

ORIENTATION & FORMATION PROFESSIONNELLE



# FORMER

## AU-DELÀ DU HANDICAP

PROGRAMME RÉGIONAL POUR L'ACCÈS  
À LA FORMATION ET À LA QUALIFICATION  
DES PERSONNES HANDICAPÉES (PRAFQPH)

Nouvelle-Aquitaine 2023-2028



RÉGION  
**Nouvelle-  
Aquitaine**

[nouvelle-aquitaine.fr](http://nouvelle-aquitaine.fr)

# SOMMAIRE

## PRÉAMBULE..... p3

### PRIORITÉ 1

## CONSOLIDER L'ACCÈS À LA FORMATION POUR DÉVELOPPER LA QUALIFICATION ..... p8

- **Objectif n°1** - Favoriser une approche globale du parcours de la personne en renforçant les coopérations et la mise en réseau des acteurs ..... p10
- **Objectif n°2** - Positionner l'entreprise comme actrice du parcours de formation dès la phase d'orientation professionnelle ..... p10
- **Objectif n°3** - Faire évoluer les représentations et ouvrir les possibles ..... p11
- **Objectif n°4** - Anticiper les besoins d'accompagnement de la personne dès la phase d'orientation professionnelle ..... p11

### PRIORITÉ 2

## SÉCURISER LES PARCOURS D'ACCÈS À LA QUALIFICATION EN GARANTISSANT L'ACCESSIBILITÉ PÉDAGOGIQUE DE TOUTES LES FORMATIONS ..... p12

- **Objectif n°5** - Consolider le développement de l'accessibilité des formations régionales ..... p14
- **Objectif n°6** - Garantir l'accessibilité des formations en saisissant les opportunités ouvertes par les nouvelles modalités de formation..... p14
- **Objectif n°7** - Continuer à accompagner la montée en compétences des acteurs..... p15

### PRIORITÉ 3

## FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES FORMÉES ..... p16

- **Objectif n°8** - Garantir le continuum de la formation à l'emploi en renforçant les coopérations et la coordination des acteurs ..... p18
- **Objectif n°9** - Assurer les transitions de la formation jusqu'à l'entrée en emploi ..... p18
- **Objectif n°10** - Développer l'inclusion en entreprise en mobilisant le monde économique ..... p19

## SUIVI ET GOUVERNANCE ..... p20

## GLOSSAIRE DES SIGLES..... p21

# PRÉAMBULE



## CONTEXTE

À fin juin 2023, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) représentaient 9,7 % de la demande d'emploi fin de mois (DEFM), ce qui situe la Nouvelle-Aquitaine au-dessus de la France métropolitaine qui affiche un taux de 9 %. Un diagnostic actualisé de la situation des personnes handicapées 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, 52 % ont plus de 50 ans, contre 27 % dans la demande d'emploi en général, ces personnes sont aussi moins qualifiées. Même si on note une légère amélioration, 61 % des BOE ont toujours un niveau inférieur au Bac (43 % pour la DEFM totale). 65 % déclarent au moins un frein périphérique à l'emploi, alors que cette part est de 31 % pour les autres demandeurs d'emploi. Au-delà de l'état de santé, ces freins, pour les personnes en situation de handicap se concentrent sur les problématiques d'exclusion numérique, de mobilité et de moyens financiers. On observe en conséquence que de nombreuses personnes en situation de handicap accèdent toujours difficilement à l'emploi et demeurent davantage confrontées au chômage de longue durée qui dépasse 2 ans pour 32 % d'entre elles (25 % pour la DEFM).

La volonté de la Région Nouvelle-Aquitaine de favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la société, notamment par un accès renforcé et sécurisé à la formation et à la qualification, s'inscrit depuis plusieurs années dans un contexte législatif favorable et incitatif.

Ainsi, la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a établi le principe de l'accès à tout pour tous, l'action publique ayant 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 ». À partir de cette loi, les acteurs de la formation professionnelle doivent adapter leurs modalités et prévoir les aménagements nécessaires pour compenser le handicap en formation.

Par la suite, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation, à l'emploi et à la démocratie sociale a confié à la Région la responsabilité de définir et de mettre en œuvre un Programme Régional pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées (PRAFQPH), dans une approche concertée avec l'État, le service public de l'emploi, l'AGEFIPH (Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées), le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique), les organismes de protection sociale, ainsi que les organisations syndicales et associations représentatives des personnes en situation de handicap.

La loi du 5 septembre 2018 « relative à la liberté de choisir son avenir professionnel » est venue renforcer cette attention portée à l'accès des personnes handicapées à la formation avec un impact significatif de la certification Qualiopi sur le développement de l'accessibilité pédagogique dans les structures de formation.

Enfin, la Conférence nationale du handicap (CNH), qui s'est tenue le 26 avril 2023, confirme l'ambition majeure visant à « *cesser d'enfermer les personnes dans des dispositifs et des parcours spécifiques et à rendre l'environnement professionnel de droit commun accessible, quel que soit le handicap* »<sup>1</sup>, traduite dans les dispositions prévues à cet effet dans le projet de loi « pour le plein emploi » soumis à l'approbation du Parlement fin 2023.

Les politiques volontaristes menées ces dernières années par la Région Nouvelle-Aquitaine et ses partenaires, au plus près des territoires et des personnes en situation de handicap, produisent des résultats visibles et 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 au 31 décembre 2022, 14 % des entrées en formation et 11 % des entrées sur des actions qualifiantes, un taux significativement supérieur à leur représentation dans la demande d'emploi (9,8 %).

**Plus de 16 000 personnes en situation de handicap ont ainsi été formées entre 2019 et 2022, représentant une augmentation de + 3 points de la part des personnes handicapées entrées en formation sur la période.**

Le contexte de forte diminution du chômage observée entre 2020 et 2023, couplé avec l'accroissement des difficultés à recruter dans de nombreuses entreprises, invite à amplifier les efforts pour que le développement de l'emploi ouvre davantage d'opportunités d'accès à l'emploi ou d'évolution professionnelle à tous les Néo-Aquitains. Dans cette optique, le PRAFQPH s'inscrit dans une complémentarité renforcée et une articulation stratégique et opérationnelle avec le Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) piloté par l'État.

<sup>1</sup> : Synthèse 17 mesures CNH 2023 – Éditorial Olivier DUSSOPT Ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion

## UN PARTENARIAT CONFORTÉ ENTRE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE ET L'AGEFIPH

Renouvelant en 2023 les principaux schémas cadres relevant de ses compétences en matière de formation et d'orientation professionnelles, la Région vise à en assurer les synergies et les interactions. L'élaboration du nouveau PRAFQPH est donc conduite en référence aux travaux menés pour renouveler le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) 2023-2028, le Schéma des formations sanitaires et sociales 2023-2028 et la Stratégie régionale de formation professionnelle 2023-2028.

Document contractuel de planification et de pilotage stratégique des politiques d'orientation et de formation professionnelles déployées en région, le CPRDFOP Nouvelle-Aquitaine porte une attention particulière à la question de l'accès à la formation et à la qualification des personnes en situation de handicap. Pour la période 2023-2028, il décline **12 objectifs et 36 engagements** rassemblés au sein de 3 priorités :

- 1 · Permettre des choix professionnels éclairés, émancipateurs et durables,
- 2 · Préparer les compétences aux emplois d'aujourd'hui et aux enjeux de demain,
- 3 · Sécuriser et fluidifier les parcours professionnels.

Les objectifs du PRAFQPH s'articulent avec ceux du CPRDFOP, dans une visée d'inclusion, afin de le compléter et de garantir la bonne prise en compte du handicap.

Déclinant et précisant les ambitions du CPRDFOP et du PRAFQPH, la stratégie régionale de formation professionnelle sera également renouvelée en 2024. Elle s'attachera à capitaliser sur les acquis de la période précédente en matière d'accès à la formation et à la qualification des publics qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi.

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

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.

Depuis 2017, le Conseil d'Administration de l'AGEFIPH au travers de son plan stratégique, 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 2 grandes orientations :

- **S'assurer de la mobilisation de l'offre de formation de droit commun** pour renforcer et développer l'accès à la formation des personnes handicapées,
- **Rendre accessibles les actions de formation de droit commun** aux personnes handicapées en priorisant le levier de la compensation.

À l'horizon 2027, le Conseil d'Administration de l'AGEFIPH se donne pour ambition, aux côtés de l'État, de se rapprocher du plein emploi des personnes en situation de handicap. Le plan stratégique 2023-2027 porte les 4 ambitions suivantes :

- 1 · Rechercher le plein emploi des personnes en situation de handicap par l'accompagnement des entreprises
- 2 · Sécuriser les parcours en complémentarité de l'offre de droit commun
- 3 · Améliorer et faciliter le recours à l'offre de services de l'AGEFIPH
- 4 · Participer à l'action publique

La stratégie formation mise en œuvre depuis 2017 se poursuit sur la période 2023-2027 à travers l'ambition de l'axe 2, « sécuriser les parcours en complémentarité de l'offre de droit commun ».

Cette sécurisation des parcours professionnels vise, en appui et en complémentarité du droit commun, à faciliter les grandes étapes de la vie professionnelle depuis l'orientation jusqu'à la fin de carrière, en passant par la reconversion, la mobilité, l'accès ou le retour à l'emploi, l'évolution professionnelle et le maintien en emploi. Les 3 orientations qui en découlent :

- ✓ **Mieux articuler l'offre de compensation avec les dispositifs de droit commun**, dans une logique d'accompagnement global des personnes.
- ✓ **Développer l'offre d'intervention sur le maintien en emploi**, l'accompagnement en entreprise pour les personnes porteuses de handicap les plaçant en situation d'isolement et la prévention de la désinsertion professionnelle.
- ✓ **Soutenir la montée et la valorisation des compétences des personnes en situation de handicap** en mobilisant les dispositifs de droit commun et en les complétant au besoin par des interventions ciblées et co-construites avec les Régions, Pôle Emploi, les Opérateurs de Compétences (OPCO), les associations « Transitions pro » (ATpro).



## UN NOUVEAU PROGRAMME RÉGIONAL POUR L'ACCÈS À LA FORMATION ET À LA QUALIFICATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EN NOUVELLE-AQUITAINE

En prolongement du CPRDFOP 2023-2028, le PRAFQPH contribue à consolider et à enrichir les partenariats avec les acteurs institutionnels et les réseaux professionnels sur le territoire régional, autour du parcours de la personne. Il constitue un instrument de programmation et un cadre pour l'action.

### Des principes généraux

La mise en œuvre du PRAFQPH s'inscrit dans l'appropriation et le respect de principes généraux qui en constituent les fondements :

- **l'égalité de traitement** des personnes en situation de handicap par rapport au reste de la population,
- **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.

Selon une volonté affirmée de contribuer à une société inclusive, le PRAFQPH Nouvelle-Aquitaine 2023-2028 maintient son objectif de développer l'accessibilité de l'appareil de formation régional, en vue de garantir un accès universel au droit à la formation. À titre d'illustration, sur la période 2019-2022 cette démarche s'est traduite par la proposition aux centres de formation d'une charte régionale d'engagement pour le développement de l'accessibilité des formations, ainsi que d'un accompagnement de la démarche par la mise à disposition d'un outil d'auto-positionnement et de ressources mobilisables (appui du Centre Ressource Formation Handicap, programme de professionnalisation...).

### Entre 2019 et le début du 2<sup>e</sup> semestre 2023, on dénombre 738 centres de formation engagés.

Le nouveau programme s'inscrit dans la continuité du précédent, en capitalisant sur ses acquis et en s'attachant à pouvoir prendre en compte des évolutions du contexte tout au long de sa période de mise en œuvre. En effet, le PRAFQPH 2023-2028 est à situer dans un contexte de nouvelles réformes nationales de la formation et de l'emploi. Aussi afin de prendre en compte les évolutions conjoncturelles et/ou de nouvelles orientations des politiques publiques, la possibilité de réviser ou compléter le PRAFQPH chemin faisant y est inscrite.

### Un processus d'élaboration fondé sur la concertation...

L'élaboration du PRAFQPH 2023-2028 a donné lieu à une série de réunions de concertation menées sur l'ensemble du territoire régional entre le 2 mars et le 11 mai 2023. 4 réunions ont ainsi été programmées à Pessac, à Poitiers, à Mont-de-Marsan et à Limoges, réunissant près de 330 participants, acteurs de la formation et de l'emploi des personnes handicapées. On y relève une forte participation des organismes de formation et centres de formation d'apprentis ainsi que des structures en charge de l'accompagnement. Les OPCO (Opérateurs de Compétences) et Branches professionnelles y ont également été forces de proposition.

Capitalisant sur les actions positives engagées dans le cadre du précédent PRAFQPH, et dans une recherche d'amélioration et d'adaptation aux défis qui évoluent, les concertations se sont organisées autour de 2 grandes séquences :

- **le bilan du PRAFQPH 2018-2022**, permettant de présenter les réalisations opérationnelles et de projeter les perspectives identifiées autour d'enjeux « fil rouge »,
- **des réflexions croisées autour d'enjeux actuels**, dans le cadre de 3 thématiques :

- ✓ Orientation professionnelle des personnes en situation de handicap : enjeux, attractivité, ouverture du champ des possibles
- ✓ Formation en distanciel : un nouvel environnement de formation. Quels enjeux et quels impacts dans l'accessibilité des formations aux personnes en situation de handicap ?
- ✓ Relation formation-emploi : renforcement de la formation comme passerelle d'accès à l'emploi

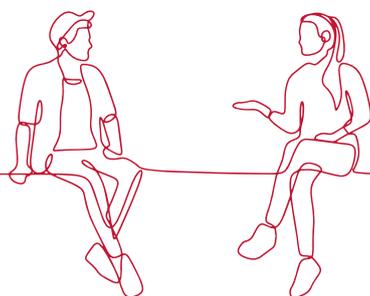
### ...pour actualiser les enjeux partagés

Les échanges ont permis de confirmer et d'identifier de grands enjeux autour de l'accès à la formation et d'une plus grande sécurisation des parcours des personnes en situation de handicap.

Parmi ces enjeux, on retiendra notamment :

- **la simplification et l'amélioration** de la lisibilité des offres de services,
- **la coordination, l'articulation et la complémentarité** des interventions des acteurs afin d'assurer un réel continuum de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, de leur orientation professionnelle jusqu'à leur accès à l'emploi,
- **l'ouverture plus grande** des partenariats avec le monde économique autour des questions d'attractivité, de formation et de recrutement,
- **la montée en compétences** des acteurs de la formation et l'accompagnement sur le handicap pour la bonne prise en compte des situations en formation et dans l'emploi,
- **la nécessaire adaptation** des formations pour répondre aux évolutions techniques (développement des formations à distance), en tenant compte des exigences d'accessibilité pédagogique à tous les handicaps,
- **la valorisation des bonnes pratiques** et des expériences réussies pour rassurer et encourager la mobilisation autour des situations de handicap.

Concernant prioritairement l'ensemble de l'offre de formation déployée par la Région (formation professionnelle continue, formations sanitaires et sociales...), le programme prend également en compte l'offre de formation par apprentissage et visera à s'articuler par ailleurs avec l'offre pilotée par les autres institutions (Pôle emploi, Éducation nationale...).



## ZOOM

### Quelques éléments de bilan du PRAFQPH 2018-2022

Fin 2022, les personnes en situation de handicap représentaient 14% des entrées en formation (+ 3 points par rapport à 2019).

#### 1- Installation d'une politique commune et partagée à l'échelle de la Nouvelle-Aquitaine

Le cadre partagé du PRAFQPH a permis d'affirmer une approche du sujet du handicap totalement transversale se traduisant notamment par une redéfinition de l'offre de formation pour mieux l'adapter aux besoins des publics ainsi que par une prise en compte systématique du sujet dans toutes les réflexions et travaux autour de l'orientation, la formation et l'emploi.

Le déploiement du PRAFQPH s'est accompagné de la mise à disposition des acteurs des territoires d'un ensemble de ressources afin de les appuyer dans le développement de leur accessibilité (appui du Centre Ressource Formation Handicap (CRFH), prestation Accea...). Le PRAFQPH a par ailleurs constitué un cadre de développement des partenariats pour mieux articuler les interventions entre acteurs du médico-social, de l'orientation, de la formation et de l'emploi. À titre d'illustration, on retiendra par exemple le déploiement avec les établissements et services de pré-orientation ou de réadaptation professionnelle (ESPO et ESRP) du nouveau dispositif de formation accompagnée (DFA).

#### EN QUELQUES CHIFFRES

Près de



**450 participants**  
aux réunions territoriales  
de lancement  
du PRAFQPH en 2019



**4 250 acteurs**  
rencontrés et/ou  
accompagnés par  
le CRFH depuis 2020

**Environ 1 500  
aménagement**



**699 prestations Accea**  
mobilisées en 2022  
contre 383 en 2020,  
soit une progression de +82,5%



de formation  
financés  
chaque année



**160 professionnels mobilisés**  
lors des réunions de déploiement du DFA en 2022

#### 2- Structuration et développement de l'accessibilité des formations

Le PRAFQPH a constitué le cadre de la co-construction avec et pour les centres de formation, d'une démarche de développement de l'accessibilité pédagogique des formations, avec l'élaboration d'une charte régionale de progrès, impliquant la désignation d'un référent handicap sur chaque site de formation, la définition d'un plan d'action et permettant l'accès aux ressources territoriales d'appui.

Le déploiement de cette démarche s'est fortement appuyé sur l'accompagnement des acteurs dans leur montée en compétences sur l'accessibilité et la compensation du handicap en formation, avec la proposition d'un programme de professionnalisation dédié et de journées annuelles de rencontres autour du handicap portant sur des thématiques spécifiques.

#### EN QUELQUES CHIFFRES

##### 661 centres de formation



engagés au 31 décembre 2022  
contre seulement 87 en 2019 > 52 %  
des engagements sur le nord et l'est de la région  
où cette démarche était totalement nouvelle.

Offre régionale  
de modules de  
professionnalisation  
**en hausse de 43 %  
entre 2020 et 2022.**

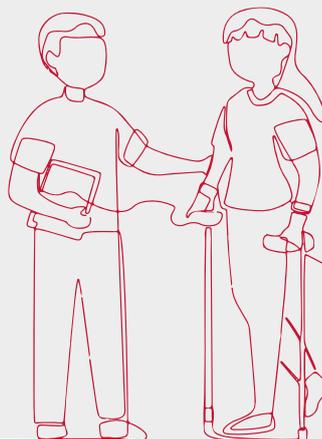


**1 305 professionnels  
formés**

au total sur la durée du PRAFQPH  
dont 542 ont suivi la formation  
de référent handicap.

#### 3- En partenariat avec l'État, mise en place d'un Observatoire régional de l'accès à la formation et à l'emploi en Nouvelle-Aquitaine porté par Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine (CARIF - OREF), outil de mesure

d'impact et de pilotage de la politique régionale pour l'accès des personnes en situation de handicap à la formation et à l'emploi.



Le bilan du PRAFQPH 2018-2022 permet de mettre en lumière le chemin parcouru. Le PRAFQPH 2023-2028 s'inscrit dans la continuité en proposant de renforcer certains objectifs et certaines actions en vue d'améliorer encore l'accès des personnes en situation de handicap à la qualification et à l'emploi.

Aussi ce nouveau programme vise à poursuivre les efforts et à conforter les impacts déjà observés afin d'aller plus loin sur les ambitions socles telles que le développement de l'accessibilité et la compensation. Il s'agit également de conforter le rapprochement entre les acteurs et les dispositifs du droit commun et les actions plus spécifiques, ou encore de pousser plus avant la réflexion autour de la question centrale de l'orientation professionnelle, de la levée des représentations et de l'ouverture des possibles pour les personnes en situation de handicap.

Il se propose enfin, de répondre à des enjeux nouveaux tels que l'accessibilité des formations à distance, ou le renforcement des passerelles entre formation et emploi dans un contexte a priori favorable marqué par d'importantes difficultés de recrutement dans les entreprises.

Ainsi, le PRAFQPH 2023-2028 organise la conduite de la politique régionale pour l'accès à la formation et à la qualification des personnes en situation de handicap autour de 3 priorités :

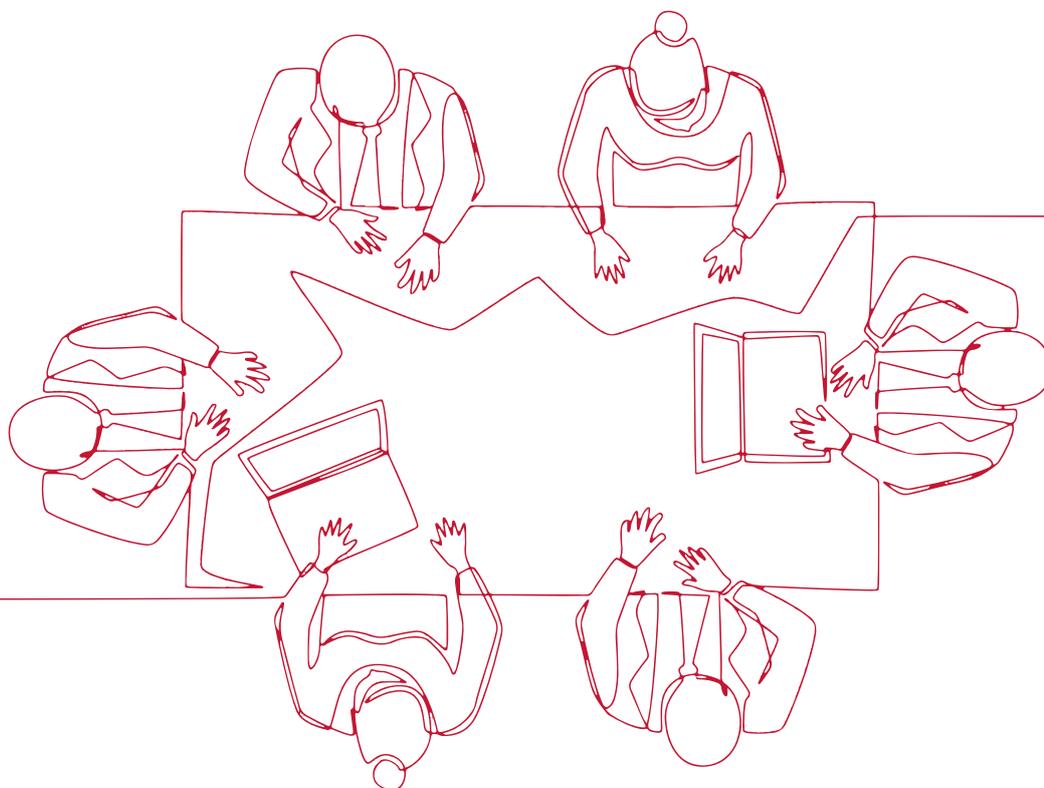
### Priorité 1 Consolider l'accès à la formation pour développer la qualification

### Priorité 2 Sécuriser les parcours d'accès à la qualification en garantissant l'accessibilité pédagogique de toutes les formations

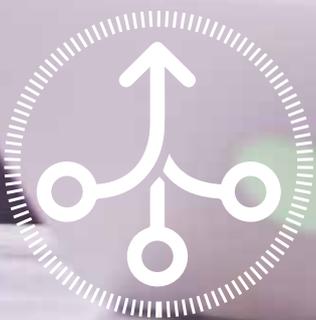
### Priorité 3 Favoriser l'insertion professionnelle des personnes formées

Mises en œuvre dans le cadre de plans d'actions annuels, ces 3 priorités feront l'objet d'un suivi et d'une évaluation tout au long du PRAFQPH sur la base notamment des indicateurs visés suivants :

- **Doubler** sur la période du programme **le nombre de centres de formation** engagés dans la démarche de développement de leur accessibilité.
- **Augmenter le taux d'accès des personnes en situation de handicap** aux formations financées par la Région.
- **Augmenter l'accès des personnes en situation de handicap** aux formations qualifiantes financées par la Région.
- **Mesurer et augmenter la part d'apprentis en situation de handicap** dans les formations par apprentissage.
- **Mesurer et augmenter l'accès à l'emploi des sortants des formations** financées par la Région.



**PRIORITÉ 1**



**CONSOLIDER**

**L'ACCÈS À LA FORMATION  
POUR DÉVELOPPER  
LA QUALIFICATION**



## CONSOLIDER L'ACCÈS À LA FORMATION POUR DÉVELOPPER LA QUALIFICATION

Le contexte actuel, caractérisé par des évolutions sociétales majeures (impact des transitions énergétiques et écologiques, rapports au travail...) et par de nombreuses tensions sur le marché du travail, interroge les choix professionnels des jeunes et des moins jeunes. Le marché de l'emploi, aujourd'hui dynamique, révèle des difficultés nouvelles à faire se rencontrer l'offre et la demande d'emploi. La place du travail et son articulation avec les aspirations personnelles font débat et conduisent à une grande diversification des parcours professionnels. Ces évolutions majeures interrogent les réponses à apporter pour aider aux choix d'orientation professionnelle et accompagner leur mise en œuvre.

En cohérence avec le CPRDFOP, le PRAFQPH doit contribuer à une orientation professionnelle plus inclusive visant à développer la capacité des personnes à faire des choix professionnels éclairés, émancipateurs et durables, à tout moment de leur vie. L'adaptation des réponses et des pratiques doit s'envisager en prenant en compte les particularités des personnes en situation de handicap face aux opportunités nouvelles, en mesurant les risques accentués de rupture. En effet, le manque de candidats et les difficultés de recrutement contribuent à recentrer l'attention sur les qualités et compétences des personnes plutôt que sur leur handicap, mais ils peuvent aussi conduire à négliger les étapes de sécurisation dans l'emploi.

L'orientation professionnelle est une phase déterminante pour les personnes en situation de handicap, dans une recherche d'anticipation des besoins et de consolidation des étapes pour construire le parcours d'accès à la formation et à l'emploi.

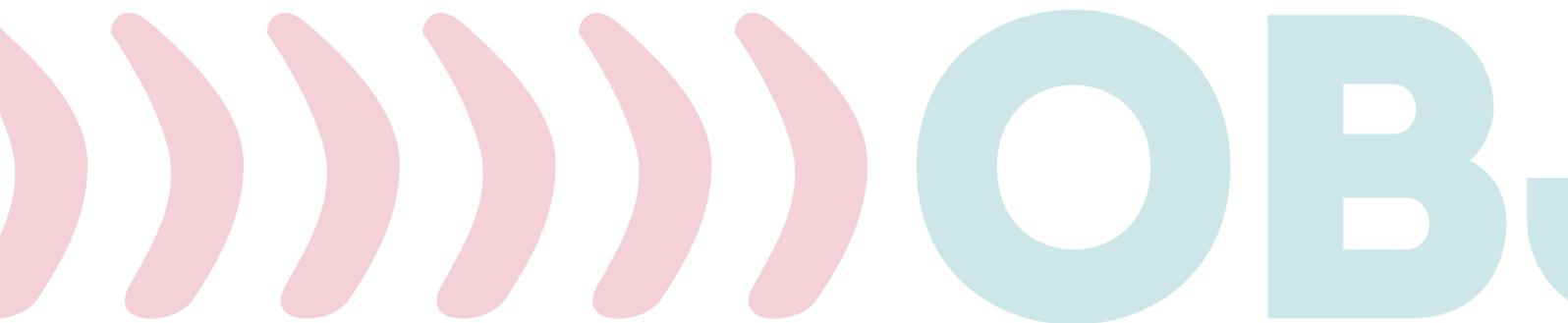
Les entrées sur des formations « métiers » se font toujours sur des secteurs professionnels peu diversifiés. En 2020, les personnes en situation de handicap étaient surreprésentées dans le commerce et le tertiaire de bureau/administratif mais sous-représentées dans les formations aux métiers de l'agriculture, du bâtiment et des transports, par exemple. Il s'agit de continuer d'œuvrer à la diversification des choix par l'ouverture du champ des possibles, dans le cadre notamment des périodes de mise en situation professionnelle. Il s'agit aussi d'éviter les situations d'échecs répétés du fait de projets insuffisamment confrontés aux réalités des métiers, et n'anticipant pas les retentissements du handicap.

Il apparaît donc nécessaire :

**> d'anticiper les besoins liés au handicap en formation et/ou en emploi**

dès l'orientation pour davantage sécuriser les parcours,

**> de permettre une plus grande diversification des projets** pour un meilleur accès des personnes en situation de handicap aux opportunités d'emploi.



## )))))) OBJECTIF N°1

### **FAVORISER UNE APPROCHE GLOBALE DU PARCOURS DE LA PERSONNE EN RENFORÇANT LES COOPÉRATIONS ET LA MISE EN RÉSEAU DES ACTEURS**

L'interconnaissance entre les acteurs, visant à la complémentarité et à l'articulation des compétences des professionnels qui agissent auprès des personnes, constitue une condition importante de la sécurisation des parcours vers la formation et l'emploi.

Par la mise en réseau et l'appui aux synergies entre les acteurs, aux niveaux régional et local, à l'écoute des personnes concernées, il s'agira de favoriser l'approche globale de chaque situation, dont le handicap n'est qu'une des composantes, et l'action collective autour du parcours d'orientation professionnelle. En effet, la démarche d'orientation des personnes handicapées se réalise parfois douloureusement, en référence à une situation passée dont le deuil n'est pas toujours fait. Il s'agit de le prendre en compte au moment du travail sur un nouveau projet qui mobilise les expériences et compétences acquises en même temps qu'il doit faire appel aux désirs de la personne. Ce cheminement exige des professionnels de bien évaluer la situation de handicap, d'accompagner les personnes dans l'appropriation de cette situation dans un dialogue fructueux entre les acteurs de l'accompagnement et de la formation. Un des enjeux est d'intégrer davantage l'amont du parcours de la personne pour faire en sorte que le handicap ne « surdétermine » pas le projet professionnel. Il implique un changement de posture du référent du parcours mais aussi des opérateurs de formation intervenant sur le projet professionnel.

L'expérience acquise ces 4 dernières années dans l'animation du dispositif régional « Amorce de parcours » permettra de renforcer les coopérations entre professionnels de l'accompagnement et formateurs.

## )))))) OBJECTIF N°2

### **POSITIONNER L'ENTREPRISE COMME ACTRICE DU PARCOURS DE FORMATION DÈS LA PHASE D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE**

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. 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. Cela est d'autant plus vrai pour les personnes en situation de handicap qui, si des besoins liés au retentissement du handicap ne sont pas interrogés en lien avec l'environnement d'accueil (emploi, formation), peuvent se retrouver souvent confrontées à des échecs répétés pouvant remettre en question leur projet. La confrontation avec les réalités des entreprises et des métiers est déterminante dans la réussite du projet. Multipliées et diversifiées, comme dans le cadre du dispositif Amorce de parcours, les mises en situation professionnelle jouent un rôle majeur pour faire évoluer les représentations, celles des personnes sur les métiers et le milieu professionnel, celles des employeurs sur les publics en situation de handicap, et celles des personnes elles-mêmes sur leurs capacités.

Les conditions doivent être réunies pour permettre une validation du projet rendant compatibles les réalités professionnelles et la situation de handicap. À cette fin, l'implication des entreprises dès la démarche d'orientation des publics handicapés est à rechercher. L'animation du réseau des référents handicap employeurs avec l'AGEFIPH doit y contribuer. En complémentarité, une action pourra être engagée en vue d'expérimenter la mise en place d'un « réseau d'entreprises handi'accueillantes » pouvant être mobilisées pour réaliser des périodes de mise en situation professionnelle, par exemple à l'appui du dispositif Amorce de parcours.



# OBJECTIFS

## )))))) OBJECTIF N°3

### FAIRE ÉVOLUER LES REPRÉSENTATIONS ET OUVRIR LES POSSIBLES

Partant du constat d'un foisonnement d'outils et d'acteurs en matière d'orientation, le CPRDFOP invite à optimiser et à mutualiser les ressources déjà déployées dans une « boîte à outils » commune qui pourrait avoir comme effet de contribuer au décloisonnement entre les institutions.

De la même façon, la pluralité d'acteurs, généralistes ou spécialisés, de l'accompagnement des parcours des personnes en situation de handicap vers la formation, constitue à la fois une richesse, en termes de compétences mobilisables, mais également une faiblesse liée à la difficulté à identifier les périmètres d'intervention et les ressources. Pour autant, la bonne connaissance par l'ensemble des acteurs mobilisés autour du parcours, de l'offre de services relevant du droit commun, vecteur privilégié d'accès à la formation, et spécifiques à l'accompagnement du handicap, comme alternative justifiée et pertinente, est essentielle. Elle suppose également d'accompagner les acteurs dans la connaissance actualisée des différents types de handicap pour une meilleure compréhension des situations tout au long du parcours. Enfin, la bonne connaissance du handicap implique pour les accompagnateurs de parcours d'appréhender les possibilités de compensation et les partenariats locaux mobilisables pour leur bonne mise en œuvre.

Les concertations ont mis en évidence la demande des professionnels d'être accompagnés dans une meilleure lisibilité des ressources activables, via des moyens simplifiés d'information (lieux, plateformes, portails uniques d'information), ouverts et accessibles également aux bénéficiaires et aux entreprises. Dans cette intention, le rôle des Espaces Régionaux d'Information de Proximité (ERIP) est à conforter, tant au titre de leur activité d'information ouverte et accessible au plus grand nombre, que dans leur rôle fédérateur, à l'échelle d'un territoire, des professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi.

Au-delà de ces acteurs, l'effort d'information et de sensibilisation doit cependant être davantage porté vers les professionnels du sanitaire et du social, de la santé au travail, les psychologues du travail des Centres d'Information et d'Orientation et les enseignants référents. Claire et lisible, l'information sur le handicap doit également être systématisée dans tous les événements professionnels de type forums, salons, journées portes ouvertes... afin d'en faire un sujet partagé.

Le PRAFQPH encourage la valorisation des bonnes pratiques et des parcours réussis à partir desquels peut s'échafauder une stratégie de communication et d'information qui prend place notamment dans la campagne #MaformationMonemploi# en Nouvelle-Aquitaine ou encore la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH).

## )))))) OBJECTIF N°4

### ANTICIPER LES BESOINS D'ACCOMPAGNEMENT DE LA PERSONNE DÈS LA PHASE D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

La sécurisation du parcours se construit autour de la personne qui doit en être actrice. Elle implique de partir de ses intérêts, de ses envies, pour concevoir un parcours qui tiendra compte également de ses capacités et de la diversité des freins périphériques auxquels elle est confrontée (mobilité dans toutes ses dimensions, services aux personnes...), soulignant l'opportunité d'ouvrir un dialogue avec les Départements autour de ce sujet. Elle doit anticiper également la prise en compte des éventuels besoins particuliers liés au handicap dans un environnement professionnel donné. Cette approche multi-dimensionnelle pourra parfois nécessiter un allongement des temps de parcours vers la formation et l'emploi ; par exemple lorsque la situation de santé nécessite un retour au soin ou une stabilisation de celle-ci, avant de pouvoir poursuivre une ou plusieurs étape(s) du projet professionnel.

Ainsi l'anticipation des besoins de compensation en formation et en emploi dès l'amorce du travail sur le projet professionnel représente un enjeu majeur. Elle 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 et, d'autre part, d'améliorer en continu, d'optimiser et de faire connaître les dispositifs d'évaluation et de compensation. À cet effet de poursuivre le développement et l'amélioration continue de l'accessibilité de l'appareil de formation régional. Il sera particulièrement important auprès des opérateurs du dispositif Amorce de parcours. Il pourra s'agir d'y proposer un meilleur accompagnement des périodes d'immersion dans les postes de travail pour préparer les suites de parcours dans toutes leurs composantes, dont la compensation du handicap en formation et/ou en emploi.

La sécurisation du parcours démarre en amont de la formation, avec notamment un travail à mener dès la phase de positionnement, en s'appuyant sur les étapes de construction du projet professionnel.

Des connexions sont par ailleurs à rechercher avec d'autres dispositifs comme, par exemple, le Dispositif d'Emploi Accompagné qui, pour certains handicaps (mental, cognitif) peut permettre d'accompagner les personnes dans la mise en place de leur projet professionnel. En matière de réponses complémentaires pouvant renforcer le spectre des réponses apportées aux besoins particuliers liés au handicap de la personne, le dispositif spécifique Inclu'Pro Formation de l'AGEFIPH pourra venir étayer les étapes d'orientation et d'élaboration de projet.

## PRIORITÉ 2



# SÉCURISER

LES PARCOURS D'ACCÈS  
À LA QUALIFICATION EN  
GARANTISSANT L'ACCESSIBILITÉ  
PÉDAGOGIQUE DE TOUTES  
LES FORMATIONS



## SÉCURISER LES PARCOURS D'ACCÈS À LA QUALIFICATION EN GARANTISSANT L'ACCESSIBILITÉ PÉDAGOGIQUE DE TOUTES LES FORMATIONS

Le CPRDFOP 2023-2028 prévoit de « *préparer les compétences aux emplois d'aujourd'hui et aux enjeux de demain* » en s'appuyant notamment sur l'offre de formation déployée dans le cadre d'habilitations de service public. Ce support, éprouvé depuis 2019, garantit une meilleure réponse aux attentes et besoins des publics avec des modalités toujours plus individualisées, une prise en compte de tous les freins périphériques à la formation, dont le handicap, selon un modèle inscrit dans la durée qui permet de stabiliser les partenariats et de respecter les temporalités de formation différentes. Sur la période 2019 à 2022, environ 12 % des néo-aquitains formés par la Région étaient en situation de handicap. Au-delà des différents systèmes d'aide aux personnes, la transformation et l'adaptation des formes pédagogiques, couplées avec le développement des compétences des acteurs de la formation constituent des leviers majeurs d'une plus grande accessibilité des formations, donc de la sécurisation des parcours.

Celle-ci s'appuie sur l'accompagnement des centres de formation dans le développement et l'amélioration continue des conditions d'accueil et de l'accessibilité de leurs formations aux personnes en situation de handicap : identification des publics, connaissance des acteurs et dispositifs ressources (de droit commun et spécifiques), évaluation des besoins particuliers (notamment en s'appuyant sur les acteurs ressources sur le territoire), le cas échéant mise en œuvre d'adaptations en compensation du handicap lorsque l'accessibilité de la formation ne répond pas ou partiellement à certains besoins spécifiques liés au retentissement du handicap. Elle repose également sur une logique de complémentarité et de décroisement entre le droit commun et les dispositifs spécifiques, dans une recherche permanente d'articulation pertinente.

La sécurisation du parcours inhérente à l'accessibilité des formations implique enfin de donner au public visé de la visibilité sur les conditions matérielles et financières de déroulement de son projet, lui permettant ainsi de se projeter jusqu'à sa finalisation tant en termes d'attractivité de sa formation que de prévention de toute rupture durant celle-ci.





## )))))) OBJECTIF N°5

### CONSOLIDER LE DÉVELOPPEMENT DE L'ACCESSIBILITÉ DES FORMATIONS RÉGIONALES

Le principe de l'accessibilité des formations impose aux centres de formation de prendre un certain nombre de dispositions, à titre individuel ou collectif, visant à mieux anticiper les situations et les besoins, afin de permettre l'accès à tout, pour tous. Pour guider les centres de formation dans la mise en œuvre de cette accessibilité, la Région et l'AGEFIPH ont porté conjointement une démarche d'engagement vers le développement d'une plus grande accessibilité pédagogique des formations et des ressources animées en proximité par le Centre Ressource Formation Handicap (CRFH). Pour la période 2023-2028 les partenaires s'attacheront à consolider cette démarche et ces ressources en assurant leur articulation avec le déploiement, par l'AGEFIPH, d'une ressource-handicap-formation nationale.

En poursuivant l'action engagée auprès des organismes de formation et CFA de Nouvelle-Aquitaine (738 centres engagés à mi-année 2023), le PRAFQPH 2023-2028 vise également à promouvoir le développement de l'accessibilité des formations sanitaires et sociales, en lien avec le nouveau Schéma régional de ces formations qui prévoit, dans son Ambition 4, de « Favoriser la réussite des apprenants en formation sanitaire et sociale et lutter contre l'abandon ». À ce titre, sera explorée la mise en place de référents handicap, non seulement au sein des organismes de formation mais aussi dans les structures d'accueil des stagiaires et élèves en formation. Il s'agira également d'interroger les clés de répartition des financements pertinentes afin d'anticiper et de prendre en charge les besoins d'aménagements dès l'entrée en formation.

Créer les conditions de l'accessibilité passe aussi par la compensation du handicap en formation. La compensation du handicap consiste à lever ou 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, prenant en compte les progrès technologiques. Dans le cadre du précédent PRAFQPH, des moyens importants ont été déployés pour accompagner la mise en place de modalités de formation adaptées, l'individualisation des parcours et la prise en compte des personnes en situation de handicap dans la réponse aux besoins du tout public. On retiendra notamment le financement aux organismes de formation d'une prestation de coopération - Accea - visant à évaluer en concertation les écarts à compenser pour permettre aux personnes de suivre une formation dans des conditions optimales et à mettre en place les aménagements nécessaires. La prestation Accea est constituée, d'une part, d'une aide financière de l'AGEFIPH à destination des organismes de formation afin d'évaluer les besoins de l'apprenant, de solliciter les expertises nécessaires autour de la situation puis de mettre en œuvre, suivre et ajuster, le cas échéant, des adaptations et, d'autre part, d'appuis

méthodologiques et techniques du CRFH auprès des organismes de formation dans la mise en œuvre d'une à la coopération entre professionnels au centre de dans ce processus. Ce soutien a directement contribué à une montée en compétences des professionnels de la formation qui participe à expliquer une tendance à la stabilisation progressive de l'activation d'Accea par les organismes de formation, alors que le nombre de ceux-ci engagés dans une démarche de développement de leur accessibilité connaît une progression constante.

Enfin, la poursuite des efforts pour le développement de l'accessibilité des formations aux personnes en situation de handicap passe par l'application du principe de complémentarité entre les offres de droit commun et spécifiques porté dans la loi du 5 mars 2014. Impliquant notamment 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, ce principe engage la Région à poursuivre la réflexion engagée avec l'Agence Régionale de Santé (ARS) de Nouvelle-Aquitaine et l'AGEFIPH autour d'un accès facilité aux formations de droit commun pour les personnes handicapées accueillies dans les Établissements et services de réadaptation professionnelle (ESRP) et/ou de pré orientation (ESPO). Cette orientation se traduit notamment par la mise en place en 2022 du Dispositif de Formation Accompagnée (DFA). Celui-ci porte un enjeu d'animation régionale et territoriale de son déploiement, de gouvernance, de suivi des impacts sur les parcours des personnes et d'intégration des ESRP / ESPO dans les réseaux territoriaux d'acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi. Il s'agira aussi de donner à voir à l'ensemble des acteurs de l'orientation et l'accompagnement la nouvelle articulation entre les dispositifs de formation spécifiques et de droit commun.

## )))))) OBJECTIF N°6

### GARANTIR L'ACCESSIBILITÉ DES FORMATIONS EN SAISSANT LES OPPORTUNITÉS OUVERTES PAR LES NOUVELLES MODALITÉS DE FORMATION

Le secteur de la formation professionnelle est marqué par une accélération des transformations, nécessitant un accompagnement aussi bien au niveau de la pratique des acteurs que des modalités et contenus des formations proposées. La crise sanitaire a, notamment, accéléré la diffusion des modalités de formation à distance, permettant l'émergence de nouveaux environnements de formation (à domicile, en co working...), recelant à leur tour de nouvelles problématiques pour sécuriser les parcours d'accès à la formation et à l'emploi.

Le distanciel ou le modèle de formation hybride (présentiel / distanciel) semblent pouvoir contribuer à faciliter l'accès à la formation et à l'emploi, en levant différents freins, tel celui de la mobilité. Pour les personnes en situation de handicap, ces modalités peuvent être perçues comme la réponse aux problèmes de mobilité et de fatigabilité, ou pour faire face à des problématiques particulières (agoraphobie, maladies chroniques...). Cependant ces nouvelles modalités



# OBJECTIFS

de formation doivent aussi interroger les connaissances nécessaires pour adapter les supports pédagogiques, ainsi que le risque de créer des situations de rupture en retardant par exemple l'anticipation des besoins des personnes. Un des enjeux majeurs réside dans la capacité à garantir une accessibilité pédagogique des formations en distanciel pour ne pas générer de nouvelles situations de handicap.

À cet effet, il convient de mettre l'accent sur la nécessaire anticipation des besoins de la personne in situ (au domicile, au sein de l'organisme ou de l'entreprise), afin d'identifier également les éventuels freins liés à la formation à distance pour, le cas échéant, adapter les modalités dès l'amont de l'entrée en formation. Cela implique d'informer et de former les référents de parcours, et tous les acteurs intervenant en amont du parcours de formation à distance, pour les amener à questionner les capacités et l'autonomie numériques de la personne. Ces besoins sont à réévaluer tout au long de la formation.

Du côté des centres de formation, le distanciel ne doit pas être considéré comme une pédagogie par défaut. C'est pourquoi il importe de les sensibiliser et de les accompagner dans une exigence d'ingénierie de formation différenciée, d'anticipation de la forme des contenus (synchrones et asynchrones, e-learning, face à face), en vue d'adapter en amont les modalités et contenus aux contraintes du handicap, pour penser les formations sur différents supports, ou encore pour permettre de réaliser à distance la certification. Ces adaptations découlent d'un processus de co-construction avec les équipes pédagogiques, les référents handicapés, les référents de parcours, les partenaires spécialisés et les personnes à former.

Elles devront faire l'objet de réflexions croisées notamment en lien avec les travaux du Contrat régional de filière sur les métiers de la formation, pour accompagner l'évolution de l'appareil de formation sur les conditions adaptées d'une accessibilité des formations à distance aux personnes en situation de handicap.

Complémentairement aux centres de formation, il s'agit également d'impliquer les entreprises, dans la bonne articulation des temps de formation à distance avec les temps de présence en stage de mise en pratique. Le développement des Actions de Formation en Situation de Travail (AFEST) peut constituer une opportunité de créer ces conditions.

Enfin, dans la recherche de solutions visant à pallier, lorsque nécessaire, l'éloignement des lieux de formation, d'autres alternatives peuvent être recherchées, par exemple en expérimentant des solutions d'hébergement en proximité, par la mobilisation des ressources des ESRP par exemple, afin de réduire les problématiques de fatigabilité et de déplacement.

Le réseau des tiers-lieux, dont le maillage territorial est important en Nouvelle-Aquitaine, constitue également une ressource en proximité pour étendre l'accès à des formations à distance tout en prévenant les risques d'isolement et en accompagnant certaines personnes dans l'acquisition d'une autonomie numérique. Cette approche nécessitera une réflexion croisée avec les tiers-lieux afin de professionnaliser leur personnel et leurs bénévoles à l'accueil des personnes en situation de handicap permettant de déployer une offre de service adaptée.

Il est par ailleurs à noter que seuls 56 % des tiers-lieux disposent d'un accès pour les personnes à mobilité réduite ce qui doit inciter, en complément de la professionnalisation des tiers-lieux au développement d'une accessibilité globale, à engager avec ces éventuels partenaires, des échanges autour de la mise en place d'une véritable démarche d'accessibilité physique.

## )))))) OBJECTIF N°7 CONTINUER À ACCOMPAGNER LA MONTÉE EN COMPÉTENCES DES ACTEURS

Le développement des compétences des professionnels de l'orientation et de la formation constitue un élément majeur pour l'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées. Les concertations ont unanimement souligné le besoin de professionnalisation des acteurs afin de leur permettre d'adapter leurs pratiques en continu, avec des offres socles (formation de base des référents handicap...), ou plus ciblées, en cohérence avec les évolutions conjoncturelles nombreuses (accessibilité et aménagement de la compensation dans le cadre des formations à distance...). Au-delà de modules de formation, il s'agit d'encourager la mise en réseau, dans une logique de communauté professionnelle (par exemple une communauté des référents handicap au niveau régional), afin de faire vivre les échanges entre professionnels, partager des retours d'expériences, des témoignages, des éléments d'expertises... pour constituer une offre globale de professionnalisation. La mission de référent handicap doit, dans ce cadre, être rendue plus visible et plus accessible, pour les publics et pour les professionnels.

Pour garantir la prise en compte du handicap comme réflexe intégrant les pratiques professionnelles, le développement des compétences doit aussi être appréhendé de manière plus large, en direction de professionnels d'autres secteurs intervenant dans l'accompagnement des personnes. En ce sens, les futurs salariés du secteur sanitaire et social constituent une cible importante pour la bonne compréhension et la prise en charge du handicap. Cet enjeu de professionnalisation s'inscrit par ailleurs à 2 niveaux signalés lors des travaux préparatoires du nouveau Schéma régional des formations sanitaires et sociales :

- au-delà des référents handicap, former l'ensemble des personnels au sein des centres de formation du sanitaire et social
- réfléchir collectivement autour d'une évolution des contenus de formation des futurs professionnels en envisageant par exemple des modules complémentaires aux référentiels de formation.

De manière plus globale, une coordination entre les différents programmes de professionnalisation des acteurs déployés au niveau régional s'impose, les travaux déjà engagés pouvant sur ce volet, prendre appui de manière plus étroite sur le Contrat Régional de Filière « métiers de la formation » en direction des personnels des organismes de formation. Il pourrait par exemple être envisagé d'intégrer dans les cahiers des charges des formations de formateurs achetées par la Région, des attentes formalisées en termes d'accessibilité et de compensation du handicap en formation (modules, interventions spécifiques...).

**PRIORITÉ 3**



**FAVORISER**

**L'INSERTION PROFESSIONNELLE  
DES PERSONNES FORMÉES**

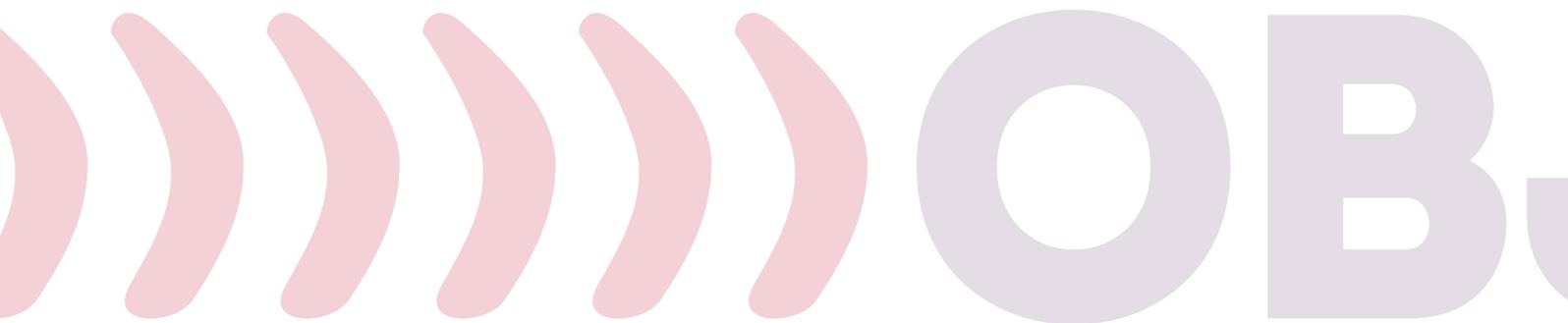


## FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES FORMÉES

---

Suivant la tendance nationale, le taux d'accès à l'emploi des sortants de formation en Nouvelle-Aquitaine s'est sensiblement amélioré ces dernières années. Aujourd'hui, sur un marché du travail en tension quasi généralisée, face aux difficultés à recruter, les entreprises sont de plus en plus enclines à ouvrir leur « vivier ». Cependant, un grand nombre de personnes continue à ne pas tirer profit aussi favorablement de la situation. C'est le cas des personnes en situation de handicap, pour lesquelles l'accès à l'emploi demeure toujours deux fois plus difficile que pour les autres publics. Le taux de chômage et la temporalité entre la fin de la formation et l'accès à l'emploi demeurent plus élevés pour les personnes en situation de handicap. Or plus le temps de l'insertion professionnelle post-formation est long, plus le risque de déperdition des compétences acquises s'accroît. Bien que semble s'opérer un changement dans les mentalités, des freins psychologiques à l'embauche de personnes en situation de handicap subsistent. En lien avec une démarche globale de facilitation de l'accès à l'emploi des personnes handicapées portée par le PRITH, le PRAFQPH porte une attention renforcée sur l'insertion dans l'emploi des sortants de formation et plus largement sur le chaînage des parcours professionnels. Il s'agira également de capitaliser sur les actions et sur les expertises déjà développées par les acteurs du monde économique.





## )))))) OBJECTIF N°8

### **GARANTIR LE CONTINUUM DE LA FORMATION À L'EMPLOI EN RENFORÇANT LES COOPÉRATIONS ET LA COORDINATION DES ACTEURS**

L'un des premiers enjeux afin d'assurer ce continuum consiste à organiser et à animer la coordination des acteurs, en intégrant les entreprises dès le début de la formation. Il s'agit notamment de rendre visible et de prendre mieux en compte le chaînage des étapes dans une logique de parcours sécurisé. La période entre sortie de formation et entrée dans l'emploi est celle où la coopération entre acteurs (centre de formation, service public de l'emploi, employeur, AGEFIPH / FIPHFP) 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 d'accès à l'emploi.

À cet effet il est rappelé l'importance du maillage territorial de ces différents réseaux pour une meilleure connaissance des offres de service et un meilleur suivi des publics. Dans le cas particulier du handicap, cette coopération se traduit aussi par l'organisation d'une coordination des réseaux des référents, pour une meilleure circulation de l'information visant à s'affranchir du mythe du référent unique dans l'accompagnement et à faire du handicap l'affaire de tous.

Le renforcement des coopérations nécessite de développer l'interconnaissance et la bonne maîtrise du rôle de chacun dans la sécurisation de l'entrée en emploi, notamment pour utiliser les relais pertinents. Il pourra se traduire par la structuration, la coordination et l'animation dans les territoires de réseaux d'acteurs en favorisant la coopération entre les centres de formation, les acteurs de l'insertion, les services de prévention et de médecine du travail, les OPCO etc.



## )))))) OBJECTIF N°9

### **ASSURER LES TRANSITIONS DE LA FORMATION JUSQU'À L'ENTRÉE EN EMPLOI**

La sécurisation des parcours nécessite d'impliquer les entreprises à chaque étape afin de permettre une plus grande réactivité et une plus grande anticipation des besoins pour consolider les transitions entre formation et emploi. À cet effet les centres de formation sont invités à utiliser les périodes d'application en entreprise pour sensibiliser ces dernières, démystifier le handicap et anticiper la sortie en emploi. L'accueil, le suivi et le lieu de stage sont des points d'attention particuliers, avec un enjeu fort d'anticipation des besoins en aménagements en amont de l'entrée en stage. Il s'agit ensuite d'accompagner la personne jusque dans l'entreprise, de manière dégressive, afin de lui faire gagner progressivement en assurance et en autonomie. Ces conditions réunies, la période de stage constitue une opportunité pour favoriser et individualiser la mise en relation et les conditions de la rencontre avec l'employeur et, en même temps, faire connaître les outils activables en emploi.

L'apprentissage est confirmé comme levier privilégié pour sensibiliser l'employeur, en laissant le temps suffisant à l'accompagnement au développement des compétences, à la recherche des aménagements nécessaires, à la connaissance de la personne dans sa globalité, sécurisant le lien entre les 2 parties. Dans la même logique, d'autres leviers tels que l'individualisation de l'AFEST, l'intervention de facilitateurs dans le cadre des contrats de professionnalisation ou encore la possibilité de PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu professionnel) plus longues pour les personnes en situation de handicap, sont à promouvoir.

La période entre la fin de formation et l'emploi représente une zone « à risque ». C'est pourquoi la mobilisation des référents de parcours sur la fin de la formation apparaît déterminante. Ceux-ci vont pouvoir valoriser le temps du bilan comme temps d'anticipation des transitions vers l'emploi et pour sécuriser la bonne mise en œuvre du plan d'action en sortie de formation. Cette projection dans l'emploi suppose d'imaginer, par exemple, une prestation complémentaire post-formation, à la suite de la certification, visant la récupération des informations du parcours et intégrant un accompagnement renforcé pour effectuer la passerelle formation et emploi sans coupure. Le rôle du référent du parcours doit s'appréhender sur le temps long, de l'amont de la formation jusqu'à l'entrée dans l'emploi, en lien avec le centre de formation et avec l'entreprise, en qualité de facilitateur des transitions, afin de capitaliser sur les acquis et sur le travail compensatoire effectué durant le temps de formation.

La coopération entre les accompagnateurs / référents de parcours constitue un enjeu fort de sécurisation, au moment du positionnement en formation. Elle fera l'objet d'une attention particulière dans le futur règlement régional de l'accès à la formation.

L'objectif de fluidifier la transition entre formation et emploi impose par ailleurs d'animer une réflexion partagée PRAFQPH / PRITH sur les moyens et les conditions pour améliorer l'accès à l'emploi des sortants de formation.



# OBJECTIFS

## )))))) OBJECTIF N°10 DÉVELOPPER L'INCLUSION EN ENTREPRISE EN MOBILISANT LE MONDE ÉCONOMIQUE

Nombre d'employeurs, privés et publics, méconnaissent encore les dispositifs et aides pouvant être activés pour les soutenir dans leurs démarches d'intégration de stagiaires, d'apprentis ou salariés handicapés. Cette connaissance est complémentaire d'un travail toujours nécessaire de démythification et de préparation des collectifs de travail à l'accueil de salariés en situation de handicap. Porteur d'interactions nombreuses avec les entreprises et les organisations professionnelles, l'appareil de formation apparaît comme un interlocuteur privilégié à soutenir pour porter de manière efficace cette mission d'information et de sensibilisation, mais aussi pour relayer notamment à l'AGEFIPH (secteur privé) ou au FIPHFP (secteur publics) les besoins d'appui à la professionnalisation, de conseil et d'accompagnement des employeurs.

Plus largement la sensibilisation et la professionnalisation des entreprises, en lien notamment avec les Opérateurs de Compétences (OPCO), apparaît comme une condition à une meilleure compréhension du handicap et à une évolution des représentations, en valorisant les compétences des personnes en situation de handicap. Elle s'appuie sur une communication claire et actualisée sur l'offre de services mobilisable dans le cadre du recrutement (droit à compensation, aides financières, outils et ressources mobilisables, méthodologie, annuaire des structures...), sur le développement du réseau des référents handicap dans les entreprises animé par l'AGEFIPH et le FIPHFP (Handipacte). Elle doit aussi s'accompagner d'une évolution des ressources d'information des entreprises (site « immersion facilitée », mise en place de conseillers entreprise...), à promouvoir (offres de service AGEFIPH et FIPHFP) et à développer (plateforme Talents d'ici).

Amorcé dans le cadre du précédent PRAFQPH, l'élargissement du partenariat avec les Branches professionnelles, les OPCO, et autres fédérations professionnelles en matière d'inclusion doit être visé. La nouvelle génération de contrats régionaux de filière (CRF), déclinant le CPRDFOP, doit faire levier à cet effet, à un moment où les enjeux de compétences à recruter et à développer sont majeurs dans l'ensemble des secteurs concernés.

En complément de partenariats avec les acteurs du monde économique (OPCO, organisations patronales, organisations syndicales, chambres consulaires, branches...), l'AGEFIPH a développé depuis 2018 son offre de service directe aux employeurs, qui inclut la dimension sensibilisation des employeurs et de leurs collectifs de travail (prestations « Handi'Sensi », « Modul'Pro entreprises », ateliers dans le cadre du Réseau des référents Handicap en entreprise en Nouvelle-Aquitaine...) pour les employeurs du secteur privé. Le FIPHFP propose lui aussi une offre de service d'information et d'appui à la professionnalisation des employeurs publics. Le développement des immersions en entreprise, des événements comme le « Duo Day » ou « Un jour un métier » proposé par l'AGEFIPH peuvent contribuer à ce rapprochement entre entreprise et publics.

Ces pratiques peuvent inspirer le projet inscrit au nouveau CPRDFOP de créer un réseau d'entreprises accueillantes, qui pourrait intégrer dans ses attendus la notion d'entreprises « handi'accueillantes ». Cette réflexion est à coupler avec les objectifs visés par la Région, au titre de ses politiques de développement économique et de soutien aux entreprises, de promouvoir les démarches de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) se traduisant notamment par l'application à ses aides de critères d'éco socio conditionnalité.



# SUIVI ET GOUVERNANCE



La mise en œuvre et le suivi du PRAFQPH sont assurées sous l'égide d'un comité de pilotage réuni au moins une fois par an.

Présidé et animé par le Président du Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine ou son représentant, il est composé de représentants de l'État (DREETS et ARS), de l'AGEFIPH, du FIPHFP, de Pôle emploi, de l'Association Régionale des Missions Locales (ARML), de CHEOPS (réseau des Organismes de Placement Spécialisés), du Conseil Économique, Social et Environnemental Régional (CESER) et de la Fédération des centres de réadaptation pour personnes handicapées (FAGERH).

Y est associé pour son expertise le Centre Ressource Formation Handicap auquel la Région et l'AGEFIPH confient les missions d'animation des réseaux d'acteurs pour le développement de l'accessibilité et de la compensation du handicap en formation, de professionnalisation, et d'appui au déploiement du PRAFQPH dans les territoires.

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.

Le Comité de pilotage peut décider d'accueillir de nouveaux membres susceptibles de contribuer à la bonne mise en œuvre du PRAFQPH et de faire appel à toute expertise de nature à éclairer ses travaux.

Le Comité de pilotage a la charge de définir de manière concertée et de veiller à la mise en œuvre et au suivi d'un plan d'actions annuel déclinant les objectifs du PRAFQPH. Il s'attache à identifier les conditions permettant d'atteindre les indicateurs cibles du PRAFQPH en matière d'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées, d'insertion dans l'emploi à l'issue des formations et de développement du nombre des centres de formation engagés dans la démarche d'accessibilité. Il s'appuie pour cela sur les données et analyses produites par l'Observatoire de l'accès des personnes en situation de handicap à la formation et à l'emploi, copiloté par l'État et la Région, et animé par Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine.

Un Comité technique composé à minima de la Région, l'AGEFIPH et le CRFH, et pouvant associer d'autres partenaires autant que de besoin, est mobilisé tout au long de l'année pour décliner les objectifs opérationnels et préparer les réunions du Comité de pilotage du PRAFQPH.



# GLOSSAIRE DES SIGLES

## A

### AFEST

Action de Formation en Situation de Travail

### AGEFIPH

Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées

### ARML

Association Régionale des Missions Locales

### ARS

Agence Régionale de Santé

### ATpro

Associations « Transitions pro »

## C

### CARIF-OREF

Centre Animation Ressources d'Information sur la Formation / Observatoire Régional Emploi Formation

### CESER

Conseil Économique, Social et Environnemental Régional

### CFA

Centre de Formation d'Apprentis

### CHEOPS

Conseil Handicap & Emploi des Organismes de Placement Spécialisés

### CNH

Conférence Nationale du Handicap

### COPIL

COmité de PILotage

### CPRDFOP

Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles

### CRF

Contrats Régionaux de Filière

### CREFOP

Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle

### CRFH

Centre Ressource Formation Handicap

## D

### DEFM

Demande d'Emploi Fin de Mois

### DFA

Dispositif de Formation Accompagnée

## D

### DREETS

Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

## E

### ERIP

Espace Régional d'Information de Proximité

### ESPO

Établissement et Service de Pré-Orientation

### ESRP

Établissement et Service de Réadaptation Professionnelle

## F

### FAGERH

Fédération des centres de réadaptation pour personnes handicapées

### FIPHFP

Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

## O

### OPCO

OPérateurs de COmpétences

## P

### PMSMP

Période de Mise en Situation en Milieu professionnel

### PRAFQPH

Programme Régional pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées, piloté par la Région

### PRITH

Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés, piloté par l'État

## R

### RHF

Ressource Handicap Formation

## S

### SEEPH

Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées

## PARTENAIRES MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE DU PROGRAMME RÉGIONAL POUR L'ACCÈS À LA FORMATION ET À LA QUALIFICATION DES PERSONNES HANDICAPÉES



## COORDONNÉES DES PARTENAIRES

### Centre Ressource Formation Handicap

Association Handic'aptitude  
www.crfh-handicap.fr  
accueil@crfh-handicap.fr  
Bordeaux : 05 57 29 20 12  
Poitiers : 05 49 11 36 34  
Limoges : 05 55 03 62 63

### AGEFIPH

Délégation Régionale Nouvelle-Aquitaine - Poitiers  
Contacts :  
Olivier BEGUE - Délégué Régional Nouvelle-Aquitaine  
Thomas GABRIEL - Délégué Régional Adjoint - Tél. 05 49 60 34 45  
Grégoire PREVOT - Chargé d'Études et Développement  
Tél. 05 49 60 34 49





**Région Nouvelle-Aquitaine :**

**[formationhandicap@nouvelle-aquitaine.fr](mailto:formationhandicap@nouvelle-aquitaine.fr)**



RÉGION  
**Nouvelle-  
Aquitaine**

