

Le bulletin des APP

novembre / décembre 2006 - n° 67

ateliers de pédagogie personnalisée

Réseau de formation ouverte tout au long de la vie www.app.tm.fr

Démarche nationale de confirmation du label APP

Le groupe de pilotage national s'est réuni le 13 octobre dernier. Présidé par la DGEFP, il rassemble l'Education nationale, le regroupement national des APP et une DRTEFP (Haute-Normandie). A l'examen des projets régionaux transmis par les DRTEFP, le comité a constaté que la mise en œuvre de la démarche est effective dans la plupart des régions. Des difficultés sont rencontrées dans 6 à 7 régions. Majoritairement, les APP ont demandé une confirmation du label. Les processus d'audit sur site et ceux liés à l'accompagnement préalable se mettent en place progressivement. Le comité recommande que l'ensemble des audits soient réalisés avant le 30 juin 2007 pour donner du temps pour la mise en œuvre des mesures d'accompagnement décidées par les commissions régionales.

Contact : Michel Tétart - michel.tetart@app.tm.fr

ZOOM sur le public Travailleurs Handicapés (TH)

Caractéristiques de la population handicapée d'âge actif (16-64 ans) sources : enquête HID INSEE fin 1999

- 4.749.000 personnes d'âge actif déclarent avoir un handicap (12,6% de la population totale en âge de travailler)
 - 1.459 000 personnes d'âge actif sont bénéficiaires de la loi (3,9% de la population en âge de travailler)
 - généralement peu diplômées et peu qualifiées, moins souvent en activité, plus souvent et durablement au chômage
 - la déficience motrice représente le tiers des déficiences
 - un faible taux d'activité (45%), nettement inférieur à celui de l'ensemble de la population, sauf avant 30 ans, «s'effondre» au-delà de 50 ans
 - un taux de chômage, double de celui de tout public

La population handicapée en emploi est estimée à 680.000 personnes en 2005

Facteurs déterminants du taux d'activité : entre autres, un niveau d'études supérieures, être un homme, être jeune.

edito

La formation est le levier principal de l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. C'est pourquoi, elle a toujours constitué une dimension importante de l'intervention de l'Agefiph. Depuis 2 ans, le contexte de la formation des personnes handicapées a fortement évolué : entrée en application de la loi Handicap du 11 février 2005 et transfert des compétences sur la formation aux régions.

Aussi, pour améliorer la réponse apportée aux besoins des personnes handicapées et des entreprises, le Conseil d'Administration de l'Agefiph a décidé de mettre en place un programme de formation ambitieux Handicompétence 2006/2008. En concertation avec le Conseil régional, les services de l'Etat, les Assédic et les autres partenaires concernés, chaque Délégation régionale de l'Agefiph met en place les outils et actions qui permettent de compléter le volume et la nature des offres de formation développées par les politiques de droit commun.

Dans ce cadre, les besoins des parcours de formation peuvent conduire les opérateurs (Cap emploi, ANPE, missions locales...) qui accompagnent les personnes handicapées vers l'emploi à recourir aux offres de formation relatives à l'acquisition des connaissances de base.

Réseau national soutenu par l'Etat, les Ateliers de Pédagogie Personnalisée ont développé des collaborations intéressantes en faveur des personnes handicapées, ces dernières années. La présentation de certaines des expériences développées peut être source d'inspiration pour les autres régions.

C'est l'intention de ce bulletin dont l'initiative appartient aux responsables d'Algora que je remercie pour leur contribution à l'insertion des personnes handicapées dans un dispositif de droit commun dont l'intérêt n'est plus à démontrer.

Najiba Fradin,

Directrice à l'Agefiph des services aux personnes handicapées.

sommaire

La confirmation du label.....	1
ZOOM sur le public Travailleurs Handicapés (TH)	2 et 3
Le public Travailleurs Handicapés (TH) en région	4 à 6
Présentation de l'AGEFIPH	7
Dispositif "APP - Entreprises"	8
Brèves	8

ZOOM sur le public Travailleurs Handicapés (TH)

« Afin de tenir compte des contraintes particulières des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant, un accueil à temps partiel ou discontinu, une durée adaptée de la formation et des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle sont prévus »

Loi du 11/02/05 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Se Qualifier Hors des Murs,

C'est pouvoir se former sans rompre avec son bassin de vie, être pris en charge par une structure de proximité (centre de formation, d'accueil, entreprise terrain de stage) et avoir accès aux ressources d'apprentissage nécessaires à l'obtention d'une qualification ou d'un diplôme (1)

Dans le cadre du projet Equal «Se qualifier Hors des Murs» piloté par l'ADAPT, visant à faciliter l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle, des parcours de rééducation professionnelle ont été élaborés et mis en place. La moitié du temps de formation devait se faire à distance pour ceux qui souhaitaient se former à proximité de leur cadre de vie, à leur rythme mais aussi et surtout afin de concilier soins, santé, contraintes familiales et qualification.

Le parcours était organisé de façon à ce que le bénéficiaire soit au centre du dispositif, 50% de son temps au minimum à dis-

tance, 50% au maximum dans le centre de formation, avec un accompagnement tout au long du parcours.

Ce projet a été mis en place après certains constats, notamment le fait qu'**environ 59% d'adultes handicapés, dont la majorité de femmes et de personnes ayant un lourd handicap, étaient privés d'accès à la vie professionnelle.** Trois freins ont été repérés : le manque d'accompagnement (au sens large du mot par rapport à l'handicap) dans les centres de formation de droit commun font que les T.H. se tournent vers les centres spécialisés, CRP, dont l'offre reste limitée ; ces CRP sont difficiles d'accès, obligeant, entre autres, les personnes à des hébergements en internat ; le cadre réglementaire de la formation qualifiante est générateur de discrimination.

Les objectifs du projet étaient alors définis ainsi :

- ▶ favoriser l'accès à la formation à ceux et celles qui en sont exclus, en proposant un accès plus souple,
- ▶ transformer les pratiques et l'organisation des centres de

rééducation professionnelle, en renforçant le travail en réseau,

- ▶ participer à l'évolution des systèmes de formation en milieu ordinaire.

488 parcours de formation ont été engagés depuis le début de l'expérimentation, 265 sont terminés, 102 sont en cours de réalisation.

L'offre de formation « Hors les murs » dans le champ de la rééducation professionnelle ainsi élaborée apporte une réponse supplémentaire à la formation des TH (formation à domicile, en centre de proximité, en entreprise), qui n'ont pas pu trouver une formation dans les dispositifs classiques. Le bilan de ce projet dit qu'elle a toutes les chances d'être pérennisée.

Les APP ont été choisis en tant qu'opérateurs locaux, pouvant assurer un accompagnement de proximité, en s'adaptant à la spécificité du stagiaire et pour la souplesse du parcours de formation.

(1) Rapport « Se qualifier hors les murs » réalisé par Jean Joseph Kuperholc

C'est dans le cadre de ce projet que l'APP de Ruffec, Poitou Charentes, a été sollicité par l'ADAPT du Val d'Oise, pour accueillir un stagiaire, handicapé, mais mobile, en reconversion après un accident du dos sur un chantier du bâtiment, ne lui permettant plus de faire un travail de force. Sa formation consistait en la préparation d'un équivalent de diplôme d'agent touristique de niveau 5. Une partie de la formation se faisait par internet à son domicile, l'autre partie à l'APP. La for-

mation en APP, de 172 heures, s'est déroulée de septembre à décembre 2004. Le stagiaire avait accès à Internet où il pouvait recevoir des cours et y travailler, visionner des vidéos, cassettes, en appoint à la formation, et perfectionner son anglais.

La formation s'est bien passée, avec un suivi formel des formateurs de l'ADAPT et l'obligation de présence à l'APP du stagiaire. Celui-ci a obtenu son attestation de diplôme de l'AFPA.

La coordonnatrice a un peu regretté de ne pouvoir «donner» plus d'heures de formation en anglais comme le souhaitait le stagiaire, le dispositif de l'ADAPT ne le permettant pas financièrement.

Contact : M.C. Hivert -
app.ruffec@app.tm.fr

ZOOM public prioritaires APP : travailleurs handicapés

Les APP ont toujours accueilli des travailleurs handicapés ; ce n'est que depuis 2005 que ceux-ci sont devenus «public prioritaire» et qu'ils ont pu être, en partie, comptabilisés

En 2005 : 1762 TH ont suivi une formation en APP, dont

- 771 demandeurs d'emploi plus un an,
- 740 demandeurs d'emploi plus 2 ans,
- 58 RMI non inscrits comme demandeurs d'emploi,
- 110 femmes isolées non inscrites comme DE, mères de famille inactives en recherche d'emploi
- 83 contrats aidés secteur non marchand

De janvier 2006 à Septembre 2006, le nombre de TH ayant suivi une formation en APP est très variable selon la région :
quelques exemples :

Alsace : 28	Ile de France : 154
Aquitaine : 204	La Réunion : 19
Auvergne : 50	Languedoc Roussillon : 104
Basse-Normandie : 53	Limousin : 31
Bourgogne : 31	Lorraine : 168
Bretagne : 77	Martinique : 1
Centre : 43	Nord Pas de Calais : 109
Champagne Ardenne : 49	PACA : 166
Corse : 1	Pays de la Loire : 62
Franche-Comté : 54	Picardie : 28
Guyane : 2	Poitou Charentes : 105
Haute-Normandie : 53	Rhône Alpes : 170

ZOOM sur le public Travailleurs Handicapés (TH)

Afin de répondre aux demandes de formation TH et d'aller au devant de cette demande, des animations régionales APP se sont mobilisées pour travailler en concertation avec les partenaires privilégiés concernés par la formation de ce public. Des conventions cadre de partenariat avec l'AGEFIPH ont été établies, réglant le financement et la gestion de la formation.

En Ile de France

Depuis 2005, l'animation APP du réseau Ile de France a mis en place un groupe de travail et de réflexion sur l'accueil du public Travailleur Handicapés (TH) dans les APP franciliens. Des contacts ont été pris avec la coordonnatrice du programme régional de formation des travailleurs handicapés et également avec la personne en charge de ce public à la DRTEFP. Un questionnaire a été envoyé à tous les APP pour identifier leurs façons de recevoir, de gérer ce public et de prendre en charge financièrement la formation des TH qui les sollicitent.

La synthèse présentée lors d'une réunion plénière du réseau francilien, en présence des deux personnes du PRFTH et de la DRTEFP, a dressé un état des lieux de la gestion de ce public faisant émerger les problématiques liées à l'accueil du public TH en APP, en Ile de France.

Il est apparu de grandes disparités quand à l'accueil de ce public (certains APP en recevaient beaucoup, d'autres pas, dans les années passées ou aujourd'hui encore), liées en particulier aux financements complémentaires dont les APP disposaient ou pas pour accueillir ce public. Ces financements, s'ils sont plus importants, permettent un accueil plus massif, et sans attente, de ce public et rendent possible les aménagements organisationnels et pédagogiques particuliers, nécessaires parfois au sein des APP.

Un projet de convention globale tripartite (Etat, Région, AGEFIPH) est en cours d'élaboration pour la formation des TH en Ile de France. A l'issue des nom-

breuses réunions de travail entre les différents partenaires, (APP, DRTEFP, responsable du PRFTH et AGEFIPH), les prestations proposées par les APP sont apparues comme une des réponses formatives incontournables et ont été inscrites dans la convention tripartite.

L'AGEFIPH prépare actuellement une charte qui constituera un engagement qualité commun pour tous les APP qui accueilleront, en Ile de France, les TH en recherche d'emploi. Cette charte établit les règles pour le développement quantitatif et qualitatif de l'accueil de ce public dans les APP franciliens.

Les chargés d'étude départementaux de l'AGEFIPH vont confirmer les besoins de formation relevant des APP, sur leur territoire (nombre de personnes et volume d'heures global nécessaire). Ils passeront ensuite des conventions d'action avec les APP de leur département prêts à accueillir ce public, selon une proportion à définir avec chacun des APP.

La signature de ces conventions avec l'AGEFIPH, se fera au taux horaire de 7,50 euros, pour des parcours de 200 heures maximum et s'accompagnera des conditions suivantes à respecter par les APP :

- ▶ un temps d'accueil-positionnement renforcé,
- ▶ une restitution par les APP d'informations intermédiaires au prescripteur, permettant, à mi-parcours, d'identifier les acquis ou difficultés particulières,
- ▶ un référent TH au sein de l'APP,
- ▶ des adaptations pédagogiques : temps d'accompagnement renforcés, adaptation des supports proposés selon le handicap des per-

sonnes, rythmes de formation allégés et fractionnés si besoin,

- ▶ une priorité d'accès et donc un délai d'entrée en APP réduit,
- ▶ des formulaires à remplir et retourner au CNASEA pour prise en charge éventuelle des cotisations sociales, des frais de transport, restauration, etc,
- ▶ la remontée en fin de parcours et 3 mois après, de données quantitatives, individu par individu, au PDI-TH permettant de renseigner la base de données régionale AGEFIPH et de suivre les parcours : nombre d'heures réalisées, contenus, situation à la sortie, situation 3 mois après.

Toutes ces conditions sont consignées dans la charte commune qui constituera une annexe spécifique régionale à signer en accompagnement de la convention propre à chaque APP.

Ce dispositif devrait démarrer d'ici la fin de l'année 2006 et se poursuivre en 2007. Un comité de pilotage intermédiaire et annuel pour suivre la mise en œuvre de ce dispositif sera mis en place dès le démarrage des opérations.

Contact : nadine benguigui,
anim.idf@app.tm.fr

En Languedoc-Roussillon

APP de Sète

Jusqu'en 2005, certains APP travaillaient avec des financements de l'AGEFIPH pour l'accueil des Travailleurs Handicapés (TH). Cela se faisait par lettres de commande individuelles mais concernait peu d'APP.

En 2006, l'AGEFIPH a souhaité établir un partenariat avec l'ensemble du réseau APP afin d'élargir les possibilités d'accès à la formation pour les TH de la région. Une enquête a été faite auprès du réseau sur les besoins estimés pour ce public par l'animation régionale du Languedoc Roussillon. C'est sur la base de cette enquête que l'AGEFIPH, en collaboration avec le réseau APP, a rédigé une convention cadre de partenariat et des conventions d'objectifs individuelles par APP afin d'améliorer la qualité de l'accueil et de l'accompagnement des personnes pouvant bénéficier du statut de TH.

Sur le plan financier, l'apport de l'AGEFIPH demeure en co-financement de l'Etat. Il abonde le taux horaire de 2 euros pour du qualitatif (aménagements particuliers pour ce type de public), ce qui fait 7,25 euros pour les TH qui relève du financement Etat. La convention n'étant pas gagée, il est possible d'obtenir un complément sur le tarif horaire par le FSE. Pour les TH qui ne sont pas prioritaires sur le financement FFPPS, l'AGEFIPH finance entièrement les heures à 5 euros (ils représentent peu de personnes).

L'année 2006 est expérimentale, le bilan permettra d'ajuster si nécessaire les termes de ce partenariat.

Contact : Martial Potel - app.sete@app.tm.fr
coordonnateur de l'APP de Sète - co-animateur du Réseau régional et interlocuteur de l'AGEFIPH Languedoc-Roussillon

APP de Servian Roujan

Atelier d'Accompagnement Individualisé des Travailleurs Handicapés à l'APP de Servian Roujan

L'Atelier a pour objectif d'accompagner les apprenants APP, reconnus travailleurs handicapés, qui préparent une entrée en formation qualifiante dans le cadre de leur reclassement professionnel. Leur progression dans les domaines généraux et tests psychotechniques est soutenue par un accompagnement spécifique, en entretiens individuels, qui comprend

un soutien psychologique, principalement autour du deuil de l'ancien métier exercé, une dédramatisation par la compréhension des possibilités offertes par le statut de Travailleur Handicapé : cette expression a souvent à leurs yeux, une connotation très négative.

Cet atelier a été créé depuis plus de 10 ans, pour adapter les parcours individualisés de formation aux besoins d'un public handicapé souvent isolé, adressé principalement par l'ANPE et les travailleurs sociaux, dans un premier temps, puis par beaucoup d'autres partenaires.

Cet atelier contribue à l'intégration des travailleurs handicapés dans l'A.P.P. et dans son territoire rural, en tenant le rôle d'un mini "lieu ressources handicap".

Contact : Christian CLAIR - Formateur ARL/Psychologue-clinicien APP de Servian-Roujan

En Haute Normandie

APP de Lillebonne

L'APP de Lillebonne a accueilli et accompagné 2 apprenants sourds et muets dans le cadre de leur projet de formation : l'un a passé un BEP Carrières sanitaires et sociales avec succès, l'autre poursuit une remise à niveau maths/français avant d'entamer un parcours qualifiant. L'APP travaille en partenariat avec l'A.R.I.A.D.A. (Association Régionale pour l'Insertion et Accessibilité de Déficiants Auditifs) qui a mis à disposition un professionnel du langage des signes pour assurer une interface entre l'apprenant et le formateur.

Pour la coordonnatrice, Sandrine Saunier, cette expérience est très riche sur le plan humain et pédagogique et apporte beaucoup à l'ensemble des acteurs des parcours, apprenant et TH.

Contact : Sandrine Saunier, coordonnatrice de l'APP de Lillebonne
app.lillebonne@app.tm.fr

En Bretagne

APP SURDI RENNES

L'APP Surdi Rennes est localisé dans une ancienne école désaffectée où siège l'Association URAPEDA, Union Régionale des Associations de Parents d'Enfants Déficiants Auditifs. Cette Association a été créée en 1968, afin de permettre aux enfants sourds de rentrer dans des établissements de formation ordinaires. La plupart des enfants sourds étaient scolarisés dans des établissements spécialisés et en ressortaient avec peu de qualification et sans beaucoup de possibilité de trouver du travail en milieu ordinaire. Ce lieu rassemble plusieurs services destinés aux jeunes et aux adultes sourds, pour faciliter leur entrée en formation ou pour trouver un emploi:

- ▶ un service emploi formation,
- ▶ un service "pôle étudiant" accessible pour les études supérieures, universitaires,
- ▶ un service d'interprétation et d'accompagnement à la vie sociale et l'APP.

Le besoin de créer un APP consacré au public sourd et malentendant est venu de deux faits : d'une part, il y avait une demande des personnes fréquentant les autres services, de formation en "remise à niveau" et d'autre part, la formation de ces personnes dans des organismes y compris des APP classiques avec mise à disposition d'un interprète n'était pas satisfaisante. C'est pourquoi l'Association a mis en place un APP, en 1993, qui apportait un suivi individuel à tous les apprenants par des formateurs (3 à l'APP) maîtrisant parfaitement la langue des signes, ou par des formateurs (4 à l'APP) eux-mêmes sourds. L'accueil est fait par une secrétaire sourde ; le coordonnateur formateur est parfaitement bilingue car la langue des signes est une langue à part entière. La formation est conduite comme dans tous les APP, avec accueil, évaluation, définition du parcours de formation.

Les formations demandées sont principalement des remises à niveau en français, en culture technologique de base (préparation du CNI) des préparations aux concours administratifs, préparation de concours d'entrée dans des écoles (aides-soignantes, auxiliaire de soins, éducateurs,...) amélioration de la communication et de l'expression, remise à niveau en mathématiques avant de rejoindre une formation qualifiante, etc.

En 2005, l'APP a reçu une centaine d'apprenants sourds, majoritairement de niveaux CAP-BEP, demandeurs d'emploi (80%) et salariés (15%), pratiquement à égalité hommes (45%) et femmes (55%). Le travail s'est fait en petits groupes ou en autoformation accompagnée. Il est bien évident que ces deux situations pédagogiques conviennent parfaitement à ce public qui peut "s'entendre", se "retrouver" et communiquer en dépit de leur handicap. Le public Cned, (accompagnement vert), public entendant, est également accueilli, ce qui a l'avantage de mixer les deux publics pour un meilleur résultat d'intégration.

Des demandes de plus en plus nombreuses, émanant du public sourd et surtout du public entendant s'occupant ou côtoyant les personnes sourdes, pour l'apprentissage de la Langue des Signes Française (LSF), ont conduit le coordonnateur à réfléchir sur la possibilité de proposer des formations "apprentissage de la LSF" au sein de l'APP. Pour lui, en effet, c'est une langue comme une autre langue, régionale ou étrangère, et elle intéresse, en tout cas, en Bretagne, beaucoup de monde. Ce serait aussi un moyen d'attirer plus d'apprenants, de mixer les deux publics et... de rentrer dans les exigences du nouveau cahier des charges quand aux seuils minima de fonctionnement. La question va

être débattue au prochain COS. Il faut noter aussi que ce centre est à la pointe de l'apprentissage de la LSF, et que des personnes à l'extérieur de la région viennent s'y former. En 2005, l'URAPEDA a ainsi formé dans ses locaux 210 apprenants "entendants" à la LSF (10 000 heures de formation) et a organisé des formations à la LSF à l'extérieur pour des étudiants, des collégiens et lycéens, des entreprises, des ESAT, des services publics (plus de 300 personnes formées).

Les locaux, vétustes et sombres, loués à la Mairie, vont être prochainement rénovés. Il existe un centre de ressources, proposant principalement des livres adaptés, quelques Cd-rom, avec une personne responsable. Le coordonnateur a demandé un accompagnement dans le cadre de la démarche qualité pour monter un centre de ressources adapté, bien localisé dans la nouvelle configuration, qui facilitera la mise en œuvre d'un parcours de formation intégrant des moments d'autoformation en toute liberté.

Celui-ci note aussi qu'il n'y a pas énormément d'outils de formation, cd-rom, pour le public sourds, que peu d'émissions et de document vidéo sont sous-titrés et qu'évidemment il faudrait avoir le temps de créer de nouveaux outils. Les outils utilisés par les apprenants peuvent être des outils papier traditionnels, des outils d'EAO que l'on trouve dans d'autres APP (LCPE, MAC 6 et 5, Vitamots, Lettris,...), des outils accessibles sur Internet (Sesamath,...) et des DVD et cd-rom d'apprentissage de la LSF.

Mais le meilleur outil en ce qui concerne cet apprentissage là semble bien être les formateurs et leur savoir faire. Lors de cette visite, j'ai assisté à une session de formation, rassemblant 4 apprenantes sourde profondes, adultes, préparant deux sortes de concours (ATSEM et aide soignante).

Deux d'entre elles changeaient de choix de métier : l'une avait un BTS d'analyste programmeur, l'autre, un CAP Secrétariat mais toutes deux préparaient le concours d'entrée en école d'aide soignante. Travail individuel, puis recherche d'informations sur Internet, échanges entre elles... le formateur venant de temps à autre apporter un complément d'information (précision sur les nouvelles lois sociales, la délinquance), une explication de vocabulaire (le scrutin, planification) : homme ressource, passeur de savoir. La communication passait parfaitement et les échanges entre apprenants, en particulier sur leur difficulté à rentrer en milieu ordinaire, montraient la confiance retrouvée et le plaisir d'apprendre ensemble.

Christiane Oger

Contact : Michel Demolder,
coordonnateur de l'APP Rennes
michel.demolder@urapeda-bretagne.fr -
app.rennes.surdi@app.tm.fr

N.B : J'ai vraiment pensé que l'APP, quand il fonctionne bien, est un endroit magique, qui est le parfait exemple de la mise en application des nouvelles lois de cohésion sociale, d'égalité des chances, de la lutte contre les exclusions et de formation tout au long de la vie et cela grâce au savoir faire de l'équipe pédagogique, de la méthodologie bien rodée de l'auto-formation, de l'engagement. En ces temps difficiles, les responsables politiques devraient descendre sur le terrain et encourager plutôt que de saper de tels dispositifs qui œuvrent pour l'application concrète et humaine de leur loi !

Christiane Oger

Présentation de l'AGEFIPH

L'Agefiph, Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées, est une association issue de la loi du 10 juillet 1987 dont l'objectif est de développer et favoriser l'emploi des personnes handicapées. Les ressources de l'Agefiph sont constituées par les contributions des entreprises privées de 20 salariés et plus qui n'emploient pas 6% de salariés handicapés.

L'Agefiph apporte des réponses concrètes et opérationnelles à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Pour cela elle n'agit pas seule. Pour amplifier et relayer les actions qu'elle mène ou initie en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, elle travaille en synergie et complémentarité avec les dispositifs de droit commun : l'Etat, l'ANPE, le service public de l'emploi, les régions et mobilise un réseau dense d'opérateurs et d'experts, dont le principal est le réseau Cap emploi.

La formation constituant le levier principal de l'accès à l'emploi des personnes handicapées, l'Agefiph fait porter une grande par-

tie de son effort sur la formation professionnelle. Elle intervient en complément des dispositifs de droit commun pour répondre aux besoins des personnes et des entreprises.

Dans le cadre de l'opération Handicompétence mise en œuvre de 2006 à 2008, elle développe les actions avec ses partenaires et enrichit la palette d'outils proposée aux opérateurs qui accompagnent les personnes ou qui conseillent les entreprises, tenant compte de la diversité des besoins et des situations.

Elle lancera ainsi au cours de ces deux années des appels d'offres relatifs à la formation, visibles sur son site www.agefiph.fr.

Si l'Agefiph fait porter un effort particulier sur la formation, son action est plus large : aide à l'embauche avec notamment l'appui du réseau Cap emploi, le soutien à la création d'activité, le maintien dans l'emploi par la mise en place de services d'appui (SAMETH) en concertation avec l'ensemble des acteurs et enfin, la compensation du handicap dans le domaine professionnel.

Le réseau Cap Emploi ?

Cap Emploi est un réseau composé de 119 organismes de placement spécialisés, répartis sur l'ensemble du territoire. Présents dans chaque département, ils apportent un service de proximité aux entreprises et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi. Financé par l'Agefiph, le réseau est composé d'un millier de professionnels.

Les services proposés ?

- l'information, le conseil et l'accompagnement des personnes handicapées en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail ;
- l'information et la mobilisation des employeurs sur l'emploi des personnes handicapées ;
- le conseil et l'appui aux employeurs dans le cadre de projets de recrutement de personnes handicapées ;

- l'information des salariés handicapés et des employeurs sur les conseils et les aides mobilisables en matière de maintien dans l'emploi;
- le suivi du salarié dans l'emploi.

A qui s'adressent les services ?

- Aux personnes handicapées engagées dans une démarche active d'accès ou de retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail.
- Aux employeurs privés ou publics, quel que soit leur effectif, dès lors que leurs salariés relèvent de l'Unédic.

Quelques résultats 2004

En 2005, 119 organismes de placement spécialisés Cap Emploi ont permis 46 000 recrutements. La part des contrats stables (CDI et CDD de plus de 12 mois) dans ces recrutements est de 49%. Un contrat de travail sur deux reste un contrat aidé par l'Etat, notamment contrat initiative emploi.

L'offre de formation propre à l'Agefiph :

- ♦ des "Formations courtes" (210 heures maximum) non rémunérées, sur la base d'un diagnostic partagé des besoins des personnes handicapées et des entreprises. Ces formations donnent lieu à un appel d'offres. Le coût de la couverture sociale est réglementairement pris en charge par l'Etat en référence à la convention Etat-Agefiph. Les stagiaires ont le statut de stagiaires de la formation professionnelle non rémunérés. Ils bénéficient d'un défraiement forfaitaire de 15 €/jour (déplacement et restauration) et les frais de garde d'enfants peuvent être pris en charge.

La gestion est confiée au CNASEA.

- ♦ Des "formations individuelles ou collectives Agefiph" répondant aux besoins des personnes et des entreprises pour lesquelles l'Agefiph prend en charge coûts pédagogiques, rémunérations et charges afférentes (cf. autorisation dérogatoire DGEFP d'avril 2006).

La gestion des rémunérations et des charges afférentes est confiée au CNASEA.

- ♦ Les "FEPE" (Formations en entreprise préalable à l'embauche) d'une durée de 2 à 6 semaines se déroulent au sein de l'entreprise et visent l'accès à un emploi identifié.

Elles s'adressent aux DETH (à l'exception des DETH bénéficiaires de l'ARE). Elles font l'objet d'une convention de formation entre l'entreprise, le stagiaire et le Cap emploi. L'objectif d'insertion fixé est de conclure 70 à 85 % de contrats de 6 mois et plus à l'issue de la formation.

Un agrément national, accordé par l'Etat, octroie le statut de stagiaires de la formation professionnelle non rémunérés aux personnes handicapées. Celles-ci perçoivent une indemnité journalière (déplacement/restauration) de 15 €/jour. L'Agefiph prend en charge le coût de la couverture sociale.

La gestion est assurée par le CNASEA.

