

# **PROGRAMME REGIONAL**

## Pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées (PRAFQPH)

**NOUVELLE-AQUITAINE  
2018-2022**

## Sommaire

Contexte.....	p3
Axes régionaux.....	p4
Axes AGEFIPH.....	p5
Un programme régional pour l'accès à la formation et à la qualification des personnes en situation de handicap (PRAFQPH) en Nouvelle-Aquitaine.....	p6
→ Principes généraux.....	p6
→ Cadre méthodologique d'élaboration.....	p6
1 <sup>ère</sup> PRIORITE : Renforcer l'accès à la formation et à la qualification.....	p8
• Objectif n°1 - Placer la personne en situation de handicap et ses besoins particuliers au cœur du processus d'orientation.....	p8
• Objectif n°2 - Diversifier les choix professionnels des personnes en situation de handicap.....	p9
• Objectif n°3 – Améliorer la lisibilité de l'offre de service et développer la connaissance sur les outils spécifiques au handicap.....	p10
• Objectif n°4 – Intégrer l'enjeu de l'accès des personnes en situation de handicap dès la conception des dispositifs régionaux d'orientation et de formation.....	p11
2 <sup>ème</sup> PRIORITE : Sécuriser les parcours de formation de l'orientation à l'emploi...p12	
• Objectif n°5 – Renforcer l'articulation et les complémentarités entre les offres de droit commun et spécifiques.....	p12
• Objectif n°6 – Développer l'accessibilité de l'appareil de formation régional.....	p12
• Objectif n°7 – Garantir la compensation du handicap en formation.....	p13
• Objectif n°8 – Assurer le continuum de l'accompagnement des personnes jusqu'à la prise d'emploi.....	p14
• Objectif n°9 – Affirmer et développer le rôle central de l'entreprise à chaque étape du parcours.....	p14
3 <sup>ème</sup> PRIORITE : Développer un appui et une animation au plus près des acteurs des territoires.....	p16
• Objectif n°10 – Déployer un appui en proximité des acteurs dans le cadre d'une animation territoriale du PRAFQPH.....	p16
• Objectif n°11 – Renforcer la professionnalisation des acteurs sur le handicap.....	p16
Evaluation, suivi et gouvernance.....	p17

# PROGRAMME REGIONAL D'ACCES A LA FORMATION ET A LA QUALIFICATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP (PRAFQPH) NOUVELLE-AQUITAINE 2018-2022

## CONTEXTE

Au 30 septembre 2018, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi représentaient **10,3% de la demande d'emploi fin de mois (DEFM), ce qui situe la Région Nouvelle-Aquitaine très sensiblement au-dessus de la France métropolitaine qui affiche un taux de 8,9%**. Pour autant, leur nombre a beaucoup moins progressé sur les trois dernières années qu'au niveau national (+2,2% contre + 9,5%).

Un diagnostic actualisé de la situation des personnes handicapées sans emploi met en évidence les nombreux freins qu'elles rencontrent et parfois cumulent dans leur accès à la formation, à la qualification et à l'emploi.

Plutôt âgées, 48% ont plus de 50 ans, quasiment le double du taux observé dans la demande d'emploi tout public, ces personnes sont également moins qualifiées ; ainsi 64,6% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont un niveau inférieur au Bac (47,3% pour la DEFM totale). Le public demandeur d'emploi en situation de handicap est majoritairement en reconversion professionnelle du fait de la survenance ou de l'aggravation du handicap. Les licenciements pour inaptitude obligent les personnes ne pouvant plus exercer leur métier à acquérir une nouvelle qualification pour retrouver un emploi. Les difficultés de maîtrise des savoirs de base étant très présentes, cela accentue leur éloignement des dispositifs de qualification. Accédant difficilement à l'emploi, elles sont confrontées plus que les autres au chômage de longue durée qui dépasse 3 ans pour 21% d'entre elles (15% pour le tout public). A ces problématiques s'ajoutent enfin celles de mobilité et de rupture des parcours professionnels du fait du handicap.

En Nouvelle-Aquitaine, **en 2017, les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi représentaient 14,7% des entrées en formation**, taux bien supérieur au niveau national qui s'établissait à 11,7% pour la même période. Toutefois, si l'accès à la formation se situe à un niveau satisfaisant, le taux d'accès à l'emploi à l'issue des formations demeure quant à lui inférieur de 10 points à celui du tout public (45% contre 55%).

L'enjeu majeur d'inclusion des personnes en situation de handicap dans la société, notamment par un accès renforcé et sécurisé à la formation et à la qualification dans le droit commun s'inscrit depuis plusieurs années dans un **contexte législatif favorable et incitatif**.

En premier lieu, la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » établit le principe selon lequel l'action publique a pour objectif « d'assurer l'accès de l'adulte handicapé aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et son maintien dans un cadre ordinaire de travail et de vie. »

Dans le code du travail, cela se traduit notamment par les articles D5211-1 : les organismes de formation et les différents acteurs de la formation professionnelle doivent mettre en place « un accueil à temps partiel ou discontinu, une durée adaptée de formation et des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle pour les personnes handicapées ». A ce titre, il leur incombe de prévoir un aménagement des modalités d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation.

Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation, à l'emploi et à la démocratie sociale, la Région a la responsabilité de définir et mettre en œuvre dans une approche concertée avec l'Etat, le service public de l'emploi, l'AGEFIPH, le FIPHFP, les organismes de protection sociale ainsi que les organisations syndicales et associations représentatives des personnes en situation de handicap, **un Programme**

## **Régional pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées (PRAFQPH).**

Les politiques volontaristes menées ces dernières années au plus près des territoires de Nouvelle-Aquitaine et des personnes en situation de handicap ont donné lieu à des résultats positifs en termes d'accès à la formation et à la qualification. Selon un dernier bilan des **entrées sur les dispositifs de formation de la Région Nouvelle-Aquitaine, les personnes en situation de handicap représentaient ainsi plus de 13,7% de l'ensemble des stagiaires de la formation professionnelle**, soit 3 points de plus que leur représentation dans la demande d'emploi.

En vue de conforter et d'amplifier ces bons résultats, la Région a initié en 2018, en lien étroit avec l'Etat, l'AGEFIPH et le FIPHFP, une concertation régionale visant l'élaboration d'un PRAFQPH Nouvelle-Aquitaine pour la période 2018-2022.

Cette démarche se situe plus globalement dans le cadre d'une politique concertée en faveur de l'emploi et de la formation des personnes handicapées conduite au plan national comme au plan régional. C'est la raison pour laquelle le PRAFQPH s'est construit en lien avec le plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) piloté par l'Etat.

## **AXES REGIONAUX**

L'écosystème orientation – formation – emploi connaît actuellement des bouleversements structurels importants, au sein desquels la Région entend inscrire son action de façon pleine et entière. Plusieurs démarches régionales illustrent la prise en compte par la Région de ces transformations et de la place que la question du handicap y occupe.

Dans le cadre du **Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles 2018-2022**, il est précisé qu'une « attention particulière doit être portée aux personnes en situation de handicap ». Adopté lors de la séance plénière du 25 juin 2018, 4 priorités ont été retenues par le CPRDFOP :

- ..l'égalité d'accès à la formation et à l'emploi,
- ..la qualification et le développement des compétences,
- ..un développement équilibré des territoires,
- ..les emplois et les compétences de demain.

**L'enjeu de l'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées en Nouvelle-Aquitaine est désormais appréhendé dans ce cadre général.**

En cohérence avec le CPRDFOP, la Région Nouvelle-Aquitaine vient de définir une **nouvelle stratégie de formation professionnelle** qui porte une grande ambition pour la qualification et le développement des compétences des actifs de la région pour la période 2019-2022. Cette stratégie régionale qui sera construite au croisement des besoins de l'entreprise, du territoire et de l'individu englobera des actions de formation structurelles en réponse aux besoins récurrents exprimés par les filières grâce à la présence d'une population qualifiée, ainsi que des réponses innovantes aux besoins émergents ou conjoncturels exprimés à destination des demandeurs d'emploi comme des salariés pour conforter leurs compétences.

Des moyens spécifiques sont en particulier prévus pour permettre une orientation professionnelle choisie, la maîtrise indispensable du socle des compétences de base, l'accès sans sélection à un premier niveau de qualification professionnelle et un accompagnement renforcé avant, pendant et après la formation afin de lever les freins à la réussite des parcours (mobilité, hébergement, restauration...).

En complémentarité et en additionnalité de la politique régionale, **la mise en œuvre avec le soutien de l'Etat du Pacte régional d'investissement dans les compétences** sur la période 2019-2022 illustre également la volonté partagée en région d'intervenir massivement au service du développement de la qualification et des compétences de la population active néo-aquitaine. Il s'agit en particulier d'accompagner et former vers l'emploi un million de jeunes et un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés, ainsi que d'accélérer la transformation des commandes de formation pour répondre aux besoins des entreprises, grâce à des approches innovantes et agiles.

La formation professionnelle constitue pour la Région Nouvelle-Aquitaine un formidable levier pour l'emploi des personnes en situation de handicap qu'elle situe plus largement dans le cadre de son attachement à lutter contre les inégalités et toutes les formes de discriminations.

## **AXES AGEFIPH**

Association paritaire au service d'un objectif affirmé de croissance de l'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées et en milieu ordinaire de travail, l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées) porte une mission de développement visant à amplifier les politiques publiques de l'emploi en faveur des personnes handicapées. En ce sens, elle s'inscrit dans une coopération étroite avec les acteurs régionaux de l'emploi, de la formation professionnelle et de la compensation du handicap.

Dans ce cadre, l'AGEFIPH propose une offre d'intervention complémentaire aux financements de droit commun, à travers des services, des prestations et des aides destinés aux personnes handicapées et aux entreprises.

Le plan stratégique adopté le 21 février 2017 par le Conseil d'Administration de l'AGEFIPH place la sécurisation des parcours au cœur de ses priorités et réaffirme la formation comme un levier du parcours professionnel des personnes handicapées.

Ainsi défini, ce plan se traduit sur le champ de la formation professionnelle, par deux grandes orientations :

1. s'assurer de la mobilisation de l'offre de formation de droit commun pour renforcer et développer l'accès en formation des personnes handicapées,
2. rendre accessibles les actions de formation de droit commun aux personnes handicapées en priorisant le levier de la compensation.

## UN PROGRAMME REGIONAL POUR L'ACCES A LA FORMATION ET A LA QUALIFICATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP (PRAFQPH) EN NOUVELLE-AQUITAINE

Le PRAFQPH contribue à identifier et conforter les expériences et dispositifs favorisant l'accès des personnes en situation de handicap à la formation et à la qualification. Il participe à consolider et enrichir les partenariats avec les acteurs institutionnels et les réseaux professionnels sur le territoire régional, autour du parcours de la personne. Enfin, il constitue un instrument de programmation et un cadre pour l'action.

### → Principes généraux

Dans une volonté affirmée de contribuer à une société inclusive, le PRAFQPH Nouvelle-Aquitaine s'attachera au développement de l'accessibilité de l'appareil de formation régional, dans toutes ses composantes, le développement de l'accessibilité visant à rétablir au bénéfice des personnes en situation de handicap, un égal accès au droit à la formation, à l'instar de tout citoyen.

Sa mise en œuvre s'inscrit dans l'appropriation et le respect de principes généraux qui en constituent le fondement :

- une égalité de traitement des personnes en situation de handicap par rapport au public non handicapé,
- la non-discrimination à l'entrée des dispositifs de droit commun,
- la prise en compte des réalités locales dans la définition régionale des orientations politiques.

### → Cadre méthodologique d'élaboration

Le PRAFQPH Nouvelle-Aquitaine 2018-2022 est le fruit d'une concertation menée tout au long de l'année 2018 avec l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi des personnes handicapées. Après deux premières consultations régionales organisées à Bordeaux les 11 janvier et 9 mars 2018, et la consolidation des travaux au cours du deuxième trimestre, quatre rencontres territoriales ont été programmées en septembre et octobre 2018 avec les acteurs de terrain : le 19 septembre à Limoges, le 24 septembre à Mont-de-Marsan, le 3 octobre à Pessac et le 17 octobre à Poitiers.

De janvier à octobre 2018, ce sont près de 450 professionnels qui ont ainsi contribué à la définition et l'enrichissement d'un programme d'action au travers de travaux en ateliers organisés autour de 3 thématiques permettant d'appréhender l'ensemble du parcours de la personne : orientation professionnelle vers les métiers et la formation, accès à la formation et à l'emploi.

Ces échanges ont permis d'identifier de grands enjeux préfigurant les défis auxquels le futur programme devra répondre afin de garantir un meilleur accès à la formation et une plus grande sécurisation des parcours des personnes en situation de handicap. Parmi ces enjeux, on retiendra notamment la diversification des choix professionnels, l'amélioration de la lisibilité des offres de services, la complémentarité entre droit commun et actions spécifiques, le développement de l'accessibilité et de la compensation, le repositionnement du rôle de l'entreprise et bien sûr l'enjeu de coordination d'un système d'acteurs très divers afin d'assurer le continuum de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, de l'orientation à l'emploi. De manière transversale, nous retiendrons également la nécessité de préciser les modalités d'animation et d'appui aux acteurs (appui technique de proximité, animation de réseaux, professionnalisation...) à développer et à déployer sur l'ensemble du territoire régional afin de garantir l'égalité d'accès à la formation pour tous les publics en situation de handicap.

Ces concertations ont servi de base à l'élaboration d'une nouvelle stratégie régionale en faveur de l'accès à la formation et à la qualification des personnes en situation de handicap. Cette stratégie est aujourd'hui affirmée à travers la mise en place à l'échelle Nouvelle-Aquitaine d'un programme qui en fixe les

priorités, les objectifs opérationnels et les projets d'actions qui seront déclinées jusqu'en 2022, ainsi que les modalités d'appui et d'animation nécessaires à son déploiement.

Sur chacune de ses priorités, le PRAFQPH Nouvelle-Aquitaine s'inscrit en articulation et en complémentarité avec les objectifs et actions définis dans le CPRDFOP. A ce titre, le déploiement des actions du PRAFQPH viendra en premier lieu et systématiquement rechercher l'articulation et l'inclusion au sein des actions du CPRDFOP afin de le compléter et de garantir la prise en compte du handicap.

Concernant l'ensemble de l'offre de formation (apprentissage, formation professionnelle continue, formations sanitaires et sociales...), ce programme s'inscrira en articulation avec celle proposée par les autres institutions (Pôle emploi, Education nationale...).

La déclinaison opérationnelle des actions du PRAFQPH se traduit par l'élaboration d'un plan d'actions, dont les priorités et les modalités de mise en œuvre (annuelles, fiches actions, tableau de bord, groupes de travail, calendrier, ...) seront fixées par le Comité de pilotage, en lien avec les actions du PRITH.

De nombreuses données témoignent aujourd'hui des inégalités d'accès à la formation et à l'emploi en région Nouvelle-Aquitaine. Parmi celles-ci, selon les chiffres de l'Observatoire de l'emploi de Pôle emploi, la fréquence d'accès à une action de formation pour un demandeur d'emploi est deux fois moindre pour les plus de 45 ans et les chômeurs de longue durée, deux caractéristiques qui définissent les publics en situation de handicap. Pourtant, l'accès à la qualification de ces publics constitue un enjeu majeur pour une insertion professionnelle durable.

A ce constat s'ajoute la problématique de l'adéquation entre les aspirations et les trajectoires professionnelles des personnes et les attentes en compétences du marché du travail. Ainsi, en Nouvelle-Aquitaine en 2017, les choix de formation des personnes en situation de handicap se concentraient sur trois secteurs : transport et logistique, bâtiment et tertiaire de bureau-tertiaire administratif-informatique. Malgré une tendance à la diversification des orientations vers des secteurs tels que l'industrie, l'agriculture ou encore l'hôtellerie-restauration par exemple, celle-ci reste très marginale, renforçant l'éloignement des publics concernés des opportunités d'emploi.

L'orientation et au-delà, les moyens déployés au service de la préparation des parcours, constituent des enjeux majeurs dans un environnement professionnel de plus en plus concurrentiel et exigeant en termes de compétence et de qualification, pour l'ensemble des publics, et de manière encore plus prégnante pour les personnes en situation de handicap. Cela implique une appréhension renouvelée du travail sur l'orientation, mettant au cœur du processus la personne, renforçant sa confrontation aux réalités du monde du travail et de l'entreprise, dans l'objectif de l'accompagner dans la définition d'un choix éclairé de métier et de formation, et de lui permettre de s'insérer durablement.

### **Objectif n°1 -> Placer la personne en situation de handicap et ses besoins particuliers au cœur du processus d'orientation**

Soulignée dans le CPRDFOP, la volonté de mettre la personne au cœur des préoccupations et des dispositifs et de la rendre actrice de sa trajectoire professionnelle concerne l'ensemble des publics cibles de la Région. Pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap, cette préoccupation implique d'appréhender différemment le travail sur l'orientation professionnelle. En effet, la démarche d'orientation de ces publics doit prendre en compte un vécu souvent douloureux, une situation passée dont le deuil n'est pas toujours fait, et appréhender la personne dans une double dimension complémentaire : son expérience/ses compétences acquises et sa situation de handicap.

La préparation du parcours nécessite de prendre en compte les particularités de ce public. Pour cela, elle exige des acteurs de mener un travail sur la situation de handicap, d'accompagner les personnes dans l'acceptation et la prise en compte de leur situation de handicap et d'organiser les passages de relais entre les partenaires de l'accompagnement. L'anticipation des besoins de compensation dès l'amorce des accompagnements représente un enjeu majeur, afin que des réponses puissent se mettre en place de manière réactive dès les premières étapes du parcours, limitant ainsi les risques de ruptures liées aux difficultés à mobiliser les ressources. Cela suppose d'une part de permettre aux acteurs d'évaluer le besoin de prise en compte de la situation de handicap, la manière d'aborder cette situation et sa possible évolution dans la proposition d'accompagnement, et d'autre part d'améliorer et d'optimiser les dispositifs d'évaluation et de compensation des handicaps.

Lors des consultations territoriales la nécessité d'intégrer davantage l'amont du parcours de la personne pour faire en sorte que le handicap ne soit plus la seule porte d'entrée pour la définition du projet professionnel a été mise en évidence. Dans ce cadre, le premier niveau d'analyse attendu en amont du prescripteur, référent du parcours, est déterminant pour que ce ne soit pas le statut de la personne qui motive son orientation, mais la réponse à un besoin précisément défini. Les expériences et compétences acquises doivent cependant être contextualisées en regard des réalités économiques et du marché du travail. Cela implique de créer les conditions pour faire évoluer les représentations des conseillers sur le handicap mais aussi et surtout sur les réalités économiques et les métiers.



Enfin la question des temporalités est au cœur de l'accompagnement mené, afin de réussir à concilier le besoin de temps nécessaire aux personnes en situation de handicap pour élaborer leur parcours, pour identifier les ressources spécifiques nécessaires et les délais parfois courts pour prescrire sur les dispositifs.

### Projets d'actions

- **Action n°1** : Intégrer l'approche par les compétences prenant en compte les possibilités de compensation du handicap pour travailler les démarches d'orientation afin de faciliter et ouvrir les projections professionnelles.
- **Action n°2** : Outiller les acteurs sur les particularités liées au handicap dans le processus d'accompagnement des personnes  
*Ex : travailler sur une grille d'analyse commune et sur l'entretien d'accueil pour faciliter la parole et anticiper le besoin de compensation dès la phase d'orientation professionnelle ou dès les sélections à l'entrée en formation.*  
*Ex : travailler de manière collaborative sur la définition d'un contenu harmonisé pour une prescription de qualité, à partir d'une identification précise et concertée du type et du niveau d'information utiles, et des critères d'accès aux offres*
- **Action n°3** : Garantir la logique de parcours en organisant le principe de continuité de l'accompagnement, tout en veillant à l'appropriation par la personne des éléments de validation de son projet  
*Ex : développer des outils d'information partagés entre les structures d'accompagnement des publics pour garantir la capitalisation et la portabilité des informations sur les projets, les actions conduites, les aménagements... en responsabilisant la personne sur le portage de ces informations*

### **Objectif n°2 -> Diversifier les choix professionnels des personnes en situation de handicap**

De nombreuses personnes en situation de handicap abordent leur projet professionnel de manière réductrice, du fait d'un manque de connaissance de l'entreprise, des nouvelles possibilités offertes par les nouvelles technologies et des aides techniques permettant la compensation du handicap notamment. La validation du projet professionnel représente une étape clé dans la mise en œuvre du parcours d'accès à la qualification et à l'emploi. Cela est d'autant plus vrai pour les personnes en situation de handicap pour lesquelles la validation s'entend au regard de la faisabilité du projet d'un point de vue des compétences acquises et à acquérir, mais également au regard de la situation de handicap qui peut évoluer en situation de travail. Ces publics se retrouvent en effet souvent confrontés à des échecs répétés qui peuvent remettre en question leur projet et qui les conduisent à accumuler les tentatives de projets non abouties.

La confrontation avec la réalité de l'entreprise et du métier visé est donc déterminante dans la réussite du projet. Les mises en situation professionnelle jouent un rôle majeur pour faire évoluer les représentations, qu'il s'agisse de celles des publics sur les métiers et le milieu professionnel, des entreprises sur les publics en situation de handicap, et des publics eux-mêmes sur leurs capacités.

Les conditions doivent être réunies pour permettre une validation de projet compatible à la fois avec les réalités professionnelles et avec la situation de handicap. A cette fin, les entreprises doivent être impliquées et parties prenantes de la démarche d'orientation et de qualification des publics handicapés.

### Projets d'actions

- **Action n°4** : Soutenir la démultiplication et l'accompagnement des mises en situation professionnelles prenant en compte le handicap  
*Ex : s'appuyer sur les initiatives existantes et développer un réseau d'employeurs « handi'accueillants »*

*Ex : favoriser les immersions sur plateaux techniques des centres de formation*

- **Action n°5** : Soutenir l'aménagement des périodes en entreprise au regard du handicap et impliquer plus fortement les tuteurs

### **Objectif n°3 -> Améliorer la lisibilité de l'offre de service et développer la connaissance sur les outils spécifiques au handicap**

Les acteurs mobilisés autour de l'accompagnement des parcours des personnes en situation de handicap vers la qualification et vers l'emploi sont nombreux, relevant de domaines de compétences parfois généralistes, parfois spécialisés. Lors des concertations territoriales, cette pluralité d'acteurs a été évoquée à la fois comme une véritable richesse en termes de compétences mobilisables, les retours d'expérience les plus favorables mentionnant toujours des coopérations fortes entre acteurs, mais également comme une faiblesse liée notamment à la difficulté à identifier les périmètres d'intervention de chacun, le « qui fait quoi » et le « qui peut faire quoi ».

A ce constat s'ajoute celui d'un manque de lisibilité des offres et dispositifs de formation par les professionnels de l'accompagnement, les représentants des filières professionnelles et les publics, pouvant conduire à une non utilisation de certains dispositifs tels que les chantiers formation par exemple.

La bonne connaissance de l'offre de service par l'ensemble des acteurs mobilisés autour du parcours est centrale. Elle conditionne directement l'accès à la formation des personnes en situation de handicap. Elle nécessite en premier lieu de développer l'identification et l'appropriation de l'éventail des dispositifs d'orientation et de formation de droit commun, vecteur privilégié d'accès de ces publics à la qualification, mais aussi des dispositifs spécifiques qui peuvent constituer une alternative justifiée et pertinente à l'activation du droit commun. Elle suppose également d'accompagner les acteurs dans l'acquisition d'une connaissance actualisée des différents types de handicap pour une meilleure compréhension et une prise en compte de cette question dès le début et tout au long du parcours. Enfin, en lien direct, la bonne connaissance du handicap implique pour les accompagnants du parcours de connaître et maîtriser les possibilités de compensation et les partenariats locaux mobilisables pour leur bonne mise en œuvre.

L'amélioration de l'interaction avec le public en situation de handicap est au cœur de cette préoccupation de lisibilité, en augmentant la capacité des acteurs à parler avec la personne de sa situation, c'est-à-dire de son handicap mais aussi de l'intérêt d'entrer dans une démarche de reconnaissance, des possibilités existantes pour faciliter son accès au droit commun...

Les ressources pour mener le travail d'orientation existent et sont considérées par les acteurs de terrain comme nombreuses et suffisantes. Mais elles sont peu et mal connues, souvent non coordonnées, et pas toujours adaptées ni accessibles aux publics en situation de handicap, la diversité des situations renforçant ce décalage. La nécessité de systématiser l'intégration de la question du handicap dans les outils d'orientation existants s'impose. Elle implique d'accompagner les conseillers en charge de l'accompagnement mais également les publics eux-mêmes dans une meilleure connaissance et appropriation de ces ressources afin de les mobiliser de manière pertinente et efficace.

#### **Projets d'actions**

- **Action n°6** : Répertorier les ressources existantes, en développer de nouvelles en fonction des besoins et organiser leur mobilisation à partir de la mise à disposition d'une information actualisée sur les offres de service de droit commun et spécifiques au handicap

*Ex : effectuer un inventaire des ressources*

*Ex : utiliser, enrichir et actualiser les sources d'information existantes (Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, ONISEP...) sur le sujet du handicap*

*Ex : mettre en place des instances locales d'information sur l'actualité des acteurs*

*Ex : mobiliser et outiller les lieux d'orientation existants pour diffuser l'information sur le handicap (comités techniques de formation dans le cadre du PACTE, espaces régionaux d'orientation...)*

- Action n°7 : Elaborer une cartographie de « qui fait quoi / qui peut faire quoi » afin de favoriser la vision d'ensemble du système d'acteurs et l'accompagnement des parcours

#### **Objectif n°4 -> Intégrer l'enjeu de l'accès des personnes en situation de handicap dès la conception des dispositifs régionaux d'orientation et de formation**

Dans son plan stratégique adopté en février 2017, l'AGEFIPH réaffirme la formation comme un levier du parcours professionnel des personnes handicapées. Parmi ses priorités d'actions, on trouve la nécessité de privilégier la « construction des prérequis » en amont de l'entrée en formation qualifiante.

En prenant l'engagement de « déployer une offre attachée à développer une approche inclusive pour les plus vulnérables, qui garantisse à chacun un socle de compétences », le CPRDFOP, à travers son action 14 – Reconfigurer et déployer le Service Public Régional de Formation (SPRF), s'inscrit également dans cette exigence. Cette prise en compte de la question du handicap dans l'accès à la formation et à la qualification appelle à intégrer cette préoccupation dès la conception de l'offre. En effet les choix opérés par les institutions dans la conception de l'offre de formation impactent directement l'accès à cette offre des publics en situation de handicap. Ainsi les concertations territoriales ont mis en exergue les conséquences des choix de modalités de mise en œuvre des actions de formation (modalités de sélection à l'entrée, durée des parcours...) sur la réalité d'accès à la formation et à la qualification. Cela nécessite de penser des dispositifs inscrits dans la durée, qui permettent de stabiliser les partenariats, qui donnent de la visibilité sur l'offre de services à la fois pour les acteurs et pour les usagers, et qui laissent le temps aux personnes d'accepter leur situation de handicap, ses conséquences, de construire les étapes de leur parcours, qui respectent leur rythme, des dispositifs qui intègrent des modalités adaptées (modularisation, accès au temps partiel systématisé...).

#### **Projets d'actions**

- Action n°8 : Prendre en compte les besoins des personnes en situation de handicap dans les démarches régionales et territoriales d'analyse des besoins d'orientation et de formation
- Action n°9 : Systématiser la prise en compte du handicap dans l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies et dispositifs de droit commun d'orientation et de formation

Dans son objectif 3, le CPRDFOP rappelle la nécessité d'apporter une attention particulière aux personnes en situation de handicap pour lesquelles la diversité des situations de handicap nécessite des mesures d'accompagnement adaptées. La fluidité entre les étapes du parcours constitue un enjeu majeur de sécurisation pour ces publics souvent confrontés à des ruptures de parcours pouvant être liées : à des questions de statut, à des difficultés à élaborer un projet professionnel sécurisé prenant en compte la situation de handicap, à des difficultés à mobiliser les ressources pour sécuriser les étapes ou encore à la permanence de freins récurrents à l'embauche du fait des contraintes, réelles ou fantasmées, liées au handicap. A ces difficultés peuvent aussi se cumuler d'autres freins périphériques à l'accès à l'orientation et à la qualification : freins financiers, problèmes de mobilité, accès aux soins, difficulté d'aborder le sujet du handicap...

La sécurisation des parcours est un enjeu central de l'accès à la qualification des publics en situation de handicap, étroitement liée au degré d'accessibilité de l'offre de service.

Elle permet également d'anticiper les relations entre acteurs afin de favoriser les parcours dans une logique de complémentarité et de décloisonnement entre le droit commun et les dispositifs spécifiques, dans une recherche permanente d'articulation pertinente.

### **Objectif n°5 -> Renforcer l'articulation et les complémentarités entre les offres de droit commun et spécifiques**

La complémentarité des dispositifs est inscrite comme principe dans la loi du 5 mars 2014. Celle-ci précise en effet que « Le Programme régional (d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées) favorise l'utilisation efficiente des différents dispositifs, en facilitant la coordination entre les organismes de formation ordinaires et les organismes spécialement conçus pour la compensation des conséquences du handicap ou la réparation du préjudice. »

Le principe de complémentarité implique de mieux articuler les interventions des acteurs du secteur médico-social avec celles des acteurs en charge de l'orientation, de la formation et de l'emploi dans une logique de parcours : articulation des actions et des dispositifs, articulation des statuts afin de mieux anticiper les étapes et d'éviter les ruptures de parcours, lisibilité de l'offre de service. Sa mise en œuvre doit s'accompagner d'une identification précise des compétences pouvant être mises au service ou en appui du droit commun, en respectant notamment le droit à l'initiative locale pour expérimenter les ouvertures possibles du médico-social vers le droit commun et favoriser ainsi les passerelles.

#### Projets d'actions

- **Action n°10** : Organiser une animation de réseau entre les offreurs de formation de droit commun et spécifiques, en associant les structures d'accompagnement et d'orientation des publics via la mise en place de groupes de réflexion

*Ex : mettre en place des rencontres et échanges de pratiques dans un objectif d'interconnaissance des offres de service, d'identification des compétences et ressources pouvant venir en appui du droit commun, mettre en place des expérimentations locales...*

*Ex : inciter à la mise en place de référents « formation de droit commun » au sein des CRP*

- **Action n°11** : Mener un travail d'identification visant à préciser les critères d'accès aux différentes offres, à identifier des indicateurs d'orientation vers l'une ou l'autre de ces offres de formation puis à les expérimenter

### **Objectif n°6 -> Développer l'accessibilité de l'appareil de formation régional**

En promouvant une accessibilité généralisée de la société aux personnes handicapées, la loi du 11 février 2005 est à l'origine de cette exigence nouvelle faite aux centres de formation et inscrite depuis dans le

code du travail (Cf. Art. D5211-4 et suivants Code du travail), renforçant et affirmant leur responsabilité dans le développement de l'accessibilité de leur offre de service. Afin de permettre aux équipes des établissements de formation de se mettre en mouvement pour développer des pratiques partagées d'accessibilité, la démarche d'engagement dans le développement de l'accessibilité doit s'inscrire dans un portage et une volonté affirmés par les directions. De plus, la multiplicité des situations de handicap pose la question de la compétence du centre de formation en matière de prise en charge du handicap, de sa capacité à agir seul pour mettre en place les solutions nécessaires à l'individualisation des parcours. Pour être efficace et durable, l'engagement vers le développement d'une plus grande accessibilité nécessite d'être accompagné grâce à la mise en place de ressources internes aux centres de formation mais aussi par la mobilisation d'appui externes experts.

Le principe de l'accessibilité des formations, en posant comme obligation aux centres de formation de droit commun de mettre en œuvre un certain nombre de modalités adaptées, à titre individuel ou collectif, un ensemble de moyens visant à mieux anticiper les situations et les besoins, appelle à permettre l'accès à tout, pour tous, en envisageant toutes les réponses possibles avant d'avoir recours à une formation spécifique. Dans cet objectif, il est nécessaire de développer des dispositifs d'appui à l'accessibilité qui favorisent la coordination des professionnels mobilisés autour du parcours, qui soient mobilisables pour tous les types de handicap, qui permettent de développer et de capitaliser des outils et ressources utilisables par tous. Cela suppose d'identifier collectivement les besoins en compensation et les aménagements à mobiliser, qui permettent le cas échéant au centre de formation de s'adjoindre les compétences d'un partenaire spécialisé sur le handicap.

### Projets d'actions

- **Action n°12 : Accompagner la mise en place et le déploiement de l'engagement des centres de formation dans une démarche de progrès pour l'accessibilité des formations**  
*Ex : expérimenter la mise en place d'une démarche d'auto-positionnement sur la base d'indicateurs définis en concertation*  
*Ex : accompagner les directions d'établissements pour les inciter à inscrire le développement de l'accessibilité dans leur projet*
  
- **Action n°13 : Généraliser et soutenir la professionnalisation de la fonction de référent handicap dans les centres de formation**  
*Ex : élaborer un référentiel de la fonction de référent handicap, des missions...*

### Objectif n°7 -> Garantir la compensation du handicap en formation

Selon l'article D5211-2 et suivants du Code du travail, les organismes de formation doivent adapter la formation en termes de durée, de rythme, de modalités pour accueillir les personnes en situation de handicap. La compensation du handicap nécessite de lever ou de neutraliser un désavantage ou une situation de handicap par une technique de compensation, en fonction des besoins individuels, pour une « utilisation au cas par cas ». Certaines adaptations s'inscrivent dans le cadre d'une pédagogie individualisée, d'autres plus complexes nécessitent de faire appel à des intervenants, méthodes, supports et/ou à des matériels spécifiques. Les consultations territoriales ont mis en évidence la nécessité d'un accompagnement à la mise en place de modalités de formation adaptées aux besoins de compensation du handicap, pour une individualisation des parcours et une prise en compte de ce public spécifique dans la réponse aux besoins du tout public. Cet accompagnement implique des moyens financiers et humains plus facilement mobilisables, en interne des structures de formation et à l'externe, et un temps donné aux acteurs pour travailler de manière collaborative la compensation du handicap. Ce principe de coopération des acteurs doit s'inscrire sur toute la durée du parcours, en amont afin d'adapter la sélection, pendant pour mieux le sécuriser, et, pour les personnes ayant des perspectives d'emploi, sur la préparation de la sortie de formation avec pour objectif l'appréhension par toutes les parties des risques de différentiel de productivité, les solutions aux besoins de compensation et les ajustements de parcours nécessaires, tels le recours aux solutions d'emploi inclusif (emploi accompagné, entreprises adaptées, IAE, ESAT hors les murs...) par exemple.

### Projets d'actions

- Action n°14 : Développer des prestations d'appui méthodologique et technique visant à compenser le handicap en formation, basées sur le principe de la coopération des acteurs, de l'amont du parcours à la sortie de formation vers l'emploi
- Action n°15 : Optimiser la mobilisation des prestations d'appui à la compensation du handicap en formation et intégrer la question de l'aménagement du poste de travail dès les périodes d'immersion

### **Objectif n°8 -> Assurer le continuum de l'accompagnement des personnes jusqu'à la prise d'emploi**

Les consultations des territoires ont posé de manière unanime le constat d'un grand nombre d'acteurs intervenant autour du parcours de la personne. Il y a donc nécessité d'organiser et d'animer leur coordination afin de garantir le continuum de l'accompagnement, en assurant la visibilité et la prise en compte des étapes antérieures et en préparant la prise en charge des étapes suivantes, dans une logique de parcours. La coordination des parcours implique de s'appuyer sur des partenariats structurés entre les acteurs afin d'en articuler et d'en optimiser les compétences. Elle nécessite aussi d'accompagner les référents de parcours dans une plus grande appropriation de l'offre de service, dans le repérage le plus en amont des situations de handicap... Cette coordination prend tout son sens pour sécuriser les transitions entre droit commun et droit spécifique, avec l'expression par les acteurs du droit commun, d'un besoin de renforcement des liens avec les MDPH visant à une meilleure interconnaissance de leurs pratiques respectives. Par ailleurs, la période sortie de formation / accès à l'emploi est celle où la coopération entre acteurs (centres de formation, prescripteurs, Cap emploi, entreprise, employeur public) est cruciale. Au-delà des missions propres à chacun, « penser dès la formation, à plusieurs et en situation le besoin de compensation et l'aménagement raisonnable de l'emploi » constitue une condition déterminante contribuant à la sécurisation du parcours de l'accès à l'emploi.

### Projets d'actions

- Action n°16 : Encourager à chaque étape l'identification de référents de parcours pour garantir une mobilisation réactive et pertinente des ressources
- Action n°17 : Faciliter les passerelles en favorisant la coopération entre les centres de formation, les acteurs de l'insertion et du soin, pour soutenir l'accès à l'emploi

### **Objectif n°9 -> Affirmer et développer le rôle central de l'entreprise à chaque étape du parcours**

Bien que centrale dans la définition réaliste du projet professionnel et dans l'acquisition en situation de travail des compétences professionnelles nécessaires à la validation de qualifications, le milieu professionnel (entreprises privées et employeurs publics) reste un acteur difficilement mobilisé et mobilisable dans l'accueil de personnes en situation de handicap, qu'il s'agisse de mise en situation professionnelle en cours de formation ou de recrutement à la suite d'une qualification.

Selon les données de Pôle emploi, les personnes en situation de handicap présentent un taux d'accès à l'emploi dans les 6 mois post-formation beaucoup plus faible que les autres publics, soit 35% contre 54%. L'importance de cet écart s'explique en partie par une différence notable dans le type de formations suivies. Ainsi les formations dans lesquelles les personnes en situation de handicap sont le plus fréquemment présentes sont des formations de première étape de parcours, majoritairement des formations au socle de compétences, sans lien avec le monde de l'entreprise. Il est à noter également

que les personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont présentes en plus grande proportion dans des secteurs professionnels où les taux d'insertion sont moindres.

L'entreprise joue un rôle majeur dans la confrontation des situations de handicap à l'environnement professionnel et aux réalités des métiers, et dans l'épanouissement des personnes en situation de handicap dans leur situation professionnelle et sociale. Pourtant, les témoignages des partenaires des territoires ont été nombreux à souligner, aux côtés de bonnes pratiques à mieux faire connaître, le manque d'acculturation du monde de l'entreprise au(x) handicap(s), la méconnaissance des dispositifs et aides pouvant être activés pour les soutenir dans leur démarche d'accueil de personnes handicapées, rappelant le besoin urgent de démystification et de préparation des collectifs de travail. Fort d'un lien riche et actualisé avec les entreprises et les branches professionnelles, l'appareil de formation apparaît comme un interlocuteur privilégié pour porter de manière efficace cette mission de communication et de sensibilisation.

#### Projet d'action

- Action n°18 : Reconnaître et accompagner le rôle des acteurs de la formation en matière de communication et de sensibilisation au handicap des employeurs

Les travaux conduits tout au long de la mise en œuvre du PRAFQPH Nouvelle-Aquitaine viendront nourrir la réflexion sur la politique régionale concertée portée au sein de la commission handicap du CREFOP, à travers un suivi en continu des actions déployées sur le territoire régional.

Le développement d'espaces de coopération devrait contribuer à impliquer les acteurs dans une démarche d'évaluation, d'expérimentation, à essaimer les bonnes pratiques et à renforcer les dynamiques de réseau. La concertation en continu, en tant que méthode de déploiement des réponses aux enjeux du programme constitue le gage d'une bonne mise en cohérence des actions sur les territoires, assurant ainsi la coordination des acteurs et l'articulation des dispositifs.

Cela suppose d'accompagner les acteurs de l'orientation, la formation et l'emploi dans une montée en compétences pour un accueil plus sécurisé des personnes en situation de handicap dans leur parcours d'accès à la qualification. Cela suppose également de garantir des appuis opérationnels au plus près de ces professionnels, qui correspondent à leurs attentes et leurs besoins.

#### **Objectif n° 10 -> Déployer un appui en proximité des acteurs dans le cadre d'une animation territoriale du PRAFQPH**

Les concertations organisées pendant la période d'élaboration du PRAFQPH ont mis en évidence le caractère indispensable d'un appui de proximité participant à l'identification et la réduction des freins à l'entrée en formation des personnes handicapées, à l'amélioration de la collaboration de l'ensemble des acteurs concernés et à l'appui au développement de l'accessibilité des centres de formation. Destiné à l'ensemble des acteurs du système orientation, formation et emploi, il vise à co-construire de l'action collective au plus près des territoires et des personnes.

##### Projets d'actions

- Action n°19 : Créer et développer une ressource handicap formation de proximité en appui méthodologique des professionnels et de la mise en œuvre technique des parcours
- Action 20 : Soutenir une dynamique territoriale afin d'organiser la mise en œuvre des objectifs du PRAFQPH en responsabilisant les acteurs et en leur proposant un appui technique de proximité

#### **Objectif n° 11 -> Renforcer la professionnalisation des acteurs sur le handicap**

Le développement des compétences des professionnels de l'orientation et de la formation (prescripteurs référents de parcours, et professionnels des centres de formation) constitue un élément majeur pour l'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées. Pour garantir la prise en compte du handicap comme réflexe intégrant les pratiques professionnelles, ce développement des compétences s'appréhende pour tous les professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi, qu'ils soient en devenir ou en activité.

##### Projets d'actions

- Action n°21 : Soutenir le déploiement d'offres de professionnalisation complémentaires en s'appuyant sur les offres existantes, en proposant un programme plus spécialisé sur l'accessibilité et la compensation du handicap en formation, et en incitant au développement d'une offre de formation interne aux structures
- Action n°22 : Œuvrer à l'adaptation des formations aux métiers de l'accompagnement et de la formation en intégrant des modules sur le handicap



## **EVALUATION, SUIVI ET GOUVERNANCE**

Afin d'assurer le pilotage et le suivi de la mise en œuvre du programme, un comité de pilotage annuel du PRAFQPH est installé. Présidé et animé par la Région Nouvelle-Aquitaine, il est composé de l'Etat (DIRECCTE et ARS), de l'AGEFIPH, du FIPHFP, de représentants du CESER, des partenaires sociaux au plan régional et de la commission handicap du CREFOP, de Pôle emploi, de CHEOPS, d'ALIENA et du Centre Ressource Formation Handicap.

La coordination du PRITH est également associée aux travaux afin de contribuer à la bonne articulation des politiques de l'emploi et de la formation des personnes handicapées. Une fonction de veille et d'observation de l'accès à la formation et à l'emploi des personnes handicapées est organisée entre le PRAFQPH et le PRITH.

Tous les six mois, un comité technique est chargé de faire le point sur la mise en place des actions et de préparer les comités de pilotage.

En termes d'évaluation, un bilan quantitatif et qualitatif du PRAFQPH est présenté chaque année au sein de la commission Handicap du CREFOP afin de permettre une amélioration des actions conduites et de s'assurer de leur adaptation aux besoins évolutifs. Dans cette perspective, le COPIL identifie les indicateurs de suivi du programme, permettant de rendre compte à dates régulières de sa bonne mise en œuvre et de procéder aux réajustements nécessaires le cas échéant.

Une clause de revoyure du PRAFQPH Nouvelle-Aquitaine est fixée à la fin de chaque année de sa mise en œuvre. Dans ce cadre, les actions prévues pourront être ajustées au regard de nouvelles orientations régionales.