



Etude

# **l'emploi, l'insertion professionnelle et la formation**

des personnes en situation de handicap en Nouvelle-Calédonie

octobre 2016



# Avant-propos

---

Le Schéma Directeur du Handicap et la Dépendance, a été lancé en février 2016 par Mme Isabelle Champmoreau, membre du gouvernement de Nouvelle-Calédonie en charge du handicap. C'est dans ce cadre, que le Conseil du Handicap et de la Dépendance a commandité au Collectif-Handicaps une étude sur l'emploi, l'insertion professionnelle et la formation des personnes en situation de handicap, ciblée sur les acteurs institutionnels et associatifs.

Le travail demandé était d'effectuer l'état des lieux des instances représentatives de la thématique, sur les 3 Provinces, ainsi que de réaliser le diagnostic des mesures d'insertion professionnelles existantes, afin de proposer une structuration du secteur et des actions à mettre en oeuvre.

La partie concernant l'étude des employeurs et des travailleurs handicapés qui doit venir compléter cette analyse a été confiée à l'agence I-scope, avec laquelle nous avons collaboré.

Le Collectif-Handicaps tient tout particulièrement à remercier la présidente du Conseil du Handicap et de la Dépendance pour la confiance accordée à notre regroupement associatif, en lui confiant cette mission.

Nous restons, bien évidemment, à votre disposition pour tous compléments d'information, que vous jugeriez utiles.

*Nouméa, le 31 octobre 2016*

Rébecca Frola Miñana  
*Conseillère en insertion professionnelle, missionnée par le Collectif-Handicaps*

Catherine Peyrache  
*Chargée de mission au Collectif-Handicaps*

# Sommaire

---

Présentation	4
Méthodologie	5
Est considéré comme travailleur handicapé	6
Quels droits ?	7
Une multiplicité d'acteurs	9
Les acteurs territoriaux	10
Les acteurs provinciaux	18
Les missions locales	21
Les aides communales	20
Les organismes de formation	22
Les acteurs associatifs	24
Synthèse et analyse	31
Contexte	33
Préconisations	34
Annexes	39

# Présentation

---

Depuis l'application des lois de pays de 2009, force est de constater que les conditions de vie des personnes en situation de handicap et de dépendance se sont améliorées, cependant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés n'ont pas eu le développement escompté, malgré l'obligation d'emploi et les mesures mises en oeuvre.

Et pourtant, développer l'insertion professionnelle et maintenir les travailleurs handicapés (TH) en emploi sont de véritables enjeux pour parvenir à l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de la société calédonienne. En effet, à l'instar des autres pays, le travail devient de plus en plus le lieu privilégié du lien social et du statut social, il représente l'accès à une certaine autonomie, à la consommation, il vient rythmer la vie quotidienne, et permet surtout d'être presque "comme les autres".

Cependant si l'objectif est souhaité, il n'en est pas pour autant aisé à atteindre, car il nécessite que toutes les conditions requises pour lever les multiples freins soient mises en oeuvre. En effet, il suffit qu'un seul obstacle subsiste pour créer des échecs qui vont se traduire par un vécu douloureux, une perte de la confiance en soi et nous savons que les tentatives multiples ponctuées d'arrêts de travail, de reprises, de reclassement aboutissent finalement au renoncement, avec pour résultante une dévalorisation et une perte des savoirs.

C'est pourquoi, conscientes à la fois des enjeux et des difficultés, nous avons consulté la majeure partie des acteurs du secteur et recueillis leurs avis, afin de vous proposer un ensemble d'actions adaptées au territoire, pour parvenir à une amélioration globale du secteur de l'emploi des TH.

# ● Méthodologie

---

*Cette étude a été réalisée en 3 étapes :*

## **1. Etat des lieux**

Il résulte d'un ensemble d'actions, qui se sont échelonnées de la manière suivante :

- Recueil et compilation des informations et des données produites par les acteurs du secteur,
- Rencontres avec les associations travaillant dans le cadre de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap,
- Animation de l'espace dédié Handicap au Forum de l'emploi (mars 2016)
- Entretiens d'information, d'orientation et de conseil au sein du Collectif-handicaps
- La co-animation du groupe diagnostic emploi / insertion professionnelle / formation du Schéma Directeur du Handicap et de la Dépendance
- La collaboration à l'étude qualitative et quantitative réalisée simultanément par le bureau d'études I-scope et portant sur la population des travailleurs handicapés et des entreprises du territoire.
- Des rencontres organisées avec chaque partenaire, en suivant un guide d'entretien permettant d'appréhender l'organisation, les mesures, les forces et les difficultés rencontrées dans leurs actions pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap.

## **2. Synthèse et analyse**

Les propos recueillis auprès de l'ensemble des acteurs ont été rassemblés, synthétisés et lister par thématiques puis hiérarchisés par ordre d'importance. Il a été ensuite procédé à une analyse des données recueillies, qui a abouti à des recommandations en fonction de la problématique de chaque thème.

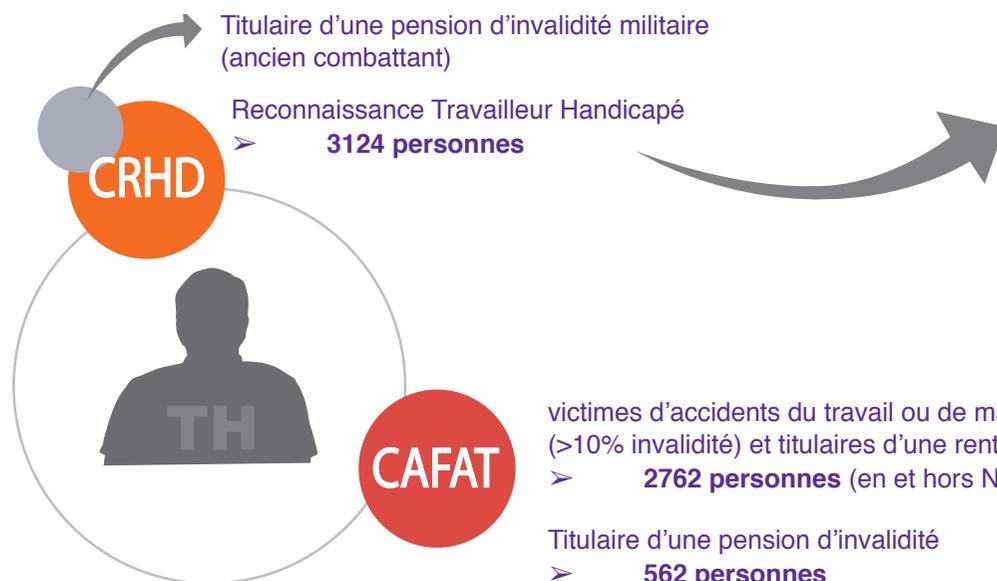
## **3. Propositions d'actions**

Chaque thématique fait l'objet de préconisations et de propositions d'actions ciblées qui devraient permettre une amélioration des conditions d'accès à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

# Est considéré comme travailleur handicapé (TH)

“toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique” LP2009-1 Art. Lp. 474-1.

## MODALITÉS DE RECONNAISSANCE :



	Milieu ordinaire avec poste aménagé	Milieu protégé	Milieu ordinaire
Province Sud	1 833	245	78
Province Nord	524	140	25
Province des îles Loyauté	200	68	11

## Quels droits ?

---

*Cette reconnaissance de travailleur handicapé permet, grâce à la loi de pays de 2009-1 et de son texte d'application (délibération N°452) :*

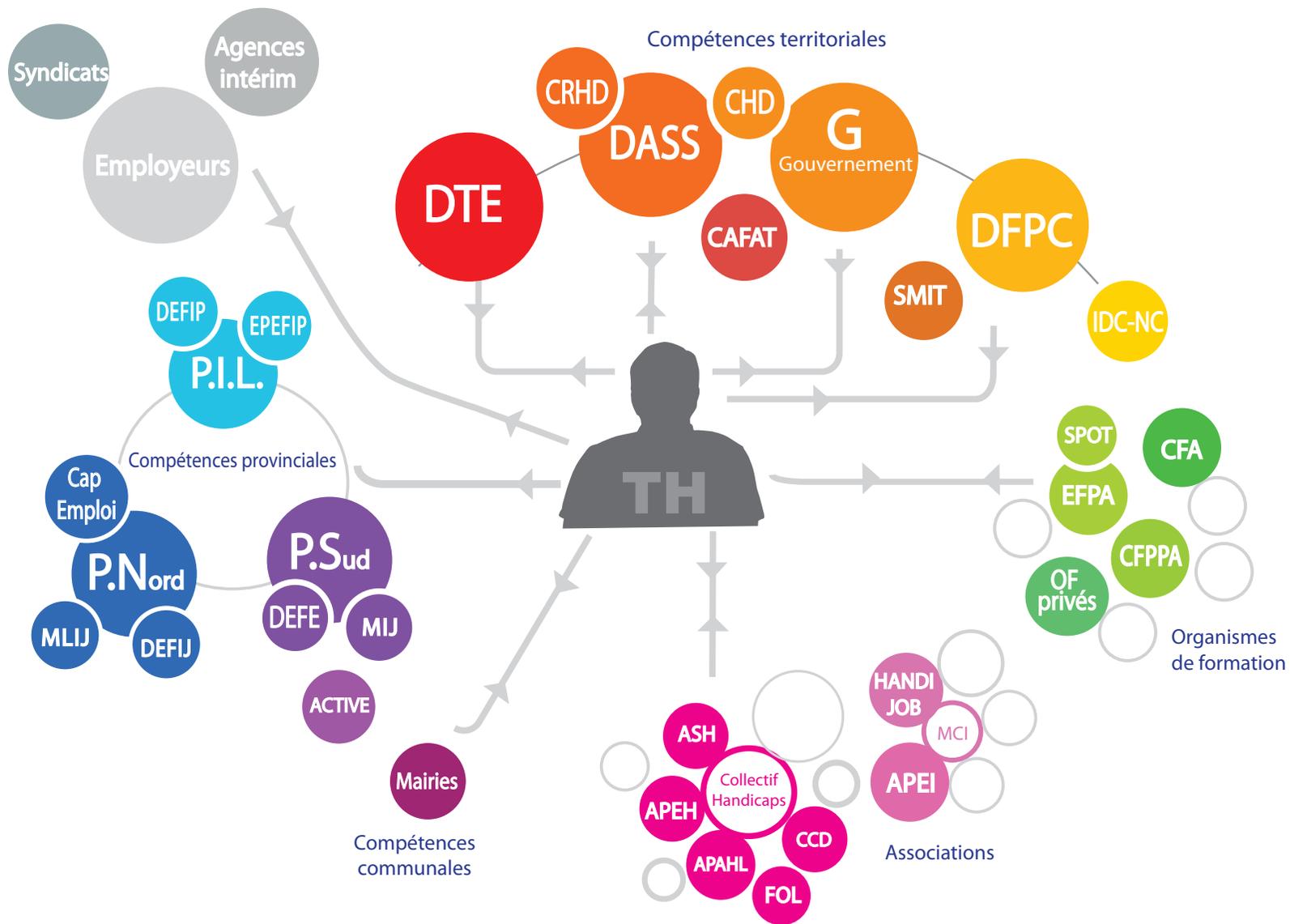
- de bénéficier du dispositif légal d'obligation d'emploi : cette reconnaissance peut constituer un atout pour le travailleur lors d'un recrutement car elle permet à l'entreprise de plus de 20 salariés de satisfaire à cette obligation ;
- de bénéficier d'une aide financière (allocation minorée) à partir d'un taux de handicap > à 67% sous conditions (prise en compte de ses revenus) ;
- de bénéficier, selon les besoins de la personne, d'une aide personnalisée à l'accompagnement, au transport ainsi qu'à l'adaptation d'un poste de travail ;
- d'être orienté vers le milieu protégé ;
- d'accéder à la fonction publique hors concours, si diplôme équivalent (recrutement contractuel) ou par concours aménagé ;
- de bénéficier d'un allongement du temps de chômage de 150 jours et plus pour les plus de 50 ans (CAFAT) ;
- d'avoir accès au dispositif de retraite anticipée (CAFAT).

La démarche est strictement personnelle et la reconnaissance est purement administrative.

**La reconnaissance de handicap est établie pour une période limitée dans le temps, suivant la pathologie.**

A l'échéance, la personne doit demander le renouvellement de son dossier auprès des services de la CRHD ou de la CAFAT, pour pouvoir continuer à bénéficier de ces dispositifs.

Les salariés ont le droit de ne pas se déclarer auprès de l'employeur comme étant bénéficiaires de l'obligation d'emploi. L'employeur ne peut les y contraindre.





# Une multiplicité d'acteurs

---

## Compétence territoriale

### HANDICAP

Dans le prolongement des conclusions des Etats Généraux du Handicap mis en oeuvre par le Collectif-Handicaps, en 2007, la Nouvelle-Calédonie a travaillé en partenariat avec les provinces la mise en place d'un dispositif qui vise à apporter une réponse globale de prise en charge du handicap et de la dépendance.

Ce dispositif repose sur les grands principes suivants :

- un dispositif territorial d'harmonisation des prises en charge, quel que soit le lieu de vie de la personne,
- une approche globale et individualisée de la personne, articulée autour de ses choix de vie avec l'élaboration d'un plan d'accompagnement personnalisé,
- des droits à des prestations qui viendront minimiser les conséquences du handicap, sur la vie quotidienne, sociale, familiale et professionnelle.

Ainsi, depuis l'application des lois de pays de 2009, le handicap est devenu compétence territoriale.

### EMPLOI & FORMATION PROFESSIONNELLE

La loi organique du 19 mars 1999 transfère l'ensemble de la compétence "droit du travail" à la Nouvelle-Calédonie, y compris l'inspection du travail. Depuis le 1er janvier 2000, la Nouvelle-Calédonie a donc créé au sein de son administration une direction spécifique, la Direction du Travail et de l'Emploi de Nouvelle-Calédonie (DTE-NC). Cette direction a été constituée à partir du service de l'inspection du travail, qui était un service mixte Etat/Nouvelle-Calédonie et qui a évolué vers une direction dépendant uniquement de la Nouvelle-Calédonie.

La formation professionnelle continue, destinée aux personnes engagées dans la vie active ou qui s'y engagent, a pour objet de favoriser la promotion sociale et professionnelle des travailleurs et leur adaptation aux changements professionnels. Conformément aux principes posés dans la loi organique, la Nouvelle-Calédonie possède une compétence générale dans ce domaine, sans préjudice des actions exercées par les provinces.

## Compétences provinciales

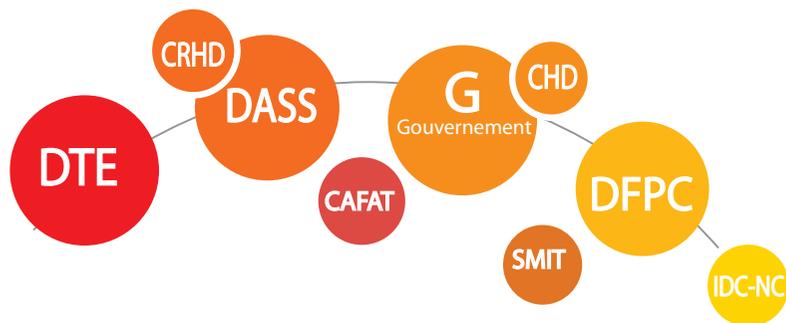
La Nouvelle-Calédonie délègue aux provinces la compétence en matière de **placement** des demandeurs d'emploi, tout en exerçant les responsabilités de coordination des 3 services.

## Compétences communales

Les communes conservent les compétences d'action sociale importantes issues de la gestion de l'ancienne assistance publique.

Les Centres communaux d'action sociale (CCAS) en constituent la structure opérationnelle et représentent le premier échelon de proximité pour orienter la demande de la personne vers le service adéquat.

Concernant le handicap, les communes interviennent notamment dans le cadre de l'accessibilité des espaces publics et de la voirie.



# Les acteurs territoriaux

## Direction des Affaires Sanitaires et Sociales de Nouvelle-Calédonie (DASS-NC)

En application avec la loi organique du 19 mars 1999, le gouvernement a investi la DASS-NC de la mise en œuvre de la politique de la Nouvelle-Calédonie en matière de protection sociale, d'hygiène publique, de santé et de prévention de la santé, de contrôle sanitaire aux frontières, de protection judiciaire de l'enfance et de la jeunesse, d'hospitalisation publique et plus spécifiquement le dispositif Handicap et Dépendance de Nouvelle-Calédonie.

CRHD

## Commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance de Nouvelle-Calédonie (CRHD-NC)

*La CRHD-NC est compétente, entre autres, pour :*

- fixer le taux d'incapacité, en référence au guide barème, pour l'évaluation des déficiences et incapacités ;
- apprécier, si l'état de la personne le justifie, l'attribution d'une ou plusieurs des mentions (accès prioritaire, besoin d'accompagnement, troubles visuels)
- valider le plan d'accompagnement personnalisé et recommander les modalités d'intervention, les dispositions ou les orientations, qui paraissent les plus appropriées,
- statuer sur la capacité à travailler et la qualité de travailleur handicapé en déterminant des orientations professionnelles :
  - Milieu ordinaire de travail
  - Milieu ordinaire – poste aménagé
  - Milieu protégé
  - Milieu bienveillant (on peut s'interroger sur quels critères repose cette notion de bienveillance)

La commission examine toutes les situations de limitation d'activité ou de restriction de la participation à la vie en société, subies dans son environnement par une personne, en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive, d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale, cognitive ou psychique, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

La CRHD-NC est habilitée à délivrer une carte de handicapé, aux seules personnes ayant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 50 %.

**Le PAP (Plan d'accompagnement personnalisé)** fixe les aides qui sont proposées par les commissions, à l'utilisateur.

Une grille fixe par tranche de revenus, la part des revenus qui devront être mobilisés pour financer les prestations envisagées dans le cadre du plan d'accompagnement personnalisé, le régime prenant en charge le différentiel par rapport au coût total des prestations.

Les aides du régime sont accordées par le Conseil du Handicap et de la Dépendance, sur la base du PAP établi par la CRHD-NC et ne sont accordées que s'il y a recours à un prestataire conventionné.

Le régime prévoit les aides suivantes :

**En fonction des revenus de la personne et à partir d'un taux de handicap de 67% :**

- Allocation personnalisée d'autonomie : cette aide ne concerne que l'adulte en situation de handicap et vise à lui apporter un certain revenu monétaire quand le handicap l'empêche de participer à sa propre autonomie financière ou rend difficile son accès à l'emploi.

Il existe deux types d'allocation, en fonction de la capacité à travailler de la personne en situation de handicap :

- allocation minorée : lorsque l'utilisateur est reconnu en capacité à travailler ;
  - allocation pleine : lorsque l'utilisateur est reconnu en incapacité à travailler du fait de sa situation de handicap ;
- Leur versement est en fonction des revenus de la personne et uniquement à partir d'un taux de handicap de 50%

Les personnes peuvent bénéficier :

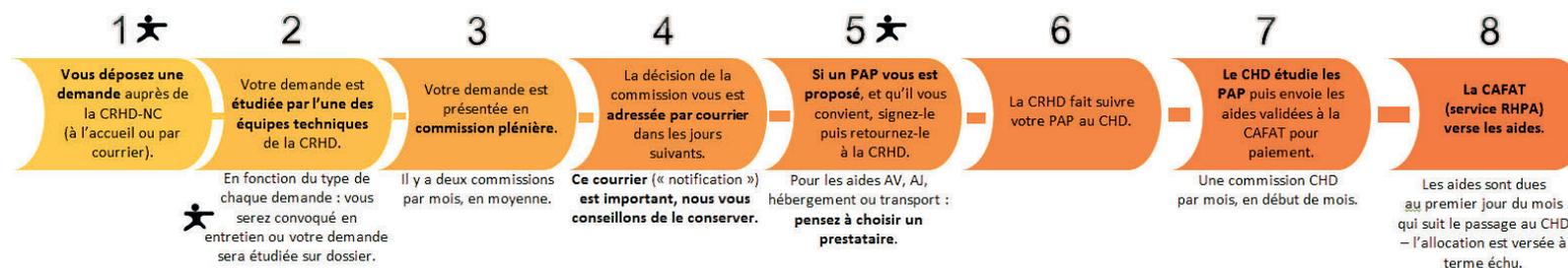
- d'une aide à l'accompagnement de vie (AV)
- d'une aide à l'hébergement : dans un établissement social, médico-social ou en famille d'accueil,
- d'une aide à l'accueil de jour (AJ) : dans une structure spécialisée ou dans le cadre d'un dispositif spécifique à vocation éducative, professionnelle ou occupationnelle,

Aide au transport adapté : elle est destinée à la personne qui est dans l'impossibilité de recourir au service de transport public fonctionnant sur un mode régulier ou à la demande, en raison de leur état physique ou mental et qui font appel à un service de transport privé adapté,

Aide aux familles pour frais supplémentaires : cette aide ne concerne que l'enfant ou le jeune adulte encore scolarisé. Elle vise à prendre en charge les frais mensuels supplémentaires non pris en charge par l'assurance maladie.

Par ailleurs, le Conseil du Handicap et de la Dépendance pourra accorder des secours exceptionnels, notamment pour l'aménagement du logement ou du véhicule, l'achat de matériel spécialisé non pris en charge par l'assurance maladie, ou la prise en charge de l'accueil en centre de loisirs.

Source : DASS-NC



## Conseil du Handicap et de la Dépendance (CHD)

---

Le conseil du handicap et de la dépendance comporte :

- Une section des prestations sociales qui décide notamment de l'octroi d'aides sociales ;
- Une section de l'insertion professionnelle qui se prononce sur toutes les mesures tendant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- Une formation plénière notamment pour toute question qui ne relève pas spécifiquement d'une section.

**La section de l'insertion professionnelle** est composée de douze membres, ceux de la section des prestations sociales auxquels s'ajoutent le président de l'association française des maires et le président de l'association des maires de Nouvelle-Calédonie ou leur représentant ; un représentant des employeurs privés ou son suppléant, un représentant des employeurs publics ou son suppléant, un représentant des salariés ou son suppléant.

### Le fonds d'insertion professionnelle pour les personnes en situation de handicap (FIPH)

Le CHD décide de l'utilisation et des orientations du fonds, pour :

- **l'aide à l'insertion professionnelle**

Financement de prestations ponctuelles d'accompagnement à l'insertion professionnelle qui peuvent prendre deux formes :

Des actions de diagnostic

Des actions d'accompagnement ponctuel vers l'emploi

Le FIPH finance également le projet passerelle d'Handijob, dispositif d'accompagnement socio-professionnel pour des jeunes sortant du système scolaire.

- **l'aide financière aux employeurs**

Le FIPH peut apporter des aides dans le cadre d'aménagement de postes de travail, d'accessibilité des lieux, d'adaptation des machines...

### Analyse

Le manque d'évaluation à moyen terme des dispositifs d'accompagnement mis en oeuvre, ne permet pas **de mesurer l'efficacité de leurs actions**.

Par ailleurs un rapport assez critique sur le fonctionnement du CHD a été émis par la société Sodie en février 2015, suite à un audit commandité par le gouvernement. On y lit notamment : "Or, en l'absence d'orientations claires, très peu d'actions ont été menées par le CHD depuis la création du fonds pour l'insertion professionnelle et l'activité de cette section est quasi nulle. Entre 2011 et 2014, la section de l'insertion professionnelle s'est réunie 10 fois, seulement 5 entreprises ont bénéficié d'une aide pour un montant total de 2,3 MFCP. Ce qui est insignifiant au vue des besoins qui ont pu être repérés."

Nos représentants témoignent par ailleurs d'un désinvestissement croissant des provinces à l'égard du CHD et de la politique du handicap : leurs représentants ne viennent pratiquement plus siéger.

## Direction du Travail et de l'Emploi (DTE)

---

La direction du travail et de l'emploi est chargée, entre autres,

- du contrôle du respect de la législation du travail ;
- de la promotion et de la prévention des risques professionnels, de l'amélioration des conditions de travail et des relations au travail ;
- de l'accompagnement du dialogue social, de la médiation et du règlement amiable des conflits au travail ;
- de l'évolution du marché du travail ainsi que des besoins d'emploi et de compétences des entreprises ;
- de la mise en œuvre de la politique de l'emploi du gouvernement visant notamment la promotion et la protection de l'emploi local.

Elle est composée de 4 pôles :

- le service des relations de travail,
- le pôle entreprises emploi,
- le pôle travail
- le pôle administration générale et pilotage

Elle assure en outre un rôle d'analyse et d'expertise en ces matières auprès des pouvoirs publics.

Elle assure la défense de la Nouvelle-Calédonie devant les juridictions dans les matières relevant de sa compétence.

### Secteur du handicap :

La DTE a en charge de récupérer les déclarations des entreprises concernant l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap.

Elle a donné lieu :

- en 2014, à l'instruction de **552 déclarations**
  - en 2015 à l'instruction de **422 déclarations**
- au titre de l'obligation d'emploi** secteur privé et secteur public confondus.

**Entreprises privées :** Pour l'obligation d'assujettissement 2014, on constate que la majorité des entreprises, soit 56,4 %, satisfont à leur obligation par le paiement exclusif de la contribution.

En revanche, 9,1 % des entreprises assujetties, ne remplissent pas leur obligation. Cela se traduit par le non-paiement, total ou partiel de la contribution, l'absence de pièces justificatives pour l'ensemble des bénéficiaires déclarés...

### Entreprises publiques :

Les collectivités et établissements assujettis déclarent l'emploi de 120 agents bénéficiaires.

Parmi les 120 agents déclarés, 101 ont justifié de leur statut de bénéficiaire.

On constate que par rapport à l'année précédente, les collectivités et les établissements ont privilégié l'emploi des TH avec près de 11% d'agents employés en plus, dont le statut de bénéficiaire est justifié.

## Les structures d'insertion par le travail (SIT)

---

Le code du travail s'est enrichi d'un dispositif « Insertion par le travail », créé par la loi du pays n° 2014-10 du 12 mars 2014, encadré par la DTE. Il vise à favoriser l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi et qui rencontrent des difficultés importantes d'intégration sociale et professionnelle.

Il se fonde sur un parcours en trois phases (adaptation, mise en production et pré-emploi) sur une durée maximale d'une année, qui amène progressivement la personne vers l'emploi en privilégiant l'apprentissage par le geste. Le TH perçoit un salaire dont le montant minimum dépend de la phase du parcours d'insertion.

Le suivi, tout au long du parcours est assuré par la MIJ (Mission d'insertion des jeunes) de la province Sud et Active (Association calédonienne pour le travail et l'insertion vers l'emploi).

### Mesures en faveur des TH

Une seule personne TH a bénéficié d'un parcours SIT pour l'année 2016 au sein de la MIJ et aucun pour l'association Active.

MIJ : 57 parcours > 1 TH

Active : 30 parcours > pas de TH

### Analyse

On peut s'interroger sur la pertinence d'un dispositif réservé aux publics les plus éloignés de l'emploi et qui n'a accueilli **qu'un seul Travailleur Handicapé, malgré les demandes.**

A noter que l'association Active justifie le non recrutement des TH par la restriction de son secteur d'activité au BTP et aux espaces verts, **une sensibilisation au niveau du handicap** semble nécessaire pour utiliser le dispositif pour les TH.



## Direction de la Formation Professionnelle Continue (DFPC)

---

Chargée de la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle en Nouvelle-Calédonie, la DFPC est organisée en 3 services et une unité matricielle :

- **Le service "Dispositifs et Programmes de Formation"** (SDPF) .
- **Le service "Certification, Audit et Contrôle"** (SCAC)
- **Le service d'appui** intervient en soutien de l'ensemble des services et unités de la DFPC, en assurant des missions transverses (notamment : communication, évaluation des dispositifs de formation, système d'information...)
- **L'unité d'accompagnement et d'orientation** est chargée de mettre en œuvre les parcours individuels de formation des bénéficiaires en lien avec les besoins en main d'œuvre qualifiée, les caractéristiques du public et les actions financées par la Nouvelle-Calédonie.

### Secteur du handicap :

La DFPC propose et met en œuvre, au profit des publics identifiés des programmes de formation professionnelle continue ou en alternance, en lien avec les collectivités publiques, les secteurs professionnels et les prestataires.

Concernant le secteur, **elle finance le CFPPA sud pour la formation « Initiation aux métiers d'Espaces Verts »** pour les travailleurs handicapés du Centre d'Aide par le Travail de l'APEI.

**Cette formation continue est la seule du territoire spécifiquement dédiée au public déficient intellectuel.**

Elle soutient aussi l'association CCD, organisme de formation enregistré à la DFPC, pour la formation en langue des signes, dédiée aux sourds et malentendants ainsi qu'aux personnes (professionnels, particuliers) souhaitant se former.

## L'institut de Développement des Compétences NC (IDC-NC)

---

L'IDC-NC est un établissement public administratif piloté par les partenaires sociaux et les collectivités.

Il regroupe en son sein un ensemble de dispositifs qui ont vocation à contribuer au développement de la Nouvelle-Calédonie par l'amélioration des compétences de ses habitants.

Pour ce faire, l'Institut mène trois missions :

- Un espace Orientation : tourné vers les publics en recherche d'informations sur les métiers.
- Un espace Observatoire : qui vise plus spécifiquement l'aide à la décision pour les acteurs économiques et institutionnels.
- Un espace Développement : depuis janvier 2013, l'Institut anime le réseau des professionnels de l'information, de l'insertion, de la formation et de l'emploi.

## Caisse de compensation des Prestations Familiales, des Accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de NC (CAFAT)

La CAFAT est un organisme privé chargé d'une mission de service public Elle a pour rôle la gestion du régime général de sécurité sociale de Nouvelle-Calédonie qui comprend 5 assurances :

- Maladie, maternité, invalidité et décès (RUAMM),
- Accidents du travail et maladies professionnelles,
- Vieillesse et veuvage,
- Famille,
- Chômage.

Elle gère également 3 régimes particuliers : les allocations familiales de solidarité, le régime handicap et perte d'autonomie, le complément retraite de solidarité.

### **Le régime d'aides en faveur des personnes en situation de handicap et des personnes en perte d'autonomie (RHPA)**

Les aides du régime handicap et dépendance visent à financer les prestations nécessaires à la personne pour en minimiser ou en atténuer les conséquences en terme de dépendance, sur le plan de leur vie domestique, sociale, professionnelle ou scolaire, après déduction d'une participation financière de la personne proportionnelle à ses revenus.

La gestion du régime handicap et perte d'autonomie consiste, dans un premier temps, à mettre en œuvre les décisions prises par le Conseil du Handicap et de la Dépendance (CHD), telles que le paiement des aides et allocations accordées aux bénéficiaires, dans un deuxième temps, à assurer le suivi des conventions signées avec les prestataires et à réaliser des études tarifaires soumises à la validation du CHD.

## Service Médical Interentreprises du travail (SMIT)

Le SMIT a pour mission d'assurer le suivi de médecine du travail des salariés du régime CAFAT pour les entreprises qui ne possèdent pas leur propre service : il assure ainsi le suivi médical de 81 000 salariés, employés par 12 800 entreprises, qui cotisent au régime accident du travail de la CAFAT. Le principe est d'éviter toute altération de l'état de santé du travailleur du fait ou à l'occasion de son travail.

Il conseille l'employeur et les salariés en ce qui concerne :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise.
- L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine.
- La protection des salariés contre l'ensemble des nuisances professionnelles.
- L'hygiène générale de l'établissement.

La médecine du travail organise les visites médicales des salariés et intervient, dans le cadre de ses missions de prévention, dans les entreprises.

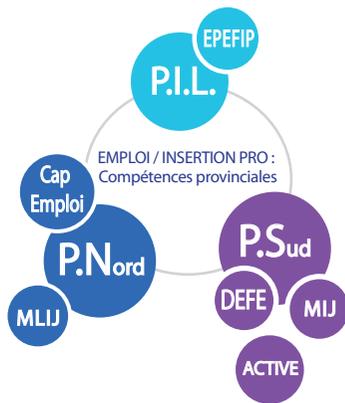
### Secteur du handicap :

Le SMIT a mis en place un partenariat avec le cabinet CDEC pour accompagner les travailleurs handicapés qui ne peuvent plus exercer leur profession suite à un accident du travail ou une incapacité. Chaque bilan permet d'élaborer un projet réaliste en vue d'un reclassement interne ou externe à l'entreprise. La recherche de solutions de reclassements possibles est validée médicalement.

Cette expérimentation a pu être réalisée grâce à un effort conjoint du SMIT et de CDEC, l'un en finançant sur ses fonds propres, l'autre en acceptant une rémunération minorée. Il est proposé pour un financement au CHD en 2017.

Mesures 2016 : 40 parcours

Prévisions 2017 : 40 parcours



# Les acteurs provinciaux

DEFE

## Direction de l'Economie de la Formation de l'Emploi - DEFE Province Sud

### Actions

La DEFE est en charge de l'aide aux investissements des entreprises, des demandeurs d'emploi, de l'insertion professionnelle et du plan de développement touristique concerté de la Nouvelle-Calédonie. Le service emploi provincial (SEP) est chargé de la mise en œuvre de la politique définie par la Province Sud. Dans ce cadre, il met en place des actions de partenariat avec les différentes collectivités publiques, leurs établissements et les organismes concernés.

La DEFE possède un éventail d'actions facilitant l'insertion des demandeurs d'emploi. Elle travaille en collaboration avec des organismes de formation et des associations.

### Mesures en faveur des TH

Accompagnement Personnalisé des TH, par des parcours d'insertion avec des durées adaptées aux besoins par des prestataires externalisés : conseillers en insertion professionnelle, ergothérapeutes, psychologues...

Si les travailleurs Handicapés peuvent bénéficier de toutes les mesures d'aide à l'emploi de droit commun, il est à noter qu'une seule mesure spécifique aux TH existe : le **Contrat Type de Formation (CTF)**. Celui-ci permet à l'entreprise de former de 3 mois à 9 mois, le demandeur d'emploi à un poste, pour qu'il acquiert de nouvelles compétences. La DEFE est l'employeur, l'entreprise est le maître de stage.

#### 2015

- **Contrats types de formation DEFE** : 22 contrats TH

#### 2016 - Mesures DEFE / ACTIVE

- **Ateliers APPUI** : 18 TH (sur 32 personnes)
- **Préparation Adaptation Emploi (PAE)** : 18 TH (sur 32 personnes)
- **Image de Soi en Milieu Professionnel (ISMP)** : 10 TH (sur 30 personnes)
- **Bilan Approfondi (BA)** : 4 TH (30 personnes)

### Analyse

Depuis la loi de 2009, il existait un bureau des Travailleurs Handicapés, renommé Bureau des Publics Prioritaires, mais depuis la restructuration de la DEFE en 2016, ce bureau a disparu. La réunion d'information mensuelle organisée pour les nouveaux demandeurs d'emploi reconnus TH est cependant maintenue malgré la restructuration des services.

Ensuite, ils sont accueillis par les conseillers en emploi **non spécialisés** (guichet unique), avec la possibilité d'être orientés selon les besoins (élaboration de projet professionnel, techniques de recherche d'emploi, formation complémentaire, selon le type de handicap) vers un accompagnement personnalisé.



## Cap emploi - Province Nord

---

### Actions

Créé par délibération du 15 juillet 2002, le « Centre d'Action Pour l'emploi » plus communément appelé « CAP Emploi », est un établissement public doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, situé en province nord.

En fonction des interlocuteurs auprès desquels il intervient CAP Emploi a des missions diverses.

Auprès des demandeurs d'emploi, l'établissement joue un rôle d'accueil, d'information, de conseil et d'orientation afin de favoriser le reclassement ou l'évolution professionnelle des personnes.

CAP Emploi accompagne également les employeurs dans l'embauche ou le reclassement de leurs salariés L'établissement prospecte les entreprises et participe à la mise en place de dispositifs spécialisés.

Enfin, auprès de la Province Nord l'établissement exerce des missions convenues d'un commun accord avec ladite province.

### Mesures en faveur des TH

Cap Emploi avait jusqu'en 2015 une mesure spécifique pour les travailleurs handicapés : le Contrat Type Formation. Le financement de cette mesure (chiffres non communiqués) n'ayant pas été renouvelé, il n'y a plus de mesures spécifiques pour l'insertion des TH en Province Nord (les mesures d'aide à l'emploi de droit commun sont cependant accessibles).

Partenaire pour les TH : Handijob

### Analyse

Il est à déplorer que dans un contexte économique tendu, d'une zone géographique étendue, qu'il n'existe plus aujourd'hui, de mesures incitatives pour l'embauche des TH.

## L'Établissement Provincial pour l'Emploi Formation et Insertion Professionnelle (EPEFIP) - PIL

### Actions

Fondé en 2006, l'EPEFIP propose un guichet unique en matière de recherche d'emploi, de formation et d'insertion professionnelle permettant ainsi de faciliter les démarches des usagers. Il intervient également pour l'orientation du public ainsi que dans la gestion des centres de formation.

L'établissement a pour plusieurs objectifs :

- Insérer les demandeurs en province Iles Loyauté et/ou dans les différents bassins d'emploi de la Nouvelle-Calédonie.
- Mettre en adéquation les formations professionnelles et les besoins des employeurs et des créateurs d'activité.
- Améliorer l'articulation formation/emploi en adaptant l'insertion au contexte et aux orientations économiques de la province des Iles Loyauté.
- Participer à l'émergence d'un tissu économique structuré.
- Contribuer au développement économique durable.

### Mesures en faveur des TH

L'EPEFIP accueille les travailleurs handicapés comme les autres demandeurs d'emploi, il n'existe pas de mesures spécifiques aux Travailleurs handicapés mais ils peuvent bénéficier des différentes mesures d'aide à l'emploi existantes (RIL)

### Partenaire

Association des Parents et Amis des Handicapés de Lifou (APAHL)



## Les missions locales

---

### **Actions :**

Accueillir, informer, orienter et accompagner les jeunes en construisant avec eux leur parcours personnalisé vers l'emploi ou l'activité.  
Apporter un appui dans la recherche d'emploi ainsi que dans les démarches d'accès à la formation, à la santé, au logement, aux droits, à la citoyenneté.

Les missions locales conseillent et accompagnent les jeunes de 16 à 33 ans qui rencontrent des difficultés d'insertion sociale et professionnelle. Pour les aider, elles s'appuient sur des mesures d'aide à l'emploi spécifiques à chaque province.

### **Mesures TH :**

Les structures des provinces sud et nord collaborent avec l'association Handijob. Les conseillers des missions locales travaillent sur le volet insertion professionnelle pour accompagner les personnes dans l'élaboration de leur parcours, dans la recherche d'un contrat aidé ou d'une formation, tandis que l'association assure le suivi au niveau du handicap.



## Les aides communales

Les communes les plus importantes possèdent un service d'actions sociales (CCAS, DSU...) qui vient en aide aux personnes en difficultés sociales ou victime d'un accident de la vie pour répondre aux besoins de première nécessité.

Au-delà des fonctions de conseil et d'orientation, des aides et des prises en charge spécifiques peuvent être mises en place.

Concernant les TH, certaines aides peuvent être utiles dans le cadre de leur insertion professionnelle (aide à l'achat d'équipement professionnel, prise en charge de la carte de bus...).

Ces aides complètent souvent les mesures d'insertion mises en place par l'action provinciale (ex : stage mis en place par la DEFE, prise en charge de la carte de bus par le CCAS). D'où la nécessité d'une bonne concertation entre les acteurs des différentes institutions.



# Les organismes de formation

## La formation professionnelle

C'est un levier essentiel pour parvenir à l'emploi, qu'il s'agisse d'accéder à un niveau de qualification supérieur ou de se former à un nouveau métier lors d'une reconversion professionnelle. Les travailleurs handicapés ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation de droit commun, avec des possibilités d'aménagement.

Les organismes de formation du territoire dispensent des formations pré-qualifiantes et qualifiantes, selon les besoins du monde de l'entreprise. **Ils sont peu nombreux à accueillir des travailleurs handicapés et il n'existe aujourd'hui qu'une seule formation professionnelle spécifiquement adaptée pour les travailleurs handicapés** (dédiée déficients intellectuels).

La demande de formation est pourtant importante pour ces personnes souvent moins qualifiées que les travailleurs valides avec des besoins de reconversion professionnelle plus importants (accident de la vie, accident professionnel, maladie invalidante).

### Dispositifs de formation de droits communs :

- > La formation qualifiante et diplômante, dispensée par des organismes de formations, partenaires de la DFPC.
  - > L'apprentissage : formation en alternance de 16 à 25 ans, du CAP au Baccalauréat, diplômes reconnus par l'Education Nationale .
- Le contrat d'apprentissage est un engagement tripartite entre l'entreprise, l'apprenti et le centre de formation, d'une durée de 2 ou 3 ans, avec 2 mois d'essai. L'apprenti accueilli au sein de l'entreprise a les mêmes droits qu'un salarié classique (congés payés, avantages divers).

**Spécificités TH :** des conditions spécifiques peuvent être mises en place selon les cas (grille salariale, adaptation des rythmes et des délais pour l'obtention du diplôme), à noter qu'il n'y a pas de communication sur ces possibilités d'adaptation sur les sites internet dédiés (Point A, CFA, DTE).

3 centres de formation d'apprentis existent sur le territoire : CFA Chambre des métiers, CFA Chambre de Commerce et d'Industrie, CFA Chambre d'Agriculture.

**Aucune donnée n'existe sur le nombre de travailleurs handicapés en contrat d'apprentissage.**

## Etablissement de Formation Professionnelle pour Adultes (EFPA) :

L'EFPA propose des formations en

- Maintenance industrielle
  - Transport et logistique
  - Tourisme/ Hôtellerie/ Restauration
  - Atelier SPOT : il accueille des publics en difficulté, afin de leur permettre un accès à la formation continue, voire à un premier niveau d'emploi. Il constitue un parcours de préparation à l'emploi, innovant par sa pédagogie et le niveau de personnalisation dont bénéficie chaque stagiaire.
- Accueil des TH : **15 travailleurs handicapés ont réalisé les parcours SPOT en 2015.**

### Le certificat de compétences essentielles (CCE)

Ce certificat est délivré par des organismes agréés (Spot, Active, MIJ PS) et permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi d'acquérir des compétences essentielles. Il est reconnu par la DFPC.

Au-delà des organismes cités ci-dessus, des associations comme l'APEH et l'ASH, se servent du référentiel pour travailler leurs contenus de formation en les adaptant à leur public et aux types de handicap.

Ces compétences essentielles permettent de faire progresser la personne en développant des savoir-être et savoir-faire dans les domaines suivant :

1. Communiquer dans son environnement de travail
2. Réfléchir et résoudre des problèmes
3. Travailler en respectant des règles
4. Se situer en tant que citoyen

## Dispositifs de formation spécifique

### A destination des TH

- **CFPPA Sud / APEI** : formation d'Initiation aux métiers d'espaces verts pour des travailleurs handicapés du CAT

### A destination des professionnels du secteur

- **FOL** : formation « accueillir un public en situation d'handicap », la FOL est dispensateur d'une formation dédiée aux professionnels des entreprises privées et publiques recevant du public en situation de handicap.
- **CCD** : formations à la langue des signes.
- **Moi je TED** : formations principalement à destination des professionnels liées aux troubles envahissants du développement.
- **Hippocampe** : formation sur les troubles du psychisme et la schizophrénie
- **Collectif Handicaps** : formation sur des thématiques transversales à tous les types de handicap (vie affective et sexuelle, autres thèmes à venir)
- **DPASS** : formations courtes pour les professionnels



## Les acteurs associatifs

Les familles regroupées en associations ont été les précurseurs dans la mise en oeuvre de solutions pour la prise en charge des personnes en situation de handicap. Au niveau de l'emploi, voici les principaux acteurs associatifs, cités par ordre alphabétique :

APAHL

### Association des Parents et Amis des Handicapés de Lifou (APAHL)

#### Actions

L'association des Parents et Amis des Handicapés de Lifou intervient sur les 3 îles loyautés principalement comme prestataire d'accompagnement de vie. Elle assure cependant d'autres missions : un accompagnement éducatif spécialisé à domicile (SESSAD ouvert en 2016) et de l'aide à l'insertion professionnelle.

Concernant l'insertion professionnelle, l'APAHL, en partenariat avec l'EPEFIP, a placé de 2012 à 2015, des contrats Revenus d'Insertion Loyauté (RIL) de 9 mois pour douze jeunes handicapés en recherche d'emploi. L'association travaille avec les petites entreprises situées sur l'île en relation avec le projet de la personne.

A noter que la Province limite les mesures RIL en fin d'année 2016 pour des raisons budgétaires,

#### Analyse

L'APAHL soulève la nécessité de pouvoir avoir recours à un professionnel formé en insertion professionnelle, pour pouvoir réaliser une évaluation des compétences de la personne.

Le besoin premier serait de mettre en oeuvre une formation adaptée pour travailler les critères d'employabilité du TH afin d'optimiser l'insertion professionnelle.

## Association des Parents Enfants Handicapés (APEH-NC)

### Actions

L'APEH existe depuis 1996; ses premiers dispositifs d'accueil ont été créés à destination de jeunes publics polyhandicapés ou ayant une infirmité cérébro-motrice (IMC). L'ouverture de la Maison Gabriel Poëdi (MGP) en 2014, dédiée à la prise en charge du polyhandicap a permis l'accueil des jeunes polyhandicapés des SAJ. L'APEH-NC, de fait a dû réorienter les SAJ vers l'accueil d'un autre type de public et pour d'autres missions. Ainsi, les SAJ fonctionnent aujourd'hui en accueil de jour ; il appartient à la catégorie des établissements sociaux et médico sociaux avec un public handicapé moteur (quelle que soit l'origine du handicap). L'APEH a travaillé son projet d'établissement pour développer et renforcer ses services d'accompagnement à la vie sociale et d'accompagnement à l'orientation socio-professionnelle (présenté au COSS fin 2016).

**Unité de Formation Pratique (UFP)** : Elle accueille des personnes ne pouvant pas à court ou moyen terme (voire jamais) effectuer un travail en milieu ordinaire. Ils peuvent provenir de l'unité d'accompagnement à l'orientation socio-professionnelle (UAO) interne aux SAJ, ou orienté par le Service Emploi Formation, ou par une demande personnelle.

Il s'agit d'un espace transitionnel qui permet d'accéder à l'employabilité en milieu protégé ou en milieu ordinaire, par l'activité de production comme support d'accompagnement.

### Analyse

Le travail de partenariat se maintient avec les services de la DEFE. Cependant la disparition du Bureau du Public Prioritaire qui facilitait l'accompagnement et l'insertion des travailleurs handicapés des SAJ grâce à des conseillers à l'emploi identifiés par l'association, pose problème.

Deplus, il existe un vide juridique concernant les stages en entreprises des personnes bénéficiaires (statut, assurance...) et une insuffisance du cadre légal règlementant le milieu protégé (statut des personnes, rémunération...).

## Association des Parents et Amis de Personnes Handicapées Intellectuelles (APEI) : \_\_\_\_\_

### Actions

L'APEI a en charge plusieurs établissements :

**l'Institut Médico-éducatif (IME)** accueille des enfants de 6 à 20 ans, handicapés intellectuels, résidents en Province Sud.  
L'IME inauguré en 1968, comprend 2 sections : l'IMP et l'IMPpro (de 14 à 20 ans).

**Centre d'Aide par le Travail (CAT)** Reconnu comme milieu protégé, c'est un établissement médico-social à caractère économique qui accueille les travailleurs handicapés adultes, déficients intellectuels moyens – légers, et qui n'ont pas la possibilité de s'intégrer dans un milieu ordinaire. Il se compose de 6 ateliers : la lingerie, la cuisine, le conditionnement, la menuiserie, l'atelier agriculture et l'atelier bâtiment et a une capacité de 70 places.  
Conjointement son **service d'accompagnement vers l'autonomie et l'intégration professionnelle (SAVAIP)** travaille sur l'insertion en milieu ordinaire d'une quinzaine de personnes.

### Foyer Pilote d'activités dirigées (FPAD)

Le FPAD accueille des adultes déficients intellectuels sévères et vieillissants pour lesquels les ateliers de production du CAT ne sont pas (ou plus) adaptés.

### Analyse

Concernant les actions qu'elle mène dans le domaine de l'emploi, le CAT recrute un Conseiller en Insertion Professionnelle pour compléter et renforcer l'équipe du SAVAIP pour améliorer l'insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés en milieu ordinaire.

Le CAT travaille en collaboration avec la mairie du Mont Dore et de Nouméa, le service des PPIC, la DEFE, les entreprises privées et établissements publics.

**C'est le seul CAT existant sur le territoire avec un effectif maximum** et peu de places se libère chaque année.

## Association Solidarité Handicap (ASH)

---

### Actions

L'association a pour mission la lutte contre l'isolement social des personnes handicapées (tous types de handicap) ainsi que l'aide à l'intégration sociale et professionnelle. L'ASH a mis en place des espaces-temps et des conditions d'accueil souples afin de permettre le meilleur accompagnement possible et le bien-être des personnes handicapées.

Les équipes des différents centres ont créé des ateliers sur l'hygiène corporelle et alimentaire, des ateliers sportifs, des ateliers de confiance en soi. Elles travaillent en partenariat avec les conseillers à l'emploi de la DEFE des 5 communes pour la mise en place de stages.

### Centres d'accompagnement de jour :

Ce service est proposé à Thio, Boulouparis, La Foa et Bourail et propose des activités d'ordre occupationnel et d'insertion professionnelle 5 jours par semaine. Les personnes accueillies doivent être autonomes dans leur mobilité (avec ou sans appareillage) et pouvoir subvenir à la gestion de leurs besoins vitaux.

### Le service d'aide, de formation et d'insertion professionnelle (SAFIP):

Les personnes sont orientées vers le SAFIP par la CRHD.

2 possibilités : Soit la personne est orientée et insérée en milieu protégé, soit elle est insérée en milieu ordinaire (stage d'insertion professionnelle accompagné par des évaluations successives).

Il existe :

- 2 sections jardin/entretien espaces verts (La Foa, Boulouparis)
- 2 sections entretien des locaux (Bourail et Boulouparis)
- 2 sections laverie/friperie (Thio, La Foa)

### Analyse

Les équipes sont très investies pour améliorer le bien-être et l'autonomie des personnes qu'elles accueillent, de plus elles ont tissé un réseau solide avec les employeurs et les mairies de proximité.

Existant depuis 9 ans, l'ASH possède une capacité d'accueil de 50 personnes, mais aujourd'hui la demande devient plus importante que le nombre de places disponibles. Afin de répondre à cette demande, l'association souhaite augmenter le nombre de places par centres mais a besoin pour cela de renforcer son équipe en titularisant tout le personnel en CDI et à temps plein.

Cette démarche est un réel gage de qualité en individualisant au maximum les parcours des personnes en situation de handicap.

## Communication, Culture et Dynamisation pour le soutien des personnes sourdes (C.C.D.)

---

Créée en 1999, l'association œuvre pour la promotion de la langue des signes. Elle forme des professionnels qui interviennent en milieu scolaire, en vue d'une meilleure intégration sociale, culturelle et professionnelle.

Elle réalise :

- L'animation d'ateliers de langue des signes auprès de 8 écoles maternelles et primaires de Nouméa et Dumbéa ;
  - L'animation de cours à l'Université de la Nouvelle Calédonie pour l'option langue des signes au département Lettres ;
  - L'aide à l'insertion socio-professionnelle d'adultes sourds en partenariat de la DEFE et de la MIJ PS (depuis 2015) ;
- En 2015, 20 personnes ont bénéficié de cet accompagnement.

### Analyse

Il est souhaitable que la langue des signes soit reconnue comme une langue à part entière, afin que l'apprentissage devienne un droit et devienne plus accessible.

## Fédération des Oeuvres Laïques (FOL)

---

### Actions

Autour des valeurs clefs de l'éducation populaire, la FOL accompagne les enfants et adolescents hors temps scolaire.

Les activités de la FOL s'articulent autour :

- d'un secteur jeunesse et insertion : stages jeune public autour du multimédia,
- d'un secteur vacances : avec l'organisation des centres de vacances de 4 à 17 ans, mixité du public valide et porteur de handicap
- d'un secteur formation : qui comprend la formation du Brevet d'Aptitudes aux Fonctions d'Animateur (2 stagiaires en situation de Handicap) et la formation de sensibilisation à l'accueil des personnes en situation de handicap.

**Service civique** : La FOL est gestionnaire des services civiques et accueille dans ce cadre plusieurs jeunes en situation de Handicap, (durée entre 6 mois et un an) pour les jeunes de 16 à 25 ans (dérogation jusqu'à 30 ans pour les PSH). Le Service Civique, permet de remplir une mission au service de la collectivité.

### Analyse

La FOL favorise l'insertion des jeunes en situation de handicap dans les dispositifs que sont les BAFA et le service civique.

Ils mériteraient d'être mieux connus et développés car ils constituent un tremplin pour accéder au monde de l'emploi.



## Handijob

---

### Actions

L'association Handijob a été créée en 2010 et a pour but l'insertion socio-professionnelle des jeunes en situation de handicap. Elle œuvre pour aider et accompagner ses jeunes sortis du système scolaire dans leur insertion professionnelle grâce à des conventions passées avec la MIJ PS et la MLIJ PN, le Vice Rectorat, le CHD.

Les actions d'Handijob sont financées par le FIPH du CHD :

**Le dispositif Passerelle** : ce dispositif concerne les jeunes de moins de 26 ans, déscolarisés, avec un taux de handicap d'au moins 50%.

L'association apporte un suivi de 9 mois renouvelable pour chaque parcours. Ont été réalisés :

- 15 parcours en Province Sud
- 10 parcours en Province Nord

L'accompagnement de demandeurs d'emploi, dans leurs démarches d'insertion professionnelle (évaluation des potentialités et des freins, mise en place de stages en entreprise et suivi au sein de l'entreprise) ou de salariés pour optimiser le maintien à l'emploi.

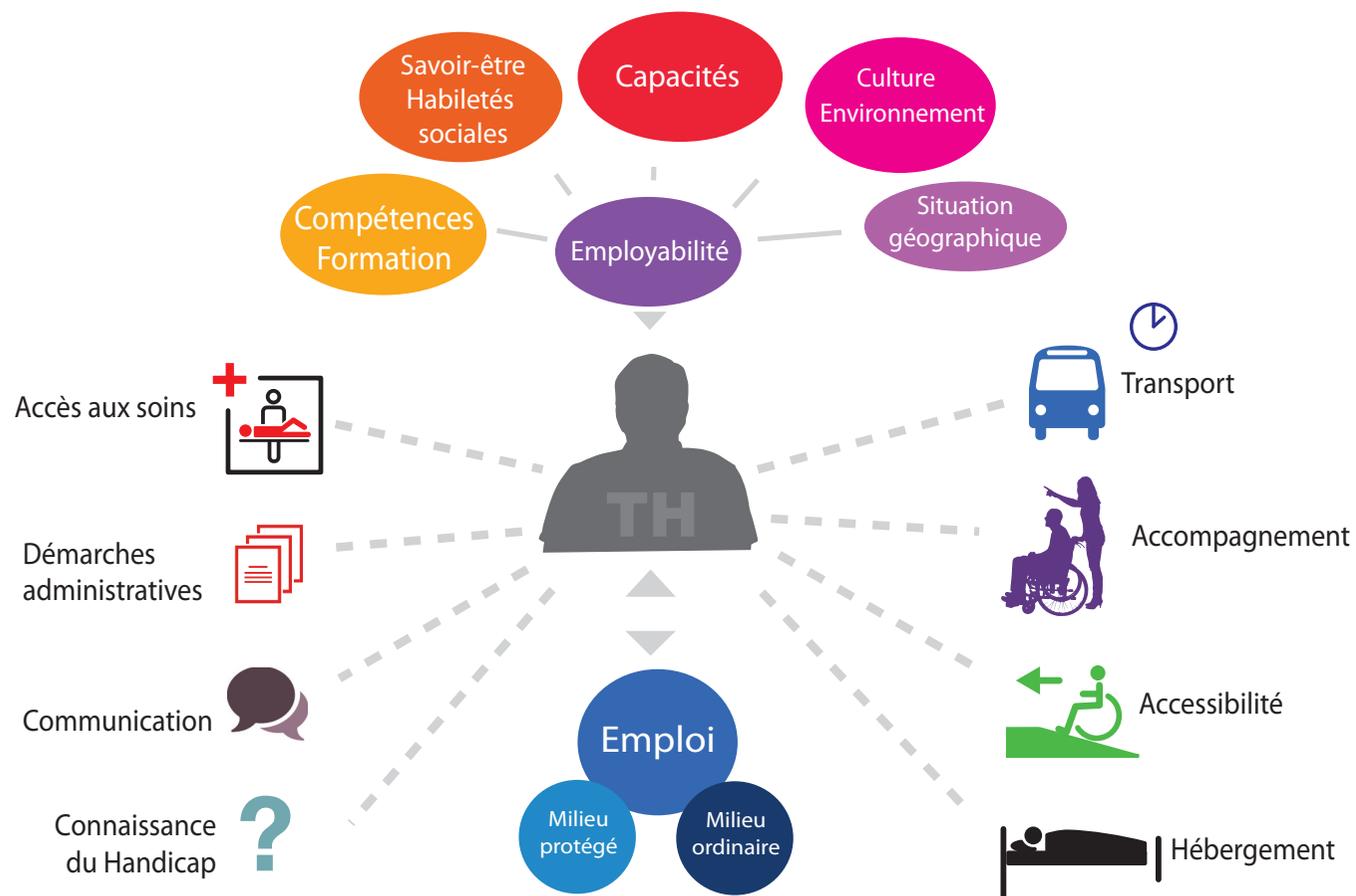
10 accompagnements ont été réalisés en 2014, et les mesures ont été reconduites en 2015.

Handijob souhaite poursuivre les actions déjà réalisées en augmentant le nombre de personnes accompagnées et créer des dispositifs de milieu protégé ouvert pour permettre aux plus éloignés de l'emploi de réaliser des activités adaptées à leurs capacités.

### Analyse :

Le travail en cours de l'association sur la structuration de son projet, accompagné par un consultant, permettra sans doute de mettre en oeuvre les outils adaptés à l'insertion professionnelle et à l'évaluation des actions.

## Accès à l'emploi



# ● Synthèse et analyse

Les différents échanges avec les principaux partenaires, complétés par notre expérience :

- de co-animation du groupe emploi / insertion professionnelle / formation du schéma directeur du Handicap et de la dépendance (SDHD),
- de l'animation du stand dédié aux TH sur le Forum pour l'emploi (17 et 18 mars 2016)
- de l'organisation de la conférence sur l'emploi avec les représentants provinciaux
- de notre participation à la Commission de l'Enseignement, de l'Education, du Travail et de la Formation au sein du Conseil Economique Social et Environnemental (CESE-NC)

nous permettent de synthétiser ci-dessous les problématiques les plus souvent citées, concernant le champ de l'emploi et de la formation professionnelle.

## **Données**

En premier lieu, nous avons constaté un manque de données chiffrées et d'indicateurs, sans lesquels il n'est pas possible de réaliser une analyse affinée, ni d'évaluer les mesures mises en oeuvre. Cette carence peut s'expliquer soit par le manque d'intérêt porté au handicap, soit par la rétention d'informations, soit par l'absence de moyens. De plus, si malgré tout certaines données existent, celles-ci ne sont ni centralisées, ni analysées.

## **Coordination des acteurs**

On remarque d'emblée une multiplicité d'acteurs et un manque de coordination entre ceux-ci, associés à un partage de compétences (territoriales, provinciales et communales), d'où une confusion dans le discernement des missions de chacun et parfois une redondance dans les actions.

Ce manque de clarté a été évoqué par l'ensemble des protagonistes (professionnels, employeurs et le public concerné), la structuration du secteur mériterait donc d'être revisitée.

On note également que les associations rencontrent quelques difficultés de communication auprès des services (DPASS, DASS, CHD), leur travail paraît être parfois peu considéré et leurs demandes pas toujours entendues. En filigrane, se pose la question de la valorisation du bénévolat et des actions citoyennes, réflexion qui mériterait d'être entreprise, en vue d'une co-construction du secteur.

## **Accompagnement et formations du TH tout au long de la vie**

Le processus de reconnaissance TH reste encore assez méconnu, relativement long et complexe pour des personnes en situation de handicap. Ainsi des jeunes qui sortent du cursus scolaire ne font pas systématiquement la démarche, ils ne bénéficient donc pas d'un accompagnement adapté.

On observe fréquemment des ruptures ainsi qu'un manque de cohérence dans les parcours éducatifs et professionnels, qui engendrent des périodes d'inactivités et d'isolement. Ces dernières entraînent des pertes de savoirs, de savoir-être, de savoir faire et impactent profondément l'estime de soi, la motivation ; elles fragilisent de façon générale le TH.

Le manque de formations adaptées aux différents types de handicap (une seule recensée) est flagrant, et les formations de droit commun sont souvent dispensées par des professionnels non sensibilisés au handicap.

### **Transport et hébergement**

L'impossibilité (ou les difficultés) pour se rendre sur son lieu de travail est **un des facteurs bloquants**.

Les causes en sont multiples : non-accessibilité aux transports en commun, transport adapté non pris en charge, coût et durée des trajets en cas d'éloignement, manque de ponctualité des prestataires, accessibilité de l'environnement ...

Par ailleurs, il n'y a pas de facilités d'hébergement (accès prioritaire, logement dédié, aide financière..) qui pourraient venir compenser ces difficultés de locomotion, pour les TH qui trouveraient un emploi ou une formation éloignés de leur domicile.

### **Informations / communication**

Le champ de l'information et de la communication est vaste et passe par de nombreux médias.

De manière générale on perçoit un manque d'information pour l'ensemble des acteurs, à la fois sur la connaissance des différents types de handicap et sur ses conséquences, mais aussi sur l'ensemble des dispositifs proposés.

De plus, au niveau des média, la campagne de communication récemment réalisée par le gouvernement, si elle a le mérite d'avoir communiqué de façon positive sur les TH, ne prend pas en compte les réalités du terrain. Aussi certains de nos membres disent ne pas se reconnaître dans les images véhiculées, sans doute trop édulcorées.

Du côté des personnes concernées, elles doivent elles aussi pouvoir communiquer de façon adaptée et se faire comprendre, pour cela un accompagnement éducatif spécialisé (codeurs, repères visuels...) est indispensable afin de développer les habiletés sociales, les différents moyens de communication adaptés à la personne.

### **Cadre légal / aides**

On constate un vide juridique concernant les stagiaires qui sont pris en charge par les associations (problèmes d'assurance, couverture sociale)

Il n'existe pas de mesures financières incitatives à l'emploi des TH au sein des entreprises de moins de 20 salariés, alors qu'elles représentent 90% des entreprises de Nouvelle-Calédonie. De même les entreprises qui embauchent des TH ne sont pas spécialement valorisées.

Pour accéder aux mesures à l'emploi dédiées, il faut être reconnu TH ce qui entraîne immédiatement la baisse des allocations pour les personnes touchant une allocation pleine (qui devient une allocation minorée).

En cas d'activité professionnelle l'année N-1, l'allocation est amputée l'année N de la moitié du douzième des revenus annuels de l'année N-1, même si l'emploi était à durée déterminée et le salaire faible et que la personne ne bénéficie plus de revenus l'année N.

### **Structures**

Il n'existe pas d'entreprise adaptée en Nouvelle Calédonie

Un seul Centre d'Atelier par le Travail (CAT) existe en NC et est situé à Nouméa (Tina).

450 personnes ont été orientées en 2016 vers le milieu protégé sur l'ensemble du territoire, alors que la seule structure existante possède seulement 70 places.

## Emploi en milieu protégé

*La création de structures dites "en milieu protégé", nécessite de déterminer les objectifs attendus car ce type de structure ne peut pas répondre aux motivations habituelles d'une personne en recherche d'emploi, à savoir que les 2 critères primordiaux attendus en milieu ordinaire, que sont :*

- acquérir une indépendance financière pour être autonome (obtenir un logement, des biens, accéder aux loisirs,...)
- obtenir un statut social avec une possibilité d'ascension

*ne peuvent être obtenus en milieu protégé*

*Les motivations d'un travailleur pour rentrer en milieu protégé ne peuvent donc reposer que sur :*

- l'épanouissement personnel, le bien-être
- la valorisation des savoir faire, la reconnaissance du travail accompli,
- le travail au sein d'une équipe, le partage d'expériences, la socialisation,
- l'occupation que le travail procure, qui vient rythmer la journée

Nous préconisons donc que ce ne soit pas l'objectif de productivité qui soit déterminant dans l'orientation de ces structures, mais bien que ce soit les notions de valorisation des compétences et d'épanouissement personnel qui soient prépondérantes.

## Contexte

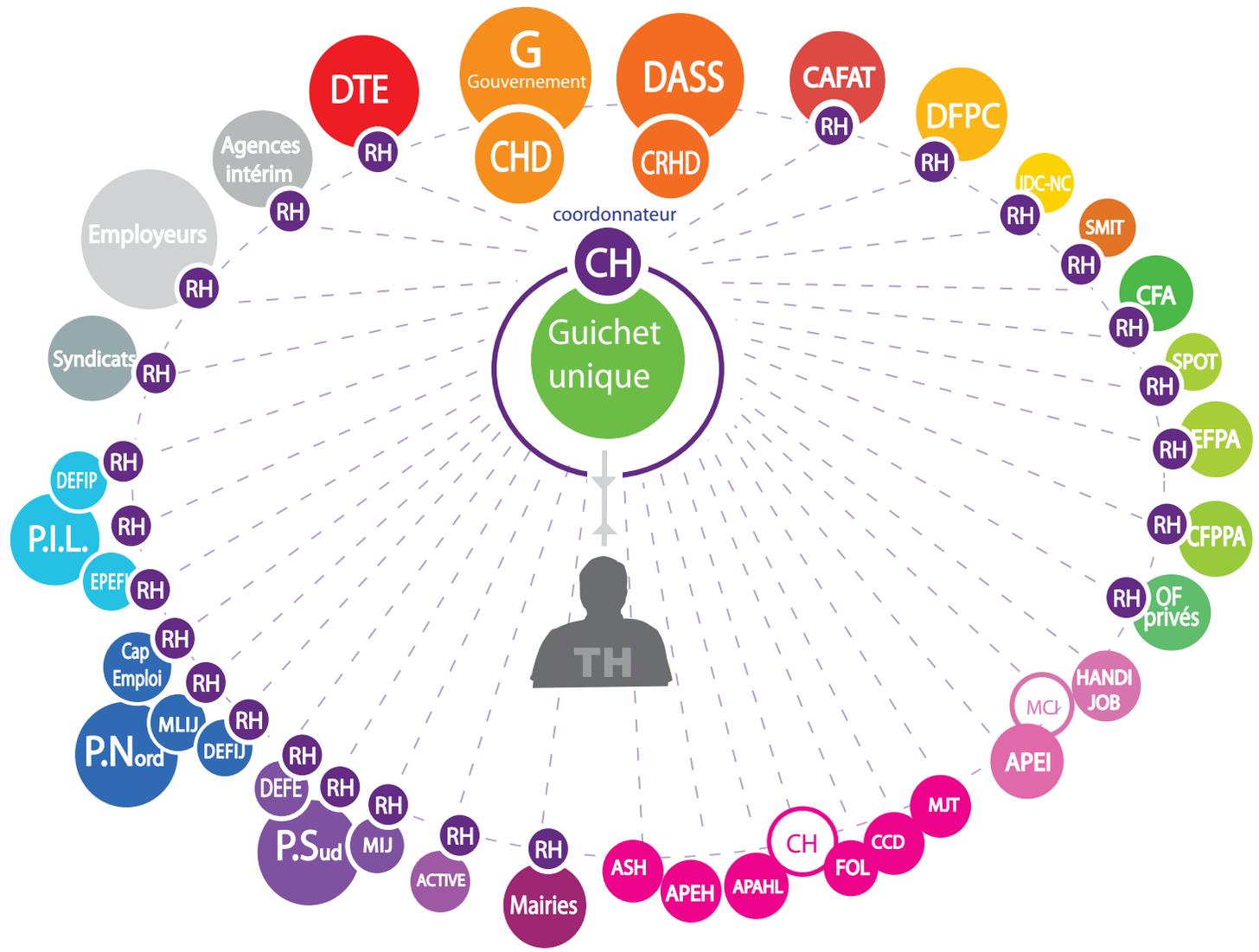
Depuis 2009, l'insertion professionnelle des TH n'a guère évoluée, malgré la loi de pays spécifiquement mise en place (LP 2009-1).

Aujourd'hui, dans un contexte économique qui se dégrade, il paraît urgent de prendre des mesures adaptées afin de favoriser l'accès et le maintien à la formation et à l'emploi de ces personnes.

> Province Sud (juillet 2016) : hausse des demandeurs d'emploi : 7,2% et baisse des offres d'emploi : -12%.

Alors que le gouvernement met en place un Plan d'Urgence Local de soutien à l'Emploi (PULSE) de 230 millions, complété par la participation financière et humaine de chaque province dans cette démarche, la question de l'emploi des travailleurs handicapés n'est pas intégrée, ni même abordée.

Le Schéma directeur du handicap et de la dépendance lancé début 2016 sera-t-il le levier nécessaire pour impulser une politique prenant en compte le secteur de l'emploi des TH ?



# ● Préconisations

## GOUVERNANCE

### Données quantitatives et qualitatives

- Regrouper et analyser les données existantes des services concernant les TH par localisation (commune), type(s) de handicap, âge, sexe, aides accordées, ressources, type de logement ;
- Réaliser une étude sur les parcours de vie (scolaire, médical, accompagnement social, éducatif, professionnel,...) , afin d'identifier les zones de rupture les plus fréquentes ;
- Mettre en place des indicateurs à court, moyen et long terme pour évaluer les actions réalisées concernant l'accompagnement et la mise en emploi des TH : type(s) de handicap, âge, sexe, résultats (CDD, CDI, Mesures d'aide à l'emploi).

Partenaires : CRHD / CAFAT / CHD / EPEFIP / CAP Emploi / DEFE / Missions locales / Associations

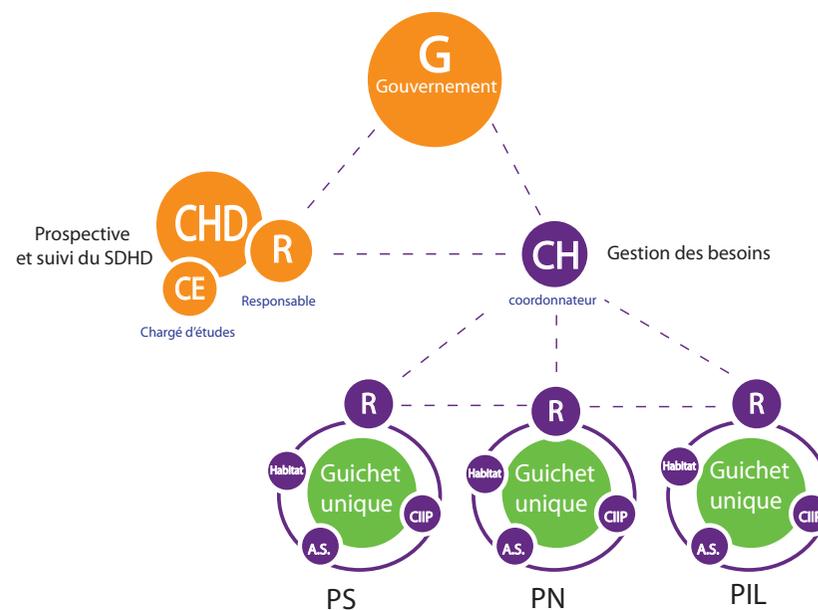
### Structurer le secteur

• **Création d'un guichet unique, avec des antennes dans les 3 provinces** composé d'un conseiller en information et insertion professionnelle (CIIP) , d'une assistante sociale (AS) et d'un conseiller en habitat, supervisé par un responsable (R), il aura pour mission :

- d'informer sur toutes les questions, activités, ayant trait au handicap et à la dépendance ;
- d'enregistrer l'ensemble des demandes liées au Handicap (démarches de reconnaissance, de recherche d'emploi, de problématiques de transport, de logement...)
- d'orienter et de conseiller ;
- de renseigner sur l'avancée des dossiers ;

Ce guichet sera à destination des personnes concernées, des familles, des entreprises, des partenaires.

Celui-ci travaillera en réseau avec les différents services concernés. Cette organisation suppose une base de fichiers informatiques commune.



- **Evolution du Conseil du Handicap et de la Dépendance (CHD)**

- Rattacher le CHD au gouvernement et superviser ses actions

- Revoir son fonctionnement,

- > à savoir que les membres des sections prestations sociales et insertion professionnelle, étudient le dossier, reçoivent les différents protagonistes et émettent un avis collégial à la majorité.

- > Le dossier est présenté en plénière et mis aux votes, chaque membre ayant une voix délibérative

- Redéfinir ses missions, qui seront de 2 ordres :

- 1/- Mettre en place des données chiffrées, des indicateurs pour permettre d'évaluer les actions mises en oeuvre par le SDHD ;

- 2/- Avoir une mission de prospective, un accompagnement à la mise en oeuvre de nouveaux dispositifs.

- **Etablir une dynamique partenariale entre le tissu associatif et les institutions**, pour réaliser un travail de co-construction du secteur, afin de bénéficier des connaissances de chacun pour garantir une pertinence et une efficacité des actions.

Partenaires : Gouvernement, Provinces, CHD, CRHD, Cafat, SMIT, Associations

## Cadre législatif

---

- Il s'agit de compléter les textes existants pour :

- définir un cadre pour les stagiaires et les apprentis (couverture sociale, assurance, allocation pleine)

- définir un cadre pour les entreprises adaptées, les ESAT

- revoir le statut entre 50 et 67 %

- créer un statut particulier de patente occupationnelle pour les PSH, avec un C.A. annuel limité, et un maintien des allocations (pleines ou minorées)

## FORMATIONS

### Favoriser la formation des travailleurs handicapés

---

#### Adapter les formations de droit commun

Bien que les formations de droit commun soient accessibles au TH, elles ne sont pas vraiment adaptées aux différents types de handicap.

Pour ce faire, nous préconisons une sensibilisation obligatoire aux différents types de H et à l'accueil de ce public, pour tous les organismes de formation

### **Création d'unités de réadaptation professionnelle**

La Nouvelle Calédonie pourrait s'inspirer des CRP métropolitains (Centre de rééducation professionnelle) pour créer des unités permettant aux travailleurs handicapés de bénéficier de formation qualifiante et d'un accompagnement personnalisé de type médico-social afin de leur apporter les meilleures chances d'insertion professionnelle.

Apprendre de nouveaux gestes professionnels, gagner en compétences après avoir subi un accident du travail, une maladie professionnelle ou d'un arrêt maladie, et pouvoir travailler une reconversion professionnelle adaptée à leurs potentiels, aux limitations de certains gestes et activités.

Partenaires : CAFAT, DTE, DASS, CHD, DEFE, Cap Emploi, EPEFIP, Associations, CSSR

### **Favoriser l'accès à l'apprentissage pour les travailleurs handicapés**

L'apprentissage offre l'avantage d'obtenir un diplôme, tout en apprenant un métier au sein d'une entreprise. Il peut être un bon levier si il est adapté aux travailleurs handicapés : permettre des dérogations vis-à-vis de l'âge, allonger le temps de formation en fonction des capacités intellectuelles et/ou psychiques de la personne. Enfin, mieux communiquer sur l'apprentissage car aujourd'hui aucune information concernant les possibilités d'accès pour les TH n'est signalée dans les sites des différents CFA et du point A. Il serait intéressant de le notifier dans la réforme de l'apprentissage et donc de permettre de mieux accueillir les TH au sein des CFA.

Partenaires : Point A, CFA, DTE, DFPC

### **Créer des formations spécialisées en direction des entreprises privées, publiques et organisations syndicales**

La formation sur les différents types de handicap et sur l'accueil des TH au sein de l'entreprise, permettrait aux professionnels en charge des ressources humaines et des employeurs, de mieux appréhender le handicap afin d'optimiser leur recrutement.

#### **- Sensibilisation aux différents types de Handicap et leurs spécificités**

Cette formation aurait pour objectif de mieux connaître les grandes catégories de handicap et surtout leurs conséquences au quotidien, dans leur autonomie mais aussi dans leur relation avec les autres.

#### **- l'accueil des travailleurs handicapés en entreprise.**

Il s'agirait d'apprendre à accueillir et accompagner un TH suivant sa problématique. Différents cas pratiques pourront être abordés, notamment par l'emploi de vidéos.

Partenaires : DTE, DFPC, Organisations syndicales patronales et salariales, ADRHNC, DRHFPNC

## ACCOMPAGNEMENT

### Améliorer l'accompagnement vers l'emploi des travailleurs handicapés

---

#### Un accompagnement tout au long de la vie

- Evaluation régulière des compétences au niveau scolaire
- Bilan d'orientation en fin de scolarité par un professionnel de l'insertion
- Accompagnement social et en insertion professionnelle personnalisé, sur la base du volontariat, jusqu'à obtention d'un emploi
- En emploi : Suivi régulier par un professionnel en insertion

#### Des Référents Handicap (RH) reliés par un coordonnateur

Sur la base du volontariat, identifier et former un salarié pour devenir un référent Handicap au sein des différents organismes (institutions, mais aussi entreprises...). Cette démarche permettrait non seulement de faciliter l'information de la personne en situation de handicap, mais aussi d'être en lien avec les autres référents handicap afin d'assurer un meilleur suivi des dossiers et améliorer l'accompagnement.

Pour devenir Référent Handicap, le professionnel devra suivre une formation adéquate (connaissances des textes de loi, connaissances des différents types de Handicap, rôle du Référent Handicap) et ainsi rejoindre un réseau territorial qui serait animé par un coordonnateur, rattaché au guichet unique.

L'objectif est de permettre la continuité dans la gestion des dossiers et de mettre en place un lien privilégié entre les référents. Ainsi cette double finalité s'atteindra grâce au réseau mis en place et maintenu en organisant des réunions de synthèses régulières avec l'ensemble des RH.

Ces liens privilégiés permettront de gérer plus facilement les difficultés rencontrées, mais aussi que chacun des RH puisse s'enrichir de la culture de l'autre, afin d'avoir une vision globale de l'ensemble du dispositif.

Partenaires : Gouvernement, CHD, CRHD, Entreprises privées et publiques, associations, organisations syndicales.

#### Développer des mesures en emploi temporaire

En effet l'emploi temporaire peut être un tremplin vers des emplois plus pérennes et s'avère plus accessible qu'un emploi à durée indéterminée. Pour cela, il s'agira d'identifier un référent Handicap au sein des agences d'intérim pour permettre d'accompagner le TH, de préconiser des adaptations de poste de travail si besoin. Ce référent veillera à la bonne adéquation entre le poste et le salarié intérimaire et à sa bonne intégration dans l'entreprise. Les référents devront accomplir un travail de sensibilisation, réaliser des bilans réguliers avec l'intérimaire et avec les managers, aider aux obligations administratives liées au recrutement d'un salarié handicapé.

Une aide financière territoriale, par contrat signé pourrait être envisagée, afin de motiver les agences.

Partenaires : Agences intérim, DTE, DEFE, Cap emploi, EPEFIP

**Labellisation des entreprises** dites « citoyennes ». Pour permettre d'améliorer le recrutement des TH et surtout valoriser les entreprises qui jouent le jeu d'embaucher et/ ou maintenir des personnes en situation de handicap. La création de ce label suivrait une charte concernant l'emploi, l'accessibilité, la formation des travailleurs handicapés. Cette distinction serait décernée à l'entreprise en fonction d'accords convenus entre la DTE et celle-ci avec à terme, un taux d'emploi à atteindre.

Pour cela, l'entreprise est accompagnée par un référent Handicap et met en place :

- Un plan de recrutement

Et, au choix, deux éléments sur les trois suivants :

- Un plan d'insertion et de formation
- Un plan d'adaptation aux mutations technologiques
- Un plan de maintien dans l'entreprise des salariés devenus inaptes au poste

Partenaires : Gouvernement, CHD, DTE, organisations syndicales, chambres consulaires

## AIDES / ALLOCATIONS

### Permettre aux TH d'accéder aux transports

**Pour les personnes en capacité d'utiliser les transports en commun :**

- Donner la possibilité aux personnes en situation de H. de bénéficier d'un tarif réduit, voire de la gratuité d'un nombre limité de trajets, lorsque le TH est en recherche d'emploi

**Pour les personnes à mobilité réduite ou dont les déplacements nécessitent un transport adapté**

- Un ticket modérateur, correspondant au prix d'un transport en commun devrait être envisagé, pour les trajets domicile/ travail

### Permettre aux TH de bénéficier d'un logement de proximité

- Permettre aux TH d'être prioritaires et de bénéficier d'aides pour l'obtention d'un logement proche du lieu de travail
- Favoriser la construction de foyers et de logements adaptés, bénéficiant d'un accompagnement éducatif pour les TH en milieu protégé

### Revoir le calcul des allocations

**Les allocations des travailleurs handicapés, orientés en milieu ordinaire**

De façon générale, une réflexion doit être menée sur les allocations perçues par les TH.

La perte d'une partie ou de la totalité de l'allocation minorée, suite à l'obtention d'un travail (occasionnel ou pas), n'incite pas les personnes à travailler. Ainsi, pour certains, cela peut devenir plus coûteux d'aller travailler que de rester à domicile.

**> L'allocation minorée devrait être maintenue, à hauteur du SMG.**

Il est important de se pencher, notamment sur :

- le cas où la PSH souhaite chercher un emploi, malgré sa reconnaissance en incapacité de travailler : maintenir son statut et l'allocation pleine jusqu'à l'obtention d'un travail ;
- le salaire perçu par un stagiaire en situation de handicap ;
- le montant et le calcul de l'allocation minorée ;
- le cas des TH dont le taux est inférieur à 67%

### **Les allocations des travailleurs handicapés, orientés en milieu protégé**

Les TH orientés en milieu protégé mais qui restent à domicile, faute de places disponibles, devraient bénéficier d'une allocation pleine.

La prime du TH travaillant en milieu protégé doit être réévaluée, afin de lui permettre une avancée vers son autonomie, notamment en contribuant à l'achat de certaines de ses dépenses.

### **Mesures incitatives pour les TPE et PME**

---

Pour les entreprises de moins de 20 salariés qui embauchent un TH, proposer des mesures, telles que :

- une diminution (voir une suppression suivant le taux) des charges patronales
- une prime à l'embauche

## **STRUCTURES**

Favoriser le développement d'unités protégées de proximité, afin de répondre aux besoins des PSH sur l'ensemble de la Nouvelle-Calédonie, en lien avec les partenaires du bassin économique local (entreprises, institutions, associations...) et en s'appuyant sur la transmission intergénérationnelle.

Il s'agira de mettre en oeuvre **des lieux favorables à la qualité du travail et à l'épanouissement personnel**, en :

- maintenant et développant les compétences, à l'aide d'un programme individualisé d'objectifs annuels et en diversifiant les tâches
- maintenant et développant l'autonomie de la personne (transport, relationnel avec l'extérieur...)
- privilégiant les interactions dans les apprentissages, le parrainage
- intégrant des temps pour des activités sportives en équipe, dans le cadre de la lutte contre l'obésité et le maintien en bonne santé, qui peuvent venir renforcer la cohésion du groupe, l'émulation.
- mutualisant l'accompagnement de professionnels spécialisés (psychomotricité/ sport adapté, orthophonie, comportementalistes...) pour une évolution des compétences
- créant des partenariats avec les acteurs locaux, pour assurer l'accompagnement de stages en milieu ordinaire pour les personnes les plus proches de l'employabilité

## **Conclusion**

L'obtention de résultats probants dans le secteur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap ne se fera que par l'adoption de mesures agissant sur l'ensemble des freins évoqués.

Une meilleure communication et coordination des différents services et structures est à mettre en oeuvre, ainsi qu'un travail partenarial entre les associations et les institutions.

Ces conditions réunies, la volonté, l'implication et le dynamisme des acteurs du secteur devraient permettre une évolution croissante de l'emploi des travailleurs en situation de handicap en Nouvelle Calédonie.

# Annexes

## ENTRETIENS

### Liste des partenaires que nous avons rencontrés :

- Mme Bao, chef du service Dispositifs et Programmes de Formation - DFPC
- Mme Babillote, Médecin référent - SMIT
- Mr Beounde, Chargé de communication et référent Handicap - Cap Emploi PN
- Mr Caneva Directeur des Services d'Accueil de Jour – APEH NC
- Mme Cassin, Chargée d'étude et référente Handicap – DEFE PS
- Mme Dussud, conseillère ESF - CSSR
- Mme Evain Brétésche, Responsable – CHD
- Mme Giraud, juriste – MEDEF
- Mme Henocque Educatrice spécialisée - Handijob
- Mme Herlaut, responsable pédagogique - CCD
- Mme Hué, Présidente - APAHL
- Mme Kasanwardi, chef de service Actions Sociales et Handicap - CAFAT
- Mme Lo, directrice - APEI
- Mme Latoupie – Directrice ASH NC
- Mme Poedi, Présidente - APEH
- Mme Renaud, responsable du service Adaptation à l'emploi - ACTIVE
- Mr Roux, président – Handijob
- Mme Sakiman, directrice Adjointe - DTE NC
- Mr Sylvain, responsable du CAT - APEI
- Mr Sinyue, Conseiller en insertion professionnelle et référent Handicap - EPEFIP
- Mme Tausin, psychologue du dispositif SPOT - EFPA
- Mme Virem, Attachée au secrétariat général, en charge du SDHD

*Nous remercions l'ensemble de nos interlocuteurs pour leur précieux concours à notre étude.*

## TEXTES DE REFERENCES

- Loi du pays n°2009-1 relative à l'emploi des personnes en situation de handicap
- Loi du pays n°2009-2 relative aux aides
- Délibération n° 456 du 8 janvier 2009 portant création de la commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance de Nouvelle-Calédonie
- Délibération n° 453 du 8 janvier 2009 fixant les conditions de délivrance des aides du régime en faveur des personnes en situation de handicap et des personnes en perte d'autonomie
- Délibération n° 35/CP du 7 octobre 2010 relative à l'organisation de l'action sociale et médico-sociale
- Rapport d'étude : enquête sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés BVA 2009
- Restitution résultats de l'enquête loi sur l'emploi des personnes handicapées Ifengo 2009
- Délibération n°454 du 08 janvier 2009
- Bilan Emploi DTE 2014
- Bilan Emploi DTE 2015
- Bilan CRHD 2015/2016
- Etude population Handicap CHD 2013, 2015
- Audit Handicap et Dépendance SODIE 2015
- Bilan d'activités CAFAT 2015
- Référentiel de compétences « CCE » DFPC
- Etude prospective Emploi Formation IDC NC 2015
- Guide de l'assurance chômage CAFAT
- Intervention du FIP CHD 2015
- Mise à jour de la photographie de la population reconnue en situation de handicap CHD 2016

COLLECTIF HANDICAPS - 100 avenue Général de Gaulle - Baie de l'Orphelinat - BP 16724 - 98804 Nouméa

Tél : +687.24.03.01 / +687.74.01.22 - Mail : collectif-handicaps@lagoon.nc - ridet 733089.001

**[www.collectif-handicaps.com](http://www.collectif-handicaps.com)**