
FORMATION PROFESSIONNELLE ET PERSONNES HANDICAPÉES

DE QUOI PARLE-T-ON ?

La formation professionnelle « tout au long de la vie » correspond à la formation Initiale prolongée par la formation professionnelle continue. Concernant les personnes handicapées, la formation professionnelle tout au long de la vie intègre la formation de réadaptation professionnelle au sens du Bureau international du travail (article 27 de la Convention internationale des Nations Unies du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées). La formation de réadaptation professionnelle permet la sécurisation des parcours professionnels des personnes en reconversion pour une raison de santé.

La formation professionnelle initiale concerne les jeunes sous statut scolaire et universitaire ainsi que les apprentis¹. Les jeunes accueillis dans des établissements spécialisés du type IMPro bénéficient de formations préprofessionnelles.

Du côté de la formation professionnelle des actifs, les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des formations de droit commun, qu'elles soient demandeuses d'emploi, salariées, du secteur public ou privé.

Elles bénéficient également d'actions et de dispositifs de formation spécifiques destinés aux personnes reconnues travailleurs handicapés par la MDPH².

QUESTIONS CLEFS POUR « ENTREPRISES, TRAVAIL, HANDICAP 2025 »

Reconnues comme un des principaux leviers pour favoriser l'emploi des personnes handicapées, les évolutions récentes de la formation professionnelle - progression du nombre d'Ulis Pro, réformes de 2014 de la formation professionnelle, innovation dans les formats proposés (alternance, stages, accompagnement...) auront-elles un impact significatif sur l'emploi des personnes handicapées dans les années à venir ?

- La formation professionnelle avant l'insertion ou avec l'insertion par la mise en situation.
- L'accès plus élargi aux formations de droit commun
- La dynamique de mise en commun de la formation professionnelle pour les publics fragiles (jeunes éloignés de l'emploi...)
- L'adaptation des besoins et des offres à l'échelle régionale
- Le rôle des branches professionnelles
- Des approches pédagogiques et éducatives communes entre jeunes en grande difficulté (sociale, scolaire) et jeunes handicapés (suivant le type de handicap)
- Le transfert et la généralisation des initiatives, innovations pédagogiques notamment

¹ L'apprentissage fait partie de la formation professionnelle initiale d'après la réglementation.,

² Maison départementale des personnes handicapées.

- L'adaptation des formations aux personnes handicapées

ÉLÉMENTS CLEFS DE LA RÉTROSPECTIVE

RÉTROSPECTIVE «LA FORMATION PROFESSIONNELLE » 2000-2014

La formation professionnelle bénéficie d'investissements considérables (31 milliards en 2011). Elle est marquée par un développement rapide dans l'enseignement supérieur et par des formations en alternance en progression (610 000 jeunes). Les jeunes sans qualification ont toutefois un accès limité à la formation professionnelle, et elle constitue un levier insuffisant pour l'insertion des chômeurs. La formation professionnelle initiale dans le secondaire est trop souvent une orientation par défaut (échec) et la formation professionnelle des actifs occupés bénéficie aux personnes les plus qualifiées.

LA «FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE EN FRANCE », (EXTRAITS DU RAPPORT DE L'OCDE REGARDS SUR L'ÉDUCATION, 2013) UN BILAN CONTRASTÉ

La voie professionnelle dans le secondaire, une orientation trop souvent par défaut

En 2010, un peu moins de la moitié des élèves du secondaire suit une filière professionnelle.

Les dispositifs de formation professionnelle initiale connaissent des taux d'abandon plus élevés que dans l'enseignement général.

L'apprentissage s'adresse peu aux jeunes sans qualification : seuls 16 % des jeunes de 15-24 ans en contrat d'apprentissage étaient sans qualification en décembre 2011. »

La formation professionnelle dans l'enseignement supérieur, un développement rapide

« La professionnalisation des études supérieures répond bien aux besoins des entreprises et rencontre un succès croissant auprès des étudiants avec plus de 110 000 étudiants en contrat d'apprentissage en 2011. Cette professionnalisation profite davantage aux bacheliers généraux et non aux bacheliers professionnels. »

L'accès à la formation professionnelle pour les jeunes sans diplôme, un recours insuffisant

Le contrat de professionnalisation, contrat en alternance mis en place en 2005 par les partenaires sociaux, qui devait concerner en priorité les travailleurs les moins qualifiés, n'a pas atteint son objectif. En décembre 2011, la proportion de jeunes non qualifiés parmi les jeunes en contrat de professionnalisation n'était que de 7 %. »

Les formations en alternance sont en progrès mais restent insuffisamment développées au regard des difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail

« En 2011, 610 000 jeunes sont en formation en alternance.

Sur ce total, un cinquième préparait des diplômes d'enseignement supérieur soit 6 % des étudiants.

L'apprentissage est en progrès avec une augmentation de 9 % depuis 2005. En 2010, 420 000 élèves sont en apprentissage. Le nombre moyen de jeunes en contrat de professionnalisation a aussi augmenté pour s'établir à 190 000³. »

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI QUESTIONNÉE QUANT À SON EFFICACITÉ

L'accès à la formation des demandeurs d'emploi reste limité et reconduit les inégalités de la formation initiale

« L'accès à la formation est loin d'être massif pour les demandeurs d'emploi. Au total, en 2011, 566 000 personnes sans emploi sont entrées en formation (20,3 % du nombre moyen de chômeurs sur l'année). Certains stagiaires ayant effectué plusieurs formations pendant l'année, 648 000 entrées en formation ont été enregistrées au total.

Il est constaté que la formation professionnelle des demandeurs d'emploi reproduit les inégalités héritées de la formation initiale, ce qui renforce l'importance de la formation initiale pour l'accès au diplôme et limite le rôle potentiellement correctif de la formation professionnelle continue dans les parcours. »

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ACTIFS OCCUPÉS BÉNÉFICIE AUX PLUS QUALIFIÉS

LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE – QUELQUES DONNÉES

En 2011, les dépenses totales pour la formation professionnelle et l'apprentissage s'élevaient à environ 31 milliards d'euros, soit près de 450 millions d'euros de plus qu'en 2010. Les dépenses des entreprises représentaient 42 % de ce total.

La formation professionnelle continue (FPC) est instaurée en France depuis la loi du 16 juillet 1971.

En 40 ans, le droit de la formation professionnelle continue s'est développé en combinant plusieurs objectifs : l'insertion professionnelle des jeunes, la promotion sociale, le perfectionnement professionnel des salariés, la formation des demandeurs d'emploi, et le développement de la compétitivité des entreprises.

Les réformes récentes, en particulier celle du 24 novembre 2009, sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie visent à réorienter la formation professionnelle continue vers les actifs peu qualifiés afin de les maintenir ou de les ramener dans l'emploi.

Dares

Les entreprises privilégient l'accès à la formation des salariés les plus qualifiés

Les enquêtes sur l'accès à la formation soulignent depuis plus de 30 ans la stabilité du taux de formation des salariés en France à un niveau faible et l'existence d'un accès différencié à la

³ « L'apprentissage en 2011 », DARES 2012.

formation. Parmi les facteurs de différenciation, sont fréquemment cités : le sexe, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, la taille de l'entreprise, le secteur d'activité ; mais aussi le niveau de diplôme et de qualification initial, si bien que le système profite davantage aux mieux formés selon une logique cumulative.

Ces facteurs traduisent la tendance des entreprises à concentrer la formation sur les catégories dont elles peuvent attendre le meilleur retour sur investissement. Au final, la formation ne profiterait guère à ceux dont les situations sur le marché du travail seraient les moins sécurisées.

Les diplômes obtenus en formation continue sont en progression et concernent principalement les diplômes du supérieur

En 2009, près de 117 000 diplômes ont été délivrés par la voie de la formation continue, soit 44 % de plus qu'en 1998. Le nombre de diplômes ainsi délivrés a nettement augmenté entre 1998 et 2004 et se stabilise depuis.

Ce sont à 30 % des diplômes de l'enseignement secondaire (CAP, BEP, mentions complémentaires, brevets professionnels, brevets de technicien ou baccalauréats) et à 70 % des diplômes de l'enseignement supérieur.

En 2010, selon l'Insee, environ 11 % de la population âgée de 30 à 69 ans a décroché son plus haut diplôme par le biais de la formation continue.

La formation tout au long de la vie prend également en compte un volet « Reconnaissance de la diversité des expériences tout au long de la vie » par la mise en place de la VAE (Validation des acquis de l'expérience) en 2002. La VAE est un des éléments de parcours de formation professionnelle devant faciliter notamment la mobilité des salariés, mais la procédure reste très complexe et relativement peu développée, avec pour exemple, seulement 3 000 candidats en 2012. Cependant, en 10 ans, la VAE a permis à plus de 230 000 personnes d'acquérir un diplôme.

RÉTROSPECTIVE « LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LES PERSONNES HANDICAPÉES » 2000-2014

PRÉSENTATION DES LOIS ET DU DISPOSITIF DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Avant la loi de 2005, la formation professionnelle des personnes handicapées n'était que peu développée ; à travers surtout des formations spécifiques aux personnes handicapées et au détriment de la formation du droit commun, comme l'illustre la création de centres de pré-orientation (CPO), officiellement instaurés avec la loi de 1975, pour permettre l'élaboration d'un projet professionnel suite à un accident ou à une maladie. Il existe aujourd'hui 48 CPO.

Les centres de réadaptation professionnelle (CRP) sont antérieurs (créés pendant la Première Guerre mondiale) et ont pour objet la reconversion dans un métier compatible avec l'état de santé de la personne. Il existe 80 CRP/ERP aujourd'hui.

La loi de 2005 a permis des avancées sur trois points de la formation professionnelle :

- L'adaptation des formations aux contraintes des personnes (temps partiel, discontinuité, adaptation des modalités de certification des connaissances).
 - Le principe des politiques concertées d'accès à la qualification.
 - L'accès des travailleurs handicapés d'ESAT à des actions de formation professionnelle.
- .../...

Les aides à la formation

En complément des aménagements pédagogiques, l'AGEFIPH et le FIPHFP peuvent accorder des aides techniques, humaines et financières aux stagiaires handicapés titulaires d'une RQTH et/ou aux organismes de formation pour faciliter l'accès à la formation et la réussite

des parcours d'insertion professionnelle. Ils peuvent financer les coûts pédagogiques, les frais annexes liés au handicap (transport et hébergement spécifiques, objectifs et ingénierie pédagogique spécifiques, frais relatifs à une adaptation de durée du stage ou/et des supports pédagogiques...), la rémunération, le versement d'une subvention.

LA FORMATION INITIALE PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES⁴

Historiquement, les apprentis handicapés étaient principalement issus des IME et IMPro, des classes Segpa ; depuis 2005, les ULIS professionnelles et les classes ordinaires préparent aussi des élèves handicapés à l'apprentissage.

Avant 2005, les apprentis handicapés étaient issus de trois filières différentes. Les établissements médico-sociaux constituent la « filière historique » : ainsi les Instituts Médico Éducatifs (IME) et les Instituts Médico-Professionnels (IMPro) ont été à l'origine de l'émergence de certains dispositifs d'accompagnement des apprentis handicapés et, pendant plusieurs années, la majorité des apprentis handicapés venait de ces établissements.

Avec la loi de février 2005, qui a favorisé la scolarisation des élèves handicapés en milieu ordinaire, les jeunes handicapés orientés vers l'apprentissage ont plus souvent fréquenté les classes spécialisées de l'Éducation nationale (Sections d'Enseignement Général et Professionnel Adapté ou SEGPA ; Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire ou ULIS). Dans certaines régions, il s'agit désormais du flux principal des apprentis handicapés

FORMATION PROFESSIONNELLE DES ACTIFS OCCUPÉS HANDICAPÉS

- « L'accès des travailleurs handicapés à la formation ne s'est pas sensiblement amélioré au cours des vingt dernières années »⁵.
 - Les travailleurs handicapés accèdent quatre fois moins à la formation que les travailleurs valides.
 - Les freins à l'accès en formation professionnelle continue de droit commun des personnes handicapées sont nombreux et expliquent ces faibles taux de participation malgré des efforts de la part des acteurs de la formation⁶.

Certains freins exogènes sont liés au système de formation continue et aux déficits de prise en compte des publics fragiles

L'effort de formation est d'autant plus fréquent qu'il concerne les personnes les plus qualifiées. Or, les travailleurs handicapés ont un faible niveau de formation.

Les publics définis comme prioritaires, en particulier les jeunes dans les actions de formation dites de droit commun (c'est-à-dire destinées à l'ensemble des demandeurs d'emploi), contribuent à éloigner les travailleurs handicapés du champ de la formation. Ainsi, les demandeurs d'emploi handicapés, dont la moyenne d'âge est plus élevée que celle de l'ensemble des demandeurs d'emploi, bénéficient peu des nombreuses actions du plan régional de formation, prioritairement destinées aux jeunes.

D'autres facteurs tiennent à la relative inadaptation du système de formation continue au bénéfice des personnes handicapées

⁴ Majeure partie traitée en « dynamiques en cours » ci-après.

⁵ Rapport CNCPH, 2010.

⁶ Efigip, « L'insertion professionnelle des personnes handicapées depuis la loi de 2005 », septembre 2012.

- L'offre de formation régionale n'apparaît pas toujours adaptée aux besoins spécifiques des travailleurs handicapés : manque de modularité des actions et réduction de l'offre avec notamment le recentrage de certaines formations sur les métiers porteurs.
- Les difficultés rencontrées en termes d'information, d'orientation, d'accès aux lieux, d'adaptation des rythmes de travail, de rémunération, etc.
- Le manque de formation des acteurs susceptibles d'accueillir des publics spécifiques.
- Le manque de démarches concertées pour le développement de la qualification des personnes en situation de handicap.
- Le déficit d'accompagnement au bénéfice des personnes handicapées : la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a apporté des éléments de réponse globaux sur l'information et l'orientation, mais elle ne prévoit pas l'accompagnement des travailleurs handicapés. Or, l'accompagnement est indispensable.
- Sur le terrain, par une absence de prise en compte du handicap, l'accessibilité des formations aux personnes handicapées est loin d'être une réalité.

La gouvernance de la formation professionnelle des personnes handicapées ne contribue pas suffisamment au bon déroulement du processus

- La forte dispersion des compétences institutionnelles dans le domaine de la formation professionnelle des personnes handicapées (État, conseils régionaux, Pôle emploi, AGEFIPH, FIPHFP, Cap emploi) et l'absence de partenariat entre les acteurs demeure un obstacle majeur à l'accès à la formation.
- Les politiques régionales concertées « aspect innovant de la loi de 2005, sont trop souvent restées lettre morte »⁷. Fin 2010, seules 10 régions avaient formalisé ou construit, sous des formes différentes, un cadre de politique régionale concertée de formation.

Des freins endogènes liés au public handicapé

- La moindre appétence pour la formation. Il semble que les travailleurs handicapés ayant vécu des situations de rupture avec le système scolaire présentent peu d'attirance pour la formation continue.
- La situation de reconversion professionnelle dans laquelle se trouvent les personnes touchées par l'apparition ou l'aggravation d'un handicap au cours de leur vie active est délicate, notamment par rapport à la construction d'un nouveau projet professionnel et de formation. Sur le plan psychologique, il semble que ces personnes connaissent de grandes difficultés à se défaire de leur situation professionnelle antérieure, ce qui se traduit par la formulation de projets professionnels irréalisables.

En synthèse, malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics pour favoriser l'accès à la formation des personnes handicapées, il est constaté que ces derniers affichent toujours un déficit de qualification et bénéficient moins souvent de formation.

⁷ Rapport du Sénat, 2011.

ÉLÉMENTS DES RAPPORTS RÉGIONAUX TRAITANT DE « LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES »

La rétrospective chiffrée de la formation professionnelle des personnes handicapées au niveau national reste difficile en raison du manque de données au niveau national. Les rapports régionaux⁸ retracent toutefois les grandes tendances transposables au niveau national ; n'étant qu'une extrapolation, les chiffres sont donc à considérer avec précaution.

- L'offre publique de formation professionnelle est principalement orientée vers le secteur tertiaire (49 %).
- Les stagiaires handicapés sont majoritairement des hommes, des personnes globalement d'un faible niveau de formation et d'un âge relativement avancé.
- Près de la moitié des stagiaires handicapés suivent des formations spécifiques aux personnes handicapées.
- Le nombre de bénéficiaires de formations spécifiquement dédiées aux personnes handicapées est en progression.
- La grande majorité des formations suivies par le public handicapé sont des actions pré-qualifiantes, d'orientation, de définition de projet professionnel ou encore d'accompagnement ne débouchant pas sur une certification ou un diplôme.
- La moitié des formations qualifiantes ou diplômantes débouchent sur un niveau BEP-CAP.
- Plus de 90 % des personnes handicapées en formation sont à la recherche d'un emploi, et les 10 % restantes viennent d'une autre formation, sont scolarisées et une très faible partie d'entre elles est en emploi.
- À l'issue de leur formation, 10-15 % des stagiaires occupent un emploi, 15-20 % choisissent de poursuivre leur parcours par une nouvelle formation et 60-80 % demeurent demandeurs d'emploi.

LES FORMATIONS EN CRP⁹ CPO¹⁰

Elles accueillent de plus en plus de stagiaires et semblent les plus efficaces pour favoriser la réinsertion des personnes handicapées vers un emploi pérenne¹¹.

- L'offre de formation professionnelle aux personnes handicapées repose aujourd'hui pour une grande part sur les CRP. Ces établissements médico-sociaux proposent, dans le cadre d'une programmation régionale, une palette d'actions allant de la pré-orientation à la qualification.
- Les stagiaires sont majoritairement des hommes (63 %), âgés de 25 à 49 ans (77 %), avec un niveau de formation initiale faible et à la recherche d'un emploi depuis un an.
- En 2011, 10 734 stagiaires au total sont entrés dans ces formations, 6 790 en CRP et 3 944 en CPO. Au titre de comparaison, d'après l'enquête AFPA, 8 611 personnes handicapées ont été accueillies par l'AFPA en 2011. 44 % des stagiaires suivent une formation pré-qualifiante avant d'entrer en CRP. Les formations pré-qualifiantes accueillent de plus en plus de stagiaires avec une augmentation de 14 % de 2010 à 2011.
- Cependant, ce taux varie entre 23 % et 66 % en fonction des instituts de formation :
 - 34 % pour les stagiaires handicapés en formations qualifiantes et certifiantes organisées par l'AFPA (contre 45 % pour l'ensemble des stagiaires),

⁸ Île-de-France, Bourgogne, Franche-Comté, Bretagne, Rhône-Alpes.

⁹ Centre de rééducation professionnelle.

¹⁰ Centre de pré-orientation.

¹¹ Étude KPMG « La valeur ajoutée des CRP », 2012.

- 23 % en moyenne pour les formations financées par l'AGEFIPH,
 - 58 % pour les formations préparatoires à l'emploi,
 - 66 % pour les formations en CRP avec de fortes disparités régionales.
- Les formations CRP permettent une réinsertion dans l'emploi pour deux tiers des stagiaires. Cette réinsertion s'accompagne d'un emploi pérenne et durable pour 54 % d'entre eux. Les stagiaires suivent à 90 % des formations de niveau 4 ou 5. Le taux de réussite en formation qualifiante est de l'ordre de 90 % depuis 2009.

DYNAMIQUES EN COURS DE « LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET PERSONNES HANDICAPEES »

Depuis la loi du 5 mars 2014, il est instauré un compte personnel de formation, une obligation d'entretien professionnel tous les deux ans et les fonds de la formation sont orientés en priorité vers les demandeurs d'emploi les moins qualifiés, les jeunes en alternance et les petites entreprises. Les régions sont le lieu de pilotage central de la formation professionnelle et l'accent est mis sur l'alternance.

La formation professionnelle initiale pour les jeunes handicapés progresse ainsi que le nombre de personnes handicapées en alternance. Les contrats de professionnalisation sont en forte croissance et la formation professionnelle des actifs occupés augmente grâce aux initiatives des branches professionnelles. Le concept et l'offre des CRP sont renouvelés et la formation professionnelle bénéficie de la coordination améliorée des différents acteurs (réfèrent handicap).

Les évolutions suivantes peuvent être relevées :

- Les expériences entre branches, ex. CRP de formation professionnelle spécialisées
- L'émergence de plateformes d'orientation (financier, intermédiaire de l'emploi, organismes de formation professionnelle).
- De nombreuses expériences pour les personnes accueillies en ESAT de formations professionnelles (nouveaux outils numériques notamment et développement d'approches pédagogiques adaptées).
- La mise en réseau des formations professionnelles ouvertes aux jeunes handicapés dans l'enseignement agricole par exemple
- Des difficultés dans certains cas à maintenir certaines formations professionnelles spécialisées au sein de grandes entreprises du fait de l'évolution de métiers (ex : facteur plus de polyvalence ou personnel d'accueil).

LE TRANSFERT DE COMPÉTENCE A L'AGEFIPH EN 2011¹²

- La loi de finances pour 2011 a transféré à L'AGEFIPH la gestion de dispositifs relevant de la compétence de l'État, notamment le financement de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés.

« Ce transfert de compétence a eu pour finalité première de décharger l'État de tâches de gestion [...], indique le rapport. Mais, dans un contexte de raréfaction des moyens budgétaires, le gain pour l'État est aussi financier, puisque le transfert à L'AGEFIPH du marché de la formation

¹² Rapport du Sénat sur la mise en œuvre de la loi du 11 février 2005, juillet 2012.

professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés, qui s'élevait à 30,5 millions d'euros en 2011, atteint plus de 60 millions d'euros en 2012. »

- Cette politique de transfert de charges, qui ne s'est accompagnée d'aucune compensation financière, va nécessairement contraindre l'Agefiph à diminuer les aides directes qu'elle accorde aux travailleurs handicapés et aux entreprises pour leur permettre d'embaucher et de maintenir dans leur emploi les personnes handicapées.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Au lycée, les élèves handicapés sont plus souvent présents dans la voie professionnelle.

- La formation professionnelle des élèves handicapés progresse dans l'enseignement technique, avec notamment la création des ULIS professionnelles depuis quelques années dans les lycées techniques.
- En 2011-2012, près de 14 000 élèves handicapés fréquentent un lycée général et technologique ou un professionnel, dont 3 000 en ULIS.
- En classe ordinaire de lycée, 53 % des élèves handicapés sont en classe professionnelle (32 % pour l'ensemble des élèves) et 47 % sont dans l'enseignement général et technologique. Dans l'enseignement professionnel, près d'un élève handicapé sur deux est inscrit dans une classe préparant un bac professionnel ; les autres préparent un CAP.
- Dans les ULIS Lycée, la part de l'enseignement professionnel est d'environ 50 %.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE PAR ALTERNANCE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Le nombre de personnes handicapées en contrat d'apprentissage est en progrès mais reste limité.

- En 2012, La formation par alternance par le biais du contrat d'apprentissage concernerait 4 000 jeunes handicapés en France¹³ contre seulement 1 620 en 2005. L'augmentation est surtout visible sur les handicaps psychiques (13 fois plus) le handicap mental (presque doublé) et le handicap moteur (3 fois plus). La population de personnes handicapées en apprentissage représente cependant seulement 1 % de la population globale en apprentissage.
- Un nombre croissant d'entreprises s'oriente vers l'alternance et les stages pour amener progressivement les travailleurs handicapés au niveau recherché. En effet, l'alternance semble être un fort levier d'insertion puisqu'elle permet de renforcer l'employabilité ; le taux d'emploi des jeunes handicapés âgés de 15-29 ans, six mois après la fin de leur apprentissage, est de 50 %, alors qu'il n'est que de 3 % chez ceux n'ayant pas suivi de formation en alternance.
- Trois secteurs d'activité représentent la plus grande part d'embauche des apprentis handicapés : l'hôtellerie avec 23 % (27 % tout public), l'agriculture/entretien des espaces verts 18 % (7 % tout public) et le bâtiment 14 % (24 % tout public).
- Les petites entreprises restent les principaux « employeurs » des apprentis handicapés avec 53 % des contrats. Les entreprises d'au moins 50 salariés augmentent leur taux d'embauche avec 20 % des contrats contre 14 % en 2005.

¹³ Chiffre Agefiph.

- 88 % des formations suivies par les apprentis sont d'un niveau égal ou inférieur au niveau CAP/BEP.

UNE FORTE CROISSANCE DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

- Le contrat de professionnalisation permet aux entreprises de développer des qualifications adaptées à leurs besoins de recrutement ; c'est aussi un outil privilégié de qualification ou de reconversion professionnelle pour les personnes handicapées.

« Plus de 2 600 contrats de professionnalisation ont été primés par l'Agefiph en 2011. Si ce nombre reste modeste, la croissance a été forte depuis la création du dispositif. En effet, entre 2006 et 2011, le nombre annuel de contrats primés par l'Agefiph a plus que doublé, avec un pic à plus de 3 000 contrats en 2010. Cette augmentation, de 153 %, est très nettement supérieure à celle observée sur la même période pour l'ensemble des publics (+20 %) »¹⁴.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ACTIFS OCCUPÉS HANDICAPÉS

- Les entreprises rencontrent des difficultés à recruter des candidats handicapés avec les formations appropriées. La formation professionnelle constitue donc un outil pertinent pour faciliter l'embauche directe de travailleurs handicapés et respecter le taux de 6 % d'obligation d'emploi des personnes handicapées.
- Les entreprises mettent en place des formations professionnelles spécifiques à leurs besoins, souvent à l'initiative de la branche professionnelle. Ci-dessous, l'exemple du secteur bancaire.

FORMATION HANDIFORMABANQUES

- Il s'agit d'une initiative au niveau de la branche professionnelle. Cette association a été créée en 2007 sous l'égide du CFPB (Centre de Formation de la Profession Bancaire) et de huit banques. Cette structure interbancaire s'inscrit dans une démarche volontariste de la profession, qui veut ainsi se doter des moyens de former et de recruter des personnes en situation de handicap sur des métiers ciblés.
- L'initiative est originale à double titre :
 - Elle met en place une structure et des ressources dédiées, permettant de gérer au mieux la recherche des candidats et la communication avec eux, grâce à l'instauration de liens étroits avec les réseaux d'associations pour l'emploi des personnes en situation de handicap.
 - Elle s'appuie sur un processus complet de formation (préformation gérée par l'AFPA, puis formation en contrat de professionnalisation dispensée par le CFPB) débouchant sur une vraie qualification et des compétences métier. Le dispositif concerne, à ce jour, la formation à des postes de téléconseillers bancaires et chargés d'accueil.
- D'autres initiatives ont été créées sur le même modèle : SALTO dans le secteur industriel et GEMA HANDICAP pour les mutuelles d'assurance.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES AU SEIN DES CRP

¹⁴ La lettre des études et évaluations de l'Agefiph N° 5 - juin 2013.

Le nombre de bénéficiaires de formations qualifiantes est en progression, et les stagiaires trouvent majoritairement un emploi dans l'année suivante.

- Actuellement, plus de 11 000 bénéficiaires suivent chaque année près de 240 formations qualifiantes dans 90 centres en France. Selon la FAGERH, la fédération qui regroupe la très grande majorité des établissements de reconversion professionnelle (CRP/ERP), 66 % des stagiaires trouvent un emploi dans l'année suivant la fin de la formation.
- Sur les dix dernières années, il est constaté un changement de modèle, lent, du concept de rééducation professionnelle vers la notion de réadaptation professionnelle à travers un service. Ces formations sont de longue durée, de 10 à 30 mois. Elles préparent à de multiples métiers dans les différents secteurs d'activité : agriculture, industrie, commerce, métallurgie, électronique, informatique, secrétariat, gestion.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS

- Il semble qu'une sélection s'opère au sein de cette population comme dans celle de la population « valide » : les personnes les plus proches de l'emploi seraient privilégiées aux dépens de celles nécessitant des adaptations plus profondes de la formation ou des conditions de travail.

ÉLÉMENTS D'EXPLORATION PROSPECTIVE

TENDANCES LOURDES ET INVARIANTS

- Le développement de l'alternance (tendance du marché du travail qui s'applique aux personnes handicapées)
- L'impact de la régionalisation

GERMES DE CHANGEMENT

- Le développement de la formation professionnelle dans les ESAT.
- Le développement depuis de longues années des observatoires de branches et de travaux sur l'avenir des métiers et des formations dans plusieurs branches en interprofessionnel (Opacalia, Agefos). Rôle des syndicats.
- CCI : 800 correspondants accessibilité en France (sur l'angle « accès à la clientèle »).

INCERTITUDES/CONTROVERSE MAJEURES

- Les nouveaux champs de formation, de services à la personne et d'application du numérique

RUPTURES

- Un vase communicant entre les fonds de la formation professionnelle et initiale pour l'accompagnement de l'alternance...

HYPOTHÈSES DE PROSPECTIVE D'ICI À 2025

HYPOTHÈSES 1 (TENDANCIELLE). LE PANSEMENT

- La formation professionnelle initiale des jeunes handicapés se développe à un rythme modéré (autour de + 5 000). La formation professionnelle continue bénéficie en priorité aux personnes handicapées en cours de carrière (vieillesse), et se développe pour les personnes handicapées s'intégrant dans les divers publics fragiles (les jeunes notamment). Les situations sont très contrastées selon les régions.

Toile de fond : les réformes successives de la formation professionnelle se mettent en place avec une réorientation partielle vers les publics fragiles et un pilotage par les conseils régionaux.

- Des investissements considérables maintenus : 31 milliards en 2011, mais challengés (évaluation, contractualisation avec les organismes...).
- La formation professionnelle initiale dans le secondaire encore trop souvent une orientation par l'échec.
- Un développement rapide de la formation professionnelle dans l'enseignement supérieur.
- Les jeunes sans qualification ont un accès encore très insuffisant à la formation professionnelle.
- Les formations en alternance en développement (610 000 jeunes).
- Un levier insuffisant pour l'insertion des chômeurs.
- La formation professionnelle des actifs occupés bénéficie aux plus qualifiés.
- Les régions seront le lieu de pilotage central de la formation professionnelle.

La formation professionnelle initiale

- Une progression significative (autour de 50 %) des élèves scolarisés au sein des lycées technologiques et professionnels, avec un nombre s'établissant autour de 15 000 (avec une progression des Ulis pro passant de 1 500 à 3 000) et, en lycée général et professionnel, de 8 000 à 12 000.
- La présence des jeunes handicapés en CFA se développe progressivement, mais reste rare.
- Les IMPro, du fait notamment d'un public en évolution (handicap plus lourd, troubles psychologiques plus importants), peinent à offrir des débouchés professionnels aux jeunes handicapés (plus de la moitié sont orientés en établissement occupationnel au détriment des ESAT).

La formation professionnelle continue

- Le pilotage est le fait des conseils régionaux.
- La tendance de banalisation de l'offre de formation continue au public handicapé se confirme sans toutefois donner toujours lieu aux adaptations nécessaires (locaux, pédagogie, outils) aux différents types de handicaps. Les publics handicapés bénéficient le plus souvent des formations destinées aux publics fragiles (remise à niveau, etc.).

- Les problématiques de reclassement prennent une place importante avec, notamment, le vieillissement de la population active.
- Les expériences de développement de la formation professionnelle des actifs occupés au sein de certaines branches (HandiFormaBanques) peinent à se développer et à se pérenniser.
- La dynamique de renouvellement de l'offre au sein des CRP (Centre de rééducation professionnelle) se poursuit (repositionnement en termes de métier, évolution des formules, approches pédagogiques, etc.).
- L'émergence de plateformes d'orientation (financeur, intermédiaire de l'emploi, organismes de formation professionnelle) se confirme, sans toutefois se généraliser à tous les territoires.
- Les nombreuses expériences pour les personnes accueillies en ESAT de formations professionnelles (nouveaux outils numériques notamment et développement d'approches pédagogiques adaptées) se poursuivent sans toutefois être généralisées.
- Des portefeuilles de compétences sont validés sur les compétences de base.

HYPOTHÈSE 2. LA DEUXIÈME CHANCE. La formation professionnelle initiale et continue des personnes handicapées est l'un des principaux leviers de l'insertion professionnelle.

- La formation professionnelle initiale et continue des personnes handicapées est un des principaux leviers de l'insertion professionnelle. La formation professionnelle initiale des jeunes handicapés se développe très fortement (autour de 40 000, soit + 300 %). La formation professionnelle continue bénéficie en priorité aux publics les plus fragiles en jouant notamment un rôle de passerelle pour l'entrée sur le marché du travail. Les personnes handicapées sont intégrées dans ces dispositifs renouvelés, avec les adaptations nécessaires.

Toile de fond : La formation professionnelle initiale revalorisée et la formation professionnelle continue, leviers d'adaptation essentiels des compétences

- Des investissements considérables maintenus : 31 milliards en 2011, mais challengés (évaluation, contractualisation avec les organismes).
- Une orientation choisie vers la formation professionnelle initiale dans le secondaire (projet professionnel, plus de lien avec le monde du travail).
- Un développement rapide de la formation professionnelle dans l'enseignement supérieur.
- Les jeunes sans qualification ont désormais un accès prioritaire à la formation professionnelle.
- Les formations en alternance en développement soutenu.
- Un levier efficace pour l'insertion des chômeurs.
- La formation professionnelle des actifs occupés bénéficie désormais en priorité aux publics fragiles, notamment les moins qualifiés.
- Les régions seront le lieu de pilotage central de la formation professionnelle.

La formation professionnelle initiale

- Une progression significative des élèves au lycée, avec l'augmentation du nombre de collégiens handicapés s'établissant autour de 40 000 (contre 14 000 aujourd'hui, soit +300 % environ), avec 6 000 en Ulis (doublement sur la période), 10 000 en lycée général (+10 %) et 24 000 en lycée pro (+ 300%).
- La présence des jeunes handicapés en CFA se développe très fortement.
- Les IMPro parviennent à développer des formations professionnalisantes reconnues par le monde du travail ordinaire ou spécialisé sur des nouveaux métiers, notamment (service...) en se rapprochant/collaborant avec différents acteurs de la formation professionnelle.
- Une large palette d'offres permet la transition entre formation initiale et monde du travail (développement notamment de SESSAD pro, augmentation des propositions par les branches de formations professionnalisantes, mais aussi par les Greta, l'AFPA). Des compétences significatives dans l'accueil de ce type de public se développent et renforcent leur accessibilité dans ces différentes dimensions (bâtiments, pédagogie, outils...).

La formation professionnelle continue

- Le pilotage est le fait des conseils régionaux.
- La place importante des problématiques de reclassement, avec notamment le vieillissement de la population active.
- Des expériences de développement de la formation professionnelle des actifs occupés au sein de certaines branches se généralisent pour les personnes les plus jeunes ou en cours de parcours professionnels (adaptation des référentiels de compétences, métiers en tension...).
- La dynamique de renouvellement de l'offre au sein des CRP (Centre de rééducation professionnelle) se poursuit (repositionnement en termes de métier, évolution des formules, approches pédagogiques, etc.) et les CRP deviennent un centre d'expertise (ingénierie pédagogique)
- Le développement de plateformes d'orientation (financeur, intermédiaire de l'emploi, organismes de formation professionnelle) se confirme, sans toutefois se généraliser à tous les territoires.
- La formation professionnelle continue en ESAT est désormais à un niveau comparable que pour les entreprises.

HYPOTHÈSE 3. (R)ÉVOLUTION

- La formation professionnelle initiale et continue des personnes valides et handicapées fait sa (R) évolution et devient le principal outil d'accompagnement de la vie professionnelle des personnes handicapées au plus tôt de leur orientation (y compris en direction des familles), en lien avec les entreprises et leurs branches. Les comptes personnels de formation permettent des reconversions choisies en cours de parcours en fonction des différents types de handicaps.

Toile de fond : La formation professionnelle initiale et continue au service de la formation tout au long de la vie et de l'insertion professionnelle dans la durée

- Un compte épargne temps de formation tout au long de la vie est généralisé
- Une réorganisation en profondeur de la formation professionnelle, avec une double tutelle Éducation et Emploi, y compris pour les établissements spécialisés type IMPro.
- Le développement généralisé de l'accompagnement dans les parcours de formation professionnelle et, au-delà, dans les parcours d'insertion pour les publics fragiles (jeunes sans qualification, seniors).

La formation professionnelle initiale

- Une progression significative des élèves au lycée avec l'augmentation du nombre de collégiens handicapés s'établissant autour de 40 000 (contre 14 000 aujourd'hui soit + 300 % environ) avec 6 000 en Ulis (doublement sur la période), 10 000 en lycée général (+ 10 %) et 24 000 en lycée pro (+ 300%).
- La présence des jeunes handicapés en CFA se développe très fortement également
- Les IMPro parviennent à développer des formations professionnalisantes reconnues par le monde du travail ordinaire ou spécialisé sur des nouveaux métiers notamment (service...) en se rapprochant/collaborant avec différents acteurs de la formation professionnelle
- Une large palette d'offres permet la transition entre formation initiale et monde du travail : développement notamment de SESSAD pro, augmentation des propositions par les branches de formation professionnalisantes, mais aussi par les Greta, l'AFPA... Des compétences significatives dans l'accueil de ce type de public sont acquises et renforcent leur accessibilité dans ces différentes dimensions (bâtiments, pédagogie, outils.)

La formation professionnelle continue

- Le pilotage est le fait des conseils régionaux
- Les voies sont renouvelées : mise en situation, alternance pour les adultes...
- Les garanties de résultats sont facilitées par l'implication de l'ensemble des acteurs (entreprises, syndicats, branches...)
- L'accompagnement de la formation à l'insertion est global et personnalisé et peut être pérennisé dans le temps
- L'accès à la formation de nouveaux publics handicapés est facilité (y compris handicap psychique, cognitif) par le développement d'approches adaptées...

DOCUMENTS

- La lettre des études et évaluations de l'Agefiph N° 5 - juin 2013.
- ☒ Étude KPMG « La valeur ajoutée des CRP », 2012.
- ☒ Rapport CNCPH, 2010.
- ☒ Efigip, « L'insertion professionnelle des personnes handicapées depuis la loi de 2005 », septembre 2012
- ☒ « L'apprentissage en 2011 », DARES 2012.
- 40 ans de formation professionnelle : bilan et perspectives, Yves Urieta. Les avis du CESE. 2011
- Étude sur la formation professionnelle des personnes handicapées - TNS-SOFRES- Julie LANDOUR, Eric CHAUVET; Céline AZZI, AGEFIPH, ADAPT, FIPHFP. 2010

- « Regards sur l'éducation », OCDE, 2013.

ENTREPRISES, TRAVAIL ET HANDICAP 2025

Première étude prospective de cette ampleur réalisée en France sur cette thématique, elle propose **une vision partagée des évolutions possibles à l'horizon 2020-2025, fondée sur des scénarios réalistes**. L'objectif étant de se doter des moyens d'anticiper, de se préparer à ces éventuels changements et d'offrir aux acteurs concernés des clés pour mieux agir. L'autre originalité forte de cette démarche réside dans la co-élaboration de cette étude, sur un mode participatif, par un grand nombre d'acteurs qui donne lieu à des échanges et productions intermédiaires favorisant la construction de la réflexion.

Étude prospective à l'initiative de la Société Générale et de l'ADAPT

Réalisé avec : Aéroports de Paris / Agefiph / BPCE / Malakoff Médéric / Orange / SAGE / SNCF

Pilotée par le GERPA (Groupe ressources prospective) avec les Jardins de la Cité et Handirect

Conseiller scientifique : Philippe Durance, Professeur titulaire de la Chaire de prospective et développement durable, Conservatoire national des arts et métiers.

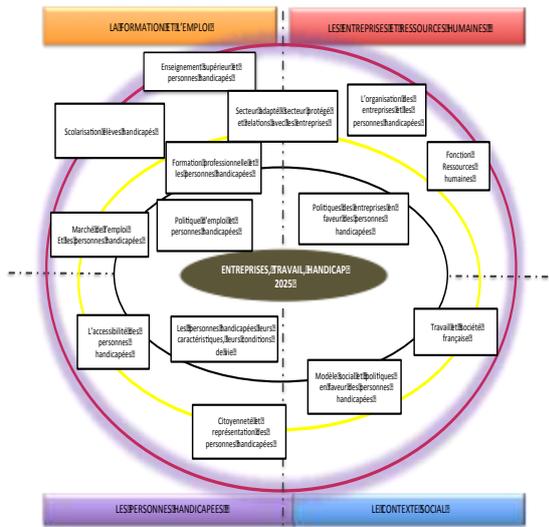
UNE BASE D'INFORMATION PROSPECTIVE AU SERVICE DE L'ENSEMBLE DES PARTIES PRENANTES

Cette étude a donné lieu à la constitution de la première base d'information rétro-prospective partagée par les différents acteurs dont l'objectif est de permettre au-delà de son utilisation au profit de cette étude d'améliorer l'information, la connaissance et la compréhension de notre sujet « Entreprises, travail et handicap ». Cette base d'information est mise à disposition de tous les acteurs concernés sous un format libre d'accès.

Elle est constituée de quatorze dossiers prospectifs d'une quinzaine de pages chacun qui retracent les évolutions passées, présentes et les hypothèses sur l'avenir des principaux facteurs qui vont jouer un rôle sur « Entreprises, travail, handicap 2025 ». Ces dossiers sont le fruit d'un important travail documentaire, de recueil d'avis d'experts au travers d'entretiens et de travaux collectifs du groupe de travail.

La base d'information prospective est mise à disposition de l'ensemble des parties prenantes sur un site internet qui public à partir de l'automne 2015 sur <http://www.travail-handicap2025.fr>

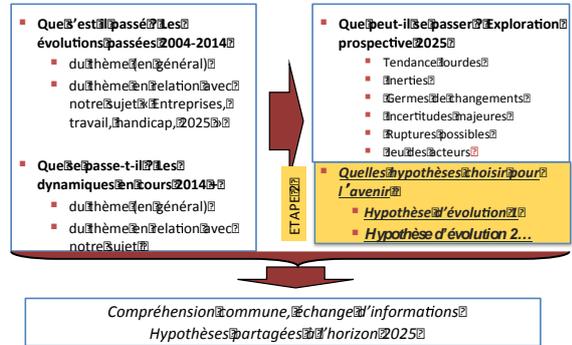
LES DOSSIERS PROSPECTIFS



Entreprises, travail et handicap : prospective 2025

28

Les dossiers prospectifs de la base d'information prospective



Entreprises, travail et handicap : prospective 2025