maintien en emploi tels que : le Service de Santé au Travail, l'employeur, le Cap emploi, l'Agefiph et l'Assurance Maladie... Ces acteurs se coordonnent pour offrir aux travailleurs en situation de handicap une offre personnalisée pour éviter la désinsertion professionnelle. Ce parcours s'envisage tout au long de la vie professionnelle et se compose d'un socle, « le prendre soin », et de 4 temps.

« Le prendre soin », regroupe les risques liés au travail, (santé au travail) mais aussi ceux à la sphère privée (volet social, nutrition/sport, suivi médical, dépistage...). Avoir recours à ESCAVIE peut être utile pour aider les personnes à améliorer la vie quotidienne au domicile.

- **TEMPS 1 - Les premiers signaux d'alerte :** lors des échanges avec le médecin du travail, celui-ci peut repérer les premiers signes d'atteinte à la santé (difficultés à exercer son travail, arrêts maladie fréquents, consommation médicale importante, handicap...). Le salarié peut déjà réfléchir sur ses compétences et son évolution professionnelle avec des professionnels (RH, assistante de service social, référent handicap, Conseil en Evolution Professionnelle...).
- **TEMPS 2 - Maintien dans l'emploi :** l'anticipation et l'aménagement du poste de travail peuvent permettre de garder son emploi avec l'appui de son employeur, du référent handicap, le service de santé au travail, Cap emploi, l'Agefiph.

- **TEMPS 3 - Maintien en emploi :** lorsque le maintien dans son entreprise est impossible une reconversion professionnelle doit être envisagée (Cap emploi, CRP...).

- **TEMPS 4 - La désinsertion professionnelle :** le risque pour le salarié est le non-retour à l'emploi. Il est nécessaire d'agir et de s'orienter vers des structures spécialisées comme les Centres de Rééducation Professionnelle.

Nous croyons, qu'il est possible d'agir sur les conséquences des événements de la vie et nous sommes fiers de vous accompagner depuis 75 ans et de vous protéger...

Ensemble agissons pour une société plus inclusive...

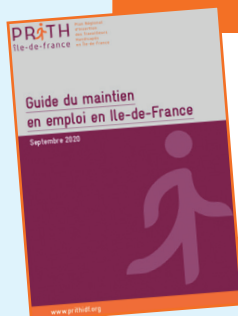
LA COLLABORATION ENTRE ACTEURS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI EN PRATIQUE

Atteint d'une maladie invalidante, M. M est contraint à quitter son emploi et crée son entreprise. Un an plus tard, il contacte Cap Emploi 92 : travaillant sur un coin de table, il souffre de douleurs articulaires et, sa fatigabilité limitant son temps de travail, la survie de l'entreprise est menacée. Cap Emploi 92 rencontre M. M sur son lieu de travail et échange avec son assistante sociale.

En parallèle d'un soutien psychologique ponctuel, une étude ergonomique est prescrite et aboutit à la création d'un espace de travail co-financé par l'Agefiph lui permettant de travailler assis, debout et même couché, donc de travailler plus longtemps et commencer à développer l'entreprise.

Toutefois, des lenteurs persistent dans la réalisation de ses tâches rendant difficile la gestion du quotidien et le développement commercial.

Grâce à une reconnaissance de la lourdeur du handicap que Cap Emploi 92 l'accompagne à solliciter, il bénéficie d'une aide financière en complément, qui lui sert à recruter une personne pour l'aider dans la gestion de l'entreprise.



GUIDE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Consultez le guide du maintien dans l'emploi en Île-de-France réalisé par les partenaires du PRITH Île-de-France sur prithidf.org.

L'Agefiph soutient plus que jamais l'alternance !

L'alternance permet aux personnes éloignées de l'emploi d'accroître leur qualification et, pour les entreprises, de former des salariés à leur métier et à leur fonctionnement. Parce que ce dispositif a fait ses preuves, l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) en fait une priorité depuis 2013.

En cette année de crise sanitaire et en complémentarité des aides du Gouvernement, l'Agefiph a mis en place des mesures exceptionnelles d'urgence dès le début du premier confinement, pour soutenir les entreprises et les personnes en situation de handicap. De même, lors du lancement du Plan France Relance du Gouvernement, les aides ont été renforcées, et notamment celles dédiées à l'alternance, voie d'excellence !

Ces aides visent 2 objectifs : sécuriser les contrats des personnes et favoriser la conclusion de nouveaux contrats en alternance.

Ces aides peuvent atteindre 4 000 € pour la conclusion d'un contrat apprentissage et 5 000 € pour celle d'un contrat de professionnalisation et se cumulent avec celles de l'État. Au-delà de ces mesures exceptionnelles, l'Agefiph propose des aides et services destinés à compenser le handicap au travail et/ou en formation pour favoriser la réussite du parcours de l'alternant.

La Ressource Handicap Formation (RHF) peut être sollicitée puisqu'il s'agit d'un facilitateur qui permet avec toutes les parties prenantes (jeunes, famille, CFA, référents de parcours, entreprises...) de mettre en place la réponse aux différents besoins de compensation, afin de sécuriser le parcours de formation de la personne. Sa mise en œuvre se fait en lien avec les acteurs PRITH.

L'Agefiph mobilise également son Réseau des Référents Handicap (RRH) : comptant plus de 1 000 entreprises en Île-de-France, il a pour vocation d'encourager l'échange d'idées et la co-construction d'actions concrètes entre pairs pour favoriser l'inclusion en milieu ordinaire de travail.

78 % des employeurs sont prêts à renouveler l'expérience d'embauche d'une personne handicapée en contrat d'apprentissage.

► Retrouvez nos aides et dispositifs sur : www.agefiph.fr

3 TÉMOIGNAGES SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ALTERNANCE

• Schneider

Schneider a sollicité l'Agefiph pour des problématiques qui se révèlent en cours de contrat ou qui sont accentuées par le handicap. Cette année, 2 apprenants de l'IGS ont bénéficié du recours à l'évaluation des difficultés repérées en formation et en entreprise (bilan neuropsychologique et accompagnement pour remédiation cognitive/ conseils aux tuteurs/ réassurance des alternants etc.). Entre la présentation théorique d'une candidature et la confrontation au monde du travail, il peut y avoir des besoins d'ajustements auxquels l'Agefiph apporte son soutien.

• Société d'expertise comptable du Parisis

Celle-ci compte parmi ses 3 salariés, depuis 6 ans, un apprenti handicapé recruté grâce au soutien financier annuel de l'Agefiph. Il a obtenu une licence professionnelle, tout en acquérant une expérience très demandée en comptabilité au sein d'une équipe à l'écoute, soudée et enrichie par la différence.

• HAND'IGS - mission handicap du groupe de formation IGS

Créée en 2008, HAND'IGS travaille à l'inclusion des apprenants en situation de handicap. Plus de 1 000 apprenants ont été accompagnés dans l'obtention de leur diplôme. Depuis la crise, les aides exceptionnelles de l'Agefiph ont permis le suivi en distanciel des cours. Grâce à la RHF, un expert du handicap visuel interviendra pour une jeune apprenante afin d'identifier les moyens de compensation pour qu'elle suive sa formation au mieux.

SEEPH 2020

HAND'IGS SE MOBILISE POUR CHANGER LE REGARD SUR LE HANDICAP

Les apprenants seront conviés à des ateliers interactifs sur le handicap psychique, sensoriel et les troubles dys. Au programme : débats, parcours sensoriels, pédagogie pour sensibiliser et dédramatiser le handicap.

Cap sur l'apprentissage

L'objectif : contribuer et faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap par un dispositif qui allie accès à l'emploi et formation et atteindre 6 % d'apprentis en situation de handicap à horizon 2022.

Les actions du FIPHFP en matière d'apprentissage s'inscrivent dans le cadre des réformes prévues par les lois « Avenir professionnel » et « Transformation de la Fonction publique » de 2019.

En tant que chef de file, le FIPHFP a présenté les recommandations du groupe de travail « Mobilisation nationale en faveur de la formation ». Un des principaux chantiers est la mise en accessibilité universelle des CFA avec deux axes prioritaires :

- 1. Rendre accessible les lieux d'accueil et le contenu pédagogique des CFA ;**
- 2. Renforcer le rôle des référents handicap**, obligatoires dans chaque établissement. Un référentiel commun d'accessibilité a été rédigé ainsi qu'une fiche technique précisant les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice du métier de référent handicap.

Le dispositif d'aides du FIPHFP à l'apprentissage concerne :

- **L'aménagement de la formation ;**
- **Les aides techniques et humaines.**

Parallèlement le FIPHFP participe à la prise en charge :

- **du coût salarial à hauteur de 80 %** de la rémunération brute et charges patronales (déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi) par année d'apprentissage ;
- **des frais de formation de l'apprenti** dans la limite d'un plafond annuel de 10 000 € ;
- **des surcoûts des aménagements techniques sur le lieu de formation et/ou sur le lieu de travail** dans la limite d'un plafond de 10 000 € sur 3 ans.

À LA VILLE DE PARIS, LE RECRUTEMENT D'APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP EST UNE RÉALITÉ

La Ville de Paris recrute entre 500 et 600 apprentis chaque année, avec un objectif de 6 % de personnes en situation de handicap. Avec l'aide du FIPHFP, la start-up Bonanza a accompagné la collectivité dans la valorisation de ce programme de recrutement pour sensibiliser les recruteurs en interne sur le handicap et augmenter la visibilité des offres auprès des personnes en situation de handicap. La start-up utilise une technologie qui diffuse sur les réseaux sociaux les offres auprès des profils recherchés (étudiants en situation de handicap) et de leur entourage. En 2019, 29 apprentis en situation de handicap ont été recrutés, contre 12 les années précédentes. Pour la campagne 2020 en cours, 19 recrutements d'apprentis en situation de handicap ont déjà été réalisés.

SEEPH 2020

LA VILLE DE CACHAN ORGANISE UN HANDICAFÉ VIRTUEL POUR FAVORISER L'ÉCHANGE ENTRE EMPLOYEURS ET DEMANDEURS D'EMPLOI EN SITUATION DE HANDICAP

Intégralement organisé en ligne du fait du contexte sanitaire, cet Handicafé se déroule en 2 temps :

- 1. Dès le vendredi 20 novembre**, les CV des candidats et les offres d'emploi des recruteurs sont disponibles en ligne. Entreprises et demandeurs d'emploi intéressés planifient ensuite un rendez-vous téléphonique d'échanges auprès de la mission handicap pour le jeudi 26 novembre.
- 2. Le jeudi 26 novembre** : plusieurs moments sont prévus pour préparer les candidats aux entretiens qui auront lieu dans l'après-midi : ateliers de gestion du stress et de simulation d'entretien, plénière virtuelle de présentation des entreprises...

Rapprochement Cap emploi/Pôle emploi: dans le Val d'Oise c'est une réalité!

Depuis un an, Cap emploi et Pôle emploi expérimentent sur 10 territoires le lieu unique de services pour les entreprises et les personnes en situation de handicap. En Île-de-France, le Val d'Oise est le territoire « pionnier ».

Le taux de chômage du public en situation de handicap est deux fois plus élevé que celui du reste des actifs. Parallèlement, 20 % des entreprises de plus de 20 salariés n'ont aucun salarié handicapé dans leur effectif.

Opérateurs du Service Public de l'Emploi, Cap emploi et Pôle emploi collaborent de longue date pour faciliter l'insertion professionnelle de ces personnes.

Au printemps 2019, le gouvernement a souhaité un rapprochement entre ces deux réseaux afin d'accroître les synergies pour favoriser le retour à l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette décision fait suite à un rapport de l'IGAS paru en 2017 qui constatait que la construction d'une offre de service commune permettrait de mieux répondre aux besoins des personnes en situation de handicap et des employeurs.

Ce rapprochement se construit conjointement à tous les niveaux et à toutes les étapes entre Cap emploi et Pôle emploi, avec 4 ambitions:

1. Améliorer le recrutement des demandeurs d'emploi en situation de handicap;
2. Construire une offre de services commune;
3. Mettre en place une réelle complémentarité entre Pôle emploi et le réseau des Cap emploi;
4. Renforcer les partenariats avec les acteurs socio-économiques.

En Île-de-France, le Val d'Oise expérimente cette nouvelle organisation depuis novembre 2019 dans les agences de Cergy et de Gonesse. Elle vient d'être étendue à l'ensemble du département.

AU QUOTIDIEN, QUELS CHANGEMENTS ?

Pour les chercheurs d'emploi:

- Des conseillers Cap emploi sont présents au sein des agences Pôle emploi.
- Chaque demandeur pourra bénéficier d'un diagnostic partagé réalisé par les collaborateurs des deux réseaux.
- Les demandeurs d'emploi les moins autonomes seront suivis par des conseillers Pôle emploi spécialisés.
- Les personnes dont le handicap est le frein majeur à leur réinsertion professionnelle continueront d'être accompagnées par les conseillers experts Cap emploi.

Pour les entreprises:

- Une clé d'entrée unique pour trouver des compétences.
- Un meilleur accompagnement quant à l'adaptation au poste.
- Une approche de conseil enrichie sur les aspects liés aux obligations légales et aux mesures mobilisables.

Enfin, un système d'information commun à Cap emploi et Pôle emploi se met en place. Il permet un véritable partage des informations relatives au parcours et au besoin du demandeur d'emploi.

Cette expérience sera généralisée sur l'ensemble du territoire français à partir du printemps 2021.

EN DEUX MOTS, QU'ATTENDEZ-VOUS DE CE RAPPROCHEMENT ?

ÉCHANGES AVEC...

Elisabeth ASDRUBAL, Directrice du Cap emploi

☞ Une réelle simplification et une meilleure lisibilité pour les employeurs et les demandeurs d'emploi; une expertise handicap mieux mobilisée au service des publics et des employeurs.

Contact: 09 72 75 12 13

Jean-Philippe DELCOURT, Directeur Territorial Pôle emploi

☞ Une vraie complémentarité opérationnelle qui rendra nos services communs plus efficaces et nous permettra de changer d'échelle et d'atteindre le 1+1 = 3 au service des personnes et des employeurs.

Contact: 06 25 24 33 11

Demandeurs d'emploi autistes: un meilleur accueil dans les agences et un appui à la préparation des entretiens

Deux projets complémentaires seront expérimentés prochainement pour mieux accueillir dans des agences Pôle emploi d'Île-de-France des demandeurs d'emploi autistes.

MIEUX ACCUEILLIR LES PERSONNES AUTISTES

L'accueil à Pôle emploi est déjà adapté à certains handicaps: auditif, moteur par exemple, mais pas encore aux Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA). Pour mieux accueillir les demandeurs d'emploi autistes, **Pôle emploi réfléchit à un partenariat** avec une association spécialisée dans l'écoute et l'orientation de ce public. **Objectif: faciliter les échanges entre Pôle emploi et les personnes autistes.** Celles-ci contactent l'association et précisent avec elle leur situation au regard de l'emploi. L'association les oriente vers leur conseiller Pôle emploi, préalablement formé, qui reçoit ainsi chaque personne de façon adaptée. Basé sur le volontariat, ce projet mené sur quelques agences dans un premier temps, pourra être étendu par la suite.

LES AIDER À SE PRÉPARER AUX ENTRETIENS GRÂCE À LA RÉALITÉ VIRTUELLE

Pôle emploi noue un partenariat avec la société Actimage. Elle développe le projet Job Now. Il aide les personnes porteuses de TSA à s'entraîner aux entretiens via des lunettes adaptées. Le candidat fait face à un avatar-recruteur. Il mène l'entretien à partir de scénarios élaborés par Pôle emploi, Actimage et Microsoft. Dans un cadre sécurisé et reproductible, le candidat appréhende mieux les enjeux, les codes et les règles de cet exercice. Un test sera prochainement réalisé dans une agence. S'il est concluant, il sera expérimenté à une plus large échelle.

CONTACTS

• **Actimage, Pauline Chevreau,**
Consultante R & D
09 72 12 08 15

• **Pôle emploi IDF, Hubert de Vaublanc,**
Chargé d'Etudes Partenariales
06 01 15 31 05



Un webinaire d'échanges pour découvrir le dispositif « Apprentissage Aménagé »

Au titre de l'activité financée par le FIPHP, Cap emploi 77 contribue à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la Fonction Publique, et notamment au sein des collectivités territoriales affiliées au Centre de Gestion de Seine et Marne (CDG 77). Celui-ci constitue un interlocuteur incontournable de Cap emploi 77 pour la mise en œuvre opérationnelle de son offre de services auprès des employeurs publics affiliés.

Afin de faire connaître leur champ de compétences, leurs activités et services respectifs, les deux acteurs participent régulièrement, ensemble, à des actions d'information ou de formation.

Dans le cadre de cette collaboration, **un webinaire « Apprentissage aménagé » sera co-animé par le CDG 77 et Cap emploi 77**, à destination des collectivités territoriales, **le lundi 16 novembre 2020, de 10 h à 12 h**, à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) 2020.

L'accompagnement proposé par le CDG 77 et Cap Emploi 77 pour la mise en œuvre de ce dispositif ainsi que les aides mobilisables pour développer l'apprentissage à destination des personnes en situation de handicap seront présentés. Les participants pourront ensuite poser leurs questions: recrutement, durée de contrat, recherche de CFA, adaptations du poste de travail, titularisation des apprentis...

CONTACTS

• **Cap emploi 77, Gaëlle Davidas,**
Chargée de Mission Fonction Publique
g.davidas@capemploi77.fr
01 60 06 04 11 / 06 42 15 92 56
www.capemploi77.fr

• **Centre de Gestion 77, Carole Freoa,**
Conseillère Handicap et Maintien dans l'emploi
c.freoa.emploi@cdg77.fr
01 64 14 17 72 / 01 64 14 17 10
www.cdg77.fr

Missions locales et handicap

Depuis 38 ans, les Missions Locales accueillent et accompagnent les jeunes en situation de handicap âgés de 16 à 25 ans. L'objectif ? Leur insertion sociale et professionnelle en vue de leur autonomie.

Le travail d'insertion professionnelle passe par **la co-construction d'un projet professionnel, la découverte de métiers ou l'entrée en formation**. L'accompagnement social lève les freins périphériques à l'emploi en répondant aux questions liées au logement, aux démarches administratives, ou à la santé. Et la santé englobe notamment le handicap.

HANDICAP EN MISSIONS LOCALES : UNE DÉMARCHE INCLUSIVE

Le handicap, s'il n'est pas ignoré, est souvent vécu par les 16-25 ans comme un facteur supplémentaire d'exclusion. Traditionnellement portée par un conseiller référent au sein de la mission locale, la question du handicap devient progressivement l'affaire de tous les conseillers. Il s'agit donc moins d'une expertise propre à une personne que d'un savoir-être et d'un savoir-faire partagés, enrichis par l'expérience et les bonnes pratiques.

ENTREPRISES ADAPTÉES ET MISSIONS LOCALES : UN PARTENARIAT GAGNANT-GAGNANT

Si le handicap est l'affaire de tous à l'intérieur de chaque Mission Locale, leur réseau est également riche des liens tissés à l'extérieur avec l'ensemble des acteurs économiques des territoires, qu'il s'agisse d'entreprises classiques ou d'entreprises adaptées.

L'entreprise adaptée peut constituer une phase de transition lors de l'entrée dans la vie professionnelle. Entreprise à part entière, les 16-25 ans qui l'intègrent y sont accompagnés **avec bienveillance** dans l'apprentissage des pratiques et des codes professionnels de leurs métiers, mais aussi de l'appréhension de leur handicap. Et fort de cet apprentissage, le jeune en situation de handicap peut, s'il le souhaite, **poursuivre son évolution professionnelle au sein d'une entreprise classique**. C'est la raison pour laquelle, le réseau des missions locales a souhaité tout particulièrement en cette année 2020 opérer **un rapprochement de réseau avec les entreprises adaptées du territoire francilien**. Ainsi, des visites, des présentations métiers et des rencontres régulières sont organisées afin de faire de l'entreprise adaptée une réponse possible à l'insertion des jeunes.

TÉMOIGNAGE

Gaëlle Polin, Conseillère en insertion, référente parrainage Mission Locale de la Brie et des Morins

« L'un des principaux freins rencontré lorsque nous accompagnons des jeunes en situation de handicap est la reconnaissance et l'acceptation du handicap par le jeune. Ce processus prend du temps pour les jeunes qui n'ont pas la Reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou lorsqu'il faut refaire un nouveau dossier pour la MDPH.

Pour faciliter l'échange autour du handicap, nous sollicitons notre psychologue afin de lui demander une « évaluation » et des pistes d'accompagnement professionnel et des propositions. Elle se rapproche aussi le cas échéant de la famille afin de permettre un dialogue autour de l'acceptation progressive d'une RQTH.

SEEPH 2020

ATELIER GARANTIE JEUNE EN PRÉSENCE DE L'ENTREPRISE ADAPTÉE L'ATELIER DU PARC DE CLAYE

Invitée par la Mission Locale de la Plaine de France, cette entreprise de Seine et Marne présentera son activité, ses métiers et opportunités professionnelles. Objectif pour les jeunes présents : dédramatiser leur handicap par la rencontre d'autres jeunes pour apprendre à mieux le gérer.



Les plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) sont des plans d'actions qui visent à améliorer la coordination des acteurs dans la mise en œuvre des politiques publiques nationales relatives aux parcours d'insertion professionnelle des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. La fonction de coordination et d'ensemblier assurée par les PRITH sous la responsabilité des Direccte est primordiale pour rechercher la mobilisation optimale des dispositifs en faveur du public en situation de handicap et rendre l'action publique plus simple et lisible.

L'instance de gouvernance du PRITH Île-de-France est la Commission Handicap constituée au sein du CREFOP (Comité Régional de l'Emploi et de la Formation professionnelle) Île-de-France.

L'action collective dans le cadre du PRITH doit, in fine, améliorer le service rendu à trois grands types d'utilisateurs :

1. Les demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés ;
2. Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ;
3. Les employeurs privés, notamment ceux assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (établissements comptant 20 salariés et plus).

Les partenaires du PRITH conduisent des actions coordonnées autour des trois moments clés du parcours professionnel :

- La préparation et l'entrée dans la vie active pour le jeune en situation de handicap ;
- Le développement de compétences et l'accès à l'emploi ;
- Le maintien en emploi : développement de l'employabilité, la prévention de la désinsertion professionnelle et la reconversion.

TEXTES FONDATEURS DES PRITH

- **Circulaire du 26 mai 2009**, relative aux Plans régionaux d'insertion Professionnelle des Travailleurs handicapés.
- **Loi du 28 juillet 2011** donnant une base légale aux PRITH.
- **Convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap du 23 novembre 2013**, consacrant la volonté conjointe des acteurs de l'insertion professionnelle d'agir ensemble pour rendre effectifs les droits des personnes en situation de handicap, **renouvelée en 2017** autour de 5 objectifs :
 1. Faciliter la construction et la sécurisation des parcours d'accès à l'emploi et leur mise en œuvre ;
 2. Renforcer l'accès à la formation professionnelle des personnes handicapées en mobilisant toutes les offres de la formation professionnelle ;
 3. Amplifier l'action coordonnée en faveur du maintien en emploi pour tous (salariés, non-salariés et employeurs) ;
 4. Mobiliser les employeurs publics et privés ;
 5. Optimiser les échanges d'informations, installer l'interconnexion des systèmes d'information.

LES PARTENAIRES DU PRITH EN ÎLE-DE-FRANCE, MEMBRES DE LA COMMISSION HANDICAP DU CREFOP

- AFPA • Agefiph • ANDRH • ARACT • Association régionale des Missions Locales ARML IDF • ARS • Association régionale des Cités des Métiers ARCDM IDF • CFDT • CFE CGC • CFTC • CPME • URIF CGT • CHEOPS (réseau régional des 8 Cap emploi) • CONSEIL RÉGIONAL • CRAMIF • DEFI MÉTIERS • Direccte et Unités départementales • DRIAAF • DRJSCS • FAGERH • FIPHFP • FO • FSU • GESAT • GRAFIE • MDPH 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95 • MEDEF IDF • MSA • PÔLE EMPLOI • RECTORAT DE PARIS • RECTORAT DE CRÉTEIL • RECTORAT DE VERSAILLES • UDES • UNEA • UNSA • U2P • Université CERGY PONTOISE (S) • INSHEA •