RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
*Liberté*
*Égalité*
*Fraternité*

France Travail

Cheops
CONSEIL NATIONAL HANDICAP & EMPLOI DES ORGANISMES DE PLACEMENT SPÉCIALISÉS

CAP Le réseau EMPLOI

# Permettre à tous les organismes de formation « ordinaires » d'accueillir un apprenant handicapé, quel que soit son handicap



# Objectifs de ce temps de travail

1. Rappel du cadre

2. La mise en place opérationnelle :

De manière transversale :

- Identifier les freins, leviers sur les  territoires
- Identification des outils/pratiques existants, et les outils manquants

# Objectif de la phase pilote

Valider un process national qui vient répondre à des besoins/manques repérés lors de la phase initiale du pilote : mieux identifier et mettre en œuvre les besoins de compensation individuels pour sécuriser l'entrée et le suivi en formation des demandeurs d'emploi.

Ce process  a comme objet de faciliter, pour l'ensemble des prescripteurs de formation des demandeurs d'emploi, la mobilisation et l'articulation des dispositifs et outils déjà existant nationalement, régionalement ou localement.

# Origine du groupe de travail

Des groupes de travail nationaux se sont mis en place avec les acteurs concernés par les différents thématiques.

Groupe de travail partenarial → Expérimentation → Généralisation

**CHEOPS**

**DG France Travail**

**DGEFP**

**FIPHFP**

**AGEFIPH**

**UNML**

**ARF / Conseils régionaux**

**La FAGERH**

# Les 3 régions pilotes

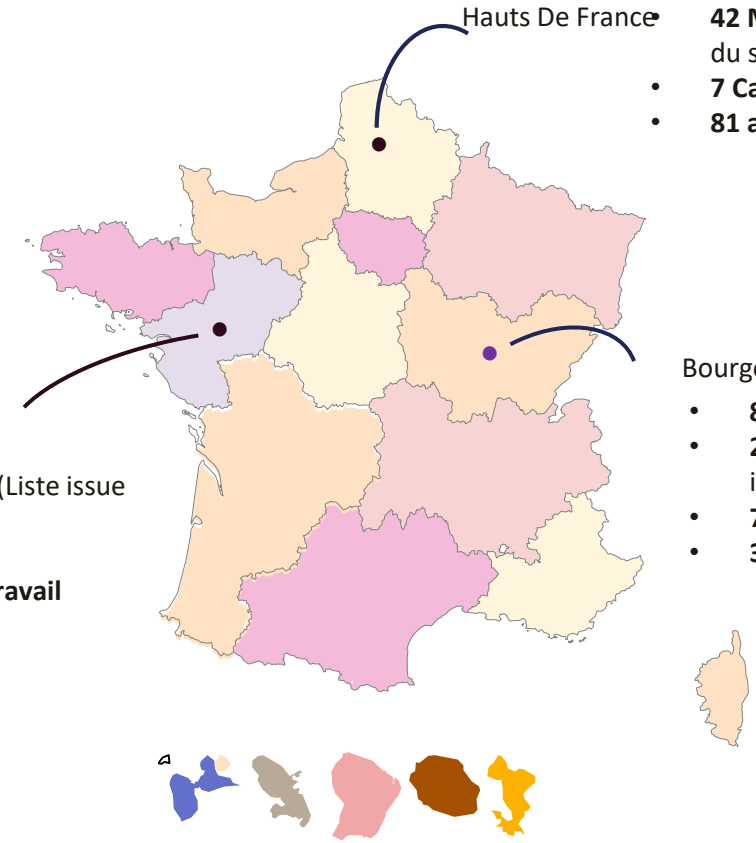
**19 Cap emploi**

**169 agences France Travail**

**68 Missions Locales**

**Dans 18 départements**

Expérimenteront cette mesure de la CNH pour 12 mois



Hauts De France

- **5 départements**
- **42 Missions Locales** (Liste issue du site ARML HDF)
- **7 Cap emploi**
- **81 agences France Travail**

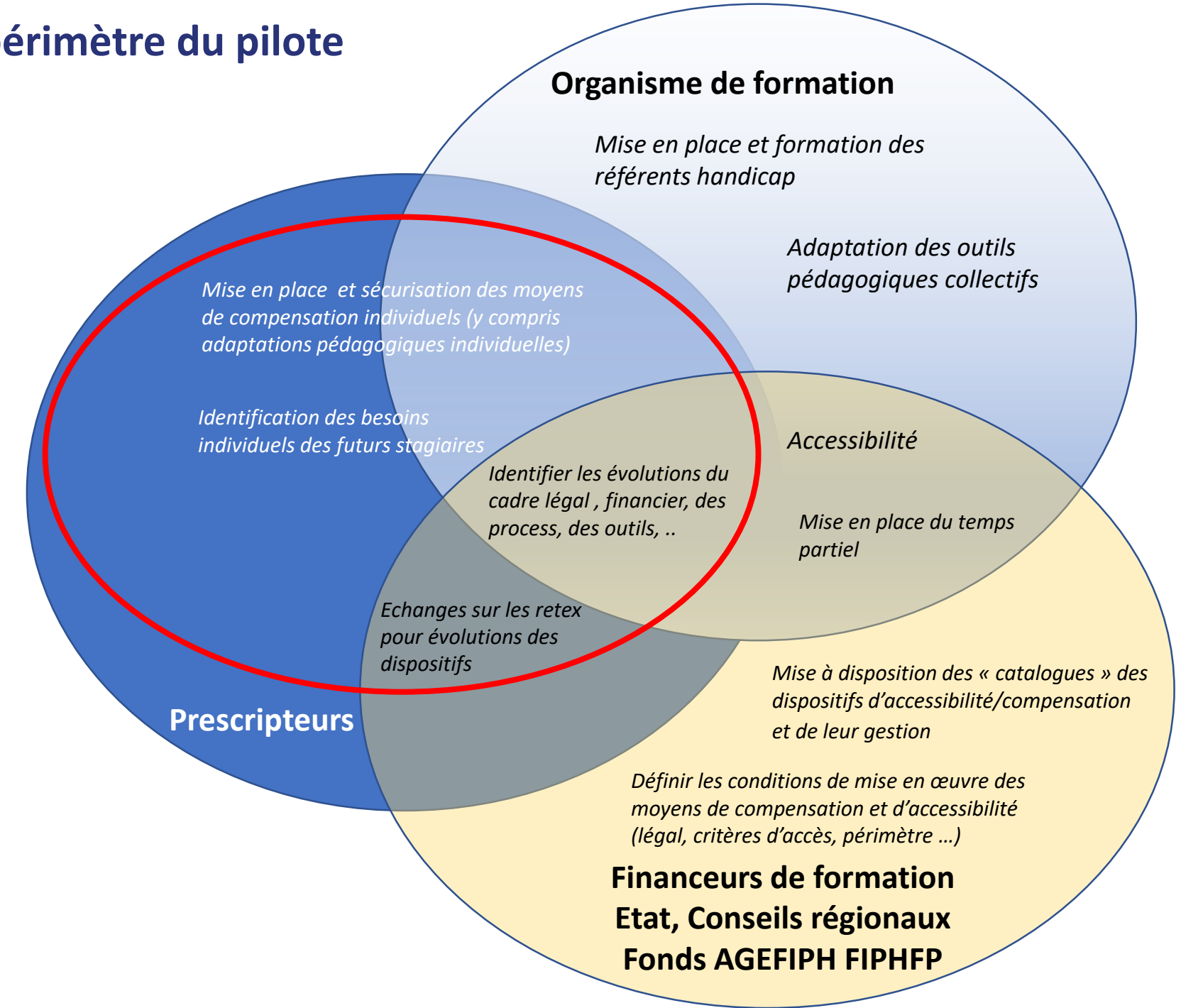
Pays de La Loire

- **5 départements**
- **21 Missions Locales** (Liste issue du site ARML PDL)
- **5 Cap emploi**
- **48 agences France Travail**

Bourgogne Franche-Comté

- **8 départements**
- **26 Missions Locales** (Liste issue du site ARML BFC)
- **7 Cap emploi**
- **39 agences France Travail**

# Le périmètre du pilote




**Responsabilités des acteurs qui permettent de « faciliter l'accès aux formations des apprenants en situation de handicap » pour les demandeurs d'emploi**

**Périmètre du pilote**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
*Liberté*
*Égalité*
*Fraternité*

France Travail

# Le pilote

# Les enjeux de la phase pilote

Tester un modèle de collaboration entre les réseaux prescripteurs, les autres acteurs, qui permette d'atteindre l'objectif attendu : *permettre à tous les organismes de formation « ordinaires » d'accueillir un apprenant handicapé, quel que soit son handicap*

Identifier les facteurs de réussite, les risques, les manques éventuels

Identifier les outils nécessaires au déploiement : évolutions des SI, outils d'échanges,….

Mesurer les impacts de l'action

Réajuster le parcours cible envisagé avant son déploiement national
Améliorer le process envisagé

Cheops
CAP Le réseau EMPLOI

France Travail

01

# En quoi consiste le pilote?

France Travail

Pour répondre aux enjeux portés par cette mesure, il nous est apparu fondamental de sécuriser les points suivants:

- **Anticiper** les entrées en formation en identifiant les besoins de compensation au plus tôt dans la construction d'un projet

- **Sécuriser** les entrées en formation en permettant à l'apprenant d'avoir, dès le début de sa formation, les moyens de compensation nécessaires au bon déroulé de la formation

- **Eviter** les abandons en cours de formation liés aux difficultés résultant de l'absence de moyen de compensation.

La détection des besoins de compensation à mettre en œuvre passe par une analyse fine de la situation de l'apprenant et par un accompagnement à leur mise en œuvre, en lien avec l'ensemble des parties prenantes et des dispositifs déjà existants.

Pour ce faire, tout référent sera amené à poser ce diagnostic.
Si le référent n'estime pas être en capacité de le faire, alors il pourra s'appuyer sur les conseillers Cap emploi.

Les conseillers Cap emploi des 3 régions pilotes ont suivi une formation à l'utilisation d'un outil d'analyse des besoins.

# Les étapes incontournables

## Identifier

Identifier les personnes dont le projet de formation nécessite des aménagements pour compenser la situation de handicap

## Analyser

Analyser et évaluer les besoins d'aménagement pour compenser la situation de handicap dans un organisme de formation de droit commun

## Articuler avec l'existant et mettre en œuvre

Mobiliser les dispositifs de compensation existants

Accompagner l'organisme de formation et la personne dans la mise en œuvre des moyens de compensation

## Sécuriser la mise en œuvre

Contrôler la mise en œuvre effective des moyens de compensation et/ou ajuster les moyens de compensation

**L'analyse des besoins d'aménagements doit se faire pour toutes les situations liées à la formation : formation théorique, formation technique en atelier, périodes des stages en entreprises, temps d'évaluations**

# Le parcours cible proposé

Démarrage de la formation

Fin de la formation

## 1 - Repérage et orientation en amont de la formation

*« Identification des capacités altérées à compenser »*

Cette étape doit avoir lieu **le plus en amont possible** d'une éventuelle entrée en formation.

- Un OF peut également solliciter le référent de parcours quand des difficultés sont repérées en cours de formation.

- Le **conseiller référent** et/ou l'OF et/ou le BOE identifie le besoin de compenser la situation de handicap pour réaliser le projet de formation à l'aide des ses outils propres
- **Si un appui ponctuel est nécessaire**, sollicitation d'un **conseiller Cap emploi** par le conseiller référent

## 2 - Analyse et évaluation des besoins

*« Confrontation des besoins de compensation identifiés à l'environnement de formation et identification des moyens de compensation à mobiliser »*

Le conseiller Cap emploi ou le conseiller référent accompagne :
- l'organisme de formation pour évaluer les aménagements
- l'usager pour mobiliser les dispositifs individuels existants

- Le **conseiller référent** analyse avec l'organisme de formation et avec l'usager les aménagements nécessaires
- **Si un appui ponctuel est nécessaire**, sollicitation d'un **conseiller Cap emploi** par le conseiller référent

Si le projet de formation ne peut faire l'objet d'une adaptation **raisonnable** au regard des besoins issus du handicap ou de l'état de santé, retour à l'étape 1

## 3 - Mise en œuvre des moyens de compensation

*« Identification, choix et mise en place et suivi des outils/moyens de compensation, processus de contrôle sur la mise en œuvre effective des aménagements (service fait) »*

Le **conseiller référent qui a pris en charge l'étape 2** accompagne l'organisme de formation et l'usager dans la mise en œuvre des moyens de compensation.
En cas d'appui ponctuel, un bilan est adressé au conseiller référent.

Si les moyens de compensation prévus initialement ne suffisent pas, retour à l'étape 2 pour identifier les besoins complémentaires

**Le conseiller référent** réalise un entretien avec l'usager pour sécuriser la sortie de formation et mettre en œuvre la suite des démarches de retour à l'emploi

**Pour le démarrage de la phase pilote, chaque ML organise les échanges avec le Cap emploi selon les pratiques déjà existantes.**

# Le parcours d'adaptation et de compensation

**Les besoins d'adaptation sont liés à la recherche d'emploi et des démarches que cela implique**

**Bénéficiaire**

**Les besoins d'adaptation se retrouvent dans un grand nombre d'environnements tant personnels que professionnels (communiquer, se déplacer…)**

Mobilisation de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) versée par le Conseil Départemental

Identification des besoins de compensation communs ou adaptables au plus grand nombre d'environnements projetés sur le parcours emploi, du fait de l'atteinte d'aptitudes.

**Les besoins d'adaptation sont liés à l'environnement de l'OF (accessibilité, absence d'outils de base,…) et au statut d'apprenant du stagiaire de la formation professionnelle**

Identification de besoins de compensation liés à l'environnement de formation

Part aménagements relevant de l'organisme de formation

Part des aménagements particulier liés aux besoins individuels de la personne

**Organisme de Formation**

d'aménagements organisationnels **/ pédagogiques**

d'aménagements matériels

d'accompagnement humain (hors équipe pédagogique)

Mise en œuvre des moyens de compensation (dont réglages) et sensibilisation OF et groupe de formation

Les aménagements des rythmes / durée de formation peut parfois être pris en charge par le financeur de formation:
- Au lancement des appels d'offres
- Au coup par coup pour des actions individuelles

Mobilisation de la plateforme territoriale de prêt de matériel de l'Agefiph / FIPHFP **et des ressources internes à l'OF quand elles existent**

Au besoin, mobilisation d'aides en complément, y compris aide technique

AGEFIPH

DFA

**Partenaires / outils mobilisables et à articuler en fonction des étapes et des disponibilités territoriales :**

- Appuis spécifiques
- Référent Handicap de l'OF
- Outils/moyens disponibles au sein des OF
- RHF AGEFIPH
- Référent handicap de l'OF
- Dispositifs / Outils locaux
- Plateforme de prêt AGEFIPH
- DFA / Prestation Evaluation Conseil de la FAGERH



Cheops CAP Le réseau EMPLOI

France Travail

02

# Le rôle des acteurs et les outils

# Les acteurs opérationnels

## Le DR CHEOPS:

- L'information / Mobilisation Cap emploi
- La remontée des difficultés rencontrées
- Diffusion du lien vers le questionnaire de suivi
- **Interlocuteur privilégié des acteurs du pilote**

## La DR FT :

- L'information / Mobilisation des DD et Agences FT
- La diffusion du kit de déploiement auprès des conseillers FT
- Diffusion du lien vers le questionnaire de suivi
- La remontée des difficultés rencontrées
- **Interlocuteur privilégié des acteurs du pilote**

## Les ARML sont garantes de

- L'information / Mobilisation Missions Locales
- De la transmission des informations locales
- La remontée des difficultés rencontrées

## La FAGERH :

- Diffusion de l'information sur le DFA

## Le DR AGEFIPH :

- Forme et outille les référents handicap des OFA
- Accompagne les OFA dans le développement de leur accessibilité.
- Accompagne les acheteurs et les financeurs pour le développement d'une offre inclusive (ex : clauses inclusives dans les achats).
- Propose une offre pour répondre aux besoins d'adaptation individuels (Appuis Spécifiques, plateformes de prêt, ASF…).

## Le DT FIPHFP :

- Sera mobilisé en cas mise en place de formation avec le CNFPT et/ou des employeurs publics

Cheops CAP Le réseau EMPLOI — France Travail

# Les outils

## Document de suivi des situations individuelles

- Document à compléter en ligne à la fin de l'intervention
- Ce document ne peut plus être modifié une fois terminé
- Document ne comportant aucune donnée personnelle en dehors du nom du conseiller

## Aide mémoire

- Outil Word à disposition des conseillers pour noter des points importants au fil de l'eau en vue de compléter le questionnaire final

# La Mobilisation des conseillers Cap Emploi et France Travail des territoires




**Information des conseillers**

- ✓ sur le lancement de ce pilote
- ✓ Présentation des outils métiers liés à ce pilote



**Appropriation par les conseillers concernés des outils spécifiques**

CAP EMPLOI

- Formation à l'outil Cap Analyse Compensation Rétablissement
- Document de suivi des situations individuelles et aide mémoire

Les Missions Locales

- Document de suivi des situations individuelles et aide mémoire

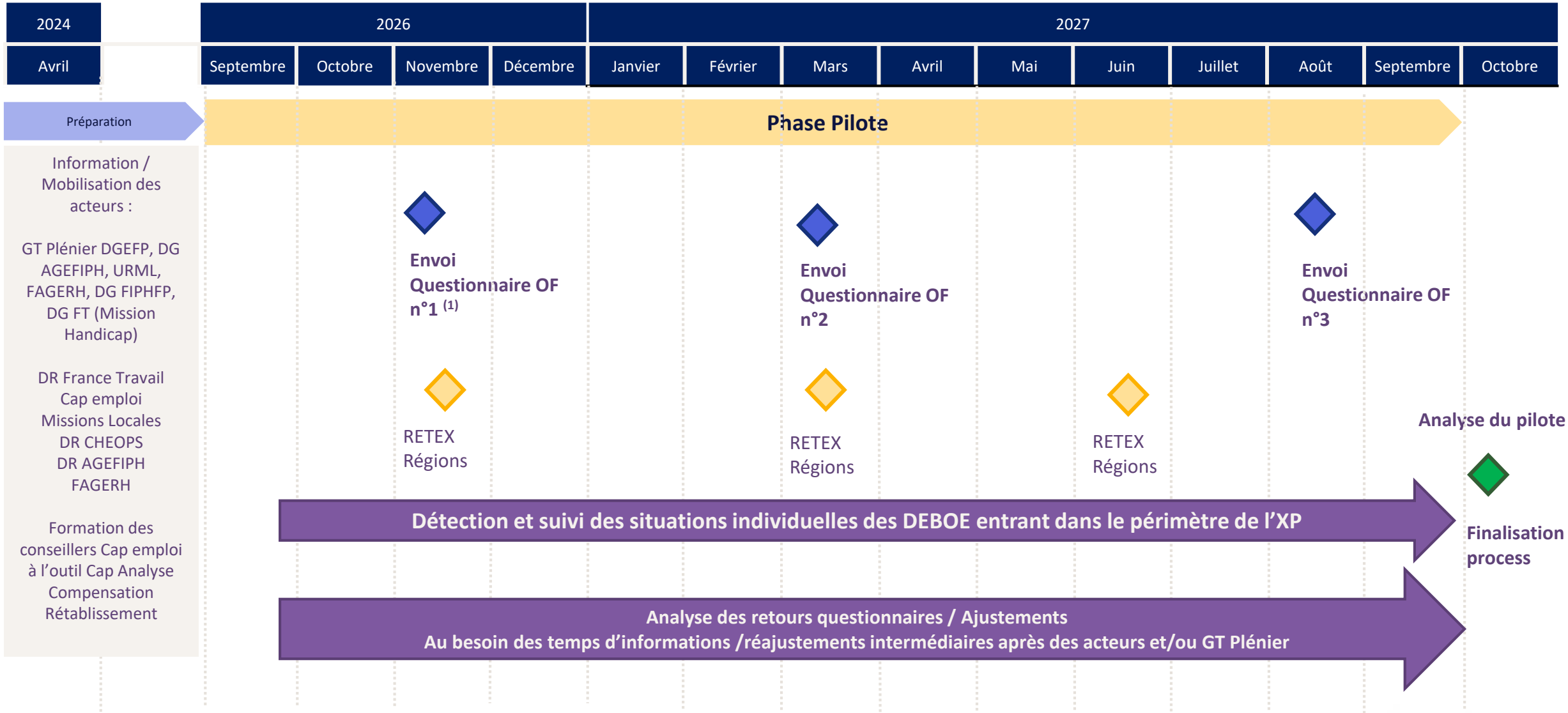
France Travail

Cheops CAP – Le réseau EMPLOI

03

# Le planning de déploiement

# Planning du déploiement du pilote




(1) Cette partie de l'expérimentation ne se mettra en place qu'un fois que les Conseils Régionaux seront intégrés dans l'action