

Politique Régionale
de Formation
des Personnes
Handicapées

Bilan 2003
31 mars 2004



PRÉFECTURE DE LA
RÉGION BRETAGNE



POLITIQUE REGIONALE DE FORMATION DES PERSONNES HANDICAPEES

Etape dans l'intégration en milieu ordinaire de travail, la formation professionnelle doit permettre aux personnes handicapées de se professionnaliser et de se qualifier.

Sur le chemin difficile, souvent chaotique de l'insertion professionnelle des P.H., le niveau de formation et de professionnalisation reste la meilleure garantie.

Alors que les jeunes non qualifiés restent frappés de plein fouet par le chômage, l'insertion des sans-qualification est désespérément faible ou précaire. Par ailleurs l'accès à la formation en entreprise -CDI ou CDD- pour les salariés de niveau 5 est très réduit et le retour à la « case-départ » trop fréquent.

C'est pourquoi le PRFPH (Programme Régional pour la Formation Professionnelle des Personnes Handicapées) mis en place par l'Etat, le Conseil Régional et l'Agefiph (et récemment devenu mission PRFPH) a eu pour objet de

- Promouvoir et développer la formation professionnelle des Personnes Handicapées dans les dispositifs de droit commun*
- Favoriser ainsi l'insertion professionnelle, la montée en compétences, le maintien en emploi ou la reconversion des personnes handicapées*
- Mobiliser les organismes de formation et les structures d'insertion en complément des services spécialisés.*

Ce programme volontariste, l'un des premiers initiés en 1994-95, a été ressource pour d'autres programmes régionaux.

Entre 1997 et 2000 le périmètre PRFPH a été affirmé : sur l'alternance et l'apprentissage, les demandeurs d'emploi et les salariés en CIF. Le partenariat entre opérateurs de formation et d'insertion a été consolidé, l'accès à la formation professionnelle facilité.

Avec la convention 2000 - 2003, à laquelle se sont associés par avenants les partenaires sociaux gestionnaires d'OPCA, un nouveau palier est visé pour améliorer la formation des salariés en situation de handicap... Il s'agit d'utiliser les dispositifs de formation liés à l'entreprise et ainsi inscrire dans la durée la prise en compte des T.H. pour leur permettre d'évoluer dans l'emploi et prévenir les ruptures.

➤ *Les résultats sont significatifs par :*

- la montée en volume des jeunes sortants d'IME vers la qualification par l'apprentissage avec appui adapté*
- l'accès aux formations qualifiantes et professionnalisantes pour les D.E.*
- l'usage du CIF par des salariés TH en prévention perte d'emploi et / ou maintien en activité.*

- *Depuis la mise en œuvre du PRFPH, la consolidation de l'organisation et des outils a permis l'identification, l'accompagnement et le suivi des personnes ainsi que le retour d'informations aux opérateurs et prescripteurs. Il importe d'éviter les prises en compte insuffisantes ou tardives, d'améliorer l'insertion après formation et contribuer à réduire les situations de chômage, de précarité et de sous-emploi par un meilleur « chaînage » OF/ANPE/CAP EMPLOI...*

Cependant il reste nécessaire d'agir sur l'ingénierie et l'adaptation pour remédier au non-accès aux dispositifs par certains types de handicap (sensoriels, maladie mentale...) ou cumul de situations pénalisantes : statuts, illettrisme, fatigabilité...

- *Le développement qualitatif s'appuie sur*
 - *le lien du PRFPH avec les centres de formation (référents et formateurs) ;*
 - *le recours à CAP EMPLOI pour assurer l'efficacité de la phase fin de formation suivi du parcours, et, en amont, validation des projets ;*
 - *la concertation avec les "têtes" de réseaux : ANPE, MISSIONS LOCALES, CENTRES DE FORMATION, en particulier pour les GRETA dans le cadre de l'engagement qualité signé par le Recteur d'Académie. De même pour les référents, psychologues et responsables de formation des Centres AFPA. Un plan d'action est établi avec chaque réseau ;*
 - *la sollicitation des équipes ou services d'accompagnement adapté.*

- *Le recours aux dispositifs de formation des salariés initié depuis quelques années a permis aux OPCA-OPACIF la prise en compte des TH dans leurs financements avec intervention Agefiph : résultats significatifs sur le CIF - difficultés dans l'usage des autres dispositifs non liés à la démarche individuelle...*

Pour optimiser l'usage de la formation, pour éviter que les TH soient en nombre parmi les laissés pour compte des aléas de conjoncture, il semble important de concentrer les efforts d'une part sur les jeunes et les moins qualifiés en ayant les moyens d'innover et d'adapter la formation à la personne, d'autre part sur les « seniors »

- *par l'organisation des parcours en dépassant si nécessaire, les contraintes de rythme, d'agrément, de financements*
- *par le lien avec les réalités des métiers, des secteurs d'emploi, des territoires*
- *par l'information des professionnels de l'orientation et de la formation sur les problématiques de handicap (ANPE, Missions Locales, Centres de bilans)*
- *par la concertation entre intervenants de l'insertion-formation et GRH dans la prise en compte des TH (montée en compétences, maintien en emploi...).*

DANS UN CONTEXTE 2003 marqué par les débats et projets de loi sur le handicap et sur la formation professionnelle, le nombre des personnes en situation de handicap prises en compte dans les dispositifs et organismes de droit commun continue de progresser. Cette prise en compte est significative depuis 1994-95 quand l'Etat, le Conseil Régional et l'Agefiph ont mis en œuvre le Programme Régional pour la Formation Professionnelle des Personnes Handicapées auquel les partenaires sociaux se sont associés.

L'objectif est donc d'apporter une réponse de proximité, réactive et cohérente pour la professionnalisation et la qualification des personnes handicapées, jeunes et adultes, en demande d'emploi ou salariées, vu leurs besoins importants et leurs contraintes.

La mobilisation commune des services de la formation, des structures de l'insertion et du suivi des travailleurs handicapés gagne aussi en qualité. Elle tend à être une pratique partagée à l'interne des équipes non seulement par les référents ou personnes-ressources mais aussi par les formateurs et autres professionnels. Elle repose notamment sur la **vigilance attendue** pour l'accueil et l'identification des besoins spécifiques éventuels,

- pour l'accompagnement adapté, si utile
- pour l'alternance centre / entreprise
- pour l'anticipation de fin de formation
- pour le suivi renforcé ou « en pointillé... »

Les **éléments présentés** ci-après concernent les entrées en formation continue ou en apprentissage. Ils n'intègrent pas les actions spécifiques TH ou les remobilisations, redynamisations... De même pour les données brutes de l'enquête post-formation (hors-apprentissage). Ces données traduisent la dynamique des **partenariats établis** et invitent à poursuivre le travail-projet sur l'aval comme sur l'amont pour qu'il y ait un réel impact et bénéfice de la formation.

MISSIONS PRPFH EN 2003

1. **MOBILISATION** : après actualisation avec les référents des centres et correspondants des structures d'insertion, pour activer et faciliter le chaînage Formation / Insertion des documents sont établis périodiquement par le PRPFH et diffusés aux partenaires à partir des sources « référents » - « ANPE / CAP EMPLOI » - « AGEFIPH » - « Stagiaires ». Il s'agit des
 - entrées et sorties de formation (identification et appui)
 - bilans individuels de fin de formation (suivi)
 - enquêtes post-formation (évaluation)
 - listes et fiches individuelles destinées aux Cotorep
 - dossiers forfaits-référents pour l'AGEFIPH.

2. **CONTRIBUTION** à
 - Groupes de travail : Assédic, Arpth, Onac, An Treiz, Opca, Handibat, Geiq,
 - Rencontres régulières avec les partenaires,
 - Comités de pilotage : Observatoire / Gref ; Adiph 35 ; Bretagne Ateliers ; Ladapt Essor 35 ; Handisup ; UBS / Cap Emploi 56,
 - Interventions / rédactions : IMA / Patis Fraux ; Equal-CAT / VAE ; CES / DR Afpa, Dafco, Inserthive, Promofaf, Agefos, IRP...
 - Animations : Grafic , Semaine de l'Emploi, Kerpape / Foad, Cap Emploi 22, 29 Bretagne Mieux Vivre - Ariane.

3. **FORMATION**
 - Rencontres départementales, actualisation référents,
sensibilisation sur VAE (2 jours)
actions jeunes : Missions Locales-Cap Emploi (1 j)
 - Journées de formation internes aux réseaux AFPA (2 j) Mission Locale (1 j)
ANPE (2 j) DAFCO (2 j) OPCA (1 j) CLPS (5 j)
Objet : Handicap. De qui on parle ? De quoi on parle ? Qui fait quoi ?
(cf document annexe)
 - Formation des professionnels : ISSTO (IRP). Dupith-AFPE-IRTS
 - Coopération hors-région avec réseau des programmes régionaux et OPACIF.

4. **APPUI**
 - aux conventions nationales ou régionales avec AFPA - DAFCO - OPCA / ANPE / CAP EMPLOI par concertation avec les têtes de réseaux, organisation de regroupements et suivi.
 - aux PDITH, à la demande, sur actions ou projets avec approche-formation
 - aux Cap Emploi sur évolution et suivi de dispositifs.

PERSPECTIVES : convention PRFPH (*Politique Régionale de Formation des Personnes Handicapées*)

La réflexion aujourd'hui partagée sur les situations de handicap, les problématiques de gestion des âges, d'usure professionnelle, de santé au travail replacent la formation « tout au long de la vie » comme un réel enjeu pour accéder à l'emploi, s'y développer, s'y maintenir. La formation est un élément de réponse aux problèmes rencontrés en particulier par les personnes en situation de handicap et confirmés par les opérateurs d'accompagnement ou la mission d'observation du handicap.

Les **constats** et **constantes** sur la demande d'emploi et la fragilité de nombreux bénéficiaires de la loi de 1987 justifient donc l'accès à l'apprentissage pour plus de 300 jeunes, à la formation permettant qualification et reconversion pour plus de 1500 demandeurs d'emploi et pour plus de 200 salariés. Tout en évitant de surdimensionner le handicap et ses effets, l'ambition est de mieux utiliser l'existant.

Le **développement de la VAE** apporte la perspective pour nombre de TH de « ne pas repartir de rien », **celui de la FOAD** de disposer en proximité de facilités d'adaptations des contenus et des rythmes. Accompagner dans une démarche de reconnaissance des acquis antérieurs pourrait constituer un premier palier valorisant, se poursuivre dans un parcours de **formation à étapes** (professionnalisantes) ou de **longue durée** (qualifiante-diplômante) et **favoriser le maintien** en emploi. Des publics aujourd'hui en accès inexistant ou réduits aux dispositifs devraient pouvoir en bénéficier. De même les salariés TH à travers les dispositions de l'ANI.

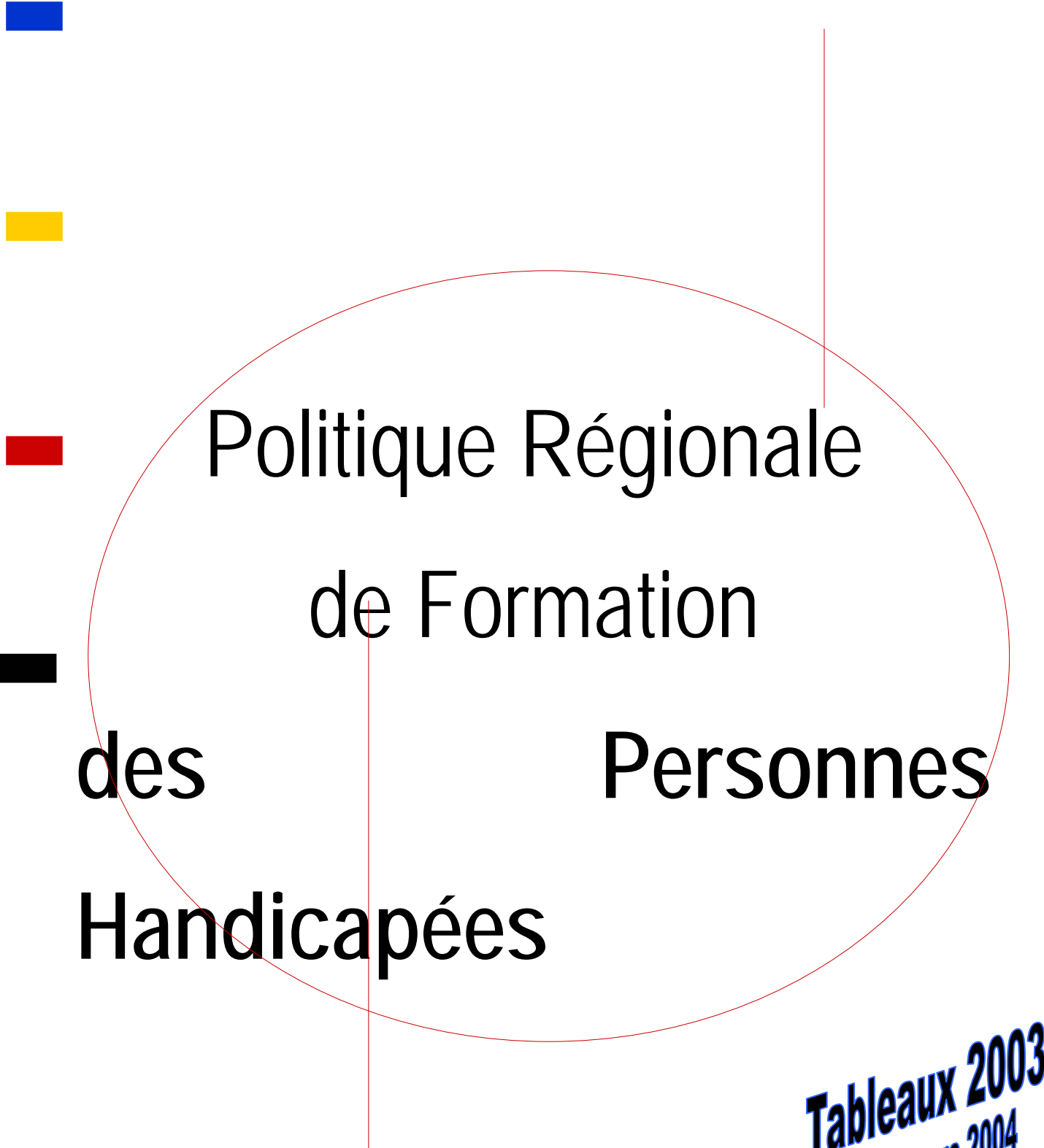
Le Comité de Pilotage PRFPH a établi les priorités présentées au SPER

1. Consolider sur sites l'existant Formation / Insertion / Maintien
2. Développer et adapter les actions-jeunes TH
3. Amplifier la formation des TH en emploi avec le concours des OPCA
4. Accompagner certains publics notamment à problématiques psychiques
5. Utiliser les services VAE et FOAD.

Pour rappel, les objectifs de la mission PRFPH 2004-2006

- Promouvoir et développer la Formation Professionnelle Continue et l'apprentissage pour les TH dans les dispositifs de droit commun
- Maintenir une dynamique et une cohérence régionale en complément des services et structures spécialisées
- Viser au meilleur usage des dispositifs et à leur adaptation compte tenu des besoins importants de professionnalisation / qualification
- Etre ressource, appui, pour les partenaires, intervenants et opérateurs des PDITH et des dispositifs de formation initiale ou continue
- Assurer l'évaluation des parcours et contribuer à la mission d'observation du handicap, à la veille et à la prospective
- Contribuer à intégrer les problématiques emploi-formation des PH dans les contrats d'objectifs, les politiques de branches et les pratiques des OPCA.

Jean-François MÉNARD



Politique Régionale de Formation des Personnes Handicapées

Tableaux 2003
31 mars 2004



PRÉFECTURE DE LA
RÉGION BRETAGNE

