

FORMATION DES SALARIES HANDICAPES

PARTIE 1 : ENGAGEMENTS ET PRATIQUES DES OPCA ET
OPACIF

PARTIE 2 : LE POINT DE VUE DES ENTREPRISES

ACTION 1-4
PRITH DES PAYS DE LA LOIRE

GUYLENE BLANQUART – PATRICIA BILLAUD
COORDINATION DU PRITH
Document de travail – Février 2014

PREAMBULE

METHODOLOGIE

Partie 1 : ETAT DES LIEUX

1.1 -MESURE DES ENGAGEMENTS DES OPCA ET OPACIF SUR LA THEMATIQUE DU HANDICAP

- 1.1.1 QUELLE EST LA MOBILISATION DES ORGANISMES SUR LA PROBLEMATIQUE
- 1.1.2 LA PLUS VALUE DE LA FORMALISATION : LES CONVENTIONS AVEC L'AGEFIPH
 - . L'INTERET D'UNE CONVENTION
 - . LE POINT DE DEPART
 - . LA MISE EN OEUVRE
 - . LES POINTS FORTS ET FAIBLES
 - . LE REFERENT HANDICAP
- 1.1.3 LES ORGANISMES RETICENTS A INVESTIR LA PROBLEMATIQUE HANDICAP

1.2 -TYPOLOGIE DES ACTIONS PROPOSEES PAR LES OPCA OPACIF

- 1.2.1 QUELLES SONT LES PRINCIPALES ACTIONS ET PRESTATIONS PROPOSEES ?
- 1.2.2 DETAIL DES ACTIONS PROPOSEES
 - . ACTIONS DE COMMUNICATIONS ET SENSIBILISATION
 - . ACTIONS DE FORMATIONS
 - . AUTRES ACTIONS

Synthèse des actions

Partie 2 : MESURE DE L'IMPACT SUR LA FORMATION DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

2.1- L'IMPACT DES RESULTATS QUANTITATIFS

2.2- ACCES DES SALARIES HANDICAPES AUX FORMATIONS : LE POINT DE VUE DES ENTREPRISES

Remerciements aux contributeurs :

Nous tenons à remercier les contributeurs suivants :

- Les personnels des 23 structures interrogées,
- Mme Linda FUSCO et M Laskine EMOUENGUE de l'AGEFIPH et M ZARKA du Conseil Régional des Pays de la Loire,
- M Loïc LEVOYER et les conseillers de Loire Atlantique de l'OPCALIA qui ont bien voulu questionner les entreprises.

Préambule

La réforme des organismes collecteurs est engagée depuis 1995, date à laquelle ils **étaient au nombre de 96**.

La dernière réforme de 2012 en imposant un seuil minimal de collecte, fixé à 100 millions d'euros sans dérogation possible, le législateur a affirmé « la volonté de développer un service de proximité efficace, auprès des très petites et moyennes entreprises, processus facilité par les mutualisations de certaines opérations au sein des organismes concernés. Ces dispositions visaient à améliorer l'accès à la formation des salariés de ces entreprises présentant les plus grands besoins d'appui pour accéder à la formation ».

Au 1er janvier 2012, suite à l'expiration de leurs agréments et au regard du taux de collecte attendu, l'administration a délivré un ou plusieurs agréments à **48 organismes collecteurs nouveaux et anciens**.

Ils se répartissent de la façon suivante :

- 20 organismes collecteurs agréés au titre du « plan de formation » et de la « professionnalisation » dont 18 OPCA de branches et 2 OPCA inter branches et interprofessionnel (AGEFOS-PME et OPCALIA),
- 28 organismes collecteurs agréés au titre du « Congé individuel de formation et des bilans de compétences* » soit 26 FONGECIF interprofessionnels régionaux et 2 AGECEF, auxquels s'ajoutent 6 OPCA de branche agréés au titre du Congé individuel de formation par dérogation. (* le bilan de compétences est assimilé à une action de formation).

En terme de représentation, les organismes collecteurs ont des déclinaisons différentes sur le territoire national. Certains couvrent une région, d'autres en couvrent 3 ou plus, l'AGECEF (collecteur contributions CIF) est centralisée au siège.

Rappel définition d'un OPCA:

« Un OPCA est un organisme agréé par l'Etat en vertu de l'article L. 6332-1 du code du travail et habilité à percevoir les contributions légales et conventionnelles des entreprises prévues en matière de développement de la formation professionnelle au chapitre 1er du titre III du livre 3ème. Selon l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les OPCA ont pour mission :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. »

Source DGEFP juin 2011.

Contexte de l'étude

Le nouveau cadre du cahier des charges du PRITH 2012/2014 a souhaité investir la problématique des salariés reconnus travailleurs handicapés, il a donc été convenu pour démarrer les travaux sur cet axe de dresser un état des lieux des actions proposées par les OPCA et OPACIF aux salariés en situation de handicap.

Cette action s'inscrit plus largement dans le cadre de l'Axe Formation (axe 1) du PRITH. Les actions de cet axe retenues pour les années 2012-2014 sont :

- Indicateurs d'accès à la formation des travailleurs handicapés (action 1-1)
- Accompagnement et sécurisation des parcours de formation des TH (action 1-2)
- Analyse des freins et leviers pour l'accès des TH à la formation (action 1-3)
- L'accès des salariés à la formation : état des lieux des bonnes pratiques mises en place par les OPCA et OPACIF (action 1-4)

Rappel des objectifs de l'état des lieux :

Finalité de l'action	Une meilleure connaissance des pratiques et des actions permettant de favoriser l'accès à la formation des salariés TH Analyser les « bonnes pratiques » des actions existantes et identifier des leviers pour inspirer d'autres prestataires
Objectifs de l'action	-Recensement des différents outils proposés par les OPCA pour favoriser l'accès à la formation des TH : référent handicap, informations adhérents, formations ... -Identification des actions les plus pertinentes à fin d'analyse : mesurer les conditions de réussite en terme d'accès à la formation pour les TH

Si le périmètre de l'étude concerne la région des Pays de la Loire, nous avons souvent été contraint d'élargir ce périmètre, certains organismes collecteurs n'ayant pas d'interlocuteurs sur la région ou ceux-ci ayant trop peu d'informations sur le sujet.

Méthodologie

Pour conduire notre étude sur le plan régional, nous avons identifié les organisations régionales et leurs interlocuteurs et questionner :

- 20 OPCA de branche ou inter-régionaux,
- 3 Organismes collecteurs du « CIF » : 2 AGECEF et le FONGECIF Pays de la Loire.

Ceux ci ont été interrogés entre janvier et juin 2013 : un travail important a été nécessaire pour contacter les interlocuteurs avec parfois des erreurs d'aiguillages entre interlocuteurs nationaux et régionaux. En effet, lorsqu'il y a une convention nationale, les informations sur la thématique sont en général détenues par le référent handicap national.

On notera, qu'à ce jour, si la réforme a eu un impact certain de simplification, il reste encore une forte diversité dans les modes d'organisation et de gestion des différents dispositifs par les organismes ce qui rend difficile, dans certains cas, la lisibilité des pratiques et l'accès à certaines données.

Quelques organismes ont, par ailleurs, refusé de répondre à l'enquête, malgré nos relances.

Outre ces entretiens, il a été procédé :

1. à une analyse détaillée des sites webs et supports de communication présentés par les organismes collecteurs
2. des entretiens complémentaires auprès des institutionnels commanditaires du PRITH.
3. une enquête réalisée auprès des entreprises de la région des Pays de la Loire avec l'appui de l'OPCALIA Pays de la Loire qui donne un éclairage sur la position des entreprises vis-à-vis de l'accès des salariés handicapés à la formation .¹

Notre méthodologie visait à couvrir les questionnements suivants :



¹ – analyse en supra : partie2

Partie 1 : ETAT DES LIEUX DES ENGAGEMENTS ET PRATIQUES DES OPCA ET OPACIF sur la thématique Handicap

1.1 Mesure des engagements des organismes sur la thématique du handicap

L'engagement est inégal, ce raccourci recouvre plusieurs types de réalités :

-Des **écarts important dans les moyens** alloués à l'organisme collecteur pour permettre d'investir la problématique de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

-Un **périmètre d'actions** et de prestations plus ou moins large.

-Une **antériorité plus ou moins importante** à aller rechercher des cofinancements ; cette antériorité ayant des répercussions sur la solidité de l'engagement de l'organisme collecteur.

Des moyens d'actions variables :

L'écart entre organismes collecteurs dans les moyens d'actions est le reflet des écarts de moyens entre eux selon leur taille et leurs champs d'actions...

... en particulier entre les 2 premiers collecteurs inter-branches et interprofessionnels et les 18 autres OPCA de branches.

-L'AGEFOS et OPCALIA (1er et 2ème collecteur) ont des ressources et des moyens humains largement supérieurs à ceux des autres OPCA :

Par exemple, OPCALIA a 25 conseillers sur la région Pays de Loire et un chargé de projets régional référent handicap.

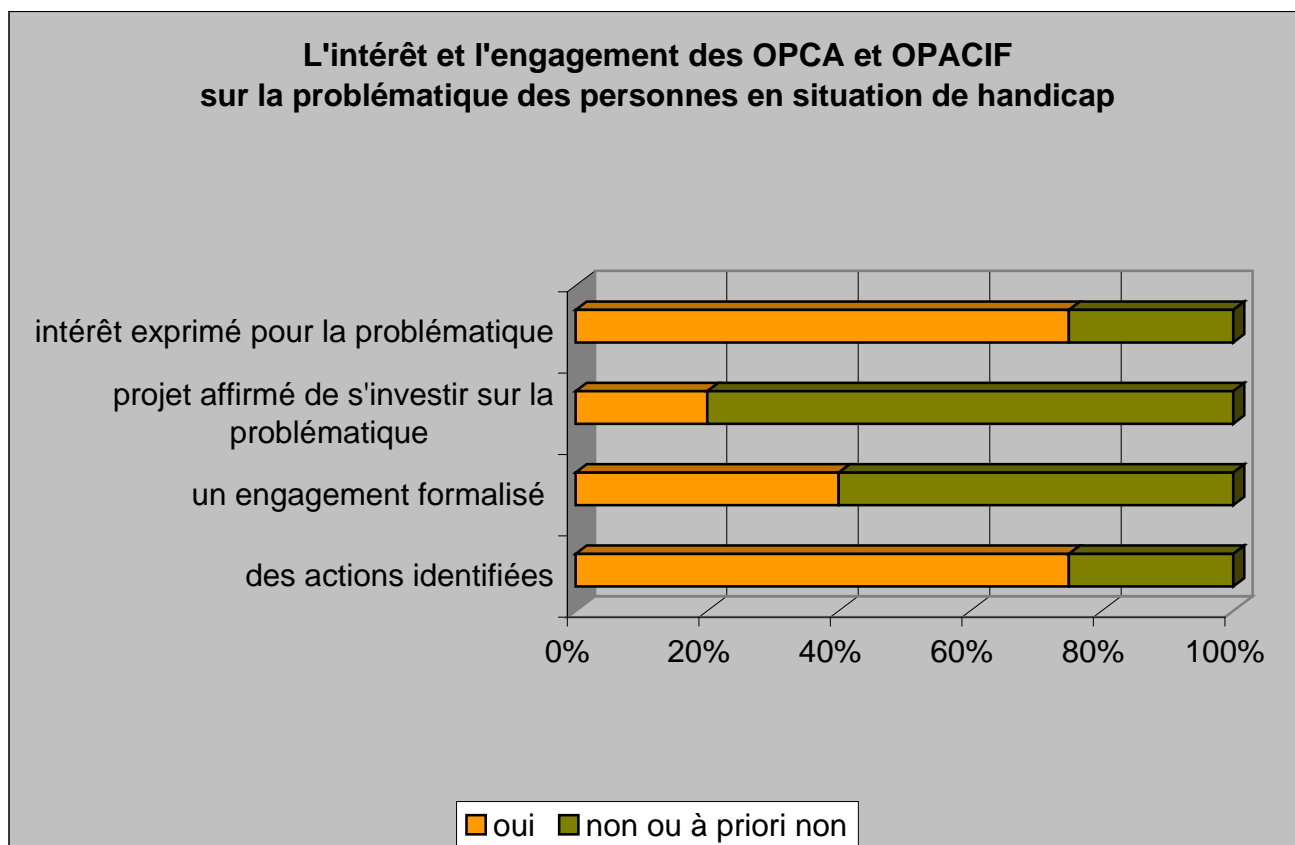
-Dans les autres OPCA, il y a en moyenne un délégué régional ou inter régional et 2 conseillers formation (appellation la plus courante).

Par exemple, l'Opcalim couvre les régions PDL, Bretagne et Basse Normandie.

1.1.1 Quelle est la mobilisation des organismes collecteurs sur la problématique ?

Nous avons cherché à caractériser de manière non scientifique le degré de mobilisation des organismes sur le sujet

Le tableau suivant permet de donner une image de l'implication des structures telle qu'exprimée par nos interlocuteurs.



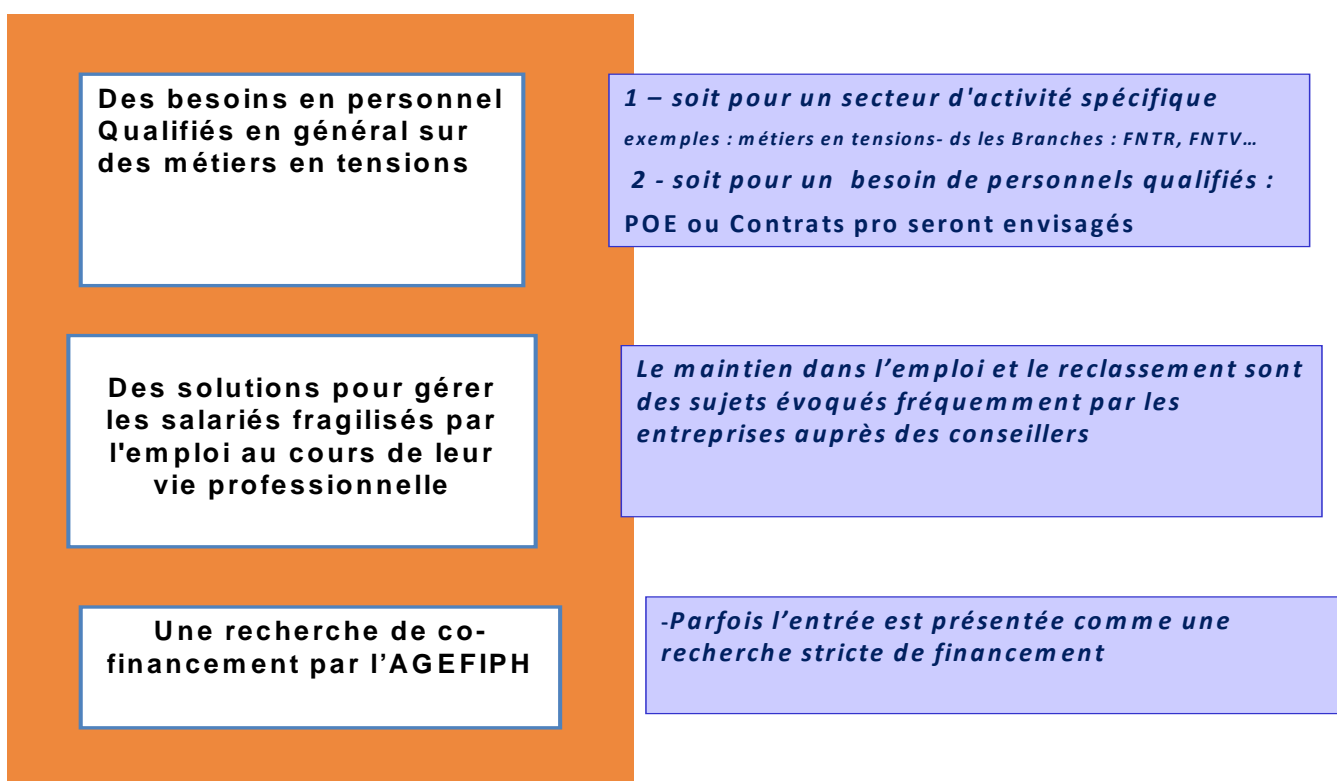
On retiendra que :

- Environ un tiers des organismes interrogés ont, ou ont eu, un engagement formalisé avec l'AGEFIPH².
- Que si 20 % des organismes ont évoqué des perspectives concrètes de convention ou d'engagement d'actions sur le sujet près de 70 % affirment une préoccupation sur le sujet.
- Enfin pour 30 % d'entre eux, la mobilisation sur le sujet ne constitue pas véritablement une priorité, ils peuvent être en attente d'un positionnement du national sur le sujet, les motifs de leurs réticences sont analysés en supra.

² Nous avons considéré dans le décompte « engagement formalisé » toute convention nationale ou régionale et quelle que soit sa validité actuelle.

Quels motifs amènent les organismes collecteurs à s'engager sur le sujet ?

- 3 motifs sont évoqués :



1.1.2 La plus-value de la formalisation : les conventions avec l'AGEFIPH

L'intérêt d'une convention

La convention représente **une porte d'entrée efficace** pour avancer sur le sujet du handicap car elle engage une réflexion au niveau des partenaires sociaux : déclinaison d'objectifs et mise œuvre d'actions au regard des moyens alloués.

L'étude auprès des Opcas et Opacif, nous permet d'identifier 4 niveaux d'engagement :

- Engagés de plus longue date (avant 2007)**, ils ont développé une organisation sur le sujet du handicap, une dynamique (des postes) et des actions significatives : ces organismes sont au nombre de 5.
- Engagés plus récemment (2010)** : 5 organismes (des outils de communication et de formation développés).
- En projets sur du court terme** : des perspectives pour activer la dynamique handicap notamment par rapport à des recrutements (3 organismes).
- En réflexion** avec des rapprochements auprès de l'AGEFIPH pour des perspectives formations - emplois à moyen terme : 2 organismes.

Le point de départ

Le point de départ est souvent national. La convention peut démarrer par la recherche d'une meilleure connaissance des problématiques des secteurs professionnels notamment quand il existe de fortes disparités dans la branche : réalisation d'états des lieux, **création d'observatoires** des pratiques pour apporter une vision du sujet aux adhérents.

A plusieurs reprises, nous observons que l'angle d'approche est celui de **l'obligation d'emploi** permettant d'aller ensuite sur les questions relatives à la formation, l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Dans certains cas, la convention prend appui directement sur **la cause de l'emploi** : insertion de nouvelles personnes dans un secteur en pénurie de personnel, maintien de personnes dans l'emploi.

La mise en œuvre

Au delà d'une mise en œuvre de départ nationale, la convention est ensuite déclinée différemment suivant les organismes :

- Le maintien d'un pilotage national par un chargé de mission pour asseoir la politique handicap et démultiplier les conventions régionales (FAFTT),
- Une gestion au niveau régional via le développement de conventions régionales (Fongecif, Opcalia) ou sans convention régionale (Opca 3+, AGEFOS),
- Une gestion par les entreprises suite à la signature d'accords avec l'AGEFIPH (AGECIF pour de grandes entreprises : MSA, Crédit agricole et Groupama).
- Un chargé de mission national sur la durée de la convention et relais ensuite par chaque délégation régionale (FAFSEA),

Les points forts et faibles

-Globalement **les organismes qui sont vraiment dans une dynamique sont ceux qui ont des moyens en région** : une convention, des objectifs, du personnel en nombre allant sur le terrain au contact des entreprises.

-L'absence ou la disparition du poste de chargée mission ou référent handicap en région affecte la prise en compte du sujet du handicap.

En effet, par sa présence, le référent handicap va activer ou réactiver l'intérêt des professionnels de terrain sur le sujet, démarche importante au regard de la charge de travail des délégués et conseillers formation régionaux.

- Lorsque la convention est nationale, la formation des professionnels régionaux des organismes collecteurs est un préalable minimum à une prise en compte du sujet. D'autant plus qu'ils sont ensuite en contact sur le terrain avec les entreprises.

- L'engagement au niveau régional formalisé par une convention avec l'AGEFIPH participe à un meilleur investissement sur la problématique ,mais c'est surtout **la durée de l'engagement** qui a un impact significatif : les conventions trop courtes (2 ou 3 années) ne permettent pas d'ancrer en interne la fonction de référent handicap et ne garantissent pas la pérennité de la fonction en interne.

Deux illustrations :

- S'il n'y plus de convention avec l'AGEFOS des Pays de la Loire, on notera que l'avancée sur la problématique handicap est ancrée dans la structure : nomination d'un référent handicap, partenariat solide avec les acteurs du champ du handicap, information systématique et précise sur l'obligation d'emploi par les conseillers auprès des entreprises etc...

L'AGEFOS a eu un partenariat régulier avec l'AGEFIPH des Pays de la Loire pendant plus d'une dizaine d'années et ses acteurs du premier cercle ; elle a maintenue son engagement à l'interne et la formalisation ne semble pas une nécessité.

-Le non renouvellement de la convention FAFSEA, alors que l'engagement était de courte durée, semble avoir trop rapidement fait retomber l'attention sur le sujet du handicap à l'interne.

Le référent handicap

Pour près de la moitié des organismes interrogés, nous avons pu contacter le référent handicap qu'il soit basé sur la région (OPCALIA, AGEFOS), en inter régional (OPCA 3 +) ou national.

L'intérêt du référent handicap pour alimenter ses collègues à l'interne sur le sujet semble incontestable. Le rôle de référent handicap recouvre toutefois une fonction et des disponibilités inégales : le référent TH est en général porteur de plusieurs casquettes thématiques et combine sa fonction de référent TH avec un territoire à couvrir et d'autres chantiers.

Comme assez classiquement sur la fonction de référent handicap, on retrouve 2 modes d'interventions, soit :

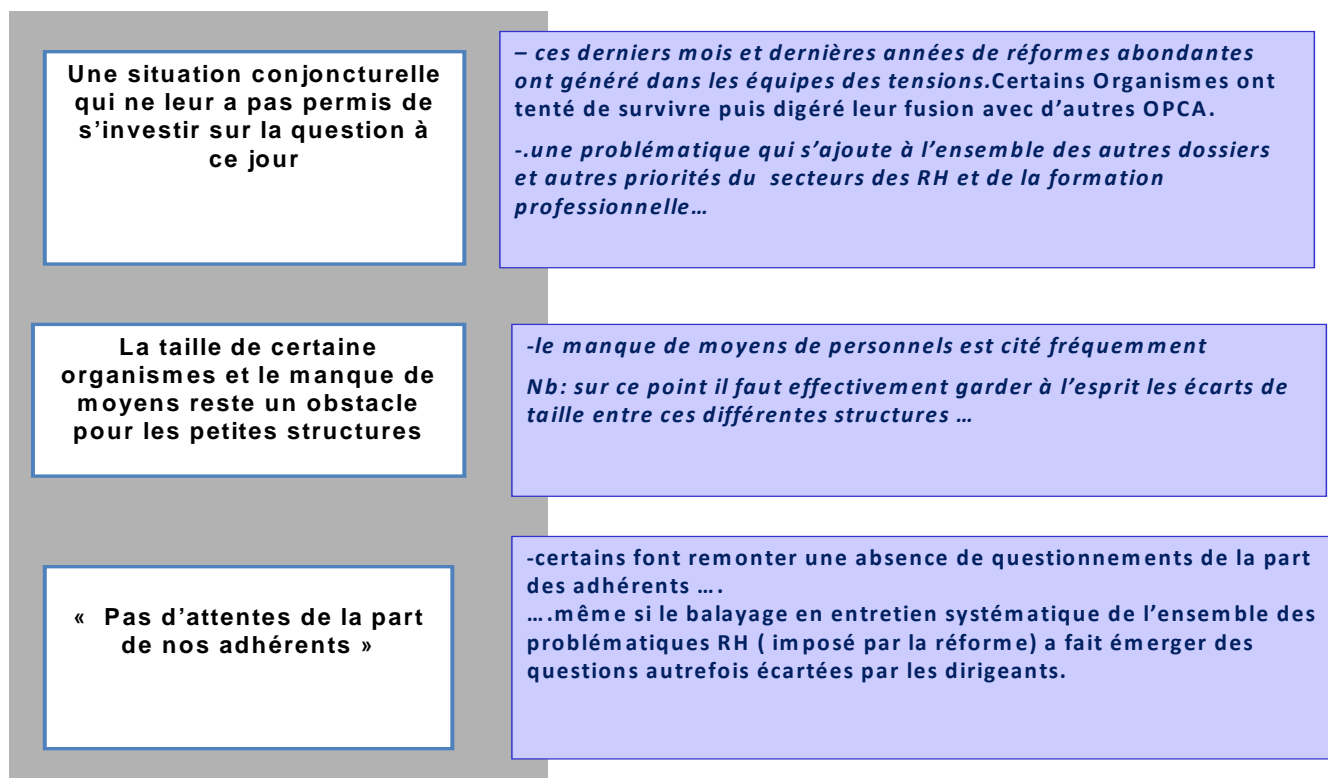
- référent handicap « porte d'entrée » de toute problématique sur le handicap,
- référent en charge de l'alimentation de ses collègues sur le sujet en position de chef de projet.

Le second positionnement permet à terme une appropriation plus affirmée du dossier handicap par les collègues du référent handicap.

1.1.3 Les organismes réticents à investir la problématique handicap

Pour environ 30 % des organismes interrogés, la mobilisation sur le sujet ne constitue pas véritablement une priorité.

Nous avons recensé 3 motifs principaux à leurs réticences :



Illustrations : 4 organismes ont évoqué leurs difficultés à se trouver du temps pour avancer sur la problématique handicap: certains sont encore en phase de négociation ou de digestion de fusion avec d'autres (OPCA 3+, OPCALIM), d'autres du fait de leur taille estiment ne pas pouvoir investir ce champ.

Plus largement, la plupart évoquent des difficultés à jongler avec toutes les urgences du champ de l'emploi et de la formation professionnelle, certains ont précisé refuser, plusieurs fois par an, des sollicitations de partenaires pour participer à des actions de communication communes (forums, salons), faute de temps.

Il faut ajouter à cette analyse la position de certains organismes « attentistes » par rapport à une décision du national (exemple : FAFIH) ou de la branche professionnelle (ex : FAFIEC). Des projets d'accords de branches - au sens de la loi du 11 février 2005 - peuvent aussi freiner des projets au sein de l'organisme.

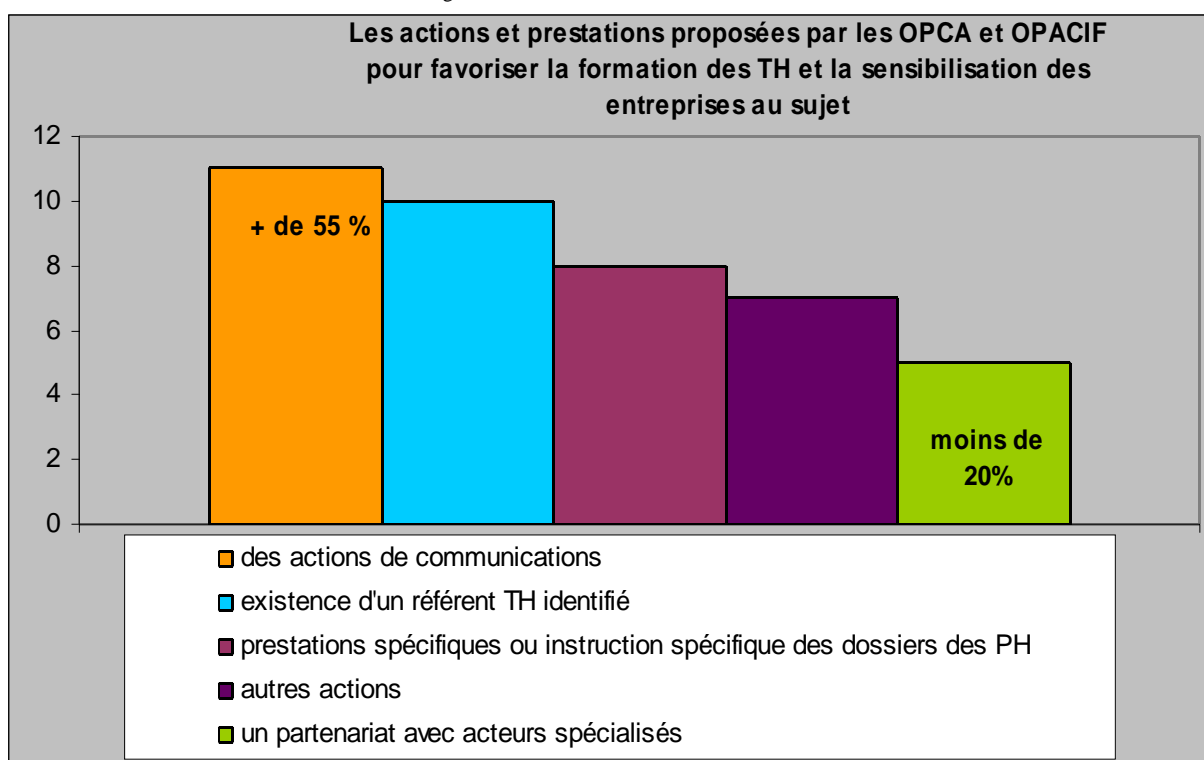
1.2. Typologie des actions proposées par les organismes

1.2.1 Quelles sont les principales actions et prestations proposées ?

Pour caractériser les actions et prestations proposées par les structures, nous les avons interrogées directement au niveau régional et nous avons procédé à l'analyse des sites web des structures (niveau régional et national).

Nous avons regroupé les actions et prestations en 5 groupes de prestations détaillées ci-dessous.

axe abscisse : en nombre de structures sur 23 interrogées



A retenir :

- Plus de la moitié des organismes interrogés ont développé des actions de sensibilisation sur le sujet.
- Environ la moitié des organismes ont un référent TH identifié sur le territoire des Pays de la Loire ou plus largement (ensemble territoire Ouest ou territoire Sud).
- Le partenariat avec les acteurs du champ du handicap (Cap emploi, SAMETH...) n'est évoqué que par 20 % des organismes.

1.2.2 Détail des actions proposées par les organismes

1 - Actions de communication et de sensibilisation sur la thématique handicap

Les actions de communication sont généralement les premières initiatives déployées par les organismes collecteurs et les branches professionnelles parfois soutenues dans le cadre de conventions AGEFIPH.

Il existe peu d'outils écrits spécifiques à la région, les supports sont en général nationaux.

La communication vise 4 cibles :



1-1- les professionnels des organismes : Ce premier niveau d'information vise à faire connaître plus largement le sujet du handicap au delà de l'entrée obligation d'emploi : typologies du handicap, acteurs intervenant dans le champ de l'accès à l'emploi et du maintien, aides mobilisables ... pour lever des freins au niveau de ces premiers interlocuteurs.

- Certains organismes ont mis en place des formations d'une demie à une journée sur la thématique ainsi que des rencontres avec les CAP Emploi et SAMETH locaux.

1-2 les entreprises, adhérents de l'organisme : le message vise à les informer de façon globale sur la formation des salariés en situation de handicap, sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Les supports écrits proposés sont divers : majoritairement des fiches soit sur le site des structures, soit en accès réservé aux chargés de missions des organismes (intranet). Ces fiches apportent une information sur l'obligation d'emploi, les modalités de reconnaissance, les typologies de déficiences, les aides financières, les actions spécifiques proposées par l'organisme collecteur.

Des guides complets sont communiqués aux adhérents ou téléchargeables sur les sites, des affiches, bandes dessinées pédagogiques ont pu être observées ; des documents types peuvent ensuite être adaptés à l'interne dans les entreprises pour relayer un message de sensibilisation à la problématique.

Un OPCA ayant des besoins importants en terme de salariés a organisé des réunions à

l'intention des entreprises pour les informer sur les dispositifs d'emploi : contrats de formation en alternance.

1-3 Les salariés : certains organismes cherchent à informer les salariés principalement sur les modalités pour se faire reconnaître travailleur handicapé, sur les aides et dispositifs de formations spécifiques.

En règle générale, l'information est proposée sur le site de l'organisme puis déclinée par des actions de communication en lien avec le Pôle Emploi et Cap emploi pour les salariés entrants.

1-4 Les partenaires du champ du handicap : Un OPCA OPACIF disposant d'une mesure spécifique en terme de reconversion de salariés prévoit de sensibiliser les SAMETH sur cette mesure.



Les sites web

Cf. tableau en annexe : regards sur le handicap

L'information sur la thématique via les sites Web des organismes est très inégale : elle est majoritairement inscrite sur les sites nationaux, seul 2 organismes présentent des informations au niveau régional sur le thème.

Un quart des organismes collecteurs a développé un site national présentant des informations exhaustives sur le sujet (informations OE, partenaires du handicap, aides spécifiques), un organisme a vraiment développé une rubrique complète avec témoignages de salariés handicapés et d'employeurs, documents à télécharger, liens..

Pour autant même lorsque le site aborde le sujet du handicap, il est souvent nécessaire de chercher sur la page d'accueil pour identifier une rubrique handicap.

2 - Actions de formation et instruction des demandes de formations de salariés handicapés

2-1 Les formations sensibilisation pour l'entreprise et le management

- Les organismes sous convention avec l'AGEFIPH proposent en général des actions de formation à la problématique à leurs adhérents : formations d'une journée ou d'une demi-journée portant sur **l'emploi des travailleurs handicapés**.

Ces actions proposées dans les catalogues nationaux sont peu réalisées sur la région faute de participants.

Elles rejoignent de plus en plus la problématique du maintien dans l'emploi et/ou de la prévention (FAFSEA).

Les cibles visées sont les services de ressources humaines (RH), les dirigeants et parfois les IRP (cité 1 seule fois).

- Un OCPA propose une action de **formation de référents handicap** en entreprise (OPCA 3 +) et devrait réunir un groupe complet sur le territoire Ouest.

- Une offre de formation est développée par OPCALIA à l'intention des entreprises qui embauchent. Elle consiste en un **accompagnement RH** pour évaluer le profil recherché, identifier les besoins de formation, valider un programme de formation interne ou externe et faire un suivi du salarié à 6 mois. Le dispositif THANDEM permet ensuite de préparer concrètement les managers collègues et hiérarchiques à l'arrivée d'un nouveau travailleur handicap (Thandem Start) mais aussi des phases de perfectionnement (Thandem Pro) sur 1 ou 2 jours de formation.

- Une autre porte d'entrée est celle des **formations au tutorat** qui, comme toutes les formations de tutorat, peinent à se développer en logique groupe. OPCALIA a développé un dispositif avec une partie de la formation à distance pour tenter de répondre au besoin, il propose aussi la formation à des non adhérents OPCALIA.

Sur les Pays de la Loire, force est de constater que les OPCA ont connu ou connaissent des difficultés pour organiser concrètement ce type de prestations : peu de formations ont pu être réalisées en région faute de participants suffisants. Cette remarque vaut aussi pour les organismes interprofessionnels.

2-2 Les formations en direction des salariés travailleurs handicapés (TH)

Plusieurs organismes ont mis en place des formations spécifiques à l'intention des salariés et des « entrants » dans le secteur dans l'objectif de pérenniser les parcours professionnels :

- **POEI et POEC** (Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective), ces formations permettent le développement des compétences d'un demandeur d'emploi avant embauche,
- **CDPI** : contrats de développement professionnels intérimaire et **CIPI** : contrats d'insertion professionnelle intérimaire : mesures spécifiques intérim : FAFTT.
- **DIF prioritaire** : actions définies soit par rapport à un public cible, soit par rapport à une thématique, (ex. UNIFAF : formations pour salariés en ESAT, Transports : sensibilisation à la sécurité routière),
- **Contrats de professionnalisation** avec une visée qualifiante (ex. CQP agent propreté / OPCALIA), financement formations groupes ou individuel.

Majoritairement, les formations pour entrants dans la branche ou le secteur répondent à des besoins repérés sur des **métiers en tension** et correspondant au profil peu qualifié des personnes handicapées.

Exemples d'actions proposées ou en projets : métiers de nettoyage, agent de sécurité, plateforme téléphonique, transports de voyageurs

Des perspectives de formation sont envisagées en lien avec le recrutement de salariés en **contrats d'avenir**.

2-3 L'instruction des demandes de Congés individuels de formation (CIF) pour les salariés handicapés

Dans le cadre de l'étude des demandes de financement au titre du CIF, plusieurs organismes

ont cité avoir une lecture plus attentionnée des dossiers présentés par les personnes en situation de handicap (si le salarié a coché la case TH) sans que cela soit formalisé toujours précisément.

Certains organismes collecteurs précisent « nous n'avons jamais refusé un dossier de personne handicapée ».

Lorsqu'un salarié handicapé fait une demande de CIF auprès du FONGECIF, il doit introduire une autre demande auprès de l'AGEFIPH pour bénéficier d'un cofinancement supplémentaire.

Si l'objectif initial est bien de discriminer positivement les salariés handicapés en leur permettant de bénéficier de financement supplémentaire et donc de diminuer le reste à charge pour le salarié, cette logique de double dossier n'est pas toujours bien comprise par un public parfois en difficulté sur la dimension administrative.



Un seul organisme semble avoir mis en place un véritable process de bonification des dossiers des travailleurs handicapés :

Le FAFTT attribue 1 point supplémentaire pour les dossiers de demande de financement émanant de personnes handicapées.

3 - Autres actions proposées

Nous avons regroupé sous cet item les actions suivantes :

Observatoire

Certains organismes ont réalisé des études sur la situation de l'emploi des personnes handicapées, ces études prennent appui en général sur des observatoires à disposition de l'ensemble de la branche professionnelle ; c'est souvent le signe d'une phase de démarrage vers un engagement plus formalisé, plus abouti ensuite. Elles permettent via des actions de communication de sensibiliser les adhérents sur le handicap au delà de l'obligation d'emploi.

Le « **Conseil en évolution professionnelle** » : en amont d'une action de formation, le FONGECIF en partenariat avec la Région Pays de la Loire a développé ce nouveau produit depuis 2010. Cette mesure s'adresse à tout salarié en réflexion sur son avenir professionnel, un accueil personnalisé lui est proposé (un ou plusieurs entretiens conseil) pour lui permettre de connaître les dispositifs existants en matière d'évolution professionnelle (Validation d'acquis, bilan de compétences, formations..).

Le FONGECIF déclare mettre en place **un appui particulier pour les personnes en situation de handicap**.

Une mobilisation sur des sujets à la frontière du handicap

Plusieurs organismes sont concernés par des problématiques de santé au travail : usure de personnel en relation avec des métiers physiques contraignants dans la durée (seniors abîmés par le travail, conditions de travail générant de l'usure ...).

Le sujet de la santé par rapport au travail est ressenti comme complexe par les OPCA, il

semble difficile à appréhender dans toute sa dimension notamment en lien avec les autres acteurs de ce champ (service de santé au travail au sens large).

Des démarches d'anticipation et de prévention des risques par rapport à l'inaptitude et au handicap :

Deux organismes ont évoqué un investissement sur des études et recherches avec des partenaires professionnels sur des métiers / secteurs d'activité à risques :

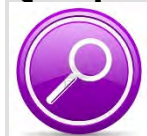
- Secteur de l'aide à domicile (réflexions et études engagées depuis 2008 par UNIFORMATION, ARACT et Conseil Régional),
- OPCA Transports (étude sur l'usure des seniors DIRECCTE 85 et un cabinet conseil). Par ailleurs, depuis 2004, ce même OPCA développe une sensibilisation aux risques d'inaptitude via des formations à la sécurité routière.

- Le FAFSEA est engagé sur le financement de bilans de compétences avec une **approche santé depuis 2007** (agriculture). Il évoque sa volonté de poursuivre le rapprochement des services de prévention de la MSA.

A différents endroits, nous avons entendu les professionnels parler de mesures, existantes ou à développer, pour **accompagner la reconversion** : FAFTT, FAFSEA, OPCA Transports, UNIFORMATION, UNIFAF, d'autre part, les entreprises via les conseillers de proximité abordent le sujet des maladies professionnelles, du maintien dans l'emploi : conseillers AGEFOS, OPCALIA, FAFSEA ...

Sur ce sujet, il semble demeurer un flou quant à une véritable connaissance du traitement des situations à risques et de leur gestion. Des marges de progrès sont à construire.

Quelques Zooms supplémentaires:



THANDEM (OPCALIA) : 2012, année de lancement et expérimentation en Pays de la Loire (fonds mutualisés + FSE). S'adresse aux entreprises et associations de tous secteurs y compris aux non adhérents à OPCALIA : 3 niveaux de formation tutorat : Start, Plus et Pro.
- Visée : réussir l'intégration des salariés travailleurs handicapés

PRODIAT (OPCALIA): offre de formation pour des entreprises qui embauchent.
- Consiste en un accompagnement RH pour évaluer le profil recherché, identifier les besoins de formation, valider un programme de formation interne ou externe et faire un suivi du salarié à 6 mois.

Bilan de compétences santé : FAFSEA

Dans le cadre des appels d'offres, les centres de bilans sont invités à se positionner sur la problématique santé. Le FAFSEA délivre l'agrément à quelques centres pour une conduite de bilans de compétences avec cette approche plus spécifique santé. Certains métiers de la production agricole présentent des contraintes physiques importantes et génèrent des problèmes de santé par rapport à l'exercice d'un travail dans la durée.

Synthèse partie 1 : Typologie des actions sur la thématique handicap proposées par les organismes collecteurs (OC) en région des Pays de la Loire

Type d'action /intervention	Précisions/exemples	Nombre de structures concernées en région *
Communication sur site Web	Information sur la problématique sur le site web national	7 sites Web
	Informations spécifique sur les actions en région des Pays de la Loire	2 sites (et+ou moins un 3 ^{ème})
Communication sur divers supports autre que site web	Réalisation de supports de communication interne en direction des conseillers	3
	Réalisation de supports de communication pour les entreprises adhérentes	6
	Réalisation de supports de communication en direction des salariés	4 (et+ou-un 5ème)

Existence d'information sur le sujet sur le site web national (exemple : types de handicap, aides spécifiques)
 - un organisme a développé une rubrique complète avec témoignages de salariés handicapés et d'employeurs, documents à télécharger, liens..

Existence d'informations sur des actions en Pays de la Loire spécifiquement

Des outils pour préparer les conseillers :des fiches apportent une information sur l'obligation d'emploi, les modalités de reconnaissance, les typologies de déficiences, les aides financières, les actions spécifiques proposées par l'organisme collecteur.

Ces fiches sont en accès réservés aux conseillers ou sur site intranet de l'OC

Des guides complets sont communiqués aux adhérents ou téléchargeables sur les sites, des affiches, bandes dessinées...

Ces fiches apportent une information sur l'obligation d'emploi, les modalités de reconnaissance, les typologies de déficiences, les aides financières, les actions spécifiques proposées par l'organisme collecteur.

certaines organismes cherchent à informer les salariés principalement sur les modalités pour se faire reconnaître travailleur handicapé, sur les aides et dispositifs de formations spécifiques.

En règle générale, l'information est proposée sur le site de l'organisme puis déclinée par des actions de communication en lien avec le Pôle Emploi et Cap emploi pour les salariés entrants en formation.

Type d'action /intervention	Précisions/ exemples	Nombre de structures concernées en région*
Formation des conseillers de l'OC	Certains organismes ont mis en place des formations d'une demie à une journée sur la thématique ainsi que des rencontres avec les CAP Emploi et SAMETH locaux. (En complément des outils et de l'appui du référent handicap)	3
Formation des DRH dirigeants, hiérarchiques du salarié...	Les organismes sous convention avec l'AGEFIPIH proposent en général des actions de formation à la problématique à leurs adhérents : formations d'une journée ou d'une demi-journée portant sur l'emploi des travailleurs handicapés. Les thématiques abordées rejoignent de plus en plus la problématique du maintien dans l'emploi et/ou de la prévention	6
Formation des IRP	des actions de formation à la problématique auprès des IRP: formations d'une journée ou d'une demi-journée portant sur l'emploi des travailleurs handicapés.	1
Formation des tuteurs	des actions de formation spécifique pour les tuteurs de personnes en situation de handicap : formations d'une demi-journée jusqu'à 2/3 jours et portant sur l'accueil des travailleurs handicapés (typologies de déficiences /structures de soutien ...)	4
Formation des TH entrants sur des dispositifs classiques	Des Formations ou appui spécifiques auprès des personnes handicapées entrants sur des actions de formations. l'objectif est de pérenniser les parcours professionnels des personnes handicapées particulièrement cité sur les actions suivantes :POEI et POEC (Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective), CDPI (contrats de développement professionnels intérimaire)et CIPI (contrats d'insertion professionnelle intérimaire) DIF prioritaire /bilans de compétences ,Contrats de professionnalisation ...	7
Organisation de formations collectives spécifiques	Organisation de formations collectives spécifiques pour PH et répondant à des métiers en tensions de recrutement	4

Type d'action / intervention		Précisions / exemples		Nombre de structures concernées en région*
Instruction demandes de formations individuelles des TH	Instruction spécifique des dossiers des personnes handicapées	Refus d'instruction spécifique		4
	Accueil spécifique des personnes handicapées	Sur cotation des demandes individuelles des dossiers des personnes handicapées		1
Réfèrent handicap	Existence d'un réfèrent handicap désigné	Un organisme déclare mettre en place un appui particulier pour les personnes en situation de handicap dans la cadre de son activité de conseil en évolution		1
	Réfèrent handicap désigné en région disponible sur le sujet	Un réfèrent handicap est désigné au niveau national ou inter-régional sur le sujet. Le rôle de réfèrent handicap recouvre toutefois une fonction et des disponibilités inégales .		+ ou - 11
	Existence de relations régulières avec CAP EMPLOI / SAMETH....	Existence d'un réfèrent handicap en région désigné et connu de ses collègues		4
	Existence d'études sur le sujet	Existence d'un partenariat régulier avec les partenaires spécialisés pour suivi dossiers individuels , participation à la préparation de recrutement sur des actions collectives , organisation de manifestations		3
Observatoire	Existence d'études sur le sujet	Des études ponctuelles sur le sujet du handicap avec parfois comptabilisation des bénéficiaires entrants sur certains dispositifs de formation (en général contrats professionnels)		3
	Travaux sur sujet et sur thématiques de la reconversion / santé prévention	Plusieurs OC évoquent des observatoires, études, travaux de réflexions sur la thématique du handicap et/ou sur des mesures, existantes ou à développer, pour accompagner la reconversion		6

*sur la base des déclarations des structures

Partie 2: MESURE DE L'IMPACT SUR LA FORMATION DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

2.1 L'impact sur les résultats quantitatifs

Quel est l'impact des actions engagées sur la problématique handicap en terme de résultats quantitatifs ?

Quelles sont les entrées effectives de salariés handicapés en formations ?

Cette étude croise sur ce point la construction du tableau de bord du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés en Pays de Loire et constitue une opportunité d'enrichir les données actuellement recensées dans celui-ci, nous n'abordons pas ici la construction du tableau de bord mais relayons les remarques des OPCA sur le sujet.

Les données dont nous disposons :

Le dénombrement des entrées de travailleurs handicapés en contrat Professionnalisation est une donnée dont nous disposons : on recense en effet 145 contrats de professionnalisation sur la région des Pays de la Loire³ pour des salariés Handicapés soit 2 % de l'ensemble du public.

Plusieurs OPCA réalisent des POE sans pour autant chiffrer les personnes en situation de handicap intégrant ces dispositifs de formation. (L'AGEFOS Pays de la Loire nous a cité avoir dénombré 20 % de travailleurs handicapés en POE).

Une sous-estimation de la participation des travailleurs handicapés aux formations :

-Pratiquement tous les organismes se disent incapables de déterminer les entrées de salariés handicapés parce que la caractérisation handicap n'existe pas sur leurs propres bases statistiques.

- Quelque soit le dispositif de formation envisagé (DIF, CIF..), les dossiers de demandes de financement ne prévoient pas toujours de demander aux personnes si elles sont reconnues travailleur handicapé dans le cas où une case est prévue à cet effet, le demandeur ne la coche pas nécessairement.
- Lorsque l'item travailleur handicapé existe, les organismes estiment que les données sont toujours sous estimées et donc d'une fiabilité relative. En effet en entreprise, le dossier formation est majoritairement rempli par un professionnel de l'entreprise qui ne connaît pas les personnes reconnues handicapées de l'entreprise.

En synthèse sur ce point :

Force est de constater que l'ensemble des ingrédients n'est pas encore réuni pour être en capacité de recenser les entrées en formations des TH, toutefois le tableau de bord intégrera progressivement des données complémentaires sur l'accès de salariés handicapés en formation.

-L'alimentation de ces données via un certain nombre d'organismes collecteurs(FONGECIF OPCALIA...) nécessitera probablement un engagement conventionnel formalisé avec ces organismes pour prévoir l'alimentation régulière du tableau de bord .

³ source tableau de bord PRITH 2013

2.2 Accès des salariés handicapés aux formations : le point de vue des entreprises

Une enquête réalisée auprès des entreprises de la région des Pays de la Loire avec l'appui de l'OPCALIA Pays de la Loire nous donne **un éclairage sur la position des entreprises vis-à-vis de l'accès des salariés handicapés à la formation** et permet de confronter cette vision avec les offres de services et pratiques déployées par les organismes collecteurs (partie 1).

Notre objectif est ici de présenter le regard des employeurs, adhérents des organismes collecteurs sur les offres de services déployées par leurs organismes collecteurs en direction des personnes handicapées.

Méthodologie :

L'OPCALIA des Pays de la Loire nous a proposé de réaliser cette enquête pour enrichir nos travaux ; ainsi les entreprises ont été interrogées sur la base d'un questionnaire proposé par la coordination du PRITH à l'OPCALIA des Pays de la Loire . questions étaient présentées et explicitées oralement par les conseillers de l'OPCALIA, lors des entretiens avec les entreprises sur le territoire de la Loire Atlantique. Ils ont parfois constitué une base de discussion sur la problématique handicap.

Nous présentons ci-dessous, les résultats les plus significatifs au regard de notre étude. Un retour plus approfondi pourra être réalisé auprès des commanditaires de l'OPCALIA et autres organismes collecteurs (cf. pistes d'actions en supra).

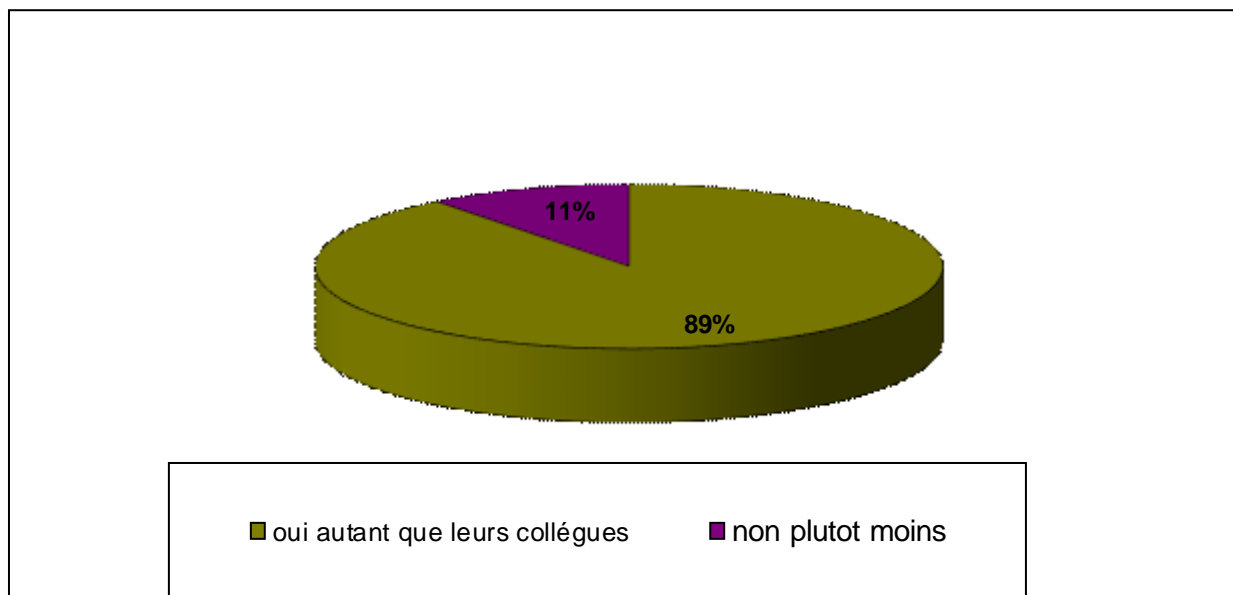
Les résultats

-22 entreprises ont été interrogées entre Mars et juillet 2013 .

-Plus de 10 répondants sont issus du service RH de l'entreprise
5 strictement en charge de la formation.

-La taille des entreprises est équilibrée entre PME (-50) entreprises moyennes (50 à 500) et TGE (+500 salariés).

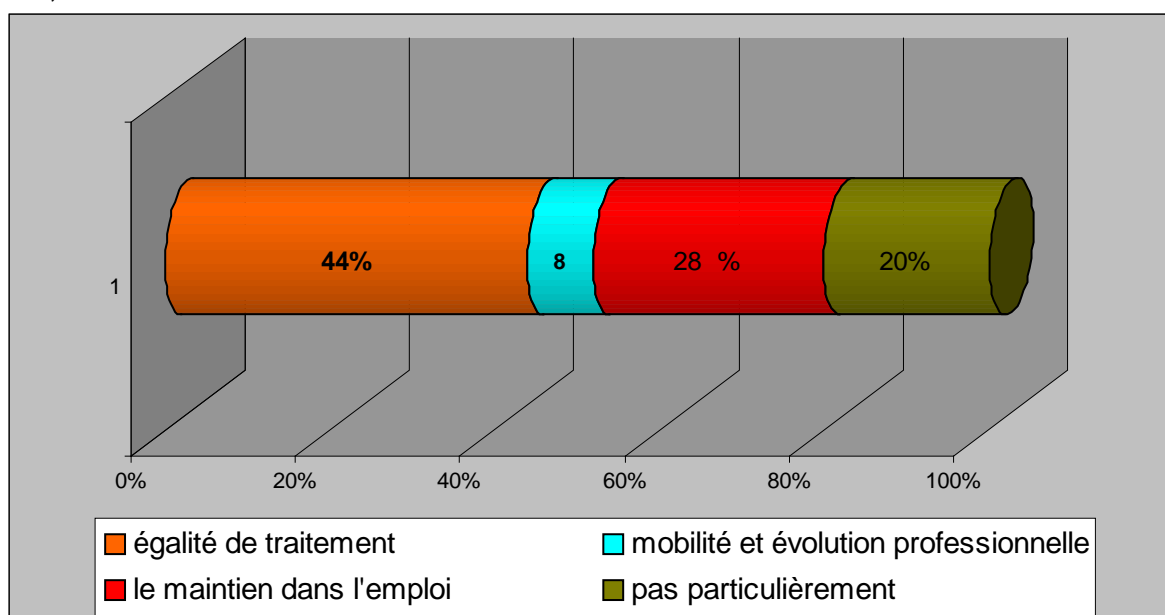
Les salariés de votre entreprise en situation de handicap ont-ils accès à la formation ?



89 % des entreprises estiment que les salariés en situation de handicap ont autant accès ou plus que leurs collègues valides.

La formation des salariés handicapés est-elle une préoccupation / une priorité de votre entreprise ?

Oui, au titre de ...

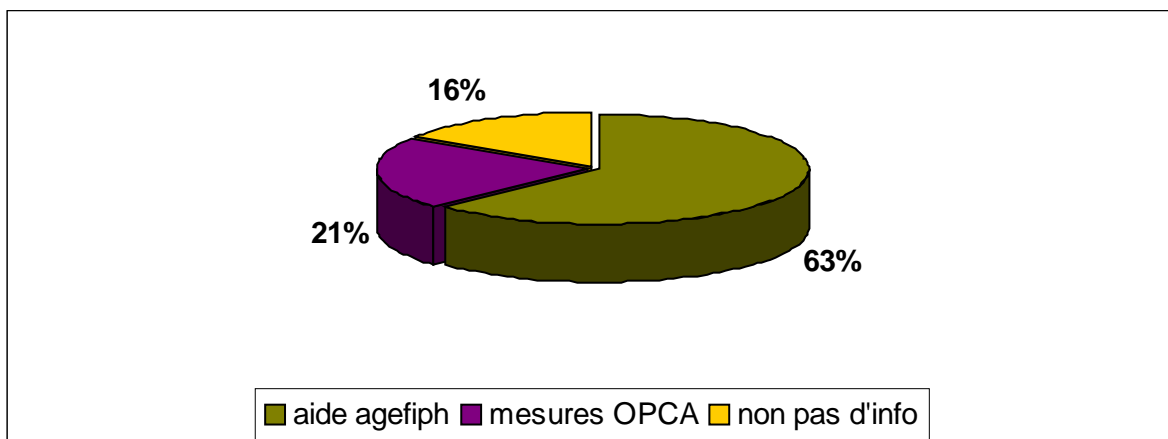


La vigilance sur l'égalité de traitement est citée par 44 % des répondants.

Les thématiques du maintien dans l'emploi et de la mobilité professionnelle sont citées pour

28 % et 8 % des situations.

Quelle connaissance les employeurs ont-ils des aides proposées pour favoriser l'accès de salariés handicapés à la formation ?



On notera que certaines entreprises ont précisé ne pas connaître les aides de l'AGEFIPH car exclues du bénéfice de celles-ci (accord d'entreprises).

Parmi les actions proposées par les entreprises pour favoriser un meilleur accès des salariés aux formations : la demande d'information sur le sujet est citée en premier lieu (5 réponses) ainsi que celle d'avoir des référents dans les centres des formations (3 réponses) mais les entreprises évoquent aussi le besoin d'une meilleure prise en charge financière (2) et une aide au sein de l'OPCA pour préparer le dossier.

Ce premier éclairage de l'attente des entreprises pourrait être enrichi dans un second temps ,et complété par de nouvelles interrogations par l'Opcalia ou avec le soutien d'autres organismes collecteurs.

En synthèse

Cette étude met en lumière les ingrédients nécessaires à une meilleure prise en charge des formations pour les salariés en situation de handicap.

Pour mémoire: la désignation d'interlocuteurs sur la problématique, la formation en interne des conseillers, le partenariat au plus proche avec les interlocuteurs spécialisés ... assortie d'une formalisation si l'engagement s'inscrit sur une certaine durée.

Elle pointe par ailleurs les obstacles exprimés par les organismes contributeurs qui restent réticents à s'investir sur la problématique handicap.

Un certain nombre de préconisations et pistes de travail semblent se dégager autour du **partage d'expériences** entre organismes collecteurs pour :

1. permettre aux organismes investis d'aller plus loin dans la démarche

2. raccrocher les OPCA et OPACIF réticents

Ces échanges pourraient par exemple s'organiser sur la base :

- d'une lecture commune des attentes des employeurs sur la dimension handicap(présentation de l'étude OPCALIA ou prolongation de cette dernière sur d'autres dimensions)
- d'échange d'expérimentations réussies
- l'organisation de modules communs en direction des adhérents sur la problématique handicap, pour contrer les difficultés de quorum des groupes de formations, rarement atteints sur notre région.
- d'échange sur les dimensions de santé au travail ,qualité de vie au travail , maintien ,qui sont désignés tant par les organismes contributeurs, que par les entreprises, comme enjeu majeur des prochaines années .

Ces préconisations nécessitent de s'interroger sur les modalités d'échanges existants à ce jour entre organismes contributeurs sur la problématique handicap ?

Il n'y a, à ce jour, que très peu de partage entre organismes collecteurs sur le sujet et peu de situations de rencontres entre eux.

- Certains organismes ont exprimé assez directement leur souhait de ne pas vouloir partager leurs tutoriels de formation avec d'autres organismes collecteurs. La réalisation d'un guide de bonnes pratiques sera à réaliser avec cette contrainte.
- Plus largement la plupart évoquent des difficultés pour se rendre disponible sur le sujet.

Il sera nécessaire donc, pour favoriser ces partages d'expériences, que l'impulsion vienne des institutions. A contrario certains organismes collecteurs se disent vraiment intéressés par l'échange d'expériences sur ce sujet.

En Synthèse

Pistes de travail

Une formalisation des engagements qui introduit une dynamique positive sur le sujet si elle est assortie :

- D'un engagement dans la durée (supérieur à 4 ans)
- De la désignation d'un référent handicap disponible sur le sujet et positionné en chef de projet auprès de ses collègues
- D'une professionnalisation progressive de l'ensemble des conseillers
- sur le sujet

Prés d'un tiers des organismes collecteurs restent réticent à investir largement la thématique du handicap

Des Groupes de formation sur la thématique handicap (à destination des managers, tuteurs ...) qui peinent à se constituer faute de participants suffisants

Une typologie des actions qui met en évidence un sous investissement du partenariat sur le terrain auprès des acteurs spécialisés (Cap emploi, SAMETH, ALTHER).

Maintenir et développer la professionnalisation des référents handicap et conseillers

-Soutenir la réflexion des organismes qui oeuvrent sur les champs du maintien et de la santé au travail

Combattre les réticences en présentant l'analyse approfondie des besoins des entreprises

Envisager la constitution d'une offre régionale commune à certains organismes collecteurs pour pouvoir réunir le quorum nécessaire d'un groupe de formation

-Impulser et favoriser le partage d'expérience entre

Organismes sous l'égide des institutionnels

-En proposant des groupes de travail régionaux et nationaux entre organismes collecteurs volontaires.

Réaliser un annuaire actualisé des référents et interlocuteurs spécialisés à destination des prescripteurs spécialisés (Cap Emploi, SAMETH, ALTHER, référents H des Missions locales ...)

Annexe

 **Remarque :** Le détail des entretiens de chaque OPCA et OPACIF a été remis en annexe aux commanditaires accompagnés des outils suivants :

Tableau 1 : tableau des engagements, actions et prestations des organismes contributeurs interrogés

Tableau 2 : Contenu des sites Web des OPCA et OPACIF regards sur le handicap

Outils :

- Questionnaire OPCALIA
- Trame d'entretiens.



Des précisions sur ces annexes et sur le contenu de ces travaux peuvent être demandés auprès de la coordination du PRITH :
Practhis- Diversée Conseil
Guylène blanquart
gb@diversea.fr