



**Centre Régional d'Etudes, d'Actions et d'Informations
en faveur des personnes en situation de vulnérabilité**

Etude des dispositifs d'insertion professionnelle des personnes en situations de handicap dans le Var

Mai 2020

Version modifiée - Avril 2021



Etude réalisée par le CREAI Paca et Corse
A la demande de l'ARS Paca

Le CREAI PACA et Corse tient à remercier l'ensemble des acteurs (institutions, services, professionnels) qui ont participé et contribué à la réalisation de cette étude des dispositifs d'insertion professionnelle des personnes en situations de handicap dans le Var.

Synthèse des constats et analyses / recommandations	p 9
▪ Constats et analyses	p 9
▪ Recommandations	p 17
Introduction	p 20
▪ Contexte	p 20
▪ La demande de l'ARS	p 22
▪ La méthodologie adoptée	p 22

Partie 1

Politiques nationales et stratégies territoriales pour l'emploi des personnes handicapées

I - Les politiques nationales d'accompagnement vers et dans l'emploi	p 25
▪ Priorité à l'emploi en milieu ordinaire et à l'accès aux dispositifs de droits communs	p 25
▪ Développement des entreprises adaptées	p 27
▪ Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté	p 28
▪ Création d'un service public de l'insertion	p 28
II - La DIRECCTE et le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés	p 30
▪ Le Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés	p 30
▪ Peu de coordination avec les acteurs du médicosocial	p 35
III - Le Conseil départemental et plan départemental pour l'insertion	p 36
▪ Le Conseil départemental : chef de file de l'action sociale et de l'insertion	p 36
▪ Le schéma départemental des solidarités : une approche transversale du handicap	p 36
▪ Le plan départemental pour l'insertion : les personnes en situations de handicap prioritaires	p 37
IV - Analyse des stratégies et de la coordination territoriale	p 39
▪ L'absence de plan départemental d'insertion des travailleurs handicapés : un frein au renforcement des dispositifs	p 40
▪ Un manque de coordination, notamment à l'échelle départementale	p 41
▪ Une très forte demande pour une plateforme numérique d'information sur les dispositifs existants	p 41

Partie 2

Accueil et orientation professionnelle

I - La Maison départementale des personnes handicapées du Var	p 43
▪ Trois types d'orientation possibles	p 43
▪ Un réseau d'accueil réduit	p 44
▪ Résultats 2018	p 45
▪ Un goulot d'étranglement au niveau de la MDPH qui impacte la qualité des bilans d'orientation et d'évaluation des droits.	p 45
▪ Des partenariats à renforcer pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées	p 45
II - Les Unités territoriales sociales et le centre départemental pour l'insertion	p 47
▪ La 1ère ligne des services départementaux d'action sociale	p 47
III - Les Centres communaux d'action sociale	p 49
IV - Les Missions locales	p 51
▪ Un réseau important pour capter les jeunes en situations de handicap	p 51
▪ Une mobilisation importante sur la question du handicap	p 52
V - Les Maisons de service au public – Maisons France Services	p 53
▪ Des services de proximité pour les populations isolées / enclavées	p 53
▪ Les Maisons France Services : renforcement qualitatif et nouvelle échelle	p 53
▪ Un réseau appelé à se développer dans le Var	p 54
VI - Les Centres d'information et d'orientation	p 55
▪ Un réseau bien outillé et complémentaire à celui des missions locales	p 55
VII - Analyse du système départemental d'accueil et d'orientation	p 56
▪ La décentralisation des points d'accueil, de diagnostic et d'orientation	p 56
▪ La formation et l'outillage des dispositifs de droit commun	p 56

Partie 3

Accompagnement vers et dans l'emploi

I - Pôle Emploi	p 58
▪ Un réseau et des moyens importants	p 58
▪ Un réseau et des moyens complétés par l'expertise de Cap emploi et SAPHIR	p 59
▪ Une montée en puissance pour un accompagnement direct des travailleurs handicapés	p 59
▪ Vers un rapprochement Pôle emploi / Cap emploi	p 60
II - L'AVIE : Cap emploi et SAPHIR	p 61
▪ <u>CAP EMPLOI</u>	p 62
○ Missions d'accompagnement vers l'emploi	p 62
○ Services aux personnes : résultats 2018	p 62
○ Sensibilisation et démarchage auprès des entreprises	p 63
○ Principaux partenaires	p 64
○ Missions d'accompagnement dans l'emploi	p 64
○ Principaux partenaires	p 65
▪ <u>SAPHIR</u>	p 65
○ Principales difficultés rencontrées par Cap emploi et SAPHIR	p 67
III - Les missions locales	p 68
▪ Un service public pour l'emploi à part entière	p 68
▪ Un appel à renforcer ses actions auprès des jeunes en situations de handicap	p 68
IV - L'AGEFIPH ET LE FIPHFP	p 69
▪ <u>L'AGEFIPH</u>	p 69
▪ <u>Le FIPHFP</u>	p 70
V - Le DEA et le SIP 16-25 ans de l'ADAPEI Var Méditerranée	p 71
▪ <u>DISPOSITIF D'EMPLOI ACCOMPAGNE</u>	p 71
○ Un dispositif innovant	p 71
○ Un nombre réduit de places	p 71
○ Un dispositif reconnu de qualité à développer de manière plus collégiale	p 72
▪ <u>LE SERVICE D'INSERTION PROFESSIONNELLE 16 – 25 ANS</u>	p 72
○ Un accès à l'emploi et l'autonomie	p 72
○ Un bilan encourageant	p 73

VI - Le Centre de rééducation professionnelle de LADAPT Var	p 74
▪ Un accompagnement spécialisé, du bilan à la formation professionnelle	p 74
▪ Des formations adaptées sur des métiers accessibles aux personnes handicapées	p 75
▪ Une demande 5 fois supérieure aux capacités d'accueil	p 76
▪ Un public qui répond de moins en moins aux besoins des entreprises	p 76
▪ <u>PERSPECTIVE EMPLOI : un nouveau mécanisme d'appui à l'orientation professionnelle</u>	p 77
VII - CORYDIS	p 78
▪ Un dispositif spécialisé pour l'accompagnement des personnes ayant des altérations des fonctions cognitives	p 78
▪ Des prestations d'appuis spécifiques avec l'AGEFIPH et le FIPHFP	p 79
▪ Un partenariat privilégié avec l'ADAPEI Var – Méditerranée	p 79
VIII - ISATIS	p 80
▪ Des dispositifs relevant du médico-social, du social ou de l'insertion professionnelle	p 80
IX - Les Instituts médico éducatifs – IME	p 82
▪ Près de 1.000 places dans 20 IME mal répartis géographiquement	p 82
▪ Les transports et l'hébergement : des obstacles importants	p 83
▪ Des difficultés croissantes avec les entreprises	p 84
▪ De moins en moins de places en ESAT	p 84
▪ Un passage difficile en milieu ordinaire	p 84
X - Les Instituts thérapeutiques éducatifs et pédagogiques	p 85
XI - Les Services d'éducation spécialisée et de soins à domicile	p 86
▪ Les principales difficultés rencontrées	p 87
XII - Les Services d'accompagnement à la vie sociale et les Services d'accompagnement médicosocial pour adultes handicapés	p 89
▪ Les Services d'Accompagnement à la Vie Sociale	p 89
▪ Les Services d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés	p 90
▪ Les principales difficultés rencontrées	p 90
XIII - Les Etablissements et services d'aide par le travail	p 91
▪ Une évolution des publics qui doit amener à des réformes	p 92
▪ Une mission d'insertion en milieu ordinaire limitée	p 92
XIV - Les entreprises adaptées	p 94

▪ Une filière qui va se renforcer fortement en France	p 94
▪ Pour l'instant très peu développée dans le Var	p 94
XV - Les structures d'insertion par l'activité économique	p 95
XVI - Analyse du système départemental d'accompagnement vers et dans l'emploi	p 96
▪ Une diversification croissante des services et des dispositifs qui accentue le besoin d'un système d'information	p 96
▪ Une forte attente de tous les acteurs pour une meilleure coordination entre eux	P 96
▪ Une offre de services qui ne répond pas à tous les besoins d'accompagnement	p 96
▪ Une chaîne d'accessibilité à l'emploi et aux services d'accompagnement négligée	p 97
▪ Un système très actif sur les personnes et beaucoup moins sur leur environnement	p 97
▪ Un placement dans l'emploi de plus en plus difficile	p 99
▪ Une nécessaire diversification et meilleure adaptation des formations professionnelles	p 99
▪ Un important travail de sensibilisation / incitation / accompagnement à mener auprès des employeurs	p 100
Conclusion	p 101
Bibliographie	p 102
Glossaire	p 104

Cartes

Carte 1 : Les 7 lieux d'accueil de la MDPH dans le Var	p 44
Carte 2 : Les lieux d'accueil des Unités territoriales sociales dans le Var	p 47
Carte 3 : Les 29 centres communaux d'action sociale du Var	p 49
Carte 4 : Les 18 lieux d'accueil principaux des Missions locales du Var	p 51
Carte 5 : Les 15 Maisons de services au public du Var	p 54
Carte 6 : Les 26 agences Pôle emploi du Var	p 58
Carte 7 : Les 17 lieux d'accueil de l'AVIE dans le département du Var	p 61
Carte 8 : Les 20 Instituts médico éducatifs du Var	p 82
Carte 9 : Les 21 SESSAD du Var	p 86
Carte 10 : Les 17 SAVS du Var	p 89
Carte 11 : Les 22 ESAT du Var	p 91
Carte 12 : Les 800 entreprises adaptées de France	p 94

Constats et analyses

Des personnes handicapées en recherche d'emploi de plus en plus âgées et peu qualifiées

1. 8.757 Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi¹ (DEBOE) étaient recensés fin 2018 dans le département du Var, soit 8,3% de plus que l'année précédente (AGEFIPH, 2018 et 2019). Cela correspond à un **taux de chômage de 18%** pour la population des personnes en situations de handicap, contre 9% pour l'ensemble de la population. **C'est une population vieillissante, au sein de laquelle on retrouve une surreprésentation des personnes de 50 ans et plus, avec de faibles niveaux de formation et de qualification.** Ces 3 critères affectent sérieusement leur employabilité.

Dans le Var, forte problématique d'accessibilité à l'emploi et aux services d'accompagnement

2. Les difficultés que rencontrent les personnes en situations de handicap en recherche d'emploi dans le Var sont aussi liées à une **problématique générale d'inaccessibilité du marché du travail**. Le département est étendu et les deux tiers de son territoire sont des zones montagneuses, sans grandes agglomérations. Les bassins d'emplois se trouvent essentiellement à Toulon, Fréjus, Saint Raphaël, dans les zones industrielles de l'arrière-pays de ces 3 villes, à Draguignan et Brignoles. Ils sont peu accessibles en raison de la mauvaise qualité du réseau routier, du manque de moyens de transport public et de connexions entre les différentes régies municipales de transport.
3. Les services d'accompagnement vers et dans l'emploi, de droit commun, et encore plus quand ils sont spécialisés, sont beaucoup moins disponibles dans les agglomérations du centre et du nord du département que dans celles du sud.

Une chaîne d'accessibilité à l'emploi et aux services d'accompagnement insatisfaisante

4. Si l'accessibilité physique des services d'accompagnement et des entreprises est obligatoire, **la chaîne d'accessibilité (du domicile au service ou à l'entreprise) semble avoir été insuffisamment prise en compte**. Cette chaîne d'accessibilité comprend la sortie du domicile, avec les aménagements et accompagnements qui peuvent être nécessaires, la qualité des voies d'accès et des moyens de transport, adaptés si nécessaire, les moyens nécessaires (financiers en particulier / « Abordabilité »), la qualité de l'information pour faire connaître et arriver aux services, la facilité d'usage des services disponibles. Il serait sans doute intéressant, dans le cadre de travaux interinstitutionnels au niveau départemental, de réfléchir à ces chaînes d'accessibilité à l'emploi et aux services d'accompagnement vers l'emploi, pour les améliorer et lever les différents obstacles qui les entravent. L'évaluation aux capacités de conduite de ces

¹ La loi du 10 juillet 1987, puis du 11 février 2005, a mis en place l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Toutes les entreprises de 20 salariés ou plus, qu'elles soient publiques ou privées, ont obligation d'employer des travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion de 6% de l'effectif total de salariés.

publics, ainsi que la possibilité d'obtenir un permis de conduire et un véhicule, ne doivent pas être écartés.

Des politiques publiques ambitieuses mieux relayées au niveau régional que départemental

5. Le gouvernement donne aujourd'hui clairement la **priorité à l'emploi des personnes en situations de handicap en milieu ordinaire et à leur accompagnement vers et dans l'emploi par les dispositifs de droit commun**. La mise en place de cette politique repose sur une large mobilisation des acteurs en charge de l'insertion professionnelle des personnes en situations de handicap, impulsée par la Convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situations de handicap 2017 – 2020. Concrètement l'Etat s'engage à doubler le nombre d'apprentis en situations de handicap d'ici à 2022, à renforcer les 130 établissements et services de pré-orientation et de réadaptation professionnelle du pays, à favoriser le rapprochement de Pôle emploi et Cap emploi pour plus d'efficacité des deux agences, à mobiliser à grande échelle l'emploi accompagné, ... Il souhaite également développer le réseau des Entreprises adaptées (EA) avec l'objectif de 40.000 nouveaux emplois (en plus des 40.000 déjà existants), à l'horizon 2022 dans les 800 EA du pays.
6. **La politique régionale de la DIRECCTE pour l'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situations de handicap s'inscrit dans ces orientations nationales. Celle-ci, depuis 2011, anime et coordonne le Plan Régional d'Intégration des Travailleurs Handicapés (PRITH)**, régulièrement réactualisé avec les acteurs du Service public pour l'emploi. Dans le cadre de la mise en œuvre de ce plan, la DIRECCTE soutient des Entreprises adaptées (EA), des Structures d'insertion par l'Activité Economique (SIAE) et des Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) pour l'emploi de personnes en situations de handicap. Le maintien dans l'emploi constitue un axe important de son Plan régional de santé au travail (PRST). Elle investit également dans la formation des personnes en situations de handicap par le biais du Plan d'investissement dans les compétences et d'autres actions menées en coordination avec le Conseil Régional, Pôle emploi, l'AGEFIPH et le FIPHFP. Elle finance également des actions associatives avec le budget PRITH.
7. **Le Conseil départemental, en tant que chef de file de l'action sociale et de l'insertion, joue également un rôle important dans l'appui aux personnes en situations de handicap, quand elles sont bénéficiaires des minimas sociaux**. Au-delà de sa gestion de diverses aides sociales (hébergement en foyer, prestation de compensation du handicap (PCH), revenu de solidarité active (RSA)) et de sa tutelle de la MDPH, il est également responsable de la conduite de l'insertion sociale et professionnelle des allocataires de ces prestations. Il intervient dans l'élaboration des contrats d'insertion, l'accompagnement des allocataires, le repérage des besoins et l'élaboration de l'offre d'insertion. En plus de nombreuses aides sociales aux personnes en situations de handicap allocataires des minimas sociaux, il leur propose des parcours d'insertion favorisant l'accès ou le retour à l'emploi.
8. Il est important de penser à la **déclinaison du PRITH à l'échelle du département pour l'insertion des travailleurs handicapés et renforcer la dynamique territoriale d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situations de handicap** : pas de réalisation, à intervalles réguliers, de diagnostics sur l'emploi des personnes en situations de handicap dans le département et des actions menées pour les accompagner vers et dans l'emploi ; peu de concertations entre acteurs, nécessaire à l'élaboration d'un tel plan n'est pas créée et entretenue, ce qui contribue au manque

de connaissances et à une faible circulation des informations entre eux ; pas de répartition claire des rôles et des fonctions entre acteurs ; difficulté de traitement des sujets transversaux.

Un manque de coordination territoriale avec les acteurs du secteur sanitaire, social et médico-social

9. **Cette animation et coordination régionales des politiques d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situations de handicap par la DIRECCTE implique tous les acteurs du Service public pour l'emploi mais peu pour ceux du secteur médicosocial (publics et associatifs).** Il y a une **demande politique forte au niveau national et une volonté réelle au niveau local pour renforcer les liens entre ces deux types d'acteurs**, avec des efforts à faire des deux côtés pour apprendre à travailler ensemble.
10. Le Conseil départemental du Var coordonne également, dans le cadre de son « Pacte Territorial pour l'Insertion (PTI) », les acteurs du Service public pour l'emploi et de l'insertion sociale du département, pour soutenir l'emploi des personnes les plus vulnérables, dont les personnes en situations de handicap. **Mais comme au niveau régional, cette coordination se fait essentiellement avec les acteurs du SPE et beaucoup plus rarement avec l'ARS et les ESSMS.**
11. De ce fait, **la coordination territoriale est un des points faibles importants du système départemental d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situations de handicap**, du fait principalement du peu de liens formels et de collaborations qui existent entre ces deux principales catégories d'acteurs qui sont responsables de cet accompagnement.
12. Cette difficulté est largement due à l'approche médicale du handicap, encore très prégnante **en France**. Celle-ci se révèle souvent en contradiction avec les approches modernes du handicap, **qui entraîne une prédominance des acteurs de la Santé et spécialisés** (Ministère de la Santé, Agences Régionales de Santé et leurs opérateurs en délégation de services que sont les ESSMS) **pour tout ce qui concerne les personnes en situations de handicap**. Cette approche peut apparaître particulièrement contre-productive quand il s'agit de sujets qui ne relèvent pas essentiellement d'une problématique de santé (éducation, formation, emploi...)

Un goulot d'étranglement au niveau de la MDPH qui ralentit la réalisation des bilans d'orientation et d'évaluation des droits et qui impacte les parcours

13. La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) est le principal point d'entrée et le passage obligé pour l'accès aux droits et aux prestations des personnes en situations de handicap en recherche d'emploi. Mais avec **plus de 95.000 demandes par an dans le Var**, ce guichet unique, pensé au départ comme une garantie de meilleure qualité des prises en charge, constitue aujourd'hui un véritable **goulot d'étranglement qui impacte dès le départ, le parcours des personnes handicapées en recherche d'emploi**. Alors que les bilans d'orientation et d'évaluation des droits sont une étape très importante pour un parcours réussi, la MDPH83 n'a pas les moyens de pouvoir les réaliser dans des conditions optimales et avec la participation active des personnes concernées. En effet, les délais pour obtenir une orientation et une notification sont longs et parfois décourageants pour les personnes en situations de handicap en recherche d'emploi.
14. Pour réduire ces contraintes, plusieurs pistes sont évoquées. Certains acteurs interrogés suggèrent que les Reconnaissances de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) puissent être délivrées par des médecins hospitaliers ou libéraux afin de réduire le nombre de demandes

auprès de la MDPH et raccourcir les délais d'obtention. **La MDPH disposant d'un nombre limité de lieux d'accueils, il serait intéressant qu'elle développe des partenariats avec les réseaux de 1^{ère} ligne d'action sociale, les Unités Territoriales Sociales (UTS) en particulier**, mais aussi le Centre départemental pour l'insertion sociale (CEDIS), les Centres Communaux d'Action Sociale (CCAS), les missions locales et les Maisons de services au public, futures Maisons France Services. Cela permettrait d'améliorer la couverture de l'ensemble du territoire varois, de décongestionner le traitement des demandes et des orientations, d'améliorer les bilans d'orientation et de réduire les délais de traitement des dossiers. Les UTS, par la qualité de leur réseau territorial et leur engagement déjà important dans l'accompagnement des personnes en situations de handicap, sont sans doute la cible prioritaire pour avancer rapidement sur cette question.

15. **Cette décentralisation de l'accueil, des bilans d'orientation, ne pourra se faire qu'avec la formation et l'outillage des dispositifs de droit commun de 1^{ère} ligne, des partenariats renforcés entre ces services de 1^{ère} ligne et des structures spécialisées d'orientation** comme la MDPH, Cap emploi, le Centre de Rééducation Professionnelle (CRP) de LADAPT ou CORIDYS, voire les Etablissements / services sociaux médico-sociaux (ESSMS). Cela passe également par le renforcement des moyens de ces structures spécialisées d'orientation (prévu dans la stratégie nationale pour l'emploi des personnes handicapées).

Une diversification croissante des services et des dispositifs qui accentue le besoin d'un système d'information

16. Le premier élément marquant qui apparaît, quand on analyse le système départemental d'accompagnement des personnes en situations de handicap vers l'emploi dans le Var, est le nombre très important d'acteurs, de services et de dispositifs qui sont impliqués dans cet accompagnement. « *Beaucoup de choses existent* » déclare un des acteurs interrogés et c'est un point jugé comme positif par la plupart d'entre eux. Cette croissance des services et dispositifs, couplée à l'évolution permanente des réglementations, des dispositifs, ..., renforce encore plus la **nécessité d'un système d'information sur l'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situations de handicap**, à destination de ces personnes et de leurs aidants, des professionnels et des employeurs. Un tel système est **demandé par l'ensemble des acteurs interrogés dans le cadre de cette étude**.

Une forte attente de tous les acteurs pour une meilleure coordination entre eux

17. Ces évolutions permanentes et la multiplicité des acteurs impliqués justifient la mise en place d'un **vrai système départemental de coordination, demandé par tous les acteurs interrogés**. Ils en attendent une meilleure circulation et moins de pertes d'information, un renforcement des collaborations entre acteurs, une mutualisation de leurs moyens pour des actions communes auprès des employeurs et une meilleure visibilité de leurs actions respectives.
18. **Une majorité des acteurs interrogés pense que cette coordination devrait être animée par le Conseil Départemental**, qui est le mieux placé et outillé pour le faire. D'autres plaident en faveur de Cap emploi, et/ou de la MDPH. Il faut noter l'importance d'un système suffisamment « ouvert » pour permettre de proposer formations et emplois au-delà de territoire trop circonscrits (département), afin d'offrir la palette la plus large et, de fait, la plus adaptée aux besoins des usagers. **Plusieurs acteurs interrogés ont mentionné les actions développées par**

Inter Parcours Handicap 13 dans les Bouches du Rhône, comme un dispositif innovant et pilote à reproduire dans le Var, autant pour son travail de coordination entre les acteurs associatifs, que de sensibilisation, d'information des personnes en situations de handicap, de leurs aidants et des autres acteurs du handicap.

Une offre de services qui ne répond pas à tous les besoins d'accompagnement

19. Malgré le fait que les offres de services, pour des bilans des accompagnements, des formations adaptées, soient de plus en plus nombreuses sur le département, tous les acteurs concernés déclarent qu'elles ne sont toujours pas suffisantes pour répondre à la demande. Cap emploi, le principal acteur de cet accompagnement, met en avant l'inadéquation de ses moyens avec les demandes en hausse constante, de la part des personnes ayant une RQTH. Les dispositifs d'accompagnement intensif tel que le CRP, le Dispositif d'emploi accompagné (DEA) ou le Système d'insertion professionnelle (SIP), extrêmement utiles et unanimement reconnus de qualité dans le Var, ont tous des listes d'attente très importantes et un nombre très limité de places. **Tous les acteurs s'accordent pour dire qu'il n'y a pas de doublon ou de redondance dans le système départemental d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situations de handicap, et qu'au contraire, un certain nombre de dispositifs devraient être renforcés** pour pouvoir accueillir plus de personnes.
20. **Il semble évident que le CRP, pour lequel la demande est 5 fois supérieure à l'offre, devrait pouvoir disposer de plus de places et de lieux d'accueil sur le département**, tant les différents services de bilans d'évaluation, de formations adaptées et d'accompagnement qu'il propose sont nécessaires et adaptés à la diversité des situations de handicap. **Il en est de même pour le DEA**, dont la qualité d'accompagnement dans le Var est largement reconnue, et qui en plus, propose une approche innovante, en commençant par l'insertion dans le travail, très intéressante pour mieux répondre aux besoins des entreprises.
21. La seule croissance des offres de services spécialisés ne suffira sans doute pas à répondre à l'intégralité des besoins. D'autres stratégies sont nécessaires pour y arriver. Celle consistant à **faire travailler ensemble des réseaux de prise en charge importants et des expertises de haut niveau mobilisées aux bons moments** semble également très intéressante à développer et déjà mise en œuvre de diverses manières dans le Var. C'est ce que va permettre le rapprochement de Pôle emploi et Cap emploi, en regroupant les moyens logistiques, les ressources humaines et le portefeuille employeurs, du premier, l'expertise du second. C'est aussi dans cette démarche que s'inscrit, à une moindre échelle, CORIDYS, qui a son propre service d'accueil, d'évaluation, d'orientation et d'accompagnement des personnes ayant des altérations des fonctions cognitives. CORIDYS met aussi à disposition d'autres acteurs son expertise pour qu'ils puissent travailler de manière adéquate avec ces personnes. C'est aussi la finalité des Prestations d'appuis spécifiques de l'AGEFIPH qui soutiennent la mise à disposition à d'autres acteurs des expertises par type d'incapacités / troubles de santé développées par certains d'entre eux.

Un système très actif sur les personnes et beaucoup moins sur leur environnement

22. On observe que **les ressources déployées sur le département sont presque exclusivement centrées sur le travail auprès des personnes en situations de handicap** pour :

- Renforcer leurs compétences, capacités et habilités en vue de répondre aux exigences des employeurs ;
- Résoudre les difficultés économiques et sociales qui entravent leur parcours d'insertion professionnelle ;
- Les accompagner dans leurs démarches, ...

Les efforts déployés, bien qu'important, sont insuffisants au regard des besoins des personnes qui ont besoin d'un accompagnement intensif du type de ceux fournis par le CRP ou le DEA.

On constate cependant **une énergie beaucoup moins importante déployée pour travailler sur l'environnement de ces personnes, pour éliminer ou réduire tous les obstacles qui entravent leur parcours d'insertion professionnelle**, qui sont nombreux et complexes :

- Mauvaise qualité des infrastructures routières et des transports publics ;
- Manque de solutions d'hébergement pour les personnes qui en ont besoin pour faire un stage, une formation en alternance ou occuper un emploi ;
- Manque de formations adaptées ; manque de sensibilisation, d'incitation et d'accompagnement des employeurs ;
- Manque d'information aux personnes en situations de handicap en recherche d'emploi et leurs familles, sur leurs droits, les services, dispositifs et aides disponibles.

23. Cette situation s'explique par plusieurs facteurs :

- Une implication insuffisamment coordonnée sur la question du handicap de la part du Conseil départemental, alors qu'il est sans doute le mieux placé et outillé pour travailler un certain nombre de ces sujets, en est un important.
- L'absence de coordination territoriale n'aide pas non plus à un bon traitement de ces questions transversales.
- L'engagement important de plusieurs acteurs associatifs spécialisés pour créer leurs propres dispositifs, plutôt que de mettre à disposition leur expertise à de larges réseaux d'acteurs, comme le fait CORIDYS, l'URAPEDA, ARIANE, ISATIS, les PEP par exemple, contribue également à cet état de fait.

24. Un autre paramètre important contribue à ce manque de traitement de l'environnement : **l'approche encore très médicale du handicap, intégrative et basée sur la réadaptation**, des acteurs du handicap en France et dans le Var en l'occurrence. Ces acteurs, les pouvoirs publics en premier lieu, n'ont pas encore pleinement adopté **l'approche écosystémique du handicap**², qui ne considère pas celui-ci comme un désavantage social dû à des troubles de santé, mais comme le résultat de l'interaction entre les facteurs personnels des personnes en situations de handicap, dont leur état de santé, et leurs facteurs environnementaux. Cette approche **prône un équilibre entre les actions sur les personnes (de rééducation, réadaptation, renforcement des compétences, soutien psychologique, ...) et celles sur leur environnement (élimination des obstacles, traitement des chaînes d'accessibilité et pas seulement de l'accessibilité des services)**.

Cette approche considère également qu'il ne peut y avoir d'intégration en milieu ouvert sans que celui-ci réponde aux trois critères essentiels d'un environnement inclusif :

²Prônée par la Classification Internationale du Fonctionnement du Handicap et de la Santé (CIF) de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), sur laquelle est basée la loi de 2005, et la Convention relative aux Droits des Personnes Handicapées (CDPH) des Nations Unies.

- Accessible et pourvu des aménagements raisonnables nécessaires ;
- Non discriminant ;
- Fournissant les accompagnements nécessaires aux personnes en situations de handicap pour pouvoir s’y intégrer.

On peut noter que les CRP tentent la mise en œuvre de cette démarche par l’application de préconisation issue d’un travail effectué par la FAGERH (fédération nationale des CRP, Préo, UEROS) sur « l’accompagnement médico-psycho-social ».

Un placement dans l’emploi de plus en plus difficile

25. Les acteurs rencontrés dans le cadre de l’étude sont unanimes pour déclarer qu’il est **de plus en plus difficile pour eux d’insérer les personnes en situations de handicap qu’elles accompagnent dans l’emploi**, pour différentes raisons :

- Ils constatent **une inadéquation de plus en plus grande entre les besoins en compétences et habiletés des entreprises et les profils des personnes en situations de handicap** en recherche d’emploi.
- Les métiers classiques offrant le plus de postes à pourvoir (aide aux personnes, hôtellerie, restauration, services aux entreprises, ...) et ceux proposés par les structures protégées / adaptées (entretiens d’espaces verts, nettoyage de voirie, entretiens de locaux, maçonnerie, ...) requièrent des capacités physiques que la plupart des personnes en situations de handicap n’ont pas toujours.
- Les métiers dans les nouvelles technologies, très pourvoyeurs d’emplois, requièrent ~~eux~~ des compétences techniques que n’ont pas la plupart des travailleurs handicapés et sont sur un marché extrêmement concurrentiel qui leur est peu favorable.
- Par ailleurs, il y a encore un **recours massif des employeurs aux CCD et aux contrats en alternance**.

26. Cette problématique ne peut que s’aggraver avec l’augmentation constante et le vieillissement progressif de la population des demandeurs d’emploi en situations de handicap. L’augmentation du nombre de personnes avec des troubles psychologiques et du comportement, soulignée par plusieurs acteurs, renforce aussi cette problématique puisque ces personnes semblent avoir plus de difficultés que les autres à sa faire accepter dans les entreprises.

27. Face à ces constats, **plusieurs acteurs demandent le développement des alternatives à l’emploi en milieu ordinaire**. Ils font souvent référence en premier lieu à la multiplication des chantiers d’insertion, particulièrement pour les femmes, sur les métiers en tension et les nouvelles technologies, comme le fait par exemple l’association « Résine Média » à Draguignan, qui développe une production de services numériques et vise l’insertion des publics par l’emploi en leur confiant la réalisation de productions multimédia. **Ils souhaitent également le développement des entreprises adaptées**.

Une nécessaire diversification et meilleure adaptation des formations professionnelles

28. **Les acteurs interrogés dans le cadre de l’étude sont unanimes pour constater le manque de formations adaptées aux personnes en situations de handicap**. Cela semble concerner autant l’accessibilité des formations en elles-mêmes que le manque de diversification des métiers enseignés. Beaucoup de formations débouchent sur des métiers où peu d’emplois sont

disponibles et trop peu permettent d'accéder aux métiers en tension où les offres d'emploi sont beaucoup plus importantes. Beaucoup de formations sont proposées sur des métiers plutôt masculins alors qu'il y a une surreprésentation des femmes au sein de la population des personnes handicapées en recherche d'emploi.

Il serait sans doute intéressant de **réaliser une étude spécifique sur ce sujet pour déterminer plus précisément quels sont ces manques d'adaptation et quelles solutions y apporter**, aussi bien en termes de meilleure accessibilité physique, organisationnelle, pédagogique, ..., qu'en termes de renforcement des accompagnements pour y accéder. Un important travail semble également nécessaire pour proposer des formations débouchant sur des métiers où les offres d'emploi sont importantes, en premier lieu pour les femmes.

29. L'approche du DEA peut être aussi une alternative. En commençant par **insérer les personnes en situations de handicap dans les entreprises pour ensuite les former**, in situ ou dans des centres de formations, aux compétences et habiletés nécessaires aux emplois qu'elles occupent. Cette approche permet de développer ces adaptations qui font défaut à l'approche plus classique consistant à élaborer un projet professionnel, puis de formation et enfin d'intégration dans l'entreprise.
30. **Le dispositif du CRP, qui propose des formations totalement adaptées et qualifiantes pour les personnes en situations de handicap est aussi une voie à développer pour proposer des formations adaptées.** Par ailleurs LADAPT, qui porte le CRP, envisage aussi, de développer des parcours de formation en lien direct avec les entreprises, où celles-ci forment les apprentis / stagiaires qui leurs sont proposés et où l'association apporte son expertise pour faciliter ces dynamiques. Cela permettra, selon LADAPT, de mieux répondre aux besoins spécifiques de chaque entreprise et de diversifier les formations et les métiers proposés aux personnes handicapées.

Un important travail de sensibilisation / incitation / accompagnement à mener auprès des employeurs

31. La plupart des acteurs interrogés dans le cadre de l'étude ont mis en avant les difficultés des entreprises, en particulier celles de plus de 20 salariés, à embaucher des personnes en situations de handicap. **Ces difficultés sont liées à de nombreuses représentations négatives à l'égard des travailleurs handicapés** et aussi, aux difficultés qu'elles rencontrent pour accéder aux aides financières disponibles, de l'AGEFIPH et du FIPHFP notamment, et aux accompagnements pour les aider à gérer ces embauches et l'intégration de personnes en situations de handicap dans leurs ressources humaines.
32. Pour réduire ces difficultés plusieurs acteurs déclarent qu'**il est nécessaire de développer un important travail auprès des employeurs et des branches professionnelles.** Ils proposent plusieurs pistes d'actions :
- Des campagnes de sensibilisation dans les grands médias, qui n'ont jamais été organisées jusqu'à présent.
 - Une mutualisation des moyens entre acteurs de l'accompagnement du département pour démarcher auprès des entreprises.

- La création d'une plateforme d'information spécifiquement pour les employeurs, pour mieux les informer sur l'intégration des personnes en situations de handicap dans leur entreprise, sur les aides disponibles et comment y accéder, ...
- Un renforcement de l'accompagnement des employeurs pour accéder aux aides, de l'AGEFIPH en particulier. Ils regrettent le manque de mécanismes d'incitation à l'embauche, beaucoup moins importants que ceux qui existent pour le maintien dans l'emploi.
- La mise en place de primes à l'embauche ou à la compensation de perte de productivité.
- Organiser plus d'évènements, de journées de rencontre entre les services d'accompagnement et les employeurs.

Ces actions devraient sans doute viser en priorité les entreprises de plus de 20 salariés, plus difficiles à convaincre pour embaucher des personnes en situations de handicap.

Recommandations

La liste des recommandations ci-dessous donne des pistes d'actions qu'il convient de mettre en lien avec le contenu de cette étude et des évolutions des politiques publiques dans ce champ. Des thématiques ont été identifiées mais elles ne sauraient constituer une liste totalement exhaustive.

Coordination et accompagnement :

1. **Elaborer**, de manière participative **avec l'ensemble des acteurs concernés, la déclinaison du PRITH à l'échelle du département du Var** en installant **une coordination départementale** représentative des acteurs, **notamment avec la présence du Conseil Départemental**.
2. **Installer** sur le département du Var **un dispositif de coordination et partenarial inter associatif**.
3. Installer sur le département une **plateforme numérique d'informations sur l'emploi des personnes en situations de handicap** à destination de ces personnes et des acteurs qui les accompagnent.
4. **Associer davantage les acteurs du médico-social** pour leur permettre de **mieux connaître les outils et les acteurs du PRITH en général et de l'insertion professionnelle en particulier**. Il est important de ne pas négliger l'information auprès des acteurs du sanitaire. Cela permet de promouvoir des relais « au plus tôt » avec les acteurs du médico-social et les dispositifs « évaluation, formation, insertion socio professionnelle » afin d'éviter les ruptures de prise en charge (cf UEROS, COMETE France).
5. **Travailler à une meilleure interconnaissance des acteurs du médico-social, du sanitaire et des acteurs du PRITH** pour permettre un rapprochement des acteurs du médico-social et de l'insertion professionnelle, et **améliorer le travailler ensemble** en lien avec le PRITH en développant notamment des partenariats.

6. **Améliorer la chaîne d'accessibilité à l'emploi et aux services d'accompagnement vers et dans l'emploi**, en développant les transports en commun et les transports spécialisés pour les personnes en situations de handicap et en étudiant comment améliorer l'offre d'hébergements (cf. « habitat inclusif ») pour les personnes en ayant besoin dans leur parcours d'insertion professionnelle.
7. **Renforcer la concertation avec la MDPH et différents acteurs** pour étudier les possibilités de décongestionnement du traitement des demandes qu'elle reçoit chaque année. **Analyser la pertinence de s'appuyer sur les réseaux d'action sociale de première ligne** (UTS, CEDIS en premier lieu) **pour multiplier les points d'accueil**.

Actions de renforcement et de développement :

8. **Continuer ce travail de diagnostic de l'emploi des personnes en situation de handicap** dans le VAR en l'inscrivant dans une réelle **démarche de participation et de co-construction avec l'ensemble des acteurs concernés**. Cela permettra d'être dans une dynamique d'amélioration continue.
9. **Renforcer fortement les capacités d'accueil et de prise en charge des dispositifs d'accompagnement spécialisé intensif** : CRP, DEA, SIP, Prestations d'Appui Spécifiques financées par l'AGEFIPH et le FIPHPF, CORIDYS, l'URAPEDA, ARIANE, ISATIS, les PEP.
10. **Développer les mises à disposition d'expertises spécifiques des acteurs spécialisés aux dispositifs de droit commun** disposant de larges réseaux d'accueil et d'orientation.
11. **Développer le réseau des entreprises adaptées et des structures d'insertion par l'activité économique**, mais également le nombre d'emplois qu'elles proposent aux personnes en situations de handicap, aux femmes en premier lieu et diversifier les métiers sur lesquels elles se positionnent.
12. Développer la **formation des acteurs sur les approches écosystémiques du handicap et l'environnement inclusif**, notamment dans les différents champs du droit commun (sanitaire, organisme de formation...).
13. Réaliser un **diagnostic des obstacles environnementaux à l'emploi et au maintien dans l'emploi** des personnes en situations de handicap dans le département. Elaborer une stratégie départementale de réduction / élimination de ces obstacles.
14. Réaliser une **étude sur les formations professionnelles disponibles dans le Var et leur accessibilité aux personnes en situations de handicap** via des organismes et/ou des structures adaptées (type CFA-FA) pour déterminer précisément qu'elles sont les manques d'adaptation et quelles solutions y apporter, aussi bien en termes de meilleure accessibilité physique, organisationnelle, pédagogique, ..., qu'en termes de renforcement des accompagnements pour y accéder.
15. Mener une réflexion en vue de faire évoluer les textes et les pratiques quant à la **sécurisation des parcours des personnes reconnues en situation de handicap qui souhaiteraient faire valoir leurs droits à la formation** sans pour autant risquer de perdre leur place au sein des structures.

16. Mettre en place un plan d'action avec les organismes de formation pour **renforcer l'accessibilité des personnes en situations de handicap, des femmes en particulier, aux formations** qu'ils organisent. Ce plan d'action doit être élaboré en s'articulant avec les axes d'intervention du PRITH et du dispositif Ressource Handicap Formation déployé par l'AGEFIPH.
17. **Développer des campagnes de sensibilisation** dans les grands médias sur l'emploi des personnes en situations de handicap.
18. Développer des campagnes de sensibilisation auprès des employeurs et des branches professionnelles (CCI, chambres consulaires, clubs d'entreprises, clubs services...).
19. **Mutualiser les moyens** entre acteurs de l'accompagnement du département pour démarcher auprès des entreprises.
20. **Créer une plateforme d'information spécifiquement pour les employeurs**, pour mieux les informer sur l'intégration des personnes en situations de handicap dans leur entreprise, sur les aides disponibles et comment y accéder, ...
21. **Renforcer l'accompagnement des employeurs** pour accéder aux aides, de l'AGEFIPH et du FIPHFP en particulier et l'articuler en lien avec l'axe déployé dans le PRITH.
22. **Développer les mécanismes d'incitation à l'embauche** : primes à l'embauche ou à la compensation de perte productivité.
23. **Organiser plus d'évènements**, de journées de rencontre entre les services d'accompagnement et les employeurs.

Communication, formation et qualification des acteurs :

24. **Mettre en œuvre des communications et des formations interdisciplinaires** (sanitaire, social, médico-social) permettant une information la plus complète sur les dispositifs existant afin d'informer et d'orienter les usagers au plus près de leurs besoins et capacités. La logique «bonne évaluation = bonne orientation = bonne formation = insertion socio pro réussie» ne doit pas être perdue de vue. Il faut rajouter que cette logique permet d'éviter au maximum les ruptures, source de déperdition, de la part des usagers comme des professionnels, d'énergie, de motivation et de moyens financiers.
25. **Veiller à ce que les services en charge de mission d'insertion professionnelle soient pourvus de poste spécifique à ces actions aux compétences et qualifications appropriées** (cf chargé d'insertion relevant d'un Diplôme Universitaire Professionnel d'Insertion de Travailleurs Handicapés – DUPITH).

La loi du 11 février 2005 affirme le principe de non-discrimination des personnes en situations de handicap dans l'emploi. Pourtant, en 2019, leur taux de chômage à 18% représente toujours plus du double de celui de la population active dans son ensemble (8,5%), et le Défenseur des Droits (DdD, 2019) annonce, pour la deuxième année consécutive, que le handicap est la première cause de discrimination en France (22,8% des cas dénoncés), sur le lieu de travail en premier lieu (36% des cas dénoncés par les personnes en situations de handicap).

Pour s'attaquer à cette problématique, le gouvernement a lancé de nombreux chantiers pour réformer les politiques d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situations de handicap. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » et les 17 leviers de la stratégie nationale pour l'emploi des personnes en situations de handicap (MT, 2019) réforment en profondeur l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), en privilégiant clairement l'inclusion en milieu ordinaire.

L'accompagnement vers et dans l'emploi constitue un enjeu majeur en matière d'insertion des personnes en situations de handicap. Il s'inscrit dans la stratégie quinquennale de l'évolution de l'offre médico-sociale que les Agences Régionales de Santé (ARS) déclinent dans le cadre de l'élaboration de leur projet régional de santé (PRS).

Pour renforcer la mise en œuvre de cette stratégie dans le département du Var, l'ARS de Provence Alpes Côte d'Azur et Corse souhaite avoir une photographie des dispositifs accompagnant des personnes en situation de handicap dans ce département, pour :

- S'assurer que la composition de l'offre soit en adéquation avec les besoins ;
- Identifier, avec les acteurs de ces dispositifs (ESSMS, MDPH, services publics de l'emploi, organismes de formation et d'insertion, etc.), les obstacles et les facilitateurs à l'insertion professionnelle des personnes en situations de handicap.

La finalité est d'avoir une vision la plus exhaustive possible de l'ensemble de ces dispositifs, d'améliorer leur coordination et complémentarité et de capitaliser les expériences innovantes, reproductibles dans le département du Var.

Contexte

Les personnes handicapées en recherche d'emploi : une population de plus en plus âgée et peu qualifiée

988.000 personnes, reconnues travailleurs handicapés, sont en emploi en France aujourd'hui. Fin 2018, 515.531 demandeurs d'emploi handicapés étaient inscrits à Pôle emploi et tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (catégories A, B, C). Cela correspond à un taux de chômage de 18% pour la population des personnes en situations de handicap, contre 9% pour l'ensemble de la population. A caractéristiques égales, avoir un handicap reconnu diminue de plus de trois fois la probabilité d'être en emploi et augmente de plus de deux fois celle d'être au chômage (Gillot, 2018).

L'âge moyen des demandeurs d'emploi en situations de handicap est de 47 ans (38 ans pour l'ensemble des demandeurs d'emploi) et la moitié d'entre eux ont 50 ans et plus. Seulement 38% ont un niveau de qualification égal ou supérieur au Bac. La moyenne de leur ancienneté au chômage est de 832 jours contre 597 jours pour les demandeurs d'emploi tout public. 51,6 % des demandeurs d'emploi en situations de handicap sont allocataires d'un minimum social (RSA, AAH, ASS pour l'essentiel), contre 26,5 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi (Gillot, 2018). La surreprésentation des personnes handicapées demandeurs d'emploi parmi les allocataires de minima sociaux est un indicateur objectivement vérifiable de la fragilité de ce public.

Dans le département du Var, la population des Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) est composée à 47% de femmes et à 48% de personnes de 50 ans et plus. 26% ont un niveau de formation inférieur au CAP, 28% égal ou supérieur au BAC et 34% ont un faible niveau de qualification. Plusieurs acteurs interrogés relèvent qu'il y a de plus en plus de personnes en situations de handicap très qualifiées (Bac + 4/5), notamment dans les Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT). On observe une forte augmentation des inaptitudes au travail. En région PACA, 17.500 ont été délivrées par les services intra-entreprises de santé au travail (SIST) en 2016, contre 7.000 en 2014³. Enfin plusieurs acteurs du département mentionnent des effectifs de personnes atteintes de troubles psychiques en hausse constante, qui se retrouvent de plus en plus mélangées avec des personnes porteuses d'autres troubles, en ESAT notamment, ce qui pose parfois de sérieux problèmes de cohabitation.

Le profil des personnes en situations de handicap au chômage fait ressortir une surreprésentation des personnes de 50 ans et plus, de faibles niveaux de formation et de qualification. 8.757 DEBOE étaient recensés fin 2018 dans le département, soit 8,3% de plus que l'année précédente (AGEFIPH, 2018 et 2019). 17% de ces demandeurs d'emploi sont bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH), soit un taux comparable à celui de la moyenne régionale (18%) et inférieur à la moyenne nationale (24%). L'ancienneté au chômage moyenne est de 711 jours fin 2018, là encore en aggravation par rapport à fin 2017 (682 jours).

Les 3 secteurs professionnels les plus recherchés par les personnes en situations de handicap dans le département du Var sont dans l'ordre : les services à la personne et à la collectivité, le support à l'entreprise et le commerce, la vente et la grande distribution (AGEFIPH, 2019).

Dans le Var, forte problématique d'accessibilité à l'emploi et aux services d'accompagnement

Les difficultés que rencontrent les personnes en situations de handicap en recherche d'emploi dans le département sont aussi liées à une problématique générale de difficultés d'accès au marché du travail pour certains voire d'inaccessibilité pour d'autres. Le département est étendu et les deux tiers de son territoire sont des zones montagneuses sans grandes agglomérations. Les bassins d'emplois se trouvent essentiellement à Toulon, Fréjus, Saint Raphaël, dans les zones industrielles de l'arrière-pays de ces 3 villes, à Draguignan et Brignoles.

Les emplois accessibles aux personnes en situations de handicap sont peu nombreux en dehors de ces zones géographiques qui ne sont pas non plus toujours facilement accessibles, comme c'est le cas de l'ouest toulonnais par exemple. Le réseau routier n'est pas très développé. Le manque de moyens de

³Source : « Etude des causes d'inaptitude médicale en région PACA et en Corse », Observation et suivi cartographique des actions régionales de santé – OSCARSANTE, <http://www.oscarsante.org/provence-alpes-cote-d-azur/action/detail/7669>

transport public et le manque de connexions entre les différentes régies municipales de transport, sont des contraintes importantes.

Les services d'accompagnement vers et dans l'emploi, de droit commun, et plus encore quand ils sont spécialisés, sont beaucoup moins disponibles dans les agglomérations du centre et du nord du département que dans celles du sud. Tous ceux qui ont été interrogés ont mentionné cette question des transports comme une des principales difficultés auxquelles ils ont à faire face.

La demande de l'ARS

L'accompagnement vers et dans l'emploi constitue un enjeu majeur en matière d'insertion des personnes en situations de handicap. Il s'inscrit dans la stratégie quinquennale de l'évolution de l'offre médico-sociale que les Agences Régionales de Santé (ARS) déclinent dans le cadre de l'élaboration de leur projet régional de santé (PRS).

Pour renforcer la mise en œuvre de cette stratégie dans le département du Var, l'ARS de Provence Alpes Côte d'Azur et Corse souhaite avoir une photographie des dispositifs accompagnant des personnes en situations de handicap dans ce département, pour s'assurer que la composition de l'offre soit en adéquation avec les besoins et identifier, avec les acteurs de ces dispositifs (ESSMS, MDPH, services publics de l'emploi, organismes de formation et d'insertion, etc.), les obstacles et les facilitateurs à l'insertion professionnelle des personnes en situations de handicap.

Les objectifs de l'étude commandée par l'ARS Paca et Corse au CREA sont les suivants :

- Repérer l'ensemble des dispositifs d'insertion professionnelle existants ;
- Repérer les redondances entre dispositifs ;
- Identifier les faiblesses de l'offre susceptibles d'entraîner des ruptures de parcours ou de constituer des freins à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- Repérer les complémentarités entre les dispositifs ;
- Repérer certaines méthodes innovantes d'accompagnement à l'insertion professionnelle.

La finalité est d'avoir une vision la plus exhaustive possible de l'ensemble de ces dispositifs, d'améliorer leur coordination et complémentarité et de capitaliser les expériences innovantes, reproductibles dans le département du Var.

La méthodologie adoptée

La méthodologie pour réaliser l'étude a été construite autour de trois principaux axes de travail :

- L'identification et l'analyse des dispositifs d'accompagnement vers et dans l'emploi ;
- Une enquête par questionnaire auprès de 60 ESSMS actifs dans l'accompagnement vers et dans l'emploi ;
- 15 entretiens, présentiels ou téléphoniques, avec différents acteurs clés.

L'identification et l'analyse des dispositifs d'accompagnement vers et dans l'emploi ont été réalisées à partir d'une analyse documentaire extensive et d'informations recueillies dans le registre du Fichier national des établissements sanitaires et sociaux (FINESS), des sites Internet de différents acteurs, des sites spécialisés (annuaire.action-sociale.org, ...). Les réponses de 28 ESSMS, au questionnaire qui leur a été envoyé, ont enrichi ce travail. Il a permis d'identifier 87 établissements / services dans le département, et d'analyser leurs actions d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situations de handicap.

L'enquête auprès des ESSMS a permis de les interroger sur les profils de leurs usagers, les services rendus à ceux qui sont accompagnés vers et dans l'emploi, les moyens techniques et humains dont ils disposent pour faire ce travail, les freins qu'ils identifient à l'insertion professionnelle des personnes en situations de handicap et les leviers sur lesquels s'appuyer pour la renforcer.

L'enquête auprès des acteurs clés a permis de réaliser des entretiens avec 15 institutions : la MDPH, la DIRECCTE régionale (2 entretiens), Cap emploi (2 entretiens), LADAPT (2 entretiens), l'ADAPEI Var Méditerranée (DEA, SIP, ESAT) (2 entretiens), l'AGEFIPH, la direction départementale de l'ARS, ESSOR83, l'association ARGIMSA (SESSAD, CFA-FA), ISATIS Toulon Var (SAMSAH, ESAT, EA), Croix Rouge (IME), association PRESENCE (SAVS).

Ces entretiens avaient un double objectif : analyser en détail les activités de ces institutions et les interroger sur les points forts et faibles du système départemental d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situations de handicap, les manques, les redondances, et leurs propositions pour améliorer cet accompagnement.

Cette étude a nécessité une grande mobilisation de la part de différents acteurs du département du Var. Nous tenons particulièrement à remercier les professionnels des établissements et services qui ont répondu à l'enquête, mais aussi ceux des différents organismes sollicités pour des entretiens.

PARTIE 1

POLITIQUES NATIONALES ET STRATEGIES TERRITORIALES POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

Priorité à l'emploi en milieu ordinaire et à l'accès aux dispositifs de droit commun

Les objectifs de la politique de l'emploi en direction des travailleurs handicapés du Ministère du travail sont les suivants⁴ :

- Inciter les entreprises et les administrations à employer directement des personnes en situations de handicap.
- Sécuriser davantage les parcours professionnels de façon à faciliter l'accès à l'emploi, prévenir les ruptures.
- Gérer les transitions professionnelles.
- Garantir le maintien dans l'emploi.

Cette politique est clairement orientée vers l'intégration et le maintien des travailleurs handicapés dans le milieu ordinaire et leur prise en charge par les dispositifs de droit commun, d'accompagnement vers et dans l'emploi. Sa mise en place repose sur une large mobilisation des acteurs en charge de l'insertion professionnelle des personnes en situations de handicap, impulsée par la Convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situations de handicap 2017–2020⁵ (MT 2017).

La convention engage les parties signataires sur 4 axes de travail prioritaires :

Section 1 :

Faciliter la construction, la sécurisation des parcours vers et dans l'emploi et leur mise en œuvre.

Cet axe prévoit notamment :

- L'élaboration d'un référentiel d'accompagnement spécialisé, afin de mieux estimer les besoins nécessaires et d'affiner les critères d'orientation de Pôle emploi vers les organismes de placement spécialisés.
- Le renforcement de l'expertise des organismes de placement dans l'accompagnement des publics les plus éloignés du marché du travail au regard de leur handicap et l'incitation à ce qu'ils

⁴ Source : Ministère du travail, <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/>

⁵ Les signataires de cette Convention sont :

- ✓ L'Etat via la ministre du Travail, le ministre de l'Action et des Comptes publics, et la secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre chargée des Personnes Handicapées,
- ✓ Pôle emploi,
- ✓ L'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph),
- ✓ Le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP),
- ✓ La Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA),
- ✓ Les Régions de France,
- ✓ L'Assemblée des Départements de France (ADF),
- ✓ La Caisse Nationale d'Assurance maladie des Travailleurs salariés (CNAMTS),
- ✓ La Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole (CCMSA),
- ✓ Le Régime social des indépendants (RSI),
- ✓ Le Conseil national Handicap et Emploi des Organismes de placement spécialisés (CHEOPS),
- ✓ L'Union Nationale des Missions Locales (UNML),

développent leurs partenariats avec le secteur de la réadaptation professionnelle et le secteur médico-social.

- La mise en œuvre des Dispositifs d'emploi accompagné (DEA) qui permettent de mobiliser un soutien et un accompagnement du salarié, ainsi que de l'employeur, qu'il soit public ou privé.

Section 2 :

Renforcer l'accès à la formation professionnelle des personnes en situations de handicap en mobilisant toutes les offres de formation professionnelle.

Cet axe incite les signataires à impulser des plans régionaux d'accès à l'emploi et à la qualification et à articuler l'offre de formation de droit commun avec l'offre spécifique des Centres de rééducation professionnelle (CRP), mise en place par les ARS de certaines régions, l'AGEFIPH et le FIPHFP qui interviennent en complémentarité du droit commun.

Il les invite également à faire progresser la part des personnes en situations de handicap dans les dispositifs de droit commun.

Section 3 :

Amplifier l'action cordonnée en faveur du maintien en emploi pour tous (salariés, non-salariés et employeurs).

Cet axe engage les parties signataires à généraliser les cellules de coordination pour la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), développées par chacun des régimes de sécurité sociale. Il préconise l'élaboration d'un cadre commun de référence permettant de consolider les coordinations interinstitutionnelles, en particulier entre ces cellules PDP, les services de santé au travail, les opérateurs spécialisés et d'autres professionnels de santé. Il appelle également à la poursuite des travaux pour identifier et éliminer les freins législatifs et réglementaires au maintien dans l'emploi.

Il préconise également un accompagnement de la mise en œuvre de l'article 101 de la loi du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels qui confie aux opérateurs spécialisés le maintien dans l'emploi afin de permettre une sécurisation des parcours professionnels, de façon à prévenir les ruptures dans les parcours et gérer les transitions professionnelles.

Section 4 :

Mobiliser les employeurs publics et privés.

Cet axe engage les parties à poursuivre leur mobilisation pour faire progresser la part des entreprises couvertes par un accord agréé ou non agréé pour l'emploi des personnes en situations de handicap, et d'abord davantage le sujet de l'emploi et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans le cadre du dialogue social.

Il encourage les parties signataires à développer les contrats en alternance, l'accès aux plans de formation dans les entreprises et aux mesures en faveur de l'apprentissage dans les fonctions publiques, ainsi qu'aux bilans de compétences pour les personnes en situations de handicap ou en risque de désinsertion professionnelle, y compris dans le secteur protégé.

Les orientations de la convention nationale multipartite se retrouvent dans la stratégie pour l'emploi des personnes en situations de handicap (MT, 2019), rendu public en novembre 2019, qui insiste sur le fait que « *La politique d'emploi des personnes en situation de handicap doit s'intégrer dans les véhicules législatifs et les dispositifs de droit commun.* ».

Cette orientation centrale se traduit dans la stratégie par les chantiers suivants :

- Doubler le nombre d'apprentis en situations de handicap d'ici à 2022, avec une enveloppe de 20 millions d'euros par an pour augmenter la participation de l'État à leur rémunération.
- Renforcer les 130 établissements et services de pré-orientation et de réadaptation professionnelle.
- Réformer l'OETH en calculant le taux d'emploi à respecter uniquement à partir des travailleurs en situations de handicap effectivement présents dans l'entreprise (intérim et personnes mises à disposition compris), sans pouvoir prendre en compte la sous-traitance et le recours aux services d'ESAT et d'entreprises adaptées qui restent valorisables pour réduire les montants à payer⁶.
- Créer un seul point d'entrée avec le déploiement d'une offre territoriale intégrée CAP emploi- Pôle emploi.
- Rendre obligatoire un référent handicap dans chaque entreprise de plus de 250 salariés et auprès des employeurs publics.
- Renforcer l'accompagnement des entreprises pour la construction de leur politique RH/handicap.
- Renforcer la complémentarité entre tous les acteurs, au service de modalités d'accompagnement plus adaptées et graduées pour les personnes, sécurisant des parcours inclusifs.
- Mobiliser à plus grande échelle l'emploi accompagné.
- Mobiliser les partenaires pour renforcer l'intérim comme levier de parcours professionnels inclusifs.
- Favoriser le maintien en emploi des salariés en situations de handicap via la mobilisation de tous les acteurs concernés, en évitant ainsi davantage les ruptures de parcours professionnels.

Développement des entreprises adaptées

Le gouvernement souhaite également développer le réseau des entreprises adaptées avec l'objectif de 40.000 nouveaux emplois à l'horizon 2022 dans les 800 EA du pays. Il a signé un engagement national en ce sens, en juillet 2018, avec APF France handicap, l'UNEA et l'UNAPEI (APF, 2019). Le projet de loi de finances (PLF) 2019 prévoit d'augmenter de 15 millions d'euros les aides que l'État verse aux entreprises adaptées pour arriver à 500 millions d'euros de budget total annuel en 2022.

Une importante réforme des entreprises adaptées a également été lancée en avril 2019, avec un fonds de soutien annuel de 28 millions d'euros, de 2019 à 2022, pour les aider à se transformer par le biais de trois expérimentations qui seront développées jusqu'en 2022 pour être ensuite étendues, si elles sont

⁶ Cette réforme de l'OETH a été mise en œuvre avec la loi du 5 septembre 2018 « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » et ses décrets d'application qui ont également rénové le cadre d'agrément des accords TH signés par les entreprises qui leur permettent de déduire une partie des sommes qu'elles doivent à l'URSSAFF et aux caisses de MSA pour embaucher des personnes en situations de handicap et sensibiliser leurs personnels sur le handicap.

positives : des CCD tremplins de 24 mois maximum pour accéder ensuite à un emploi dans d'autres entreprises⁷ ; des créations d'entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) ; des créations d'entreprises adaptées pro-inclusives, fondées sur la mixité et la parité dans les effectifs salariés entre travailleurs handicapés et autres profils.

Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté

Le Président de la République a présenté le 13 septembre 2018 la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté. Elle repose sur 5 engagements⁸ dont trois devraient avoir un impact important sur l'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes les plus éloignées de l'emploi, dont les personnes en situations de handicap :

- **Un parcours de formation garanti pour tous les jeunes** : obligation de formation des jeunes jusqu'à 18 ans ; renforcement des solutions d'accompagnement des plus fragiles pour 500.000 jeunes ; fin des sorties sans solution à l'atteinte de la majorité.
- **Des droits sociaux plus accessibles, plus équitables et plus incitatifs à l'activité** : revenu universel qui se substitue aux multiples prestations ; revalorisation de la prime d'activité pour 3,2 millions de ménages.
- **Accompagnement de tous vers l'emploi** : création d'une « Garantie d'activité » combinant accompagnement social renforcé et insertion dans l'emploi pour 300.000 allocataires par an ; 100.000 salariés supplémentaires accueillis dans le secteur de l'insertion par l'activité économique pour favoriser le retour à l'emploi des personnes les plus fragiles.

Création d'un service public de l'insertion

Dans la continuité de la présentation de cette stratégie nationale, le gouvernement a lancé en juin 2019 les travaux de concertation pour une réforme majeure du système de prestations sociales en France, à travers la création d'un revenu universel d'activité et la mise en place d'un Service public de l'insertion (SPI).

Le SPI doit permettre de réduire les faiblesses récurrentes des politiques d'insertion des allocataires du RSA⁹ : un délai moyen de 6 mois dans le démarrage de l'accompagnement dans 50% des cas ; des contrats d'engagement signés trop tardivement (48 % des allocataires sans contrat au bout de 6 mois) et perçus comme une simple formalité administrative qui ne sert pas de cadre à l'accompagnement des personnes ; une offre de service compartimentée et insuffisamment tournée vers l'emploi ; des dépenses d'insertion qui ne permettent plus d'accompagner suffisamment les allocataires du RSA vers l'emploi (7 % des dépenses d'allocation des départements aujourd'hui, contre 20 % il y a vingt ans).

Les travaux de concertation ont commencé en septembre 2019 et se sont terminés en février 2020. Ils étaient organisés autour de 4 grandes thématiques :

⁷Pour déboucher sur l'emploi en milieu ordinaire, les CDD tremplins sont positionnés sur des métiers porteurs, dans le support et le développement informatiques, la qualification de logiciels ou encore la conception assistée par ordinateur, ou des métiers de l'industrie comme la soudure ou les techniques du froid par exemple (APF, 2019).

⁸<https://solidarites-sante.gouv.fr/affaires-sociales/lutte-contre-l-exclusion/lutte-pauvrete-gouv-fr/les-5-engagements-de-la-strategie-pauvrete/>

⁹ Source : « Dossier de presse : Le service public de l'insertion – Lancement de la concertation », Ministères de la Santé et du Travail, lundi 9 septembre 2019.

- Constats partagés et principaux objectifs : principaux obstacles de l'allocataire dans son parcours ? Causes des ruptures de parcours ? Les exclus de l'accompagnement ?
- Parcours de l'allocataire : comment démarrer un accompagnement et garantir un suivi continu ? Que se passe-t-il si la personne reprend un emploi court ?
- Offre de service : quelles actions ? Comment traiter les freins sociaux et professionnels ? Métiers et compétences à associer au SPI ?
- Gouvernance, compétences et financement : Qui est responsable du suivi du parcours ? Comment mieux faire travailler ensemble tous les acteurs de l'insertion ? Comment déployer une telle offre sur tout le territoire ?

La mise en place de ce nouveau SPI pose de nombreuses questions aux acteurs de l'insertion, en particulier ceux qui travaillent dans le champ du handicap. La question de ses complémentarités (redondances ?) avec le Service public pour l'emploi en est une. Pour les acteurs du handicap, celle de la prise en compte des personnes en situations de handicap par le SPI et de l'intégration des acteurs spécialisés dans le SPI en est une autre.

Le Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés

La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) est responsable pour l'Etat, au niveau régional et départemental, de la mise en œuvre des politiques pour l'emploi en faveur des personnes en situations de handicap. Elle pilote et coordonne le Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH), qui constitue, au niveau régional, le cadre de référence de déclinaison de la Convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situations de handicap 2017 – 2020.

Le 1^{er} PRITH de la région Paca a été élaboré en 2011. Depuis, conformément aux recommandations de la Convention nationale, il est réactualisé au moins une fois par an par le Groupe handicap du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP). Cette réactualisation se fait sur la base des données de réalisation et d'impact produites par les acteurs du SPE, dont la DIRECCTE, et par d'autres acteurs comme l'AGEFIPH et le FIPHFP (tableaux de bord) ou encore l'Office Régional des Métiers (ORM).

Le document réactualisé¹⁰ est toujours structuré autour des 4 axes de travail du PRITH Paca qui se recoupent avec les 4 axes définis par la Convention nationale : 1) Accès à l'emploi ; 2) Accès à la formation ; 3) Maintien dans l'emploi ; 4) Sensibilisation des entreprises.

Pour chacun des 4 axes, on retrouve : 1) Les priorités en termes d'actions à mettre en œuvre ; 2) Les données de contexte sur la situation régionale des DEBOE ; 3) Le bilan des actions réalisées par les acteurs du SPE durant l'année écoulée ; 4) Les perspectives d'actions envisagées pour l'année suivante.

Nous ne présentons ici que les priorités définies pour chaque axe et les informations concernant les actions de la DIRECCTE. Les informations concernant les autres acteurs du SPE sont présentées plus loin dans ce document, dans des chapitres réservés à chacun d'eux.

Axe 1 : Accès à l'emploi

Priorités

- Mobilisation des outils de contractualisation et des outils de droit commun.
- Privilégier les instances et les dispositifs œuvrant à la sécurisation des parcours.
- Croiser les expertises des professionnels.

En charge de la mise en œuvre de la politique de l'Etat, la DIRECCTE promeut en priorité l'accès des personnes en situations de handicap aux dispositifs de droit commun pour leur accès à l'emploi, en finançant leur embauche :

- Par des Entreprises adaptées (EA), qui emploient environ 80 personnes en situations de handicap sur le département¹¹.

¹⁰ Nous avons pu consulter les deux dernières versions de ce document : « PRITH Paca : Eléments de bilan 2017 / Actions engagées 2018 » (CREFOP, 2018) et « PRITH Paca : Eléments de bilan 2018 / Actions engagées 2019 » (CREFOP, 2019).

¹¹ Mais aucune avec un CDD tremplin, dans le cadre de son expérimentation dans le Var et ce malgré les encouragements de la DIRECCTE. Source : entretien avec la DIRECCTE au niveau régional.

- Par des Structures d’insertion par l’activité économique¹² (SIAE) conventionnées avec l’Etat, pour les personnes orientées par Pôle emploi.
- Dans le cadre des parcours emplois compétences (secteur non marchand), nouvelle appellation des contrats aidés depuis janvier 2018, destinés aux publics les plus éloignés du marché du travail.
- Par des Groupements d’employeurs pour l’insertion et la qualification (GEIQ)¹³.

Les personnes en situations de handicap sont également le public prioritaire en région PACA pour accéder aux formations qui sont financées par le Plan d’investissement dans les compétences. Piloté par la DIRECCTE, ce plan vise à « *former des demandeurs d’emploi peu ou pas qualifiés et des jeunes éloignés du marché du travail ... (pour) répondre aux besoins des métiers en tension et contribuer à la transformation des compétences, notamment liée à la transition écologique et à la transition numérique* »¹⁴. Il est doté d’un financement de 15 milliards d’euros au niveau national et ambitionne la formation qualifiante d’un million de jeunes et d’un million de demandeurs d’emploi.

Parallèlement, la DIRECCTE finance des dispositifs spécifiques pour les personnes en situations de handicap, au premier rang desquels Cap emploi, dont elle est commanditaire avec Pôle emploi, l’AGEFIPH et le FIPHFP.

Elle finance également des actions associatives avec le budget PRITH. En 2018, elle a financé deux dispositifs de l’association DEFIS, de préparation à l’entretien de recrutement (16.000 €) et de remise à niveau et alphabétisation (40.000 €). Elle va soutenir, dans le cadre d’un nouveau cycle d’appui, un dispositif d’évaluation des compétences de l’ADAPEI et un second permettant une meilleure appropriation des outils numériques de DEFIS.

Soutien renforcé pour la réforme des entreprises adaptées

La DIRECCTE s’est aussi mobilisée fortement pour accompagner les entreprises adaptées dans la réforme de leur conventionnement et leur financement, impulsée par la loi du 05 septembre 2018 « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » qui induit une évolution profonde de leur cadre d’intervention à compter du 1^{er} janvier 2019.

Elle a soutenu les entreprises adaptées du département du Var, en leur finançant d’une part des Aides aux postes¹⁵ (AAP) à hauteur de 1.378.500 € sur l’année 2019¹⁶ et en les accompagnant dans leur transformation d’autre part, avec une enveloppe de 1.385.020 € dédié à cela, pour toute la région Paca.

Ce financement pour l’accompagnement à leur transformation soutient notamment :

- Leur restructuration, pour être en mesure de proposer, dans une logique de parcours professionnel, une réponse accompagnée mobilisant des leviers tels que l’acquisition de

¹² Les SIAE rentrent dans le champ de l’économie sociale et solidaire et regroupent les structures suivantes : les entreprises d’insertion (EI) ; les entreprises de travail temporaire d’insertion (ETTI), les associations intermédiaires (AI) ; les régies de quartier (RQ) ; les ateliers et chantiers d’insertion (ACI).

¹³ Les GEIQ regroupent des entreprises qui, pour résoudre leurs problèmes de recrutement, parient sur le potentiel des personnes en difficulté d’accès à l’emploi. Les GEIQ embauchent directement les publics ciblés puis les mettent à disposition des entreprises adhérentes en organisant une alternance entre apprentissages théoriques et situations de travail concrètes.

¹⁴ Source : Ministère du travail, <https://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/plan-d-investissement-dans-les-competences/>

¹⁵ Aide à la rémunération des travailleurs handicapés.

¹⁶ Soit l’équivalent de 88,7 AAP, sur la base du coût moyen national de 15.534 €.

compétences l'adaptation de l'environnement de travail, l'inscription dans une expérimentation visant à favoriser les transitions professionnelles (CDD tremplin, EATT).

- L'adaptation et l'anticipation de l'évolution des emplois et des compétences indispensables à l'ancrage des EA dans l'environnement économique de leur territoire et nécessaires pour relever le défi d'un modèle de diversité et de mixité plus ouvert.
- La mise en place de nouvelles productions et la diversification des activités supports d'emploi en vue d'un véritable changement d'échelle en faveur du développement de l'emploi des TH.

La DIRECCTE et l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA) ont organisé des formations, des réunions d'information et des appuis directs pour les entreprises adaptées de la région visant à faciliter leur appropriation de la réforme et de ses enjeux.

Axe 2 : Accès à la formation

Priorités

- Améliorer l'intégration des personnes handicapées dans les dispositifs de droit commun.
- Favoriser l'accès des travailleurs handicapés aux contrats en alternance.
- Créer les conditions pour un meilleur accès à la formation des travailleurs handicapés en emploi.
- Valoriser les pratiques d'orientation en faveur des travailleurs handicapés.

Sur l'ensemble de la région Paca, en 2018 :

- 3.583 DEBOE ont intégré une formation, dont 1.929 prises en charge par Pôle emploi, 1.654 par un autre financeur et 29 par les Organismes paritaires collecteurs agréés¹⁷ (OPCA).
- 106 des 153 organismes de formation de la région, soit 69% d'entre eux, ont accueilli 903 personnes en situations de handicap en formation continue.
- 276 apprentis en situations de handicap étaient présents dans 35 des 59 Centres de formation des apprentis (CFA).

Ressource Handicap Formation pour améliorer l'accès aux formations de droit commun

Depuis septembre 2019, l'AGEFIPH développe, dans chaque région de France, une Ressource Handicap Formation (RHF) pour améliorer l'accès des personnes en situations de handicap aux formations professionnelles de droit commun. Chaque RHF propose un service d'appui à la compensation du handicap en formation (volet individuel) et un service d'accompagnement des acteurs pour rendre leurs systèmes de formation plus inclusifs.

La ressource est co-construite avec l'ensemble des partenaires de l'AGEFIPH et mise en place dans le cadre d'une politique régionale concertée de formation. Son schéma de fonctionnement sur la région a

¹⁷Organisme en charge de collecter les obligations financières des entreprises en matière de formation professionnelle et un interlocuteur privilégié pour les salariés qui souhaitent se former.

été élaboré par un groupe de travail technique composé de l'AGEFIPH, du Conseil régional, de Pôle emploi et de la DIRECCTE.

Sa mise en œuvre opérationnelle a débuté en septembre 2019. Elle délivre des appuis en priorité aux acteurs non spécialisés du handicap (personnes handicapées, opérateurs du CEP¹⁸ de droit commun, établissements de formation et employeurs). Cet appui est organisé autour de deux missions :

- Au niveau des situations individuelles, il s'agit d'appuyer les acteurs pour les aider à déterminer les besoins spécifiques liés au handicap et les solutions et adaptations nécessaires à la sécurisation du parcours de formation. Ce volet est directement porté par l'AGEFIPH qui a embauché des chargés de missions dédiés exclusivement à cette mission et mettra prochainement en place un numéro vert.
- Au niveau collectif, la RHF anime, outille et professionnalise les acteurs de la formation de droit commun pour développer l'accessibilité et parvenir à un appareil de formation plus inclusif. La mise en œuvre de ce volet collectif s'appuie sur le Carif espace compétence pour les missions de formation et de professionnalisation et sur le service Animation territoriale du Conseil Régional, les référents formation de Pôle emploi avec l'appui des chargés de mission RHF de l'AGEFIPH pour les missions d'animation et de mise en réseau.

Plateforme d'accompagnement à la formation et l'insertion professionnelle

Dans le cadre de son projet 2016 – 2019 pour la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers, l'Académie d'Aix-Marseille déploie un nouveau dispositif : la Plateforme d'accompagnement à la formation et l'insertion professionnelle (PAFIP).

Cette plateforme a pour objet d'accompagner les lycéens en situations de handicap dans leurs démarches d'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail, vers l'emploi direct ou vers l'apprentissage. Elle vise plus particulièrement les élèves en dernière année d'un cycle de formation professionnelle, prioritairement ceux bénéficiant de l'appui Ulis-lycée professionnel.

Axe 3 : Le maintien dans l'emploi

Priorités

- Valoriser les dynamiques engagées de collaboration et de coordination.
- Favoriser le déclenchement le plus en amont possible du processus de maintien.

La DIRECCTE PACA souligne sur son site Internet que « *le maintien dans l'emploi des salariés et la sensibilisation des employeurs à cette problématique constituent des axes d'intervention majeurs du PRITH et du PRST* » son Plan Régional de Santé au Travail pour la période 2016 – 2020 (DIRECCTE, 2018). La question de l'accompagnement des personnes en situations de handicap est abordée dans l'objectif 5 de ce plan, qui vise à prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi et prévoit un partenariat régional pour la mise en œuvre de la « *Charte régionale de coopération sur le maintien dans l'emploi en PACA – 2018 / 2020* ». Cette charte rappelle les missions dans le champ du

¹⁸Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) est un service d'accompagnement personnalisé qui s'adresse à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation et son projet professionnel. Il permet de construire ou reconstruire un avenir professionnel sur-mesure avec l'aide d'un conseiller. 5 opérateurs y participent : APEC, Réseau "MON-CEP.ORG/PACA", Pôle Emploi, Missions locales, CAP Emploi.

handicap de chacune des parties prenantes¹⁹, à commencer par celles de l'Etat et de la DIRECCTE qui « assure le pilotage du PRST3 ... (et) du PRITH, en développant, en lien avec le PRST3, les actions en faveur du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ».

Son objectif est de favoriser le maintien dans l'emploi et réduire le nombre de licenciements pour inaptitude prononcés chaque année en région PACA. Pour ce faire les parties prenantes s'engagent à mettre en œuvre différents principes (accès équitable à une offre de service complète ; complémentarité des services offerts ; mise en œuvre précoce du processus de maintien dans l'emploi ; approche globale et pluridisciplinaire), à améliorer le recueil et le partage d'informations entre eux, à impulser des actions de collaboration et à suivre leurs actions. Les engagements pris dans le PRST3 dans le champ du handicap sont ceux de la charte. Les acteurs s'engagent à mieux faire ensemble ce qu'ils font déjà.

Axe 4 : La sensibilisation des entreprises

Priorités

- Élargir les actions de sensibilisation des entreprises en s'appuyant sur les initiatives existantes.
- Cibler des acteurs et des relais d'information pour les sensibiliser sur des dispositifs portés par les pouvoirs publics régionaux.

Afin de favoriser la mise en œuvre de la réforme de l'OETH et d'informer le plus largement possible les employeurs de la région, la DIRECCTE, l'AGEFIPH et le FIPHFP ont réalisé diverses actions de communication / promotion durant l'année 2019.

La DIRECCTE s'investit également dans le suivi et la promotion des accords TH avec les entreprises agréées par ses Unités Départementales. Elle organise une mutualisation et capitalisation des pratiques de ses Unités départementales et développe avec elles des pistes d'actions pour développer ces accords, en intégrant mieux leur promotion dans son offre de service et celle de ses partenaires et en développant les liens avec les entreprises accompagnées par l'AGEFIPH et les services de la DIRECCTE en charge des accords handicaps.

Le Ministère du Travail a également publié un Guide pratique sur les accords agréés en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés²⁰ qui propose aux acteurs de l'entreprise et des services de l'Etat un appui méthodologique pour s'approprier le sujet et vise à faciliter la conclusion d'accords en vue de leur agrément.

L'AGEFIPH a continué à animer et à développer son réseau des référents handicap visant à faciliter le partage d'informations et expériences, identifier les interlocuteurs utiles aux entreprises, favoriser la mise en œuvre de projets communs. En 2018, 121 entreprises ont participé à 4 rencontres et 5 ateliers différents sur la Déclaration d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH), l'offre de service AGEFIPH, le handicap psychique et le maintien dans l'emploi.

Le FIPHFP a lui aussi développé de nombreuses actions de sensibilisation : édition régulière d'un tableau de bord reprenant les chiffres clés sur le handicap dans la fonction publique ; production et diffusion de

¹⁹ Elle engage également l'AGEFIPH, la CARSAT, l'Association régionale des caisses de mutualité sociale agricole de la région PACA (ARCMSA PACA), le Directeur régional du service médical de l'assurance maladie de la région PACA (DRSM), le Service Social Maritime (SSM), le directeur coordonnateur de la gestion du risque et de la lutte contre la fraude de l'assurance maladie en région PACA, le Réseau des services de santé au travail (Présance), le Conseil handicap et emploi des organismes de placement spécialisé en région PACA (CHEOPS PACA).

²⁰ Disponible à partir du lien suivant : <https://www.handipole.org/IMG/pdf/-284.pdf>

la newsletter Handi-Pacte PAC ; ateliers pratiques dédiés à la DOETH ; organisation de rencontres professionnelles AGEFIPH / FIPHFP ; participation au dispositif Duoday ; semaine pour l'emploi des personnes handicapées. L'agence développe également ses conventions de partenariat avec les employeurs publics qui lui permettent de financer ceux qui s'engagent dans des actions de recrutement ou de maintien dans l'emploi de personnes en situations de handicap. Dans le département du Var, trois employeurs publics sont concernés : le conseil départemental, la Ville de Toulon et le Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Var.

Peu de coordination avec les acteurs du médicosocial

La DIRECCTE coordonne, au niveau régional et départemental (avec ces Unités territoriales), les acteurs du Service public de l'emploi (SPE - Pôle Emploi, Cap emploi, Missions locales, AGEFIPH, FIPHFP) dans le cadre du PRITH²¹.

Elle n'a pas pour mission en revanche d'impliquer dans cette coordination les acteurs (associatifs et publics) du médicosocial qui mettent en œuvre des actions d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situations de handicap, en dehors des MDPH, avec lesquelles elle collabore, sur le Var notamment, en participant à ses commissions exécutives.

Le responsable de l'animation du PRITH au sein de la DIRECCTE souligne qu'il y a une demande politique des pouvoirs publics pour renforcer les liens avec les acteurs du médicosocial et renouveler la gouvernance du PRITH. Il lui semble évident que la DIRECCTE doit travailler beaucoup plus avec l'ARS pour permettre ce rapprochement, même si cela n'est pas facile car, comme beaucoup d'autres acteurs, la DIRECCTE est sur une tendance d'augmentation de son champ d'action, à moyens constants. Mais il se pose aussi des questions quant à savoir avec quels acteurs travailler parmi les multiples associations gestionnaires qui sont impliquées dans l'appui à l'insertion professionnelle des personnes en situations de handicap. Le PRITH est insuffisamment connu des acteurs du secteur médico-social dans les possibilités qu'il peut offrir pour la création de partenariat.

Selon lui, un effort est à faire des deux côtés. Il pense qu'aujourd'hui « *la DIRECCTE travaille peu ou mal avec les acteurs du médicosocial* », mais souligne également que la réciproque est vraie et que « *les acteurs du médicosocial doivent apprendre à travailler avec d'autres acteurs que l'ARS* » et doivent être mieux informés de ce que font les acteurs du SPE et des réformes en cours dans le secteur de l'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situations de handicap.

²¹Depuis 2011, les PRITH ont remplacé les PDITH.

III - LE CONSEIL DEPARTEMENTAL ET LE PLAN DEPARTEMENTAL POUR L'INSERTION

Le Conseil départemental : chef de file de l'action sociale et de l'insertion

Le Conseil départemental est responsable de la prise en charge des prestations légales d'aide sociale à l'enfance, aux familles, aux personnes âgées et aux personnes en situations de handicap. Il gère l'aide sociale à l'hébergement en foyer, la prestation de compensation du handicap (PCH), l'allocation personnalisée d'autonomie pour les personnes âgées à domicile (APA), le revenu de solidarité active (RSA). Il assure la tutelle administrative et financière de la MDPH. Il est également responsable de la conduite de l'insertion sociale et professionnelle des allocataires de ces prestations.

Il dispose sur son territoire d'un réseau de 11 Unités territoriales sociales (UTS) ayant plus de 100 permanences / antennes / lieux, dont la mission est de mettre en œuvre la politique sociale du Département. La mise en œuvre de la politique d'insertion repose en grande partie sur le Centre Départemental pour l'Insertion Sociale (CEDIS), une association créée en 1989, présente sur l'ensemble du département du Var. Il reçoit les bénéficiaires du RSA sur ses antennes ainsi que sur cinquante communes du Var. Il intervient notamment dans l'élaboration des contrats d'insertion, l'accompagnement des allocataires, le repérage des besoins et l'élaboration de l'offre d'insertion.

Le département du Var se positionne comme le « *chef de file de l'action sociale et de l'insertion* » avec « *une politique volontariste visant à permettre aux personnes en situation de fragilité et d'exclusion de trouver une place dans la société et d'être autonome.* »²². Il pilote les politiques publiques en faveur de la lutte contre les exclusions pour tous les publics en difficulté. Il anime, subventionne et évalue le réseau partenarial (logement, social, santé, emploi) tant en faveur du développement social que de l'insertion.

Le schéma départemental des solidarités : une approche transversale du handicap

Les orientations et les politiques du département en termes d'aide sociale et d'appui à l'insertion sont définies dans le « Schéma des solidarités départementales 2014- 2018 » (CD83, 2014a) qui regroupe le schéma de l'enfance, le schéma de l'autonomie et le Programme Départemental pour l'Insertion (PDI) 2014–2018.

Les orientations définies dans le champ du handicap par ces documents de cadrage sont les suivantes :

- Renforcer la transversalité des politiques en travaillant avec les directions sectorielles sur les priorités d'action en direction des personnes handicapées.
- Favoriser l'accès au droit commun et l'information des personnes en difficulté.
- Organiser des campagnes de sensibilisation à la perte d'autonomie, pour les professionnels en lien avec les personnes en situation de handicap (agents d'accueil de la MDPH, des communes, d'autres services publics) en mobilisant les acteurs associatifs spécialisés (ex : handicap sensoriel).
- Améliorer l'accès aux transports publics des personnes en situations de handicap.
- Poursuivre les formations pour les personnes en insertion professionnelle au sein des structures pour personnes handicapées et des services d'aide à domicile.

²² Source : Site Internet du Département / La politique d'insertion du département, <https://www.var.fr/social/insertion/la-politique-d-insertion>

Le schéma de l'autonomie du département est très axé sur la convergence des politiques destinées aux personnes âgées et aux personnes handicapées et l'accompagnement / prise en charge médicosociale des personnes en situations de handicap. Il met en avant la nécessité d'augmenter le nombre de places dans tous les types d'établissement sur le département et considère comme prioritaire la programmation du Programme interdépartemental d'accompagnement des handicaps et de la perte d'autonomie²³ (PRIAC) de l'ARS dans ce domaine.

Il insiste sur la nécessité de renforcer la coordination et les synergies entre tous les services / dispositifs pour un service de meilleure qualité aux personnes en situations de handicap et pour prévenir les ruptures de parcours. Il prévoit de favoriser les conventions entre des Services d'aide à domicile (SAAD) et des Services d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) et d'accompagnement médicosocial aux adultes handicapés (SAMSAH), afin de délimiter les interventions et d'améliorer la qualité des prestations réalisées par les services d'aide à domicile auprès des personnes en situations de handicap.

Le plan départemental pour l'insertion : les personnes en situations de handicap prioritaires

La question de l'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes handicapées est abordée plus en détails dans le Plan départemental pour l'insertion qui retient trois orientations prioritaires :

- Renforcer l'accès aux droits.
- Favoriser l'accès à l'emploi.
- Construire un environnement favorable à l'emploi.

Avec des crédits départementaux, nationaux et du Fonds social européen (FSE)²⁴, il propose, aux personnes en difficulté, des parcours d'insertion favorisant le retour à l'emploi. Il permet également de soutenir les différentes structures associatives dont celles de l'insertion par l'activité économique (SIAE) et participe au développement de l'Économie Sociale et Solidaire.

Pour sa mise en œuvre, le Conseil départemental du Var a conclu un « Pacte Territorial pour l'Insertion (PTI) » (CG83, 2014b) avec les acteurs de l'insertion du département²⁵. Il poursuit 4 objectifs :

- Mobiliser les acteurs publics, sociaux et économiques en faveur des bénéficiaires du RSA et de tous minima sociaux, ainsi que les jeunes en âge de travailler ;
- Mettre en place les articulations nécessaires pour faciliter et fluidifier les parcours d'insertion des personnes ;

²³Outil de programmation régional et pluriannuel de l'offre médico-sociale qui détermine les priorités de financement des créations, extensions et transformations de places en établissements et services médico-sociaux à destination des personnes âgées et des personnes handicapées. Il prévoit les opérations et leur financement pour les quatre années à venir. L'ARS l'actualise ensuite chaque année pour intégrer les projets d'une année supplémentaire et éventuellement pour décaler les projets retardés.

²⁴ Le FSE finance notamment, sur la période 2017 – 2019, le dispositif départemental des clauses sociales qui a pour objectifs de « Promouvoir les dispositifs d'insertion dans la commande publique, auprès de tous les acheteurs publics du département, développer la mise en œuvre et le suivi des clauses sociales dans les marchés publics du Département et des collectivités territoriales du Var, et faciliter l'accès à l'emploi des personnes en difficulté d'insertion professionnelle, dont les travailleurs handicapés », Source : Site Internet du département : L'insertion et le Fonds Social Européen, <https://www.var.fr/l-insertion-et-fonds-social-europ%C3%A9en>

²⁵ En plus du Conseil Départemental : l'Etat (Préfet), la CAF, la MSA, Pôle emploi, le PLIE de la communauté d'agglomération Toulon Provence Méditerranée (PLIE TPM), le Centre Départemental pour l'Insertion Sociale (CEDIS), l'Union Diaconale du Var, les représentants des bénéficiaires du RSA.

- Favoriser l'émergence d'actions d'insertion et d'inclusion innovante via le financement du Fond Social Européen (programmation 2014 – 2020) ;
- Ancrer les politiques d'insertion dans les territoires du Var en déclinant les pactes territoriaux sur chaque Commission Locale d'Insertion (CLI).

Le Pacte sert d'outil de coordination de leurs actions et de l'ensemble des politiques publiques en faveur de l'inclusion. Il détaille les engagements de chacune des parties prenantes en termes d'aides sociales, d'accompagnement, d'appui à la formation, d'appui à l'accès à l'emploi, etc. pour les bénéficiaires du RSA et des minimas sociaux.

A aucun moment le public spécifique des personnes en situations de handicap n'est mentionné dans le document. Aucune action spécifique pour ce public n'est prévue. Toutefois il est clair, à la vue des orientations du Schéma des solidarités départementales, que ces personnes, quand elles sont bénéficiaires du RSA et/ou des minimas sociaux (non cumulables avec l'AAH), sont parmi les publics prioritaires du PDI. Elles sont prises en charge, comme les autres bénéficiaires des minimas sociaux, par les UTS et le CEDIS.

La coordination territoriale est un des points faibles importants du système départemental d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situations de handicap, du fait principalement du peu de liens formels et de collaborations qui existent entre les deux principales catégories d'acteurs qui sont responsables de cet accompagnement : la DIRECCTE et le Conseil départemental, d'un côté, l'ARS et les ESSMS de l'autre.

Nous l'avons vu dans le chapitre II, la DIRECCTE effectue, dans le cadre de l'animation du PRITH, un important travail de coordination, mais avec les acteurs du Service public de l'emploi presque exclusivement. Le responsable régional de l'animation du PRITH reconnaît que « *la DIRECCTE travaille peu ou mal avec les acteurs du médicosocial* » en rappelant par ailleurs que la réciproque est aussi vraie et que « *les acteurs du médicosocial doivent apprendre à travailler avec d'autres institutions que l'ARS* ». Tout à fait conscient de la demande politique des pouvoirs publics, au niveau national, pour renforcer les liens avec les acteurs du médicosocial et convaincu que cela serait très pertinent, il lui semble par ailleurs évident que la DIRECCTE doit travailler beaucoup plus avec l'ARS.

La situation est à peu près la même avec le Conseil départemental, qui lui aussi joue un rôle important dans l'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situations de handicap bénéficiaires des minimas sociaux (qui représentent une forte proportion des DEBOE), mais là aussi essentiellement en coordination avec les acteurs du SPE, Pôle emploi et Cap emploi en particulier, et beaucoup plus rarement avec les ESSMS.

Cette difficulté est largement due à l'approche médicale du handicap, encore très prégnante en France. Celle-ci se révèle souvent en contradiction avec les approches modernes du handicap, **qui entraîne une prédominance des acteurs de la Santé et spécialisés** (Ministère de la Santé, Agences Régionales de Santé et leurs opérateurs en délégation de services que sont les ESSMS) **pour tout ce qui concerne les personnes en situations de handicap**. Cette approche peut apparaître particulièrement contre-productive quand il s'agit de sujets qui ne relèvent pas essentiellement d'une problématique de santé (éducation, formation, emploi.....)

Pour les ESSMS interrogés dans le cadre de cette étude, ce manque de liens avec la DIRECCTE et le Conseil départemental se traduit par une faible dynamique et coordination territoriale. La majeure partie d'entre eux n'a pratiquement aucun contact avec la DIRECCTE et peu sont en relation régulière avec le Conseil départemental. Tous regrettent les conséquences de cette faible dynamique territoriale : mauvaise circulation de l'information, mauvaise connaissance mutuelle entre acteurs, faible connaissance des dispositifs existants, manque de coordination et de mutualisation des actions. Cette situation n'est pas compensée par ailleurs dans le département du Var par un mécanisme de coordination propre aux associations, comme il existe par exemple dans les Bouches du Rhône avec Inter Parcours Handicap 13²⁶.

²⁶<https://www.parcours-handicap13.fr/>

L'absence de plan départemental d'insertion des travailleurs handicapés : un frein au renforcement des dispositifs

De nombreux acteurs interrogés dans le cadre de cette étude soulignent la forte dynamique engagée par l'Etat, au niveau national, en faveur de l'emploi des personnes en situations de handicap. Même si la plupart des acteurs départementaux, les ESSMS en particulier, sont mal informés sur le sujet, cette dynamique est, de fait, relayée au niveau régional par le PRITH, animé par la DIRECCTE.

Mais on ne retrouve pas cette dynamique au niveau du département. Le Plan départemental d'insertion, qui se terminait normalement en 2018, ne prévoyait aucune action spécifique en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Les orientations et les politiques spécifiques du département en termes d'aide sociale et d'appui à l'insertion de ces personnes, définies dans le Schéma des solidarités départementales, sont, elles aussi, très générales et peu opérationnelles, sans diagnostic détaillé préalable, ni définition des résultats à atteindre.

Ce manque de déclinaison sur le plan départemental a un impact négatif sur la dynamique territoriale d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes handicapées :

- Elle ne soutient pas la réalisation, à intervalles réguliers, de diagnostics sur l'emploi des personnes en situations de handicap dans le département et des actions menées pour les accompagner vers et dans l'emploi. Il s'agit là d'un **manque, regretté par tous les acteurs interrogés dans le cadre de cette étude, de recensement exhaustif et actualisé des actions en cours et d'évaluation de leur impact.** L'orientation des politiques publiques locales et des schémas départementaux de développement ne peut que pâtir de ce manque d'informations et d'analyses.
- La dynamique de concertation, nécessaire à la préparation et l'élaboration participative d'un tel plan, n'est pas créée et entretenue. Cela contribue au **manque de connaissances entre acteurs et à une mauvaise circulation des informations entre eux.**
- L'absence de planification précise, au niveau du département, des actions à mettre en œuvre pour renforcer la qualité d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situations de handicap ne peut que pousser à la continuité des pratiques et des rythmes existants et entraver des dynamiques de progression et d'adaptation au changement.
- **Sans définition claire de qui fait quoi, les sujets transversaux sont moins bien traités,** comme l'information des personnes handicapées sur leurs droits et les dispositifs d'accompagnements existants, la sensibilisation des entreprises au handicap ou le développement des moyens de transport et d'hébergement qui sont parmi les difficultés les plus souvent citées par les acteurs interrogés.
- Les opportunités de mutualisation des moyens et des actions, pour des formations par exemple, ne sont pas exploitées au mieux.

Un manque de coordination, notamment à l'échelle départementale

La DIRECCTE n'a pas de mandat, ni les liens opérationnels nécessaires avec tous les acteurs du système départemental d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situations de handicap, **pour pouvoir animer une coordination territoriale** des acteurs de ce système.

Le Conseil Départemental de son côté, bien qu'il joue un rôle important dans l'accompagnement vers et dans l'emploi des bénéficiaires du RSA et des minimas sociaux, dont beaucoup sont en situations de handicap, a organisé en 2019 quelques rencontres entre acteurs, notamment avec les ESAT, mais **ne semble pas s'être emparé de cette fonction de coordination**.

« *Autrefois la coordination était assurée au niveau départemental et ça marchait mieux* » déclare un des acteurs interrogés dans le cadre de l'étude. Le Département disposait d'un poste pour l'animation du PDITH, mais il a été supprimé pour passer à la Région. Plusieurs acteurs souhaitent revenir à une coordination organisée et animée à ce niveau territorial, par Pôle emploi, l'ARS ou le Conseil départemental, selon les avis des uns ou des autres.

Par ailleurs, à ce jour **le département du Var ne dispose pas comme celui des Bouches du Rhône d'un dispositif du type Inter Parcours Handicap 13** qui regroupe, coordonne et organise des actions communes entre les 180 associations du département travaillant dans le champ du handicap et informe les personnes en situations de handicap et leurs familles ainsi que les autres acteurs sur les services proposés par ces associations. **Un tel dispositif est jugé très utile par plusieurs des acteurs associatifs interrogés dans le cadre de cette étude et nombreux sont ceux qui souhaitent son implantation dans le Var**²⁷.

Une très forte demande pour une plateforme numérique d'information sur les dispositifs existants

Ni la région, ni le département n'ont mis en place un système d'information sur les droits des personnes en situations de handicap en matière d'emploi et sur les services / dispositifs disponibles au niveau départemental pour les accompagner. Il n'existe pas non plus de répertoire des acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Ces acteurs sont unanimes parmi ceux interrogés dans le cadre de l'étude pour réclamer une véritable plateforme numérique d'information sur les dispositifs existants d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situations de handicap, détaillée et actualisée en permanence, avec des entrées et des fonctionnalités différenciées pour les acteurs professionnels et le public, des personnes en situations de handicap et de leurs familles en particulier. Elle leur paraît d'autant plus importante que ces dispositifs et les lois qui les portent sont nombreux et en évolution permanente et qu'il est difficile d'arriver à suivre ces évolutions sans un système d'information dédié, accessible et facilement utilisable.

²⁷ Ce dispositif a été mentionné comme une expérience innovante à généraliser par Mme Catarina Devandas Aguilar, la rapporteuse spéciale des Nations Unies pour le suivi de la mise en œuvre de la Convention Relative aux Droits des Personnes Handicapées (CRDPH) dans le rapport préliminaire de sa visite en France en octobre 2017.

<https://www.ohchr.org/FR/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=22245&LangID=F>

PARTIE 2

ACCUEIL ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE

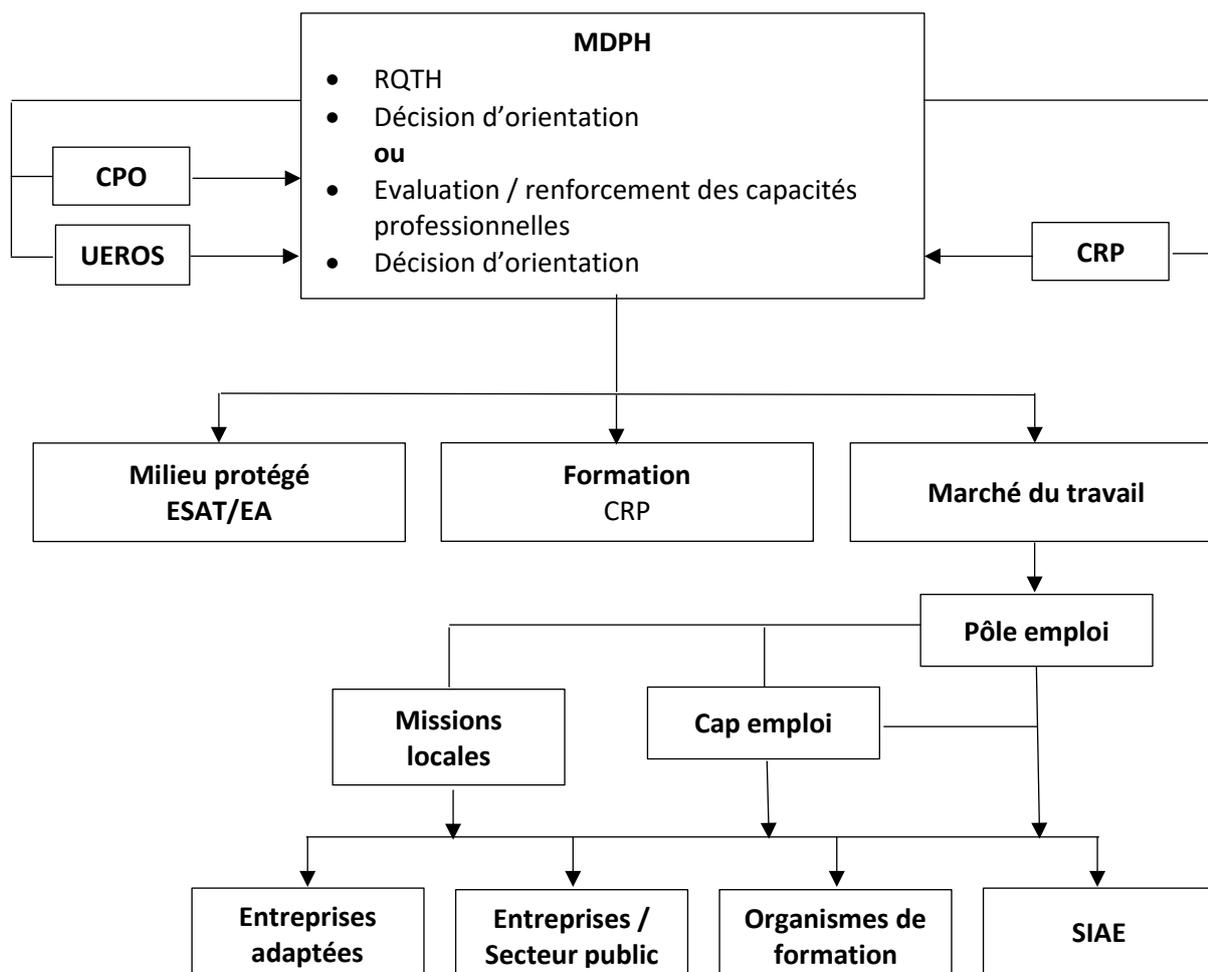
I - LA MAISON DEPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPEES DU VAR

La Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) est le principal acteur départemental en charge de l'accueil et de l'orientation de ces personnes, y compris pour leur insertion professionnelle. Son équipe pluridisciplinaire évalue les besoins de compensation de la personne, détermine un taux d'incapacité permanente et élabore un Plan personnalisé de compensation (PPC), le cas échéant un Plan d'Accompagnement Global (PAG). Elle établit des propositions destinées à la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Dans le cadre de personnes dans un parcours d'insertion professionnelle, ces recommandations peuvent concerner l'attribution de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et l'orientation professionnelle proposée au regard du diagnostic de la situation élaborée par l'équipe pluridisciplinaire et du PPC.

Trois types d'orientation possibles

La CDAPH peut prononcer trois types d'orientation : 1) Vers le marché du travail, avec ou sans opérateur (pôle emploi, cap emploi) avec orientation vers une entreprise adaptée ; 2) en Etablissement ou service d'aide par le travail (ESAT ou EA) ; 3) en Centre de Rééducation Professionnelle (CRP).

Dispositif d'orientation professionnelle des personnes en situations de handicap²⁸



²⁸ Elaboré à partir des indications du « Référentiel de l'orientation professionnelle en MDPH » publié par la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie » en novembre 2019 (CNSA, 2019).

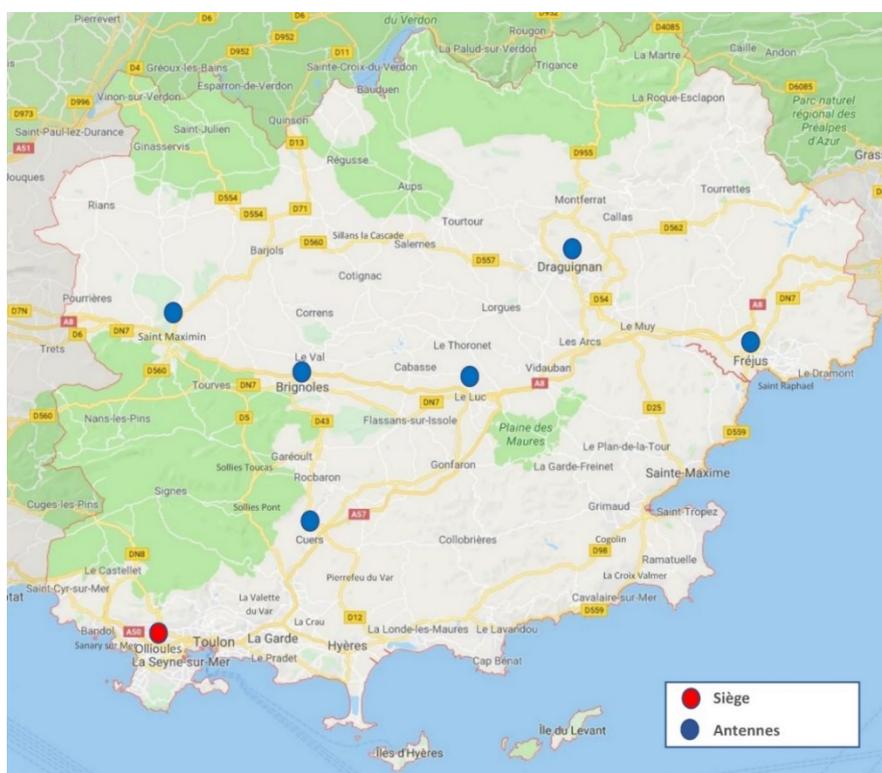
Un dispositif d'emploi accompagné peut aussi soutenir l'insertion de la personne handicapée en milieu ordinaire. Une personne disposant d'une orientation « marché du travail » peut s'adresser au Pôle emploi pour être accompagnée dans sa recherche d'emploi. Une intervention par un Cap emploi est également possible. Le référent handicap de Pôle emploi fait le lien avec Cap emploi et renseigne en interne les autres conseillers sur les aides mobilisables, par l'AGEFIPH par exemple, pour accompagner la démarche de retour à l'emploi des personnes avec une RQTH. Il peut également orienter un public jeune en situations de handicap (16-25 ans) vers les missions locales.

L'orientation vers un Centre de rééducation professionnelle (CRP) ou un Centre de pré-orientation se fait sur la base de 3 critères : l'incapacité de la personne à exercer son métier d'origine ; son besoin d'accompagnement et la nécessité pour elle d'évoluer dans un cadre adapté ; la situation de la personne (âge, niveau de qualification, capacités d'apprentissage et d'adaptation) (CNSA, 2019). Elle conduit à une phase transitoire pendant laquelle la situation et les capacités professionnelles de la personne handicapée vont pouvoir être évaluées ou développées. Ce n'est qu'après cette phase que la CDAPH pourra se prononcer sur l'orientation professionnelle elle-même²⁹.

Un réseau d'accueil réduit

La MDPH83 ne dispose que de 7 lieux d'accueil. Son siège principal est à Ollioules dans la banlieue de Toulon et elle a 6 antennes à Cuers, Brignoles, Saint Maximin, Le Luc, Fréjus et Draguignan. Les zones montagneuses du nord du département et la côte sud-est sont mal couvertes.

Carte 1 : Les 7 lieux d'accueil de la MDPH dans le Var



²⁹ Ces modalités ont été revue et précisées dans le cadre du décret 2020-1216 du 2 octobre 2020, notamment en ce qui concerne la prise en charge des jeunes à partir de 16 ans par ces services.

Résultats 2018

Avec plus de 90 demandes pour 1.000 habitants, la MDPH83 est la 5^{ème} de France pour le nombre de demandes déposées par an.

En 2018, elle a accueilli physiquement 21.052 personnes et répondu à plus de 22.000 appels téléphoniques. Elle a reçu 100.081 demandes, contre un peu moins de 96.000 en 2017 (+4,3%). Le délai moyen de traitement de ces demandes est de 4,4 mois pour les enfants et 3,8 mois pour les adultes (MDPH83, 2019). Elle a attribué 11.848 RQTH en 2017 (12,3% des demandes), contre 11.230 en 2016 (+ 6%) et 6.829 AAH, contre 7.124 en 2016 (- 4%) (ORM, 2019).

MDPH83 / Année 2018	
Personnes accueillies	21 052
Appels téléphoniques reçus	22 125
Demandes déposées	100 081
Décisions et avis formulés	101 537
RQTH attribuées (2017)	11 848
AAH attribuées (2017)	6 829
Délai moyen de traitement enfants	4,4 mois
Délai moyen de traitement adultes	3,8 mois

Un goulot d'étranglement qui impacte la qualité des bilans d'orientation et d'évaluation des droits

Une telle volumétrie est une très forte contrainte pour la MDPH83. Elle a pour conséquence un temps très limité consacré aux bilans et évaluations des demandeurs, y compris pour les problématiques complexes comme l'insertion professionnelle. Cette volumétrie est aussi responsable du fait que plus de 90% des orientations sont définies sans dialogue et interaction avec les personnes demandeuses, tant au niveau de l'équipe pluridisciplinaire que de la CDAPH. Elle explique les délais de traitement des dossiers qui parfois découragent les personnes en situations de handicap dans leur parcours difficile vers l'emploi. De nombreux acteurs qui reçoivent des notifications de la MDPH se plaignent de cette situation, en particulier de la faiblesse des diagnostics initiaux qui fondent les orientations, sans pour autant critiquer la MDPH, qui elle aussi subie les effets néfastes de ce goulot d'étranglement.

Des partenariats à renforcer pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Ses principaux partenaires pour le secteur de la formation et de l'insertion professionnelles sont les services publics de l'emploi. Des représentants de Pôle emploi, de Cap emploi et de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) participent aux travaux de ses équipes pluridisciplinaires sur les dossiers requérant une orientation professionnelle. Elle s'appuie beaucoup sur Cap emploi pour la référence de ses usagers et se déclare « *très satisfaite de ses prestations* ».

Elle développe également un « *partenariat de proximité* » avec l'ADAPEI Var Méditerranée pour référer certains de ses usagers vers le Dispositif d'emploi accompagné (DEA) porté par cette association. Elle collabore également avec plusieurs Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (ex SAMETH / Cap emploi), le Centre de pré-orientation (CPO) et la Mutualité sociale agricole (MSA). Ses partenariats avec les ESAT ont commencé en 2017, avec le début des mises en situation professionnelle en ESAT (MISPE). Auparavant, la MDPH83 n'avait aucune relation avec eux, mais aujourd'hui la directrice déclare que « *les MISPE fonctionnent bien, surtout pour les jeunes à la sortie d'IME. Les directeurs d'ESAT s'en sont bien saisis. Cela nous a permis de les rencontrer* ». Lors de la mise en œuvre des MISPE et des dispositifs d'emploi accompagnés, une organisation spécifique a été

mise en place entre ESAT, gestionnaire emploi accompagné dans le var et la MDPH afin de faciliter les échanges entre les institutions et rendre plus opérants les dispositifs.

En 2018, la MDPH83 n'a qu'une réunion annuelle avec l'AGEFIPH. Elle n'a pas de partenariat avec les missions locales, avec lesquelles elle pense qu'elle devrait renforcer ses collaborations. Elle ne participe pas aux activités du Plan Régional d'Intégration des Travailleurs Handicapés (PRITH). La MDPH du Var regrette un manque d'animation de la politique relative à l'insertion professionnelle des personnes en situations de handicap. Elle souligne dans son dernier rapport d'activité (MDPH83 2018) qu'il « *n'existe pas dans le Var d'instance visant à l'animation de la politique relative à l'insertion professionnelle des personnes en situations de handicap.* »

La MDPH du var dispose d'un référent insertion pro.

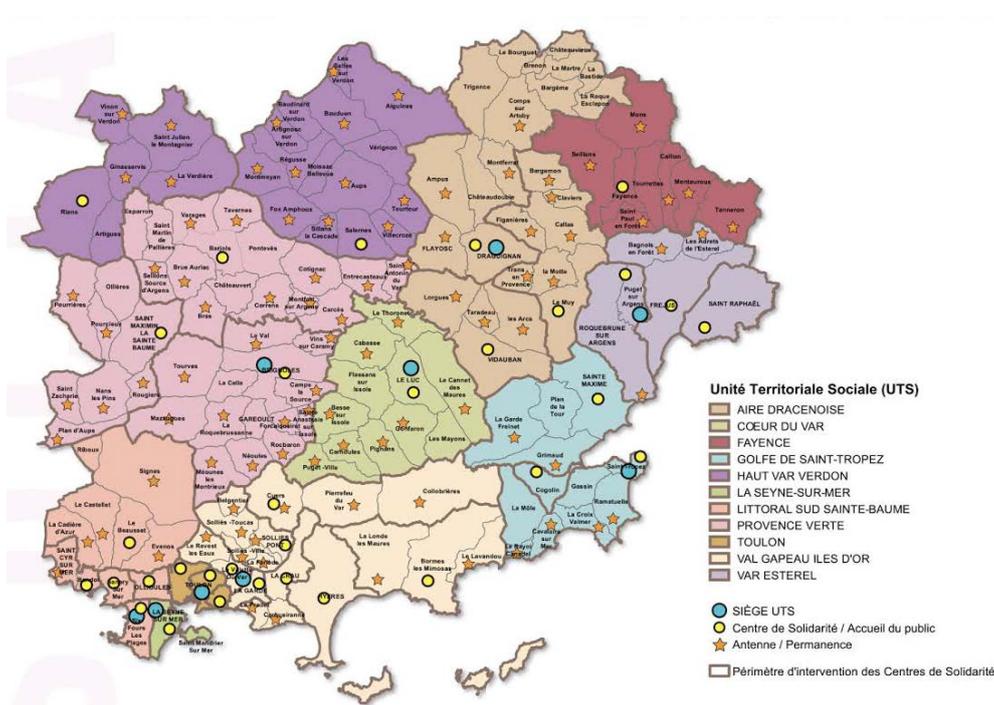
II - LES UNITES TERRITORIALES SOCIALES ET LE CENTRE DEPARTEMENTAL POUR L'INSERTION

La 1^{ère} ligne des services départementaux d'action sociale

Sur l'ensemble de son territoire, la politique sociale du Département est mise en œuvre par les Unités Territoriales Sociales (UTS). Ce sont des services sociaux et médico-sociaux de proximité qui ont pour mission de « renforcer la prévention des exclusions par un accompagnement de proximité favorisant l'autonomie des personnes »³⁰.

Onze UTS et plus de 100 antennes, permanences et lieux d'accueil sont répartis sur l'ensemble du Var et constituent la 1^{ère} ligne des services départementaux d'action sociale.

Carte 2 : Les lieux d'accueil des Unités territoriales sociales dans le Var¹⁹



Ils assurent l'accueil, l'orientation, l'accompagnement et l'accès aux droits des personnes qui rencontrent des difficultés sociales ou sont en situation de précarité et d'exclusion. Selon la nature et l'urgence, une réponse est apportée le jour-même ou une orientation est proposée vers un travailleur social. Après évaluation de la situation, le travailleur social construit un plan d'accompagnement social avec les personnes qui en font la demande, en vue d'élaborer les réponses adaptées à chacune des difficultés repérées. L'ensemble des dispositifs inscrits au règlement départemental de l'aide sociale³¹ est accessible dans les UTS : aides aux démarches administratives, médiation avec les institutions, aides éducatives, mesures d'aide à la gestion du budget, attributions d'aides financières exceptionnelles, mobilisation des dispositifs pour l'accès ou le maintien dans le logement...

³⁰Source : Site Internet du département, <https://www.var.fr/social/sante-prevention/unites-territoriales-sociales-uts>

³¹Document de référence pour les conditions d'attribution de toutes les prestations sociales légales et facultatives du Département. Il définit les règles selon lesquelles sont accordées ces prestations légales et facultatives. C'est aussi un outil d'information pour les partenaires du département : associations, ESSMS, Centres communaux d'action sociale (CCAS).

Les allocataires du RSA et/ou des minimas sociaux sont référés pour leur accompagnement social vers le Centre départemental pour l'insertion (CEDIS), une association créée en 1989 présente sur l'ensemble du département du Var. Il gère notamment l'élaboration des contrats d'insertion, l'accompagnement des allocataires, le repérage des besoins et l'élaboration de l'offre d'insertion.

En tant que services de 1^{ère} ligne de l'action sociale départementale, sur un territoire où il y a une importante problématique d'accès aux services d'une grande partie de la population, les UTS et le CEDIS jouent un rôle important dans l'accueil et l'orientation des personnes en situations de handicap, notamment celles en recherche d'emploi et d'appuis dans leur parcours d'insertion professionnelle. Ils sont parmi les principaux prescripteurs du service SAPHIR de l'Association varoise pour l'insertion économique (Voir partie 3), qui propose les mêmes appuis que Cap emploi pour les personnes bénéficiaires de minimas sociaux. Le CEDIS est le principal organisme prescripteur de SAPHIR en lui référant près de la moitié des personnes (48% en 2018) qu'il prend en charge (AVIE, 2019). Les UTS en sont le 3^{ème}, avec 17,5% des personnes référées vers SAPHIR.

III - LES CENTRES COMMUNAUX D'ACTION SOCIALE

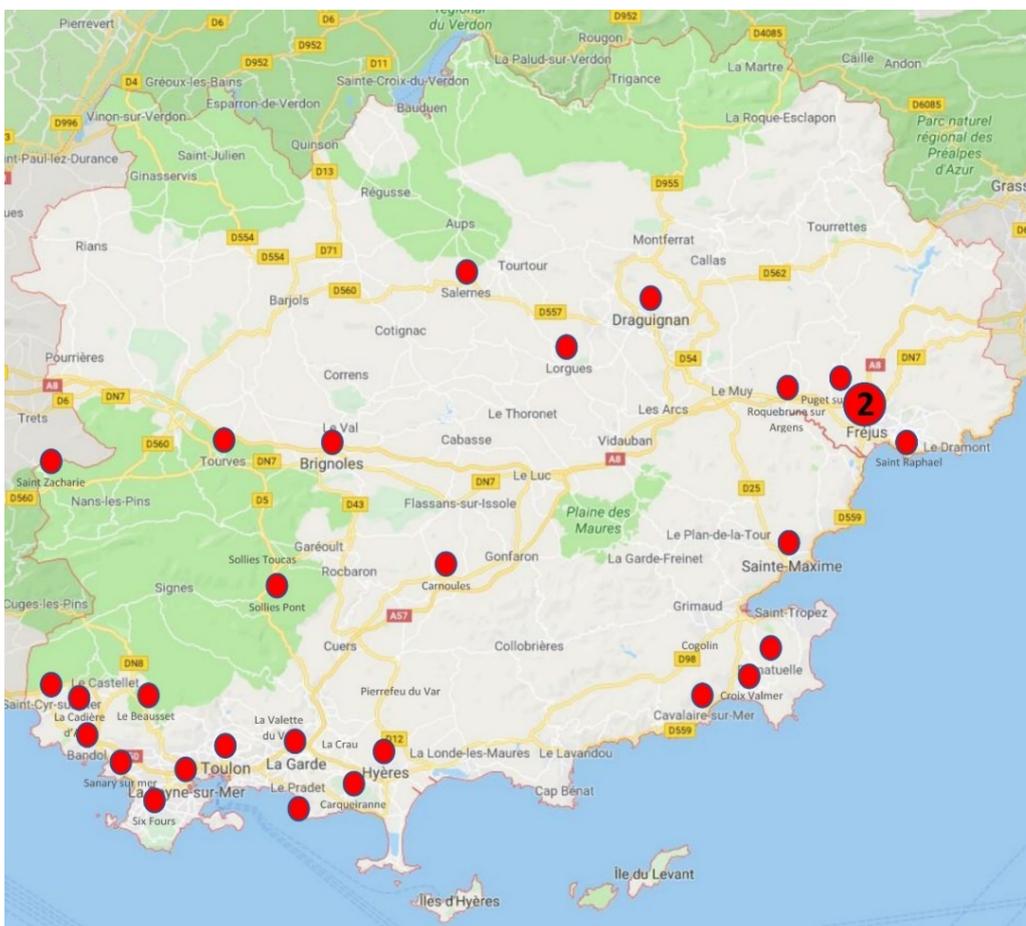
Les Centres communaux d'action sociale (CCAS) sont des services municipaux d'action sociale en faveur des habitants les plus fragiles, dont les personnes âgées et les personnes handicapées.

Leurs missions sont les suivantes³² :

- Accueil, information, conseil et orientation de la population vers les services et aides existants.
- Appui pour les démarches administratives, en particulier pour les demandes d'aide financière.
- Gestion de services ou établissements pour les familles et les personnes âgées.
- Proposition de services : activités physiques, loisirs, transports en commun locaux, ...
- Attribution d'aides particulières, comme par exemple, une aide au transport.

Le département du Var compte 29 CCAS sur l'ensemble de son territoire :

Carte 3 : Les 29 centres communaux d'action sociale du Var



³² Source : Le site des aidants / les Centres communaux d'action sociale, <https://lesitedesaidants.fr/Aidant-de-personne-gee/Informations-et-demarches/Aides-droits-et-demarches/Les-CCAS-Centres-Communaux-d-Action-Sociale.htm?s=253e0c922b800192>

Les CCAS mettent également en place des actions pour les personnes en situations de handicap. Au niveau national 60% des CCAS ont des actions en direction de ces personnes³³. Les services proposés sont notamment l'accompagnement dans leurs démarches administratives (carte d'invalidité, AAH, ...) et l'information sur les domaines de la vie quotidienne (emploi, aides techniques, accessibilité logement, conduite, transports, loisirs...).

L'Union Nationale des CCAS estime qu'« à travers leurs capacités de coordination, les CCAS peuvent favoriser la coopération de l'ensemble des acteurs qui forment l'écosystème relationnel de proximité de la personne en situation de handicap (MDPH, associations, Conseil départemental, ARS, gestionnaires d'ESMS, professionnels libéraux, bénévoles, etc.) »²², en particulier dans les territoires ruraux.

³³ Source : Site Internet de l'Union Nationale des CCAS / Handicap : tour d'horizon des outils des CCAS / CIAS, <https://www.unccas.org/handicap-tour-d-horizon-des-outils-des-ccas-cias#.XfRngehKhPY>

IV - LES MISSIONS LOCALES

Un réseau important pour capter les jeunes en situations de handicap

Les Missions locales sont des espaces d'intervention au service des jeunes de 16 à 25 ans révolus, sortis du système scolaire qui recherchent un emploi ou une formation. Leur mission dans le domaine de l'accueil et de l'orientation consiste à repérer, accueillir, informer, orienter et accompagner les jeunes en élaborant avec chacun un parcours personnalisé vers l'emploi et à les aider à s'orienter et à mobiliser les moyens pour lever les freins à l'emploi³⁴.

Le département du Var en compte 9, à Toulon, La Seyne sur Mer, Hyères, Draguignan, Le Luc, La Garde, Cogolin, Fréjus et Brignoles et 18 lieux d'accueil en tout, avec leurs antennes.

Carte 4 : Les 18 lieux d'accueil principaux des Missions locales du Var



Bien que les prévalences des déficiences et des incapacités soient peu élevées dans la population des 16 – 25 ans, les missions locales du département du Var accueillent et accompagnent des jeunes en situation de handicap, avec la volonté de développer un accompagnement adapté. Selon le rapport Gillot (2018), sur la sécurisation des parcours de ces jeunes, « *l'identification et le suivi des situations de handicap, dont le repérage n'est pas anticipé, est considérée comme une question prioritaire par les missions locales.* »

³⁴Source : Ministère du travail, <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/service-public-de-l-emploi/article/missions-locales>

Une mobilisation importante sur la question du handicap

70% des missions locales ont un référent handicap (Gillot 2018). Une enquête de 2013³⁵ permet de mieux apprécier leur travail auprès des jeunes en situations de handicap. Elle révèle notamment que 87% d'entre elles cherchent à les identifier. 92% des jeunes qui s'adressent à elles le font de manière spontanée, sans référencement. 50% des jeunes en situations de handicap repérés sont des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. 60% des missions locales indiquent mobiliser des aides pour les personnes en situations de handicap ou les prestations de compensation du handicap. Au niveau national, elles assurent 4% des enregistrements des demandeurs d'emploi en situations de handicap ayant une RQTH (Gillot, 2018)

³⁵ Enquête en ligne auprès des agences Pôle emploi / Cap emploi et des missions locales sur les « *Jeunes de moins de 26 ans en situation de handicap* », DGEFP, Pôle emploi, l'UNML, l'AGEFIPH, le FIPHFP, CNML et CHEOPS, septembre 2013, <https://www.unml.info/actualites/representation-du-reseau/20143/jeunes-en-situation-de-handicap-premiers-resultats-de-lenquete-sur-le-partenariat-pole-emploi-missions-locales-cap-emploi.html>

Des services de proximité pour les populations isolées / enclavées

Les Maisons de services au public (MSAP), coordonnées par le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET), visent à améliorer l'accès à tous les services assurés par les grands opérateurs nationaux et locaux de services de proximité, en particulier dans les territoires ruraux et/ou enclavés et des zones périurbaines.

Elles délivrent une offre de 1^{er} niveau à l'attention du public, principalement dans les champs des prestations sociales et de l'emploi. Les usagers sont accompagnés par un interlocuteur unique, qui a pour mission de les accueillir, les informer, les orienter, les mettre en relation avec les opérateurs et les accompagner, si nécessaire, dans l'élaboration de leurs dossiers administratifs³⁶. Elles mettent aussi en libre accès des ordinateurs et des connexions internet pour faire des démarches en ligne. On comptait 416 MSAP sur le territoire français au 1^{er} janvier 2016, contre 1.340 aujourd'hui : 715 portées par des collectivités territoriales, 122 par des associations et 503 par La Poste³⁷.

Les services disponibles, d'une MSAP à une autre, sont variables. On retrouve quasiment toujours La CAF, la CPAM, l'Assurance Retraite de la Sécurité Sociale, la MSA et Pôle emploi. Dans certaines MSAP, les usagers peuvent initier des démarches auprès de Cap emploi, la CARSAT ou encore la MDPH. Le Comité interministériel sur le handicap engage les MSAP à développer leurs partenariats avec les MDPH. Il constate que celles-ci « *ont à ce jour peu territorialisé leurs interventions* ». Il considère que le déploiement des MSAP permettra de développer ces collaborations avec les MDPH, « *de façon à favoriser la mise en relation des réseaux des MSAP et des MDPH* » (CIH, 2016).

Les Maisons France Services : renforcement qualitatif et nouvelle échelle

Les MSAP sont soumises à de nombreuses critiques. Le défenseur des droits constate que « *la moitié des MSAP sont de simples services d'accueil* » qui ne peuvent pas répondre aux questions des usagers (DdD, 2019). Le Gouvernement fait de son côté le « *constat de l'hétérogénéité de la qualité et du service rendu au sein du réseau actuel des Maisons de services au public.* »³⁸. Il a lancé une réforme pour les transformer progressivement en Maisons France Services (MFS) qui doivent « *proposer une offre garantie de service plus exigeante et plus homogène* ». Elles auront au moins deux agents chacune, afin de délivrer un accueil physique et téléphonique. Ils seront chargés d'accompagner les usagers dans leurs démarches et la complétude des dossiers papiers ou dématérialisés. Ils devront leur apporter une réponse complète, sans avoir à les diriger vers un autre guichet. Le gouvernement imposera la coopération des administrations clés concernées et leur présence dans chaque MFS. Le 1^{er} janvier 2020, 460 MSAP labélisées Maisons France Services ont ouvert leurs portes. L'objectif est d'arriver à en avoir une par canton, soit 1.800 en tout, d'ici à 2022.

³⁶Source : Site Internet du CGET, <https://www.cget.gouv.fr/le-cget/missions>

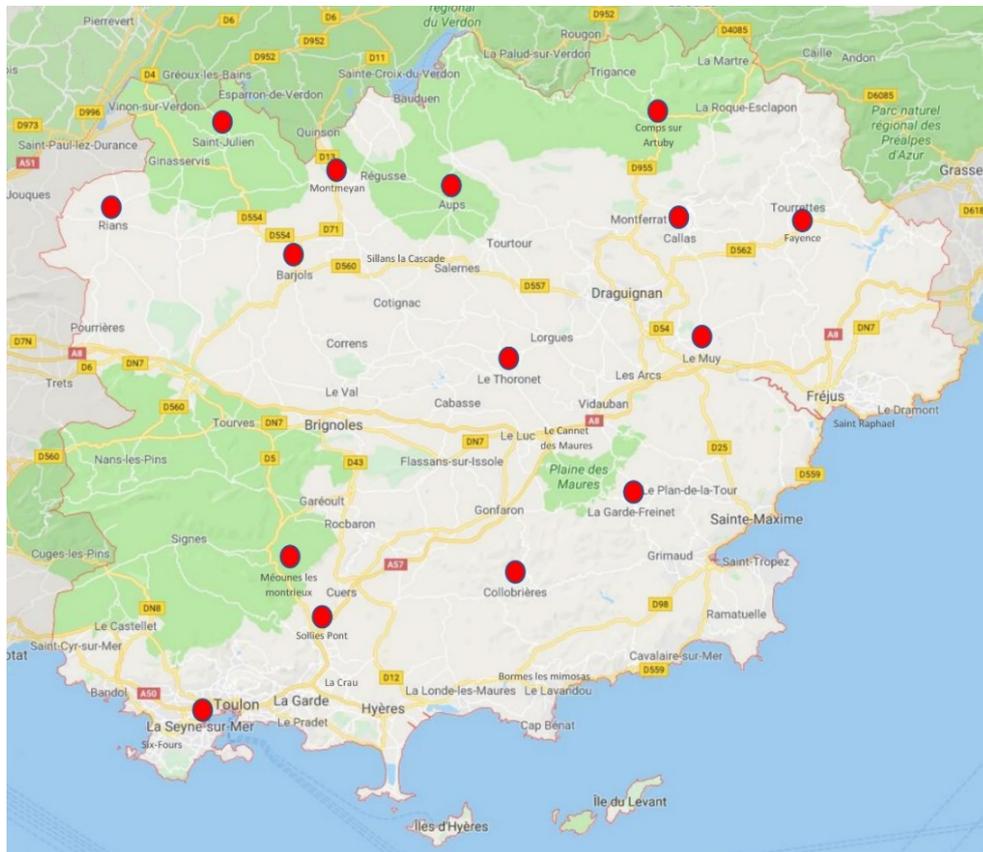
³⁷ Source : Site Internet du Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales / Maisons de service au Public, <https://www.cohesion-territoires.gouv.fr/maisons-de-services-au-public>

³⁸ Source : « *Bientôt des « Maisons France Services » pour aider les citoyens à réaliser leurs démarches en ligne* », article du 06/08/2019 sur le site Next Impact.

Un réseau appelé à se développer dans le Var

Le réseau des MSAP dans le Var, particulièrement dense sur le nord du département, dispose de 15 lieux d'accueil dans des villes secondaires où les services publics sont peu présents : Aups, Barjols, Fayence, Méounes, Rians, La Seyne-sur-Mer, Callas, Le Thoronet, Montmeyan, La Garde-Freinet, Saint Julien, Collobrières, Comps-sur-Artuby, Solliès-Pont et Le Muy.

Carte 5 : Les 15 Maisons de services au public du Var



6 sont devenues des Maisons France Services le 1^{er} janvier 2020 : la Seyne sur Mer, Méounes, Collobrières, Aups, Fayence et Le Muy³⁹. La Préfecture du Var déclare que ces MSAP « *ont vocation à se démultiplier au cours des prochains mois.* »⁴⁰, car elles contribuent à réduire les inégalités territoriales et s'inscrivent parfaitement dans la volonté des pouvoirs publics de développer l'approche inclusive du handicap, en renforçant sa prise en charge dans les services de droit commun, particulièrement ceux de 1^{ère} ligne.

³⁹ Source : Site Internet du CGET, https://www.cget.gouv.fr/sites/cget.gouv.fr/files/atoms/files/labellisations-france-services_01012020.pdf

⁴⁰ Source : <http://www.var.gouv.fr/les-maisons-de-services-au-public-msap-a5787.html>

VI - LES CENTRES D'INFORMATION ET D'ORIENTATION

Les Centres d'information et d'orientation (CIO) sont des services de l'Éducation nationale qui accueillent tous les publics, en priorité les élèves, leurs familles et les étudiants, afin de les informer sur les études, les formations professionnelles, les qualifications, les professions, de leur apporter un conseil individuel et de nombreux autres services. Ils sont organisés en réseau, piloté par le Service académique d'information et d'orientation (SAIO).

Le département du Var compte 6 CIO, rattachés à l'Académie de Nice : Brignoles, Draguignan, Fréjus, Hyères, La Seyne-sur-Mer, Toulon. Leurs missions s'organisent autour de 3 axes⁴¹ :

- **Éducation** : suivre le parcours et favoriser la réussite scolaire de l'élève ; faciliter l'adaptation scolaire ; prévenir le décrochage ; favoriser le dialogue entre les adultes et l'élève ; apporter un conseil technique aux chefs d'établissement et aux équipes éducatives.
- **Développement** : favoriser l'investissement et la motivation de chaque élève ; apporter une expertise psychologique ; accompagner l'élaboration d'un parcours de formation ; accompagner les élèves à besoins éducatifs particuliers (handicap, troubles des apprentissages, ...) ; contribuer à donner un sens aux apprentissages ; contribuer à la lutte contre les discriminations et le harcèlement.
- **Conseil en orientation scolaire et professionnelle** : réaliser des entretiens personnalisés d'orientation en vue d'élaborer un projet d'avenir ; utiliser des outils adaptés en vue de la construction du parcours ; réaliser un travail sur les représentations des formations et des activités professionnelles ; contribuer à une prise de conscience des enjeux de l'orientation ; accompagner les procédures d'orientation et d'affectation.

Un réseau bien outillé et complémentaire à celui des missions locales

Les conseillers des CIO, psychologues, participent à l'élaboration et la réalisation des projets scolaires, universitaires et professionnels des élèves et des étudiants en formation initiale, afin de satisfaire au droit des intéressés au conseil et à l'information sur les enseignements et les professions. Ils interviennent particulièrement auprès des élèves et des étudiants en difficulté, en situations de handicap, en rupture ou en risque de rupture de parcours et mènent auprès de ces publics des actions de prévention des difficultés et des risques de désinvestissement scolaire / universitaire.

⁴¹ Source : Académie de Nice, http://www2.ac-nice.fr/ac-nice/cid66181/les-centres-d-information-et-d-orientation.html#Les_CIO_de_lacademie_de_Nice

VII - ANALYSE DU SYSTEME DEPARTEMENTAL D'ACCUEIL ET D'ORIENTATION

La MDPH est le principal point d'entrée et le passage obligé pour l'accès aux droits et aux prestations des personnes en situations de handicap en recherche d'emploi. Mais avec plus de 95.000 demandes par an dans le Var, ce guichet unique, pensé au départ comme une garantie de meilleure qualité des prises en charge, constitue aujourd'hui un véritable goulot d'étranglement qui impacte le parcours des personnes handicapées en recherche d'emploi.

Alors que les bilans et orientations initiaux sont une étape très importante pour un parcours réussi, la MDPH83 n'a absolument pas les moyens de pouvoir les réaliser dans de bonnes conditions et avec la participation active des personnes concernées (malgré les demandes de 95000 la MDPH maintient un délai de 4 mois). Plusieurs acteurs interrogés ont mentionné avoir reçu des personnes qui ne connaissaient pas leur service / établissement et ne savaient pas pourquoi elles y étaient référées. Les délais pour obtenir une orientation et une notification sont parfois longs et peuvent être décourageants pour les personnes en situations de handicap en recherche d'emploi.

La décentralisation des points d'accueil, de diagnostic et d'orientation

Pour réduire ces contraintes, plusieurs pistes sont évoquées. Certains acteurs interrogés suggèrent que les RQTH puissent être délivrées par des médecins hospitaliers ou libéraux afin de réduire le nombre de demandes auprès de la MDPH et raccourcir les délais d'obtention.

La MDPH disposant d'un nombre limité de lieux d'accueils, il serait intéressant qu'elle développe des partenariats avec les réseaux de 1^{ère} ligne d'action sociale, les UTS en particulier, mais aussi le CEDIS, les CCAS, les missions locales et les Maisons de services au public, futures Maisons France Services, pour améliorer la couverture de l'ensemble du territoire varois, décongestionner le traitement des demandes et des orientations, améliorer les bilans/diagnostics initiaux et réduire les délais de traitement des dossiers. Les UTS, par la qualité de leur réseau territorial et leur engagement déjà important dans l'accompagnement des personnes en situations de handicap, pourraient sans doute être la cible prioritaire pour avancer rapidement sur cette question.

La formation et l'outillage des dispositifs de droit commun

Cette décentralisation de l'accueil, des bilans initiaux et des orientations, ne pourra se faire qu'avec :

- La systématisation des référents handicap dans les dispositifs de droit commun de 1^{ère} ligne.
- Un ample travail de formation des ressources humaines de ces dispositifs pour accueillir, faire le bilan de la situation et accompagner les personnes en situations de handicap en recherche d'emploi.
- Des partenariats renforcés entre ces services de 1^{ère} ligne et des structures spécialisées d'orientation comme la MDPH, Cap emploi, le CRP de LADAPT, CORIDYS (Voir partie 3), l'URAPEDA, ARIANE, ISATIS, les PEP, voire les ESSMS.
- Le renforcement des moyens de ces structures spécialisées d'orientation (prévu dans la stratégie nationale pour l'emploi des personnes handicapées).

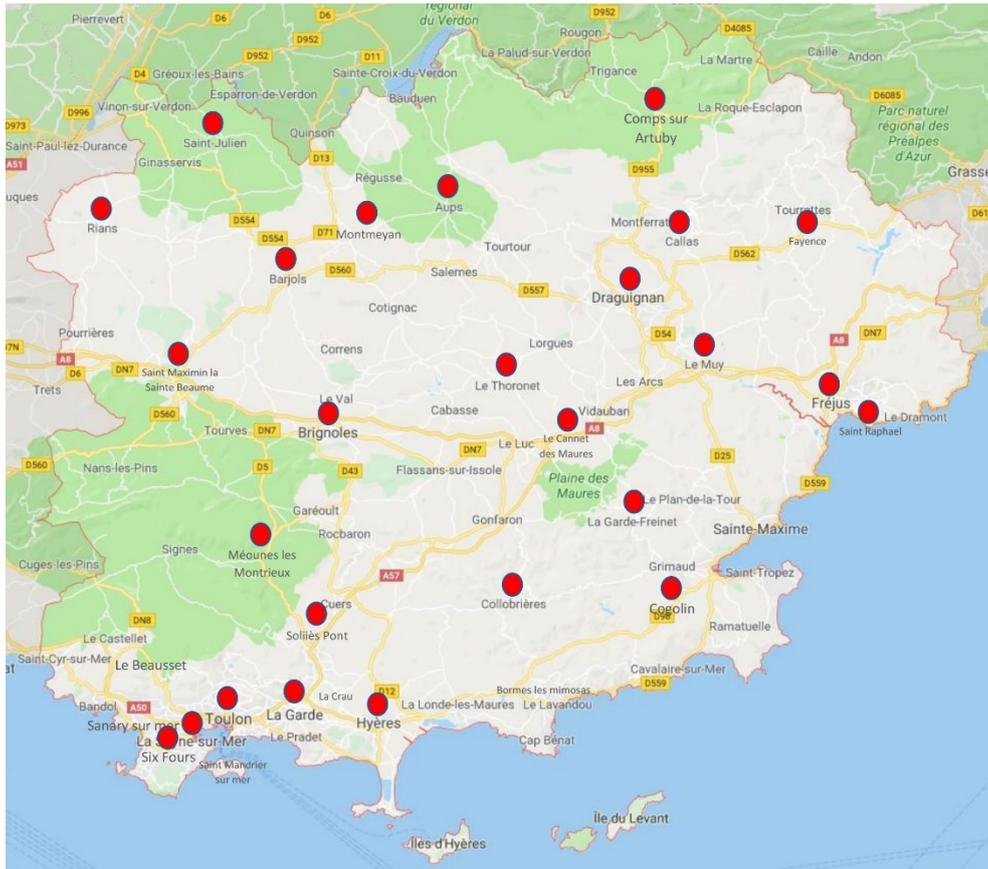
PARTIE 3
ACCOMPAGNEMENT VERS ET DANS L'EMPLOI

Un réseau et des moyens importants

Pôle emploi joue un rôle important dans l'accompagnement vers l'emploi des travailleurs handicapés. Il assure l'enregistrement de 73% des demandeurs d'emploi en situations de handicap (IGAS, 2017). Cette part varie selon les départements, mais reste toujours majoritaire.

L'acteur principal du système public de l'emploi possède 26 agences dans le département du Var :

Carte 6 : Les 26 agences Pôle emploi du Var



Les demandeurs d'emploi qui obtiennent une RQTH auprès de la MDPH sont référés vers Pôle emploi⁴², où ils sont accueillis par un référent handicap, chargé :

- De les accompagner dans leurs parcours d'insertion professionnelle (appui à la recherche d'emploi, à la construction du projet avec l'utilisation de prestations dans le cadre de l'offre de service de Pôle emploi) ;
- D'accompagner les employeurs dans leurs processus de recrutement (informations sur les mesures, aides de l'AGEFIPH, FIPHP, outils d'évaluations des candidats...);
- De mettre en relation l'offre et la demande dans le cadre d'une intermédiation active ;
- De transférer l'expertise auprès des personnes ressources identifiées ;

⁴² Si une personne en situations de handicap en recherche d'emploi sollicite le soutien de Pôle emploi sans avoir une RQTH, la première chose que lui demandera Pôle emploi sera de l'obtenir auprès de la MDPH, pour ensuite pouvoir être accompagné par Pôle emploi.

- D'assurer un rôle pivot entre les acteurs et les partenaires du service public de l'emploi.
- D'assurer les contacts avec les autres acteurs du service public de l'emploi, Cap Emploi et missions locales (CNSA, 2019).

L'entretien avec le conseiller Pôle emploi permet de définir le besoin d'accompagnement (ateliers, informations sur les dispositifs spécifiques, rédaction de CV, préparation à l'embauche, formation, ...). Afin de compenser les difficultés liées au handicap, Pôle emploi peut proposer au demandeur d'emploi un accompagnement intensif. 26% des demandeurs d'emploi handicapés bénéficient de ce type d'accompagnement.

Un réseau et des moyens complétés par l'expertise de Cap emploi et SAPHIR

Le conseiller peut également orienter le demandeur d'emploi vers Cap emploi, s'il juge que l'accompagnement et le savoir-faire de la structure sont plus appropriés à la situation. Au niveau national, 25% des demandeurs d'emploi handicapés sont suivis par un conseiller Cap emploi⁴³.

Dans le Var, le service Cap emploi, ainsi que le service SAPHIR, son équivalent pour les personnes en situations de handicap bénéficiaires du RSA et/ou des minimas sociaux, sont portés par l'Association varoise pour l'intégration par l'emploi (AVIE). Les responsables de Cap emploi dans le Var estiment qu'un demandeur d'emploi en situations de handicap sur deux accueilli initialement par Pôle emploi et ensuite référé vers Cap emploi, soit le double par rapport au niveau national.

Cette référence vers l'AVIE / Cap emploi se fait seulement après une information collective mensuelle, organisée conjointement par Pôle emploi et Cap emploi, durant laquelle les conseillers Pôle emploi positionnent les personnes en situations de handicap pour être suivies par Cap Emploi. Si à l'issue de cette information collective, le suivi par Cap Emploi est confirmé, il est ensuite mis en œuvre dans un délai de 15 jours.

Une montée en puissance pour un accompagnement direct des travailleurs handicapés

Le rapport Gillot (2018), s'appuyant sur celui de l'IGAS relatif à l'évaluation des Cap emploi (IGAS, 2017), considère que « *l'organisation et l'offre de service actuelle de Pôle emploi dans la prise en charge des personnes handicapées se heurtent à de nombreuses limites* ». L'intérêt porté à la question du handicap et la prise en charge des demandeurs d'emploi en situations de handicap est variable d'une agence à l'autre. Les conseillers Pôle emploi n'ont pas de spécialisation dans le champ du handicap et les conseillers référents travailleurs handicapés ont « *un rôle et une implication variables ...en fonction de leur motivation, du temps, des moyens et de la formation dont ils disposent.* » Le rapport souligne également les difficultés des conseillers « *à prendre en compte le handicap lorsque le demandeur d'emploi ne l'évoque pas spontanément* » et à « *apprécier les incidences du handicap sur le retour à l'emploi avec une insuffisance des outils de diagnostic permettant d'éclairer les restrictions, les habilités conjuguées* ».

Sur la base de ces constats, le rapport Gillot, dans la lignée des politiques publiques qui prônent le renforcement de l'accès des personnes en situations de handicap aux dispositifs de droit commun pour

⁴³Source : « L'accès et le retour à l'emploi des personnes handicapées : une priorité de Pôle emploi. », article du 28/09/2018 sur le site Internet de Pôle emploi.

accéder à l'emploi, préconise une « *montée en compétences de Pôle emploi* » et que « *l'offre de service et l'organisation pour la prise en charge des demandeurs d'emploi en situations de handicap soit mise en place à Pôle emploi* ». Pour ce faire, il recommande :

- La définition d'indicateurs permettant à Pôle emploi de suivre son activité en direction des travailleurs handicapés et aux directions régionales de renforcer leur rôle en matière de pilotage.
- Une professionnalisation par la formation de tous les conseillers sur la question du handicap, voire une spécialisation de certains conseillers insertion sur le suivi exclusif ou prépondérant de demandeurs d'emploi handicapés.
- La construction d'une offre de service particulièrement adaptée susceptible d'être mobilisée par les conseillers au cours de l'accompagnement et s'appuyant sur la mobilisation de ressources complémentaires.

Vers un rapprochement Pôle emploi / Cap emploi⁴⁴

Ces mesures ont commencé à être mises en œuvre en 2018 et la dynamique se confirme en 2019 avec un projet de rapprochement de Pôle emploi et Cap emploi. 19 départements pilotes ont été choisis au niveau national pour mener une expérimentation, dont le Var fait partie pour la région PACA⁴⁵. Ce rapprochement doit permettre de renforcer qualitativement et quantitativement l'accueil et la prise en charge des personnes en situations de handicap. Le travail à l'échelle de Pôle emploi, avec des moyens beaucoup plus importants, et la co-prise en charge avec Cap emploi des personnes en situations de handicap, vont permettre de résoudre le goulot d'étranglement dans lequel se retrouve Cap emploi à cause de l'inadéquation flagrante entre ses moyens et le nombre de personnes à qui il doit proposer un accompagnement souvent important.

La directrice de l'AVIE se réjouit de ce rapprochement : « *les conseillers Cap emploi seront en position d'expertise auprès des conseillers Pôle emploi spécialisés sur le handicap. Cela permettra de mieux utiliser les compétences et les ressources très spécifiques mais plus limitées de Cap emploi* ». Le rapprochement des deux agences va permettre de passer d'une logique de référence de Pôle emploi vers Cap emploi des personnes dont les situations de handicap impactent fortement leur recherche d'emploi à une logique de co-prise en charge, en utilisant les moyens et le réseau employeurs beaucoup plus développés de Pôle emploi et l'expertise de Cap emploi uniquement sur les sujets pour lesquelles elle est nécessaire. Selon sa directrice, cela permettra un meilleur ciblage des personnes qui devront être suivies par Cap emploi et des moments où Cap emploi doit intervenir auprès d'elles.

⁴⁴**Rapprochement Pôle emploi Cap emploi : contexte et lancement des sites pilotes** : Depuis janvier 2020, des sites pilotes ont été mise en place pour la mise en œuvre d'une offre de services intégrée entre Pôle emploi et Cap emploi à destination des personnes en situation de Handicap et des employeurs qui souhaitent les embaucher. (<https://www.cheops-ops.org/actualites/reseau/2020/rapprochement-pole-emploi-cap-emploi.html> consulté le 01.02.2021)

⁴⁵ Source : entretien avec la directrice de l'AVIE.

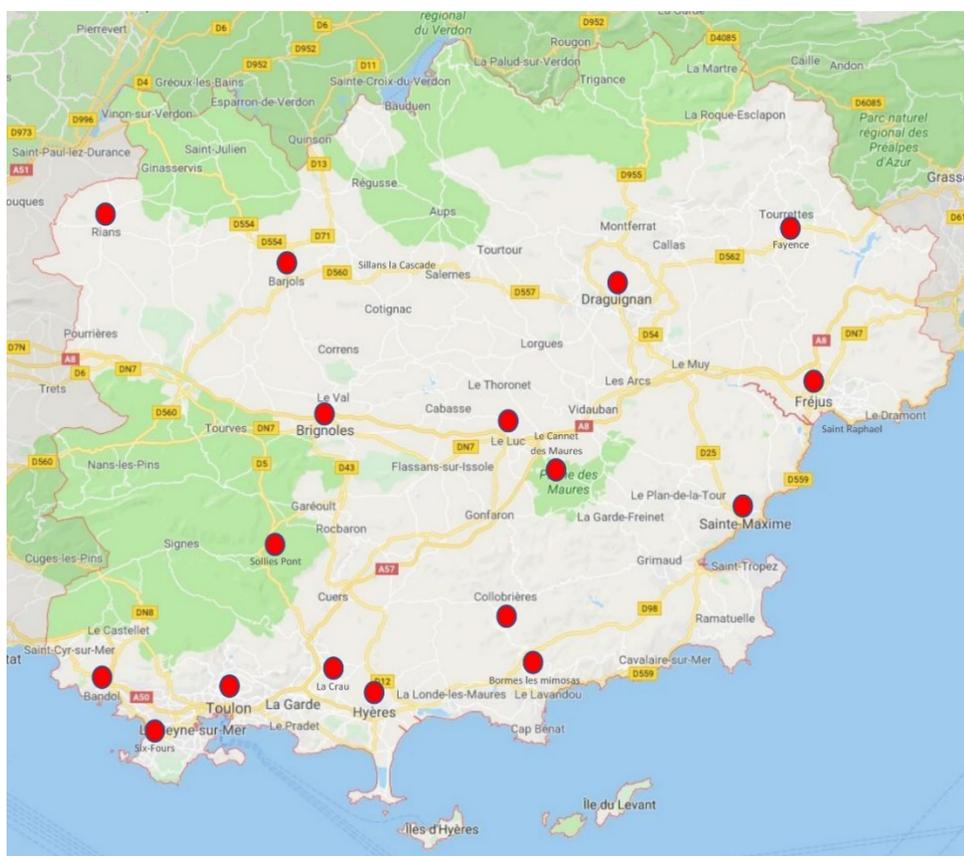
II - L'AVIE - CAP EMPLOI ET SAPHIR

Créée en 1991, l'AVIE porte deux services : Cap emploi et SAPHIR. Cap emploi est un organisme de placement spécialisé (OPS), expert dans la construction de parcours et l'accompagnement spécialisé et renforcé de travailleurs handicapés. Depuis le 1^{er} janvier 2018⁴⁶, les missions de maintien dans l'emploi ont été intégrées au sein des OPS. Les missions antérieurement confiées à Cap emploi pour l'insertion professionnelle, d'une part, et au SAMETH pour le maintien en emploi, d'autre part, sont maintenant réunies au sein d'un même organisme (CNSA, 2019). Le réseau des Cap emploi est reconnu aujourd'hui par le Gouvernement comme « l'interlocuteur unique, tant pour le placement que pour le maintien dans l'emploi, que ce soit dans les entreprises ou les administrations. » (AVIE, 2019). SAPHIR est un service, financé par le Département et le Fond Social Européen (FSE), d'accompagnement globalisé vers et dans l'emploi des publics en situation de handicap menacés de pauvreté, bénéficiaires du RSA ou des minimas sociaux.

Cap Emploi a une équipe de 22 chargés de mission répartis dans les services d'accompagnement vers et dans l'emploi et SAPHIR une équipe de 7 chargés de mission. Les deux services bénéficient de l'appui d'une équipe de direction / administration / services de 11 personnes. Soit 40 employés en tout.

L'AVIE dispose de 17 lieux d'accueil sur le département : Bandol, Barjols, Bornes les Mimosas Brignoles, Cogolin, Draguignan Fayence, Fréjus, Hyères La Crau, Le Cannet des Maures Le Luc, Rians, Saint-Maximin Six-Fours, Solliès-Pont, Toulon.

Carte 7 : Les 17 lieux d'accueil de l'AVIE dans le département du Var



⁴⁶Suite à la loi travail n° 2016-1088 du 8 août 2016.

- CAP EMPLOI

Missions d'accompagnement vers l'emploi

Les missions d'accompagnement vers l'emploi de Cap emploi, complémentaires de celles de Pôle emploi, ont pour objectifs d'informer, de conseiller et d'accompagner les personnes en situations de handicap et les employeurs en vue d'une insertion durable en milieu ordinaire de travail et à la pérennisation de l'insertion par un suivi durable.

Pour les personnes en situations de handicap en recherche d'emploi, ces missions sont les suivantes⁴⁷ :

- Réaliser un diagnostic de situation, au regard du handicap ou de l'état de santé et dans la relation à l'emploi, permettant d'évaluer les besoins de compensation tout au long de l'accompagnement.
- Faciliter la recherche d'emploi : identifier les compétences, rédiger un CV et une lettre de motivations, sélectionner des offres, entrer en relation avec l'employeur, intégrer l'entreprise, identifier les moyens de compensation pour adapter la situation de travail...
- Accompagnement pour l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel.
- Appui pour bénéficier des prestations et aides financières de l'AGEFIPH et du FIPHFP en lien avec le handicap, en complément des dispositifs emploi, formation, santé au travail ouverts à tous.

Pour les employeurs privés et publics :

- Accompagnement pour recruter une personne en situations de handicap : analyse du poste (compétences et contraintes associées), proposition de candidats, évaluation des besoins d'adaptation de la situation de travail et intégration du collaborateur.
- Appui pour bénéficier des prestations et aides financières de l'AGEFIPH et du FIPHFP en lien avec le handicap, en complément des dispositifs emploi, formation, santé au travail ouverts à tous.

Services aux personnes : résultats 2018

En 2018, Cap emploi a pris en charge 4.075 personnes, dont 1.518 pour la 1^{ère} fois (AVIE, 2019). 2.578 personnes ont bénéficié d'un accompagnement, dont 2.045 (79%) ont été orientées par Pôle emploi⁴⁸. 23% des personnes accompagnées le sont depuis plus de deux ans. 44% des bénéficiaires sont des hommes et 56% des femmes. Les 16-25 ans représentent 3% de ces bénéficiaires, les 26 – 39 ans 21%, les 40 – 49 ans 29% et les 50 ans et plus 47%.

Bénéficiaires de Cap Emploi / Année 2018	
Bénéficiaires, dont :	4 075
- 1 ^{ère} prise en charge	1 518
- Hommes	44%
- Femmes	56 %
- 50 ans et plus	47%
Personnes accompagnées	2 578

Les troubles de santé de ces personnes sont majoritairement des incapacités motrices (51%) et des maladies invalidantes (29%). Les troubles psychiques concernent 6% et les incapacités multiples 7% de

⁴⁷ Source : Site Internet de Cap emploi83, www.capemploi-83.com

⁴⁸ Les 21% restant sont référés par des missions locales et des associations partenaires avec lesquelles Cap emploi travaille.

ces personnes. 36% ont un niveau de formation égal ou supérieur au Bac et 64% un niveau BEP/CAP. 47% sont dans l'emploi ou au chômage depuis moins de 12 mois, 39% depuis plus de 24 mois ou n'ont jamais travaillé.

Chacun des 22 chargés de missions de Cap emploi accompagne en moyenne 230 personnes. Le coût moyen d'un accompagnement est de 700 euros par personne accompagnée. 7.277 prestations ont été délivrées en 2018. Les appuis aux projets professionnels arrivent en tête (2.130), suivis de ceux pour l'accès à l'emploi (2.034) et des évaluations / diagnostics (1.811).

Services délivrés / Année 2018	
Evaluations / diagnostics	1 811
Définition/validation du projet professionnel	2 130
Définition et mise en œuvre d'un projet de formation	883
Appuis à l'accès à l'emploi	2 034
Contrats de travail signés	1 922
Activités créées	64

Les appuis de Cap emploi ont abouti à la signature de 1.922 contrats de travail et la création de 64 activités, pour 912 personnes en tout. Cela représente une augmentation de 33% des placements par rapport à 2017. Le taux de placements durables, en CDI ou CDD de plus de 6 mois, est de 34% et la majorité des contrats de travail sont inférieurs à 3 mois (58%). Ils sont en augmentation de 82% par rapport à l'année 2017. Cette situation s'explique par la situation globale et dégradée du marché de l'emploi et par le fait que peu de contrats durables sont proposés aux personnes précaires. Mais la responsable d'AVIE souligne que ces CDD inférieurs à 3 mois sont un 1^{er} emploi qui permet souvent d'accéder à des contrats plus longs par la suite.

Les 1.922 contrats de travail ont été signés avec 858 employeurs, 740 privés (1.626 contrats) et 108 publics (296 contrats). Les employeurs privés sont dans 50% des cas des entreprises de moins de 20 salariés (36% entre 20 et 249, 14% plus de 250). Les contrats signés avec des employeurs publics concernent la fonction publique territoriale à 46%, d'Etat à 39% et hospitalière à 15%.

Sensibilisation et démarchage auprès des entreprises

Cap emploi développe, avec son pôle employeur / service à l'entreprise, une communication et un démarchage actifs auprès des employeurs : auprès des entreprises avec Pôle emploi (60 actions communes en 2018), auprès du réseau des référents handicaps avec l'AGEFIPH (50 entreprises contactées), dans divers forums (26 en 2018). Le pôle employeur / service à l'entreprise s'occupe des entreprises de 10 salariés et plus, les chargés de mission qui accompagnent les personnes en situations de handicap travaillent auprès des entreprises de moins de 20 salariés. Les deux équipes se réunissent toutes les semaines pour joindre et partager les offres d'emploi identifiées.

Principaux partenaires

Les principaux partenaires de Cap emploi sont :

- Pôle emploi qui lui a référé 1.208 personnes en 2018. Ce partenariat permet la sécurisation du parcours des personnes suivies, avec la mobilisation du droit commun et les dispositifs spécifiques au regard des incapacités.
- Les Structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) avec lesquelles les personnes accompagnées ont signé 88 contrats en 2018.
- Les entreprises adaptées (EA) : 25 contrats signés en 2018.
- L'ADAPEI Var Méditerranée qui porte le DEA dans le Var.
- Le Service Formation de la Région pour lui faire remonter les besoins en formation des personnes en situations de handicap, travailler sur les filières et participer à ses commissions d'accès à la formation.
- La MDPH83 en participant à ses équipes techniques et en mettant à disposition une psychologue.
- Le Centre de Réadaptation Professionnelle et CORIDYS, l'URAPEDA, ARIANE, ISATIS, les PEP pour la réalisation de bilans, jugés d'excellente qualité.
- La CARSAT qui organise des informations collectives auxquelles participent Cap emploi ce qui lui permet de capter des situations.
- La Mutualité Sociale Agricole qui apporte son aide pour l'appui aux situations complexes.
- Les délégations régionales de l'AGEFIPH et du FIPHFP pour renforcer son positionnement auprès des employeurs.

La directrice de l'AVIE souhaite développer les relations et partenariats avec le monde l'entreprise, les branches professionnelles en particulier, qu'elle souhaite mobiliser beaucoup plus et qui « *ont un rôle très fort à jouer, encore plus aujourd'hui, avec la réforme de la formation, puisqu'elles vont porter l'apprentissage.* ».

Missions d'accompagnement dans l'emploi

Les missions d'accompagnement dans l'emploi de Cap emploi ont pour objectifs d'informer, conseiller et accompagner les personnes en situations de handicap et les employeurs en vue d'un maintien dans l'emploi d'une personne en risque de perte d'emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou son handicap, mais également dans les projets d'évolution ou de transition professionnelle des salariés, agents de la fonction publique ou travailleurs indépendants.

Pour les personnes en situations de handicap en activité, ces missions sont les suivantes :

- Trouver des solutions adaptées pour conserver leur activité en tenant compte de leur état de santé : recherche et mise en œuvre d'une solution pour conserver son emploi en lien avec le médecin du travail et l'employeur ou envisager une reconversion professionnelle.
- Accompagnement à l'évolution et à la transition professionnelle, incluant la mise en œuvre du projet par la formation dans un objectif de prévention de la désinsertion professionnelle.
- Appui pour bénéficier des prestations et aides financières de l'AGEFIPH et du FIPHFP en lien avec le handicap, en complément des dispositifs emploi, formation, santé au travail ouvert à tous.

Pour les employeurs privés et publics :

- Accompagnement pour maintenir dans l'emploi un collaborateur dont l'état de santé pose des difficultés dans l'exercice de son activité professionnelle : recherche et mise en œuvre d'une solution en lien avec le médecin du travail.
- Appui pour bénéficier des prestations et aides financières de l'AGEFIPH et du FIPHFP en lien avec le handicap, en complément des dispositifs emploi, formation, santé au travail ouverts à tous.

En 2018, 45 personnes ont bénéficié d'un suivi dans l'emploi. 374 personnes ont bénéficié d'un appui dans l'emploi, dont 278 ont réussi à conserver leur emploi grâce à ces appuis. Parmi elles 57% de femmes et 49% de personnes de 50 ans et plus.

Services délivrés / Année 2018	
Suivis du salarié en emploi	45
Appuis au maintien dans l'emploi	374
Maintiens réussis	278

Ces missions s'effectuent en complémentarité avec les Services de Santé au travail et les organismes de Sécurité sociale dans le domaine de l'accompagnement dans l'emploi. Pour les responsables de l'AVIE, le travail de Cap emploi dans le cadre de l'accompagnement au maintien dans l'emploi est complémentaire de celui des services de santé. Cap emploi est mieux outillé pour gérer les situations complexes, pour étudier les postes de travail et proposer des adaptations, et réaliser l'ingénierie de financement, avec l'AGEFIPH ou d'autres partenaires (FONGECIF, ...). Les services de santé font l'analyse des postes de travail et des préconisations, mais leur mission s'arrête là. Cap emploi fournit un accompagnement plus complet, en réalisant le même travail, mais aussi en faisant venir des prestataires de services pour les entreprises et en montant avec elles les dossiers AGEFIPH ou autres qui leur permettront d'obtenir des aides pour mettre en œuvre les adaptations nécessaires.

Principaux partenaires

Les principaux partenaires de Cap emploi pour cet accompagnement au maintien dans l'emploi sont :

- La CARSAT qui organise des informations collectives auxquelles participent Cap emploi ce qui lui permet de capter des situations et d'éviter la désinsertion professionnelle.
- La Mutualité Sociale Agricole qui apporte son aide pour l'appui aux situations complexes.
- Les délégations régionales de l'AGEFIPH et du FIPHFP pour renforcer son positionnement auprès des employeurs.

- **SAPHIR**

La mission générale de SAPHIR est « *l'accompagnement global vers l'emploi des travailleurs handicapés en situation de pauvreté et de précarité, bénéficiaires du RSA ou des minimas sociaux* » (AVIE, 2019). Ce service, dont peu de départements disposent, développe des prestations complémentaires à celles de Cap emploi en matière de surendettement, de logement, de précarité économique et sociale. Si

d'autres problématiques de vulnérabilité (violence, etc.) apparaissent, SAPHIR sait comment référer vers les associations en charge de ces spécificités.

Chacun des 7 chargés de missions de SAPHIR accompagne en moyenne 80 personnes. 835 personnes ont été accompagnées par le service en 2018, dont un peu moins de la moitié (403) ont été intégrées durant l'année. Ces nouveaux arrivants ont été référés par 5 prescripteurs : le Centre départemental d'insertion sociale (CEDIS) (48% des personnes référées), Pôle emploi (31,1%), les Unités territoriales sociales (17,5%), les missions locales (0,2%) et diverses associations (publics spécifiques / 3%).

52% des 835 personnes suivies en 2018 sont des hommes et 48% des femmes. 72% sont bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA) et 28% des minimas sociaux : AAH, Allocation de solidarité spécifique (ASS), Allocation temporaire d'attente (ARE).

81% sont des personnes isolées, dont 26% avec des enfants à charge et 19% sont en couple, avec ou sans enfant à charge. 58% ont 50 ans ou plus. 70% sont sans formation ou de niveau BEP/CAP.

Bénéficiaires de SAPHIR / Année 2018	
Personnes accompagnées, dont :	835
- Hommes / Femmes	52% / 48%
- 50 ans ou plus	58%
- Personnes isolées	81%
- Bénéficiaires du RSA	72 %
- Bénéficiaires des MS	28%
- Sans formation ou BEP / CAP	70%

Les troubles de santé de ces personnes en situations de handicap sont majoritairement des incapacités motrices (42%) et des maladies invalidantes (33%). Les troubles psychiques concernent 4% et les incapacités multiples 12% de ces personnes.

Les appuis du service ont permis à 343 personnes de rentrer dans l'emploi, quasi exclusivement avec des CCD (54%) ou des contrats d'intérim (41%). 15 personnes ont créé leur entreprise. 317 personnes sont sorties du dispositif dans l'année, dont 34% pour rentrer en emploi et 28% pour suivre une formation.

Résultats / Année 2018	
Entrées en emploi, dont :	343
- CDI	5%
- CDD	54%
- Contrats intérim	41%
Créations d'activité	15

774 prestations ont été mobilisées en 2018 pour permettre aux usagers de construire un parcours professionnel adapté : projets handicap prestation, appuis psychologique, orientations professionnelles, accompagnements à la création d'entreprise, ... 73 ateliers ont été proposés pour

soutenir la recherche d'emploi, l'accès à la formation et au numérique. 74 personnes sont entrées en formation avec l'appui financier du service.

Principales difficultés rencontrées par Cap emploi et SAPHIR

La première difficulté à laquelle est confrontée l'AVIE, selon sa directrice, est l'inadéquation entre les moyens dont disposent les deux services et le nombre d'utilisateurs qui devraient / pourraient être accompagnés. Le service accueille environ 1.500 nouveaux usagers par an, alors que la MDPH notifie plus de 7.000 nouvelles RQTH sur la même période. Toutes les personnes venant d'obtenir la RQTH n'ont pas besoin d'un appui spécialisé, mais beaucoup de celles pour qui c'est le cas n'en bénéficient pas. Cette distorsion entre les moyens et les besoins concerne également le nombre de personnes accompagnées par an par les deux services, par Cap emploi en particulier. Chaque conseiller de ce service gère en moyenne 230 usagers ce qui est beaucoup trop pour garantir un suivi et un accompagnement de qualité.

Cette situation est rendue encore plus compliquée par le fait que Cap emploi n'a pas le droit d'obtenir des financements autres que ceux qui lui sont octroyés par ces trois organismes de tutelle, Pôle emploi, l'AGEFIPH et le FIPHFP et que l'AVIE ne peut donc pas répondre à des appels à projets pour augmenter ces moyens.

Les obstacles rencontrés pour arriver à intégrer les personnes en situations de handicap dans l'emploi concernent en premier lieu leurs difficultés à monter en compétence avec la formation professionnelle. Elles sont pour une grande partie d'entre elles à des âges où l'apprentissage n'est pas aisé. Dans le Var, il y a une surreprésentation des femmes issues des métiers de la grande distribution, avec de très faibles niveaux scolaires, et, pour une bonne partie d'entre elles, des maladies professionnelles qui rendent plus difficile leurs parcours. Comme pratiquement tous les acteurs interrogés, l'AVIE se plaint du manque de formations adaptées aux publics avec lesquels elle travaille. Le transport et l'hébergement sont aussi des obstacles importants qui empêchent souvent l'accès à la formation et/ou l'emploi, alors même que les opportunités sont trouvées.

Les emplois accessibles ont également tendance à se raréfier. Les métiers simples s'automatisent de plus en plus. Les métiers en tension, où l'embauche est plus importante (restauration, logistique, services à la personne et aux entreprises, informatique, ...), sont pour la plupart difficilement accessibles aux personnes en situations de handicap, en raison des niveaux de qualification, des compétences et des habiletés requises et des contraintes physiques qu'elles imposent.

Enfin comme d'autres acteurs interrogés, la directrice de l'AVIE évoque l'augmentation des effectifs de personnes ayant des troubles psychiques, la saturation des services de soins (psychiatrie) pour prendre en charge ces personnes et les difficultés accrues pour intégrer ces personnes dans l'emploi.

Face à l'augmentation permanente du nombre de personnes handicapées avec une RQTH et aux difficultés croissantes pour les intégrer dans l'emploi en milieu ordinaire, dans un contexte de forte pression de l'Etat pour une amélioration des chiffres clés du chômage de cette population, la directrice de l'AVIE suggère de reconnaître qu'une partie de ces personnes ne peut pas, dans l'état actuel des choses, retrouver du travail en milieu ordinaire et qu'il serait sans doute pertinent alors de penser à un revenu universel pour ces personnes, pour « *ne plus stigmatiser et précariser les plus précaires* » et, aussi, de valoriser leur bénévolat, par un revenu spécifique.

III - LES MISSIONS LOCALES

Un service public pour l'emploi à part entière

Les Missions locales font partie des services publics pour l'emploi et à ce titre œuvrent pour l'accès, le retour ou le maintien en emploi des jeunes travailleurs handicapés. Elles sont parties prenantes de la seconde convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap, signée avec l'Etat en 2017 pour la période 2017 – 2021⁴⁹.

Dans le domaine de l'accompagnement vers l'emploi, les compétences des missions locales sont les suivantes⁵⁰ :

- Mobiliser l'offre d'insertion disponible sur un territoire avec les partenaires locaux.
- Soutenir les jeunes dans leur recherche d'emploi ainsi que dans leurs démarches d'orientation professionnelle, d'accès à la formation, à la santé, au logement, aux droits, à la citoyenneté et à la mobilité.
- Préparer les jeunes candidats à une offre d'emploi, aide au maintien dans l'emploi (soutien matériel, médiation jeune-employeur) et accompagnement post emploi.
- Aider le jeune à s'orienter et à mobiliser les moyens pour lever les freins à l'emploi.

Elles travaillent également au service des entreprises pour les aider dans leurs recrutements (analyse des besoins, propositions de candidats, ...), construire avec elles des réponses individualisées (type de contrat, aides mobilisables, formation...), assurer un suivi des jeunes dans leur phase d'intégration et en valorisant ces entreprises auprès des jeunes (information, visites, stages découverte des métiers, etc.).

Un appel à renforcer ses actions auprès des jeunes en situations de handicap

Le rapport Gillot (2018) constate que les missions locales accueillent de plus en plus de jeunes en situations de handicap et « *qu'elles ne sont clairement pas assez armées ni financées pour y faire face* ». Il regrette cette situation, argumentant que « *la visée inclusive des personnes handicapées ne peut se réduire à des solutions adaptées dans des dispositifs qui leurs seraient réservés, ces ressources contingentées devant être mises prioritairement au service de ceux qui en ont le plus besoin* » et qu'il est donc nécessaire que « *dans le domaine de l'accès à l'emploi, Pôle emploi et les missions locales montent particulièrement en compétence sur ce sujet* ». Il préconise pour cela que les missions locales intègrent « *un objectif chiffré de 10% de jeunes avec handicap bénéficiaires dans le cadre des appels à projets du plan d'investissement dans les compétences (PIC)*. »

⁴⁹ La « Convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situations de handicap 2017 – 2020 » a été remplacée par la « Stratégie pour l'emploi des personnes en situation de handicap 2019-2022 » mais la logique reste la même) – lien ci-après : <https://handicap.gouv.fr/vivre-avec-un-handicap/travailler/article/strategie-pour-l-emploi-des-personnes-en-situation-de-handicap-ensemble>

⁵⁰Source : Ministère du travail, <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/service-public-de-l-emploi/article/missions-locales>

L'AGEFIPH

Créée en 1987, l'AGEFIPH est un organisme paritaire cogéré par les syndicats de salariés, les organisations patronales et les associations de personnes handicapées. Il a pour finalité de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé. Ses principales missions sont de développer la qualification des personnes handicapées, d'améliorer leur accès à l'emploi, d'aider les entreprises à recruter et à maintenir en emploi leurs salariés handicapés et d'approfondir la connaissance de la population active handicapée.

Doté d'un fonds de près de 450 millions d'euros au niveau national en 2018, l'AGEFIPH cofinance et copilote Cap emploi. Elle attribue des aides financières et offre des services mis en œuvre par un réseau de partenaires sélectionnés par elle. Elle réfère ses usagers vers Cap emploi pour un accompagnement à la recherche d'emploi. Elle participe au financement d'aides humaines à la compensation du handicap pour les personnes engagées dans un parcours vers l'emploi afin de favoriser leur indépendance dans leur parcours professionnel. Elle soutient l'embauche de personnes handicapées en contrats d'apprentissage (26 personnes dans le Var en 2018) et la création d'activités par les personnes en situations de handicap (114 bénéficiaires dans le Var en 2018).

L'AGEFIPH finance les Prestations d'appuis spécifiques (PAS), mises en œuvre par des prestataires spécialisés retenus par appel d'offres (CORIDYS, l'URAPEDA, ARIANE, ISATIS, les PEP dans le Var, par exemple). Les PAS permettent aux personnes qui en bénéficient d'avoir une vision objective de leurs potentialités, atouts, compétences, de leur degré d'autonomie mais aussi des conséquences de leur handicap. Elles facilitent la définition de modalités et stratégies de compensation à mettre en œuvre pour favoriser l'autonomie. Elles permettent d'envisager un projet professionnel construit en adéquation avec le handicap et de disposer des soutiens nécessaires à l'intégration, et à la pérennisation en emploi ou en formation.

Les PAS permettent aux prescripteurs (Pôle emploi, Cap emploi, Missions locales, employeurs, AGEFIPH et FIPHP) de disposer d'éléments objectifs sur les capacités des personnes et leurs difficultés et d'avoir un éclairage spécialisé pour orienter les personnes dans leurs parcours professionnels et définir le cadre de leur accompagnement futur. Elles peuvent ainsi valider des pistes et/ou un projet professionnel cohérent pour les personnes, en levant les obstacles repérés et en appréhendant les points de vigilance. Elles leur permettent aussi de bénéficier d'un appui expert dans le cadre du parcours en emploi ou en formation de la personne.

L'AGEFIPH travaille également auprès des employeurs pour les informer sur leur obligation d'emploi de personnes en situations de handicap, les aider avec Cap emploi à embaucher des personnes en situations de handicap et leur proposer des aides financières pour développer l'embauche de travailleurs handicapés. Plusieurs entrepreneurs ont déclaré à Cap emploi qu'il était compliqué pour eux de monter les dossiers permettant d'obtenir ces aides. Les entreprises peuvent solliciter l'appui de Cap emploi, qui maîtrise bien le montage de dossiers financiers avec l'AGEFIPH, pour obtenir ces aides.

L'AGEFIPH n'a pas de délégation dans le département du Var. Elle travaille avec des référents territoriaux par département, tous basés à la délégation régionale de Meyreuil.

Le FIPHPF

Créé par la loi du 11 février 2005, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHPF) a pour mission d'impulser une dynamique et d'inciter les employeurs publics à agir pour l'emploi des personnes handicapées, dans les trois fonctions publiques : territoriale (communes, départements, régions...), hospitalière, d'Etat (ministères, CNRS, INRA, ...).

Ses principales missions sont les suivantes :

- Favoriser le recrutement de personnes handicapées.
- Maintenir dans l'emploi les agents en situations de handicap.
- Soutenir la formation et l'accompagnement des personnes en situations de handicap tout au long du parcours professionnel.
- Développer l'accessibilité des locaux professionnels et des outils/logiciels de travail.

Pour toute la région Paca, le FIPHPF a dépensé en 2017 un peu plus de 7 millions d'euros, dans des interventions directes (3,5 millions), des aides ponctuelles (874.286 €), des conventions avec des employeurs (2,3 millions) et des actions d'accessibilité (300.000 €).

- DISPOSITIF D'EMPLOI ACCOMPAGNE

Un dispositif innovant

Le dispositif d'emploi accompagné propose une aide permettant à une personne en situations de handicap d'obtenir et de garder son emploi dans le milieu ordinaire par le biais d'un accompagnement médico-social et d'un soutien à l'insertion professionnelle, et d'un accompagnement de son employeur.

Le dispositif est mobilisé sur décision de la CDAPH. Cap emploi, Pôle emploi ou une mission locale peuvent également préconiser une orientation vers le DEA. Il est mis en œuvre par un organisme gestionnaire, l'ADAPEI Var Méditerranée dans le département du Var. Avant la décision finale de la CDAPH, une évaluation est réalisée par cet organisme pour déterminer si la personne peut entrer dans le dispositif, au regard, notamment, de son projet professionnel, de ses capacités et besoins.

Le dispositif est accessible aux personnes de 16 ans et plus, indépendamment du ou des types d'incapacités qu'elles présentent. Il propose les prestations suivantes :

- La mise en situation professionnelle par le biais de stages.
- L'évaluation de la situation de la personne en situations de handicap en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et besoins, ainsi que des besoins de l'employeur ;
- La détermination du projet professionnel et l'aide à sa réalisation, en vue de l'insertion dans l'emploi en milieu ordinaire de travail dans les meilleurs délais ;
- L'assistance de la personne handicapée dans sa recherche d'emploi en lien étroit avec les entreprises susceptibles de la recruter. Cette assistance est mise en place par le gestionnaire du dispositif, qui sert d'intermédiaire entre la personne handicapée et les employeurs ;
- L'accompagnement dans l'emploi afin de sécuriser le parcours professionnel de la personne handicapée (par exemple, en facilitant son accès à la formation et aux bilans de compétence).
- L'accompagnement de l'employeur.

L'emploi accompagné est présenté comme un concept novateur dans le paysage actuel des dispositifs d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situations de handicap. Il s'agit « *d'assurer l'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi en utilisant une démarche de « Place and Train » : insérer d'abord, puis former et soutenir dans le cadre de l'activité de travail.* » (DGCS, 2018).

Un nombre réduit de places

Le DEA de l'ADAPEI Var Méditerranée propose 2 lieux d'accueils à Toulon et Draguignan. Il ne dispose pas d'une équipe médico-sociale et travaille donc avec des usagers qui n'ont pas besoin de ce type d'accompagnement où qui en bénéficient avec l'appui d'un SAVS ou d'un SAMSAH.

En 2019, 30 personnes ont bénéficié de son soutien de manière régulière et 30 autres étaient en file active. Il y a une liste d'attente assez importante. Le repérage des bénéficiaires se fait essentiellement

par les ESAT et IME, de l'ADAPEI notamment⁵¹. Les accompagnements sont prescrits essentiellement par Cap emploi, dans le cadre d'une procédure simplifiée avec la MDPH. La moyenne d'âges des bénéficiaires est de 32 ans sur Toulon, un peu moins sur Draguignan, le dispositif dans cette ville n'ayant pas de service d'insertion. Le coût moyen d'un accompagnement pour une personne est de 6.000 euros.

Un dispositif reconnu de qualité à développer de manière plus collégiale

Les avis des acteurs interrogés dans le cadre de cette étude sur la qualité et la pertinence du dispositif géré par l'ADAPEI Var Méditerranée sont unanimes : « *il permet de mieux identifier les besoins des personnes accompagnées* », « *il propose un accompagnement de proximité de qualité très utile pour les personnes qui ont besoin de renforcer leur autonomie* ». Il y a un réel besoin pour ce type d'accompagnement et la liste d'attente est longue.

En revanche plusieurs acteurs questionnent la gestion non collégiale du dispositif et les modalités de choix des bénéficiaires, qui sont référés essentiellement par le secteur médicosocial, issus des structures ADAPEI Var. Plusieurs de ces acteurs souhaitent un renforcement du dispositif et la mise en place d'un comité de pilotage, permettant un suivi et une évaluation de ces actions.

- LE SERVICE D'INSERTION PROFESSIONNELLE 16 – 25 ANS

Un accès à l'emploi et l'autonomie

Conçu comme un dispositif expérimental (ADAPEI 2018), le service insertion 16-25 ans de l'ADAPEI Var Méditerranée a pour objectif d'accompagner la sortie d'établissements médico-sociaux et de favoriser l'insertion en milieu ordinaire de travail de jeunes en situation de handicap.

Il a une capacité d'accueil de 13 places pour des jeunes âgés de 16 à 25 ans, dont 5 dédiées à des jeunes autistes ou avec troubles envahissants du développement (TED). Il a une file active de 34 jeunes, soit près de 3 fois le nombre de places installées, dont 10 pour les TED. Son territoire d'intervention est celui du grand TPM (Toulon Provence Méditerranée).

Service d'Insertion Professionnelle / Résultats 2018	
Nombre de places	13
File active	34
Bilans d'orientation professionnelle	6
PMSMP	5
Situations d'emplois aboutis, dont	9
- CDI	1
- CDD	1
- CDD intérim	4
- Services civiques	3

⁵¹ Entretien avec le directeur de l'ADAPEI Var Méditerranée et le chef de service du DEA.

Ses missions sont les suivantes :

- Permettre à des jeunes en situations de handicap de décrocher un emploi dans le milieu ordinaire, en lien avec leur projet professionnel.
- Développer et maintenir des compétences professionnelles et sociales (gérer son quotidien, santé et hygiène, se déplacer...).
- Leur donner accès à l'autonomie, en termes d'hébergement et de transport.

« Conçu comme un sas d'initiation au monde de l'entreprise, ce service propose un accompagnement innovant en animant des ateliers pour le maintien et le développement de compétences professionnelles et sociales dans la vie quotidienne, l'hébergement et la mobilité » (ADAPEI 2018). La notification d'accompagnement par le Service, émise par la MDPH, est de 2 ans et peut être renouvelée une fois.

L'équipe du service est constituée d'un job coach, un psychologue, un chargé d'insertion, une conseillère en économie sociale et familiale et une éducatrice spécialisée.

Pour sa 1^{ère} année de fonctionnement, le service a permis à 9 jeunes d'accéder à l'emploi. 7 ont bénéficié de prestations des services publics de l'emploi. 6 ont bénéficié d'un bilan d'orientation professionnelle et 5 de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

Cette 1^{ère} année a aussi permis au service de développer son réseau de partenaires : les lycées professionnels de l'Education nationale, les acteurs médico-sociaux, les centres de formation et d'apprentissage, près de 200 entreprises qui ont été prospectées, dont 83 proches du service. Il travaille également beaucoup avec les missions locales.

Un bilan encourageant

Cette expérience de Service d'insertion professionnelle pour les 16-25 ans a rencontré différentes difficultés / barrières durant sa 1^{ère} année de mise en œuvre. Les entreprises ont encore beaucoup de préjugés négatifs à l'égard des travailleurs handicapés, sur leurs capacités, leurs performances, leurs motivations, leurs attitudes. Beaucoup de familles considèrent que le milieu ordinaire est trop agressif pour leurs proches en situations de handicap et ne favorisent pas leur autonomie et leur intégration.

L'ADAPEI déclare également avoir parfois des difficultés à travailler avec Pôle emploi et Cap emploi pour accéder aux offres d'emploi et souhaite un rapprochement avec les services publics de l'emploi pour réduire ces difficultés.

Mais globalement le bilan que tire l'ADAPEI de la 1^{ère} année de fonctionnement de ce service est très positif. Il permet de renforcer la « *prévention des ruptures d'accompagnement, avec la mise en place de passerelles par le biais du réseau de partenaires médico-sociaux et sanitaires du service ainsi qu'avec des employeurs potentiels* ». Il facilite l'accès à la vie professionnelle des 16/25 ans par un « *travail étroit avec les dispositifs de droit commun ainsi qu'avec le réseau d'employeurs préalablement constitué* ». Il renforce l'accès à l'autonomie sociale par la mise en place de mises en situation et d'ateliers collectifs (transport, gestion du budget, démarches administratives, capacités relationnelles, hygiène corporelle, alimentaire).

Un accompagnement spécialisé, du bilan à la formation professionnelle

Le département du Var compte un seul Centre de rééducation professionnelle (CRP), à Toulon, créé en 1976 et repris par l'association LADAPT Var en 2010. Il a pour mission d'accompagner les personnes en situations de handicap dans leurs parcours d'insertion professionnelle, soit vers le milieu de travail ordinaire, soit vers le milieu protégé, en leur assurant une formation qualifiante⁵². LADAPT précise sur son site Internet « *qu'en l'absence de pré-orientation sur le département, le CRP propose un parcours d'élaboration de projet professionnel. Celui-ci permet d'évaluer les ressources et capacités cognitives, d'identifier les sources de motivation et les contraintes multiples, d'observer les habiletés sociales, puis de construire un projet professionnel adapté, réaliste et réalisable.*⁵³ ».

Cette structure est adhérente de la FAGERH (Fédération des Associations Gestionnaires d'Établissements de Réadaptation pour Handicapés) regroupant la quasi-totalité des établissements et services de Reclassement Professionnel (CRP), de pré-orientation et d'UEROS (Unité d'Évaluation de Réentraînement et d'Orientation Socio-professionnelle). A ce titre l'ADAPT Méditerranée bénéficie de toutes les ressources nationales de cette fédération ainsi que de ses réseaux œuvrant dans le champ des missions « d'évaluation, orientation, formation et insertion socio professionnelle ».

Les notifications des MDPH sont valables sur le territoire national et LADAPT Var dispose de 10 places d'internat permettant d'accueillir les stagiaires qui pourraient avoir besoin d'un hébergement, qu'ils soient du département ou non. LADAPT Var accueille une majorité de stagiaires qui proviennent de la grande agglomération Toulonnaise. Pour ceux dont l'éloignement géographique est plus conséquent, l'absence de transports et les contraintes familiales peuvent constituer un frein pour venir à Toulon. La directrice souhaite ouvrir une antenne à Draguignan avec au moins 20 places (seuil minimum pour un équilibre tant financier que de gestion de dynamique de groupe) car, au regard des dossiers en souffrance (cf MDPH), il existe des besoins pour ce type d'accompagnement dans le centre et le nord du département.

Le CRP accueille des personnes en situations de handicap de 18 ans et plus, ayant tous types de déficiences / incapacités⁵⁴, qui ont une RQTH et une notification de reclassement / formation de la MDPH⁵⁵. Les personnes accueillies ont un statut de stagiaires de la formation professionnelle et sont rémunérées par l'État via un prestataire. Il permet l'intégration de plus de 20 personnes dans l'emploi chaque année (Taux de placement de 65%).

⁵² Les CRP sont les seuls centres de formation prévus spécifiquement pour les personnes en situations de handicap.

⁵³ <https://www.ladapt.net/etablissement-service-mediterranee-var>

⁵⁴ Les personnes ayant des incapacités motrices sont les plus nombreuses suivies des personnes ayant des troubles psychiques, souvent non stabilisés, en proportion grandissante.

⁵⁵ Il n'existe aujourd'hui aucun texte réglementaire précisant les critères d'admission en CRP. La CNSA (CNSA, 2019) en retient trois : l'incapacité de la personne à exercer son métier d'origine, son besoin d'accompagnement et la nécessité pour elle d'évoluer dans un cadre adapté en raison de sa situation de handicap, la situation de la personne (âge, niveau de qualification, capacité d'apprentissage et d'adaptation)

Il fournit les appuis suivants :

- Evaluation des compétences
- Elaboration du projet professionnel
- Formation professionnelle
- Recherche d'emploi
- Mise en situation professionnelle
- Accompagnement dans l'emploi
- Accompagnement des employeurs

CRP de LADAPT Var / 2018	
Nombre de places	50
Notifications MDPH	258
Personnes accompagnés	134
Délai pour entrée en formation	6 à 12 mois

Son personnel est composé d'une équipe administration / support de 5 personnes, d'une équipe pédagogique (formateurs et chargée d'insertion et relations entreprises) et d'une équipe médico-sociale (assistante sociale, médecin, infirmière, psychologue).

Les principaux partenaires du Centre sont les entreprises, les associations d'insertions, les collectivités locales, l'Union Patronale, pour l'accès à l'emploi, les mises en situation professionnelle, le centre médico-psychologique (CMP) pour approfondir les diagnostics de ses usagers. Le CRP a des liens avec Pôle emploi et surtout Cap emploi pour réaliser des diagnostics / bilans approfondis de leurs usagers et la recherche d'emplois. Il a peu de liens avec les missions locales.

Des formations adaptées sur des métiers accessibles aux personnes handicapées

Les formations professionnelles proposées sont de trois types :

- Les formations en amont qui permettent à la personne de définir un projet professionnel réalisable et motivant, de redynamiser ses savoirs, ses savoir-faire et ses savoir-être ou de faire une préprofessionnalisation. 4 formations distinctes, chacune d'une durée de 4 mois, sont proposées. Chaque groupe est composé de 8 personnes, soit un total de 32 personnes accueillies pour 4 sessions.

Les formations proposées sont les suivantes :

- Remobilisation Socio Professionnelle (RSP)
 - Elaboration de Projet Professionnel (EPP)
 - Remise A Niveau (RAN)
 - Acquisition des Fondamentaux Bureautiques et Numériques (AFBN)
- Les formations qualifiantes qui sont réalisées en alternance avec des stages en entreprise. Les stagiaires sont rémunérés tout au long de leur parcours (formation + stage en entreprise). Les formations visent le titre homologué de niveau IV (BAC) et l'expérience professionnelle. 4 formations sont proposées, essentiellement dans le secteur tertiaire. 8 personnes sont accueillies par session, à raison de 2 sessions par an. Les formations qualifiantes concernent la moitié des effectifs du centre.

Les formations proposées sont les suivantes :

- Secrétaire assistant option médico-social (15 mois / Niveau IV)
- Secrétaire assistant option Comptabilité (15 mois / Niveau IV)

- Comptable Assistant (12 mois / Niveau IV)
- Commercial (12 mois / Niveau IV)
- Les formations en contrat Pro :
 - Assistante de Direction (Niveau III)
 - Gestionnaire de paie (Niveau III)

Cap emploi regrette que les formations proposées par le CRP ne mènent pas vers des métiers en tension (sécurité, transport, logistique, aide à la personne, aide-soignant sociale, hôtellerie...) mais vers des métiers en décroissance dont souvent viennent les personnes en situations de handicap. Le CRP argumente de son côté que ces métiers en tension nécessitent des capacités (de manutention, de réaction) que n'ont pas beaucoup de ses usagers en raison de leurs troubles de santé. D'autre part, les formations proposées permettent toujours d'avoir un taux d'insertion de plus de 60% (entre 6 mois et deux ans à l'issue des formations).

Une demande 5 fois supérieure aux capacités d'accueil

Le CRP dispose de 50 places, 40 en semi-internat et 10 en internat. Il a reçu 258 notifications de la MDPH en 2018 (+ 42% par rapport à l'année 2017) et accompagné 134 personnes. Le nombre de notifications s'est stabilisé à 253 en 2019, dont 190 pour des personnes vivant dans l'agglomération toulonnaise et 63 en dehors, dont 18 dans d'autres départements que celui du Var. Le centre a une liste d'attente importante, et il faut attendre entre 6 et 12 mois entre la notification et le début de la formation pour les formations en amont et un peu moins pour les formations qualifiantes.

La directrice du centre souhaite avoir plus de places financées pour pouvoir répondre à l'importante demande, des régions centre et nord du département en particulier, et aussi pour diversifier les formations proposées aux personnes en situations de handicap. Elle souhaite également développer la formation à la demande pour les entreprises, en les impliquant dans la formation des stagiaires pour que le CRP se positionne plus en expert de l'accompagnement. Elle envisage également de mettre en place des formations en e-learning avec des temps présentiels obligatoires.

Un public qui répond de moins en moins aux besoins des entreprises

Comme les autres acteurs de l'accompagnement vers l'emploi, le CRP souligne une inadéquation de plus en plus grande entre les besoins en compétences et habiletés des entreprises et les profils des personnes en situations de handicap en recherche d'emploi qu'il accompagne. Les métiers en tension ne correspondent souvent pas aux capacités des bénéficiaires du CRP. Il met en avant également le manque de sensibilisation des entreprises au handicap, et leurs mauvaises représentations à l'égard des travailleurs handicapés, particulièrement ceux ayant des troubles psychiques, ce qui devient un problème de plus en plus important vu les effectifs grandissants de personnes présentant ces troubles.

Les travailleurs handicapés hésitent de plus en plus à abandonner leur place en milieu protégé, qu'ils ne pourront plus récupérer une fois perdue, pour aller vers le milieu ordinaire qui leur offre moins de sécurité financière que le milieu protégé, en leur permettant de combiner revenus du travail et allocations.

PERSPECTIVE EMPLOI : un nouveau dispositif d'évaluation de l'employabilité en milieu ordinaire

Pour aider les SPE et les TH à objectiver les freins et les leviers d'une insertion professionnelle, LADAPT Var Méditerranée a créé en 2019, sur demande de Pôle emploi et Cap emploi, le dispositif « PERSPECTIVE EMPLOI ».

Le dispositif fonctionne avec une équipe de 6 personnes : un formateur en réentraînement cognitif, un job coach, une psychomotricienne, un neuropsychologue, un psychologue, une assistante sociale et une infirmière.

Il accueille des personnes référées par Pôle emploi et Cap emploi, pour travailler sur leur employabilité. 32 personnes en situations de handicap ont bénéficié de son appui en 2019. Le service leur propose un mois d'accompagnement (30h / semaine sur 4 semaines) afin de produire :

- Un bilan neuropsychologique
- Un bilan psychomoteur
- Un bilan social
- Des mises en situations professionnelles évaluant les capacités dans le secteur du service, de l'administratif, du petit travail manuel et de l'informatique
- Des exercices permettant d'évaluer des aptitudes d'apprentissage, de repérage, d'organisation et relationnelles.

Au terme de ce mois d'accompagnement les capacités et les freins relevés permettront d'identifier le contexte et les conditions de travail qui seront appropriées à chaque personne en ayant bénéficié. Ces bilans sont très utiles pour les personnes elles-mêmes pour orienter leurs parcours professionnels comme pour les acteurs qui accompagnent ou emploient ces personnes.

La mise en place de ce service est importante car elle remplit une fonction essentielle dans le processus d'orientation professionnelle de la MDPH. Mais ce nouveau service est lui aussi saturé et le délai d'attente pour obtenir un bilan est long (les bilans sont fournis à 15 jours de la fin de parcours, sauf pour la première année d'expérimentation).

Un dispositif spécialisé pour l'accompagnement des personnes ayant des altérations des fonctions cognitives

L'association CORIDYS, acronyme de « Coordination des intervenants auprès des personnes souffrant de dysfonctionnements neuropsychologiques », a été créée en 1994. Elle œuvre pour l'accompagnement dans leur parcours de vie des personnes ayant des altérations des fonctions cognitives. Elle dispose d'une équipe de 8 personnes, dont 4 psychologues / neuropsychologues et un psychologue du développement.

Ses missions consistent à⁵⁶ :

- Partager les connaissances et les compétences dans le domaine des dysfonctionnements cognitifs et favoriser les apprentissages collectifs.
- Informer et sensibiliser le grand public, les institutions publiques et privées, les aidants naturels et professionnels.
- Proposer des actions spécifiques facilitant la compréhension des dysfonctionnements cognitifs et leur compensation.
- Prévenir les ruptures d'accompagnement et faciliter la continuité des parcours individuels.
- Former les aidants naturels et professionnels.
- Élaborer et proposer, aux instances politiques et administratives, des solutions adaptées à la problématique émergente que représentent les dysfonctionnements cognitifs, dont le poids démographique est particulièrement lourd.

L'association dispose de 5 lieux d'accueil sur le département (La Seyne sur Mer, Brignoles, Le Luc, Draguignan et Fréjus) où elle propose plusieurs types d'accompagnements, dont des bilans / diagnostics notamment pour aider des orientations professionnelles et des accompagnements vers et dans l'emploi.

Son travail dans ce domaine de l'insertion professionnelle consiste à :

- Sensibiliser les acteurs de l'insertion au dépistage des troubles cognitifs par la diffusion d'un kit de sensibilisation et dépistage de ces troubles en vie quotidienne. L'association développe aussi des vidéos à destination des employeurs, sur les « troubles cognitifs et l'emploi »⁵⁷.
- Proposer des bilans cognitifs (points forts, points faibles)⁵⁸ permettant une bonne compréhension de la part de ces personnes de leur propre mode de fonctionnement (psychoéducation) et des suivis neuropsychologiques (soutien à l'emploi et job coaching). 126 personnes ont bénéficié de bilan et 23 de suivis en 2018 (CORIDYS, 2019).

⁵⁶ Source : site Internet de l'association, <https://coridys.fr/>

⁵⁷ <https://coridys.fr/informations/videos-de-sensibilisation/handicaps-cognitifs-emploi/>

⁵⁸ Financés par l'AGEFIPH ou le FIPHFP pour toute personne en situations de handicap (reconnue par la MDPH ou en voie de le devenir) dont les troubles ont un impact négatif sur le parcours de formation, d'insertion ou dans l'emploi.

- Améliorer l'accessibilité cognitive en travaillant sur l'environnement social pour réduire les attitudes hostiles et l'environnement physique en travaillant avec les usagers pour qu'ils maîtrisent mieux l'organisation de l'espace et que celui soit le moins perturbant possible pour eux.
- Proposer des formations aux professionnels de l'emploi et de l'insertion sur différents champs du handicap cognitif. En plus du catalogue⁵⁹, des formations sur mesure, adaptées aux besoins des équipes peuvent être proposées. En 2018, 251 professionnels ont bénéficié de 66 journées de formations. L'association a également commencé à mettre en œuvre en 2018, avec un financement de l'ARS, un projet de sensibilisation des professionnels de santé libéraux du VAR en e-learning aux troubles spécifiques des apprentissages et troubles du langage oral.

CORIDYS / Résultats 2018	
Bilans neuropsychologiques	126
Suivis neuropsychologiques	23
Entretiens avec spécialistes	148
Bénéficiaires de PAS	45
Professionnels formés	251

Des prestations d'appuis spécifiques avec l'AGEFIPH et le FIPHP

CORIDYS est missionné et financé par l'AGEFIPH et le FIPHP pour proposer dans le Var, durant 4 ans, des Prestations d'appuis spécifiques (PAS) spécialisées sur les troubles cognitifs. Les personnes éligibles sont les personnes atteintes de troubles cognitifs, présentant des besoins en lien avec leur handicap pour lesquels une intervention des prestataires spécifiques s'avère indispensable : travailleurs handicapés, orientés marché du travail par la CDAPH, les demandeurs d'emploi, les travailleurs non-salariés ou salariés, les agents de la fonction publique en activité.

45 personnes en situations de handicap avec une RQTH ont bénéficié de PAS en 2018 (CORIDYS, 2019).

Un partenariat privilégié avec l'ADAPEI Var – Méditerranée

L'association développe également un partenariat privilégié avec l'ADAPEI Var – Méditerranée afin de proposer de nouveaux types d'accompagnements aux personnes suivies par leurs structures. Les neuropsychologues de CORIDYS réalisent des bilans et/ou suivis des usagers présentant des troubles psychiques d'un Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés (SAMSAH) de l'ADAPEI sur l'aire toulonnaise.

Ils vont également collaborer avec les ESAT Var est de l'ADAPEI pour élaborer des outils permettant de travailler sur l'évaluation et la remédiation des compétences sociales liées à l'emploi des travailleurs handicapés. Des journées de formation, d'échanges et de réflexions seront mises en place sur ces thèmes. Les personnes accompagnées pourront bénéficier ensuite de modules de suivis afin de travailler sur leurs compétences sociales. L'ADAPEI leur permettra ensuite de créer des modes innovants de candidatures (CV-Vidéo...), pour ensuite postuler auprès d'employeurs du département.

⁵⁹<https://coridys.fr/formations/catalogue-2020/>

Résolument tournée vers l'humain, l'association ISATIS considère comme première la personne accueillie, faisant de la prise en compte de ses particularités et de ses potentialités l'essence même de son existence. Chacun de la place qui est la sienne, doit agir de telle sorte que la personne soit considérée, respectée et valorisée.

Toutes les formes possibles d'évolution du public accueilli constituent les objectifs principaux de l'accompagnement des personnes qui ne peut s'entendre que dans leur intérêt, dans le respect de leur singularité, de leur rythme, de leur volonté et surtout de leur épanouissement. Toutes les actions d'ISATIS visent à promouvoir la personne, à croire en ses capacités d'évolution dans une visée optimiste des actes individuels comme collectifs.

Des dispositifs relevant du médico-social, du social ou de l'insertion socio-professionnelle :

L'orientation générale d'ISATIS dans le secteur médico-social fixe comme finalité de : contribuer à la réalisation du projet de vie des personnes par un accompagnement adapté comportant des prestations de soin, et favorisant le maintien ou la restauration des liens sociaux, familiaux et professionnels.

Il s'agit d'accompagnements fortement individualisés tout en participant à des actions socialisantes en groupes restreints, avec un travail autour de projets formalisés par la mise en place d'étapes évolutives décidées par la personne concernée.

Les accompagnements sont de plusieurs ordres, ils visent :

- Un accompagnement thérapeutique à visée préventive sur le plan sanitaire
- L'autonomisation par une redynamisation et une valorisation des potentialités
- L'élaboration à terme d'un projet individualisé qui correspond aux choix des personnes suivies
- Une écoute de la demande avec définition des priorités
- Une vérification partagée de la faisabilité du projet
- Un travail autour de la motivation et de l'engagement
- Des réponses appropriées à la situation et aux capacités de chacun

Dans le Var, ISATIS propose différentes actions :

- **Un complexe médico-social** « Lou Maïoun » basé à St Raphaël, avec :
 - o un **FAMJ : Foyer d'Accueil Médicalisé de Jour** (15 personnes)
 - o un **SAMSAH : Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés** (23 personnes) sur un secteur géographique dans les limites de l'Est Var
- Un **GEM : Groupe d'Entraide Mutuelle** à Draguignan qui propose un soutien aux personnes autonomes ayant des troubles psychiques, et qui organise des activités et des actions d'insertion sociale, professionnelle et citoyenne.
- Un service d'accompagnement à l'emploi **P.A.S : Prestations d'Appuis Spécifiques** : bilan, élaboration et réalisation du projet professionnel, maintien en emploi, uniquement sur prescription de Pôle Emploi, Cap Emploi ou Mission Locale (Toulon, Draguignan, Brignoles, Saint Raphaël)

Le Service de Prestations d'Appuis Spécifiques d'ISATIS propose un soutien psychologique et travaille à la mobilisation des ressources et du potentiel de la personne afin d'élaborer un projet d'insertion professionnelle adapté.

- o **Pré-diagnostic** (3H)
- o **Bilan complémentaire sur la situation de la personne** (10H, 2 mois)
- o **Appui Expert sur le projet professionnel** (50H, 9 mois, renouvelable 1 fois, 3 modules)

- 1. *Diagnostic approfondi*
 - 2. *Identification et développement des modes de compensation*
 - 3. *Appui à l'élaboration du projet professionnel*
 - **Appui Expert à la réalisation du projet professionnel (55H, 12 mois, renouvelable 1 fois, 3 modules)**
 - 1. *Appui à l'accompagnement vers l'emploi/ formation*
 - 2. *Appui à l'intégration dans l'emploi/formation*
 - 3. *Veille*
 - **Appui Expert pour prévenir et/ou résoudre les situations de rupture (45H, 18 mois, renouvelable 1 fois, 3 modules)**
 - 1. *Appui à l'employeur/organisme de formation*
 - 2. *Appui à l'accompagnement de la personne*
 - 3. *Veille*
 - **Sessions d'information et de sensibilisation à la demande**
- Un dispositif de **Job Coaching** pour un accompagnement intensif à la recherche d'emploi : suivi personnalisé basé sur les principes du rétablissement avec des entretiens individuels hebdomadaires, une évaluation partagée des potentiels et des besoins en matière de soutien, d'aide au choix de métier, des interventions en entreprises avec l'accord du salarié pour faciliter la prise de poste et le maintien en emploi. Ce suivi est proposé sans limite de durée avec un seul interlocuteur : le job coach
 - Un **S.A.C.E.S : Service d'Appui et de Conseil aux Entreprises et aux Salariés** avec des prestations sur mesure qui visent le maintien en emploi du côté du salarié comme du côté de l'employeur.
 - Un **service Formation intra ou interentreprises** : 4 thématiques par des modules adaptés à la demande et aux spécificités des métiers des participants :
 - Connaissance des troubles psychiques et du handicap psychique
 - Accueil et accompagnement d'une personne souffrant de troubles psychiques
 - Emploi, formation et troubles psychiques
 - Analyse des pratiques, supervision et régulation, médiation

IX - LES INSTITUTS MEDICO EDUCATIFS

Près de 1.000 places dans 20 IME mal répartis géographiquement

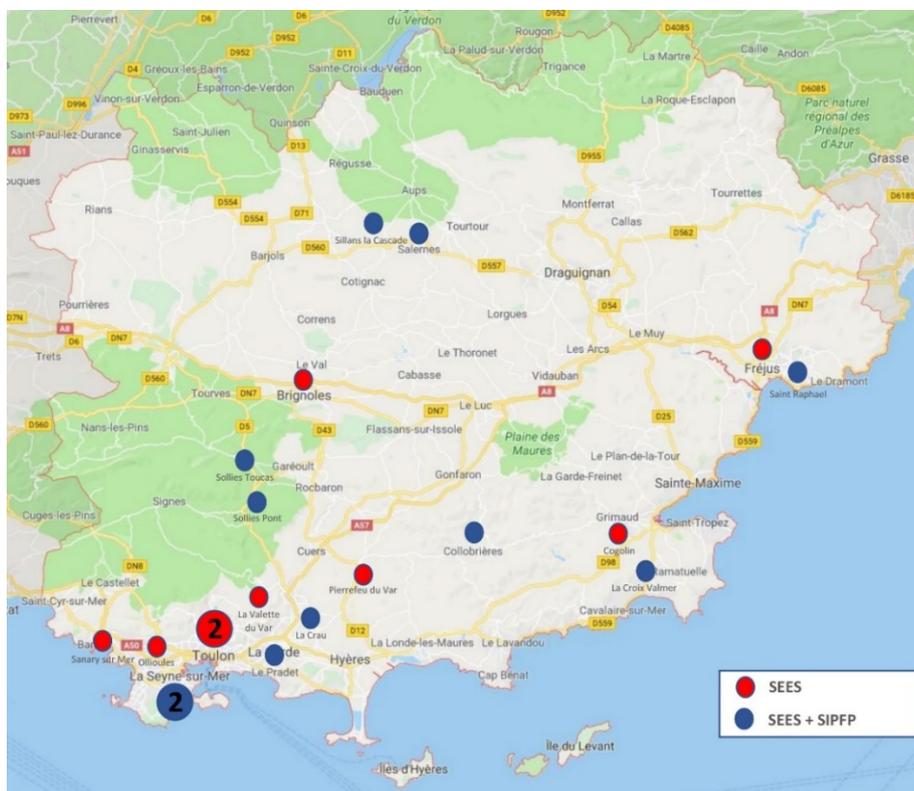
Les Instituts Médico Educatifs (IME) ont pour mission d'accueillir des enfants et adolescents handicapés ayant des incapacités intellectuelles, associées à d'autres incapacités ou pas. Ils sont spécialisés selon le degré et le type d'incapacités prises en charge. Ils assurent une éducation adaptée et un accompagnement médico-social aux enfants en situations de handicap. Ils mettent en œuvre un accompagnement global tendant à favoriser l'intégration dans les différents domaines de la vie, de la formation générale et professionnelle. L'orientation vers un IME se fait par décision de la CDPAPH.

Les IME fonctionnent en internat, externat, semi-internat ou en accueil temporaire. Ils ont tous une Section Educative et d'enseignement spécialisée (SEES) et souvent une Section d'initiation et de première formation professionnelle (SIFPP), quand ils accueillent des jeunes de 14 ans et plus. Ils peuvent se distinguer en fonction de l'âge⁶⁰ des enfants accueillis :

- de 6 à 20 ans en institut médico-éducatif (IME, terme générique)
- de 3 à 14 ans, en internat médico-pédagogique (IMP), ou externat médicopédagogique (EMP)
- de 14 à 20 ans, en section d'initiation et de formation professionnelle (SIFPRO), également appelée institut médico-professionnel (IMPro) ou centre médico-professionnel (CMPro).

Le Département du Var compte 20 IME, localisés en grande majorité dans la partie sud du département. Ils disposent dans leur ensemble de 993 places pour des enfants, adolescents et jeunes de 4 à 20 ans.

Carte 8 : Les 20 Instituts médico éducatifs du Var



⁶⁰L'amendement Creton (Art. L242-4 du CASF) permet aux personnes accueillies de prolonger leur prise en charge en IME au-delà de l'âge limite si aucune place en secteur adulte n'est disponible.

La moitié de ces établissements travaillent avec des enfants ayant des incapacités intellectuelles, 9 avec des enfants ayant des retards mentaux associés ou non à d'autres troubles et 4 avec des enfants présentant des troubles du spectre de l'autisme. Plusieurs mentionnent qu'ils ont de plus en plus d'enfants avec des troubles associés. 12 d'entre eux ont une SIPFP.

Profil des IME du VAR	
Nombre total, dont⁶¹ :	20
- Agrément Incapacités intellectuelles	10
- Agrément Retard mental avec ou sans troubles associés	9
- Agrément TSA	4
- Avec SIPFP	12
- Places	993

Un questionnaire a été envoyé aux 20 IME du département pour les interroger sur leurs pratiques dans le domaine de la formation et à la préparation à l'emploi. Quatre d'entre eux ont répondu, dont trois sont actifs dans ce domaine, tous avec une SIPFP et un accompagnement au projet professionnel d'une partie de leurs usagers. Des entretiens ont pu être réalisés avec deux d'entre eux.

Les services qu'ils mettent en place pour soutenir l'insertion professionnelle de leurs usagers sont l'évaluation des compétences et la formation professionnelle avec des stages en milieu ordinaire, protégé et adapté. Leurs principaux partenaires sont le Centre de formation des apprentis, les entreprises ordinaires, les ESAT et les entreprises adaptées.

Les transports et l'hébergement : des obstacles importants

Le premier problème mentionné par tous les IME interrogés est celui des transports. Ce n'est pas une difficulté, souvent très importante, que pour ces services. Il concerne quasiment tous les acteurs de l'accompagnement que nous avons interrogés et a déjà été évoqué de nombreuses fois dans cette étude.

Mais c'est un problème encore plus important et central pour les IME, concentrés géographiquement sur le territoire de Toulon Provence Méditerranée (TPM) et la zone côtière du département, alors qu'ils accueillent un public important, provenant de tout le département, jeune, et donc souvent sans véhicule, ni scooter, ni permis. Cette problématique concerne également l'accès des adolescents et jeunes des SIPFP aux bassins d'emplois pour y effectuer des stages et ensuite trouver un emploi en milieu ordinaire ou protégé.

Lié à ce problème de transport, celui de l'hébergement peut aussi être une lourde contrainte. Les jeunes des SIPFP effectuent souvent plusieurs stages pendant leurs années d'initiation professionnelle et doivent, vu la rareté des offres de stage et les contraintes d'accessibilité du département, pouvoir être hébergés à proximité du lieu de stage pour pouvoir le faire.

⁶¹ Source : FINESS, sites Internet et blogs des IME concernés, annuaire.action-sociale.org <https://annuaire.action-sociale.org/etablisements/jeunes-handicapes/institut-medico-educatif--i-m-e---183/rgn-provence-alpes-cote-d-azur.html>

Des difficultés croissantes avec les entreprises

Tous les IME interrogés mentionnent la méconnaissance des entreprises par rapport au handicap comme un frein important pour l'insertion professionnelle des jeunes avec lesquels ils travaillent. Il est beaucoup plus facile pour eux de convaincre les petites et moyennes entreprises, que les entreprises de plus de 20 salariés, de travailler avec des jeunes en situations de handicap et de leur renouveler leurs contrats de travail. Trouver des lieux de stages et des emplois en fin de parcours est un travail difficile et lourd. Comme les autres acteurs, les IME constatent aussi les difficultés croissantes des jeunes à s'adapter aux besoins des entreprises, dues notamment à la complexification des emplois proposés, et la précarisation des contrats de travail qu'elles proposent, par un recours massif aux CDD et aux contrats en alternance.

Les responsables d'IME, comme beaucoup d'autres acteurs interrogés, pensent que le travail de sensibilisation des entreprises et d'incitation à l'embauche de travailleurs handicapés est une action prioritaire à mener pour améliorer l'intégration professionnelle des personnes en situations de handicap. Certains suggèrent une incitation financière sous formes de prime à l'embauche ou d'allocation de compensation « de perte de productivité ». D'autres, face au constat que c'est un chantier que chaque acteur travaille dans son coin, suggèrent une mutualisation des actions et des moyens pour développer un travail important et impactant auprès des entreprises, avec un leadership assumé par Cap emploi par exemple. Il est également possible de noter la nécessité pour ces structures de « professionnaliser » les personnes en charge du contact avec les entreprises.

De moins en moins de places en ESAT

De nombreux acteurs interrogés considèrent que les ESAT sont en train de perdre leur fonction de passerelle vers le milieu ordinaire, avec pour conséquence notamment une baisse de la rotation de leurs travailleurs qui réduit le nombre de places disponibles pour les jeunes qui terminent leurs parcours en IME.

L'arrêt de la création de places en ESAT, l'exigence de rentabilité qui leur est de plus en plus imposée, la réforme de l'OETH qui risque de freiner le recours à leurs services, sont autant de facteurs qui les poussent à chercher la meilleure rentabilité possible, en gardant notamment leurs meilleurs éléments. La libération de places est également affectée par une tendance de plus en plus forte des travailleurs d'ESAT à ne pas vouloir abandonner leur place, relevant d'une certaine sécurité aux revenus compatibles avec d'autres allocations, pour prendre un emploi en milieu ordinaire, pouvant être moins bien rémunéré et beaucoup plus précaire.

Un passage difficile en milieu ordinaire

De manière générale, face à la montée en puissance des politiques d'intégration dans le milieu ouvert des travailleurs handicapés, plusieurs acteurs, du secteur spécialisé, soulignent qu'il est difficile de passer du milieu protégé au milieu ordinaire et que beaucoup d'usagers reviennent vers ce qu'ils ont connu, les ESAT, les Entreprises adaptées, les ESSMS, plus rassurants et statutairement beaucoup plus protecteurs. Ils rappellent que les questions sociales sont très fortes dans les problématiques de vie de beaucoup de personnes en situations de handicap, surreprésentées dans les allocataires des minimas sociaux. Leur traitement nécessite une très bonne connaissance des personnes et de leurs situations de vie ainsi que l'établissement de relations de confiance, deux choses qui demandent beaucoup de temps. Les usagers bénéficient d'un traitement très protecteur dans les ESSMS qu'ils ne retrouvent pas dans le milieu ordinaire ni même sans doute dans les services d'accompagnements qui les aident à s'y intégrer.

X - LES INSTITUTS THERAPEUTIQUES, EDUCATIFS ET PEDAGOGIQUES

Les Instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques (ITEP) ont pour mission d'accueillir des enfants, adolescents ou jeunes adultes qui présentent des difficultés psychologiques s'exprimant par des troubles du comportement perturbant gravement leur socialisation et leur accès à la scolarité et à l'apprentissage. Les ITEP sont des institutions médico-sociales financées par l'Assurance Maladie.

Les missions des ITEP sont de :

- Préserver le lien avec le milieu ordinaire de vie (social et familial) et apporter un soutien aux parents et aux proches.
- Proposer plusieurs modalités de scolarisation en lien avec les établissements d'enseignement de proximité (l'enseignement est dispensé soit dans l'établissement par des enseignants spécialisés, soit en intégration dans des classes, ordinaires ou spécialisées).
- Rechercher les dispositifs de formation générale et professionnelle appropriés.

Ils conjuguent au sein d'une même équipe institutionnelle, des interventions thérapeutiques, éducatives et pédagogiques. Ils proposent les services suivants :

- Accompagnement vers l'accès aux soins, la participation sociale, les apprentissages.
- Elaboration et mise en œuvre d'un projet thérapeutique.
- Organisation d'activités éducatives adaptées.
- Préparation à l'entrée dans la vie professionnelle (orientation, appui à la recherche de stages en alternance, ...)

Le Département du Var compte 4 ITEP à Toulon, La Croix Valmer, Sillans la Cascade et Châteauvert qui totalisent 140 places, dont un peu plus de 50 pour des adolescents de 12 à 18 ans, accompagnés dans leur orientation / insertion professionnelle.

Souvent couplés à des IME, ils partagent globalement les mêmes problématiques et difficultés que celles abordées dans le chapitre précédent avec la particularité d'un public souvent aux capacités intellectuelles et cognitives correctes, voir importante, mais aux troubles du comportement importants. Cette spécificité oblige à un accompagnement particulièrement attentif et spécialisé pour ce qui est de l'insertion socioprofessionnelle.

XI - LES SERVICES D'ÉDUCATION SPÉCIALISÉE ET DE SOINS À DOMICILE

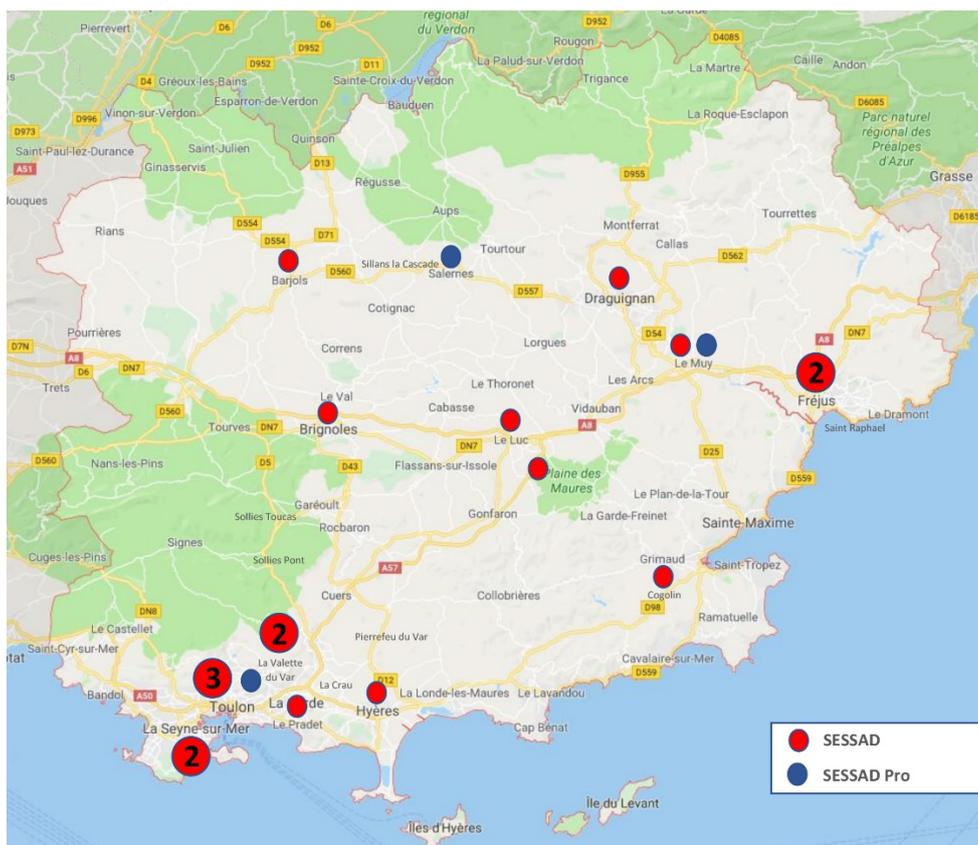
Les services d'éducation spécialisée et de soins à domicile (SESSAD) accompagnent des enfants et des jeunes de 0 à 20 ans, voire 25/26 ans pour certains. Ils ont deux missions principales⁶² :

- L'accompagnement précoce pour les enfants de la naissance à six ans comportant le conseil et l'accompagnement des familles et de l'entourage familial de l'enfant, l'approfondissement du diagnostic, l'aide au développement psychomoteur initial de l'enfant et la préparation des orientations ultérieures ;
- Le soutien à la scolarisation ou à l'acquisition de l'autonomie comportant l'ensemble des moyens médicaux, paramédicaux, psycho-sociaux, éducatifs et pédagogiques adaptés.

Les interventions s'accomplissent dans les différents lieux de vie et d'activité de l'enfant ou adolescent (domicile, crèche, école), et dans les locaux du service. Ils jouent un rôle important dans l'orientation et l'accompagnement des adolescents qui ne continuent pas leur scolarisation dans un lycée général et vont être orientés vers des filières de formation technique / professionnelle ou en IME / SIPFP.

Le département du Var compte 21 SESSAD ayant une capacité d'accueil totale de 626 places :

Carte 9 : Les 21 SESSAD du Var



- 10 travaillent avec des enfants et des jeunes ayant des incapacités intellectuelles avec ou sans troubles associés (288 places).

⁶²Article D312-55 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF)

- 3 avec des enfants et des jeunes ayant des difficultés psychologiques avec des troubles du comportement (60 places).
- 2 avec des enfants ayant des déficiences auditives (105 places)
- 1 avec des enfants ayant des retards mentaux moyens (20 places)
- 1 avec des enfants ayant des troubles du spectre de l'autisme (15 places)
- 1 avec des enfants ayant des déficiences motrices (20 places)
- 1 avec des enfants ayant des déficiences visuelles graves (80 places)
- 1 avec des enfants ayant des incapacités multiples (8 places)
- 1 avec des enfants ayant tous types de déficiences (30 places)

Trois de ces 21 services sont des SESSAD Pro (à Toulon, Salernes et Le Cannet des Maures). Celui du Cannet des Maures est également un Centre de Formation des Apprentis-Formation Adaptée (CFA-FA) Les 3 services accompagnent environ 70 adolescents et jeunes adultes dans leur orientation et formation professionnelle. Deux d'entre eux accueillent des enfants et des jeunes avec des déficiences intellectuelles. Le troisième accueille dans un dispositif ITEP des enfants et jeunes présentant des troubles du comportement et de la conduite. Ce dernier est installé dans le Collège de La Marquisanne.

Les accompagnements proposés par ces 3 services sont l'évaluation des compétences et l'organisation de stages en milieux ordinaire, protégé et adapté. Un seul, celui du Cannet des Maures, propose également de la formation professionnelle par le biais de l'apprentissage adapté en partenariat avec les CFA de droit commun du département.

Les SESSAD Pro de Salernes et Le Cannet des Maures ont pour principaux partenaires les Missions locales, Pôle emploi, des entreprises ordinaires, les ESAT, les IME, les SESSAD et les CFA ordinaires pour celui du Cannet des Maures. Le SESSAD Pré Pro ITEP de Toulon a un panel de partenaires plus diversifié : Missions Locales, ESAT, Entreprises Privées, Entreprises Adaptées, Mairies, Pôle emploi, CRP, CFA, CFA-FA, Education Nationale (collèges, lycées, SEGPA, Enseignants référents MDPH), ITEP, Aide Sociale à l'Enfance, Services AEMO, PJJ, Structures d'hébergement éducatif, Organismes de formation, Associations d'insertion, Psychiatre, Pédopsychiatre...

Les principales difficultés rencontrées

Comme pour de nombreux autres acteurs du département, le transport de leurs usagers et leur hébergement sur les lieux de stages sont des problèmes sérieux mentionnés par les 3 SESSAD. Ils se rejoignent également pour mettre en avant le manque d'information sur les dispositifs de formation et d'insertion existant sur le territoire du Var, alors même que ces dispositifs se multiplient d'année en année. Ils pensent qu'il serait très utile de créer une plateforme d'information sur ces dispositifs existants, à destination des personnes en situations de handicap, mais aussi des acteurs qui travaillent sur l'insertion professionnelle de ces personnes.

Les SESSAD soulignent également le manque d'information des entreprises sur le handicap et sur les aides qu'elles peuvent obtenir pour embaucher des personnes en situations de handicap. Certains proposent que soient mis en place des campagnes de communication / sensibilisation via les grands médias (TV, radio, presse écrite), ce qui a été très peu fait jusqu'à présent. D'autres suggèrent qu'une plateforme d'information soit spécialement créée pour les entreprises, afin de les informer sur tous les

sujets liés à l'embauche de personnes en situations de handicap, les aides disponibles et les soutiens que peuvent apporter certains acteurs comme Cap emploi pour qu'elles puissent obtenir ces aides. Il est suggéré également que soit proposé aux employeurs un simulateur, du type de celui qui existe sur le site Internet « plateforme.gouv », qui permette aux employeurs de savoir combien va coûter l'embauche ou l'intégration en alternance d'une personne en situations de handicap et quelles réductions de ces coûts sont possibles grâce aux aides de l'AGEFIPH ou de FIPHFP.

Ils notent comme un point fort du système départemental ces aides de l'AGEFIPH et du FIPHFP, ainsi que les incitations du CD83 pour que la fonction publique territoriale embauche des travailleurs handicapés, mais ils pensent également qu'il est nécessaire de renforcer ces incitations à l'embauche au-delà de ce que se fait déjà.

XII - LES SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE ET LES SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT MEDICOSOCIAL DES ADULTES HANDICAPES

Les Services d'accompagnement à la vie sociale

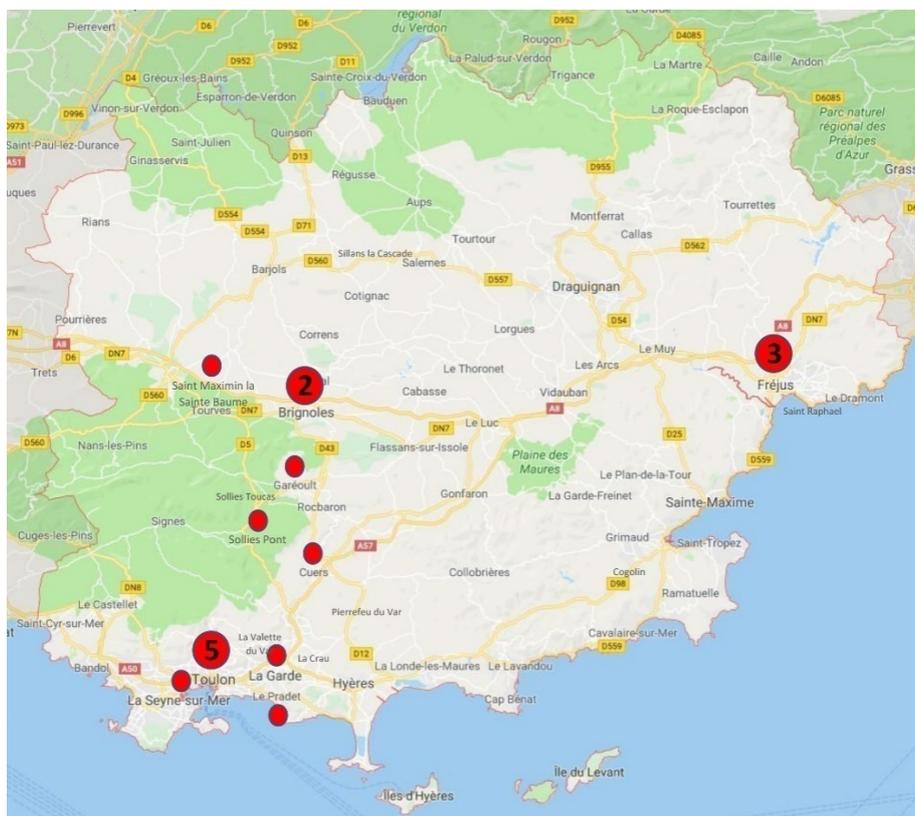
Les Services d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) sont des structures innovantes issues de la loi du 11 février 2005. Ils ont pour vocation de « *contribuer à la réalisation du projet de vie de personnes adultes handicapées par un accompagnement adapté favorisant le maintien ou la restauration de leurs liens familiaux, sociaux, scolaires, universitaires ou professionnels et facilitant leur accès à l'ensemble des services offerts par la collectivité.* » (Art. D312-162 du CASF).

Ils visent à renforcer l'autonomie des personnes handicapées et leur maintien en milieu ordinaire, grâce à l'élaboration d'un projet de vie individualisé, élaboré par l'usager avec l'équipe pluridisciplinaire de l'établissement. La prise en charge en matière d'accompagnement pour les SAVS doit mener à bien la coordination des acteurs médico-sociaux nécessaires à la mise en œuvre du projet de vie.

Ils proposent une assistance et un accompagnement pour tout ou partie des actes essentiels de l'existence, un accompagnement social en milieu ouvert et un apprentissage à l'autonomie. Sans faire partie de leurs missions prioritaires, l'appui et l'accompagnement à l'insertion professionnelle ou favorisant le maintien de cette insertion font partie des services qu'ils proposent à leurs usagers.

17 SAVS disposent de 641 places dans le département du Var. Ils se concentrent dans l'agglomération Toulon Provence Méditerranée (8 services, dont 5 à Toulon), l'arrière-pays toulonnais (6 services, dont 2 à Brignoles) et sur Fréjus (3 services). 11 d'entre eux ont un agrément pour accompagner des personnes ayant tous types de déficiences, 2 des déficiences intellectuelles, 1 des déficiences auditives, 1 des déficiences motrices, 1 des troubles psychiques et 1 des personnes cérébrólésées.

Carte 10 : Les 17 SAVS du département du Var



7 d'entre eux ont répondu au questionnaire qui leur a été envoyé dans le cadre de l'étude. Ils accueillent à eux tous 381 personnes, dont 75 en séquentiel. 6 proposent un accompagnement au projet professionnel à leurs usagers. 72 personnes bénéficient de ces accompagnements, soit 19% de l'effectif total. Aucun des 6 services n'a de personnel dédié uniquement à l'accompagnement au projet professionnel.

Les 6 services soutiennent leurs usagers dans leurs recherches d'emploi. 5 accompagnent des usagers dans l'emploi. 4 les appuient dans l'élaboration de leur projet professionnel. 4 organisent des stages, tous en milieu protégé, 3 en milieu adapté et 2 en milieu ordinaire. La moitié accompagne leurs usagers dans des parcours de formation professionnelle. 2 seulement proposent des évaluations de compétences. Leurs principaux partenaires sont les ESAT, Cap emploi, Pôle emploi et le DEA.

Les Services d'accompagnement médicosocial des adultes handicapés

Les Services d'accompagnement médicosocial des adultes handicapés (SAMSAH), sont, comme les SAVS, des structures issues de la loi du 11 février 2005. Ils ont pour vocation, dans le cadre d'un accompagnement médico-social adapté comportant des prestations de soins, la réalisation du projet de vie de personnes adultes handicapées par un accompagnement adapté favorisant le maintien ou la restauration de leurs liens familiaux, sociaux, scolaires, universitaires ou professionnels et facilitant leur accès à l'ensemble des services offerts par la collectivité. Ils ont les mêmes missions que celles dévolues aux SAVS (assistance ou accompagnement pour tout ou partie des actes essentiels de l'existence, accompagnement social en milieu ouvert et apprentissage de l'autonomie) et proposent en plus aux usagers des soins réguliers et coordonnés, ainsi qu'un accompagnement médical et paramédical en milieu ouvert.

Comme pour les SAVS, l'appui et l'accompagnement à l'insertion professionnelle ou favorisant le maintien de cette insertion font partie des services qu'ils proposent à leurs usagers, sans faire partie de leurs missions prioritaires.

Le département du VAR compte 5 SAMSAH à La Seyne sur Mer, La Garde, La Valette, Tavernes et Saint Raphael, totalisant 152 places. 3 d'entre eux ont répondu au questionnaire qui leur a été envoyé dans le cadre de l'étude. Ils totalisent 87 places. 2 services, accueillant 63 personnes, proposent à leurs usagers des accompagnements à leur projet professionnel, sans pour autant avoir du personnel uniquement dédié à cela. 10 personnes bénéficient de ce type d'accompagnement, soit 16% de leurs usagers.

Les 2 services proposent des appuis pour l'élaboration des projets professionnels et des stages en milieu protégé. Un seul des 2 propose également des stages en milieu ordinaire. Un seul également soutient la formation professionnelle de ses usagers. Les deux SAMSAH travaillent avec les ESAT pour proposer des lieux de stage. Un seul des deux a des relations de travail avec Cap emploi.

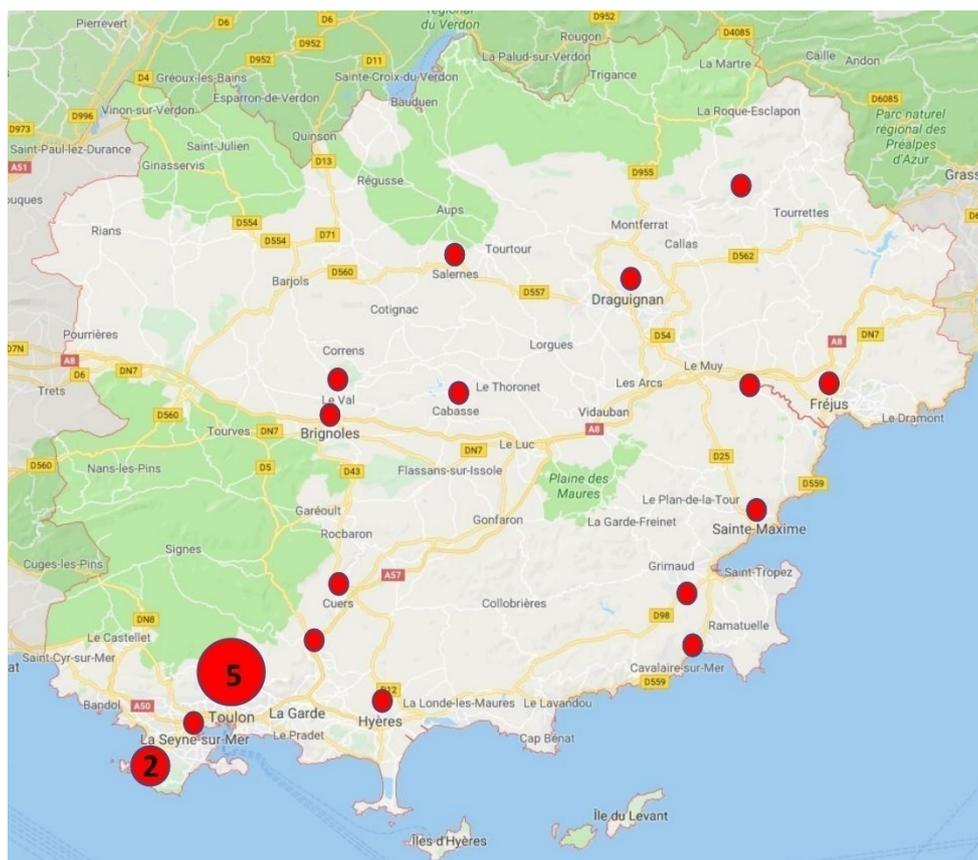
Les principales difficultés rencontrées

La principale difficulté mentionnée par les SAVS et les SAMSAH ayant répondu au questionnaire de l'étude concerne l'accès de leurs usagers au marché du travail, en raison tout d'abord de sa saturation et d'une méconnaissance forte des entreprises sur la question du handicap. Le manque d'adaptation des formations est également considéré comme un frein important à l'insertion des personnes en situations de handicap. Enfin, le problème des transports, récurrent, est lui aussi cité comme un obstacle sérieux par les SAVS et très important par les SAMSAH.

XIII - LES ETABLISSEMENTS ET SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL

Le département du Var compte 22 Etablissements ou services d'aide par le travail (ESAT), assez bien répartis sur l'ensemble du département. Ils accueillent à eux tous 1.325 travailleurs handicapés. 20 d'entre eux fonctionnent en semi-internat et 2 en externat. Tous sont mixtes. 13 ont un agrément pour accueillir des personnes ayant des déficiences intellectuelles, 6 des personnes ayant toutes types de déficiences, 1 des personnes avec des troubles moteurs sans autres troubles associés et 1 des personnes ayant des troubles psychiques.

Carte 11 : les 22 ESAT du Var



Les ESAT sont des établissements médico-sociaux qui « offrent aux personnes handicapées des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social. »⁶³. Ils accueillent des personnes dont les capacités ne leur permettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire ou adaptée, ni d'exercer une activité professionnelle indépendante. Ils leur offrent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

Les ESAT relèvent du milieu « protégé ». Ils mettent en œuvre ou favorisent l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale, au bénéfice des

⁶³ Source : Ministère du travail, <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/handicap-et-travail/article/esat-etablissements-ou-services-d-aide-par-le-travail>

personnes handicapées qu'ils accueillent. Les travailleurs handicapés des ESAT doivent être âgés d'au moins 20 ans, mais, à titre exceptionnel, peuvent être admis dès l'âge de 16 ans.

La personne handicapée accueillie en ESAT n'a pas le statut de salarié soumis au Code du travail, ne bénéficie pas d'un contrat de travail et ne peut faire l'objet d'un licenciement. Elle a droit à une « rémunération garantie » comprise entre 55,7 % et 110,7 % du SMIC (à temps plein).

Les travailleurs en ESAT peuvent, avec leur accord, être mis à la disposition d'une entreprise, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public, d'une association ou de toute autre personne morale de droit public ou de droit privé ainsi qu'auprès d'une personne physique. Dans ce cas, ils continuent à bénéficier d'un accompagnement médico-social et professionnel assuré par l'ESAT auquel ils demeurent rattachés. Cette mise à disposition, d'une durée maximum de 2 ans, peut être prolongée au-delà, avec l'accord de la CDAPH. Les travailleurs handicapés accueillis dans un ESAT et ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail, peuvent bénéficier du dispositif d'emploi accompagné.

Une évolution des publics qui doit amener à des réformes

Les ESAT, comme les autres ESSMS, connaissent une évolution de leurs publics qui crée des situations problématiques et parfois difficiles à gérer. Ils constatent, comme de nombreux autres acteurs interrogés, l'augmentation importante du nombre de personnes en situations de handicap ayant des troubles psychiques, alors qu'ils ne sont pas forcément préparés et outillés pour travailler avec ce public. Dans les ESAT, ces personnes, souvent mal stabilisées et difficiles à gérer, côtoient quotidiennement d'autres travailleurs handicapés ayant des troubles différents, des déficiences intellectuelles le plus souvent, et la cohabitation n'est pas toujours facile.

Les personnes avec des troubles psychiques peuvent par ailleurs très mal vivre leur placement avec des personnes ayant des déficiences intellectuelles, pour y faire de la maçonnerie ou de l'entretien d'espaces verts, d'autant plus quand elles peuvent être (sur)diplômées et avoir eu d'importants parcours professionnels, ce qui est de plus en plus le cas. Un responsable d'ESAT interrogé évoque « *la violence et la maltraitance* » que peuvent représenter pour ces personnes de telles situations et pense que « *de nouvelles propositions et de nouveaux appuis sont à créer.* »

Une mission d'insertion en milieu ordinaire limitée

La mission d'insertion dans le marché du travail des travailleurs handicapés, de tremplin vers le milieu ouvert, des ESAT est très limitée. Elle n'est pas explicitement mentionnée dans leur mission officielle qui parle « *d'offrir ... des activités diverses à caractère professionnel ... en vue de favoriser l'épanouissement personnel et social* ». Elle est tout de même attendue, puisque le Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) signé, par exemple, par l'ADAPEI Var Méditerranée pour les 5 ESAT qu'elle gère dans le département, indique un objectif de 10% de sorties vers le milieu ordinaire.

Mais plusieurs acteurs interrogés dans le cadre de l'étude, dont des gestionnaires d'ESAT, se plaignent que cette fonction de tremplin ne fonctionne presque plus dans le département, alors même que plusieurs personnes travaillant dans les ESAT aujourd'hui pourraient passer en milieu ordinaire, notamment les plus diplômées (Bac +4/5) qui sont de plus en plus nombreuses.

Plusieurs facteurs expliquent cette situation. En premier lieu, la réticence des propres travailleurs d'ESAT à franchir le pas et prendre le risque de perdre un statut extrêmement protecteur s'ils rompent leur contrat avec l'ESAT auquel ils sont rattachés. La possibilité de gagner plus en ESAT qu'un salaire

conventionnel en milieu ordinaire, en cumulant le salaire et l'AAH, n'encourage pas non plus ce passage au milieu ordinaire. Enfin la pression de plus en plus forte exercée sur les ESAT pour qu'ils soient rentables, renforcée par le traçage des actions par SERAFIN, peut pousser les responsables de ces établissements ou services à garder leurs effectifs les plus performants.

Une directrice d'ESAT interrogée dans le cadre de l'étude reconnaît par ailleurs que cette mission d'insertion n'est pas prédominante dans le travail au quotidien des ESAT. **Peu d'entre eux ont des chargés d'insertion ou des maîtres d'apprentissage dans leurs personnels.** Les moniteurs d'ateliers ont été formés sur des missions sociales et éducatives mais pas forcément sur les missions d'insertion. La résistance au changement est assez forte. Un responsable d'un autre ESAT est lui plus optimiste sur les capacités de ce type de structures à évoluer dans le sens des orientations des politiques publiques. Il anticipe que les efforts qui vont être développés pour l'autonomisation du public des ESAT, facilités en partie par l'évolution de ce public, de plus en plus formés et expérimentés, va permettre de libérer du temps pour les moniteurs d'atelier qui pourra être dédié à un travail d'accompagnement vers l'emploi.

XIV - LES ENTREPRISES ADAPTEES

Une filière qui va se renforcer fortement en France

Les Entreprises adaptées (EA) sont des entreprises du marché du travail, à part entière, dont la seule spécificité est d'employer majoritairement des travailleurs handicapés. Une Entreprise Adaptée peut être une structure telle qu'une association pour personnes en situations de handicap ou bien une société commerciale sous la responsabilité d'un organisme gestionnaire. Elle doit obtenir un agrément délivré par le Ministère de l'Emploi.

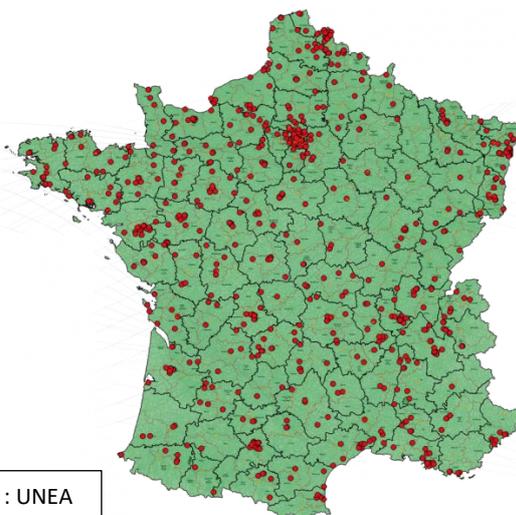
Leur mission est de permettre à leurs salariés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités, afin qu'ils obtiennent ou conservent un emploi. Elles mettent en œuvre un accompagnement destiné à favoriser la réalisation de leur projet professionnel, la valorisation de leurs compétences et leur mobilité au sein de l'entreprise ou vers d'autres.

« Leur vocation est de soutenir l'identification ou la consolidation d'un projet professionnel du salarié handicapé, et d'accompagner la réalisation de ce projet dans l'entreprise adaptée elle-même ou en dehors avec les autres employeurs. L'approche est celle du triptyque « emploi accompagnement-formation », selon les besoins et les capacités de chaque salarié que l'entreprise adaptée emploie, en vue d'un accès durable à l'emploi au sein de l'entreprise elle-même ou auprès d'un autre employeur public ou privé dans le cadre d'une mobilité qui valorise leurs compétences. »⁶⁴.

Un peu plus de 800 entreprises adaptées sont réparties sur l'ensemble du territoire national en France en 2019. Elles emploient 40.000 salariés dans 200 métiers différents, dont 26.000 en situations de handicap. 91% ont un CDI et 84% travaillent à temps plein. 75% de leurs travailleurs handicapés sont sans qualification.

L'objectif de la stratégie pour l'emploi des personnes en situations de handicap de l'Etat est de doubler ce niveau d'emploi d'ici 2022, avec 80.000 salariés, dont 55% (44.000) en situations de handicap.

Carte 12 : Les 800 entreprises adaptées de France



Pour l'instant très peu développée dans le Var

Le département du Var compte 5 entreprises adaptées, 3 à Toulon et 2 à Hyères, qui emploient 63 personnes. C'est une filière très peu développée pour un département de plus d'un million d'habitants, où se trouve la 9^{ème} MDPH la plus sollicitée de France. Sur la carte ci-dessus, on remarque leur très faible densité dans le Var, par rapport à la grande majorité des autres territoires, où elles sont beaucoup plus nombreuses. Si le département veut participer pleinement aux objectifs de la stratégie nationale pour ces EA et revenir dans la moyenne nationale, en termes de volume d'emplois proposés, elles devront accueillir plus de 640 personnes en situations de handicap en 2022, soit 10 fois plus qu'actuellement. Un important chantier est à mettre en œuvre.

⁶⁴ Source : Union nationale des entreprises adaptées, <https://www.unea.fr/quest-ce-quune-entreprise-adaptee>

XV - LES STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE

L'insertion par l'activité économique (IAE) est un accompagnement dans l'emploi proposé par certaines structures à des personnes très éloignées de l'emploi, afin de faciliter leur insertion sociale et professionnelle.

Elle s'adresse notamment aux :

- Chômeurs de longue durée,
- Personnes bénéficiaires des minimas sociaux (RSA, ...),
- Jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté,
- Travailleurs reconnus handicapés.

Pôle emploi cible et oriente ces personnes vers des structures spécialisées en insertion sociale et professionnelle susceptibles de leur proposer du travail. Pour bénéficier de l'IAE, il faut signer un contrat de travail spécifique avec une de ces structures. Ce contrat est renouvelable dans la limite d'une durée totale de 24 mois.

Il existe 4 types de Structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) :

- Les Ateliers et chantiers d'insertion (ACI) qui ont pour objectif de remettre en activité des personnes sans emploi, à la fois par le traitement des causes de leurs difficultés sociales, et la transmission des connaissances nécessaires à l'occupation d'un poste de travail.
- Les Entreprises d'insertion (EI) qui opèrent dans le secteur marchand, mais dont la finalité est avant tout de proposer à des personnes en difficulté une activité productive, assortie de différentes prestations définies selon les besoins de l'intéressé (réentraînement aux rythmes de travail, formation, accompagnement social, ...) pour construire et finaliser un parcours d'insertion socioprofessionnel durable.
- Les Entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) qui travaillent comme les EI mais seulement avec des contrats de travail temporaires.
- Les Associations intermédiaires (AI) qui contribuent à l'insertion et au retour à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, en leur permettant de travailler occasionnellement pour le compte d'utilisateurs (particuliers, associations, collectivités locales, entreprises...).

La région Paca (hors Corse) compte 229 SIAE, dont 45 dans le département du Var qui se répartissent en 25 ACI, 13 EI, 5 AI et 2 ETTI. Nous n'avons pas réussi à trouver les données détaillées des effectifs salariés embauchés par ces SIAE dans le Var. Elles sont en revanche disponibles pour la région PACA (DIRECCTE 2019).

En 2017, 14.837 personnes ont été nouvellement embauchées dans les SIAE de la région, dont 65% d'hommes et 35% de femmes. On compte parmi ces effectifs seulement 4% de travailleurs handicapés, soit 548 personnes sur toute la région, moins de 100 par département, en moyenne. Ce taux de 4% de travailleurs handicapés est inférieur à la moyenne nationale de 6%. Nous sommes en présence d'une filière très limitée d'embauche potentielle pour les personnes en situations de handicap.

Une diversification croissante des services et des dispositifs qui accentue le besoin d'un système d'information

Le premier élément marquant qui apparaît quand on analyse le système départemental d'accompagnement des personnes en situations de handicap vers l'emploi dans le Var est le nombre très important d'acteurs, de services et de dispositifs qui sont impliqués dans cet accompagnement. « *Beaucoup de choses existent* » déclare un des acteurs interrogés et c'est un point jugé comme positif par la plupart d'entre eux.

Cette croissance des services et dispositifs, couplée à l'évolution permanente des réglementations, **renforce encore plus la nécessité d'un système d'information sur l'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situations de handicap, à destination de ces personnes et de leurs aidants, des professionnels et des employeurs. Un tel système est demandé par l'ensemble des acteurs interrogés dans le cadre de cette étude.**

Une forte attente de tous les acteurs pour une meilleure coordination entre eux

Ces évolutions permanentes et la multiplicité des acteurs impliqués justifie la mise en place d'un vrai système départemental de coordination des acteurs de l'accompagnement vers et dans l'emploi, demandé par tous les acteurs interrogés. Ils en attendent une meilleure circulation et moins de pertes d'information, un renforcement des collaborations entre acteurs, une mutualisation de leurs moyens pour des actions communes, auprès des employeurs, une meilleure visibilité de leurs actions respectives. Cette coordination leur paraît d'autant plus nécessaire que si certains acteurs ont des réseaux larges de partenariat et d'échanges dans le département, d'autres, dans le secteur associatif en premier lieu, sont beaucoup plus isolés et beaucoup moins bien informés sur qui fait quoi, sur les nouveaux dispositifs mis en place ou les nouvelles réglementations en vigueur.

Une majorité des acteurs interrogés pense que cette coordination devrait être animée par le Conseil Départemental, qui est le mieux placé et outillé pour le faire. D'autres plaident en faveur de Cap emploi, ou même de la MDPH. Plusieurs acteurs interrogés ont mentionné les actions développées par Inter Parcours Handicap 13 dans les Bouches du Rhône, comme une action innovante et pilote dont il pourrait être intéressant de s'inspirer dans le Var, autant pour son travail de coordination entre les acteurs associatifs, que de sensibilisation, d'information des personnes en situations de handicap, de leurs aidants et des autres acteurs du handicap.

Une offre de services qui ne répond pas à tous les besoins d'accompagnement

Tous les acteurs concernés déclarent que les offres de services, pour des bilans / diagnostics initiaux, d'accompagnement, de formations adaptées, ne sont pas au niveau de la demande, malgré qu'elles soient en croissance. Cap emploi, le principal acteur de cet accompagnement, met en avant l'inadéquation de ses moyens avec les effectifs, en hausse constante, des personnes ayant une RQTH. Les dispositifs d'accompagnement intensif (CRP, DEA, SIP), extrêmement utiles et de qualité dans le Var, ont tous des listes d'attentes très importantes et un nombre très limité de places. Tous les acteurs s'accordent pour dire qu'il n'y a pas de doublon ou de redondance dans le système départemental d'accompagnement vers l'emploi des personnes en situations de handicap, et qu'au contraire, un certain nombre de dispositifs devraient être renforcés pour pouvoir accueillir plus de personnes.

Il semble évident que le CRP, pour lequel la demande de places est 5 fois supérieure à l'offre, devrait pouvoir disposer de plus de places et de lieux d'accueil sur le département, tant les différents services

de bilans, de formations adaptées et d'accompagnement qu'il propose sont nécessaires à beaucoup de personnes. Il en est de même pour le DEA, dont la qualité d'accompagnement dans le Var est largement reconnue, et qui en plus propose une approche innovante, en commençant par l'insertion dans le travail, très intéressante pour mieux répondre aux besoins des entreprises.

Mais la seule croissance des offres de services spécialisés ne suffira sans doute pas à répondre à l'intégralité des besoins. D'autres stratégies sont nécessaires pour y arriver. Celle consistant à faire travailler ensemble des réseaux de prise en charge importants et des expertises de haut niveau mobilisées aux bons moments semble également très intéressante à développer et déjà partiellement mise en œuvre de diverses manières dans le Var.

C'est ce que va permettre le rapprochement de Pôle emploi et Cap emploi, en regroupant les moyens logistiques, les ressources humaines et le portefeuille employeurs, du premier, l'expertise du second. C'est aussi dans cette démarche que s'inscrit, à une moindre échelle, CORIDYS, qui a son propre service d'accueil, d'évaluation, d'orientation et d'accompagnement des personnes ayant des altérations des fonctions cognitives, mais met aussi à disposition d'autres acteurs son expertise pour qu'ils puissent travailler de manière adéquate avec ces personnes. Il en est de même des Prestations d'appuis spécifiques de l'AGEFIPH qui soutiennent la mise à disposition à d'autres acteurs des expertises par type d'incapacités / de troubles de santé développées par certains d'entre eux.

Une chaîne d'accessibilité à l'emploi et aux services d'accompagnement négligée

L'accès à l'emploi et aux services d'accompagnement vers l'emploi des personnes en situations de handicap dans le Var est entravé pour de nombreuses personnes, par de multiples facteurs. Le premier d'entre eux, que nous venons d'aborder, sont les moyens et le nombre de places limités des services d'accompagnement.

Le second, mis en avant par tous les acteurs interrogés, est l'inaccessibilité physique des services d'accompagnement et des bassins d'emplois. Dans le Var, de nombreuses personnes en situations de handicap, dépendantes des moyens de transports publics, vivent dans des zones rurales et/ou montagneuses enclavées et isolées, mal desservies par le réseau routier et les transports en commun et par les services d'accompagnement spécialisés portés par le secteur associatif.

Si l'accessibilité physique des services d'accompagnement et des entreprises est obligatoire, la chaîne d'accessibilité (du domicile au service ou à l'entreprise) semble avoir été négligée. Cette chaîne d'accessibilité comprend la sortie du domicile, avec les aménagements et accompagnements qui peuvent être nécessaires, la qualité des voies d'accès et des moyens de transport, adaptés si besoin, les moyens nécessaires (financiers en particulier / « Abordabilité »), la qualité de l'information pour faire connaître et arriver aux services, la facilité d'usage des services disponibles.

Il serait sans doute intéressant, dans le cadre de travaux interinstitutionnels au niveau départemental, de réfléchir à ces chaînes d'accessibilité à l'emploi et aux services d'accompagnement vers l'emploi, pour les améliorer et lever les différents obstacles qui les entravent.

Un système très actif sur les personnes et beaucoup moins sur leur environnement

De manière plus générale, on observe que les ressources déployées sur le département sont presque exclusivement centrées sur le travail auprès des personnes en situations de handicap pour renforcer leurs compétences, capacités et habilités en vue de répondre aux exigences des employeurs ; pour résoudre les difficultés économiques et sociales qui entravent leur parcours d'insertion professionnelle ; pour les accompagner dans leurs démarches, ... Les efforts déployés sont insuffisants au regard des besoins, particulièrement pour les personnes qui ont besoin d'un accompagnement intensif du type de ceux fournis par le CRP ou le DEA, bien que déjà très importants.

On peut regretter le manque d'investissements pour travailler sur l'environnement de ces personnes, pour éliminer ou réduire tous les obstacles qui entravent leur parcours d'insertion professionnelle, qui sont nombreux et complexes :

- Mauvaise qualité des infrastructures routières.
- Mauvaise qualité des transports publics.
- Manque de solutions d'hébergement pour les personnes qui en ont besoin pour faire un stage, une formation en alternance ou occuper un emploi.
- Manque de formations adaptées pour les personnes en situations de handicap.
- Manque d'actions de sensibilisation, d'incitation et d'accompagnement des employeurs pour qu'ils embauchent plus de personnes en situations de handicap.
- Manque d'actions de sensibilisation et de formation auprès des familles pour qu'elles acceptent et soutiennent l'intégration de leurs proches en situations de handicap en milieu ordinaire.
- Manque d'information aux personnes en situations de handicap en recherche d'emploi et leurs familles, sur leurs droits, les services, dispositifs et aides disponibles.

Cette situation s'explique par plusieurs facteurs :

- Une implication insuffisamment coordonnée sur la question du handicap de la part du Conseil départemental, alors qu'il est sans doute le mieux placé et outillé pour travailler un certain nombre de ces sujets, en est un important.
- L'absence de coordination territoriale n'aide pas non plus à un bon traitement de ces questions transversales.
- L'engagement important de plusieurs acteurs associatifs spécialisés pour créer leurs propres dispositifs, plutôt que de mettre à disposition leur expertise à de larges réseaux d'acteurs, comme le fait CORIDYS, l'URAPEDA, ARIANE, ISATIS, les PEP par exemple, contribue également à cet état de fait.

Un autre paramètre important contribue à ce manque de traitement de l'environnement : l'approche encore très médicale du handicap, intégrative et basée sur la réadaptation, des acteurs du handicap en France et dans le Var en l'occurrence. Ces acteurs, les pouvoirs publics en premier lieu, n'ont pas encore pleinement adopté l'approche écosystémique du handicap⁶⁵, qui ne considère pas celui-ci comme un désavantage social dû à des troubles de santé, mais comme le résultat de l'interaction entre les facteurs personnels des personnes en situations de handicap, dont leur état de santé, et leurs facteurs environnementaux. Cette approche prône un équilibre entre les actions sur les personnes (de rééducation, réadaptation, renforcement des compétences, soutien psychologique, ...) et celles sur leur environnement (élimination des obstacles, traitement des chaînes d'accessibilité et pas seulement de l'accessibilité des services).

Cette approche considère également qu'il ne peut y avoir d'intégration en milieu ouvert sans que celui-ci réponde aux trois critères essentiels d'un environnement inclusif : 1) accessible et pourvu des aménagements raisonnables nécessaires ; 2) non discriminant ; 3) fournissant les accompagnements nécessaires aux personnes en situations de handicap pour pouvoir s'y intégrer.

⁶⁵Prônée par la Classification Internationale du Fonctionnement du Handicap et de la Santé (CIF) de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), sur laquelle est basée la loi de 2005, et la Convention relative aux Droits des Personnes Handicapées (CDPH) des Nations Unies.

Un placement dans l'emploi de plus en plus difficile

Les acteurs rencontrés dans le cadre de l'étude sont unanimes pour déclarer qu'il est de plus en plus difficile pour eux d'insérer les personnes en situations de handicap qu'elles accompagnent dans l'emploi, pour différentes raisons.

Ils constatent une inadéquation de plus en plus grande entre les besoins en compétences et habiletés des entreprises et les profils des personnes en situations de handicap en recherche d'emploi. Les métiers classiques offrant le plus de postes à pourvoir (aide aux personnes, hôtellerie, restauration, services aux entreprises, ...) et ceux proposés par les structures protégées / adaptées (entretiens d'espaces verts, nettoyage de voirie, entretiens de locaux, maçonnerie, ...) requièrent des capacités physiques que n'ont pas beaucoup des personnes en situations de handicap accompagnées, qui pour beaucoup d'entre elles, travaillaient auparavant dans ces secteurs. Les métiers dans les nouvelles technologies, très pourvoyeurs d'emplois, requièrent eux des compétences techniques que n'ont pas la plupart des travailleurs handicapés et sont sur un marché extrêmement concurrentiel qui leur est très peu accessible. Par ailleurs, il y a encore un recours massif des employeurs aux CCD et aux contrats en alternance.

Cette problématique ne peut que s'aggraver avec l'augmentation constante et le vieillissement progressif de la population des demandeurs d'emploi en situations de handicap et l'augmentation du nombre de personnes avec des troubles psychologiques et du comportement, soulignée par plusieurs acteurs, ces personnes semblant avoir plus de difficultés que les autres à se faire accepter dans les entreprises.

Face à ces constats, plusieurs acteurs demandent le développement des alternatives à l'emploi en milieu ordinaire. Ils font souvent référence en premier lieu à la multiplication des chantiers d'insertion, particulièrement pour les femmes, sur les métiers en tension et les nouvelles technologies, comme le fait par exemple l'association « Résine Média »⁶⁶ à Draguignan, qui développe une production de services numériques et vise l'insertion des publics par l'emploi en leur confiant la réalisation de productions multimédia. Ils souhaitent également le développement des entreprises adaptées.

Une nécessaire diversification et meilleure adaptation des formations professionnelles

Les acteurs interrogés dans le cadre de l'étude sont unanimes pour dénoncer le manque de formations adaptées aux personnes en situations de handicap. Ce manque d'adaptation semble concerner autant l'accessibilité des formations en elles-mêmes que le manque de diversification des métiers enseignés. Beaucoup de formations débouchent sur des métiers où peu d'emplois sont disponibles et trop peu permettent d'accéder aux métiers en tension où les offres d'emploi sont beaucoup plus importantes. Beaucoup de formations sont proposées sur des métiers plutôt masculins alors qu'il y a une surreprésentation des femmes au sein de la population des personnes handicapées en recherche d'emploi.

Il serait sans doute intéressant de réaliser une étude spécifique sur ce sujet pour déterminer plus précisément qu'elles sont ces manques d'adaptation et quelles solutions y apporter, aussi bien en termes de meilleure accessibilité physique, organisationnelle, pédagogique, qu'en termes de renforcement des accompagnements pour y accéder. Un important travail semble également

⁶⁶<https://resinemedias.net/>

nécessaire pour proposer des formations débouchant sur des métiers où les offres d'emploi sont importantes, en premier lieu pour les femmes.

L'approche du DEA peut être aussi une alternative. En commençant par insérer les personnes en situations de handicap dans les entreprises pour ensuite les former, in situ ou dans des centres de formations, aux compétences et habiletés nécessaires aux emplois qu'elles occupent, cette approche permet de développer ces adaptations qui font défaut à l'approche plus classique consistant à élaborer un projet professionnel, puis de formation et enfin d'intégration dans l'entreprise.

Le dispositif du CRP qui propose des formations totalement adaptées et qualifiantes pour les personnes en situations de handicap est aussi une voie à développer pour proposer des formations adaptées. Par ailleurs LADAPT, qui porte le CRP, envisage, elle aussi, de développer des parcours de formation en lien direct avec les entreprises, où celles-ci forment les apprentis / stagiaires qui leurs sont proposés et où l'association apporte son expertise pour faciliter ces dynamiques. Cela permettra selon LADAPT de mieux répondre aux besoins spécifiques de chaque entreprise et de diversifier les formations et les métiers proposés aux personnes handicapées.

Un important travail de sensibilisation / incitation / accompagnement à mener auprès des employeurs

La plupart des acteurs interrogés dans le cadre de l'étude ont mis en avant les difficultés des entreprises à embaucher des personnes en situations de handicap, en particulier celles de plus de 20 salariés. Ces difficultés sont liées à de nombreuses représentations négatives à l'égard des travailleurs handicapés et aussi, aux difficultés qu'elles rencontrent pour accéder aux aides financières disponibles, de l'AGEFIPH notamment, et aux accompagnements pour les aider à gérer ces embauches et intégration de personnes en situations de handicap dans leurs ressources humaines.

Pour réduire ces difficultés de placement dans l'emploi des personnes handicapées plusieurs acteurs déclarent qu'il est nécessaire de développer un important travail auprès des employeurs et des branches professionnelles. Ils demandent des campagnes de sensibilisation dans les grands médias, qui n'ont jamais été organisées jusqu'à présent. Ils suggèrent une mutualisation des moyens entre acteurs de l'accompagnement du département pour démarcher auprès des entreprises. Ils proposent la création d'une plateforme d'information spécifiquement pour les employeurs, pour mieux les informer sur l'intégration des personnes en situations de handicap dans leur entreprise, sur les aides disponibles et comment y accéder, ... Ils souhaitent un renforcement de l'accompagnement des employeurs pour accéder aux aides, de l'AGEFIPH en particulier. Ils regrettent le manque de mécanismes d'incitation à l'embauche, beaucoup moins importants que ceux qui existent pour le maintien dans l'emploi. Ils demandent la mise en place de primes à l'embauche ou à la compensation de perte productivité. Ils pensent qu'il serait utile d'organiser plus d'évènements, de journées de rencontre entre les services d'accompagnement et les employeurs. Ces actions devraient sans doute viser en priorité les entreprises de plus de 20 salariés, plus difficiles à convaincre pour embaucher des personnes en situations de handicap.

Conclusion

Les constats posés grâce aux investigations documentaires, aux questionnaires envoyés aux acteurs du département et les entretiens réalisés avec eux, riches en analyses, permettent d'identifier des recommandations qui ont été présentées en début de ce document. Elles s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue de la qualité et de l'impact des dispositifs d'accompagnement vers et dans l'emploi dans le département.

Différents axes de travail ont été proposés et il convient, pour les différentes parties prenantes intervenant dans le champ de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, de se saisir du contenu de cette étude au service des publics et des territoires.

Au regard des éléments ressortis, de la richesse et de l'intérêt de l'étude, mais également des pistes d'actions qu'elle met en avant, Le CREAI PACA et Corse se tient à disposition de l'ARS PACA pour, entre autres, accompagner les institutions et les acteurs dans une démarche de renforcement de la coordination au service de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Bibliographie

- ADAPEI 2018** : « *Rapport d'activités 2017 – ADAPEI Var Méditerranée* », 2018, 44p.
- AGEFIPH, 2019** : « *Tableau de bord : le marché du travail des personnes handicapées – Bilan année 2018, PACA* », AGEFIPH, mars 2019, 16p.
- AGEFIPH, 2018** : « *Le tableau de bord Emploi et chômage des personnes handicapées PACA – Bilan année 2017* », AGEFIPH, mars 2018, 18p.
- AMF, 2003** : « *Charte commune – handicap* », Association des Maires de France - Comité d'Entente des Associations représentatives de Personnes Handicapées et de Parents d'Enfants Handicapés, octobre 2003, 7p.
- APF, 2019** : « *Entreprises adaptées : les nouvelles passerelles vers le milieu ordinaire* », APF France Handicap, article publié sur le site de l'association le 13/03/2019.
- AVIE, 2019** : « *Rapport d'activités 2018* », Association Varoise pour l'Intégration par l'Emploi, 28p.
- CCREFP, 2011** : « *Diagnostic préalable au PRITH en PACA* », Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle, janvier 2011, 82p.
- CD83, 2014a** : « *Schéma des solidarités départementales 2014- 2018* », Conseil Départemental du Var, 2014, 172p.
- CD83, 2014b** : « *Pacte territorial d'insertion -Département du Var* », Conseil Départemental du Var, septembre 2014, 16p.
- CIH, 2016** : « *Relevé de décisions du Comité interministériel du handicap du 2 décembre 2016* », 104p.
- CNSA, 2019** : « *Référentiel de l'orientation professionnelle en MDPH – Guide d'appui aux équipes pluridisciplinaires des maisons départementales des personnes handicapées* », CNSA, novembre 2019, 122p.
- CORIDYS, 2019** : « *Bilan d'activités 2018.* », CORIDYS Var, 24p.
- CREAI, 2017** : « *HandiDonnées 2017 – Panorama régional de données sur le handicap* », CREAI PACA et Corse, Mai 2017, 58p.
- CREFOP, 2018** : « *LE PLAN REGIONAL POUR L'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES PACA – PRITH, Eléments de bilan 2017 – Actions engagées en 2018* », Groupe Handicap du CREFOP, Centre régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle, 10 décembre 2018, 28p.
- DdD, 2019** : « *Rapport annuel d'activités 2018* », Défenseur des Droits, 2019, 104p.
- DdD, 2016** : « *Rapport : l'emploi des femmes en situations de handicap. Analyse exploratoire sur les discriminations multiples* », Défenseur des Droits, novembre 2016, 87p.
- DGCS, 2018** : « *Guide pratique de l'emploi accompagné* », DGCS, DGEFP, AGEFIPH, ANSC, CFEA, FIPHP, CNSA, avril 2018, 62p.
- DIRECCTE, 2018** : « *Plan Régional de Santé au Travail 2016 – 2020 / PRST3* », Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi PACA, juin 2018, 78p.

DIRECCTE, 2019 : « *L'insertion par l'activité économique en PACA – Bilan 2017* », Etude thématique n° 8, Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi PACA, janvier 2019, 7p.

FIPHFP / AGEFIPH 2019 : « *Les personnes handicapées et l'emploi Chiffres-clés - juin 2019* », FIPHFP / Agefiph, juin 2019, 9p.

GILLOT, 2018 : « *Tome 1 : personnes handicapées – sécuriser les parcours, cultiver les compétences* », rapport de Dominique Gillot, présidente de la CNCPH, juin 2018, 139p.

Handicap.fr, 2019 : « *Emploi et handicap : ce qui va changer...* », article du 19/11/2019, consulté sur le site de Handicap.fr, <https://emploi.handicap.fr/a-emploi-handicap-ce-qui-change-1er-janvier-2020-12382.php>

Handi-pacte, 2016 : « *Atlas régional : emploi des personnes handicapées dans la fonction publique en région PACA* », Handi-pacte / Fonction Publique PACA, décembre 2016, 83p.

IGAS, 2017 : « *Evaluation des Cap emploi et de l'accompagnement vers l'emploi des travailleurs handicapés chômeurs de longue durée* », Isabelle ROUGIER et Bénédicte LEGRAND-JUNG, Inspection générale des affaires sociales, mai 2017, 152p (Réf. : RAPPORT IGAS N°2016-124R)

MDPH83, 2018 : « *Rapport d'activités 2018* », Groupement d'Intérêt Public - Maison Départementale des Personnes Handicapées du Var, 2018, 41p.

MT, 2017 : « *Convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situations de handicap 2017 – 2020* », Ministère du Travail, novembre 2017, 16p.

MT, 2019 : « *Ensemble, osons l'emploi – La stratégie pour l'emploi des personnes en situation de handicap* », Ministère du travail, Dossier de presse, 18 novembre 2019, 24p.

ORM, 2019 : « *Ensemble prévenir la désinsertion professionnelle : chiffres clés 2017 pour la Région Provence Alpes Côte d'Azur et ses départements* », Observatoire Régional des Métiers - L'observatoire régional de l'emploi et de la formation de la Région Provence Alpes Côte d'Azur, septembre 2019, 70p.

- AAH** : Allocation Adulte Handicapé
- ACI** : Atelier et chantier d'insertion
- ADAPEI** : Association Départementale des Amis et Parents des Enfants Inadaptés
- ADF** : Assemblée des Départements de France
- AGEFIPH** : Association de Gestion du Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées
- AI** : Associations intermédiaires
- APA** : Allocation Personnalisée d'Autonomie pour les personnes âgées
- APF** : Association des paralysés de France
- ARS** : Agence Régionale de Santé
- ASP** : Agence de Service et de Paiement
- ASS** : Allocation de Solidarité Spécifique
- ARCMSA** : Association Régionale des Caisses de Mutualité Sociale Agricole
- ATA** : Allocation Temporaire d'Attente
- AVIE** : Association Varoise pour l'Intégration par l'Emploi
- CAF** : Caisse d'Allocations Familiales
- CARSAT** : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail
- CASF** : Code de l'Action Sociale et des Familles
- CCAS** : Centre Communal d'Action Sociale
- CCMSA** : Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole
- CDAPH** : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
- CDOEA** : Commission Départementale d'Orientation vers les Enseignements Adaptés
- CDPH** : Convention relative aux Droits des Personnes Handicapées
- CEDIS** : Centre Départemental pour l'Insertion Sociale
- CFA** : Centre de formation des apprentis
- CFA-FA** : Centre de Formation des Apprentis-Formation Adaptée
- CFG** : Certificat de Formation Générale
- CGET** : Commissariat Général à l'Égalité des Territoires
- CHEOPS PACA** : Conseil Handicap et Emploi des Organismes de Placement Spécialisé en région PACA
- CIF** : Classification Internationale du Fonctionnement du Handicap et de la Santé
- CIH** : Comité Interministériel sur le Handicap
- CIO** : Centre d'Information et d'Orientation
- CMP** : Centre Médico Psychologique
- CNAMTS** : Caisse Nationale d'Assurance maladie des Travailleurs salariés
- CNSA** : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
- CPAM** : Caisse Primaire d'Assurance Maladie
- CPO** : Centre de Pré-Orientation

CREAI : Centre inter Régional d'Etudes d'Actions et d'Information en faveur des personnes en situations de vulnérabilité

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

CRP : Centre de Rééducation Professionnelle

DEA : Dispositif d'Emploi Accompagné

DEBOE : Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

DNB : Diplôme National du Brevet

DOETH : Déclaration d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

DRSM : Directeur Régional du Service Médical de l'assurance maladie

EA : Entreprises Adaptés

EATT : Entreprise Adaptée de Travail Temporaire

EI : Entreprises d'Insertion

ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

ESSMS : Etablissement / Service Social Médico-Social

ETP : Equivalent Temps Plein

ETTI : Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion

FAGERH : Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadaptation pour Handicapés

FINESS : Fichier national de l'établissement sanitaire et social

FIPHFP : Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

FSE : Fond Social Européen

FSL : Fonds de Solidarité Logement

GEIQ : Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification

IAE : Insertion par l'Activité Economique

IME : Institut Médico Educatif

IMP : Institut Médico-Pédagogique

IMPro : Institut Médico-Professionnel

ITEP : Instituts Thérapeutiques, Educatifs et Pédagogiques

LADAPT : L'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

MDA : Maison Départementale de l'Autonomie

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

MFS : Maisons France Services

MISPE : Mise en Situation Professionnelle en ESAT

MSA : Mutualité Sociale Agricole

MSAP : Maisons de Services au Public

OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

OMS : Organisation Mondiale de la Santé

OPCA : Organismes paritaires collecteur agréés

OPS : Organisme de Placement Spécialisé
PACA : Provence Alpes Côte d'Azur
PAFIP : Plateforme d'accompagnement à la formation et l'insertion professionnelle
PAG : Plan d'accompagnement global
PAS : Prestations d'appuis spécifiques
PCH : Prestation de compensation du handicap
PDI : Programme Départemental pour l'Insertion
PLIE : Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi
PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
PPC : Plan Personnalisé de Compensation
PRIAC : Programme interdépartemental d'accompagnement des handicaps
PRITH : Plan Régional d'Intégration des Travailleurs Handicapés
PRS : Projet Régional de Santé
PRST3 : 3^{ème} Plan Régional de Santé au Travail
RHF : Ressource Handicap Formation
RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RSA : Revenu de Solidarité Active
RSI : Régime social des indépendants
SAAD : Services d'Aide A Domicile
SAIO : Service Académique d'Information et d'Orientation
SAMETH : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
SAMSAH : Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés
SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SEES : Section Educative et d'enseignement spécialisée
SEGPA : Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté
SESSAD : Service d'Education Spécialisé et de Soins à Domicile
SIAE : Structure d'Insertion par l'Activité Economique
SIPFP : Section d'Initiation et Première Formation Professionnelle
SPE : Service Public de l'Emploi
SPI : Service Public de l'Insertion
SSM : Service Social Maritime
TED : Trouble Envahissant du Développement
TPM : Toulon Provence Méditerranée
UEROS : Unité d'Evaluation de Réentraînement et d'Orientation Socio-professionnelle
UNAPEI : Union Nationale des Amis et Parents d'Enfants Inadaptés
UNEA : Union Nationale des Entreprises Adaptées
UNML : Union Nationale des Missions Locales
UTS : Unités Territoriales Sociales