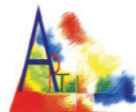


AFFRANCHIR
AU TARIF EN
VIGUEUR

PDITH 93
DDTEFP
1, avenue Youri Gagarine
93016 BOBIGNY cedex



avec le soutien de :



Manifestation organisée par le Plan départemental d'insertion
des travailleurs handicapés de la Seine-Saint-Denis



Accès
à la CCIP 93

Métro

Ligne 5 - Bobigny-Pablo
Picasso / Cheminement en
passerelle

Bus

René Camier (lignes 301,
303.347.354.151 N.615 B.620)

Tramway

T1 - Bobigny - Jean Rostand

Autoroute

A86 - sortie Bobigny centre

Jeunes en situation de handicap
L'emploi en jeu

Quelles clefs
pour l'insertion
professionnelle ?



Seine-Saint-Denis

Mardi
23 juin 2009

Bobigny

Chambre de commerce et d'industrie
de Paris Seine-Saint-Denis

INVITATION



avec le soutien de :



JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP, L'EMPLOI EN JEU

QUELLES CLEFS POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE ?

Mardi 23 juin 2009

CCIP Seine-Saint-Denis - 191 avenue Paul Vaillant-Couturier - Bobigny (93)

8h30 **Accueil café**

9h00 **Mot d'accueil**

Guy Coste

Président de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris Seine-Saint-Denis

9h10 **Ouverture**

Claude Morel

Préfet délégué pour l'égalité des chances de la Seine-Saint-Denis

9h20 **Table ronde ■ des politiques publiques pour l'emploi des jeunes en situation de handicap**

Marc Leray

Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Seine-Saint-Denis

Pierre Laporte

Vice-Président du Conseil général de la Seine-Saint-Denis

Daniel Petit

Responsable service apprentissage Conseil régional d'Ile-de-France

Daniel Auverlot

Inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'Education nationale de la Seine-Saint-Denis

Philippe Ephritikhine

Délégué régional adjoint AGEFIPH Ile-de-France

Claude Payrard

Délégué interrégional handicap Ile-de-France FIPHFP

Echange avec la salle

10h30 **Table ronde ■ formation initiale, quand la relation à l'entreprise s'engage**

Annick Hecquet

Proviseur lycée professionnel Lucie Aubrac, Pantin

Jean-François Delmont

Directeur IMPro Toulouse Lautrec, Aulnay-sous-Bois

Marie-Anne Sallandre

Chargée de mission handicap, Université Paris 8

Edouard de Penguilly

Administrateur MEDEF 93 Ouest en charge des relations Ecoles-Entreprises, Président de l'entreprise DCF

Olivier Leray

Responsable du service formation, Ville de Montreuil

Echange avec la salle

11h30 **Table ronde ■ comment la MDPH appréhende-t-elle les parcours des 16/25 ans ?**

Céline Cardon

Responsable du site enfants

Didier Tariant

Référent insertion professionnelle - site adulte

Echange avec la salle

13h30 **Table ronde ■ quelles pratiques d'accompagnement des parcours ?**

Nathalie Fehl

Conseillère, Mission Locale d'Epinay-sur-Seine

Carole Pinault

Psychologue APTH - mission AEJH

Thomas Roy

Coordonnateur départemental Cap Emploi Seine-Saint-Denis

Hubert de Vaublanc

Chargé de mission Pôle Emploi

Echange avec la salle

14h30 **Table ronde ■ comment développer les parcours d'accès à la qualification ?**

Sylvie Tamain

Responsable de projet, pôle régional handicap AFPA

Fatiha Pecome

Référente handicap CFA.com, Bagnolet

Julie Ledoux

Conseillère en formation OPCALIA Ile-de-France

Marie-Pierre Chaunu

Responsable de la mission handicap DARTY Ile-de-France

Antoine Roseiro

Responsable pédagogique de l'unité d'enseignement IES Fontaine Argent, Besançon (25)

Patrick Costeur

Directeur IMPro La Tourelle, Anzin (59)

Echange avec la salle

16h **Clôture de la manifestation**

Martin Hirsch

Haut commissaire aux solidarités actives contre la pauvreté,

Haut commissaire à la jeunesse (sous réserve)

Travaux animés par Jacques-Yves Hennebel, animateur

cocktail déjeunatoire de 12h à 13h30

COUPON RÉPONSE

JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP
L'EMPLOI EN JEU

QUELLES CLEFS POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE ?

Mardi 23 juin 2009

CCIP Seine-Saint-Denis - Bobigny (93)

Entreprise / Organisme

Mme, Melle, M.

Fonction

Adresse

Tél.

Fax.

Mèl

participera à la journée du 23/06/2009

déjeunera sur place/cocktail déjeunatoire

SVP Retourner le coupon au PDITH 93
avant le 12 juin 2009

Pour optimiser votre accueil

merci de nous indiquer si votre présence suppose :

accès fauteuil LSF

autre (précisez).....

CONTACT

Coordination PDI-TH 93

par fax 01 41 60 54 45

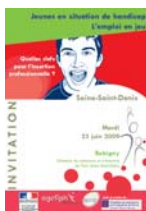
par mail pdith93@wanadoo.fr

par courrier DDTEFP - PDITH 93

1 avenue Youri Gagarine

93016 BOBIGNY cedex

I N S C R I P T I O N



jeunes en situation de handicap : l'emploi en jeu quelles clefs pour l'insertion professionnelle ?

- 9h** **Mot d'accueil**
Francine ORSAL, membre élue à la Chambre de commerce et d'industrie de Paris Seine-Saint-Denis
- 9h05** **Ouverture**
Claude MOREL, Préfet délégué pour l'égalité des chances de la Seine-Saint-Denis
- 9h15** **Table ronde n° 1 - des politiques publiques pour l'emploi des jeunes en situation de handicap**
Marc LERAY, directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Seine-Saint-Denis
Pierre LAPORTE, vice-Président du Conseil général de la Seine-Saint-Denis
Daniel PETIT, responsable service apprentissage Conseil régional de l'Île-de-France
Daniel AUVERLOT, Inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'Éducation nationale de la Seine-Saint-Denis
Philippe EPHRITIKHINE, délégué régional adjoint AGEFIPH Ile-de-France
Danielle KACZOR, aide à l'appui au développement FIPHP
- 10h30** **Table ronde n° 2 - formation initiale, quand la relation à l'entreprise s'engage**
Annie HECQUET, proviseur lycée professionnel Lucie Aubrac, Pantin
Jean-François DELMONT, directeur IMPro Toulouse Lautrec, Aulnay-sous-Bois
Marie-Anne SALLANDRE, chargée de mission handicap Université Paris 8, Saint-Denis
Edouard de PENGUILLY, MEDEF 93 Ouest en charge des relations Ecoles/Entreprises - Président de l'entreprise DCF
Olivier LERAY, responsable du service formation, Ville de Montreuil
- 11h30** **Table ronde n° 3 - comment la MDPH appréhende-t-elle les parcours des 16/25 ans ?**
Céline CARDON, responsable du site enfants
Didier TARIANT, référent insertion professionnelle site adultes
- Pause déjeuner
- 13h30** **Table ronde n°4 - quelles pratiques d'accompagnement des parcours ?**
Nathalie FEHL, conseillère référent handicap Mission Locale d'Épinay-sur-Seine
Carole PINAULT, psychologue APTH - mission départementale AEJH
Thomas ROY, coordonnateur départemental Cap Emploi Seine-Saint-Denis
Hubert de VAUBLANC, chargé de mission Pôle Emploi
- 14h30** **Table ronde n°5 - comment développer les parcours d'accès à la qualification ?**
Sylvie TAMAIN, responsable de projet pôle régional handicap AFPA Ile-de-France
Fatiha PECOME, référente handicap CFA.com, Bagnolet
Julie LEDOUX, conseillère en formation OPCALIA Ile-de-France
Marie-Pierre CHAUNU, responsable de la mission handicap DARTY Ile-de-France
Antoine ROSEIRO, responsable pédagogique de l'unité d'enseignement IES Fontaine Argent, Besançon (25)
Patrick COSTEUR, directeur IMPro la Tourelle, Anzin (59)
- 16h00** Clôture de la manifestation
Michel COINTEPAS, directeur adjoint à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Seine-Saint-Denis
Philippe EPHRITIKHINE, délégué régional adjoint AGEFIPH Ile-de-France
- Travaux animés**
Jacques-Yves HENNEBEL

TABLE RONDE # n°1

des politiques publiques pour l'emploi des jeunes en situation de handicap



Marc LERAY,

directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Seine-Saint-Denis

Pierre LAPORTE,

vice-Président du Conseil général de la Seine-Saint-Denis

Daniel PETIT,

responsable service apprentissage Conseil régional de l'Ile-de-France

Daniel AUVERLOT,

inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'Education nationale de la Seine-Saint-Denis

Philippe EPHRITIKHINE,

délégué régional adjoint AGEFIPH Ile-de-France

Danielle KACZOR,

aide à l'appui au développement FIPHFP

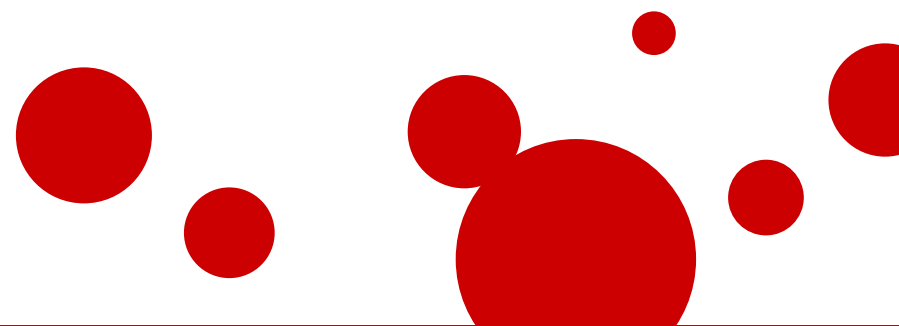


TABLE RONDE # n°2

formation initiale, quand la relation à l'entreprise s'engage



Annick HECQUET

proviseur lycée professionnel Lucie Aubrac de Pantin

Jean-François DELMONT

directeur IMPro Toulouse Lautrec d'Aulnay-sous-Bois

Marie-Anne SALLANDRE

chargée de mission handicap Université Paris 8

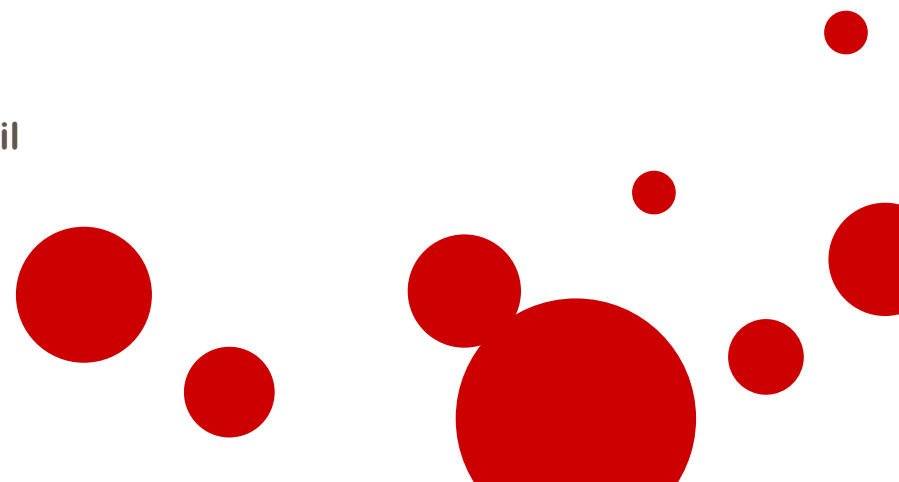
Edouard de PENGUILLY

administrateur MEDEF 93 Ouest en charge des relations Ecoles/Entreprises

Président de l'entreprise DCF

Olivier LERAY

responsable service formation, Ville de Montreuil



LA MAISON DEPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPEES

La MDPH est un Groupement d'Intérêt Public (GIP)

La commission exécutive :

- est composée des différents membres de la MDPH
- est chargée de la gestion de la MDPH

L'équipe pluridisciplinaire réunit des professionnels. Sa composition peut varier en fonction du handicap.

L'équipe pluridisciplinaire :

- évalue les besoins de la personne handicapée
- élabore un plan de compensation dont le projet personnalisé de scolarisation est un des éléments

La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

est composée de 23 membres. Elle peut être organisée en sous-sections ou sections locales. Elle prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée

Maison Départementale des Personnes Handicapées

Equipe Pluridisciplinaire

Commission Droits Autonomie

Projet Personnalisé Scolarisation

Le Projet Personnalisé de Scolarisation définit les modalités de déroulement de la scolarité et les actions pédagogiques, psychologiques, éducatives, sociales, médicales et paramédicales répondant aux besoins particuliers des élèves présentant un handicap ou une maladie invalidante.

Le Projet Personnalisé de Scolarisation constitue un des éléments du Plan de Compensation

L'élève et sa famille sont associés à toutes les décisions

Ses besoins

Sa demande

Elève et sa famille

Son projet

Ses compétences

L'élève et sa famille sont associés à toutes les décisions

L'Enseignant Référent est titulaire du CAPA-SH ou du 2CA-SH

Enseignant Référent

Equipe Suivi Scolarisation

L'Enseignant Référent :

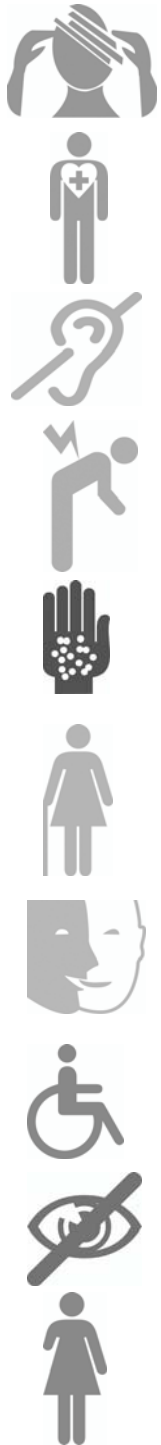
- assure la permanence des relations entre l'élève et sa famille
- réunit l'équipe de suivi de la scolarisation
- favorise la continuité et la mise en œuvre du Projet Personnalisé de Scolarisation

L'Equipe de suivi de la Scolarisation réalise l'évaluation des besoins et des compétences de l'élève handicapé en situation scolaire

L'Equipe de Suivi de la Scolarisation peut proposer avec l'accord de la famille une révision d'orientation à la CDAPH

L'Equipe de suivi de la Scolarisation

- comprend l'ensemble des personnes concourant à la mise en œuvre du Projet Personnalisé de Scolarisation
- assure le suivi des décisions de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
- met en œuvre et assure le suivi du Projet Personnalisé de Scolarisation



CAPQUAL

93

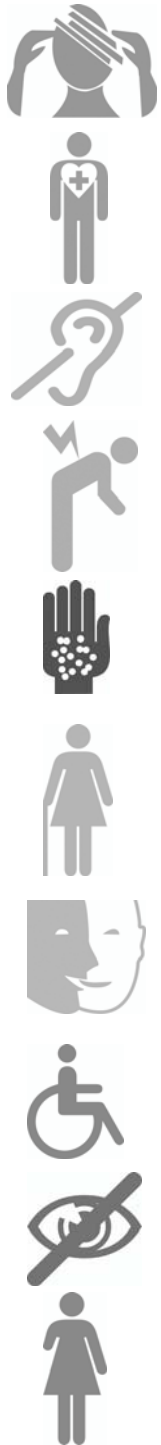
Bilan du projet européen IMPro

eq^{ual}



Jean-François Delmont - directeur de l'IMPro Toulouse Lautrec (Aulnay-sous-Bois)

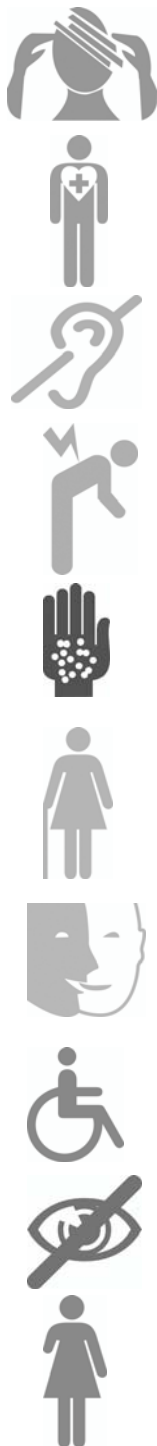
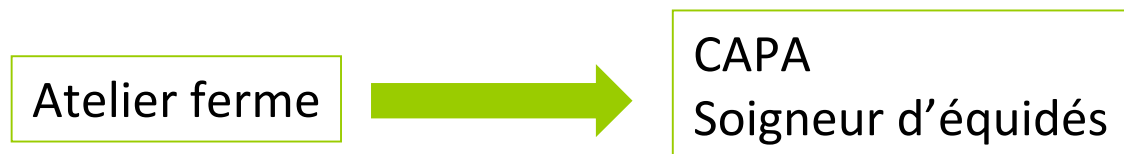
jeunes en situation de handicap, l'emploi en jeu - 23 juin 2009

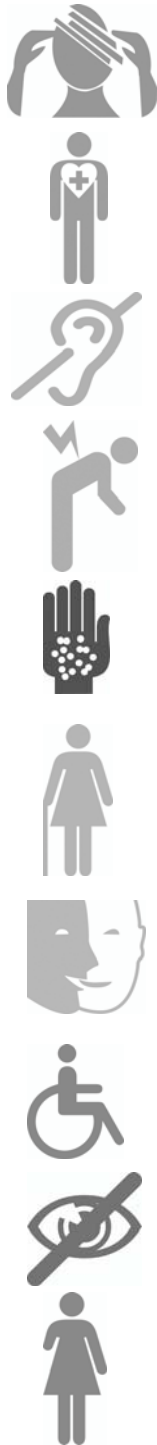


CONSTATS ET APPORTS

- Les jeunes adultes sortant d'IMPro sans certification de leurs savoirs faire: mise en place d'un **livret des compétences professionnelles**.
- **une référence** pour une formation professionnelle sur les métiers enseignés : le C.A.P.
- une adaptation nécessaire du **référentiel de C.A.P.**
- L'adoption d'un **langage commun** aux professionnels

Les Référentiels

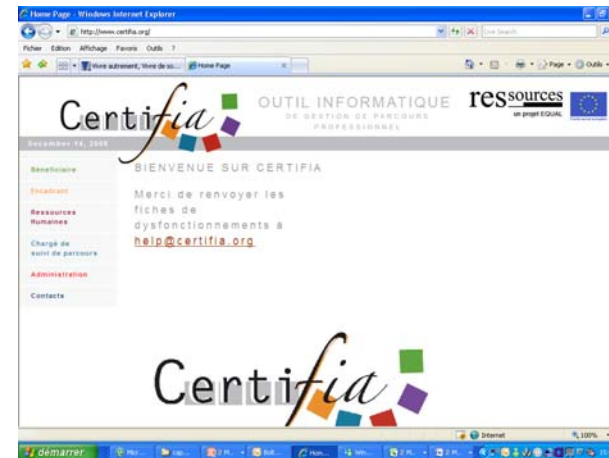




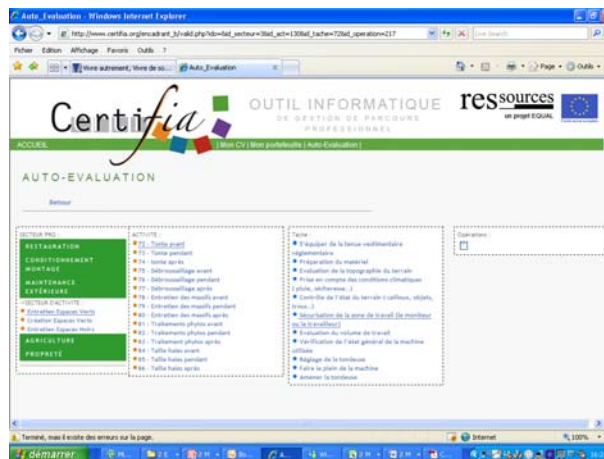
DIDACTICIEL



CERTIFIA



AUTO EVALUATION



PORTE-FEUILLE de COMPETENCES

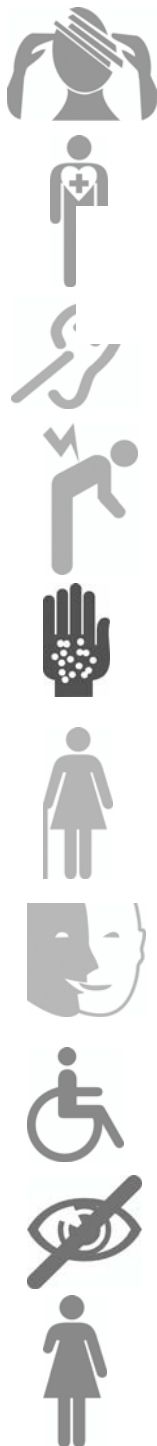


Jean-François Delmont - directeur de l'IMPro Toulouse Lautrec (Aulnay-sous-Bois)

jeunes en situation de handicap, l'emploi en jeu - 23 juin 2009

Les difficultés

- Les modes de validation des acquis
- Trouver une logique commune
- Le refus d'une certification au rabais
- La rupture dans les logiques institutionnelles



LA CELLULE HANDICAP

La cellule handicap a été créée en 2003, par anticipation de la **loi n° 2005-102 du 11 février 2005** « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». Dans le prolongement de cette loi et de la **charte université-handicap**, la cellule handicap est renforcée en 2007.

La cellule handicap travaille en lien étroit avec :

- en interne : scolarité, médecine préventive, patrimoine, IED, Formation Permanente
- en externe : Ministère de l'Enseignement Supérieur, MDPH, Rectorat, CROUS, PDITH 93

Les missions de la cellule handicap sont principalement :

- L'organisation et la gestion de prestations diverses : aides humaines (accompagnement physique dans les locaux, adaptation des cours, réservation d'interprètes en LSF, preneurs de notes, etc.) ; aides techniques (salle informatique adaptée avec logiciels spécialisés, cartes d'accès, etc.) ; aide à l'insertion professionnelle.
- En début d'année : aide à l'inscription, aide à la réalisation du dossier de compensation du handicap (en lien avec la médecine préventive, et les Maisons Départementales des Personnes Handicapées, MDPH).
- L'organisation et l'adaptation des examens : tiers temps, sujets d'examens accessibles, secrétaire d'examens.

BESOINS, OBJECTIFS ET PROJETS

- Pérennisation de la cellule handicap par le maintien et la création de postes
- Salles de cours accessibles
- Mise en accessibilité du site web de l'université
- Recrutement et stabilisation d'interprètes français-LSF au sein de l'université
- Mise en place d'une formation à la langue des signes pour le personnel de l'université
- Recrutement de personnes handicapées (enseignants, administratifs, techniciens, chercheurs), dans le but d'atteindre les 6% de salariés handicapés (environ 0,5% actuellement)
- Validation des projets d'aménagements des locaux existants et des constructions nouvelles.

Quelques chiffres (2008-2009) : 175 étudiants en situation de handicap

(111 en Licences, 52 en Masters, 12 en Doctorats, 37 en IED), dont :

- 20 étudiants aveugles ou malvoyants
- 55 étudiants sourds ou malentendants
- 66 étudiants avec un handicap moteur
- 34 étudiants avec d'autres handicaps
- **Dans la plupart des disciplines**, particulièrement en Sciences du Langage, Mathématiques et Informatique, Droit, Psychologie et Arts.
- **Formation Permanente** : DPCU d'Enseignement de la Langue des Signes Française (LSF) aux adultes et Licence Professionnelle d'Enseignement de la LSF en milieu scolaire

LA RECHERCHE : Les 3 équipes engagées dans le handicap

1. **Équipe « Conception, Création, Compétences, Usages » (C3U), Psychologie et Ergonomie, du laboratoire Paragraphe, EA 349 ;**
2. **Laboratoire Technologies, Handicaps, Interfaces, Multimodalités (THIM) ;**
3. **Equipe Langues des Signes et gestualité de l'UMR 7023 'Structures Formelles du Langage'**

Dans le cadre de l'insertion professionnelle, la mission handicap a mis en place récemment un partenariat avec différentes institutions comme le **PDITH** (Plan Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés), **Tremplin**, **l'ARPEJEH** (l'Accompagnement de la Réalisation des Projets d'Etudes des Jeunes Elèves et Etudiants Handicapés : association régie par la Loi de 1901 créée pour aider, voire faciliter les étudiants en situation de handicap -généralement en fin de cycle- à pouvoir s'insérer dans les entreprises en milieu ordinaire).

ACTIONS

Nous avons commencé le début de notre collaboration professionnelle avec les entreprises fin 2007 en nous rendant à des réunions d'informations au PDITH 93.

Un gros travail de prise de contacts a été fait en vue de la préparation de la semaine de l'accessibilité « autrement capable » du 21 octobre au 24 octobre 2008 organisée par l'Université Paris 8.

Au cours de cette semaine a eu lieu :

- le 21 octobre 2008 un forum comprenant 30 stands d'entreprises et associations, à cette occasion les étudiants ont pu avoir un contact direct avec celles-ci et donner leurs CV. De plus pour permettre une meilleure accessibilité pour les personnes sourdes, des interprètes en LSF étaient présents. C'est au cours de cette manifestation que nous avons pris et mis en place un partenariat avec Handi-up.

Aujourd'hui nous travaillons avec eux en étroite collaboration, ainsi qu'avec le PDITH 93. Nous travaillons aussi en partenariat avec l'ARPEJEH, Tremplin.

Par la suite, le 18 novembre 2008 nous avons participé à la journée de *Rencontre jeunes & entreprises* organisée par le PDITH 93. Cette journée a permis aux jeunes et étudiants d'avoir un premier contact avec des entreprises. C'était un moyen pour eux de trouver des stages, une alternance, ou une qualification.

DIFFICULTES

Nous rencontrons cependant des difficultés pour l'insertion professionnelle de nos étudiants :

- 1) La plupart de nos étudiants sont **d'origine étrangère hors CEE**, ils recherchent un emploi mais n'ont pas de titre de séjour adéquat permettant leur insertion professionnelle, certains ont la RQTH (Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé) mais ne trouvent pas d'emploi.
- 2) Il y a aussi des difficultés d'embauche de nos étudiants en situations de handicap en fin de cycle, à cause de leur âge. En effet nous avons des étudiants qui ont fait une reprise d'études. Ils ont déjà une qualification (obtenue dans leur pays d'origine), avec l'aménagement de leur formation augmente le nombre d'années d'études et leur âge aussi.

- 3) Beaucoup d'étudiants provenant de filières différentes comme les Sciences Humaines, Arts, Philo font des demandes d'embauche, mais leur candidature ne correspond pas forcément aux attentes des entreprises.
- 4) Nous avons aussi des étudiants considérés comme « sur-diplômés », cela peut représenter une difficulté supplémentaire.

RESULTATS ET ATTENTES

De nos actions et des problèmes rencontrés découlent les résultats et des attentes.

Plusieurs de nos étudiants en fin de cycle ont passé de nombreux entretiens mais n'ont rien obtenu à cause de :

- leur âge,
- trop de diplômes,
- leur nationalité.

Nous les aidons par le biais des différents partenaires à trouver des stages pour valider leur fin d'étude.

Pour conclure :

nos attentes auprès des entreprises seraient :

- de mieux prendre en compte le véritable profil des étudiants en situation de handicap
- de favoriser l'accès à l'emploi aux étudiants de filières telles que les Sciences Humaines, Arts etc.. ...



MEDEF 93
Ouest

Intervention table ronde n°2
Formation initiale, quand la relation à l'entreprise s'engage ?
Edouard de Penguilly – administrateur MEDEF 93 ouest

Le MEDEF 93 Ouest, un groupement résolument tourné vers l'ouverture sociale

Le MEDEF 93 Ouest a toujours voulu être en adéquation avec l'environnement particulier que représente le département de la Seine-Saint-Denis.

Ouvrir son réseau aux jeunes pour favoriser leur insertion professionnelle, tel est le challenge que le MEDEF 93 Ouest a toujours lancé aux dirigeants adhérents en les confrontant avec leurs futurs collaborateurs et en leur ouvrant les yeux sur l'importance de favoriser la performance de profils diversifiés.

Cela se traduit par l'ensemble des actions concrètes menées :

- le **Prix Ecole-Entreprise** qui récompense des élèves porteurs des valeurs fondamentales de l'entreprise. Les lauréats sont félicités pour leurs qualités humaines, leur sens de l'initiative, leur rigueur dans le travail et leur esprit d'entreprise
- **Nos Quartiers ont des Talents** :
 - Solution concrète aux entreprises en matière de promotion de la diversité et d'emploi des jeunes diplômés (min Bac +4, ayant – de 30 ans) issus des quartiers populaires.
- **Un Emploi dans ma Ville**, qui facilite le recrutement local, réel moyen de favoriser la mixité sociale au sein des entreprises.
- **Opération coup de pouce** destinée aux jeunes ayant moins de 26 ans diplômés ou non, dans les métiers de services
- **Les Clefs de l'Avenir** :
 - tend une main aux détenus de courte peine
 - fait découvrir aux entreprises adhérentes des talents issus du monde pénitentiaire
 - fait intervenir en maison d'arrêt des chefs d'entreprise

Recruter en sortant des sentiers battus n'est pas un risque, c'est une opportunité, source de justice sociale et de performance. L'entreprise moderne sera la gagnante des marchés de demain grâce à une ouverture comprise et appliquée.

Le MEDEF 93 Ouest soutient la diversité et porte à la connaissance du monde de l'entreprise les dispositifs facilitant le recrutement des personnes en situation de handicap.

Chaque administrateur du MEDEF 93 Ouest s'implique dans le succès d'une opération.

L'ensemble des relations Ecole-Entreprise est suivi par notre administrateur Edouard de Penguilly. De part sa parfaite connaissance du monde académique*, Edouard véhicule auprès des collèges, lycées, universités, les messages afin de faciliter l'intégration des jeunes en milieu scolaire - qu'ils soient en situation de handicap ou non - dans le monde de l'entreprise.

*EDOUARD DE PENGUILLY est **Président de DCF**, Président de Plaine Initiatives, Administrateur du Medef 93 Ouest en charge du lien école-entreprise, Vice-président du Medef Seine-Saint-Denis, Président de la Commission Formation Emploi Recherche de Plaine Commune Promotion, Administrateur de l'Université Paris 8, Administrateur du Lycée D'Alembert, Vice-président du Conseil de l'Institut - IUT de Villeteuse.

MEDEF 93 Ouest – 10 rue Ampère – 93400 Saint-Ouen. Tél : 01.40.12.39.52. Mail : bienvenue@medef93ouest.com
Plan départemental d'insertion des travailleurs handicapés de la Seine-Saint-Denis
Jeunes en situation de handicap, l'emploi en jeu Bobigny (93) - 23 juin 2009

Le plan de soutien amplifie les aides déjà existantes et proposées par l'Agefiph aux entreprises et aux personnes handicapées.

→ **Les nouvelles aides :**

- Prime Initiative Emploi (fiche n° 15)
- Prime Contrat Durable (fiche n° 16)
- Aide à l'aménagement du temps de travail (fiche n° 17)
- Forfait formation (fiche n° 5b)

→ **Les aides existantes :**

- L'aide au maintien dans l'emploi (fiche n° 2)
- L'aide à l'adaptation des situations de travail (fiche n° 3)
- L'aide au tutorat (fiche n° 4)
- Les aides à la formation professionnelle (fiche n° 5)
- L'aide au bilan de compétences (fiche n° 6)
- Les aides à la mobilité (fiche n° 7)
- Les aides à l'apprentissage (fiche n° 8)
- Les aides au contrat de professionnalisation (fiche n° 9)
- La prime à l'insertion (fiche n° 10)
- L'aide à la mise en place d'une politique d'emploi (fiche n° 11)
- L'aide à la création d'activité (fiche n° 12)
- Les aides techniques et humaines (fiche n° 13)

**Pour en savoir plus :
reportez-vous
aux fiches pratiques
de l'Agefiph
téléchargeables
sur son site**



Pour une information personnalisée,
contactez l'Agefiph au

0 811 37 38 39*

*coût d'un appel local depuis un poste fixe

www.agefiph.fr

Antilles / Guyane
FORT DE FRANCE

Aquitaine
BORDEAUX

Auvergne
CLERMONT-FERRAND

**Bourgogne
/ Franche-Comté**
DIJON

Bretagne
RENNES

Centre
ORLÉANS

Champagne-Ardenne
REIMS

Ile-de-France
BAGNEUX

Languedoc-Roussillon
MONTPELLIER

Limousin
LIMOGES

Lorraine / Alsace
NANCY

Midi-Pyrénées
TOULOUSE

Nord-Pas-de-Calais
LILLE

Normandie
ROUEN

Pays de la Loire
NANTES

Picardie
AMIENS

Poitou-Charentes
POITIERS

**Provence-Alpes-Côte d'Azur
/ Corse**
ROUSSET

Réunion
SAINT-DENIS

Rhône-Alpes
L'ISLE D'ABEAU

**PLAN DE SOUTIEN
2009/2010**

**Découvrez
les engagements
de l'Agefiph**

LES ENGAGEMENTS de l'Agefiph

135 millions d'euros sur deux ans pour soutenir l'emploi durable des personnes handicapées.

200 000 personnes en situation de handicap n'ont, à ce jour, pas d'emploi et le chômage est en hausse. L'Agefiph anticipe les conséquences de la crise sur l'emploi des personnes handicapées afin qu'elles n'en soient pas les premières victimes.

Elle met en œuvre un plan de soutien de 135 millions d'euros à destination des personnes handicapées rencontrant le plus de difficultés à s'insérer et à conserver leur emploi.

5 grands objectifs :

- 1 Favoriser l'accès à l'emploi.
- 2 Consolider l'emploi des personnes handicapées.
- 3 Favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des Seniors.
- 4 Amplifier la qualification et l'accès à l'emploi des jeunes.
- 5 Renforcer la formation des personnes handicapées.



Lancée en 2007, la « Prime initiative emploi » (PIE) facilite le recrutement durable des personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi.

- Elle s'adresse aux entreprises du secteur marchand.
- C'est une subvention forfaitaire pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois.
- La PIE est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph ainsi qu'avec les exonérations de charges de droit commun.

1 Pour favoriser l'accès à l'emploi

■ Évolution du dispositif de la PIE :

- Élargissement aux employeurs du secteur non marchand.
- Le recrutement d'un premier travailleur handicapé permet une majoration de 50 % de la prime (entreprises ≥ 20 salariés).

■ Évolution de la prime à l'insertion :

- Prime doublée pour les bénéficiaires de minima sociaux.

■ Évolution de l'aide à la création d'activité :

- Prise en compte du nouveau statut d'auto-entrepreneur.

2 Pour consolider l'emploi des personnes handicapées

■ Mise en place d'une « Prime Contrat Durable »

- Attribution dès transformation en CDI d'un CDD ou contrat d'intérim (de minimum 3 mois).
- D'un montant de 3 000 € pour un temps plein.

3 Pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des SENIORS

■ Majoration de 50 % de la PIE.

■ Majoration de 50 % de la Prime contrat durable.

- Aide à l'employeur pour l'aménagement du temps de travail des personnes de 55 ans et plus, présentant des risques de désinsertion professionnelle.

4 Pour amplifier la qualification et l'accès à l'emploi des JEUNES

- Amplification des contrats d'apprentissage, en mobilisant les jeunes, les Centres de formation des apprentis (CFA)...
- Ce dispositif s'intégrera dans le cadre de la politique régionale concertée de formation.

5 Pour renforcer la formation des personnes handicapées

- Financement forfaitaire de 2 000 € pour toute formation d'une durée minimale de 70 h, effectuée par un organisme extérieur et démarrant dans les 12 mois suivant l'embauche en CDI ou en CDD (CDD d'au moins 12 mois).

Cas pratique

Bruno, 47 ans, reconnu travailleur handicapé, a effectué une mission d'intérim d'un mois suivie d'un CDD de 3 mois au sein d'un cabinet comptable qui compte 4 salariés. Le CDD venant à échéance, son employeur hésite encore à garder ce salarié pourtant très apprécié.

→ Pour favoriser la conclusion d'un contrat à durée indéterminée à compter du 1^{er} février 2009, le Cap Emploi ou le Pôle Emploi peuvent proposer à son employeur :

- La Prime à l'insertion classique (1 600 €).
- Une Prime Contrat Durable (3 000 € pour un temps plein en CDI) majorée (1 500 € pour un temps plein) car Bruno est âgé de plus de 45 ans.

→ Soit un total de 6 100 € pour l'entreprise

Bruno percevra quant à lui :

- La Prime à l'insertion (900 €) et pourra bénéficier, le cas échéant, des autres aides de l'Agefiph.

→ L'Agefiph met gratuitement à votre disposition de nombreux services :

- Le service diagnostic PME-PMI
- Le service accompagnement à la vie au travail
- Les services d'appui au maintien dans l'emploi
- Le service diagnostic conseil pour la mise en place d'une politique d'emploi de personnes handicapées
- Le service accessibilité trans-handicap

→ Pour en savoir plus sur ces services ou vous faire accompagner dans la constitution de votre dossier de demande d'aide, vous pouvez contacter :

- Les conseillers à l'emploi : Cap Emploi, Missions Locales, Pôle Emploi
- L'Agefiph de votre région

Pour une information personnalisée,
contactez l'Agefiph au

0 811 37 38 39*

*coût d'un appel local depuis un poste fixe

www.agefiph.fr

Antilles / Guyane
FORT DE FRANCE

Aquitaine
BORDEAUX

Auvergne
CLERMONT-FERRAND

Bourgogne / Franche-Comté
DIJON

Bretagne
RENNES

Centre
ORLÉANS

Champagne-Ardenne
REIMS

Ile-de-France
BAGNEUX

Languedoc-Roussillon
MONTPELLIER

Limousin
LIMOGES

Lorraine / Alsace
NANCY

Midi-Pyrénées
TOULOUSE

Nord-Pas-de-Calais
LILLE

Normandie
ROUEN

Pays de la Loire
NANTES

Picardie
AMIENS

Poitou-Charentes
POITIERS

Provence-Alpes-Côte d'Azur / Corse
ROUSSET

Réunion
SAINT-DENIS

Rhône-Alpes
L'ISLE D'ABEAU

PLAN DE SOUTIEN 2009/2010

De nouvelles aides pour les entreprises !

LES ENGAGEMENTS

de l'Agefiph

Face à la détérioration du marché de l'emploi, l'Agefiph lance un plan de soutien de 135 millions d'euros et déploie de nouvelles mesures pour aider les entreprises.

3 objectifs :

- 1 Soutenir** vos efforts de recrutement de personnes handicapées.
- 2 Renforcer** la formation de vos salariés handicapés.
- 3 Consolider** l'emploi de vos salariés handicapés.



Le plan de soutien amplifie les aides déjà existantes et proposées par l'Agefiph aux entreprises et aux personnes handicapées.

→ Les nouvelles aides :

- Prime Initiative Emploi (fiche n° 15)
- Prime Contrat Durable (fiche n° 16)
- Aide à l'aménagement du temps de travail (fiche n° 17)
- Forfait formation (fiche n° 5b)

→ Les aides existantes :

- L'aide au maintien dans l'emploi (fiche n° 2)
- L'aide à l'adaptation des situations de travail (fiche n° 3)
- L'aide au tutorat (fiche n° 4)
- Les aides à la formation professionnelle (fiche n° 5)
- Les aides à l'apprentissage (fiche n° 8)
- Les aides au contrat de professionnalisation (fiche n° 9)
- La prime à l'insertion (fiche n° 10)
- L'aide à la mise en place d'une politique d'emploi (fiche n° 11)
- Les aides techniques et humaines (fiche n° 13)

Pour en savoir plus :
reportez-vous
aux fiches pratiques
de l'Agefiph
téléchargeables
sur son site



Cas pratique

Une entreprise de 35 salariés décide d'employer à temps plein sa première salariée reconnue handicapée.

La nouvelle employée, Marie, 29 ans, était au chômage depuis 3 ans.

Son CDD d'une durée de 18 mois démarre à compter du 1^{er} janvier 2009.

→ Afin de faciliter cette nouvelle embauche, l'entreprise perçoit de l'Agefiph :

- La **Prime Initiative Emploi** (montant modulé en fonction de la durée hebdomadaire du travail dans l'entreprise) : ici 6 000 € pour un temps plein.
- Majorée de 3 000 € pour cette entreprise de 20 salariés et plus, recrutant son premier travailleur handicapé.
- La **prime à l'insertion** (1 600 €) pour toute embauche de salarié handicapé.

→ En cas de besoin de formation pour cette nouvelle employée, l'entreprise pourra également compter sur :

- Un **financement forfaitaire** de 2 000 € pour toute formation (minimum de 70 h) effectuée par un organisme extérieur, dans les 12 mois suivant l'embauche.

Soit pour l'entreprise, 7 600 € qui lui seront versés dans les deux mois suivant l'embauche, et 3 000 € à l'issue de 6 mois d'embauche.



LES AIDES EN MATIERE D'APPRENTISSAGE

L'apprentissage est un dispositif d'entrée dans le monde du travail par la voie de l'alternance. Il permet à la personne de bénéficier d'une formation validée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle et d'apprendre un métier tout en bénéficiant d'un contrat de travail et d'une rémunération.

Les métiers préparés par la voie de l'apprentissage sont nombreux ; à titre indicatif :

- mécanicien,
- métiers du bâtiment (maçon, peintre, menuisier, plombier, électricien,...),
- aide - puéricultrice (CAP petite enfance),
- métiers de la maintenance,
- horticulteurs, paysagiste, jardinier,
- métiers du secrétariat, de l'informatique, de l'accueil,
- métiers de l'imprimerie, de l'hôtellerie...

Le secteur public non-industriel et non-commercial peut embaucher des apprentis. Sont notamment concernés les administrations de l'État et des collectivités locales, les établissements hospitaliers, sociaux et médico-sociaux et les chambres consulaires, ainsi que tous établissements publics non-industriels et commerciaux (nationaux et locaux).

Outre le fait que l'apprentissage permet de préparer à une diversité de métiers et constitue un outil de gestion des emplois et des compétences, l'accueil d'apprentis handicapés est également, pour les employeurs publics, intéressant à un double titre :

- l'apprentissage est bien adapté à la situation des personnes handicapées, confrontées à un niveau de d'études et de qualification significativement inférieur à la moyenne nationale (plus de 4 personnes handicapées sur 5 ont un niveau d'études inférieur ou équivalent au CAP/BEP) ;
- l'apprenti est exclu de l'effectif pour le calcul du taux de 6% mais il est comptabilisé, au même titre que les autres agents handicapés de l'employeur, comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

La loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008 a supprimé la limite d'âge maximale pour recruter sous contrat d'apprentissage une personne handicapée ; ainsi toute personne handicapée peut aujourd'hui bénéficier de ce dispositif en alternance.

Le FIPHFP a décidé de promouvoir ce dispositif et d'encourager, par la création de nouvelles aides financières, les employeurs publics à recruter des personnes handicapées par la voie de l'apprentissage.

LES AIDES DU FIPHFP

Pour accueillir des apprentis, l'employeur doit assurer à l'apprenti une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en situation professionnelle où un tutorat est mis en place (via un maître d'apprentissage) et pour partie en centre de formation pour apprentis.

Dans le secteur public, les employeurs doivent être agréés par le préfet de leur département pour chacun des maîtres d'apprentissage.



Le FIPHFP prend en charge **la rémunération des heures de tutorat du maître d'apprentissage sur une base moyenne de 3 à 10 heures par semaine dans la limite de 48 mois**, selon le niveau de formation de l'apprenti.

En outre, le FIPHFP assure le financement de la formation à la fonction de maître d'apprentissage dans la limite de **10 jours de formation par an et par tuteur et au coût maximal de 150 € HT par jour de formation**.

L'employeur public, exonéré du versement de la taxe d'apprentissage, doit apporter un financement égal à la différence entre la part octroyée par le Conseil régional au centre de formation pour apprentis, et le coût de la formation. Le FIPHFP participe au financement de la formation individuelle diplômante de l'apprenti sur **le reste à charge à payer par l'employeur dans la limite d'un plafond annuel de 10 000 € HT par apprenti** pour un cycle de formation d'une durée maximale 36 mois.

Les contrats d'apprentissage conclus dans le secteur public n'ouvrent pas droit à l'indemnité compensatrice forfaitaire versée par la Région (sauf décision contraire de l'exécutif régional). Toutefois et en sus l'exonération de cotisations sociales, le FIPHFP alloue aux employeurs publics une **indemnité forfaitaire d'un montant de 4 000 € par année d'apprentissage**, si l'embauche de l'apprenti est confirmée à l'issue des deux premiers mois d'apprentissage.

De plus, pour les apprentis handicapés qui nécessiteraient un accompagnement complémentaire à l'action et à la fonction du maître d'apprentissage, le FIPHFP octroie une **aide financière plafonnée à hauteur de 520 fois le SMIC horaire brut par année d'apprentissage**, sous réserve que cet accompagnement soit réalisé par un opérateur externe (*pour mémoire, au 1^{er} juillet 2008, le SMIC horaire brut est de 8,71 €*).

En outre, l'employeur public peut également solliciter, comme pour tout bénéficiaire de l'obligation d'emploi de la fonction publique, une des aides financières du catalogue du FIPHFP en matière d'aides humaines et techniques au bénéfice de l'apprenti handicapé. Il en est ainsi des aides liées :

- à des **aménagement des postes de travail** dans la limite d'un plafond de **10 000 €**,
- à des **aménagement ou adaptations de véhicule personnel** utilisé à des fins professionnelles ou dans le cadre des déplacements domicile-travail à raison d'un plafond de **10 000 € HT**,
- au **surcoût des actions de formation continue** (ingénierie pédagogique spécifique, frais relatifs à l'adaptation des supports pédagogiques...) dans la limite de **150 € par jour avec un plafond de 10 000 €**,
- à la **prise en charge des transports domicile-travail** dans la limite annuelle de **30 800 € par apprenti et 140 € par jour**,
- ...

Le contrat d'apprentissage reste un contrat de droit privé et n'offre pas de possibilités particulières d'intégration dans la fonction publique. Toutefois, les personnes handicapées peuvent être recrutées dans la fonction publique par la voie contractuelle réservée aux personnes handicapées. Si à l'issue du contrat d'apprentissage la personne handicapée est recrutée sur un contrat à durée indéterminée par ladite voie, le FIPHFP versera à l'employeur **une prime à l'insertion de 1 600 €**.

Enfin, s'agissant de l'apprenti, le FIPHFP octroie, via l'employeur public, **une aide à la formation de 1 525 €**, versée la 1^{ère} année d'apprentissage à la confirmation de son embauche (destinée à l'acquisition de matériel scolaire et professionnel nécessaire à la formation).





[En savoir plus sur les contrats d'apprentissage \(format PDF\)](#)

[En savoir plus sur les contrats d'apprentissage \(format texte\)](#)

[Découvrir la démarche de l'employeur \(format PDF\)](#)

[Découvrir la démarche de l'employeur \(format texte\)](#)

[Télécharger le Contrat d'apprentissage dans le secteur public](#)



Ensemble, pour une fonction publique exemplaire

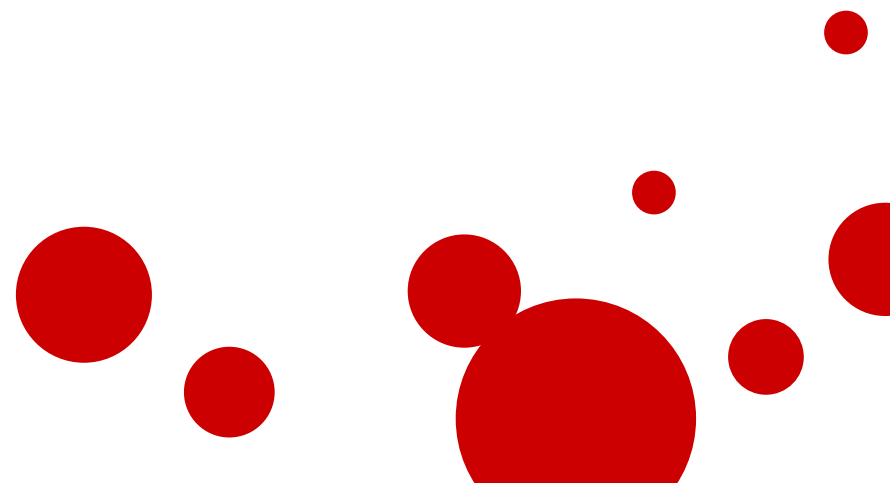
TABLE RONDE # n°3

**comment la MDPH appréhende-t-elle les parcours
des 16/25 ans ?**



Céline CARDON,
responsable du site enfants

Didier TARIANT,
référent insertion professionnelle site adultes



MDPH - SITE ADULTES
203 Avenue Paul Vaillant Couturier
93000 BOBIGNY
Tél. 01 41 60 54 38 Fax: 01 41 60 22 64

Les actions pour l'accès à l'emploi des personnes handicapées

La MDPH, par la voie conventionnelle développe un partenariat contributif à la mise en œuvre d'actions favorisant l'emploi des personnes handicapées :

- Convention avec le Service Public de l'emploi (DDTEFP, Pôle Emploi, AFPA)
- Convention avec le Cap Emploi UNIRH 93
- Convention avec le Dispositif d'Insertion de l'association Vivre Autrement (DIVA)

Actions pour l'accès à l'emploi des jeunes :

- Intervention de la MDPH dans les lycées professionnels regroupant des Unités Pédagogiques d'Intégration (UPI) pour présenter les dispositifs : RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) et Orientation Professionnelle.
- Mise en place depuis mai 2009 d'une équipe pluridisciplinaire regroupant les professionnels de la MDPH du site enfant et site adulte (psychologue, médecin, référent enseignant spécialisé), et les partenaires de l'emploi (UNIRH93 et mission locale)
- Participation des éducateurs des IMPRO à deux équipes pluridisciplinaires dédiées aux jeunes sortants de ces établissements.

Une mobilisation des partenaires :

- Participation régulière de tous les partenaires de l'emploi aux réunions des équipes pluridisciplinaires pour les orientations professionnelles en milieu ordinaire
- Participation des directeurs des ESAT pour les orientations en milieu protégé.
- Informations collectives aux primo-demandeurs en ESAT et entretiens individuels avec les usagers.

Les procédures pour accélérer le traitement des demandes

■ Mise en place d'une **fiche de procédure prioritaire maintien dans l'emploi**, c'est une fiche médicale confidentielle s'adressant uniquement au médecin du travail. Cette fiche accompagne le dossier de demandes des personnes en emploi. Le traitement moyen est de deux à trois mois. Cette procédure mise en place le 1^{er} janvier 2008, a permis de traiter 95 demandes. Les personnes ont pu bénéficier majoritairement d'un maintien dans l'emploi ou d'un reclassement professionnel.

■ Mise en place d'une **fiche de signalement prioritaire pour les ESAT** selon des critères prioritaires ci-dessous définis en groupe de travail entre la MDPH et les établissements :

- Décisions disciplinaires
- Dossiers hors délai supérieur à quatre mois
- Première demande après évaluation du centre pour intégration
- Réorientations
- Le délai de traitement est de deux à trois mois, cela a permis de maintenir ou d'orienter près de trente personnes en ESAT.

■ Mise en place d'une **fiche de signalement prioritaire pour les établissements scolaires** afin de pouvoir enregistrer et traiter rapidement les dossiers des jeunes sortant du milieu scolaire.

TABLE RONDE # n°4

quelles pratiques d'accompagnement
des parcours ?

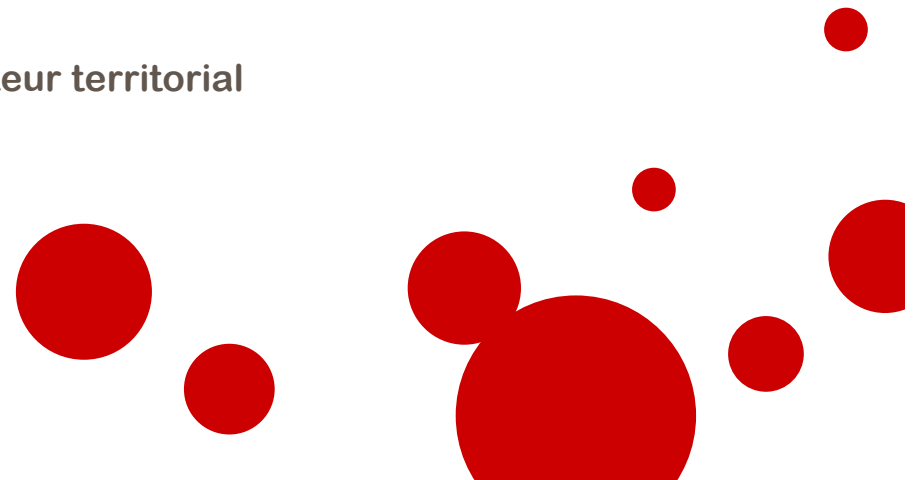


Nathalie FEHL,
Conseillère en insertion,
référent handicap Mission Locale d'Epainay-sur-Seine

Carole PINAULT,
psychologue association APTH – mission AEJH

Thomas ROY,
coordonnateur départemental Cap Emploi Seine-Saint-Denis

Hubert de VAUBLANC,
chargé de mission Pôle Emploi auprès du Directeur territorial



Jeunes
en situation supposée
de handicap

Appui à l'évaluation

& insertion professionnelle
en milieu de travail ordinaire

OBJECTIF :

apporter un appui au conseiller de mission locale

- Evaluer la pertinence d'engager le jeune dans une reconnaissance administrative du handicap
- Informer le jeune et sa famille sur la Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les accompagner dans le dépassement des représentations et la prise de conscience du handicap
- Soutenir le jeune dans la constitution du dossier de reconnaissance et favoriser les liens avec la MDPH, Maison départementale des personnes handicapées
- Evaluer les besoins en terme de compensation du handicap (prestations, outils, ressources, mesures...) et identifier les partenaires adaptés à la situation

PUBLIC concerné

Jeunes
de 16 à 25 ans accueillis
par les Missions Locales
de la Seine-Saint-Denis
éprouvant des difficultés
susceptibles de relever
du champ du handicap

**ORIENTATION
DES BENEFICIAIRES**

- ◆ Appel téléphonique du conseiller de la mission locale (évoquer la situation du jeune)
- ◆ Envoi d'une fiche de liaison à APTH

UN APPUI PONCTUEL

Durée : 1 à 3 heures

Modalités de réalisation de l'action

1. Accueil, information
2. Evaluation approfondie
 - a) Analyse du parcours scolaire, familial et social
 - b) Analyse de la situation de handicap (incidences objectives et subjectives)
3. Soutien dans la constitution du dossier, information
4. Evaluation des besoins en terme de prestation
5. Retour prescripteur mission locale

LIEU

DE RÉALISATION DE L'AEJH

- Au sein des différents sites de **Mission Locale** (prioritairement)
- **APTH** (153 avenue Jean Lolive - 93500 Pantin)

action financée dans le cadre du Plan départemental
d'insertion des travailleurs handicapés
de la Seine-Saint-Denis



INTERVENANT

Carole PINAULT

psychologue spécialisée
dans l'insertion professionnelle et le handicap
tél. 06 35 17 17 80
fax 01 48 43 43 75
pinault@apthe.asso.fr



A
E
J
H
appui à l'évaluation jeunes
en situation supposée de handicap

Jeunes en situation supposée de handicap

Appui à l'évaluation

& insertion professionnelle en milieu de travail ordinaire

exemples
d'appui :

■ Mademoiselle N est âgée de 22 ans. Elle est orientée vers l'AEJH par sa conseillère de mission locale pour être accompagnée dans la constitution d'un dossier de demande de compensation du handicap auprès de la MDPH afin d'obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

N. présente une épilepsie et fait des crises régulières qui l'empêchent de conserver un emploi (arrêts de maladie fréquents et/ou crises sur le lieu de travail). N présente également des problèmes sociaux périphériques : elle n'a plus de CMU, ni de "prise en charge 100%" de sa maladie.

Dans un premier temps, un bilan social, professionnel et médical est engagé. N. est titulaire d'un BEP secrétariat. Elle a également suivi plusieurs autres formations professionnelles (hôtesse d'accueil, auxiliaire de vie) mais les crises d'épilepsie nécessitent qu'elle occupe un poste de travail adapté.

Sur le plan médical, N. n'a jamais été suivie correctement. Son épilepsie est mal soignée pour des raisons économiques. Elle n'a pas de traitement antiépileptique.

A la suite au bilan, N. est orienté sur *EpiEmploi* qui propose une prestation ponctuelle spécifique financée par l'AGEFIPH pour aider à l'insertion des personnes atteintes d'épilepsie. Un bilan de la situation globale de N. et un bilan neuropsychologique sont réalisés. Des données médicales supplémentaires sont ajoutées au dossier MDPH et un traitement antiépileptique est prescrit à N.

N. bénéficie désormais d'un traitement adapté qui lui permet de travailler. Elle a obtenu la RQTH et trouvé, avec l'appui de Cap Emploi et de la mission locale, un poste d'agent d'accueil en contrat à durée indéterminée.

■ Jeune homme âgé de 22 ans, B. vit chez ses parents et n'a pas de travail. Il est orienté vers le dispositif AEJH par sa conseillère de mission locale pour faire le point sur la situation globale de Monsieur B qui, selon ses dires, n'est pas en mesure d'intégrer un dispositif de formation de droit commun.

Le bilan socioprofessionnel met effectivement en évidence les difficultés scolaires et professionnelles de B.

Après une scolarité primaire classique, il intègre une SEGPA en collège où il effectue plusieurs stages, notamment dans le bâtiment. Mais B est trop lent, se fatigue vite et montre des difficultés de concentration (notamment lors de l'utilisation de machines dangereuses). En 2002, il débute une formation en plomberie avec le GRETA qu'il abandonne par manque d'intérêt. En 2003, il travaille comme agent d'entretien à Roissy, mais il est licencié en raison de son manque de rapidité. En 2006, il intègre le centre de formation Jeremy pour suivre une formation en hôtellerie mais là encore, il est considéré comme trop lent.

En plus de la lenteur dans l'exécution des tâches qui lui sont demandées, B. éprouve des difficultés à relater les faits et les différents épisodes de sa vie (lors des entretiens, la psychologue de l'AEJH remarque des troubles de l'attention et de la concentration) et présente des troubles de la communication.

Sur un plan médical, B. est suivi en psychiatrie à l'hôpital et prend un traitement anti-hallucinogène. Un contact est établi avec son psychiatre afin d'échanger sur le bien fondé d'une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la MDPH avec une demande d'orientation en Etablissement de Service et d'Aide par le Travail (milieu protégé). Ce dernier accepte et un dossier de demande de compensation du handicap est monté avec l'accord de B. Une demande d'Allocation Adulte Handicapé (AAH), de la RQTH ainsi qu'une demande d'orientation professionnelle en milieu protégé sont faites à la MDPH.

Pour permettre à B. de mieux appréhender ses compétences et ses contraintes de santé, la psychologue de l'AEJH préconise une orientation vers la prestation Evaluation du Handicap financée par l'AGEFIPH.

Après un accompagnement de 20 heures sur ce dispositif, B. intègre l'ESAT Iris Messidor après y avoir effectué un stage d'évaluation.

■ Mademoiselle C. a 20 ans. En 2006, après un accident de voiture, elle est hospitalisée et subi quatre opérations à la jambe et à la cheville. Cet accident l'oblige à envisager une nouvelle orientation professionnelle. Son état de santé la contraint à abandonner son métier d'aide-soignante. Le deuil de cette profession se révèle très difficile pour C. qui, dans un premier temps persévère dans son métier. Les douleurs trop importantes l'obligent à s'arrêter.

Au plan médical, elle est très bien suivie par son chirurgien et son kinésithérapeute chez qui elle se rend deux fois par semaine pour de la rééducation. L'un comme l'autre évoquent la constitution d'un dossier de demande de compensation du handicap.

C. n'accepte pas le mot " *Handicap* " et refuse de monter un dossier.

Elle en parle avec sa conseillère de mission locale qui mobilise l'AEJH. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) lui permet d'envisager une formation de reclassement professionnel.

Dans cette optique, elle accepte de monter un dossier auprès de la MDPH, de formuler une demande de la RQTH et une demande de formation en centre de rééducation professionnelle.

C. trouve un poste d'agent d'accueil dans une maison de retraite qui accepte de l'embaucher au vue de son expérience professionnelle antérieure dans le domaine hospitalier et de sa future RQTH.

CAP EMPLOI Seine Saint Denis

Interlocuteur privilégié entre les entreprises et les travailleurs handicapés
Leur mission : promouvoir l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Accompagnement des travailleurs handicapés au long de leur parcours vers l'emploi

- **Accueil de personnes handicapées bénéficiaires** de la loi de février 2005 relevant du milieu ordinaire de travail (statut CDAPH, IPP > 10 %, pension d'invalidité 1^{ère} ou 2^{ème} catégorie)
- **Diagnostic individuel :**
Evaluation des compétences et aptitudes professionnelles,
Analyse des besoins et motivations,
Orientation professionnelle et organisation du parcours d'insertion.
- **Organisation des relais extérieurs**
- **Préparation à l'emploi individuelle ou collective :**
Bilans professionnels,
Conseils en formation vers le dispositif spécifique ou de droit commun,
Conseil en recherche d'emploi,
Techniques de recherche d'emploi.
- **Un référent du parcours**
Accompagnement actif dans la mise en œuvre du plan d'action et soutien personnalisé

Services aux Entreprises

- **Information aux Entreprises :**
 - Loi de février 2005,
 - Aides financières et techniques, mise en œuvre d'aménagements de poste,
 - Sensibilisation à la diversité professionnelle et sociale de la population handicapée.
- **Etude des besoins en Ressources Humaines :**
 - Diagnostic de la situation au regard de l'obligation légale d'emploi,
 - Description de poste et définition de profil de candidats.
- **Présélection des personnes repérées en terme de :**
 - Projet professionnel et poste recherché, compétences et aptitudes professionnelles,
 - Formations et expérience transférables, capacités personnelles et motivations.
- **La candidathèque CAP EMPLOI : une pépinière de compétences :**
 - Fonctions administratives, commerciales ou techniques,
 - Formations générales ou spécialisées,
 - Expériences de débutants à confirmés.
- **Soutien technique**
 - Aides à l'embauche, aménagement de poste de travail,
 - Suivre le recrutement et la réinsertion professionnelle.

Sites en Seine Saint Denis

CAP EMPLOI Seine Saint Denis – UNIRH 93		
Site de Pantin	Site de Saint Denis	Site d'Aulnay sous Bois
1, rue du Pré Saint Gervais 93500 Pantin	12, chemin du Moulin Basset 93200 Saint-Denis	7 rue Gilbert Gatouillat 93600 Aulnay-sous-bois
☎ 01 57 14 06 70 ☎: 01 48 31 26 87	☎ 01 49 71 31 60 ☎: 01 48 22 05 24	☎ 01 48 19 88 60 ☎: 01 48 19 88 61
Accueil décentralisé possible à Montreuil		Accueil décentralisé possible à Noisy le Grand
<p>N° VERT : 0805 660 661</p> <p>contact@unirh93.org</p>		
<p>Services aux employeurs :</p> <p>01 57 14 06 79</p> <p>contact-employeur@unirh93.org</p>		



Pôle Emploi

I - Les PH en situation de recherche d'emploi sont tout d'abord des chercheurs d'emploi

De ce principe fondamental, il ressort que :

- Tous les services de Pôle Emploi leurs sont donc ouverts.
 - Un accompagnement mensuel à partir du 4° mois : pour Pôle Emploi, l'accompagnement se différencie non en fonction du handicap, du niveau social, ou du niveau de diplôme, mais **en fonction de la distance à l'emploi** analysé lors de l'entretien entre le demandeur et le conseiller.

De ce postulat, les services apportés aux demandeurs d'emploi se différencient alors :

- Faible distance à l'emploi ? **Parcours appui**
 - Ce sont en général des personnes en recherche d'emploi dans des métiers en tension ou présence de beaucoup d'offres.
 - Elles sont souvent expérimentées avec des compétences, un salaire et une formation en adéquation avec le marché du travail.
 - Quelle offre de service ? : Accompagnement mensuel au 4° mois. Aides ponctuelles : exemples : pour mobiliser son réseau, améliorer ses techniques d'entretiens, éclairage sur le marché du travail, savoir bien utiliser les services de www.pole-emploi.fr

- Forte distance à l'emploi ? **Parcours accompagnement**

Ce sont en général des personnes :

- en recherche d'emploi dans des métiers où il y a peu d'offres,
- projet en inadéquation avec le marché,
- faible niveau de compétences,
- difficultés personnelles ayant des conséquences sur la recherche d'emploi (les personnes handicapées peuvent, mais non obligatoirement, se situer dans ce parcours ...).
- Quelle offre de service ?

Accompagnement dès le 1° mois d'inscription.

Prestations spécifiques : bilan de compétences, cible emploi, ...

Accompagnement spécifique en interne (40 demandeurs à suivre par conseiller)

Accompagnement en externe chez des sous traitants (cabinets privés, ...)

Accompagnement chez les co-traitants.

Le co-traitant agit alors en lieu et place de Pôle Emploi

Sont co-traitants :

- APEC
- missions locales
- Cap Emploi

Un bilan de la co- traitance est organisé au niveau départemental et régional.

- Mission locale : 3 000 jeunes de Seine Saint Denis seront ainsi suivis dans ce dispositif

- Cap Emploi : 1 000 TH pour la Seine Saint Denis en 2009.

- *Pour les personnes en projet de création d'entreprise ? Parcours créateur d'entreprise avec des services spécifiques*

II ... Cependant les PH ont des spécificités reconnues par Pôle Emploi ...

Pôle Emploi a mis en place une **organisation territoriale** :

- la présence de référent PH dans chaque agence
 - Leur rôle :
 - recevoir et transmettre les informations sur ces champs.
 - assurer une veille informative pour les autres conseillers sur ce champ (législation, formation, offre d'emploi, ...)
 - assurer un lien privilégié entre Pôle Emploi et Cap Emploi sur le champ PH
- de 3 correspondants dont une des missions est la relation avec la MDPH.
- un chargé de missions en charge de l'animation du réseau
- le Directeur territorial de Pôle Emploi en charge de l'animation politique du réseau et des relations avec les partenaires des PH

- La création d'**Handipass** comme agence spécialiste en faveur des personnes handicapées
 - compétences opérationnelles : pour les demandeurs d'emploi et les entreprises de Paris
 - Tête de réseau pour l'interne de Pôle Emploi :
 - rôle de référent comme tuteur (forme les nouveaux collègues, reçoit des appels des agences pour les mesures ...)
 - assurer le pilotage d'opérations de recrutements spécifiques (ex. Handiformabanque...) en collaboration avec le réseau des correspondants de bassin et les réseaux sectoriels

III ... Le principal service : l'accès aux offres d'emploi, accessible à tous, 24/24, grâce au site : www.pole-emploi.fr

www.pole-emploi.fr

c'est mensuellement :

- 9 millions de visiteurs uniques mensuellement
- 20 millions de visites

Ce premier chiffre est à comparer au 4 212 730 inscrits dans les fichiers de Pôle Emploi à fin avril. (toutes catégories).

Ce service est utilisé massivement par des personnes inscrites ou non à Pôle Emploi.

TABLE RONDE # n°5

**comment développer les parcours d'accès
à la qualification ?**



Sylvie TAMAIN,
responsable pôle régional handicap AFPA

Fatiha PECOME,
référente handicap CFA.com, Bagnolet

Julie LEDOUX,
conseillère en formation OPCALIA Ile-de-France

Marie-Pierre CHAUNU,
responsable mission handicap DARTY Ile-de-France

Antoine ROSEIRO,
responsable pédagogique de l'unité d'enseignement IES Fontaine Argent, Besançon (25)

Patrick COSTEUR,
directeur IMPro La Tourelle, Anzin (59)





gagnez en compétences

compétences
bâtiment inserti
ormation terti
ervice emploi accueil
orientation
industrie dévelop
certification
accompagnement
tertiaire
fication métier
professionnel
compétences
bâtiment inserti
ormation terti
ervice emploi accueil
orientation
industrie dévelop
certification

Accéder à la formation, à la validation et à l'emploi en milieu ordinaire

Une réponse adaptée à un public sortant d'IMPRO

Sylvie Tamain

Pôle handicap AFPA Île-de-France juin 2009

POSTULATS DE BASE

- Après une scolarité en milieu spécialisé, certains jeunes sont en capacité de travailler en milieu ordinaire
- Les compétences professionnelles acquises par l'expérience, peuvent être étendues par la formation professionnelle et validées (CCP ou titre professionnel)

4 METIERS PROPOSES

	Durée formation	Durée entreprise	Entreprises partenaires
Agent de restauration Stains 93	25 semaines	12 semaines	Groupe ACCOR
Agent d'hôtellerie Créteil 94	32 semaines	14 semaines	Grands hôtels parisiens 3 et 4 étoiles
Ouvrier du paysage Lardy 91	40 semaines	8 semaines	Entreprises E. V. Jardineries Collectivités territoriales
Agent d'entretien bâtiment Bernes 95	40 semaines	7 semaines	Groupe ACCOR Collectivités territoriales
Ouvrier voirie réseau Bernes 95	40 semaines	8 semaines	Groupe Accor

CARACTERISTIQUES DE LA FORMATION

- **Un accompagnement rapproché**
 - Un groupe restreint: 6 à 9 stagiaires
 - Le maintien du lien avec la structure d 'accompagnement
 - Un ciblage personnalisé des PAE
- **Une forte collaboration des partenaires**
 - Des groupes de travail pluridisciplinaires et hebdomadaires
 - Des bilans réguliers
 - Un suivi constant en équipe

CARACTERISTIQUES DE LA FORMATION

■ Une pédagogie adaptée

- Un allongement du temps de formation (de 30% environ)
- Une grande souplesse d'organisation
- Une forte individualisation
- Les mises en situation privilégiées
- L'adaptation de notre pédagogie et la création d'outils nouveaux

- 14 actions entre 2004 et 2009
- 90 jeunes issus de 34 structures
 - 24 IMPROS
 - 4 étb. pour jeunes sourds
 - 3 structures d'accompagnement
 - 2 missions locales
 - 1 cap emploi
- Plus de 30 entreprises partenaires
- Un taux d'emploi > 50% à 18 mois

CFA des métiers de la Communication Visuelle et du Multimédia

Diplômes préparés

- CAP dessinateur (trice) d'exécution en communication graphique
- Titre professionnel opérateur (trice) infographiste multimédia
- BAC PRO Artisanat et métiers d'art option communication graphique
- BTS communication visuelle option édition, presse, publicité
- Titre professionnel intérateur (trice) de données, multimédia
- Licence professionnelle spécialité de scénarisation multimédia continue de formation en ligne.

Intégration en milieu ordinaire de formation et d'emploi

Toutes les formations sont ouvertes à des personnes handicapées qui répondent aux prés requis du secteur professionnel et des diplômes préparés.

Depuis plus de 10 ans, le CFA'com forme des apprentis avec divers handicap apparents ou non tels que :

- Surdité
- Handicap moteur
- Dyslexie
- Dépression
- Allergie
- Maladie  volutive

Conditions pour une intégration en milieu ordinaire réussie

1) Partenariat :

- Les entreprises signataires d'un contrat d'apprentissage
- Avec les structure d'insertion et d'orientation : Cap emploi, Axes jeunes, Missions locales, Education Nationale, structures spécialisées sur le handicap...

2) Accueil, suivi et coordination au CFA et en entreprise

▪L'équipe pédagogique et les équipements

Concertation régulière avec l'équipe pédagogique pour évaluer les besoins des jeunes en situation de handicap et répondre rapidement et apporter des solutions aux attentes. (temps supplémentaire, rétroprojecteurs, interprétariat , demande de financement pour des fauteuils ergonomiques..)

- **Concertation et suivi en entreprise**

Suivi et soutien en entreprise

- **Le référent handicap**

Accueil, intégration et suivi du jeune en situation de handicap par le Référent

Intervention du référent pour la mise en relation du jeune avec les structures spécialisées et les institutions.

3) L'entreprise : développement d'un portefeuille entreprise

- **Mobilisation et sensibilisation**

Soutenir le développement de l'apprentissage dans les entreprises et en particulier dans les grandes et petites entreprises et signer des conventions de partenariat.



OPERATION PILOTE ALTERNANCE en Seine-Saint-Denis

1. Présentation d'Opcalia Ile-de-France

- Opcalia à compétence régionale et interprofessionnelle, réseau Opcalia, 3^{ème} collecteur national
- Agréé par l'Etat, assure la collecte et la gestion des contributions FPC des entreprises
- S'est doté d'une Délégation Conseil Handicap dans le cadre d'une convention signée avec la délégation régionale Ile-de-France de l'Agefiph

2. Développement des partenariats locaux

- Opcalia : apporter la connaissance de l'entreprise
- Partenaires : apporter la connaissance du public en situation de handicap (jeunes notamment)
- Objectif : mutualiser les initiatives, multiplier les mises en relation candidats / entreprises
- Pour les entreprises : avoir une meilleure visibilité en évitant les actions dispersées

3. Opération Pilote Alternance (OPA)

- Partenariat Cap Emploi Seine Saint Denis, Axe jeunes PDITH de la Seine Saint Denis, Opcalia Ile-de-France
- Objectif : mettre en relation des personnes en situation de handicap, portant un intérêt pour les contrats en alternance, et les entreprises situées en Seine Saint Denis
- 4 phases :
 - Définition des contours du projet
 - Un travail conjoint en 2008 avec le Cap Emploi et les partenaires (insertion et formation initiale) de l'Axe Jeunes > repérage d'une centaine de candidats
 - Alternance : un levier pour leur insertion professionnelle
 - Information
 - 2 sessions (niveau V et infra V / niveau IV et plus) organisées en mars 2009
 - 50 jeunes en situation de handicap contactés (via le Cap Emploi, Missions Locales, IME, Lycées professionnels...)
 - 22 ont présents aux réunions (13 de niveau V et infra V / 9 de niveau IV et plus)
 - 1^{er} temps : présentation de la RQTH, de la démarche de recherche d'emploi, contrats d'alternance (apprentissage et professionnalisation), métiers porteurs et salons
 - 2^{ème} temps : entretien individuel avec un chargé de mission Cap Emploi pour valider leur projet professionnel, vérifier leur éligibilité au statut TH
 - 3^{ème} temps : mise à jour du Cv et conseils pour la rédaction de la lettre de motivation
 - Constitution d'un book communiqué aux entreprises
 - mi-avril 2009 : « Book » envoyé aux entreprises du 93 (réseaux du Cap Emploi et d'Opcalia IDF). Au total, toutes tranches d'âge confondues, 5 candidats en recherche de contrat d'apprentissage et 10 candidats en recherche de contrat de professionnalisation retenus pour la constitution d'un « book », dont 8 Cv jeunes.
 - Suivi de l'opération
 - Une personne de Cap Emploi Seine Saint Denis dédiée au contact entreprises
 - Les résultats en terme d'embauche seront appréciés par Cap Emploi et Opcalia IDF

Conclusion

Pour l'entreprise, le recours aux contrats d'alternance,

- permet d'identifier des compétences répondant aux exigences de l'entreprise, d'optimiser le budget formation, bénéficier d'aides financières de la part de l'Agefiph (Plan de soutien), d'atteindre l'obligation d'emploi
- permet une autre approche du recrutement : adopter une stratégie d'emploi « spécifique » en mettant en place un processus de recrutement adapté au public recherché, en adaptant le poste en fonction des profils retenus, en favorisant la formation pour permettre au candidat d'acquérir les compétences nécessaires

1. Présentation de l'entreprise : CALYPSO

- Secteur d'activité : assurances
- Filiale d'AGF
- 30 salariés (établissement soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés)
- Majorité de postes commerciaux sur la plateforme téléphonique (9h-17h) / profil Bac+2 avec expérience professionnelle

2. Parcours de l'entreprise dans le cadre de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés

- Diagnostic « Entreprises à quota zéro » (EQZ) réalisé au 1^{er} trimestre 2008 par APTH Emploi dans le cadre de la prestation financée par l'Agefiph
- Contenu de la prestation :
 - information sur les obligations légales
 - étude des postes afin de visualiser ceux pouvant être plus facilement proposés aux personnes en situation de handicap,
 - informations sur les partenaires recrutement,
 - propositions de solutions....

3. Démarche de recrutement

- En septembre 2008, l'entreprise identifie un besoin de recrutement en alternance qu'elle transmet au prestataire EQZ : secteur comptabilité pour préparer un BAC pro +2
- La demande est communiquée au Cap Emploi et à l'Axe jeunes du PDITH de la Seine-Saint-Denis
- Parmi les CV proposés, l'entreprise retient une jeune femme (21 ans, personne malentendante) qui prépare au GRETA un BAC PRO comptable
- OPCALIA Ile-de-France, Opcal auprès duquel l'entreprise est adhérente, finalise fin septembre le montage financier du contrat de professionnalisation
- La jeune femme est engagée en contrat de professionnalisation CDD 24 mois Bac Pro comptabilité, alternance 2 jours au Greta, 3 jours en entreprise

⇒ Un recrutement réussi grâce à un partenariat étroit entre les structures et parce que l'entreprise a accepté d'adapter le niveau de qualification requis au profil proposé.

4. Une intégration réussie

- Un tuteur est désigné au sein de l'entreprise
- L'intégration se passe bien
- Ce recrutement permet à l'entreprise de répondre partiellement à son obligation d'emploi et de sortir du risque lié au fait d'être une « entreprise à quota zéro » (loi du 11/02/2005 : sur-contribution à hauteur de 1500 fois le SMIC horaire par personne manquante à partir de 2010 pour les établissements à taux zéro).



**Tout DARTY s'engage : pour l'accompagnement
des personnes en situation de handicap**



ILE DE FRANCE

P3
Rencontre avec les signataires

P4
Présentation de l'accord

P5
Les engagements de l'accord

P6/8
Les Témoignages
Responsable administratif de magasin
Technicien d'assistance par téléphone
Directrice de SAV
Gestionnaire de paie
Directeur du Centre Relations Clients
Directeur de centre téléphonique
et technique
Technicien sur plate forme de livraison

P9
Votre médecin du travail

P10/11
Les accompagnateurs

SOMMAIRE



En 2005, Darty Ile de France amorce une réflexion sur l'insertion des personnes en situation de handicap. L'ouverture forte de Darty à la diversité est inscrite dans l'histoire et les valeurs de notre entreprise : une culture de proximité ; des partenariats déjà existants avec des associations du domaine social et d'insertion. Aujourd'hui, grâce à la mise en place de la structure d'accompagnement des travailleurs handicapés, nous lançons notre plan d'actions en nous adressant directement à chacun d'entre vous. Ce projet d'entreprise est porté par les membres du comité de direction et renforce la Responsabilité Sociale de l'Entreprise.

Il a besoin maintenant de l'implication de tous pour :

- La recherche de solutions de maintien dans l'emploi dans une vision ouverte des pistes d'actions possibles.
- L'évolution de nos regards sur le handicap et sur sa place dans l'entreprise.
- L'accueil de nouveaux collaborateurs dont la situation de handicap sera reconnue et compensée grâce aux mesures décrites dans ce guide.



" En toute confiance "

Jean-Pierre Lanzetti
Directeur Général DARTY ILE DE FRANCE

Un engagement collectif



Gérard DEBOUT Directeur des Ressources Humaines

L'accord signé sur l'emploi des travailleurs handicapés s'inscrit dans les valeurs humaines et sociales de l'entreprise. Nous avons à la fois beaucoup d'exigence envers nos collaborateurs et aussi une attention à leur développement personnel et professionnel. L'ascenseur social est une réalité très concrète chez Darty. L'application de l'accord a besoin de l'ensemble de l'encadrement et de la participation de tous. Ainsi la transversalité solidaire y trouvera son illustration : nos métiers doivent s'appuyer les uns sur les autres. C'est ainsi que nos actions de maintien dans l'emploi trouveront des solutions.



Philippe TANZILLI Directeur des Ventes

Nous sommes fiers de travailler dans une entreprise qui permet à ses collaborateurs ou ses nouveaux recrutés de pouvoir conserver ou obtenir un emploi, en dépassant une situation de handicap. C'est un contrat gagnant-gagnant, où le collaborateur peut exercer ses compétences et l'entreprise bénéficier d'un travail de qualité, après avoir étudié la situation au cas par cas. Dans le maintien dans l'emploi, nous pouvons adapter le contenu d'un poste, prendre le temps de montrer un nouveau métier, faire comprendre les processus utilisés.



Eric DE LAPLAGOLLE Directeur de la Livraison

Darty est une entreprise qui n'abandonne pas ses collaborateurs en cas de problème de santé engendré par une pathologie ou un accident de la vie. C'est important de le faire savoir et de démystifier les conséquences des situations de handicap. L'accord sert de passeport, de facilitateur pour ouvrir vers les autres métiers en cas d'inaptitude déclarée par le médecin du travail. Ces démarches, dans lesquelles nous mettons conviction et énergie, nous permettent de conserver la confiance de nos collaborateurs. Preuve de la réussite de l'action.



Eric EYGASIER Directeur des Services

L'accord nous a permis d'écrire ce que l'on faisait déjà naturellement dans la pratique et d'améliorer certains points. Nos actions ont engendré de beaux exemples de reclassements réussis. Nous trouvons toujours une solution aux besoins de nos collaborateurs vivant un problème d'inaptitude, en faisant appel au bon sens et à la synergie des volontés. La force de Darty, ce sont ses collaborateurs. Alors, rester proche, surtout dans les moments difficiles, développer la solidarité sont des valeurs que l'on s'efforce d'appliquer quotidiennement.



Vincent WACRENIER Directeur des SAV

Notre expérience d'embauche de travailleurs handicapés montre la richesse humaine et l'apport professionnel qu'elle génère : leur intégration, par le dialogue qu'elle suscite ou l'aménagement de poste éventuel, nous permet d'être en confiance rapidement et de provoquer des échanges denses et riches. La motivation dont ils font preuve et leurs performances confirment que la pluralité des origines et des parcours est bien une des forces de Darty et de ses réussites.



Présentation de l'accord DARTY Ile de France

Darty Ile de France a signé avec les partenaires sociaux un accord portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

- Pour la période 2008-2010.
- Avec l'agrément de la D.D.T.E.F.P. 93 (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle) qui valide et veillera à son application.
- En lien avec ses valeurs d'entreprise citoyenne et l'ouverture à la diversité du groupe.
- En s'engageant concrètement sur un plan d'actions précis.

Vous côtoyez sûrement dans votre entourage personnel ou professionnel des personnes en situation de handicap sans le savoir !

Le handicap peut concerner chacun de nous, de façon temporaire ou définitive. Il peut avoir des origines très variées : motrices, sensorielles, intellectuelles, psychiques, maladies invalidantes, accidents de la vie.

Il est souvent non visible, comme certaines maladies invalidantes, qui représentent 45% des handicaps : épilepsie, diabète, emphysème, maladies cardiovasculaires, déficiences rénales, asthme sévère ... Seulement 5% des personnes touchées par un handicap se déplacent en fauteuil roulant.

Constitue un handicap au sens de la loi : Toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant (Loi du 11 février 2005, "pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées").

Chaque année, en France, plus de 3 000 personnes sont lourdement handicapées après un accident de la route.



Les engagements de l'accord



Recrutement et insertion professionnelle Recrutement de 30 nouveaux collaborateurs travailleurs handicapés.
Accueil d'un stagiaire école handicapé, sur chaque site.
Visite médicale d'embauche avant la prise de poste.
Plan d'intégration et de formation des nouveaux collaborateurs.

Sensibilisation des collaborateurs Information à destination des collaborateurs de DIF.
Communication auprès du réseau externe de l'emploi et de la formation (ANPE, CAP Emploi).

Formation des Collaborateurs Formation de la filière R.H., des managers, des membres du C.H.S.C.T., des parrains, des collègues de travail.

Sous traitance Développer le recours aux E.S.A.T. (Etablissement et Services d'Aide par le Travail), E.A. (Entreprises Adaptées) et C.D.T.D. (Centre de Distribution de Travail à Domicile).

Maintien dans l'emploi Anticiper les situations d'inaptitude professionnelle.
Assurer un meilleur accompagnement de la personne pour la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H.)
Renforcer si besoin le suivi médical des personnes en situation de handicap.
Formation complémentaire si nécessaire pour les travailleurs handicapés.
Maintien dans le poste de travail (aménagement des conditions de travail, de l'organisation du travail, du poste de travail).
Maintien dans l'entreprise (bilan de compétences, période de formation, adaptation du poste de travail).



Les témoignages

" On a peur de ce que l'on ne connaît pas "



Mr Christophe PORC
Responsable administratif de magasin

J'ai postulé comme conseiller de vente en 2001 sur le site internet de Darty en raison de son positionnement sur le marché. J'ai évolué progressivement jusqu'au poste de responsable administratif en expliquant à mes managers successifs les restrictions apparues avec l'évolution de ma santé. Je n'ai jamais senti de regard discriminatoire mais au contraire l'attention d'interlocuteurs humanistes.

On a peur de ce que l'on ne connaît pas. C'est à la personne en situation de handicap de parler honnêtement d'elle-même et de ses possibilités. C'est important de montrer ce que fait Darty pour ses collaborateurs. L'entreprise ne pense pas qu'à son chiffre d'affaires, elle s'implique dans la diversité et donne sa chance à des gens qui s'investissent.



Mr Pierre LEYNAERT
Technicien d'assistance par téléphone au CTT

Je dois ma reprise de travail à Cap Emploi* et à l'engagement de Darty : en effet, après une période d'arrêt suite à un grave accident de la circulation, ma carrière dans l'électroménager a été rompue et j'avais l'impression de ne plus exister dans les circuits classiques de recherche d'emploi. Heureusement, le lien entre cette structure d'accompagnement Cap Emploi et les offres d'emploi de Darty m'a permis de prouver à nouveau de quoi je suis capable. Sans mettre d'étiquette dans le dos, Darty donne un coup de pouce aux travailleurs handicapés qui peuvent alors exercer leurs compétences professionnelles.

* Cap emploi : structure financée par l'Agefiph, accompagnant les demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés. Présent dans tous les départements.

" Darty fait confiance aux personnes reconnues travailleurs handicapés "



Mme Suzana DEDIC
Directrice de SAV

Notre réussite passe par la réussite de l'équipe, la réussite de chacun à l'intérieur du groupe. Quand nous intégrons une personne en situation de handicap, la première étape est d'étudier si un aménagement de son poste est nécessaire afin de se donner les moyens de compenser le handicap. Ensuite, je m'applique à traiter tous mes collaborateurs de façon identique, en valorisant leurs réussites. C'est comme cela qu'ils retrouvent ou entretiennent la confiance en eux-mêmes et se positionnent en tant que membre de l'équipe à part entière, en accomplissant les tâches déterminées ensemble.

Nous n'avons généralement pas assez conscience que le handicap peut arriver à tout le monde et que les personnes qu'il touche, se comportent de manière admirable. Ils ont l'envie de bien faire les choses et nous donne de bons exemples.



Mme Samia AKKAR
Gestionnaire de Paie

Mon implication et mon dynamisme m'ont permis d'être remarquée par mes responsables qui m'ont proposé à la suite de mon contrat d'intérimaire, un CDD puis un CDI.

J'ai donné les restrictions de poste induites par mon handicap et elles ont été compatibles avec les fonctions que j'ai d'abord occupées dans la comptabilité, et que j'occupe actuellement au service paie en tant que gestionnaire de paie. J'ai besoin d'être reconnue pour mes compétences et mes performances, d'avoir une vie professionnelle stable. Darty fait confiance aux personnes reconnues travailleurs handicapés de la même façon que les autres, sans favoritisme, ni rejet, avec ouverture. Elles doivent donc être courageuses, travailleuses et volontaires.

" J'ai évolué progressivement jusqu'au poste de responsable administratif "





Jean Dominique BRUGIER
Directeur du Centre Relations Clients

Accueillir une personne en situation de handicap, c'est s'engager dans la réalisation d'un projet d'équipe. C'est aussi développer la cohérence entre les outils utilisés habituellement et les outils nécessaires pour compenser un handicap. Récemment, nous avons mis en place des solutions techniques et une formation spécifique, afin d'adapter un poste de travail de réception de mails clients à une déficience visuelle. Ceci nous a beaucoup appris car nous avons repensé l'organisation étape par étape, nous nous sommes mis en situation de réussir, dans une présence à l'autre et la volonté d'autonomie et de progression de notre nouvelle collaboratrice.

Notre récompense se lit dans l'investissement et l'épanouissement de cette nouvelle collaboratrice, dont les qualités personnelles correspondent aux besoins des métiers relations-clients.

" Ce travail est compatible avec mes restrictions "



Mr Pascal GUILLORET
Directeur de centre téléphonique et technique

Dans le cadre des activités d'apprentissage d'un centre de réadaptation, nous avons accueilli pendant 8 semaines un stagiaire atteint de mal voyance. Un déplacement au centre de réadaptation en compagnie d'un membre du service informatique Darty, nous a permis de vérifier la compatibilité du logiciel permettant de zoomer les informations sur un écran. Fait important, l'équipe tout en étant sensible à la démarche, a intégré le stagiaire comme tout autre stagiaire sans handicap. Ce stage a été une réussite aussi bien pour le stagiaire dans le cadre de sa formation que pour tous les collaborateurs du CTT de Montreuil dans cette démarche citoyenne.



Mr Jean-Maurice KONDOKI
Technicien sur plate-forme de livraison

Ne pouvant plus exercer le métier de chauffeur-livreur à la suite d'une opération chirurgicale, j'ai été informé par le médecin du travail des possibilités de nouvelles fonctions et je suis allé observer sur place le poste que l'on me proposait. Je l'ai accepté : Je travaille aujourd'hui à la « commut' » à la suite de ce reclassement. Ce travail est compatible avec mes restrictions, même si j'ai du m'habituer à un nouveau service plus éloigné de mon domicile.



" Ce stage a été une réussite "



votre médecin du travail

Un interlocuteur majeur

Le médecin du travail est l'acteur essentiel pour aborder votre santé en lien avec votre emploi : n'hésitez pas à solliciter un rendez-vous avec lui. Il pourra vous conseiller et vous accompagner.

Dr Thierry Verrier

Médecin du travail à l'ACIST 94 - Médecin référent handicap de Darty Ile de France : Il coordonne l'action des médecins du travail à propos des situations de handicap. Il a un rôle de conseil et de formation.

L'échange d'informations et la communication entre les différents acteurs de l'emploi des travailleurs handicapés sont primordiaux : le salarié, son management, les différents acteurs médicaux doivent travailler en réseau. **Le Médecin du Travail est le lien entre les différents acteurs de ce maillage, garant de la cohérence des actions et du planning, en lien avec les structures d'appui pour mettre en place les possibilités d'accompagnement ainsi que les outils administratifs ou techniques.** Le succès dépend de l'implication de chacun, et au premier chef du salarié lui-même, et de la précocité de la recherche de solutions. Le maintien dans l'emploi, par exemple, demande une évaluation, la réflexion et la mise en place de solutions gagnant-gagnant mais nécessite en premier lieu de se donner du temps, d'agir le plus possible en amont. D'où l'importance fondamentale de la visite de pré-reprise à l'initiative du salarié, encore trop méconnue. Nous devons à tout prix éviter les situations malheureusement banales où le reclassement d'un salarié se fait sur « le dos de ses collègues » c'est-à-dire où les restrictions ne

sont pas compensées par un aménagement de poste ou la réorganisation de la tâche, mais déplacées sur l'entourage du salarié, ce qui est pathogène pour le collectif de travail et générateur de conflits. Les directeurs de magasins Darty s'impliquent dans cette réflexion et nous permettent d'être efficaces dans nos actions. La signature de cet accord souligne cet engagement et nous invite à continuer dans la concertation.



Les accompagnateurs



Darty Ile De France met à disposition des ressources spécifiques qui accompagnent la mise en œuvre de sa politique d'emploi des travailleurs handicapés :

- La " MISSION HANDICAP " est créée afin de coordonner le projet au niveau de DARTY Paris - Ile de France.
- Les R.H. métiers : leur mission est le développement de la politique d'emploi des travailleurs handicapés, l'échange d'informations entre les directeurs de site et le référent handicap et l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap.



Marie Pierre CHAUNU

Responsable de la Mission Handicap
Marie.Pierre.CHAUNU@darty.fr

01 48 02 32 41

J'ai accepté cette fonction avec plaisir ; elle rejoint l'action sociale de l'entreprise, à laquelle j'ai participé précédemment. Je sais que l'on va réussir, car toutes nos équipes, que je connais bien, sont capables de mettre en œuvre cet accord, rejoignant la solidarité appliquée chez Darty. **Je voudrais rassurer nos collaborateurs, leur dire qu'en cas de problème, d'accident, leur entreprise a quelque chose de prévu pour les aider, les accompagner pour les maintenir dans leur emploi.**

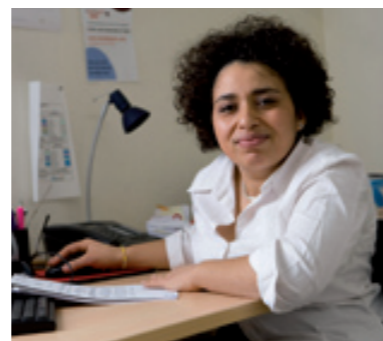
Lorsqu'une situation de handicap est décelée, nous intervenons dans une démarche gagnant-gagnant : l'entreprise accompagne le salarié en attribuant des moyens, des processus d'étude ou de formation, pour qu'il retrouve un poste en adéquation avec ses possibilités, et où son potentiel se développera. Nous avons également engagé une démarche très active dans le domaine du recrutement : des collaborateurs travailleurs handicapés ont intégré l'entreprise en fonction de leur potentiel professionnel, qui correspondait aux compétences que nous recherchions. Vous souhaitez des informations ? N'hésitez pas à nous contacter, Rebeh ou moi-même !

Rebeh FRALIN

Assistante de la Mission Handicap
Rebeh.FRALIN@darty.fr

01 48 02 36 80

Elle est chargée plus particulièrement de l'accompagnement administratif des personnes en situation de handicap. Elle réalise les dossiers de demande de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé et s'assure de leur suivi : **Par expérience, je connais très bien la complexité administrative des sujets liés au handicap.** Je mettrai toute mon énergie à aider les collaborateurs dans la constitution de leurs dossiers et l'accompagnement dans leurs démarches.



Mise en place d'un numéro vert confidentiel pour les personnes de Darty Ile de France en situation de handicap.

 **N° Vert 0 800 200 260**

Appel gratuit. Horaires : Du lundi au vendredi de 9h30 à 12h30 et de 14h à 17h.

Ce numéro permet d'obtenir en **toute confidentialité** des informations complémentaires sur le handicap au travail, les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou vos droits en tant que travailleur handicapé. Cette assistance téléphonique est assurée par le cabinet JLO Conseil, structure externe spécialisée dans l'emploi des travailleurs handicapés.



Ce guide est un outil d'information pour vous, collaborateurs de Darty Ile de France. Il a pour vocation de présenter les interlocuteurs et la politique d'accompagnement des personnes en situation de handicap : n'hésitons plus, parlons en et informons nous !



ILE DE FRANCE



Intervention table ronde n°5

« Comment développer les parcours d'accès à la qualification ? »

Elisabeth Keller – association APTH chargée de mission axe jeunes du PDITH 93

RECRUTEMENT EN ALTERNANCE au sein du groupe ACCOR

Le projet

- objectif : 15 contrats en alternance à conclure pour la rentrée 2009 par des hôtels/ restaurants du groupe ACCOR au bénéfice de jeunes en situation de handicap domiciliés en Ile-de-France
- Métiers de l'hôtellerie et de la restauration et postes administratifs (parcours CAP à BAC+2)
- Public visé : personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (art. L5212-13 du code du travail) de 16 à 30 ans, pas de niveau pré-requis, l'objectif étant la mise à niveau par la qualification (apprentissage, apprentissage aménagé et professionnalisation)

Le Déroulement

- **Février 2009** : Le service RH du groupe ACCOR informe les partenaires (postes proposés, contre indications, supports de communication) => Information et mobilisation par l'Axe Jeunes du PDITH 93 des structures de formation initiale et d'insertion qui suivent les jeunes en situation de handicap domiciliés en Seine-Saint-Denis
- **Mars 2009** : Envoi des CV (+lettre de motivation) et pré-sélection des candidats par le service RH Groupe Accor
- **8 avril 2009** :
 - Journée d'information pour les jeunes sélectionnés (les métiers du groupe, qu'est ce que l'apprentissage, l'accompagnement du parcours dans l'entreprise)
 - Entretien de recrutement par les RH des établissements d'accueil

Les résultats

- 25 jeunes sont positionnés dont 10 jeunes de Seine-Saint-Denis
- 7 jeunes de Seine-Saint-Denis rencontrent les entreprises le 8 avril 2009
- Parmi eux, **5 entretiens de candidats du 93 ont aboutis à des propositions de contrats de travail en apprentissage et en professionnalisation** (en phase de conclusion)



Contact service RH ACCOR : Charlotte Quilliot charlotte.quilliot@accor.com

Présentation synthétique du BANC D'ESSAI 2007

CADRE INSTITUTIONNEL

Dans le cadre du Contrat d'Objectifs Moyens apprentissage, l'Etat, le Conseil Régional et l'Agefiph ont prévu la mise en œuvre d'actions visant le développement de l'accès à l'apprentissage des jeunes handicapés.

Le Banc d'Essai est l'une des actions du COM apprentissage.

OBJECTIFS

- ✓ Permettre aux jeunes de "s'essayer" à l'apprentissage,
- ✓ Valider l'orientation vers l'apprentissage,
- ✓ Evaluer les adaptations et appuis nécessaires à la réussite de l'apprentissage du jeune,
- ✓ Permettre à l'entreprise de tester le jeune dans un rythme de type apprentissage.

PUBLIC CONCERNE

Jeunes handicapés scolarisés de plus de 15 ans (susceptibles de signer un contrat d'apprentissage à la prochaine rentrée)

STATUT DES JEUNES

Ces jeunes étant scolarisés dans l'Education Nationale ou dans l'Education Spéciale, les jeunes gardent leur statut durant le Banc d'Essai.

Une convention de type convention de stage est passée entre l'établissement d'origine, le CFA, l'entreprise et le représentant légal du jeune.

CONTENU

Le Banc d'Essai prévoit une alternance entreprises/ CFA. Cette alternance et l'articulation avec l'établissement d'origine sont à construire au cas par cas en prenant en compte les contraintes des acteurs du Banc d'Essai.

ORGANISATION

Durée ⇒ 420 heures réparties sur 12 semaines.

Rythme ⇒ alternance entre une période en CFA et une période en entreprise.

Démarrage ⇒ Début 2007

FINANCEMENT

Seuls les frais pédagogiques du CFA peuvent faire l'objet de financement dans le cadre du Banc d'Essai. Un dossier de demande de financement AGEFIPH sera réalisé par les CFA concernés.



"La Tourelle"

Intervention table ronde n°5
Comment développer les parcours d'accès à la qualification ?
Patrick Costeur – directeur IMPRO la Tourelle

**PREPARATOIRE A L'ALTERNANCE
SUR LE BASSIN D'EMPLOI DU VALENCIENNOIS
ET EN PARTICULIER A L'IMPRO LA TOURELLE A ANZIN**

CONTEXTE

- Courant 2004, le **PDITH Nord –Valenciennes** s'engage dans une démarche de diagnostic et de projet visant d'une part à *mieux connaître la population des jeunes handicapés* des trois bassins d'emplois du Valenciennois, de Sambre Avesnois et du Cambrésis, et d'autre part à *apporter des réponses afin d'améliorer le travail en réseau* des acteurs locaux, et *produire des actions collectives* en terme de parcours de formation et d'insertion des jeunes.
Ce travail se conclut par la réunion d'un séminaire en mars 2005, en présence de tous les acteurs concernés. Des pistes de travail sont proposées.
- La promulgation de la loi du 11 février 2005, autour de *l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*, réaffirme la place des jeunes handicapés, dans notre Société.
- La difficulté pour les IMPRO de trouver des employeurs susceptibles de signer des contrats d'apprentissage au profit de jeunes en situation de handicap.

CHEMINEMENT VERS UNE PREPARATOIRE A L'ALTERNANCE

- A partir du dernier trimestre 2005 et courant 2006, un groupe de travail s'est constitué sur Valenciennes, réunissant le PDITH, l'AGEFIPH, le PEPH, la DDANPE la CG-PME et l'IMPro la Tourelle, pour travailler sur la faisabilité d'une préparatoire à l'alternance : avec qui, pour qui et comment.
- Le cahier des charges de la préparatoire à l'alternance est arrêté en mai 2006 :
 - **Objectifs** : Développer l'insertion professionnelle des jeunes handicapés en milieu ordinaire de travail au moyen de contrats en alternance sur le Nord – Valenciennes, par la mobilisation du réseau d'acteurs du travail adapté et du milieu ordinaire de travail.
 - Un Centre de formation est sollicité pour soutenir la démarche de formation
 - Un Comité de Pilotage est constitué pour accompagner ce projet,
 - Sont concernés par ce projet des adolescents et jeunes adultes issus de quatre IME du Valenciennois.
 - Des pré-requis nécessaires à l'inscription dans cette préparatoire à l'alternance :
 - L'adolescent reste pris en charge en IMPRO afin de bénéficier de l'accompagnement éducatif spécialisé, la scolarisation se poursuit dans l'établissement, une formation complémentaire est offerte par le centre de formation, (réparti sur une même semaine).
 - Durée de la préparatoire à l'alternance : 6 mois.
 - Financement : Etat, AGEFIPH.

Depuis 2006 : sur le bassin de Valenciennes : 3 préparatoires à l'alternance

2007 : 12 adolescents de 2 IME :

- 3 contrats d'apprentissage type CFAS
- 1 en attente de trouver un employeur pour un CFAS
- 1 orienté vers l'emploi en milieu ordinaire
- 5 arrêts avant le terme pour des problèmes de comportement ou d'absentéisme
- 2 arrêts en raison de leurs difficultés psychologiques réactivées, l'un d'entre eux sera repositionné dans une autre branche.

Plan départemental d'insertion des travailleurs handicapés de la Seine-Saint-Denis
Jeunes en situation de handicap, l'emploi en jeu Bobigny (93) - 23 juin 2009

2008 : 8 adolescents de 3 IME :

- 3 contrats d'apprentissage type CFAS
- 2 poursuites de stages, en attente d'un contrat
- 2 poursuite de la formation en IME
- 1 abandon de la formation.

2009 : 12 adolescents de 4 IME :

Durant ces trois années, sur les trois bassins d'emplois du Sud du département du Nord, six préparatoires à l'alternance ont été financées et ont concernées dix établissements accueillant des personnes en situation de handicap et quelques personnes hors établissement.

CONSTATS ET PERSPECTIVES

- Redynamisation de la formation professionnelle à l'IMPro la Tourelle,
- Motivation d'un certain nombre d'adolescents, mettant en valeur leurs capacités pour intégrer une préparatoire à l'alternance,
- Le statut d'adultes qu'adoptent les personnes qui fréquentent cette formation,
- L'ouverture de l'établissement vers l'extérieur, et en particulier sur le monde de l'entreprise,
- L'intérêt de l'entreprise, parfois industrielle, à la population que nous accueillons,
- L'inscription dans des réseaux,
- Le partenariat avec des centres de formation et des CFA,
- La relance de notre CFAS,
- Possibilité d'obtenir auprès de le MDPH Adulte, une double orientation :CFAS/ESAT.

Mais :

- Tout ce qui se révèle à partir du handicap :
 - La difficulté d'autonomie dans les transports,
 - Les problèmes de personnalité,
 - Le poids de l'histoire de l'adolescent et en particulier les conduites abandonniques,
 - La nécessité du soutien de la famille alors que plus de 60% des familles sont en difficulté,est une entrave à la réussite du parcours d'insertion,
- Le niveau requis pour une formation qualifiante est souvent en décalage avec les possibilités réelles des jeunes adultes en apprentissage,
- L'accompagnement vers la qualification n'est pas simple : mener de front un travail en entreprise et une formation avec scolarité avec toutes les contraintes que cela impose est souvent difficile,
- L'Education nationale n'est pas associé à ce dispositif.

Cela ne nous empêche pas de poursuivre et d'avoir quelques perspectives :

- Ouvrir ces dispositifs à des jeunes adultes qui n'ont pas fréquenté les établissements spécialisés,
- Créer une unité d'enseignement professionnel, qui chapeauterait la formation professionnelle dans l'établissement, un dispositif de formation par alternance, un dispositif d'insertion professionnelle, un CFAS, articulé avec un SESSAD, orienté vers la formation professionnelle et qui nous ouvrirait des partenariats actifs avec l'Education Nationale, (UPI, SEGPA, DIP, lycées professionnels).
- Elargir les réseaux existants
- En gestation : La MDPH Adulte travaille, en lien avec différents partenaires sur la mise en place d'une commission 16-25 ans, afin d'apporter une réponse adaptée à des jeunes qui développent un projet d'insertion ou qui en ont la capacité.



ATELIERS # octobre 2009

Fédérer un réseau d'entreprises pour agir

Construire des parcours d'insertion professionnelle par les voies de l'alternance





Clôture

Michel Cointepas

Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
de la Seine-Saint-Denis

Philippe Ephritikhine

Délégué régional adjoint de l'AGEFIPH Ile-de-France



Le premier emploi des jeunes Franciliens facilité par la diversité des offres

Les jeunes Franciliens rentrent un peu plus tardivement dans la vie active que les jeunes de province, et accèdent en plus grande proportion à des postes de cadres. En 1999, 208 000 ont occupé leur premier emploi dans le secteur privé ou public hors fonction publique d'Etat, principalement dans le secteur tertiaire, et pour les trois quarts d'entre eux à temps complet. Pour ceux qui ont conservé un emploi, la situation s'améliore au cours des trois années qui suivent leur début d'activité. En 2002, ils occupent des emplois plus stables et plus qualifiés qu'en 1999, dont 75 % sont des emplois longs à temps complet et 22 % des emplois de cadres.

■ ■ ■ ■ Yvonne GUILBERT, Insee Ile-de-France

Plus de 208 000 jeunes résidents d'Ile-de-France et âgés de moins de 30 ans ont occupé un premier emploi salarié dans une entreprise, un établissement hospitalier ou une collectivité territoriale, cela représente 23 % des jeunes entrants sur le marché du travail de France métropolitaine. Le nombre de ces premiers emplois est fonction de la conjoncture économique : il passe de 208 000 en 1999, à 226 000 en 2000, puis 203 000 en 2001. Cette évolution concorde avec la forte croissance de l'emploi de 1999 et 2000 qui a principalement bénéficié aux jeunes, en Ile-de-France comme en province. A cause du ralentissement de la croissance économique en 2001, les jeunes ont eu plus de difficulté pour trouver un premier emploi.

Une entrée dans la vie active plus tardive en Ile-de-France

L'entrée dans la vie active est plus tardive en Ile-de-France : le premier emploi débute en moyenne à 23,2 ans contre 22,6 ans en province. Les jeunes Franciliens sont plus nombreux qu'en province à effectuer des études longues. Avant 25 ans, leur taux de scolarisation (⇒ ■ Définitions) est de 4 points supérieur à la moyenne nationale et après 25 ans l'écart est de plus de 1 point. C'est ainsi que la part des 27-30 ans (19 %) dans les premiers emplois est la plus élevée de France (hors Corse et Dom-Tom) et celle des 20-22 ans la plus faible (60 %) ①. A Paris,

les jeunes occupant un premier emploi sont encore plus âgés (28 % ont entre 27 et 30 ans). L'âge moyen en grande couronne est, en revanche, plus proche de celui de la province.

La part des jeunes femmes est de 4 points supérieure à celle des jeunes provinciales. L'accès des femmes à l'emploi est, en effet, plus facile en Ile-de-France, étant donnée la forte implantation du secteur tertiaire dans la région. A Paris, les activités tertiaires, majoritairement présentes, permettent aux femmes de représenter la moitié des premiers emplois.

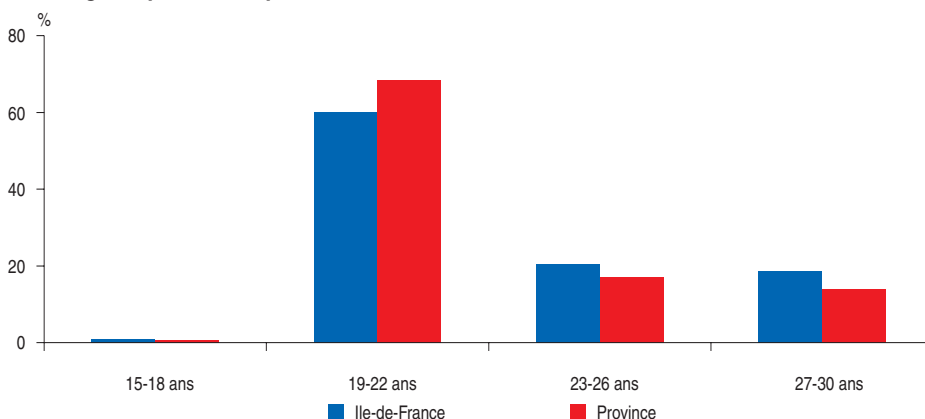
Une majorité de temps complets

Les premiers emplois sont pour 35 % d'entre eux à temps partiel, soit une proportion inférieure à la moyenne na-

tionale. Le temps partiel est plus répandu chez les jeunes que chez leurs aînés, il ne concerne que 18 % des emplois salariés de 15-30 ans et 15 % des emplois salariés de tous âges.

En Ile-de-France, en 1999, seuls 9 % des premiers emplois sont des emplois intérimaires. Ce taux, un des plus bas de France, est inférieur de 6 points à la moyenne nationale. L'industrie, fortement utilisatrice de l'intérim est, en effet, moins représentée en Ile-de-France qu'en province. Le niveau de qualification plus élevé dans la région est un second facteur explicatif du plus faible poids de l'intérim. Cette part est aussi très variable selon les départements. Elle ne concerne que 5 % des jeunes résidant à Paris contre 14 % en Seine-et-Marne ②.

① Age au premier emploi



Source : Insee, DADS 1999

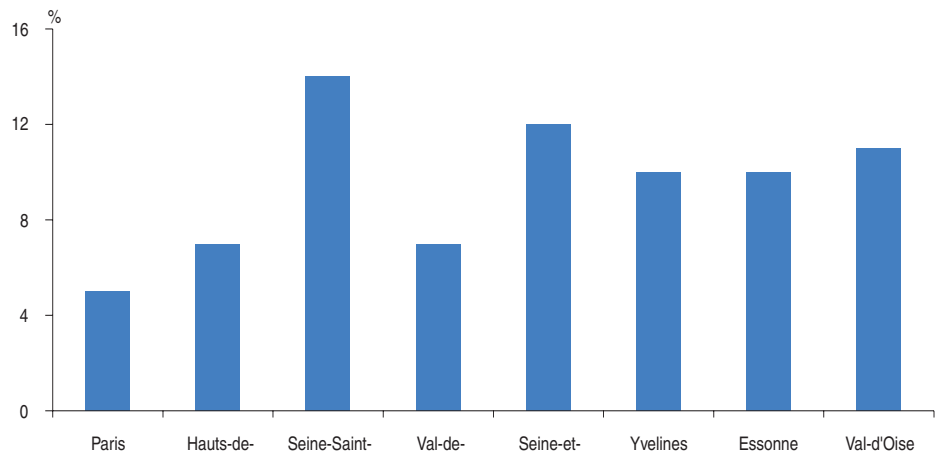
Le passage par l'intérim n'est souvent qu'une première étape de la vie active qui permet d'acquérir une expérience professionnelle. Les jeunes trouvent ensuite un emploi fixe et la part de l'intérim chute alors rapidement pour ne plus concerner que 3 % des salariés de 15-30 ans.

13 % de cadres en début de carrière

En raison d'une offre d'emploi élevée faisant appel à une main-d'œuvre qualifiée, les jeunes Franciliens accèdent plus facilement à des emplois supérieurs que les provinciaux. Au premier emploi, ils sont 13 % à exercer des fonctions de cadres contre 4 % sur le reste de la France métropolitaine ^②. Au total, près d'un poste de cadre sur deux correspondant à un premier emploi est localisé en Ile-de-France. Ces emplois sont essentiellement concentrés à Paris et dans les Hauts-de-Seine. Avec 20 % des premiers emplois contre 15 % en province, les professions intermédiaires sont de même surreprésentées en Ile-de-France.

On compte 45 % d'employés parmi les premiers emplois des jeunes Franciliens (39 % en province). Cette proportion est supérieure à la part moyenne parmi l'ensemble des

② Les emplois intérimaires au premier emploi



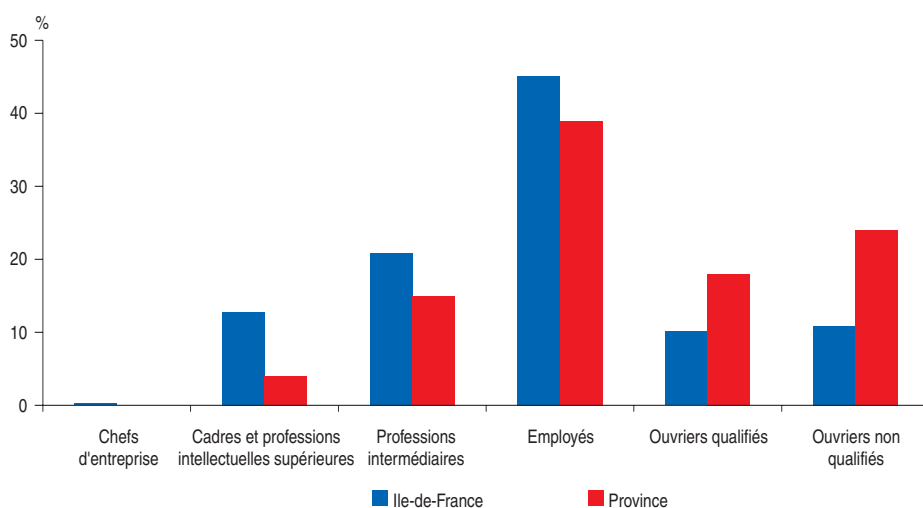
Source : Insee, DADS 1999 - Données au lieu de résidence

Franciliens de 15-30 ans (37 %). Les employés administratifs d'entreprises sont prépondérants (17 % des premiers emplois contre 10 % en province). Viennent ensuite les employés de commerce et les employés de services (plus de 10 % pour chacun). Les postes d'ouvriers ne représentent que 21 % des premiers emplois, en Ile-de-France, ce taux est le plus faible de la métropole, mais le niveau de qualification moyen est plus élevé qu'en province. Sont particulièrement sous-représentés dans la région les ouvriers non qualifiés de type industriel (8 % des premiers emplois contre 19 % en

province) et les ouvriers qualifiés de type industriel (3 % contre 7 % dans le reste de la France). Mais, de fortes disparités départementales existent au sein de la région, la part des ouvriers dans le premier emploi n'est que de 10 % à Paris, mais culmine à 33 % en Seine-et-Marne et à 27 % en Seine-Saint-Denis.

Avec une forte proportion de cadres et de professions intermédiaires, le salaire médian des jeunes entrants est le plus élevé de France : 50 % ont un salaire mensuel net au minimum de 909 euros contre 835 euros en province.

③ Les catégories socioprofessionnelles au premier emploi



Source : Insee, DADS 1999 - Données au lieu de résidence

89 % des premiers emplois dans le tertiaire

Bien représenté en Ile-de-France, le secteur tertiaire a à lui seul recruté plus de 192 000 jeunes Franciliens en premier emploi en 1999, soit le taux le plus élevé de France (90 %) ^④. Les activités de conseil et assistance et les services opérationnels hors intérim sont le premier secteur employeur : ces activités fournissent 21 % des premiers emplois des jeunes Franciliens (contre 12 % des premiers emplois dans l'ensemble de la France) et surtout 32 % à Paris et dans les Hauts-de-Seine.



4 Les secteurs d'activité, du premier emploi à trois ans après

	Premier emploi	Au bout d'un an	Au bout de deux ans	Au bout de trois ans
Industrie	7	9	11	11
Construction	3	3	3	3
Commerce de gros, réparation automobile	6	7	7	8
Commerce de détail	12	11	10	9
Transports	4	5	5	6
Finances, immobilier	4	5	5	6
Postes, télécommunications, recherche	3	3	4	3
Conseils et assistance, services opérationnels hors intérim	21	24	25	25
Intérim	12	8	7	5
Hôtels et restaurants	11	8	6	5
Autres services aux particuliers	4	4	4	4
Education, santé, action sociale, administration	12	12	12	13
Total	100	100	100	100

Source : Insee, DADS 1999-2002 - Données au lieu de résidence

Les secteurs du commerce de détail, du commerce de gros et de la réparation recrutent aussi de nombreux jeunes, ils représentent, en effet, 18 % des premiers emplois, leur poids est également important dans les régions de la moitié sud de la France.

A l'inverse, les secteurs de l'industrie et de la construction ont accueilli respectivement seulement 7 % et 3 % de jeunes sur un premier emploi. Ce sont parmi les proportions les plus faibles de France. En 1999, environ 15 000 jeunes ont trouvé un emploi dans l'industrie.

Le premier poste dure en moyenne 16 mois

La durée moyenne dans le premier emploi est de 16,1 mois, soit 0,6 mois de plus que la moyenne nationale. L'Ile-de-France est, avec le Limousin, la région dans laquelle l'ancienneté moyenne dans le premier emploi est la plus élevée. La moitié des Franciliens reste 11 mois dans un premier emploi et un sur quatre près de 2 ans. Toutefois, les durées les plus longues se situent en province. Pour 10 % des entrants, cette durée n'est que de 40 mois en Ile-de-France tandis qu'elle s'élève à 44 mois dans le Limousin : elle est voisine de 42 mois en Picardie, dans le Nord - Pas-de-Calais, en Lorraine et en Auvergne.

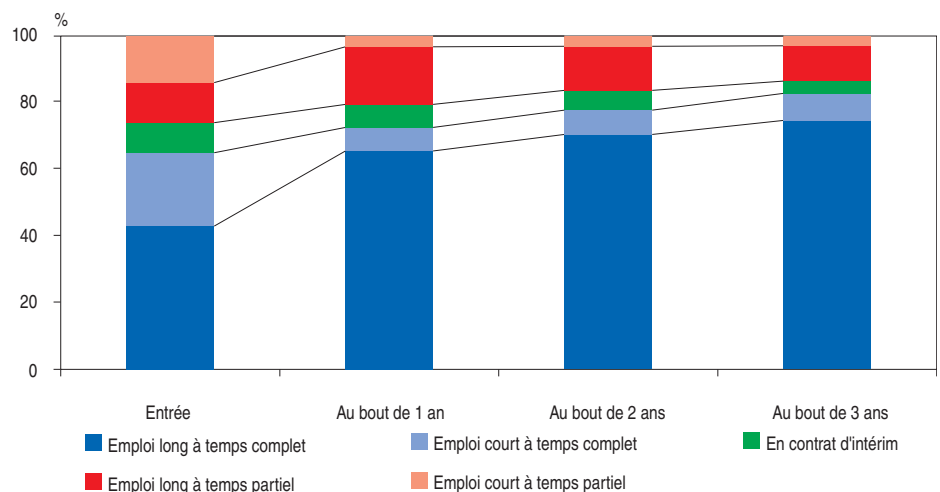
L'emploi se stabilise dans les premières années

Depuis leur entrée sur le marché du travail en 1999 jusqu'en 2002, les jeunes Franciliens connaissent des parcours professionnels très variés.

La première année de travail est transitoire pour un bon nombre d'entre eux. Au bout d'un an, 23 % se retrouvent soit en inactivité, soit au chômage, soit en emploi dans la fonction publique d'Etat ou encore non salarié, et sortent du champ de l'étude. La proportion des sorties au bout d'un an est identique au plan national (24 %).

Au cours des années qui suivent, les départs sont moins importants et 3 ans après 31 % des jeunes recrues de 1999 sortent du champ de l'étude. Parmi les jeunes qui conservent un emploi dans une entreprise, une collectivité territoriale ou un établissement hospitalier, la part de l'intérim régresse progressivement : elle passe de 9 % en 1999 à 3 % en 2002. Il en est de même pour les emplois courts qui chutent de 22 à 6 % pour les temps complets, et de 14 à 2 % pour les temps partiels. Au total, la proportion des emplois longs à temps complet s'est accrue de 8 points en 3 ans. Cette catégorie regroupe 75 % des jeunes actifs encore dans le champ DADS en 2002.

5 Les types d'emploi en Ile-de-France, du premier emploi à trois ans après



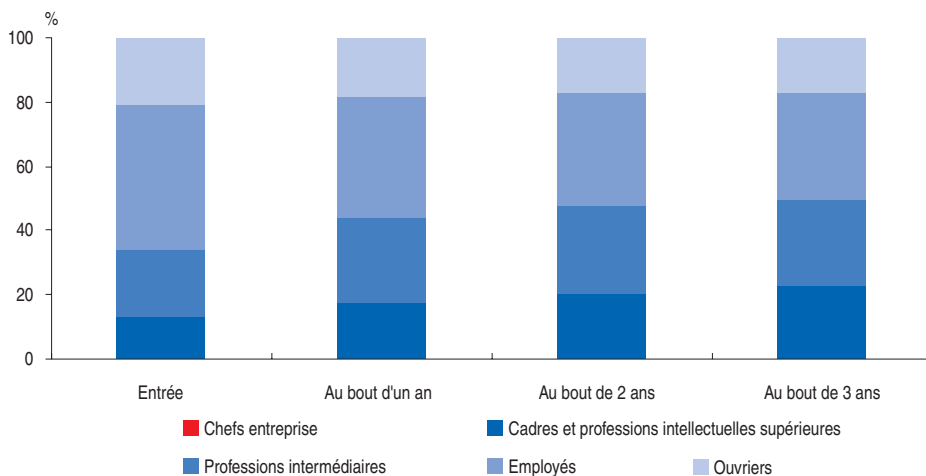
Source : Insee, DADS 1999-2002 - Données au lieu de résidence

En 3 ans, un quart des entrants change de catégorie socioprofessionnelle

L'année qui suit l'insertion professionnelle s'accompagne de modifications substantielles de la position sociale occupée. En un an, le nombre d'employés et d'ouvriers diminue fortement (- 36 % et - 34 %) et le nombre de professions intermédiaires décroît plus modérément (- 5 %). Seuls les cadres sont plus nombreux. La situation se confirme les années suivantes et au total après 3 années d'activité, le nombre de cadres progresse de 20 % alors que celui des employés et des ouvriers régresse de 50 % et 45 %.

Au terme des 3 ans, 25 % des entrants ont changé de catégorie socioprofessionnelle. Pour les actifs encore dans le champ de l'étude, la situation professionnelle s'est globalement améliorée. De 1999 à 2002, le poids des cadres et des professions intermédiaires n'a cessé de croître alors que celui des employés et des ouvriers a régressé ⑥. Ce constat se vérifie dans la plupart des régions, mais la tendance est plus nette en Ile-de-France où la présence des cadres déjà importante au départ s'affirme au fil des trois années. Cette catégorie qui pèse pour 13 % des emplois en 1999 en compte 22 % en 2002. L'écart avec le niveau national s'est creusé au bout de 3 ans, et en 2002 le pourcentage de cadres parmi les jeunes salariés franciliens est deux fois plus important qu'au niveau national.

⑥ La catégorie sociale, du premier emploi à trois ans après



Source : Insee, DADS 1999-2002 - Données au lieu de résidence

Quatre jeunes sur dix ont changé de secteur d'activité

Parmi les jeunes Franciliens restés dans l'emploi salarié en 2002, 39 % ont changé de secteur d'activité entre le premier emploi en 1999 et celui occupé trois ans plus tard. Au bout de trois ans, les jeunes toujours en emploi sont moins souvent dans l'intérim, le commerce de détail et l'hôtellerie-restauration ④. Au contraire, les transports, l'industrie et les secteurs des finances et de l'immobilier occupent une place plus importante.

Au cours des trois premières années de la vie active, la mobilité géographique vers une autre région ne concerne que 11 % des jeunes dont le premier emploi est en Ile-de-France. Ce n'est que bien plus tard, après avoir acquis une expérience professionnelle, que les

Franciliens quittent la région : les actifs occupés migrant vers la province ont en moyenne 37,9, soit 5 ans de plus que les arrivants. La diversité et la qualité des emplois qu'offre la région justifient la faible mobilité géographique en début de carrière. C'est plutôt quand ils ont une famille que les personnes cherchent à quitter la région parisienne. ■ ■ ■ ■ ■

Définitions

Taux de scolarisation : pourcentage de jeunes d'un âge donné scolarisés par rapport à la population totale du même âge.

Age au premier emploi : âge de l'individu au moment de la signature de son premier contrat de travail.



Comment les lycéens franciliens s'insèrent dans la vie active

Premiers résultats de l'enquête IVA 2007

Sept mois après sa sortie de formation initiale de lycée, plus d'un jeune sur deux a trouvé un emploi (aidé ou non) et moins d'un tiers déclare en rechercher un. Comme l'an passé, les résultats de l'enquête IVA font apparaître une corrélation étroite entre l'insertion professionnelle sept mois après la sortie du lycée, le niveau de formation et l'obtention du diplôme. De même, ils montrent des disparités importantes d'accès à l'emploi selon les spécialités de formation suivies par les jeunes.

Les lycéens sortis de formation en 2006 ont profité d'un contexte économique favorable.

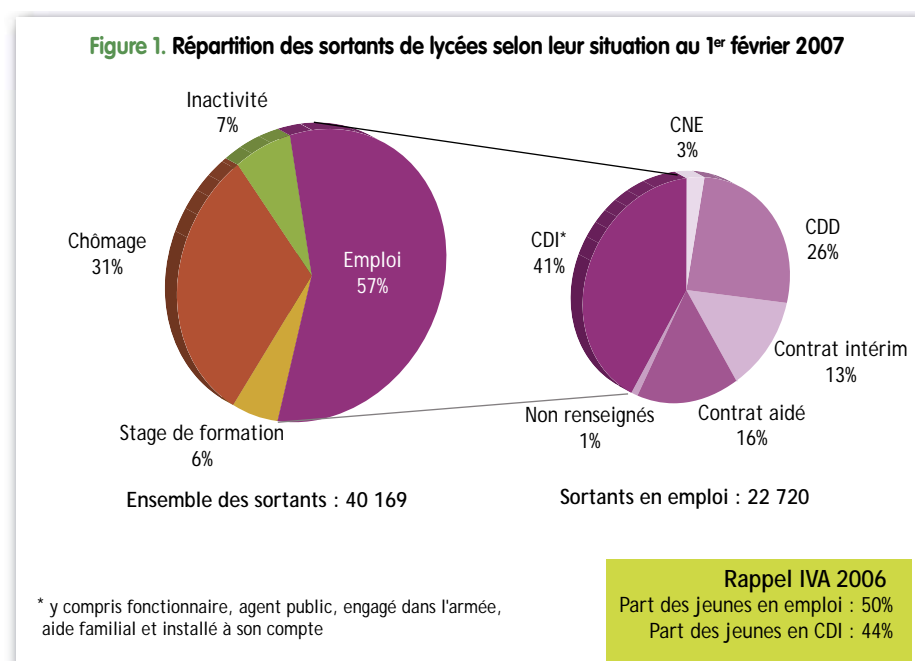
En 2007, la part des jeunes en emploi sept mois après leur sortie du système scolaire a progressé par rapport à l'enquête précédente, passant de 50 % à 57 %. La part des jeunes au chômage diminue et représente un peu moins d'un jeune sur trois (voir figure 1). Ces évolutions s'inscrivent dans une amélioration du contexte économique francilien en 2005 et 2006 (voir encadré p. 6). Parmi les jeunes en emploi, 41 % signent un contrat à durée indéterminée (CDI) contre 44 % l'an dernier. Cet écart s'explique probablement par la mise en place du contrat nouvelle embauche (CNE). La part des contrats aidés augmente quant à elle de 2 points.

Un niveau de formation élevé et l'obtention du diplôme restent les meilleurs atouts pour s'insérer dans la vie active.

Entre 2006 et 2007, le taux d'emploi progresse à tous les niveaux de formation (voir figure 2). Néanmoins, les jeunes qui décrochent en première année de CAP ou de BEP profitent moins de cette hausse que ceux qui achèvent leur cycle de formation (+ 5 points, contre + 8 points).

Ces évolutions n'affectent pas le constat déjà effectué l'an dernier et confirmé par les différentes enquêtes sur l'insertion des jeunes. L'accès à l'emploi s'améliore avec l'élévation du niveau de formation et l'obtention du diplôme.

En 2007, les trois quarts des sortants au niveau BTS sont en emploi, environ deux tiers des sortants de niveau baccalauréat, et moins de la moitié des sortants de niveau CAP ou BEP (45 %). Les jeunes qui décro-



chent en première année de CAP ou de BEP connaissent toujours la situation la plus difficile : seulement un quart d'entre eux est en emploi.

Quel que soit le niveau de formation, l'obtention du diplôme préparé augmente également les chances de trouver rapidement un emploi. Ainsi, être diplômé d'un baccalauréat professionnel permet un accès à l'emploi supérieur à celui d'un non diplômé (68 % contre 58 %). L'écart entre les diplômés et non diplômés de niveau CAP ou BEP est encore plus important, respectivement 51 % contre 37 %.

Enfin, le niveau d'études influence la qualité de l'emploi obtenu : par exemple, les jeunes

issus de BTS signent davantage de contrats stables (CDI ou CNE) que les sortants au niveau baccalauréat professionnel (47 % contre 45 %). Cependant les sortants de niveau CAP-BEP, malgré leur difficulté à trouver un emploi, occupent aussi souvent que les autres des emplois stables (voir figure 3).

Une amélioration de l'accès à l'emploi plus marquée pour la production

Parmi l'ensemble des sortants, 33 % sont issus du domaine de la production et 67 % de celui des services. Globalement les taux d'emploi sont assez proches à l'issue des formations de ces deux domaines : 55 % pour la production et 57 % pour les services

(voir tableau 1). L'accès à l'emploi est cependant contrasté selon le niveau de formation. L'avantage en terme d'insertion revient à la production au niveau baccalauréat et aux services au niveau BTS. Les inégalités d'insertion selon le domaine de spécialité (tous niveaux confondus) ont diminué depuis 2006, la progression de l'emploi ayant été plus rapide chez les jeunes formés à la production (+ 8 points) que chez ceux ayant été formés aux services (+ 5 points) : si les inégalités sont restées stables au niveau BTS, elles se sont réduites au niveau CAP-BEP et elles se sont accentuées au niveau Baccalauréat.

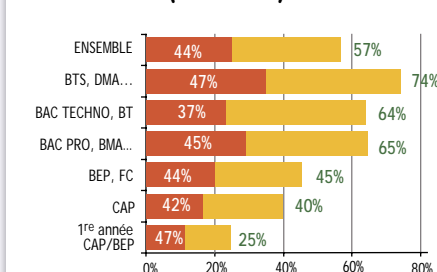
En 2007, la qualité des emplois obtenus par les jeunes formés à la production est meilleure : 48 % occupent un emploi stable contre 43 % pour les services. Ce constat se vérifie à tous les niveaux de formation. Après une terminale technologique, l'avantage est même de 11 points pour la production : 46 % de CDI contre 35 % dans les services. Le temps partiel est également beaucoup moins répandu dans la production (domaine de formation en grande partie masculin) : 83 % des emplois sont à temps plein contre 70 % dans les services. Néanmoins, par rapport à l'année précédente, les conditions d'emploi se sont dégradées chez les CAP-BEP de la production, qui signent plus souvent des contrats précaires.

À l'inverse, les bacheliers sont plus souvent recrutés sur des emplois stables que l'an passé. Dans les services, la qualité de l'emploi reste inchangée.

Certaines spécialités procurent une bonne insertion au niveau BTS seulement, alors que d'autres la permettent dès le niveau CAP-BEP

Si l'analyse des taux d'insertion par grand domaine ne révèle pas d'écarts importants, c'est que l'observation doit être effectuée à un niveau plus fin, associant spécialité et niveau de formation (voir figure 4 et tableau 1). Certaines spécialités procurent dès le niveau CAP-BEP une réelle insertion,

Figure 3. Taux d'emploi 2007 par niveaux de formation dont emploi stable (CDI - CNE)



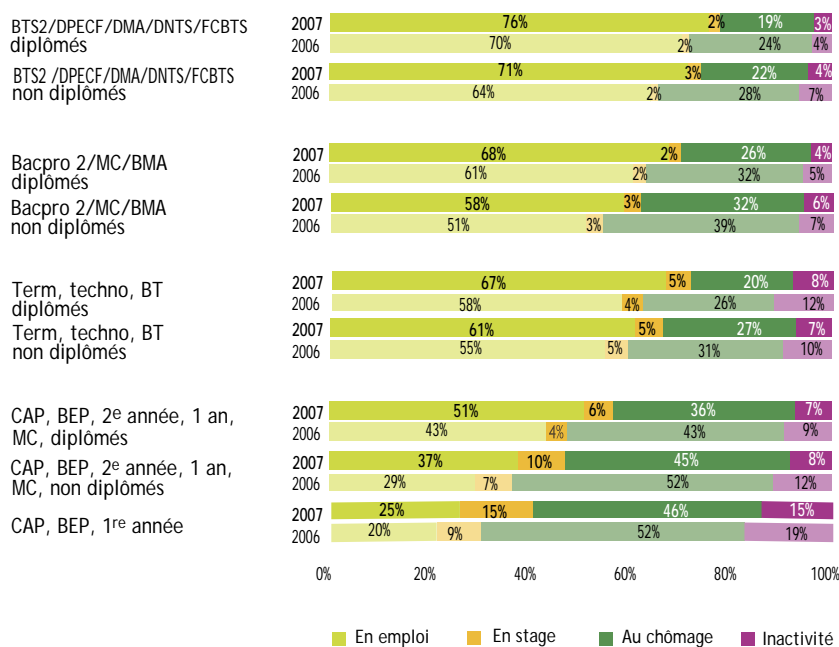
% Taux d'emploi

part des emplois stables (CDI + CNE) parmi les sortants en emploi
part des emplois non stables parmi les sortants en emploi

Guide de lecture

40% des sortants de niveau CAP sont en emploi. Parmi eux, 42% ont un emploi stable (CDI ou CNE).

Figure 2. Situation en 2006 et 2007 des sortants ayant ou non obtenu leur diplôme



Guide de Lecture

En 2007, parmi les jeunes sortants de 2^e année de CAP ou de BEP et qui n'ont pas obtenu leur diplôme, 37% sont en emploi, 10% en stage, 45% au chômage et 8% sont inactifs.

alors que pour d'autres l'accès à l'emploi n'est aisé qu'à partir du baccalauréat, voire du BTS.

Alors que le taux moyen d'emploi des sortants au niveau CAP-BEP se situe à 45 %, les sortants du groupe *Travail social* sont à 64 %, ceux des *Transports manutention magasinage* à 63 %, ceux du *Bâtiment : construction et couverture* à 60 %, ceux de *Coiffure, esthétique* à 58 % et ceux d'*Énergie génie climatique* à 56 %.

D'autres spécialités assurent un très net avantage du niveau baccalauréat sur le niveau CAP-BEP. Ainsi, les sortants de *Commerce vente* au niveau bac ont un taux d'emploi de 65 % contre 39 % au niveau CAP-BEP. Pour la spécialité *Moteurs et mécanique auto*, le gain est encore plus avantageux (73 % comparé à 43 %).

Pour d'autres spécialités, le niveau BTS apporte un très net avantage sur le niveau baccalauréat : 83 % des sortants de BTS de la *Santé* sont en emploi contre 62 % des sortants de baccalauréat. En revanche, pour le *Secrétariat bureautique* ou la *Comptabilité gestion*, seul le niveau BTS permet un accès rapide à l'emploi.

Les spécialités qui semblent en difficulté du point de vue de l'insertion sont notamment celles des jeunes formés aux *Finitions* dans le bâtiment ou celles des jeunes sortants de la spécialité *Habillement* ; ils rencontrent les difficultés d'accès à l'emploi les plus importantes.

le niveau de formation.

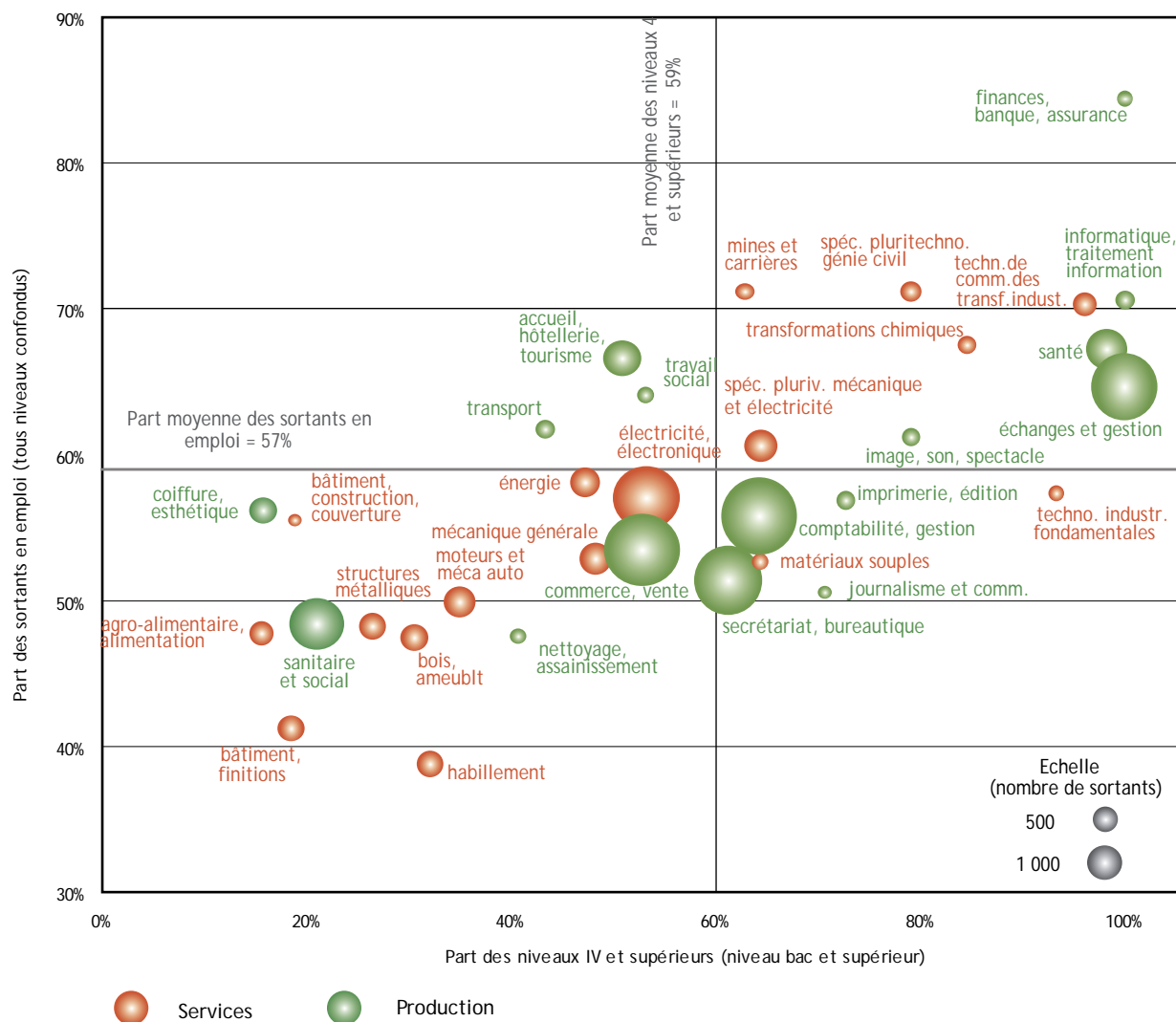
Les écarts d'insertion pour des spécialités ayant des profils analogues en termes de niveau de formation sont présentés dans la figure 4.

Une insertion en deçà de ce qui pourrait être attendu pour les filles compte tenu de leur réussite scolaire

Les filles ont un niveau de formation supérieur à celui des garçons : 62 % ont au moins atteint un niveau égal au baccalauréat contre 56 % des garçons et seulement 8 % ont abandonné en 1^{re} année de CAP ou de BEP contre 12 % chez leurs homologues masculins. Par ailleurs, elles réussissent plus souvent à obtenir leur diplôme. Malgré ces avantages, leur taux d'insertion est proche de celui des garçons (58 % contre 56 %).

Lorsqu'elles sont formées aux services, les filles connaissent des conditions d'accès à l'emploi similaires à celle des garçons quel que soit leur niveau de formation, sauf au niveau BTS où leur insertion est meilleure. En revanche, à l'issue du domaine de la production, où les filles sont très minoritaires, elles rencontrent plus de difficultés que les garçons sur le marché du travail quel que soit leur niveau de formation, l'écart étant beaucoup plus marqué aux niveaux BTS (- 8 points) et CAP-BEP (- 7 points). Ce constat s'explique en partie par des choix d'orientation ciblés sur des spécialités moins porteuses d'emploi, comme par exemple l'*Habillement* ou l'*Agro-alimentaire-alimentation*. ●

Figure 4. Part des sortants en emploi et part des sortants de niveau IV et supérieurs selon le groupe de spécialité



La figure 4 indique la part des sortants en emploi et le niveau moyen de sortie selon le groupe de spécialité. Elle permet de distinguer des spécialités dont l'insertion est élevée parce que les jeunes sortent à un haut niveau de formation (ex : Finances, banques), de celles qui insèrent malgré de nombreuses sorties au niveau CAP-BEP (ex : Coiffure esthétique). Sur l'axe horizontal, le niveau de sortie d'une spécialité est représenté par la part des sortants de niveaux baccalauréat et supérieur. La droite verticale représente la part moyenne des jeunes de niveau baccalauréat et supérieur (59 %), toutes spécialités confondues. La part des jeunes en emploi, quel que soit leur niveau de formation, apparaît quant à elle sur l'axe vertical. Toutes spécialités confondues, cette part est en moyenne de 57 % (droite horizontale). Enfin, le poids de chaque spécialité en terme d'effectifs de sortants s'identifie par la taille du point sur le graphique : plus celui-ci est important, plus le nombre de jeunes sortants de la spécialité est élevé. Ainsi, si l'on s'attarde sur la spécialité «Accueil hôtellerie tourisme», on constate que les 1 200 sortants ont un taux d'emploi de 67 % (tous niveaux de formation confondus). Ils sont 51 % à posséder un niveau de formation

égal ou supérieur au baccalauréat. Plus généralement, on retrouve dans la partie située à droite du graphique les spécialités dont les sortants sont de plus haut niveau de formation et qui se retrouvent donc plus souvent en emploi. Ainsi, la spécialité Finances banque assurances voit la totalité de ses effectifs posséder un niveau de formation égal ou supérieur au bac et son taux d'emploi est de 84 %. A contrario, plus le positionnement du point se situe à gauche du graphique, plus la part des jeunes de cette spécialité à des niveaux de formation élevés est faible et moins le taux d'insertion est globalement élevé. C'est le cas pour les jeunes issus des spécialités du Bâtiment : finitions pour lesquels le taux d'emploi se porte à 41 % et dont la part des effectifs de niveau bac ou supérieur est inférieure à 20 %. Enfin, si l'on considère deux spécialités qui ont des profils par niveau de formation similaires, comme l'Accueil, hôtellerie et tourisme et le Commerce vente, dont les parts de jeunes sortants de niveau baccalauréat et supérieurs sont de 51 % et 53 %, l'insertion globale de la spécialité peut différer de façon significative (pour ces spécialités, 67 % contre 54 %).

**Tableau 1. Proportion de jeunes en emploi au 1^{er} février 2007
selon le niveau, par groupes de spécialité⁽¹⁾**

Formations		Part des jeunes en emploi au 1 ^{er} février 2007					Rappel part en emploi 2006 ⁽³⁾
		Ensemble ⁽²⁾	niveaux II et III	niveaux IV	niveaux V	Nombre de sortants	
Ensemble des spécialités		57%	75%	64%	45%	40 169	50%
Ensemble des domaines de la production		55%	72%	68%	45%	13 071	47%
200	Technologies industrielles fondamentales	57%	63%	53%	—	256	56%
201	Techno. de commandes des transformations industrielles	70%	72%	ns	ns	563	68%
221	Agro-alimentaire, alimentation	48%	ns	ns	46%	483	44%
222	Transformations chimiques et apparentées	68%	66%	73%	ns	282	55%
227	Énergie, génie climatique	58%	72%	69%	56%	722	50%
230	Spécialités pluritechnologiques, génie civil, construction, bois	71%	79%	72%	ns	444	59%
231	Mines et carrières, génie civil, topographie	71%	ns	73%	ns	287	71%
232	Bâtiment : construction et couverture	56%	ns	ns	60%	162	52%
233	Bâtiment : finitions	41%	ns	56%	41%	625	35%
234	Travail du bois et de l'ameublement	48%	ns	68%	46%	639	45%
240	Spécialités pluritechnologiques matériaux souples	53%	ns	ns	ns	188	43%
242	Habillement (dont mode, couture)	39%	ns	63%	31%	675	32%
250	Spécialités pluritechnologiques mécanique électricité	61%	72%	70%	50%	1 029	51%
251	Mécanique générale et de précision, usinage	53%	—	70%	45%	907	45%
252	Moteurs et mécanique automobile	50%	74%	73%	43%	837	48%
254	Structures métalliques	48%	ns	67%	44%	646	37%
255	Électricité, électronique	57%	75%	68%	47%	3 860	45%
Ensemble des domaines des services		57%	76%	63%	45%	27 067	52%
310	Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion	65%	—	65%	—	3 950	56%
311	Transport, manutention, magasinage	62%	ns	ns	63%	331	54%
312	Commerce, vente	54%	76%	65%	39%	5 158	49%
313	Finances, banque, assurances	84%	84%	—	—	248	79%
314	Comptabilité, gestion	56%	75%	62%	38%	5 430	50%
320	Spécialités plurivalentes de la communication	68%	68%	—	—	121	68%
321	Journalisme et communication	51%	ns	ns	ns	172	42%
322	Techniques imprimerie et édition	57%	65%	54%	ns	341	58%
323	Techniques de l'image, son, spectacle	61%	70%	ns	ns	263	52%
324	Secrétariat, bureautique	51%	77%	58%	35%	4 215	47%
326	Informatique, traitement de l'information	71%	71%	—	—	307	72%
330	Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	48%	—	62%	47%	2 337	44%
331	Santé	67%	83%	62%	ns	1 604	63%
332	Travail social	64%	75%	—	64%	243	66%
334	Accueil, hôtellerie, tourisme	67%	80%	84%	54%	1 183	64%
336	Coiffure, esthétique et autres soins	56%	ns	ns	58%	587	50%
343	Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement	48%	ns	ns	ns	204	30%

Légende

— : aucun effectif pour le niveau considéré

ns : donnée non significative (nombre de sortants répondants inférieur à 50)
Pour les spécialités à effectifs de sortants élevés (supérieurs à 500) :

■ taux d'emploi élevé (supérieur à 5 points) par rapport à la moyenne du niveau considéré (toutes spécialités confondues)

■ taux d'emploi faible (inférieur à 5 points) par rapport à la moyenne du niveau considéré (toutes spécialités confondues)

(1) : ne sont reportés dans ce tableau que les groupes de spécialités pour lesquels les

effectifs sont considérés comme significatifs pour l'ensemble des niveaux (au moins 50 sortants) ; les résultats d'un, deux ou de chacun des niveaux d'une spécialité significative peuvent être non significatifs.

(2) : y compris le niveau V bis, soit les sortants de 1^{re} année de BEP ou CAP

(3) : la part des jeunes en emploi au 1^{er} février 2006 est ici mentionnée à titre informatif. Elle ne peut être strictement comparée à celle de 2007, les proportions de sortants par spécialité n'étant pas nécessairement identiques d'une année à l'autre, influençant de ce fait leur représentativité.

Pour en savoir plus

Les résultats de l'analyse détaillée IVA 2006 apportent des compléments à la synthèse IVA 2006.

Ils sont consultables en ligne, comme le seront les résultats détaillés d'IVA 2007, sur les sites internet des académies franciliennes, de la Région Ile-de-France, de l'Oref et de l'Onisep.

www.ac-creteil.fr — www.ac-paris.fr — www.ac-versailles.fr

<http://lycees.iledefrance.fr>

<http://schemalycees2007-2013.iledefrance.fr>

www.oref-idf.org

www.onisep-reso.fr/paris

Tableau 2. Formations les plus représentées par groupe de spécialité

	Groupe de spécialité	Formation	% de sortants
200	Technologies industrielles fondamentales	BAC PRO Études et définition de produits industriels	30%
		BTS Conception de produits industriels	38%
201	Technologie de commande des transformations industrielles	BTS Maintenance industrielle	32%
		BTS Mécanique et automatismes industriels	26%
		BTS Inform. réseaux pour l'industrie et les services technologiques	29%
221	Agro-alimentaire, alimentation	CAP Agent polyvalent de restauration	28%
		CAP Cuisine	18%
		MC Employé traiteur (Niv 5)	11%
222	Transformations chimiques et apparentées	Term STL Biochimie génie biologique	24%
		BTS Chimiste	17%
		BTS Bioanalyses et Contrôle	18%
227	Énergie, génie climatique	BEP Technique installation sanitaire thermique	31%
		BAC PRO Énergétique gestion, maintenance des systèmes	19%
230	Spécialités pluritechnologiques, génie civil	BEP Techniques architecture habitat	18%
		BAC PRO Bâtiment : études de prix, organisation, travaux	13%
		BTS Bâtiment	19%
231	Mines et carrières, génie civil, topographie	Term STI génie civil	21%
		BT Topographe	18%
		BEP Techniques géomètre - topographie	15%
232	Bâtiment : construction et couverture	CAP Couvreur	15%
		CAP Maçon	19%
		BEP Techniques gros oeuvre bâtiment	38%
233	Bâtiment : finitions	CAP Installateur sanitaire	26%
		CAP Peintre-Applicateur de revêtement	18%
		BEP Finitions	12%
234	Travail du bois et de l'ameublement	CAP Menuisier fabricant menuiserie mobilier agencement	16%
		BEP Bois et matériaux associés	35%
		BAC PRO Bois construction aménagement	16%
240	Spécialités pluritechnologiques matériaux souples	CAP Entretien articles textiles - entreprises artisanales	31%
		BAC PRO Métiers de la mode - industries connexes - productique	19%
242	Habillement (dont mode, couture)	BEP Métiers mode et industries connexes	41%
		BAC PRO Artisanat et métiers d'art - vêtement	13%
250	Spécialités pluritechnologiques mécanique électricité	BTS Conceptions industrielles microtechniques	11%
		BEP Maintenance des systèmes mécaniques automatisés	34%
		BAC PRO Maintenance des systèmes mécaniques automatisés	25%
251	Mécanique générale et de précision, usinage	BEP Métiers de la production mécanique informatisée	51%
		Term STI génie mécanique : production mécanique	18%
252	Moteurs et mécanique automobile	BEP Maintenance véhicules automobiles	44%
		BAC PRO Maint. des véhicules automobiles : voiture particulière	19%
254	Structures métalliques	CAP Serrurier métallier	14%
		BEP Carrosserie	23%
		BEP Réalisation ouvrages chaudronnés structures métalliques	14%
255	Électricité, électronique	BEP Métiers de l'électrotechnique	30%
		BAC PRO Électrotechnique énergie équip. communication	20%
310	Spécialités plurivalentes des échanges et gestion	Term STT Action et communications commerciales	55%
311	Transport, manutention, magasinage	BTS Transports	21%
		BEP Conduite services transports routiers	24%
		BEP Logistique et commercialisation	22%
312	Commerce, vente	BEP Vente - action marchande	37%
		BTS Management unités commerciales	17%
		BAC PRO Commerce et services	16%
313	Finances, banque, assurances	BTS Professions immobilières	57%
		BTS Banque marchés particuliers	23%
314	Comptabilité, gestion	BTS Comptabilité gestion des organisations	17%
		BEP Métier de la comptabilité	36%
		BAC PRO comptabilité	28%
320	Spécialités plurivalentes de la communication	BTS Communication des entreprises	100%
321	Journalisme et communication	BAC PRO Artisanat et métiers d'art - communication graphique	49%
		CAP Dessinateur d'exécution et communication graphique	29%
322	Technique de l'imprimerie et de l'édition	BTS Com.I.Graph. et réalisation produits graphiques	17%
		BAC PRO Production graphique	18%
323	Techniques de l'image, du son, du spectacle	CAP Photographe	21%
		BAC PRO Photographie	18%
324	Secrétariat, bureautique	BEP Métier du secrétariat	39%
		BAC PRO secrétariat	39%
326	Informatique, traitement de l'information	BTS Informatique de gestion	48%
330	Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	BEP Carrières sanitaires et sociales	71%
		BAC PRO Service accueil assistance conseil	21%
331	Santé	Terminale SMS	72%
332	Travail social	CAP Petite enfance	47%
		BTS Economie sociale et familiale	19%
		DCESF	34%
334	Accueil, hôtellerie, tourisme	BTS Vente productions touristiques	13%
		BEP Métiers restauration hôtellerie	33%
		BAC PRO Restauration	13%
336	Coiffure, esthétique et autres soins	CAP Coiffure	40%
		CAP Esthétique cosmétique : soins conseil vente	31%

**57 %
des jeunes en emploi**

**Taux d'emploi en hausse :
+ 7 points
entre 2006 et 2007**

**41%
des jeunes en emploi
en CDI**

Les lycéens sortis de formation en 2006 ont profité d'un contexte économique favorable

Les jeunes interrogés en février 2007 ont un taux d'emploi nettement supérieur à ceux interrogés en février 2006. Les analyses conjoncturelles de l'Insee, de la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) et du groupement des Assedic de la région parisienne (GARP) indiquent une amélioration du contexte économique francilien en 2005 et 2006. En effet, sur cette période, l'emploi salarié a été très dynamique (+ 1,75 %, soit 69 000 postes supplémentaires), particulièrement dans le secteur de la construction (+ 3,8 %) et dans le tertiaire (+ 2 %).

A contrario, l'emploi industriel, dans l'industrie automobile notamment, a continué de perdre des emplois. L'emploi intérimaire s'est quant à lui stabilisé à un haut niveau : la structure sectorielle de l'emploi en Ile-de-France le rend particulièrement sensible à la conjoncture. La croissance de l'emploi francilien a donc été plus rapide qu'au niveau national. Par ailleurs, la demande d'emploi des jeunes âgés de moins de 25 ans, qui a commencé à diminuer en Ile-de-France dès 2005 (- 13 % sur l'année), a continué à baisser fortement en 2006 (- 11 %).

Ainsi, les jeunes sortis du système scolaire francilien en 2006, interrogés en février 2007, ont bénéficié d'un marché du travail nettement plus favorable que ceux qui sont sortis l'année précédente.

Sources

Insee «Ile-de-France à la page», n°294, février 2008.

Tableaux de bord du marché du travail, DRTEFP Ile-de-France, janvier 2007 et octobre 2007.

Conjoncture et marché du travail en Ile-de-France en 2006, GARP, 2007.

IVA 2007

Cette seconde analyse de l'enquête IVA (sortants de lycées en cours ou à la fin de l'année scolaire 2005-2006) interrogeant les jeunes sur la situation au 1^{er} février 2007 a été menée par une équipe pilotée par le Pôle Académique de la Programmation des Etudes et de la Prospective (PAPEP) de l'académie de Créteil et associant des représentants des trois académies franciliennes (Paris, Créteil, Versailles), de l'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation (OREF), de l'Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions (ONISEP Ile-de-France) et de la Région Ile-de-France.

Rédaction : Julia Ortusi

(PAPEP - Rectorat de Créteil)

PAO : Joëlle Boland

(ONISEP Ile-de-France)

Impression : Région Ile-de-France

Diffusion : Région Ile-de-France

Mai 2008

Note méthodologique

L'enquête sur l'insertion professionnelle dans la vie active (IVA) s'appuie sur un dispositif national piloté par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance. En France, elle est réalisée chaque année dans toutes les académies de métropole et d'outre mer auprès des jeunes issus d'une spécialité sur deux.

L'enquête IVA 2007 porte sur la situation au 1^{er} février 2007 des jeunes ayant quitté la formation initiale après être sortis des classes terminales (des niveaux V à II) des lycées d'enseignement général et technologique et des lycées professionnels des secteurs public et privé au cours ou la fin de l'année scolaire 2005-2006. Sont donc exclus du champ de l'analyse les sortants de lycées déclarant poursuivre des études dans un établissement du second degré ou à l'université, ainsi que ceux ayant signé un contrat d'apprentissage.

En Ile-de-France, une convention signée entre la Région et les trois académies de Créteil, Paris et Versailles prévoit notamment l'interrogation de tous les jeunes quelle que soit leur spécialité de formation et le financement par la Région de relances téléphoniques auprès des non répondants. Ce dispositif a permis d'obtenir un taux de réponse convenable à l'enquête IVA 2007 : ainsi, parmi les quelque 61 180 franciliens interrogés, 35 460 ont répondu à l'enquête, ce qui correspond à un taux de réponse de 58 %. La conjugaison de ces mesures permet de comparer les conditions d'insertion à l'issue des différents diplômes préparés en lycée dans la région. Afin d'obtenir des données représentatives

au plan académique, un système de pondération permet de compenser les non-réponses. Les données présentées et analysées portent sur des effectifs pondérés. En Ile-de-France, le champ de l'enquête inclut également les sortants de lycées de niveau V bis (1^{res} années de CAP ou BEP).

Emploi : parmi les jeunes en emploi, on distingue les jeunes titulaires d'un contrat de travail non aidé et les jeunes bénéficiant d'un contrat de travail aidé (Contrat de professionnalisation, Contrat initiative emploi, Contrat d'accompagnement à l'emploi). Les contrats non aidés comprennent les Contrats à durée déterminée (CDD), les Contrats nouvelle embauche (CNE), les contrats d'intérim et les Contrats à durée indéterminée (CDI). Les fonctionnaires ou agents publics, les engagés militaires ainsi que les personnes travaillant à leur compte et les aides familiaux sont considérés dans cette étude comme bénéficiaires d'un CDI. Le taux d'emploi est ici calculé en rapportant le nombre de jeunes en emploi au nombre total de jeunes sortis, quelle que soit leur situation. Aucun rapprochement entre le métier exercé et la formation suivie n'est effectué dans cette synthèse.

Chômage : dans l'enquête IVA, le chômage correspond à une situation déclarée par le jeune de recherche d'emploi. La définition du chômage dans IVA n'est donc pas celle du chômage au sens du BIT. Le taux de chômage au sens du BIT, qui représente la part des chômeurs parmi les actifs (actifs occu-

pés + chômeurs BIT), n'est pas calculé ici. De même, l'inactivité est une situation de «non emploi», non déclarée comme du chômage mais qui peut aussi correspondre à une situation d'attente d'un contrat d'intérim. Pour information, la population des jeunes sortants répondant à l'enquête se ventile comme suit : 10 % sortent en 1^{re} année de CAP ou BEP, 31 % à l'issue de ce second cycle professionnel court, 37 % à l'issue des classes terminales de niveau bac, 21 % avec un niveau de type bac +2 (BTS) et 1 % au niveau 2^e cycle universitaire. Cette répartition est stable d'une année sur l'autre.

Niveaux de formation

Niveau II : sorties avec un diplôme de deuxième cycle universitaire : dans l'enquête francilienne IVA, il s'agit des diplômes suivants : DECF, DCESE, DSAA.

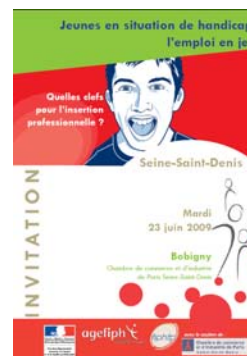
Niveau III : sorties de l'enseignement supérieur avec un diplôme de niveau baccalauréat plus deux ans (BTS).

Niveau IV : sorties des classes terminales de niveau baccalauréat (BT, Baccalauréat professionnel, terminale technologique, Mention complémentaire de niveau IV).

Niveau V : sorties de la dernière classe des seconds cycles professionnels courts (CAP, BEP, Mention complémentaire de niveau V).

Niveau V bis : sorties ou abandon de la scolarité du second cycle court avant l'année terminale (1^{re} année de CAP ou de BEP).

GLOSSAIRE



A

AFPA : association pour la formation professionnelle des adultes

AGEFIPH : association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (secteur privé)

ANPE : agence nationale pour l'emploi (voir **Pôle Emploi** / depuis la fusion de l'ANPE et des ASSEDIC au 01/01/2009)

AVS : auxiliaire de vie scolaire

B

BEP : brevet d'études professionnelles

C

CAE : contrat d'accompagnement dans l'emploi

CAP : certificat d'aptitude professionnelle

CAPA : certificat d'aptitude professionnelle agricole

Cap emploi : opérateur spécialisé de placement, de droit privé, co-traitant de Pôle Emploi pour le public handicapé

CDAPH : commission des droits et de l'autonomie de personnes handicapées (ex COTOREP)

CDD : contrat à durée déterminée

CDES : commission départementale de l'éducation spéciale

CDI : contrat à durée indéterminée

CFA : centre de formation des apprentis

CIO : centre d'information et d'orientation

CIVIS : contrat d'insertion dans la vie sociale

Cotorep : commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (voir CDAPH / depuis la loi du 11/02/2005)

CPAM : caisse primaire d'assurance maladie

CRP : centre de rééducation professionnelle

D

DDTEFP : direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

DEFM : demandeur d'emploi en fin de mois

DETH : demandeur d'emploi travailleurs handicapés

DOETH : déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (des entreprises assujetties/ de + de 20 salariés vers l'administration / DDTEFP)

E

EA : entreprises adaptées

EREA : Établissement Régional d'Enseignement Adapté

ESAT : établissements et services d'aide par le travail

F

FAGERH : Fédération des Associations Gestionnaires et d'Établissements de Réadaptation pour Handicapés.

FIPHFP : Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

H

HID : handicap – incapacité – dépendance

I

IEM : institut d'éducation motrice

IME : institut médico-éducatif

IMPro : institut médico-professionnel

ITEP : Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique

Plan départemental d'insertion des travailleurs handicapés de la Seine-Saint-Denis

Jeunes en situation de handicap : l'emploi en jeu ■ 23 juin 2009

1/2

M

MDPH : maison départementale des personnes handicapées
MGIE : mission générale d'insertion de l'Education nationale

O

ONISEP : Office National d'Information Sur les Enseignements et les Professions
OPCA : organisme paritaire collecteur
OPCALIA : organisme paritaire collecteur agréé interbranches interprofessionnel interrégional

P

PDITH : Plan départemental d'insertion des travailleurs handicapés
PIE : prime initiative emploi

R

RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

S

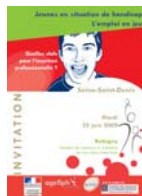
SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SESSAD : Service d'Éducation et de Soins Spécialisés à Domicile

T

TH : travailleur handicapé

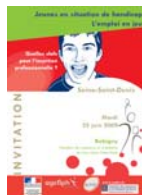
U

UPI : unité pédagogique d'intégration



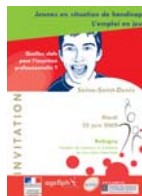
Principales mesures pour l'emploi des jeunes en situation de handicap

ETAT	REGION	AGEFIPH (secteur privé)	FIPHFP (secteur public)
Accueil de stagiaires nouveau	<ul style="list-style-type: none"> prime à l'embauche de stagiaires en CDI = 3.000€ (recrutement avant fin septembre 2009 d'un jeune présent ayant effectué un ou plusieurs stages dans l'entreprise d'une durée cumulée de 8 semaines et ayant débuté entre le 01/05/08 et le 24/04/09) décret 2009-692 du 15/06/2009 		
Embauche	<ul style="list-style-type: none"> contrats aidés du secteur marchand et non marchand : CIE, CAE, contrat d'avenir (TH = public prioritaire) aide à l'emploi : compensation des surcoûts liés à la reconnaissance de la lourdeur du handicap 	<ul style="list-style-type: none"> emplois tremplin prime à l'insertion = 1.600€ prime initiative emploi = 6.000 € pour des travailleurs handicapés relevant de certains critères d'éloignement de l'emploi (modulation en fonction de la durée du temps de travail) aides techniques et humaines, aide au tutorat 	<ul style="list-style-type: none"> aides techniques et humaines aide au tutorat
Conclusion d'un contrat durable	<ul style="list-style-type: none"> aide à l'emploi : compensation des surcoûts liés à la reconnaissance de la lourdeur du handicap 	<ul style="list-style-type: none"> prime modulée (en fonction du temps de travail) <ul style="list-style-type: none"> ➤ à 80% = 3.000€ ➤ de 50 à 80% = 2.250€ ➤ < à 50% = 1.500€ 	



Principales mesures pour l'emploi des jeunes en situation de handicap

	ETAT	REGION	AGEFIPH (secteur privé)	FIPHFP (secteur public)
Contrat d'apprentissage nouveau nouveau	<ul style="list-style-type: none"> ● crédit d'impôt = 2.200€ (12 mois de présence) ● aide à l'embauche aux employeurs de moins de 50 salariés recrutant entre le 24/04/09 et le 30/6/10 un apprenti supplémentaire = 1.800€ décret 2009-693 du 15 juin 2009 ● exonération de la taxe d'apprentissage ● exonération des charges fiscales et sociales pour les entreprises <u>de moins de 11 salariés</u> ● aide de l'Etat pour l'embauche d'apprentis pour les employeurs <u>de onze salariés et plus</u> réalisée entre le 24/04/2009 et le 30/06/2010 (smic horaire*151.67*0.14* (% du smic - 0.11)*0.14) décret 2009-695 du 15 juin 2009 ● aide à l'emploi : compensation des surcoûts liés à la reconnaissance de la lourdeur du handicap 	<ul style="list-style-type: none"> ● prime de base = 1.200€ ● majoration = 600€ pour un apprenti en situation de handicap 	<ul style="list-style-type: none"> ● subvention forfaitaire = 2.550€ /par période de 6 mois ou de 5.100€ / an (sur une amplitude de 4 ans maximum) ● aide à l'accessibilité des situations de travail ● aide au tutorat ● prime à l'insertion = 1.600€ (conclusion d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois <u>à l'issue du contrat d'apprentissage</u>) 	<ul style="list-style-type: none"> ● indemnité forfaitaire = 4.000€/an ● aide à la prise en charge des frais d'accompagnement ● prime à l'insertion = 1.600€ (conclusion d'un contrat à durée indéterminé à l'issue du contrat d'apprentissage) ● aides techniques et humaines ● aide au tutorat

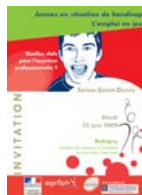


Principales mesures pour l'emploi des jeunes en situation de handicap

	ETAT	REGION	AGEFIPH (secteur privé)	FIPHFP (secteur public)
<p>Contrat de professionnalisation</p> <p>nouveau</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● exonération des cotisations patronales de sécurité sociale ● aide aux entreprises embauchant un jeune de moins de 26 ans = 1.000 € (entre le 24/04/2009 et le 30/06/2010) + aide portée à 2.000 € pour des jeunes de niveau inférieur au bac décret 2009-694 du 15 juin 2009 ● soutien financier si le contrat est un CDI et concerne un jeune en difficulté ● aide à l'emploi : compensation des surcoûts liés à la reconnaissance de la lourdeur du handicap 		<ul style="list-style-type: none"> ● subvention forfaitaire = 2.550€ par semestre (sur une amplitude maximale de 4 semestres) ● prime à l'insertion = 1.600€ (conclusion d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois à l'issue du contrat de professionnalisation) ● aides à l'accessibilité des situations de travail ● aide au tutorat ● financement OPCA 	

SITES INTERNET

- Les aides de l'état et l'actualité du handicap www.travail-solidarite.gouv.fr
- Les aides de la région www.iledefrance.fr
- Les mesures Agefiph www.agefiph.fr campagne plan de soutien www.agefiph2009.fr
- Les aides pour le fonction publique www.fiphfp.fr



Principales mesures pour l'emploi des jeunes en situation de handicap

NOUVELLES MESURES

- nouveau** : Plan de l'Etat pour l'emploi et la formation des jeunes/mesures exceptionnelles 2009-2010, plan de soutien de l'AGEFIPH et mesures au 01/01/2009 du FIPHP

- La limite d'âge de l'apprentissage** (initialement fixée à 30 ans) est supprimée pour les personnes handicapées (loi de finances 2009 du 28/12/2008), les primes à l'apprentissage sont mobilisables pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (art. L5212-13 du code du travail) âgés de plus de 30 ans.

- Nouvelles modalités de décompte des travailleurs handicapés** (art. 26 et 27 de la loi du 01/12/2008 généralisant le RSA - décret n° 2009-641 du 9 juin 2009 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés dans l'effectif des entreprises - R5212-1-1 code du travail)

- prise en compte prorata temporis du temps de présence des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés** : le salarié dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle est pris en compte pour une demi-unité. Pour le calcul du nombre de travailleurs handicapés dans l'effectif des entreprises au titre de l'année civile, chaque demi-unité est multipliée par le nombre de jours de présence du salarié dans l'entreprise, rapporté à l'année.

- élargissement de la prise en compte des stagiaires** : L'employeur peut s'acquitter partiellement de son obligation en accueillant en stage des personnes handicapées dans la limite de 2% de l'effectif total de l'entreprise. Sont pris en compte les stages de la formation professionnelle, organisés par l'Agefiph, prescrits par Pôle Emploi, organisés à l'initiative des établissements scolaires et sous leur responsabilité dans le cadre de la formation en alternance (art. L331-4 code de l'éducation) et en entreprises devant faire l'objet d'une convention. Pour être pris en compte la durée du stage doit être égale ou supérieure à quarante heures.

- Ces mesures vous intéressent, vous souhaitez agir pour l'emploi des jeunes en situation de handicap**

- Recruter un jeune en situation de handicap** : contactez Pôle Emploi, Cap Emploi ou les missions locales près de chez vous
- Accueillir en stage un jeune en situation de handicap** : contactez les établissements scolaires (lycées professionnels, IME instituts médico-éducatifs/IMPro instituts médico-professionnels,...) cap emploi...

- RAPPEL sur L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés** (établissement de 20 salariés et plus – loi du 10/07/1987 renforcée par le loi du 11/02/2005)

Réalisez des économies en optimisant votre obligation d'emploi !

● économie sur la contribution majorée par unité manquante (entreprises à taux 0 – au 31/12/2009)			
Effectif établissement	Unité manquante	Economie par unité manquante	
De 20 à 199 salariés	1	(1500-400) x 8,71€ =	9 581€
De 200 à 749 salariés	1	(1500-500) x 8,71€ =	8 710€
750 salariés et +	1	(1500-600) x 8,71€ =	7 839€
● réduction de la contribution par unité bénéficiaire liée à l'embauche			
Effectif établissement	Unité bénéficiaire	Economie par unité manquante	
De 20 à 199 salariés	1	400 x 1 x 8,71€ =	3 484€
De 200 à 749 salariés	1	500 x 1 x 8,71€ =	4 355€
750 salariés et +	1	600 x 1 x 8,71€ =	5 226€
● réduction de la contribution pour l'emploi d'un jeune bénéficiaire de l'obligation			
Effectif établissement	Coefficient de minoration	Economie par unité manquante	
De 20 à 199 salariés	0,5	400 X 0,5 x 8,71 =	1 742€
De 200 à 749 salariés	0,5	500 X 0,5 x 8,71 =	2 177,50€
750 salariés et +	0,5	600 X 0,5 x 8,71 =	2 613€

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (art 5212-13 code du travail) :

- titulaire d'une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés)
- titulaire d'une AAH (allocation adulte handicapé) ou d'une carte d'invalidité
- titulaire d'une pension d'invalidité
- titulaire d'une rente AT/MP

Plan départemental d'insertion des travailleurs handicapés de la Seine-Saint-Denis

« jeunes en situation de handicap, l'emploi en jeu »

23 juin 2009