

agefiph 

DOSSIER
DE PRESSE

FORUM

RÉUSSIR
ENSEMBLE



20 janvier 2010

Cité des sciences et
de l'industrie

Contacts presse

Agence Albertine & Media
Bertrand de Tilleul
01.48.24.04.50
b.detilleul@albertine-media.fr

Agefiph
Ghislaine Cristofolletti
Attachée de presse
01.46.11.00.69
g-cristofolletti@agefiph.asso.fr

SOMMAIRE



FORUM
RÉUSSIR
ENSEMBLE

- Le Forum « Réussir ensemble », un rendez-vous exceptionnel 1
- La valorisation du travail de partenariat 1
- L'appropriation des "bonnes pratiques" 2
- L'apport de théoriciens : regards croisés sur la crise 2
- Daniel Cohen : le point de vue de l'économiste 2
- Yves Coppens : l'approche préhistorique et humaniste 2
- « Le grand témoin » : Nonce Paolini 2
- Le point de vue d'entreprises sur leur responsabilité dans l'emploi des personnes handicapées 3
- Les partenaires-services de l'Agefiph 3
- ANNEXES :
 - 1- A propos de l'Agefiph 4
 - 2 - Le programme de la journée 4
 - 3- Biographie Daniel Cohen 5
 - 4- Biographie Yves Coppens 5
 - 5- Les chiffres de la population active handicapée 6
 - 6 - Les données 2009 de l'Agefiph 7
 - 7 - Le village des Bonnes pratiques 8

L'Agefiph réunit tous ses partenaires pour « Réussir ensemble » : la sortie de crise des personnes handicapées

Un an après le lancement de son Plan de soutien exceptionnel, l'Agefiph conforte les efforts engagés. C'est pourquoi, elle réunit l'ensemble de ses partenaires à la Cité des Sciences et d'Industrie dans le cadre du forum « Réussir ensemble ». Cette rencontre marque l'ambition de renforcer et de réaffirmer leur engagement dans des mesures qui se sont révélées utiles et efficaces et qui ont été portées par l'ensemble des opérateurs. Plan qu'il faut renforcer encore en travaillant davantage ensemble son efficacité. Au second semestre 2008, 8% de demandeurs d'emploi handicapés ont été placés alors que la crise se développait ; en 2009, les travailleurs handicapés ont été 2,5 fois moins touchés par les licenciements que les autres salariés, établissant alors leur taux de chômage à environ 17%. La réussite de la synergie entre tous conforte l'Agefiph à penser que seule cette manière de vivre ensemble, de « réussir ensemble » est porteuse d'ambition et d'espoir.

Un rendez-vous exceptionnel et attendu

900 personnes, partenaires de l'Agefiph, sont inscrites au forum « Réussir ensemble ». Car, l'Agefiph est convaincue que c'est du travail de partenariat, de réseau qu'émergera l'efficacité permettant que la crise ne laisse pas sur le bord du chemin les demandeurs d'emploi handicapés.

D'ailleurs, l'ampleur de la participation conjuguée aux bons résultats de l'emploi des personnes handicapées en 2009 confortent ce positionnement. Ce que l'Agefiph réalise et réussit, elle le doit à son réseau de partenaires et au travail partenarial des opérateurs de l'emploi entre eux.

La valorisation du travail de partenariat

En 2008, face au déploiement de la crise, l'Agefiph lançait un plan d'urgence dit plan de soutien constitué de nouvelles mesures destinées à accompagner encore davantage les employeurs et les personnes handicapées vers l'emploi. Un plan présenté, amendé et renforcé lors de réunions régionales avec les partenaires (Cap emploi, Sameth, Vat, MDE...).

En 2010, l'Agefiph va plus loin. La participation des opérateurs à l'évolution du plan de soutien a porté ses fruits. Ces douze derniers mois, deux fois et demi moins de salariés handicapés ont été licenciés que de personnes valides. Le taux de chômage des personnes handicapées se maintient autour de 17% et le réseau Cap emploi a accru de 8% le placement des demandeurs d'emplois handicapés au dernier semestre 2008, malgré le contexte de crise.

La crise étant toujours là, il s'agit pour l'Agefiph de renforcer davantage encore cette cohésion des partenaires autour de la mission commune. En allant au-delà, de réfléchir ensemble aux moyens à mettre en place pour envisager la sortie de crise.

Ce rassemblement entend donc fédérer l'ensemble des partenaires de l'Agefiph autour de « Bonnes pratiques » en matière d'insertion professionnelle de personnes handicapées et autour des services de l'Agefiph.

Cette journée vise à établir un point d'étape du plan de soutien et à mettre en évidence les enjeux « de la mise en synergie des acteurs ». De valoriser l'action des partenaires qui ont pleinement joué le jeu aux côtés de l'Agefiph.

L'appropriation des « bonnes pratiques »

Le tour de France des régions organisé autour de la présentation du plan de soutien a permis de remonter un certain nombre de « bonnes pratiques » en matière d'emploi de personnes handicapées. Des remontées d'expériences qui peuvent, ultérieurement, servir de fondement à une réflexion globale sur la sortie de crise.

Le forum « Réussir ensemble » va permettre cette confrontation d'idées et de propositions pour contribuer à terme à déterminer une stratégie offensive de reprise. Toutes ces bonnes pratiques témoignant de l'efficacité de la coopération entre acteurs et du « Réussir ensemble » et serviront de serment au renforcement de l'engagement partenarial. Les rencontres « Réussir ensemble 2009 » ayant permis la remontée de très nombreuses bonnes pratiques locales (expériences innovantes, fonctionnements coopératifs...), le Forum permettra leur exploitation, enrichissement et mutualisation. Montrer que le partage des pratiques et l'interdépendance des acteurs est important et que les résultats des uns dépendent des résultats des autres.

L'apport de théoriciens : regards croisés sur la crise

L'Agefiph et ses partenaires ont une mission commune et des champs d'actions qui s'interpénètrent. Ils se doivent de partager une réflexion sur la façon dont l'emploi des personnes handicapées peut s'envisager à l'issue de la crise.

Le forum « Réussir ensemble » est donc d'abord un temps pour comprendre la crise. Il se veut aussi l'antichambre d'une réflexion stratégique sur l'après récession : quelle va être l'évolution de la crise et comment peut-on envisager la sortie de crise ? L'apport de théoriciens du domaine économique et de l'homme peut aider à construire cette démarche ; d'où la participation de l'économiste Daniel Cohen et du paléanthropologue, Yves Coppens.

Pour Daniel Cohen, la sortie de crise doit mettre en scène un nouveau modèle coopératif

La crise d'aujourd'hui s'apparente à une crise de la mondialisation, de l'occidentalisation du monde avec ses forces et ses faiblesses. Nous découvrons les limites de la finitude de la planète et nous sommes aujourd'hui devant une impossibilité de mettre ensemble tous les humains qui aspirent à une croissance perpétuelle...Il faut donc retrouver un équilibre. La coopération doit être envisagée sous de nouvelles formes mais elle ne se suffit pas à elle-même. Chacun doit accepter de faire des compromis et de se poser des questions essentielles afin de trouver des solutions collectives qui répondent à une exigence morale.

Pour Yves Coppens, une approche préhistorique et humaniste ?

Depuis le paléolithique, les sociétés ont traversé de nombreuses crises naturelles (émergence de l'homme et crise climatique, guerre du feu, crise monétaire...). L'Homme est un être social. Dès lors, il faut rebondir sur ce que l'évolution de la nature humaine nous apprend sur la compassion, le partage et l'assistance aux autres (exemples de traces d'assistance sur des squelettes qui présentaient des handicaps). Même si la coopération n'exclut pas la compétition, l'Humanité a, de tout temps, su faire preuve d'ingéniosité et de générosité.

Le regard du Grand témoin surprise : Nonce Paolini, Président de TF1

Nonce Paolini, témoin surprise du Forum, apporte, d'une part, son regard de patron du plus grand média français. Et d'autre part, de chef d'une entreprise engagée sur la prise en compte de la diversité, des différences. TF1 a fait le choix d'élargir les sujets traités



par ses émissions en traitant des discriminations (ethniques, sociales, physiques...) et a intégré dans ses équipes des journalistes et des animateurs issus des minorités visibles discriminées. L'entreprise a abordé la gestion du handicap dans ses ressources humaines en signant un accord agréé. Elle soutient aussi des jeunes issus de quartiers dits « sensibles » dans leur insertion professionnelle en les accueillant comme stagiaires.

Le point de vue d'entreprises sur leur responsabilité dans l'emploi des personnes handicapées

Trois autres représentants d'entreprises apporteront aussi leur regard de non-spécialiste sur la question de la gestion du handicap et de la diversité en entreprise : Jacques KHELLIF, Directeur du Développement Durable de RHODIA, Abdel AÏSSOU, Directeur général délégué du groupe RANDSTAD et Gilbert DELAHAYE, Directeur du Développement durable du groupe CASINO.

Chacun évoquera la manière dont son entreprise traite le facteur humain dans un contexte dégradé (crise économique, crise écologique et mutation sociétale). Comment les pratiques sociales (RSE, diversité) ont évolué dans ce contexte de crise?

Les partenaires-services de l'Agefiph

L'Agefiph présentera aussi pendant ce forum la nouvelle identité visuelle de ses partenaires-services : Cap emploi, Vie au travail, Sameth et Alther.

Annexes

1 - A propos de l'Agefiph

L'Agefiph est le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, institué par la loi du 10 juillet 1987. Elle élabore et finance un panel d'aides et de services en direction des personnes handicapées, des employeurs et des professionnels de l'insertion. Son implication auprès d'un vaste réseau de professionnels et son travail d'analyse lui confèrent une expertise et un rôle de développeur reconnu. Pour en plus, www.agefiph.fr

2 - Le programme de la journée

9h30 > 12h30 – Séance plénière

1. Accueil et Orientations par Pierre BLANC, Directeur Général de l'Agefiph et Annick MONTFORT, Directrice de l'Evaluation et de la Prospective de l'Agefiph ;
2. « Regards croisés sur la crise » par Daniel Cohen et Yves Coppens ;
3. Table ronde « Ensemble réussir, plus encore que Réussir ensemble » en présence de partenaires et représentants de l'Agefiph ;
4. « Comment tirer parti du Forum ? » par François ATGER, Directeur de la Communication Externe de l'Agefiph.

12h30 > 14h – Déjeuner

14h > 17h – Forum « Réussir ensemble »

Ateliers thématiques animés par des Délégués Régionaux de l'Agefiph :

Quelles nouvelles pratiques dans les parcours en lien avec les TIC ?
Comment optimiser la qualité des parcours des personnes handicapées ?
Comment développer l'insertion par l'alternance des jeunes et des adultes handicapés ?
Comment repérer et exploiter les besoins de l'entreprise sur un bassin d'emploi ?
Comment favoriser le partage des bonnes pratiques entre les entreprises ?
Comment mettre en cohérence les services de l'Agefiph aux entreprises ?

Conférences animés par des représentants de grandes entreprises

Trois sessions de conférences sont prévues entre 14h et 17h.
Ces conférences feront intervenir des représentants de grandes entreprises engagées et exemplaires sur la thématique du handicap.

14h : RHODIA – Intervention de Jacques KHELLIF, Directeur du Développement Durable

15h : Groupe RANDSTAD – Intervention Abdel AÏSSOU, Directeur général délégué du groupe

16h : Groupe CASINO – Intervention de Gilbert DELAHAYE, Directeur du Développement durable

Village des Bonnes Pratiques

17h > 17h30 – Séance plénière

- Conclusion de Jean-Marie FAURE, Président de l'Agefiph ;
- Intervention de Laurent WAUQUIEZ, Secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi auprès du Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi

3 - Biographie Daniel Cohen

DANIEL COHEN, Économiste

Parcours

Daniel Cohen est professeur de sciences économiques à l'Ecole Normale Supérieure et à l'Université de Paris-I.

Il est membre du Conseil d'Analyse Economique du Premier Ministre et éditorialiste associé au journal Le Monde. Il a également été co-directeur du Programme de Macro-économie Internationale du Center for Economic Policy Research (CEPR) à Londres, membre de l'Institut Universitaire de France et membre du Council de l'Association Européenne d'Economie.

Il a été désigné "Economiste de l'année" en 1997 pour "Richesse du Monde, pauvretés des Nations", qui a reçu le prix du Livre d'Economie 2000, le prix Léon Faucher de l'Académie des

Sciences Morales, et s'est vendu à plus de 25000 exemplaires. "Nos Temps Modernes" a reçu le Prix Synapsis "Mutations et Travail". Ces ouvrages ont été traduits en plusieurs langues.



Autres prix et décorations

- Lauréat de l'Association Française de Sciences Economiques (1987).
- "Special Merit Award" de l'American Express (1987).
- Lauréat du prix européen 2000
- Chevalier de la Légion d'Honneur
- Brussels Lectures in Economics (2003)

4 - Biographie Yves Coppens

YVES COPPENS, Paléanthropologue, Professeur Honoraire au Collège de France, Membre de l'Académie des Sciences

Parcours

Yves Coppens est le « père » de Lucy, l'un des plus vieux ancêtres connu de l'homme (plus de trois millions d'années). Outre cette découverte spectaculaire, il est l'un des paléontologues les plus respectés pour ses travaux et recherches qui ont été publiés dans le monde entier, dont la fameuse théorie « East Side Story » de l'origine de l'Homme dans le berceau africain.



Passionné par la préhistoire depuis son enfance, Yves Coppens a commencé sa carrière de chercheur par quelques travaux de fouilles et de prospection en Bretagne avant d'entrer au CNRS. Parallèlement à des expéditions spectaculaires qu'il organise en Afrique (notamment au Tchad), il gravit les échelons du CNRS avant de prendre la sous-direction du Musée de l'Homme en 1969.

Devenu Professeur et Directeur du Muséum National d'Histoire Naturelle, il est élu titulaire de la Chaire de Paléanthropologie et Préhistoire du Collège de France en 1983.

En 2006, Yves Coppens est nommé par le Président de la République au "Haut conseil de la recherche et de la technologie" qui doit "éclairer le chef de l'Etat et le gouvernement sur toutes les questions relatives aux grandes orientations de la nation en matière de politique de recherche".

Présent dans de nombreuses instances nationales et internationales, il a écrit de plusieurs livres et reçu des dizaines de médailles et récompenses.

Quelques distinctions

- La médaille d'argent du CNRS, 1982
- Le prix Kalinga de l'UNESCO, 1984
- La 27e Annual Address de la Palaeontological Association à Londres, 1984
- La 55e James Arthur Lecture on the Evolution of the Human Brain à l'American Museum of Natural History à New York, 1985
- La médaille d'or de l'encouragement au progrès, 1991
- Mais aussi : Chevalier de la Légion d'Honneur, Officier de l'Ordre du Mérite, Officier des Palmes Académiques, Officier de l'Ordre des Arts et des Lettres, Officier de l'Ordre National du Tchad.

5 - Les chiffres de la population handicapée

• *Données sur les actifs handicapés*

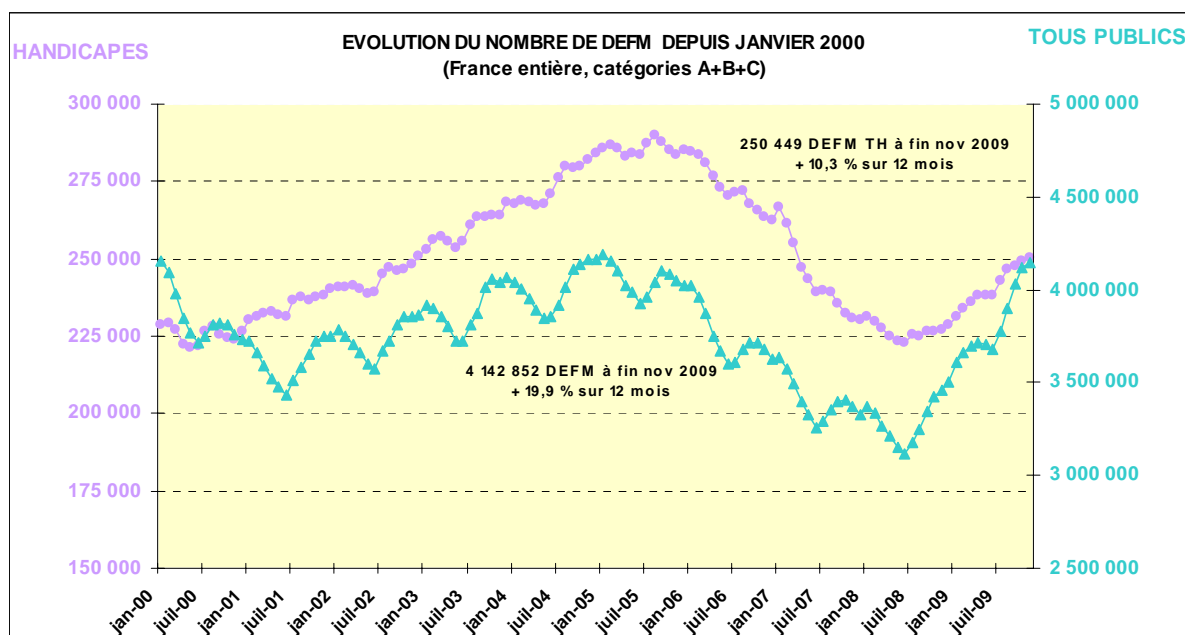
1,8 million de personnes handicapées d'âge actif (source Insee, enquête emploi 2007)

- la moitié est âgée de 50 ans ou plus,
- taux d'activité : 44 % (70 % pour l'ensemble de la population de 15 à 64 ans),
- taux d'emploi : 35 % (65 % pour l'ensemble de la population de 15 à 64 ans),
- taux de chômage : 19 % (2 fois plus que pour l'ensemble de la population de 15 à 64 ans).

• *Données sur les demandeurs d'emploi handicapés (source Pôle emploi)*

- A fin novembre 2009, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (correspondant aux nouvelles catégories statistiques A, B et C) s'élève à 250 449, soit une hausse de 10,3 % en un an ;

- Ils représentent 6,0 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi de ces trois catégories.



- Les demandeurs d'emploi handicapés présentent des difficultés particulières d'insertion par rapport à l'ensemble des demandeurs d'emploi :
 - ils ont un faible niveau de formation : 32 % ont un niveau inférieur au CAP (contre 19 % dans l'ensemble des publics)
 - ils ont un âge élevé : 35 % ont 50 ans et plus (contre 16 %) ;
 - 48 % d'entre eux sont chômeurs depuis plus d'un an (contre 29 %).

6 - Données sur les résultats de l'Agefiph en 2009

a- Les chiffres du plan de soutien

En 2009 ; l'Agefiph aura engagé le plus gros budget de son histoire en mettant à disposition du développement de l'emploi des personnes handicapées **657 millions d'euros**.

- Près de 500 M€ au titre de son programme courant,
- 126 M€ au titre de son programme complémentaire 2008-2011,
- et **32 M€** au titre de son plan de soutien 2009-2011.

Le plan de soutien doté de 135 M€ connaît une montée en charge satisfaisante la première année en engageant 24% de sa dotation initiale, en se rappelant qu'il a été stabilisé qu'à la fin du premier semestre. **Les résultats du dernier trimestre témoignent d'une montée en charge conforme aux prévisions.**

Les premiers résultats, disponibles à ce jour, sont encourageants et vont dans le bon sens :

- Les dispositions du plan de soutien ont appuyé le recrutement de **9 000 PH, majoritairement dans les PME.**
- La part des seniors dans les embauches durables à progresser **de +2,1 point** entre 2008 et 2009. (23,8% des contrats primés en 2009 contre 21,7% en 2008).

- Les contrats en alternances ont progressé **de +6,5%** entre 2008 et 2009 (près de 4 000 contrats)
- On observe une montée en charge rapide, depuis septembre de l'aménagement du temps de travail pour les séniors. (235 entreprises en ont bénéficié en 2009)

b- Les premiers résultats 2009

En 2009, les mesures de l'Agefiph ont notamment permis :

- la conclusion de 60 000 embauches de travailleurs handicapés, dont près de 60% en CDI ou CDD > 12 mois,
- la réalisation de 3 200 créations d'activité,
- la signature de 4 000 contrats en alternance,
- le financement de 5 500 aides à l'accessibilité des situations de travail.

On observe depuis la fin de l'année 2009 une forte demande qui concerne l'ensemble des mesures de l'Agefiph et plus particulièrement les contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation), qui constituent une des cibles prioritaires du plan de soutien.

C'est la première fois, en période de crise, que le chômage des DEH augmente moins vite que celui de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Deux fois moins. Situation inespérée au début de l'année 2009. (+ 10% contre +20%)

On observe également que c'est la première fois que la part des DEH qui accèdent à une formation professionnelle est supérieure à celle de l'ensemble des demandeurs d'emploi. (37% contre 35%)

Cela veut dire que la discrimination en matière de formation professionnelle et d'emploi commence enfin à reculer. Et cela était bien nécessaire.

7 – Le Village de Bonnes pratiques

Les partenaires-services de l'Agefiph

Pour aider les entreprises et personnes handicapées à faire face aux différents aspects de l'emploi des personnes handicapées, l'Agefiph met à leur disposition quatre réseaux nationaux de partenaires-services :

- Cap emploi : pour faciliter l'embauche et l'insertion d'un collaborateur handicapé,
- Vie au Travail : pour optimiser durablement la collaboration dans l'entreprise d'un salarié handicapé,
- Sameth : pour maintenir en activité un salarié dont l'aptitude médicale devient incompatible avec son poste de travail,
- Alther : pour informer les entreprises sur leur obligation d'emploi de personnes handicapées, les conseiller et les accompagner dans la mise en œuvre de solutions adaptées.

Retenus par l'Agefiph pour la qualité de leurs méthodes, références, résultats et engagements et évalués régulièrement, ces professionnels sont des spécialistes dans leur domaine. Implantés dans chaque département, ils assurent une présence de

proximité dans les bassins d'emploi et de vie, et répondent avec réactivité à vos sollicitations.

Le coût de leurs interventions dans les entreprises du secteur privé est intégralement pris en charge par l'Agefiph.

HANDIFORMABANQUES

L'ORIGINE :

2005 : expérimentation en Ile de France visant la formation de personnes handicapées au métier de télé-conseiller ;

2006 : réalisation d'un diagnostic de situation dans le secteur bancaire :

- gisement d'emploi dans les 5 ans à venir sur deux métiers de bases : télé-conseiller et chargés d'accueil
- faible niveau de recrutement des personnes handicapées malgré des actions volontaristes conduites par les banques

Juin 2007 : création de HANDIFORMABANQUES structure inter-bancaire chargée de doter le secteur de moyens pour former et recruter des personnes handicapées

LE PROJET :

Création d'une filière de recrutement multi partenariale pilotée par HANDIFORMABANQUE selon deux axes :

- Identification des offres auprès des banques et sourcing des candidats avec les acteurs locaux de l'emploi des personnes handicapées
- Mise en œuvre d'un process de formation intégrant une phase préparatoire en amont du contrat de professionnalisation

LES ACTEURS OPERATIONNELS :

L'Afpa, Cap Emploi, Délégation Régionales Agefiph, Centre de Formation Professionnel de la Banque,

SALTO – POUR REBONDIR DANS L'INDUSTRIE

L'ORIGINE :

2006 : constats posé sur le handicap et l'alternance :

- Peu de candidats,
- Résistance des employeurs et des organismes de formation à l'accueil de personnes handicapées

2007 : enquête de l'ANDRH sur les offres d'emploi non pourvues dans l'industrie :

- Image peu attractive du secteur et déficit d'orientation vers les métiers porteurs.

Juin 2008 : signature d'une convention entre le CESI, Schneider Electric et l'Agefiph pour améliorer l'accès des personnes handicapées aux métiers porteurs de l'industrie via l'alternance.

LE PROJET :

Mise en place d'une ingénierie partenariale animée par une coordination, toutes deux dénommées SALTO sur 4 régions pilotes :

- Communiquer en direction des jeunes sur les métiers porteurs et la formation en alternance (agir sur le sourcing) ;
- Impliquer les acteurs locaux et créer des synergies partenariales entre acteurs de l'insertion et organismes de formation.

LES ACTEURS OPERATIONNELS :

Entreprises, Cap Emploi, Délégations Régionales Agefiph, Pôle Emploi,

PACTH- PLAN D'ADAPTATION POUR LES PLUS DE 45 ANS DANS LE NORD PAS DE CALAIS

L'ORIGINE :

Plusieurs constats :

- Les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans peinent à retrouver un emploi correspondant à leur antériorité professionnelle ;
- Le public handicapé présente un déficit de qualification ;
- Les entreprises disposent de peu moyens ou de temps permettant de faire le lien entre leur besoin et le profil des candidats ;
- La propension des entreprises à surdimensionner leur besoin de compétences.

2004 : mobilisation partenariale permettant la mise en place de plans d'adaptation des compétences des travailleurs handicapés.

LE PROJET :

Mise en place d'une ingénierie d'intégration comprenant :

- Le repérage des besoins des entreprises avec appui à l'identification des compétences recherchées, doublé d'un ciblage des candidats potentiels ;
- La mise en situation professionnelle permettant d'identifier l'écart entre les compétences recherchées par l'entreprise et celles dont disposent les candidats ;
- La sélection du candidat en termes de savoir faire, savoir être ;
- L'élaboration d'un plan d'adaptation personnalisé au poste visé et mise en œuvre en entreprise (tutorat, formation,

LES ACTEURS OPERATIONNELS :

Cap Emploi, Organismes de formation (APFETH, AXAD, CIBC Béthune), Entreprises

COORDINATION 69 - UN RESEAU DE SANTE MENTALE

L'ORIGINE :

Un double constat :

- Les besoins de soins et le projet de vie des personnes handicapées psychiques nécessitent la mise en synergie d'un réseau d'acteurs ;
- L'intervention d'acteurs au bénéfice des personnes handicapées psychiques doit s'opérer de manière cohérente et dans le cadre d'une continuité d'actions.

2007 : Pérennisation de la Coordination 69 devenue structure associative, en charge de l'animation d'un réseau d'acteurs concourant à la prise en charge des personnes handicapées psychiques, du soin à la réadaptation et à la réinsertion sociale.

LE PROJET :

Les quatre grands objectifs de la Coordination 69 :

- Faire travailler en réseau les acteurs qui concourent à l'insertion des personnes atteintes d'une maladie psychique ;
- Améliorer la cohérence, la continuité et la qualité de leur prise en charge ;
- Etre force de proposition afin de développer les services propres à permettre leur réinsertion sociale ;
- Travailler à faire connaître et comprendre le handicap psychique.

LES ACTEURS OPERATIONNELS :

CHS, établissements psychiatriques non sectorisés, ESAT, EA, SAVS, CHRS- GEM, Services de Tutelle, centres de formation et organismes d'insertion des personnes handicapées psychiques....

PASSERELLE

L'ORIGINE :

Un constat :

- L'insertion des jeunes présentant des troubles de l'apprentissage et un manque d'autonomie dans les démarches socioprofessionnelles nécessite la mise en œuvre d'un processus d'accompagnement adapté multi partenarial et construit avec le jeune.

1999 : Mise en place d'un parcours individualisé, construit avec le jeune, mettant en synergie diverses situations pédagogiques et professionnelles dénommé PASSERELLE

LE PROJET :

La démarche PASSERELLE se décline en quatre prestations :

- Analyse de la demande : vérification de l'adéquation du profil du jeune aux objectifs de la démarche;
- Evaluation des aptitudes, capacités dans le cadre du projet professionnel ;
- Elaboration et validation du projet professionnel intégrant des ateliers de formation et des immersions en entreprise ;

- Appui à l'intégration dans l'emploi : ateliers de recherche d'emploi suivi en entreprise de 12 mois.

LES ACTEURS OPERATIONNELS :

Mission locale, IME / IMPRO, CAP EMPLOI et Pôle emploi,

MOAIJ - MODULE D'ORIENTATION APPROFONDIE POUR ASSURES EN INDEMNITES JOURNALIERES
Région Bretagne

L'ORIGINE :

Un constat :

- La période d'indemnité journalière peut être mise à profit pour anticiper le retour à l'emploi de salariés ne pouvant plus exercer leur métier précédent.

1994 : Mise en place de MOAIJ destiné à :

- Elaborer et valider un nouveau projet professionnel pendant la période des indemnités journalières.

LE PROJET :

Une démarche proposée en session collective ou individuelle, comprenant 4 étapes :

- Bilan personnel et professionnel ;
- Connaissance de l'environnement socio économique ;
- Validation du projet professionnel ;
- Accompagnement à la recherche/reprise d'emploi.

LES ACTEURS OPERATIONNELS :

Assistantes Sociales CRAM / ENIM / MSA, ATLAS Prestations

MOAIJ - MODULE D'ORIENTATION APPROFONDIE POUR ASSURES EN INDEMNITES JOURNALIERES
Région Pays de La Loire

L'ORIGINE :

Trois actions :

- Démarche québécoise de mobilisation des capacités de la personne (bio-psycho-social) ;
- Lombaction (démarche conjointe de réadaptation et réinsertion) ;
- MOAIJ Bretagne et PRESIJ Normandie.

Novembre 2007 : Mise en place de MOAIJ sur le bassin de St Nazaire (extension au département de Loire Atlantique en 2008) :

- anticiper le plus possible les risques de désinsertion professionnelle au bénéfice des salariés allant être consolidé dans les 6 mois et pour lesquels une inaptitude à tout poste dans l'entreprise est pressentie.

- élaborer un nouveau projet professionnel pendant la période d'indemnités journalières.

LE PROJET :

Une démarche proposée en session collective, comprenant 3 étapes :

- En amont, identification concertée des salariés concernés et recueil de son adhésion ;
- Stage (en centre de formation et en entreprise) pour :
 - définir et valider un projet professionnel
 - élaborer et construire un plan d'action débouchant sur l'emploi ou la formation qualifiante
- Accompagnement personnalisé individuel et collectif tout au long de la démarche.

LES ACTEURS OPERATIONNELS :

Médecin conseil, médecin du travail, service social, centre de formation, entreprise, ...

MOAIJ - MODULE D'ORIENTATION APPROFONDIE POUR ASSURES EN INDEMNITES JOURNALIERES

Région Pays de La Loire

L'ORIGINE :

Trois actions :

- Démarche québécoise de mobilisation des capacités de la personne (bio-psycho-social) ;
- Lombaction (démarche conjointe de réadaptation et réinsertion) ;
- MOAIJ Bretagne et PRESIJ Normandie.

Novembre 2007 : Mise en place de MOAIJ sur le bassin de St Nazaire (extension au département de Loire Atlantique en 2008) :

- anticiper le plus possible les risques de désinsertion professionnelle au bénéfice des salariés allant être consolidé dans les 6 mois et pour lesquels une inaptitude à tout poste dans l'entreprise est pressentie.
- élaborer un nouveau projet professionnel pendant la période d'indemnités journalières.

LE PROJET :

Une démarche proposée en session collective, comprenant 3 étapes :

- En amont, identification concertée des salariés concernés et recueil de son adhésion ;

- Stage (en centre de formation et en entreprise) pour :
 - définir et valider un projet professionnel
 - élaborer et construire un plan d'action débouchant sur l'emploi ou la formation qualifiante
- Accompagnement personnalisé individuel et collectif tout au long de la démarche.

LES ACTEURS OPERATIONNELS :

Médecin conseil, médecin du travail, service social, centre de formation, entreprise, ...

PRESIJ - PREPARATION AU RETOUR A L'EMPLOI DES SALARIES SOUS INDEMNITES JOURNALIERES
Région Normandie

L'ORIGINE :

La période d'indemnité journalière peut être mise à profit pour anticiper le retour à l'emploi de salariés ne pouvant plus exercer leur métier précédent.

1999 : Mise en place de PRESIJ :

- Un accompagnement individualisé de salariés en arrêt confrontés à une incapacité prévisible à la reprise de leur poste (inaptitude envisagée pour des salariés en arrêt longue durée ou arrêts répétés)

LE PROJET :

L'accompagnement par un prestataire durant sur 4 mois comprend :

- une partie en centre de formation : bilan personnel et professionnel, étude des compétences transférables, etc....
- une partie en entreprise : exploration des pistes possibles, mises en situation...

Un ajustement des temps en centre de formation et en entreprise variable en fonction de la situation présentée

LES ACTEURS OPERATIONNELS :

Médecin du travail, SAMETH, Assistante sociale CRAM, Médecin conseil CPAM, centre de formation.