

Réunion de lancement

La Ressource Handicap Formation (RHF) En Ile-de-France

22 mai 2019



Monsieur Pierre DENIZIOT
Conseiller Régional d'Île-de-France
Délégué spécial auprès de la Présidente en
charge du handicap

Monsieur Aymeric MORIN
Chef du département des politiques de l'emploi
Direccte Ile-de-France

Monsieur Hubert De VAUBLANC
Direction du Partenariat et des Relations
Extérieures
Direction Régionale Ile-de-France de
Pôle Emploi

Monsieur Lahouari MERABTI
Délégué Régional
Délégation Régionale Ile-de-France de l'Agefiph

Sommaire

Pourquoi développer une ressource handicap formation ?

Comment développer la ressource handicap formation ?

Qu'est ce que la ressource handicap formation ?

Comment solliciter la ressource handicap formation ?

Pourquoi développer une ressource handicap formation ?

Constats et enjeux issus du diagnostic préalable

Agnès GOUBIN - Défi Métiers

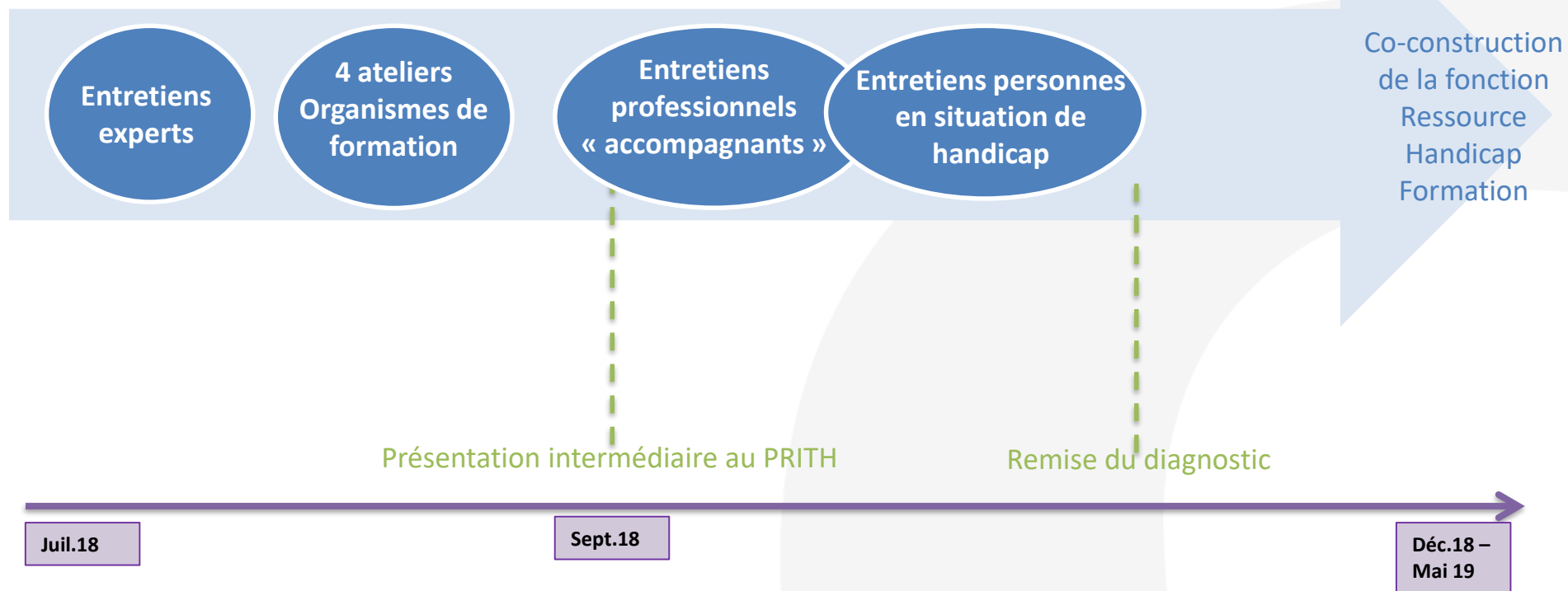
La demande initiale

Mission confiée à Défi métiers par l'Agefiph.

Réalisation d'un **diagnostic préalable** à la mise en place d'une fonction Ressource Handicap en Ile-de-France.

- Rendre compte des **pratiques, éventuelles difficultés et besoins** des différents acteurs en matière d'accueil et d'accompagnement des personnes en situation de handicap en formation.
- In fine, fournir **des éléments de connaissance et de compréhension pour construire la fonction Ressource Handicap Formation (RHF).**

Méthodologie : une étude qualitative



Déroulé de la présentation

- Le parcours de formation des personnes en situation de handicap: un système complexe.
- **L'accompagnement des personnes handicapées vers la formation de droit commun : un parcours du combattant.**
- **Les personnes handicapées en formation : le difficile équilibre entre inclusion et besoins spécifiques**
- Constitution d'une Fonction Ressource Handicap Formation en Ile-de-France: principes attendus et propositions formulées par les acteurs interrogés.



Le parcours de formation des personnes en situation de handicap : un système complexe

Le handicap : des situations multiformes et un accès à l'emploi plus difficile

- Les situations de handicap sont complexes.
- Les personnes handicapées sont plus fortement et plus durablement touchées par le chômage et le sous-emploi que l'ensemble de la population.

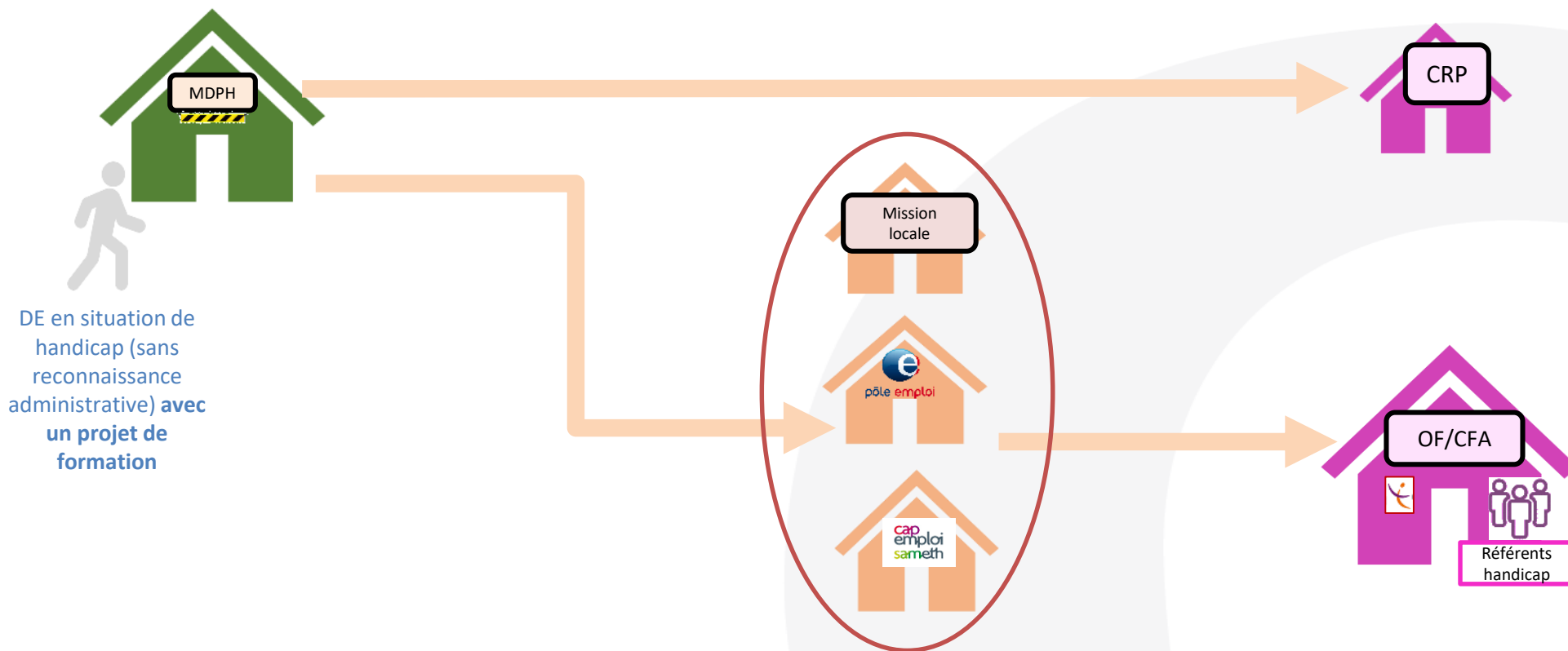


La formation professionnelle comme levier du parcours professionnel des personnes handicapées

Parcours simplifié vers la formation du DETH, avec reconnaissance administrative

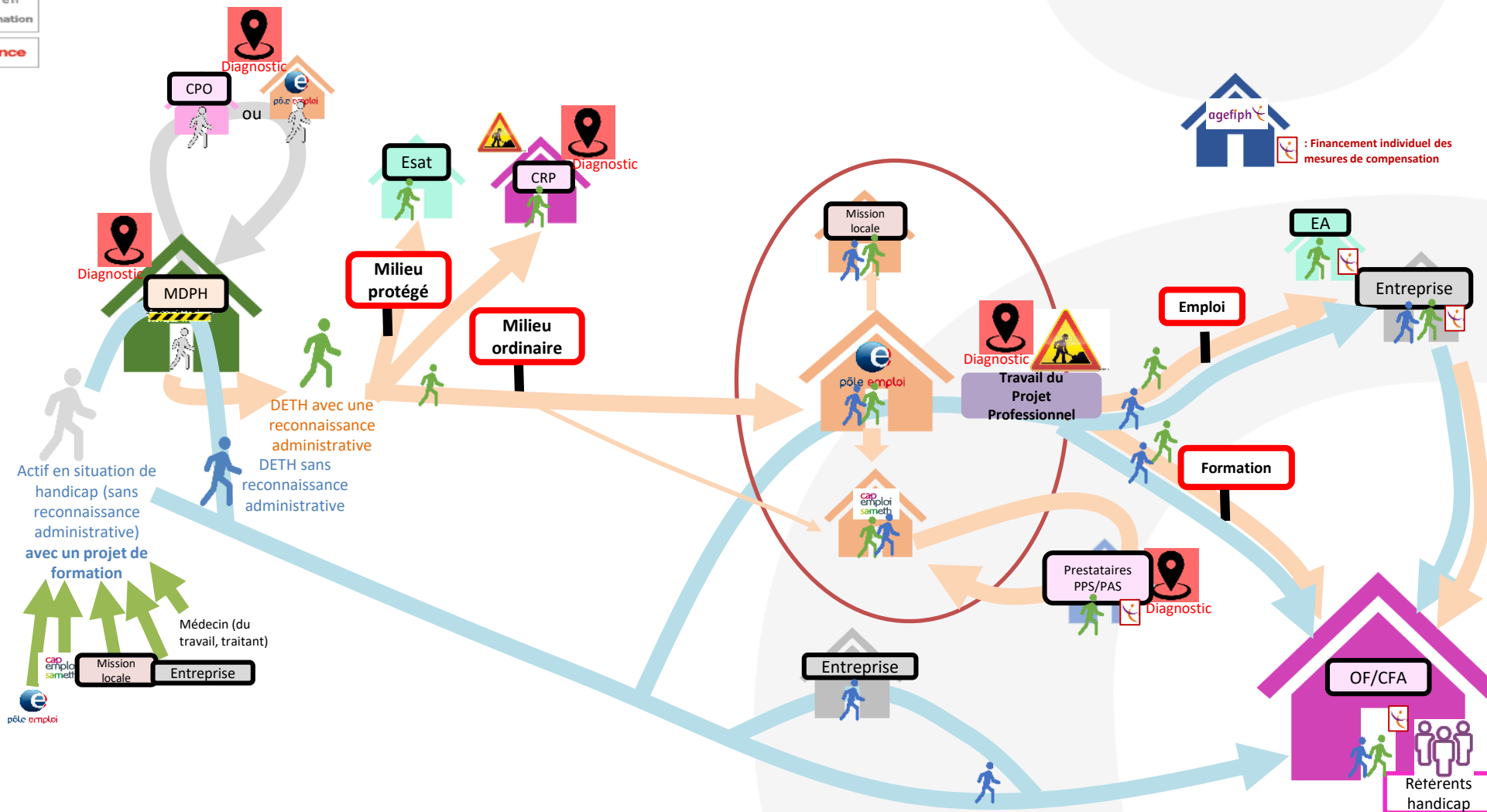


: Financement individuel des mesures de compensation

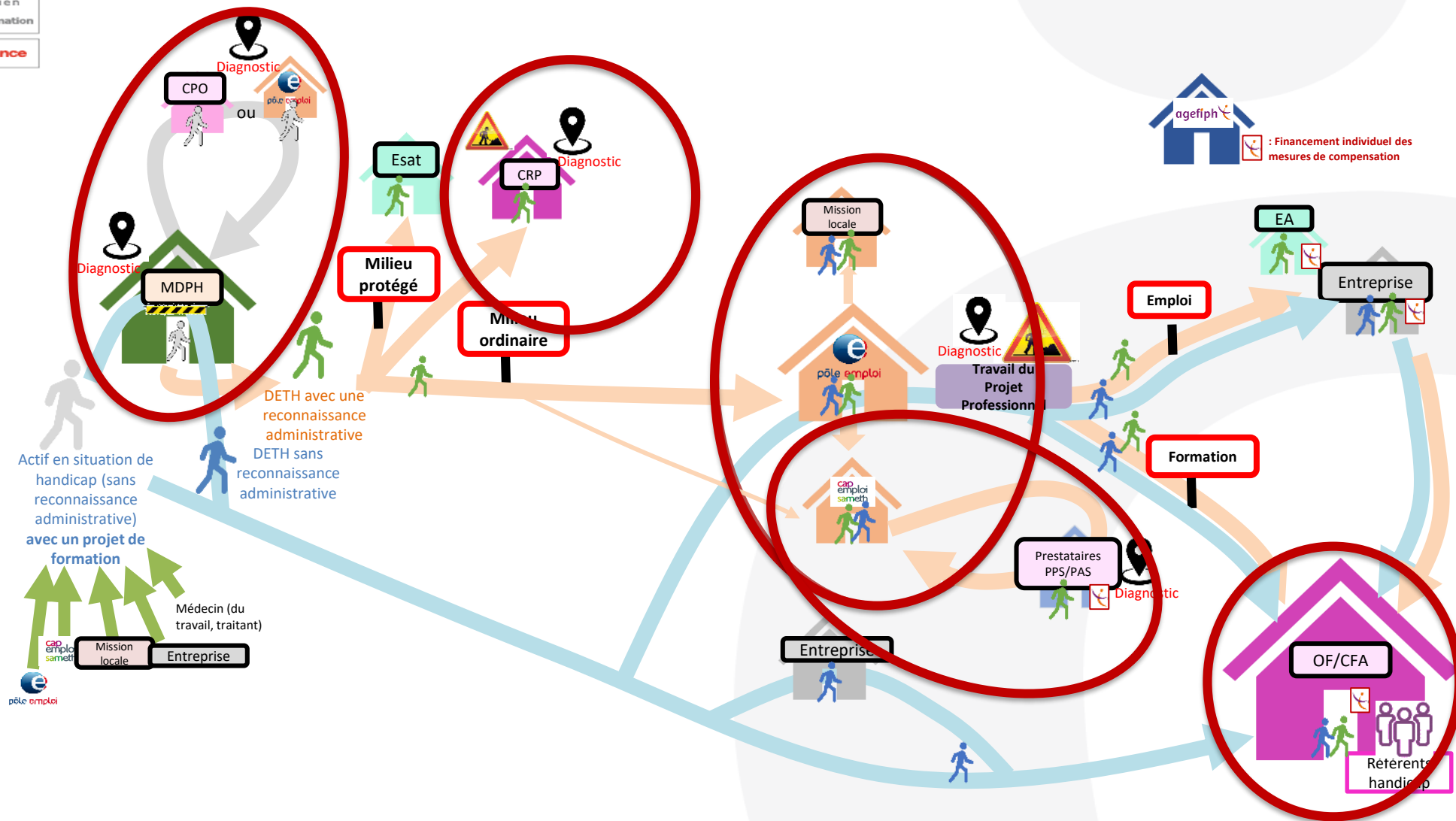


DE en situation de handicap (sans reconnaissance administrative) avec un projet de formation

Parcours vers la formation de l'actif handicapé, avec et sans reconnaissance administrative

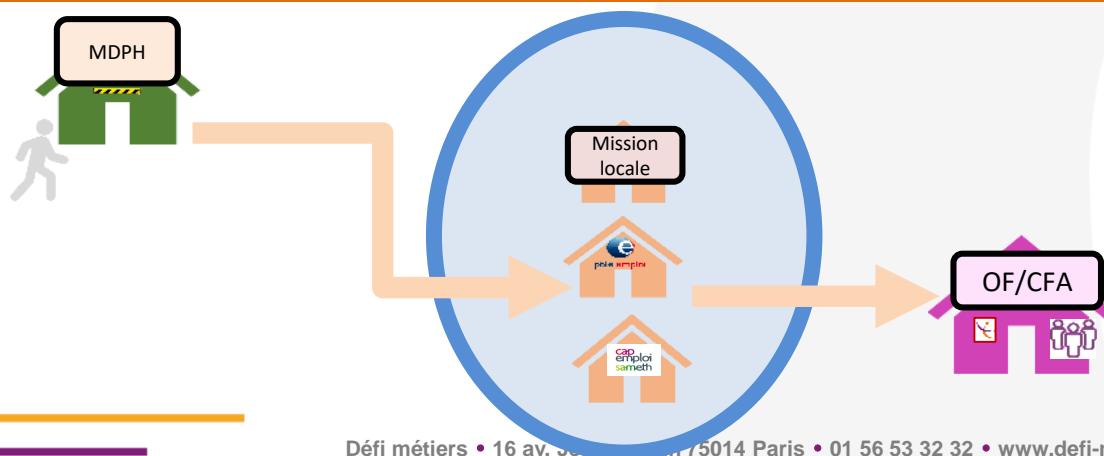


Un Ecosystème qui ne fait pas système



L'accompagnement des personnes handicapées vers la formation de droit commun :

un parcours du combattant



L'élaboration du projet professionnel pénalisée par le manque de continuité de l'information

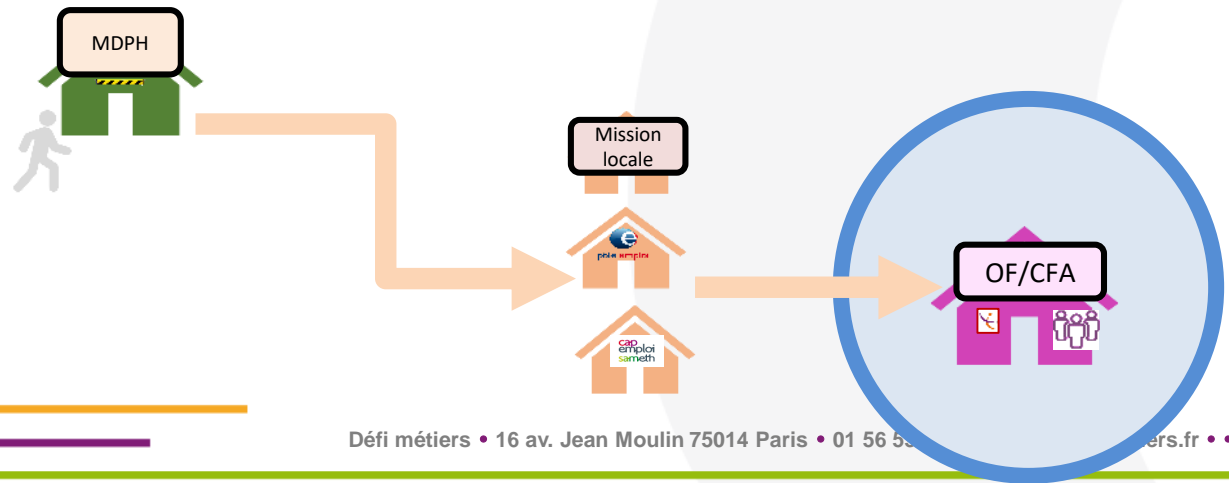
- Une orientation MDPH- acteurs du SPE a minima.
- Une difficile appréciation des conséquences du handicap dans la conception du projet professionnel.
- Les PPS : une expertise pour répondre à ce problème d'appréciation des conséquences du handicap.
- L'équilibre à trouver entre aspiration des personnes handicapées et opportunités d'emploi.

Une offre de formation qui s'articule mal aux situations de handicap

- L'accès des DETH à une formation : un obstacle de taille.
- Une insuffisante adaptation aux besoins des personnes handicapées :
 - La quasi-absence de formations à temps partiel
 - L'insuffisante accessibilité des organismes de formation
 - Un manque de formations linguistiques et aux compétences de base.

Les personnes handicapées en formation :

le difficile équilibre entre inclusion et besoins spécifiques



Une nécessaire amélioration dans la prise en compte des besoins des personnes handicapées

- Globalement, un manque de sensibilité au handicap.
- L'enjeu de la prise en compte des besoins de compensation:
 - Fatigabilité est très peu prise en compte.
 - Des fins de non-recevoir à des demandes de prise en compte du handicap.
 - Des aménagements d'examens pas toujours respectés.
 - Des personnes handicapées livrées à elles-mêmes .
- Un modèle économique et organisationnel qui cadre mal avec les besoins spécifiques des personnes handicapées.

Malgré des bonnes volontés, des pratiques à professionnaliser

- Des situations de handicap pas toujours décelables.
- Face au handicap, des solutions de « bricolage » en matière de compensation.
- Une méconnaissance de l'écosystème du handicap et des outils existants.
- Des partenariats peu opérationnels.
- Les référents handicap : un dispositif qui manque encore d'impulsion, de moyens et de structuration.

Constitution d'une Fonction Ressource Handicap Formation en Ile-de-France: attentes et propositions formulées par les acteurs interrogés

Des attentes très fortes... et des craintes



Pour les acteurs interrogés, la constitution d'une Fonction Ressource Handicap Formation, quelle que soit sa forme, pourrait répondre aux besoins exprimés précédemment.

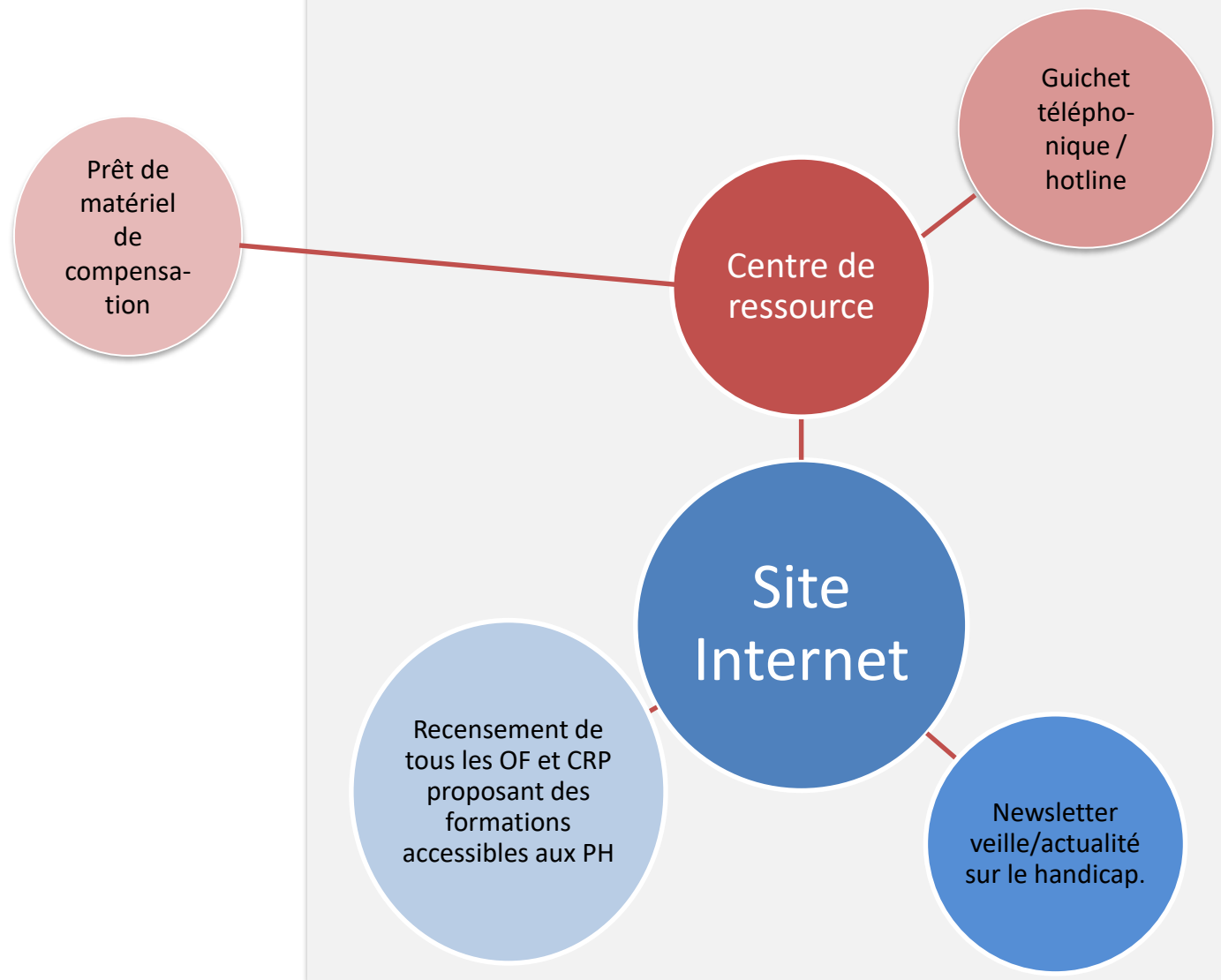


Plusieurs craintes quant à la Fonction Ressource handicap :

- un « énième » acteur du handicap, ajoutant davantage de complexité.
- englobant trop de missions et « usine à gaz ».
- moyens humains et financiers insuffisants.
- structure trop « parisienne » et pas suffisamment ouverte et accessible aux acteurs des autres départements.



Une mission d'information



Une mission de coordination/expertise entre les différents acteurs

- **Un lieu qui rassemble tous les acteurs concernés par le handicap =>** conférences, débats, etc.
- **Une communauté en ligne de pairs professionnels =>** partage de bonnes pratiques.
- **Des coopérations opérationnelles** entre acteurs et autour des personnes en situation de handicap.
- **Un travail d'accompagnement multipartite autour, et avec, la personne en situation de handicap, en amont de l'entrée en formation.**
- **Un conseil d'experts handicap.**
- **Un outil informatique/Internet =>** toutes les questions que se posent les acteurs d'OF face à des situations de handicap.

En conclusion

Environnement complexe pour les PH et les acteurs qui les accompagnent.

Plusieurs types d'acteurs, sur lesquels la fonction RHF pourrait s'appuyer (information et expertise).

Davantage de flexibilité et de souplesse attendues de la part des organismes de formation.

⇒ Essentiel que l'offre de service des OF de droit commun évolue, ainsi que la commande publique.

Comment développer une ressource handicap formation ?

La démarche de co-construction
Julien NEGRE - Amnyos



Périmètre de nos travaux

Comment co-construire des solutions d'aménagement des parcours de formation ?

Comment accompagner les acteurs de la formation sur le champ de l'accessibilité ?

Public cible : demandeurs d'emploi et alternants



Imaginons collectivement la future Ressource Handicap Formation

Quels fonctionnements ? Quels modes de coopération ?

Quelle organisation territoriale ?

Quels services et outils ?





Les participants

- Une **quarantaine de professionnels** issus des Missions Locales, des agences Pôle Emploi et Cap Emploi, des organismes de formation, des CFA, des CRP..., réunis dans les locaux du lab' de la direction régionale de Pôle Emploi





Principes directeurs

Intelligence collective : tirer parti de la diversité des acteurs impliqués dans le recours à la formation des personnes handicapées (institutionnels, organismes de formation, conseillers à l'emploi, ...)

Pragmatisme : faire émerger et approfondir des solutions concrètes, réalistes et simples, qui répondent aux besoins des futurs utilisateurs de la ressource, ainsi que les conditions de succès associées

Coopération : expérimenter des modes de fonctionnement ouverts et collaboratifs dans le cadre de l'atelier



Programme



Les principales difficultés rencontrées dans le droit commun pour agir en matière de compensation

En amont de la formation

Souvent **absence d'échange avant l'entrée en formation** entre le prescripteur et l'OF, **amplifiée par l'absence d'outils de liaison**

Pendant la formation

Absence de procédure d'échanges d'informations entre les **MDPH et les opérateurs du SPE (en 1^{er} lieu PE)** sur les **limitations d'activité des personnes**

La question de la **compensation** n'est quasiment **jamais posée** par les conseillers PE et ML lorsque la question de **l'orientation vers la formation** est évoquée et que le **handicap est identifié**

Phénomène amplifié par le fait que les conseillers ne disposent **d'aucun outil pour effectuer un diagnostic de 1^{er} niveau** sur la question de la compensation (+++)

Souvent une **méconnaissance** de l'OF/CFA par rapport au fait que la **personne orientée soit handicapée**

L'existence de résistances au sein des OF/CFA :

- Au niveau des **équipes** (formateurs, direction)
- En lien avec les **représentations** sur le handicap mais également les **compensations qu'il nécessite en formation** (surcoût important, impact important sur l'organisation...)

Lorsque les publics handicapés ne **bénéficient pas de RQTH**, les opérateurs du SPE (PE, ML) ne disposent pas **des outils nécessaires pour les identifier**

Quand la compensation est évoquée (souvent du fait de la PH)

Un **manque d'expertise** généralisé des conseillers à l'emploi du SPE (PE, ML) pour **identifier les impacts du handicap sur le projet de formation** et plus globalement sur le projet professionnel

Le plus souvent une découverte tardive du handicap en cours de formation :

- Avec **des OF/CFA qui connaissent peu les acteurs, les ressources/outils disponibles**
- Et qui soit n'agissent pas ou « **bricolent** » **des solutions en matière de compensation**

A noter :

A l'heure actuelle, les **référénts TH des OF/CFA** ne semblent pas avoir plus d'armes pour agir en matière de compensation

- Des **PAS** (ex PPS) sont souvent **peu connues** des conseillers **PE et ML** et surtout utilisés par CE
- Elles peuvent être également **insuffisamment maillées** au regard de l'ampleur du territoire

Des **experts** peuvent être mobilisés pour compenser ce manque d'expertise (**PAS, ex PPS**).

Quand les OF/CFA identifient des acteurs, des dispositifs :

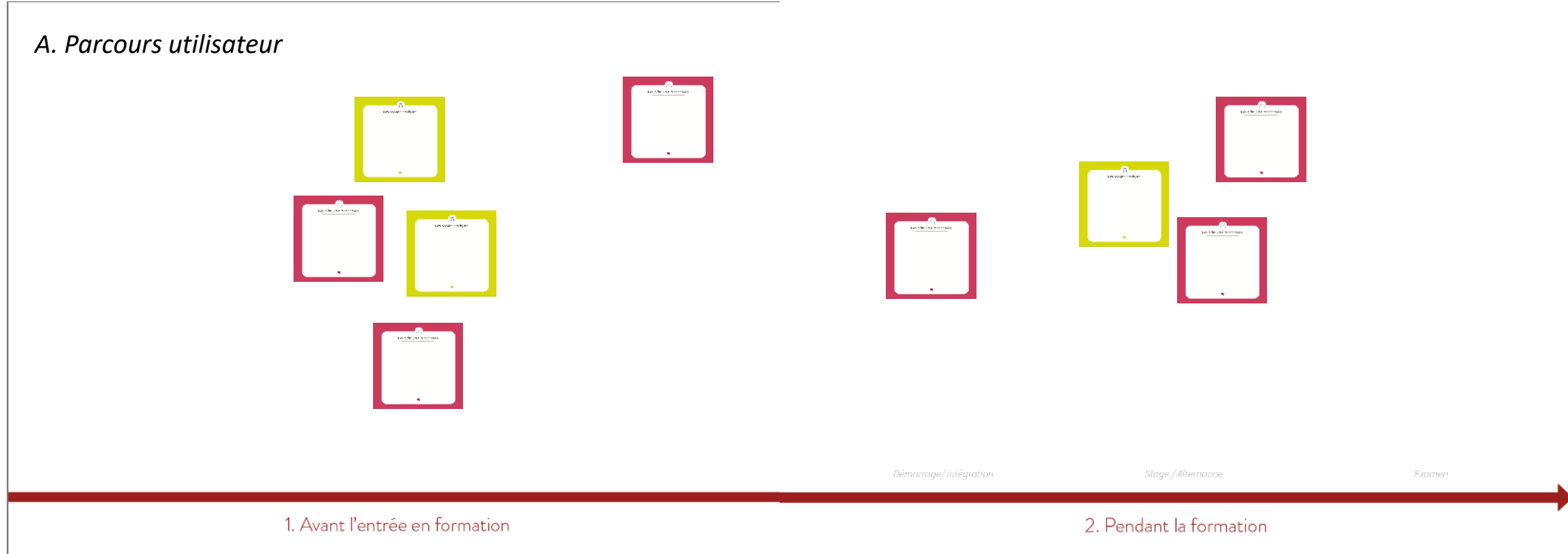
Une réelle **difficulté à les mobiliser de manière réactive**, avec délais souvent jugés longs

Des difficultés importantes en matière de compensation :

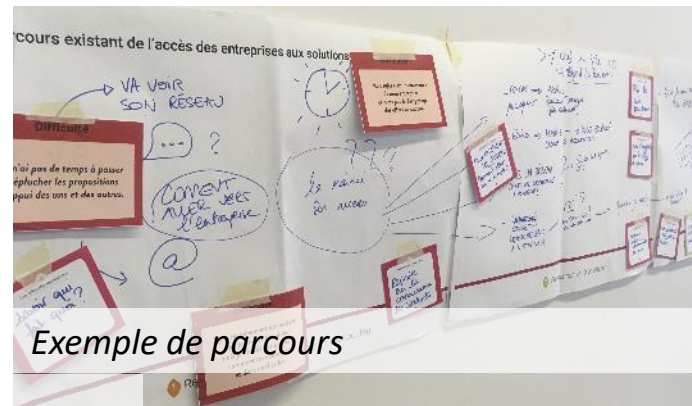
- Lorsqu'il s'agit d'**adapter le rythme de la formation aux besoins des PH** (+++)
- **Sur le handicap mental/psychique** (+++)

Partage et enrichissement du diagnostic

A. Parcours utilisateur



B. Cartes difficultés / bonnes pratiques

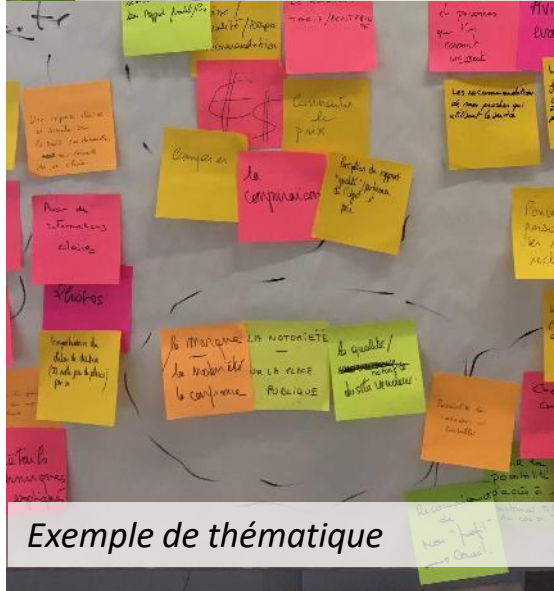
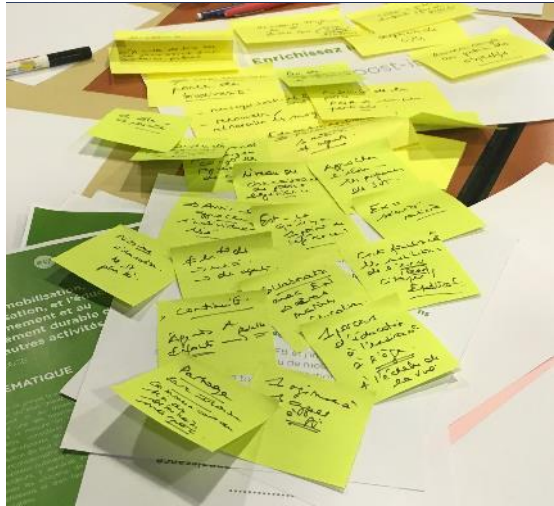


Delphine, 22 ans, en recherche d'emploi, a atteint du syndrome de Little (pathologie neurologique infantile). Delphine souffre d'une légère myopie et se déplace lentement à l'aide d'une canne.



Martin, 18 ans, en BTS comptabilité en alternance, atteint d'une myopathie. Il circule en fauteuil roulant depuis le classe de sixième, mais a suivi toute sa scolarité en milieu ordinaire, accompagné par une AVS (assistante de vie scolaire).

Créativité et émergence des solutions



Exemple de thématique

NOM DE LA SOLUTION 1/2

OBJECTIFS

DESCRIPTION DE LA SOLUTION : CONTENU, FORMAT, MODALITÉS D'ACCÈS...

A. Fiche solution

NOM DE LA SOLUTION 2/2

LES ACTEURS MOBILISÉS



FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

Crazy-8

B. Crazy-8

Design de la RHF

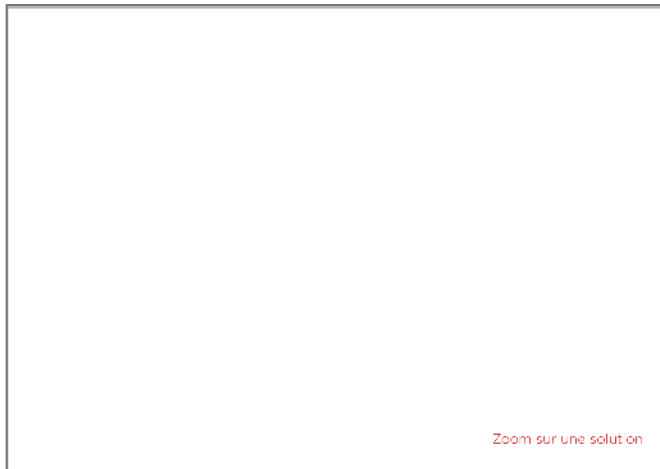
A. Contexte et problématique



B. La RHF de demain : fonctions et grandes orientations



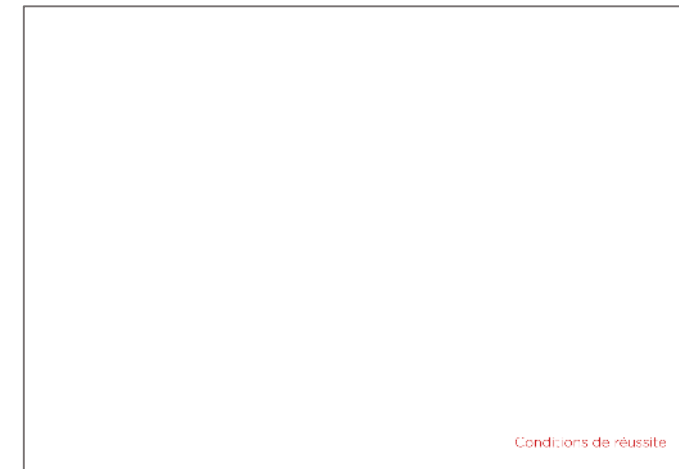
C. Vue d'ensemble des solutions mises à disposition



D. Zoom sur une solution

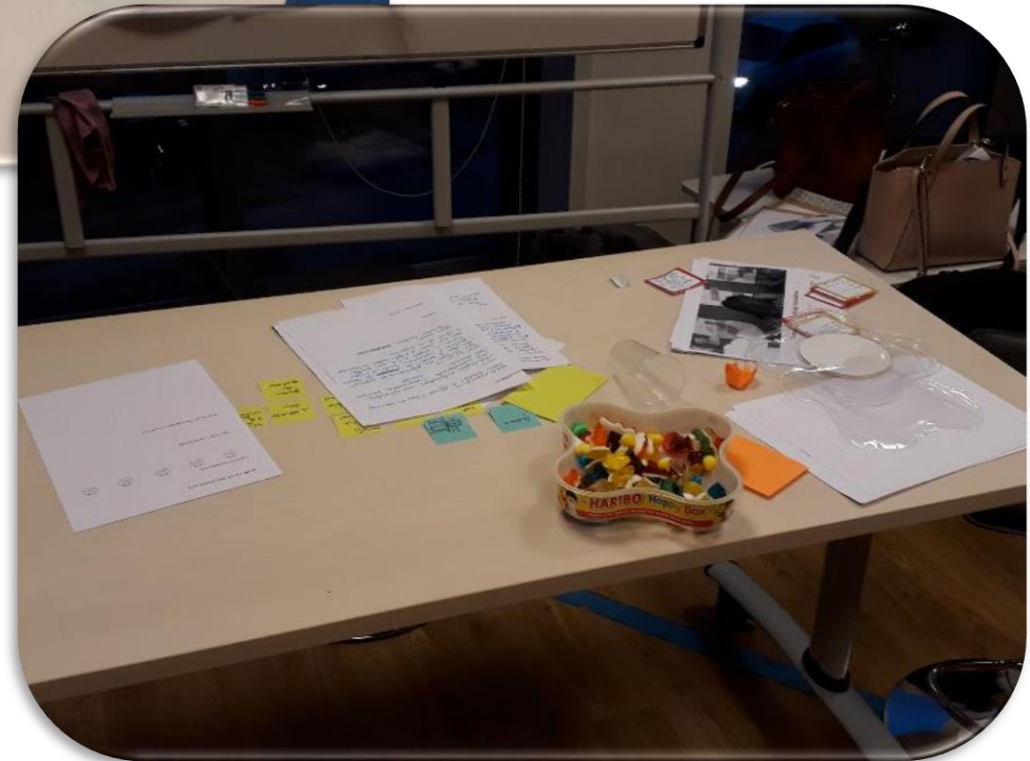
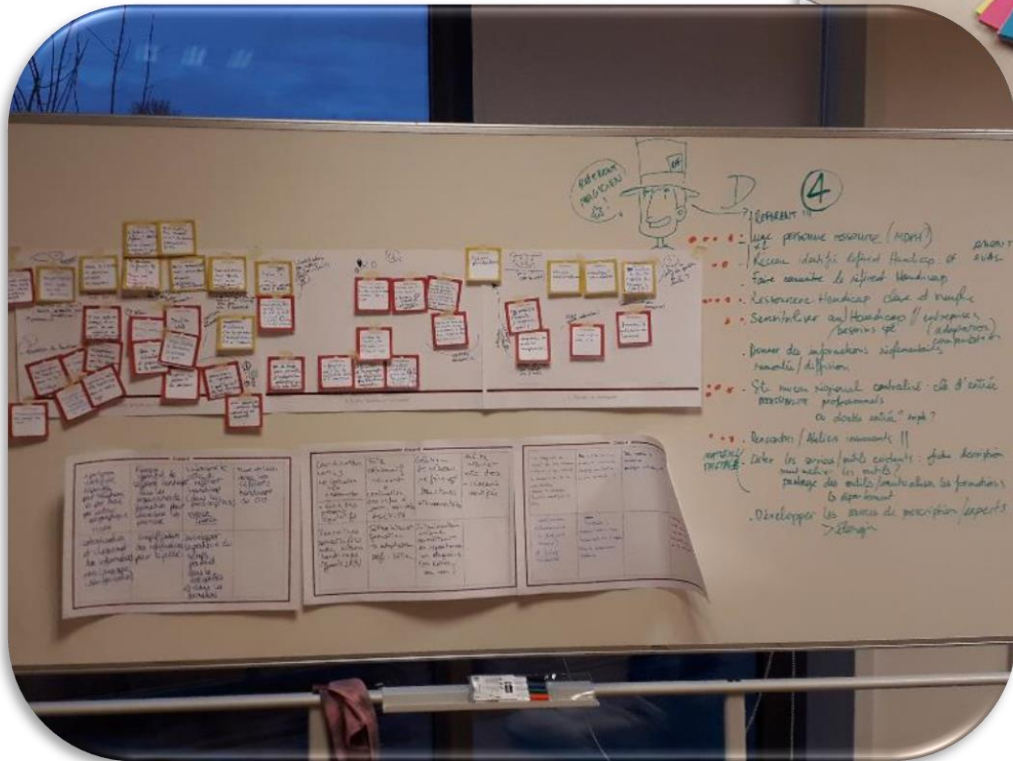


E. Bénéfices pour l'utilisateur et plus-value par rapport à l'existant



F. Conditions de réussite

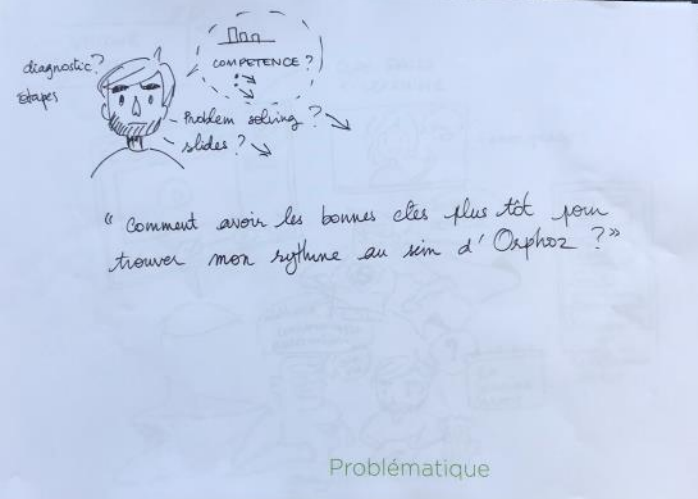
Design de la RHF



Design de la RHF

Script

G. Fiches script

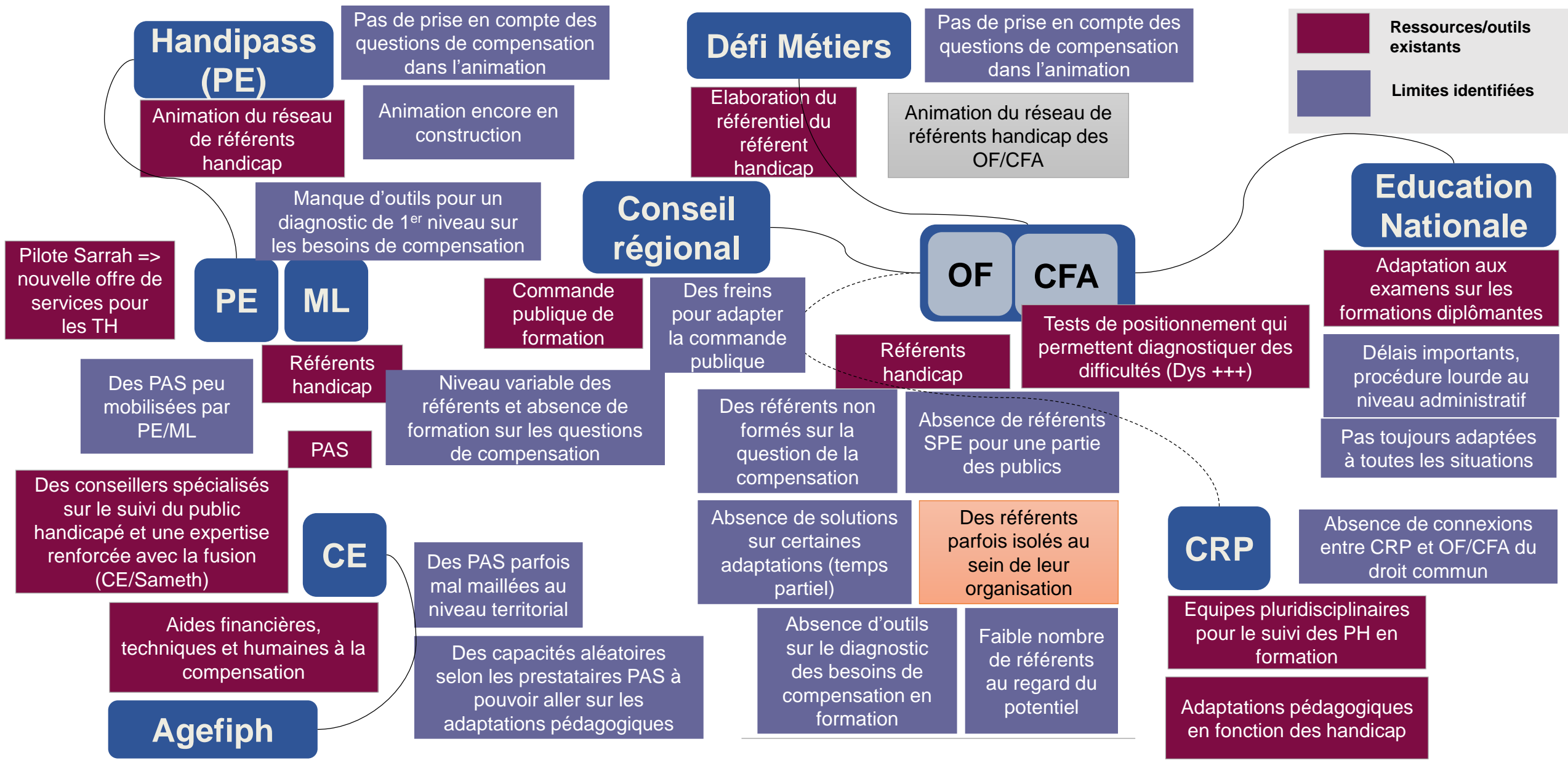


Design de la RHF

Film sur le design d'une solution par un des groupes



Revue des acteurs impliqués dans l'accès à la formation des TH et des ressources/outils existants sur les questions de compensation en formation



Les briques « cœurs » de la future RHF

1



Une personne ressource en appui aux parcours individuels, en complémentarité (subsidiarité) des acteurs existants

Coordination avec les différents professionnels et experts intervenant dans le parcours de formation des personnes handicapées

Suivi de la personne handicapée tout au long de son parcours, de son entrée en formation à sa sortie

Capacité à mobiliser rapidement les expertises ressources, outils et aides financières existantes pour agir en matière de compensation

Capacité à intervenir auprès des acteurs sur l'ensemble du territoire francilien

Mobilisation de la boîte à outils adaptée aux besoins exigés par les situations

2



Un centre de ressources numériques

Cartographie et annuaire des acteurs intervenant en matière handicap et de compensation

Centralisation des documents et ressources existantes concernant le handicap et la compensation (modules e-learning et ressources de base)

Fil d'actualités sur le handicap et la compensation

Base de données bonnes pratiques en matière de compensation (capitalisation)

Forum de professionnels (espace d'échanges en lignes)

3



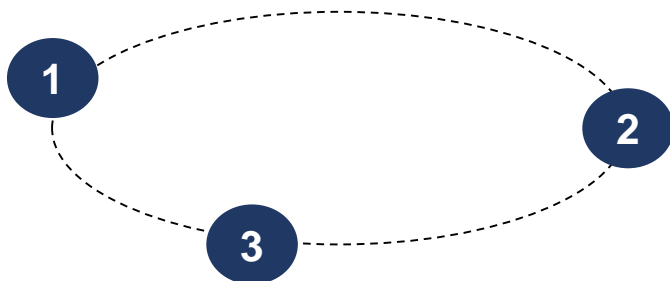
L'animation de réseaux de professionnels

Animation de temps d'échanges physiques permettant d'informer, de former sur le handicap et la compensation

Echange de bonnes pratiques et d'outils autour de cas concrets

Diversité des cibles : prescripteurs, OF/CFA, entreprises et MDPH

Ces 3 briques de solutions sont interconnectées. La mobilisation de la personne ressource va dépendre notamment des réponses déjà trouvées dans le centre de ressources numériques ou de l'intensité de l'animation de la communauté de professionnels



Qu'est ce que la ressource handicap formation ?

DES CONSTATS RÉCURRENTS répertoriés en 3 catégories de besoins :

- **Des besoins en matière d'appui sur des situations individuelles, notamment pour les organismes de formation (mais pas exclusivement)**
- **Des besoins relatifs à la professionnalisation de l'accueil du public handicapé**
- **Des besoins relatifs à l'articulation entre prescripteur et organisme de formation**

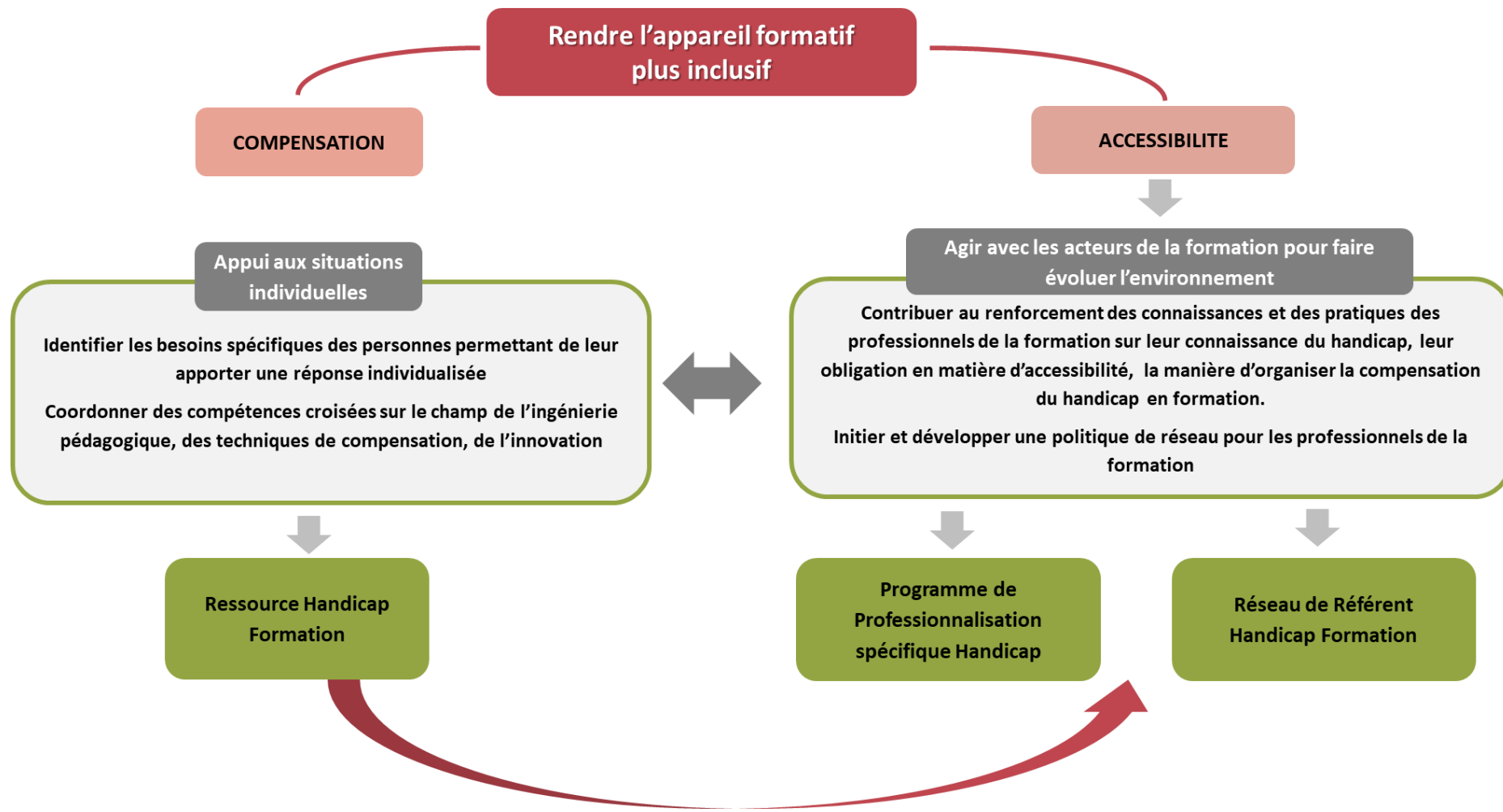
Un nouveau service en Région Ile-de-France qui vise à soutenir les projets de formation des personnes en situation de handicap

POURQUOI ?

Permettre à une personne en situation de handicap de bénéficier de conditions adaptées d'accès et de suivi de sa formation.

Accompagner l'organisme de formation ou le CFA pour mieux répondre à son obligation d'accessibilité et d'aménagement des parcours de formation.

Aider les prescripteurs de formation à anticiper les besoins de compensation du handicap en amont de l'entrée en formation.



Un nouveau service en Région Ile-de-France qui vise à soutenir les projets de formation des personnes en situation de handicap

POUR QUI ?

La Ressource Handicap Formation peut être sollicité par :

- **Tout demandeur d'emploi ou alternant**, bénéficiaire de l'obligation d'emploi (art L5212-13 Code du travail), en cours de l'être ou prêt à engager une démarche en ce sens
 - **Tout organisme de formation** (continue ou en alternance) ayant un besoin d'un appui à la recherche de solutions d'aménagement pour une situation individuelle.
 - **Tout référent de parcours** identifiant des écarts entre les contraintes de la formation et les répercussions du handicap de la personne et souhaitant bénéficier d'un appui.
- NB : Les salariés pourront solliciter la RHF dans un second temps, à partir de début 2020

L'intérêt de la Ressource Handicap Formation pour les organismes de formations et les CFA

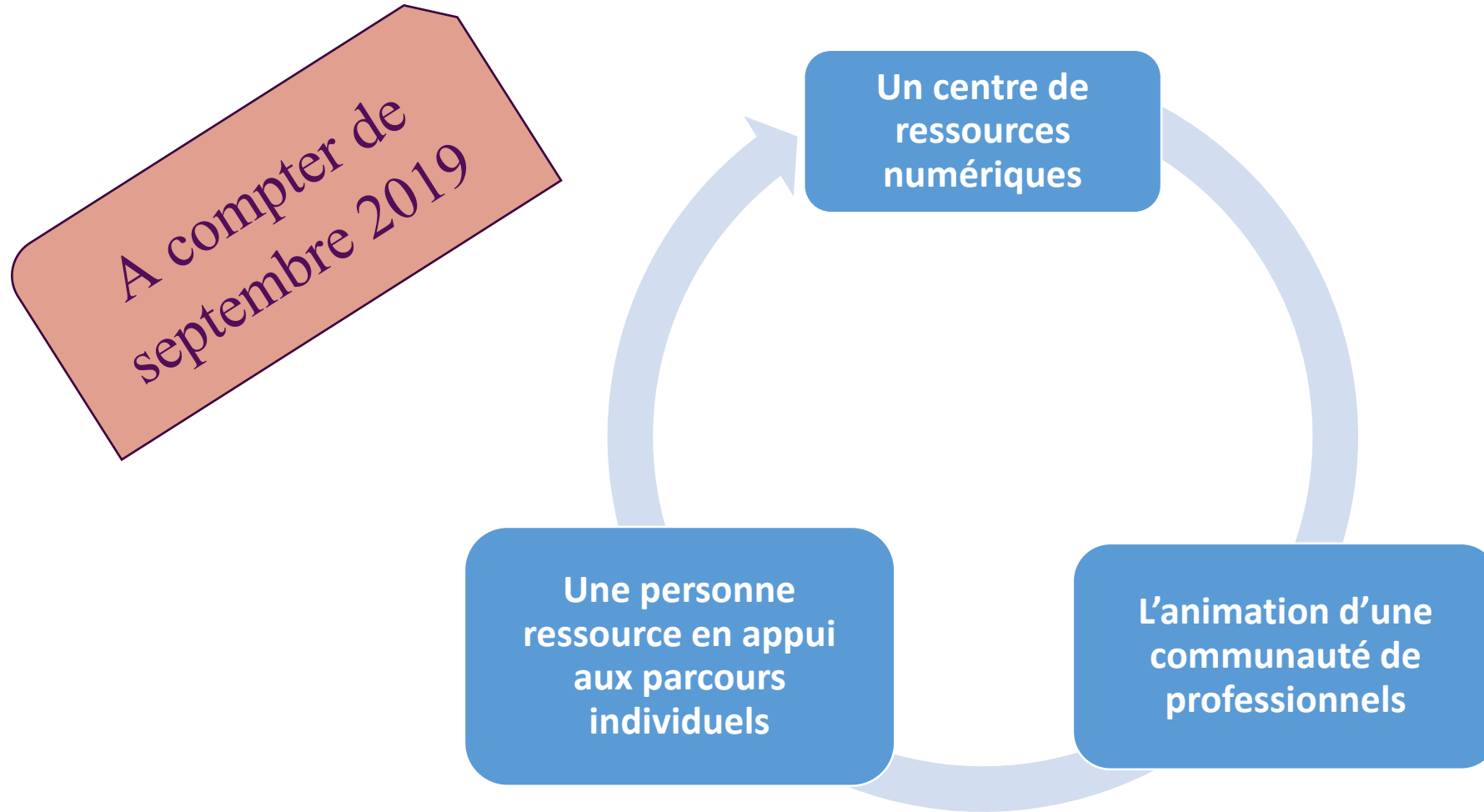
- ✓ Bénéficier d'un appui à mise en œuvre du cadre légal d'accessibilité (partant du postulat que les solutions ne se décrètent pas mais s'accompagnent) en s'appuyant sur des situations individuelles.
- ✓ Rendre effectif le droit à la compensation du handicap en formation.

⇒ **La RHF contribue à la mise en œuvre d'une démarche de progrès mobilisant l'ensemble des acteurs de la formation au niveau régional**

La Ressource Handicap Formation s'inscrit dans le cadre de la politique régionale concertée de formation définie au sein du PRITH avec pour enjeux :

- ✓ Le développement d'un meilleur accès des personnes en situation de handicap aux formations de droit commun,
- ✓ Tout en veillant à ce que leur soit apportée une réponse individualisée en matière de compensation par la mobilisation et la coordination de l'ensemble des acteurs du parcours de formation et des contractants experts du handicap Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés

Les trois briques de solution apportées par la RHF



UNE PERSONNE RESSOURCE EN APPUI AUX PARCOURS INDIVIDUELS

La Ressource handicap formation propose un appui pour :

Identifier et réunir les partenaires disposant des compétences et expertises complémentaires pour détecter, identifier les besoins, et co-construire les solutions de compensation :

- *Le référent de parcours qui connaît la personne et son projet*
- *L'organisme de formation ou le CFA qui connaît les exigences de la formation*
- *La personne en situation de handicap qui connaît les contraintes liées à son handicap*
- *Le(s) opérateur(s) spécialisé(s) qui sont experts sur le handicap concerné*
- *Le cas échéant, une personne référente en entreprise (tuteur, maître d'apprentissage, référent handicap)*

Accompagner la mise en œuvre et le suivi des aménagements de la situation de formation : durée, rythme, supports pédagogiques, espaces de formation, intervention d'un tiers, aménagements techniques, ...

Accompagner la mobilisation, si besoin, des dispositifs et des financements nécessaires à la mise en œuvre des aménagements co-définis.

Veiller à la mise en œuvre effective et pérenne des préconisations retenues.

Répondre aux besoins en matière d'appui sur des situations individuelles, notamment pour les organismes de formation (mais pas exclusivement) :

- Une méconnaissance des aménagements possibles (hormis les classiques du type tiers temps pour les examens) et des innovations en la matière.
- Difficultés à repérer les contraintes, les besoins de la personne handicapée.
- Manque d'outils, de moyens et de temps pour identifier les besoins de la personne et les modes de compensation utiles
- Des ruptures ou des échecs, liés au handicap, constatés en cours ou en fin de formation.
- Un besoin avéré également pour les conseillers à l'emploi, qui n'ont pas tous l'expertise handicap, qui ne disposent pas du temps nécessaire pour partager leur regard avec d'autres acteurs.

CONDITIONS PRÉALABLES

Avoir identifié un risque d'écart entre les possibilités de la personne (au regard de son handicap) **et les exigences de la formation** (au regard des conditions de mise en œuvre) pouvant créer des difficultés pendant le temps de la formation et conduire à un abandon ou un échec.

Avoir besoin d'un appui pour organiser une réflexion croisée sur la situation.

Avoir recueilli l'accord de la personne et son adhésion à la démarche.

A noter : l'intervention de la RHF s'inscrit dans le cadre d'un projet de formation validé. Ce service n'a pas vocation à venir en appui à la validation d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.



Un site évolutif :

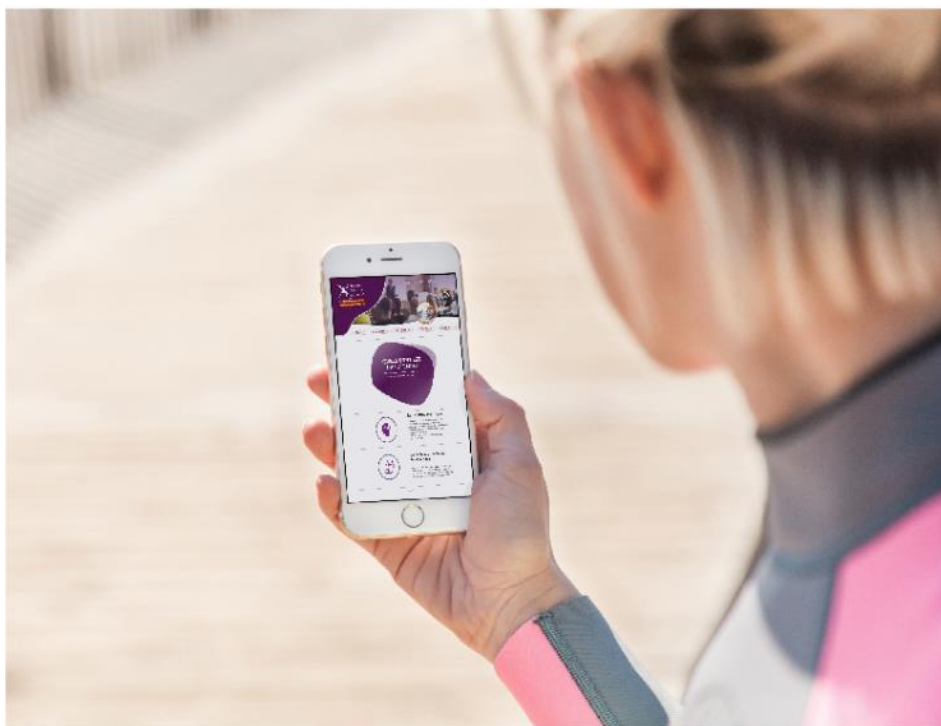
Site hébergé, crée et administré par Défi métiers pour plus de réactivité.



Un site «100% Responsive»

qui s'adapte à tous les écrans :
smartphone, tablette, écran
d'ordinateur, projecteur





Un site accessible dans le respect des normes WCAG (Web Content Accessibility Guidelines)

et qui utilise les dernières technologies pour assurer la pérennité du site



un site respectueux des données personnelles.

Nomination d'un « **Data Protection Officier** » à Défi métiers conformément au Règlement Général sur la Protection des Données



Une identité propre à concevoir



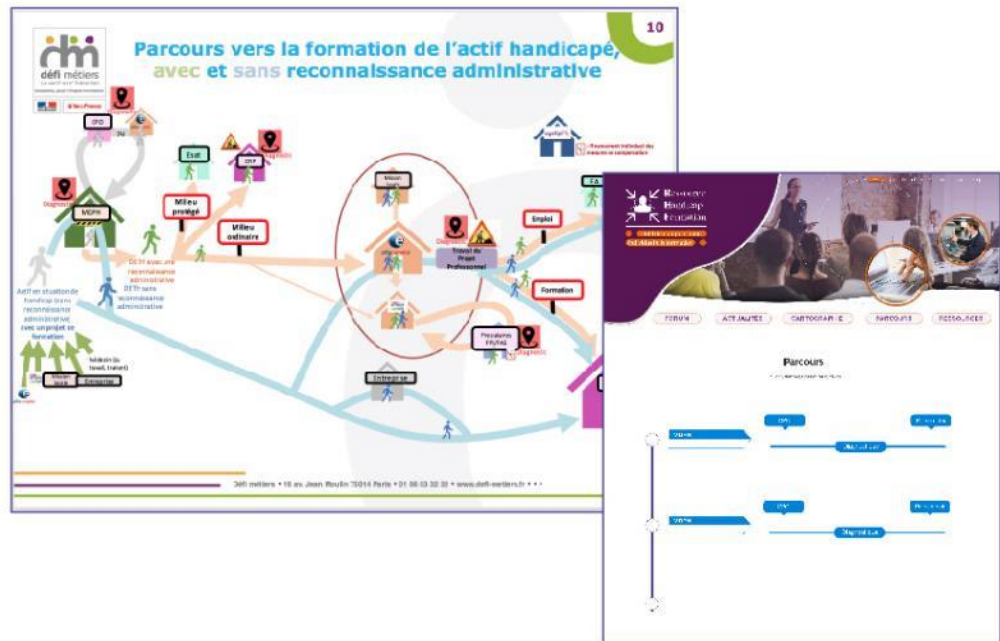
Ressource
Handicap
Formation

Outil de compensation
individuel en formation



Parcours :

une coordination des acteurs autour et avec la personne handicapée pour la construction de parcours individuels de formation.





Centre de ressources :

une information fiable, structurée, qualifiée, centralisée et actualisée sur la compensation du handicap en formation.



Les maladies invalidantes :

Toutes les maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses (ex: diabète, hémophilie, sida, cancer, hypertension...). Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives.



Le handicap auditif :

La perte auditive totale est rare, la plupart des déficients auditifs possèdent "des restes auditifs" pour lesquels les prothèses auditives apportent une réelle amplification. Selon les cas, ce handicap s'accompagne ou non, d'une difficulté à parler.



Cartographie et annuaire :

l'identification des bons interlocuteurs à mobiliser sur un bassin d'emploi pour travailler en territoire de proximité.

réservé aux professionnels



Cartographie





Actualités :

une actualité ciblée sur des thématiques clés relayée par Défi métiers en collaboration avec l'ensemble des partenaires.

Actualités

Corporate social responsibility, positive inclusion, social compensation, mass incarceration
» accéder à la page



Lancement de la Ressource handicap formation (RHF) en Ile-de-France

La Ressource handicap formation (RHF) est un édifice initié par l'Agefiph en matière de compensation du handicap en formation. Le lancement officiel pour l'Ile-de-France est prévu le 22 mai prochain.

3 juillet 2018



Ressource Handicap Formation, le nouvel outil de l'Agefiph

L'Agefiph va mettre en place un nouvel outil visant à faciliter l'accès des personnes en situation de handicap à la formation: la Ressource Handicap Formation (RHF).

3 juillet 2018



Novembre 2018 - Les instances de gouvernance de la formation professionnelle

Cnefop, Crefop, Copanef et Coparef. la loi du 5 mars 2014 a créé de nouvelles instances afin de mieux coordonner les politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles. Revue de détail.

Novembre 2018



Novembre 2018 - Les instances de gouvernance de la formation professionnelle

Cnefop, Crefop, Copanef et Coparef. la loi du 5 mars 2014 a créé de nouvelles instances afin de mieux coordonner les politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles. Revue de détail.

Nov 18



Forum :

L'animation d'une communauté professionnelle par Défi métiers pour faciliter les échanges et la mise en œuvre de partenariats opérationnels.



réservé aux professionnels



Conclusion :

La phase de conception qui s'ouvre va mobiliser l'ensemble des acteurs. Votre contribution sera déterminante pour la réussite du Centre de Ressources Numériques



L'ANIMATION D'UNE COMMUNAUTÉ DE PROFESSIONNELS (2 TERRITOIRES PILOTES)

La Ressource handicap formation est conçue comme un outil de professionnalisation des acteurs

2 bassins d'emploi pilotes ont été identifiés : **Plaine Commune (93) et Seine Aval (78)**

Identifier et réunir les partenaires en vue d'animer des temps d'échanges physiques permettant d'informer, de former sur le handicap et la compensation

Encourager l'échange de bonnes pratiques et d'outils autour de cas concrets

Réunir une large diversité de cibles : prescripteurs, OF/CFA, entreprises et MDPH

Diffuser les bonnes pratiques au plus proche des territoires

Répondre aux besoins relatifs à la professionnalisation de l'accueil du public handicapé :

- L'accompagnement des référents handicap est à poursuivre et consolider. Ils ont un rôle de relais mais n'ont pas toujours la solution.
- Un isolement des équipes pédagogiques face au handicap. Un besoin d'échanges de pratiques.
- La question de l'accueil et de l'intégration de la personnes handicapée au sein du centre de formation et d'un groupe de stagiaires n'est pas toujours prise en considération

Répondre aux besoins relatifs à l'articulation entre prescripteur et organisme de formation :

- Une problématique d'anticipation sur certaines situations : un manque de dialogue entre centres de formation et prescripteurs en amont de la formation peut déboucher sur des situations à traiter dans l'urgence.
- La réforme de la formation professionnelle continue, posée dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, rend les personnes actrices de leurs parcours et libres de se positionner directement sur des actions de formation, sans prescription : un nouveau cadre qui conforte la nécessité de mettre en place une ressource pour les OF et les CFA.

Comment solliciter la ressource handicap formation ?

- Par mail, pour les appuis aux parcours individuels :

rhf-idf@agefiph.asso.fr

A compter de
septembre 2019

- **Modalités d'intervention** : à distance et/ou sur site, selon les situations et les besoins.

Quelles suites à la ressource handicap formation ?

LES SUITES DU DÉPLOIEMENT

A partir de septembre : déploiement des appuis aux parcours individuels et lancement du centre des ressources numériques

A l'automne 2019 : mise en œuvre de l'animation territoriale d'une communauté de professionnels

Début 2020 : élargissement des cibles aux salariés, en lien avec les OPCO.

Tout au long de la démarche : évaluation et adaptation aux besoins. Mise en œuvre de briques complémentaires si nécessaires, après analyse de l'opportunité