



## Séminaire du 3 au 5 février 2009

La qualité de la scolarisation des élèves handicapés -  
Évaluer les compétences dans le second degré

Table ronde : « vers une insertion professionnelle : quelles adaptations  
prévoir pour évaluer et valider les compétences des élèves en situation  
de handicap ?

Rapporteur : Nicole PIERRE- IEN SBSSA Créteil  
04/02/2009

## « Vers une insertion professionnelle : quelles adaptations prévoir pour évaluer et valider les compétences des élèves en situation de handicap ? »

*Remarque : cette thématique fait suite à la conférence de Jean Paul CHASSAING, IGEN Honoraire*

### Synthèse de la table ronde :

- **Nicole PIERRE** – IEN-ET Sciences Biologiques et Sciences Sociales Appliquées – Académie de Créteil.

### Modérateurs :

- **Martine LACOTE**- IEN- ET Sciences Biologiques et Sciences Sociales Appliquées – Académie de Dijon.
- **Claudine AUTHIER** IEN-ET-Economie-gestion – Académie de Toulouse.

### Thèmes et intervenants

Introduction : Vidéo : « Formation et insertion d'élèves d'UPI de lycée professionnel »

- **Hervé BENOIT**, directeur des études, INS HEA.
- 1- Les pratiques pédagogiques au lycée Gabriel Péri de Toulouse :
    - **Bruno COURCHINOUX**, Chef de travaux.
    - **Nathalie BEPMALE**, Professeur des Ecoles.
    - **Karine FARAMOND**, PLP Vente.
  - 2- La modularisation des diplômes :
    - **André BAZELIS**, IEN FC – Rectorat CLERMONT-FERRAND.
  - 3- Accueil d'apprentis handicapés au CFA EN de Mulhouse :
    - **Gabriel FRITSCH**, chef de travaux.
  - 4- CAP EMPLOI : Un réseau spécialisé pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées :
    - **Fabrice BERDEGAY**, Directeur adjoint.

## Synthèse de la table ronde

« Vers une insertion professionnelle : quelles adaptations prévoir pour évaluer et valider les compétences des élèves en situation de handicap ? »

*L'insertion professionnelle, telle qu'elle est visée dans la loi, implique une qualification professionnelle (aptitude à exercer un emploi) qui s'acquiert soit par l'obtention d'un diplôme, soit par l'acquisition d'expériences. La certification passe par l'acquisition de compétences professionnelles (au sens des référentiels professionnels : définies comme un Ensemble de capacités à résoudre un problème dans un contexte donné ; elle peut être générale, de base, transférable, transversale ou spécifique à un métier ; elle porte sur des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être) et leur validation dans des conditions les plus proches possibles de celles de la formation (ce qui est facilité par les modalités de certification par contrôle en cours de formation).*

*S'agissant des élèves handicapés, tant dans le processus de formation que dans celui de l'évaluation. Il apparaît important de partager la même définition du concept de « compétence » au sein des équipes pédagogiques et penser ensemble (au sens le plus ouvert possible : experts disciplinaires, experts du handicap, médecins, professionnels, parents...) tant dans la formation que dans l'évaluation les conditions de la compensation, de l'accessibilité et de l'accueil des personnes handicapées en milieu professionnel.*

*La voie professionnelle, de part la nature même de l'écriture des référentiels bénéficie d'une approche cadrée des notions de compétences professionnelles en lien étroit avec l'exercice des métiers. Le projet pédagogique dans les disciplines du domaine professionnel prévoit le programme d'acquisition de ces compétences et la validation est le résultat d'un regard croisé (professionnels et professeurs) sur les acquisitions des élèves. Les disciplines d'enseignement général, bien qu'ayant une validation propre et sensiblement différente, trouvent leur place sur les questions du sens donné aux enseignements dans le contexte professionnel. Les expériences présentées au cours de la table ronde ont illustré pour des publics et des métiers variés la richesse des réflexions sur ces questions.*

*Quel que soit le statut de l'apprenant en formation initiale (statut scolaire ou statut d'apprenti), les équipes ont permis un rapprochement et une ouverture du monde professionnel sur l'emploi de professionnels qualifiés handicapés ou du moins sur l'accueil en stage. La mise en place des parcours de formation par des équipes pédagogiques (enseignants et chefs de travaux) engagés dans leur mission a permis d'élargir le cercle de la réflexion aux professionnels mais également à d'autres partenaires. Ainsi autour des questions liées aux adaptations pour la formation et l'évaluation de compétences professionnelles, les regards croisés portés sur la situation de chaque élève ont permis aux experts pédagogiques de mettre en place des parcours individualisés rendant accessibles tout ou partie des modules de certification. D'ailleurs l'expérience de modularisation des diplômes engagés en formation continue (pour répondre à des problématiques relevant -pour d'autres raisons- de la nécessaire individualisation des parcours) peut tout à fait servir d'appui à cet exercice d'individualisation. Les équipes pédagogiques ont fait émerger également un travail en profondeur sur le sens des apprentissages et ont su de ce fait adapter leur pédagogie. L'évaluation régulière révèle positivement les acquis qui construisent ainsi, selon des rythmes différents, la qualification professionnelle des élèves. Les adaptations des parcours sont pensées avec l'objectif de lever un maximum de contraintes. L'insertion professionnelle est accompagnée. Ces parcours conduisent à l'obtention de diplômes ou à la délivrance d'attestation d'aptitudes professionnelles. Il s'agit de donner à tous un passeport pour l'emploi décrivant des tâches validées, reconnues et énoncées en terme professionnel ; pouvant d'ailleurs être prises en compte à un moment donné dans le cadre d'une validation d'acquis de l'expérience. Le monde professionnel (dans un contexte économique difficile actuellement) suit ces équipes motivées et participe au réseau des terrains de stage; des a priori et des*

*appréhensions sont dépassées mais l'emploi reste encore limité. Les actions communes des centres de formation et du secteur associatif (comme CAP emploi) contribuent à développer des liens nécessaires à l'atteinte des objectifs de la loi.*

## **Introduction : Témoignages en UPI professionnelles « Insertion et formation des élèves »**

**Hervé BENOIT, Directeur des études INS HEA**  
(Voir Film)

Depuis 6 ans l'INS HEA se préoccupe des UPI en lycée professionnel.

C'est à la voie professionnelle que sont confiées la formation et l'insertion des élèves avec des troubles cognitifs

L'INS HEA a rencontré sur le terrain différentes équipes pour réaliser des films dans un double objectif de mutualisation des pratiques et formation des enseignants.

La vidéo présentée est composée d'extraits de différents tournages dont la valeur est illustrative et non démonstrative. Des enseignants, des professionnels, des parents, des élèves apportent leur témoignage dans des films tournés dans les établissements suivants :

- ✓ Lycée Jean Moulin Saint Brieuc
- ✓ Lycée Gabriel Péri Toulouse

Les pratiques présentées touchent à la formation et à la certification. Les enseignants présentent la planification individualisée des parcours de formation des élèves, les partenariats avec les entreprises d'accueil des stagiaires, des pratiques pédagogiques prenant en compte l'hétérogénéité de la classe quand il existe une UPI, la place de l'AVS (Auxiliaire de Vie Scolaire), les conditions d'utilisation des grilles d'évaluation des compétences professionnelles pour différents CAP, la délivrance d'attestation quand la certification n'est pas obtenue totalement.

**Interventions à la table ronde « Vers une insertion professionnelle : Quelles adaptations prévoir pour évaluer et valider les compétences des élèves en situation de handicap ?**

### **1- Les pratiques pédagogiques au Lycée Gabriel Péri de TOULOUSE**

- Bruno COURCHINOUX, Chef de travaux
- Nathalie BEPMALE, Professeur des Ecoles
- Karine FARAMOND, PLP Vente formée à la langue des signes française
- Alice VALERA, PLP Vente titulaire du 2CA SH

*(Voir diaporama)*

Le lycée Gabriel Péri de Toulouse est un lycée des métiers de la mode et de la vente. Il accueille une UPI depuis 2005 (11 élèves trisomiques, autistes ou présentant des troubles neurologiques).

La problématique de l'équipe de l'UPI a été d'évaluer et de certifier les compétences professionnelles. Elle a mis en place une attestation de compétences professionnelles certificatives (passeport de compétences) ; laquelle a été remise aux élèves par l'IA -DSDEN au cours d'une cérémonie.

La politique d'intégration de l'établissement est d'utiliser les outils existants pour la pédagogie et l'évaluation. Quand les limites d'utilisation sont atteintes, alors sont créés et adaptés des outils. Ils sont soumis aux corps d'inspection pour validation.

Pour les 11 élèves de l'UPI, les parcours de formation et de certification ont été réalisés avec les jeunes eux-mêmes, les entreprises et les parents :

Trois élèves suivent une formation au CAP Agent polyvalent de restauration dans une classe ordinaire avec l'aide, en cas de besoin, d'une AVS ;

Six élèves suivent la formation au CAP employé multi-spécialités avec en plus des temps de formation individualisés dans des classes de BEP ;

Deux élèves sont en cours de construction de leur projet. Les projets sont bien sûr limités par la carte de l'offre et l'employabilité des différents secteurs.

⇒ Quelles compétences professionnelles évaluer ?

- En CAP agent Polyvalent de Restauration. Cette formation comprend trois modules professionnels accessibles dans leur totalité. Pour certains élèves il est possible d'aborder la partie théorique et pour d'autres il faut se limiter à la partie pratique.
- En CAP Employé multi services. Le référentiel des activités professionnelles est en phase avec le référentiel de certification. Il couvre 4 domaines :
  - Réception et tenue des réserves.
  - Approvisionnement des rayons.
  - Information des clients.
  - Pratiques de caisse.

L'équipe a retenu les deux premiers axes pour l'élaboration des parcours de formation des élèves ; ces parcours sont d'ailleurs eux-mêmes individualisés par l'équipe de l'UPI tant :

- sur le choix :
  - ✓ des modules
  - ✓ de l'enseignant : un PE dispense les enseignements de Vie Sociale et Professionnelle (VSP) les autres enseignements généraux et l'éducation physique et sportive (EPS).
- sur l'organisation des périodes de formation en entreprise (PFE) avec un contenu de formation en corrélation avec les modules développés. La négociation des objectifs avec les tuteurs des entreprises prend appui sur les deux axes retenus pour la formation.

⇒ Comment évaluer ? avec quels outils ?

- Les grilles utilisées sont celles utilisées pour tous les élèves présentant le CAP. Les adaptations portent sur le temps et les conditions de passation. L'évaluation des épreuves peut être étalée sur plusieurs sessions.
- Le contrôle en cours de formation (CCF) se déroule, comme pour tous les autres élèves, lorsque l'élève est prêt. L'AVS fait travailler les activités aux élèves.
- L'équipe met en œuvre une pédagogie adaptée au public :
  - Contextualisation des situations
  - Adaptation des supports pour concrétiser au maximum :
    - Partir d'une situation vécue.
    - Etablir un questionnement pour donner du sens.
    - Aller à l'essentiel.
    - Rester concret.
    - Faire des phrases courtes (une phrase= une idée).

- Donner des synonymes pour un mot difficile.
- Noter dans le répertoire.
- Transformer les unités de mesure.
- Joindre le geste à la parole (situation simulée en salle de vente).
- Jeux de rôles.
- Evaluer d'une manière sommative.

L'équipe met en place un accompagnement pour aider à la réussite du projet professionnel pour :

- Mettre du lien et du sens entre les multiples actions.
- Améliorer la capacité de communication orale (exposé, retour de stage...).
- Elaborer une fiche outil dans le cadre du groupe de vie sociale.
- Analyser de façon approfondie les périodes de stage.
- Amener les élèves à gérer leur convention de stage. Faire participer les élèves à la recherche de stage dans un objectif d'autonomisation.
- Construire un classeur relatant le parcours.
- Mettre au point et à jour le curriculum vitae.

⇒ Quand évaluer ?

1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année	4 <sup>ème</sup> année
Construction du projet	Parcours de formation professionnelle		Insertion en entreprise
Conçue comme en 3 <sup>ème</sup> DP6 (Découverte professionnelle module 6 heures)	Evaluation formative PFE (Période de formation en entreprise) CFG (Certificat de formation générale)	Evaluation sommative et certificative CCF en EG et EP et en entreprise Attestation de compétences CFG/SSR/B2i	Contrat de travail à temps partiel (avec l'objectif d'un temps plein) Finalisation de l'attestation ou de la certification des compétences

Les élèves effectuent les 7 à 8 semaines de stage réglementairement prévues pour l'obtention du CAP, plus d'autres périodes de stage d'insertion en fin de parcours (celles-ci ne sont pas prises en compte pour la certification).

Les compétences professionnelles évaluées permettent soit :

- L'obtention du diplôme.
- L'obtention d'une attestation d'aptitudes professionnelles mentionnant les compétences validées. Cette attestation est un document officiel signé du Recteur, de l'IA DSDEN, de l'IEN ASH et de l'IEN-ET de la spécialité concernée.

⇒ Dans quel but ?

- Reconnaissance d'un niveau d'études.
- Reconnaissance d'un niveau de compétences.
- Passeport pour l'emploi décrivant des tâches validées, reconnues et énoncées en termes professionnels. Ce passeport peut servir à terme, une fois dans l'emploi, pour les démarches de validation des acquis de l'expérience que pourrait engager le jeune.

## 2- La modularisation

André BAZELIS- IEN Formation Continue et responsable du pôle Recherche & Développement pédagogique à la DAFPIC rectorat de CLERMONT-FERRAND  
(Voir diaporama)

## L'académie de Clermont-Ferrand s'est engagée dans la modularisation

La réforme de la formation professionnelle et son rapport à la formation tout au long de la vie **créent** un contexte nouveau qui amène nos systèmes de formation à impulser des pratiques pédagogiques intégrant des modes d'apprentissage plus adaptés aux durées et aux parcours diversifiés des apprenants. L'enjeu est de passer d'une logique de structure à une logique de parcours.

La forme du contrat, le contrat de professionnalisation par exemple qui remplace le contrat de qualification sur une durée de formation moindre, le droit individuel à la formation et la validation des acquis de l'expérience, qui permet d'obtenir un diplôme dans sa totalité ou par parties, nécessitent pour la formation continue d'adapter les contenus d'enseignement dans une logique d'individualisation en favorisant l'interaction contenu et durée variable et en visant, au passage, la délivrance de titres ou de certificats de qualification à l'intérieur d'un parcours diplômant

La formation initiale sous statut scolaire ne peut rester en marge de cette réflexion pour, par exemple, accueillir dans un même groupe des publics de statuts différents (apprentis et élèves), pour réduire la durée d'un parcours d'un apprenant possédant déjà un diplôme ou faciliter toute forme d'action permettant d'individualiser la formation par une adaptation du contenu et de sa durée.

Pour s'adapter à ces exigences nouvelles, les établissements scolaires, dans une logique de lycée des métiers, doivent œuvrer pour le rapprochement de la formation continue et de la formation initiale (sous statut scolaire ou par apprentissage) afin d'offrir à leurs apprenants des parcours de formation fluides et adaptés, débouchant sur une qualification et une certification reconnues. La modularisation participe de cette démarche comme une forme pédagogique particulièrement bien adaptée et susceptible de créer les conditions favorisantes pour la mixité de publics de statuts différents.

### **Le choix de la démarche, son fondement**

Le module n'impose pas une organisation ou une pratique pédagogique unique mais ouvre à des organisations complexes qui peuvent aller à l'accueil d'un groupe à rythme unique jusqu'au dispositif modularisé intégrant différents degrés d'accessibilité.

L'accessibilité dans le temps peut se développer grâce à des dispositifs souples d'entrées et de sorties permanentes dans lesquels une flexibilité au niveau du choix des périodes de formation doit être introduite ; ce qui nécessite de repenser l'organisation de l'offre de formation.

L'accessibilité dans l'espace doit se développer grâce à l'implantation sur les territoires de tout dispositif favorisant la transmission de la connaissance pouvant aller, pour les lieux les plus inaccessibles, jusqu'à la mise en place de formation ouverte et à distance

Organisée autour des compétences (\*)-clés des métiers (\* définition européenne : aptitudes, attitudes et connaissances) l'offre modulaire favorise la fluidité des parcours de formation pour les apprenants de la formation initiale.

Pour la formation continue, s'ajoutera la dimension de compétences sociales inhérentes à l'employabilité, dans ce cas l'offre modulaire favorisera l'accès à l'emploi en proposant des parcours de formation individualisée prenant en compte les acquis de l'expérience (VAE) et les compétences attendues dans le métier par les entreprises.

### Ainsi différentes entrées sont possibles :

A) Parcours construits à partir de modules aux contenus pluridisciplinaires liés à la certification de parties d'épreuves.

Ce choix est à retenir en intégrant par avance certaines limites, par exemple :

*Est-il réaliste de vouloir lier de façon systématique les modules à des unités ou parties d'unité de certification ?  
Chaque module doit-il être systématiquement pluridisciplinaire ?*

B) Parcours construits en s'appuyant au préalable sur l'acquisition de compétences transversales acquises dans les disciplines et réinvesties dans une situation professionnelle caractéristique du « cœur de métier ».

Le module répond à un objectif de professionnalisation, ce qui sous-entend qu'il soit construit en référence avec des activités professionnelles représentatives du métier et en lien avec le référentiel de certification. Chaque module permet l'acquisition d'une ou plusieurs compétences constituant par définition un ensemble cohérent et indissociable de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes (l'acquisition d'une compétence ne peut être réduite à une simple acquisition d'un savoir-faire ; elle doit mobiliser un certain nombre de connaissances scientifiques, technologiques et générales associées, ainsi que des savoir-être).

Ces compétences abordées dans un module étant évaluées au travers de tout ou partie d'unités de certification (Cf. le référentiel de certification du diplôme concerné), un module peut donc être lié à tout ou partie d'unités de certification.

Ce principe impose que chaque module soit défini en recherchant au maximum les accroches interdisciplinaires permettant de construire complètement les compétences visées et évaluées.

Le pragmatisme doit rester de mise. Il faut accepter la mise en place de dispositifs parallèles garantissant l'acquisition de la culture générale et scientifique par la mise en place de modules disciplinaires, voire le décloisonnement entre niveau et diplôme comme pour les langues par exemple.

### **Des limites**

La validation des compétences terminales au regard des modalités de certification en vigueur (CCF, épreuves ponctuelles..) des diplômes de la formation professionnelle et la capitalisation des compétences intermédiaires dans le temps restent posées.

## **3- L'accueil des apprentis handicapés au CFA de l'Education nationale « CFA ROOSEVELT de MULHOUSE »**

**Gabriel FRITSCH, Chef de travaux**

*(Voir diaporama)*

Le LP Roosevelt de Mulhouse intègre une UPI.

La région Alsace compte 500 apprentis handicapés.

Un apprenti passe 1500 heures en entreprise et 400 à 700 heures en CFA ; l'essentiel de la formation se déroule donc en entreprise.

Le CFA Roosevelt est un CFA public, hors les murs. Il accueille 20 apprentis cette année. Il est signataire d'une convention passée avec un IMPro pour les formations au CAP agent polyvalent de restauration et CAP assistant technique en milieu familial et collectif.

Le CFA couvre tous les niveaux du CAP au Bac Pro.

Le partenaire privilégié du CFA est le SARAHS Alsace (service du CREA en Alsace) avec un financement AGEFIPH.

Dans le dispositif d'accompagnement des apprenti(e)s handicapé(e)s, CFA, entreprises, familles et Service d'Accompagnement des Apprentis Handicapés (SARAHS) sont étroitement associés pour déterminer les conditions d'accueil et de formation ainsi que les aides à mettre en place.

Le parcours aménagé (en 2 ou 3 ans) vise à faire acquérir des compétences cognitives, scolaires et professionnelles



permettant une insertion en entreprise, parfois sur un poste déterminé.

Aides matérielles et assistance individualisée sont fournies au CFA et en entreprise tant dans le cadre du travail habituel que dans celui des évaluations et de l'examen.

Le CFA accueille 18 apprenti(e)s handicapé(e)s, et l'ICA Sinclair, par délégation de formation, 60 jeunes.

93 % des apprenti(e)s sont engagé(e)s dans une formation conduisant à un CAP.

Les partenaires - CFA, entreprises, SARAH Alsace, familles... - sont en contact permanent. Le pilotage de la formation associe étroitement le référent handicap du CFA (Chef de Travaux), le professeur tuteur de l'apprenti(e), le référent et le délégué aux entreprises du SARAH.

Avant l'entrée en apprentissage, le SARAH accompagne la personne handicapée dans son orientation et sa recherche d'une entreprise formatrice. Il procède souvent à une évaluation en milieu de travail (EMT) pour mettre en évidence les compétences de la personne mais également les difficultés générées par le cadre de travail. Le SARAH fait parfois appel au référent handicap du CFA pour un positionnement initial (compétences et stratégies cognitives et scolaires).

Lorsque l'apprenti(e) est embauché(e), une rencontre en entreprise permet de définir les adaptations à apporter au poste de travail et les aides à mettre en place ; une négociation sur l'adaptation des contenus de formation aux besoins spécifiques de l'entreprise est également prévue.

### *L'aménagement du parcours au CFA*

La situation des apprenti(e)s handicapé(e)s n'est pas dissociée de celle des apprenti(e)s en risque d'échec scolaire qui peuvent bénéficier du même dispositif.

L'intégration se fait directement en BEP et Baccalauréat professionnel. En CAP, les apprenti(e)s accueilli(e)s auparavant en institutions spécialisées intègrent directement la section du parcours aménagé 1<sup>ère</sup> année (PA1). Les autres sont accueilli(e)s dans une section « classique ». Dans tous les cas, les apprenti(e)s seront observé(e)s et positionné(e)s sur une période de sept semaines. Il y a trois possibilités à l'issue de cette période :

- un maintien en section « classique »,
- un retour en section « classique », où les apprenti(e)s bénéficieront cependant d'un accompagnement individualisé,
- une intégration en parcours aménagé.

Ce parcours, en deux ou trois ans (l'allongement de la durée est négocié avec l'employeur), prévoit un aménagement des contenus et la mise en place de dispositifs pédagogiques différenciés : compétences professionnelles spécifiques à l'entreprise, entraînement des opérations et stratégies cognitives, compétences du socle commun, intégration progressive et raisonnée des compétences décrites dans les référentiels...

Les évaluations et l'examen (CCF ou ponctuel terminal) sont aménagés en fonction de la situation particulière de chaque apprenti(e) ; le temps supplémentaire ainsi que les aides matérielles dont il (elle) a bénéficié au long du parcours de formation, le cas échéant l'assistance d'une personne (lecteur/scripteur) lui sont acquis après accord du médecin de la MDPH.

Dans tous les cas, un suivi régulier tout au long de la formation associe l'ensemble des partenaires : de quatre à six rencontres annuelles.

Des accompagnements individualisés sont mis en place : séances d'orthophonie, de kinésithérapie, accompagnement psychologique, aide à la structuration des apprentissages (soutien)...

Avec l'aide de la Région Alsace, du Service Académique de l'Apprentissage, de l'AGEFIPH (via le SARAH), le CFA s'est doté de matériels et d'outils de compensation des handicaps, d'outils de re-médiation et d'entraînement cognitifs. Une assistance humaine spécifique est également proposée en fonction du handicap (interface LSF, lecteur-scripteur, psychologue...).

## ***4- CAP EMPLOI : Un réseau spécialisé pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées***

**- Une mission :**

Accompagner des personnes reconnues handicapées pour les rendre acteurs efficaces de la vie économique.

**- Un moyen :**

Valoriser les compétences des candidats auprès des entreprises.

La convention Cap Emploi reconnaît les structures Cap Emploi comme des acteurs clés de l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

Les signataires de la convention : l'Etat, Le Préfet du département, l'Agefiph, le Pôle Emploi, l'association porteur de la convention.

Sur le territoire national, il y a 118 associations départementales dédiées à l'emploi de personnes handicapées

**LE HANDICAP : un cadre légal**

- Les lois du 10/07/1987 et du 11/02/2005.
- Une obligation d'emploi pour toutes les entreprises ayant au moins 20 salariés, d'avoir 6 % de travailleurs handicapés dans leurs effectifs.

Les entreprises peuvent remplir cette obligation de différentes façons :

Emploi direct de personnes handicapées

Appel à des structures sous traitantes (ESAT)

Accueil de stagiaire de la formation professionnelle

Versement d'une contribution à AGEFIPH (secteur privé) ou FIPHFP (secteur public)

**LE HANDICAP : les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (code du travail article L.512-13)**

- ▶ Les travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP et la CDAPH.
- ▶ Les titulaires d'une pension d'invalidité.
- ▶ Les titulaires d'une incapacité partielle permanente supérieure à 10 %,
- ▶ Les pensionnés militaires.
- ▶ Les titulaires d'une carte d'invalidité et les allocataires de l'Allocation Adulte Handicapé...
- ▶ Les personnes handicapées inscrites dans une démarche active d'accès à l'emploi.

**LES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES :**

- Les employeurs des secteurs privés ou publics soumis aux règles de droit privé.
- Les employeurs publics (à compter de juillet 2008, le FIPHFP intervient également dans une partie du financement des Cap Emploi).

**L'OBLIGATION D'EMPLOI :**

Les entreprises de 20 salariés et plus, du secteur privé ou public doivent employer au moins 6 % de travailleurs handicapés dans leurs effectifs.

Les entreprises peuvent répondre à la loi en :

- employant des personnes handicapées,
- sous traitant avec le secteur protégé ou adapté,
- en prenant des stagiaires handicapés de la formation professionnelle,
- en mettant en place une politique d'emploi de Travailleurs Handicapés via un accord d'établissement, d'entreprise ou de branche avec l'Etat.

Les entreprises privées ou publics de plus de 20 salariés n'atteignant pas leur quota de travailleurs handicapés vont verser une contribution financière annuelle à l'Agefiph ou au FIPHFP.

Une équipe pluridisciplinaire à votre disposition : Psychologues du Travail, Conseillers Professionnels, Chargés de relation Entreprise...

### Services aux entreprises :

- Le conseil sur l'emploi de travailleurs handicapés.
- L'accompagnement de l'entreprise dans un projet de recrutement de travailleur handicapé (analyse des besoins, définition des profils recherchés, présélection de candidats).
- La présentation des aides à l'emploi (financières et techniques).
- Une information sur les aides au maintien dans l'emploi ou au reclassement.

### Services aux personnes handicapées :

- ▶ Accueil suivi d'un entretien approfondi (entretiens individualisés) avec l'un de nos Chargés de Mission.
- ▶ Accompagnement personnalisé du parcours d'insertion professionnelle.
- ▶ Elaboration et validation de projet professionnel et/ou de formation.
- ▶ Mise en place de prestations spécifiques (bilan professionnel, bilan médical...).
- ▶ Appui à la recherche d'emploi.
- ▶ Suivi en entreprise.

### LES AIDES de L'AGEFIPH :

- Prime à l'insertion (1600 euros dans un premier temps).
- Subvention au contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation.
- Aide à la formation professionnelle.
- Bilan de compétences.
- Aides techniques, humaines et à la mobilité.
- Maintien dans l'emploi.
- Accessibilité dans les situations de travail.
- Aide au tutorat.
- Aide à la création d'activités.
- Aménagement du poste de travail.

Le chômage touche prioritairement les personnes handicapées.

### Quelques exemples en Charente :

- **Mademoiselle C**, 26 ans, a été licenciée pour inaptitude sur le poste de coiffeuse pour allergies. Après un contrat de qualification comme hôtesse de caisse dans le secteur de la grande distribution, elle a signé un C.D.I. l'année dernière chez le même employeur.
- **Monsieur B**, a un bras paralysé suite à un accident, après avoir fait plusieurs missions de travail temporaire réussies, il vient d'être embauché en CDI comme magasinier cariste dans une PME de négoce de matériaux.

Le questionnaire prévu pour les échanges avec la salle a été reporté dans les ateliers : explorer la thématique de l'évaluation des compétences professionnelles : lesquelles? Comment les évaluer ? Quels outils ? Quand évaluer ? Pour quoi faire ? Place et avenir de la modularisation des référentiels ? Intérêt pour la formation des élèves en situation de handicap ?