

APPEL à PROJETS THEMATIQUE PLURIANNUEL 2020-2022
**« Sécuriser les parcours et les transitions professionnels
des personnes handicapées »**

Edition 2022

**Innovier pour un levier Compétences plus inclusif
en particulier pour les séniors, les femmes
et les publics de la neurodiversité**

Note de Cadrage de l'appel à projets

Préambule

La stratégie Innovation de l'Agefiph 2020-2022 et l'appel à projets

L'Agefiph a adopté sa stratégie pluriannuelle pour l'innovation le 15/10/2019.

Elle envisage l'innovation à la fois comme un mode d'action et un mode d'anticipation à part entière.

Guidée par une vision prospective et ouvrant de nouveaux horizons, dans une posture proactive, à travers l'innovation, l'Agefiph veut :

- être force de proposition dans le champ des politiques publiques, et
- développer de nouveaux services en direction des bénéficiaires et ainsi rénover en continu son offre d'intervention.

La stratégie Innovation déterminée par l'Agefiph s'appuie sur :

- **2 leviers**, l'expérimentation et la recherche,
- **3 piliers**, le partenariat d'innovation, la participation des personnes concernées et l'accompagnement des territoires.

Articulant expérimentation et recherche appliquée, les appels à projet annuels lancés par l'Agefiph pour des actions innovantes et pour des projets de recherche constituent les moteurs centraux de la mise en œuvre de cette stratégie innovation.

L'approche ciblée sur une thématique générique de la stratégie innovation 2020/22 « **sécuriser les parcours et les transitions**

professionnelles » est précisée chaque année à travers le ciblage d'un axe prioritaire soulignant la dynamique proactive que nous souhaitons impulser.

Pour 2022, l'Agefiph poursuit sa mobilisation sur la thématique du développement des compétences, en la focalisant en particulier sur les séniors, les femmes et les publics de la neurodiversité¹ (ensemble des troubles neuro-développementaux).

Ce sujet constitue en effet un axe d'action prioritaire et en rénovation tant dans l'engagement des pouvoirs publics, des acteurs de la formation et de l'entreprise que dans l'organisation des réponses aujourd'hui apportées par l'Agefiph (Ressources Handicap Formation-RHF, rénovation de son offre formation, coopérations territoriales...).

En choisissant de « **réinventer le levier Compétences pour construire des parcours professionnels plus inclusifs et plus sécurisés, développant l'emploi des personnes en situation de handicap** », l'Agefiph réaffirme son investissement sur ce sujet, reconnu comme un déterminant de l'inclusion, pour impulser une dynamique renforcée d'innovation pour l'inclusion, elle propose d'explorer cette thématique sous une diversité d'angles :

- **Les méthodes et modalités pédagogiques plus inclusives** (nativement ou rendues inclusives par adaptation), parce qu'elles visent l'accessibilité universelle, **en associant l'entreprise, riche de ses situations de travail** et de ses relations sociales, les acteurs de la formation qui conçoivent les accompagnements pédagogiques, y compris dans le secteur médico-social (formation accompagnée, par ex).
- **Le développement des compétences pour de nouvelles qualifications**, qu'il s'agisse d'une première qualification, d'une reconversion professionnelle, d'une évolution professionnelle, de transfert des compétences.
- **La levée des obstacles aux parcours de formation** qu'ils découlent de la situation de vie (social, familial, santé), de la situation du territoire (socio-économie, offre locale de formation,...), du parcours professionnel (emploi, perte d'emploi) et des situations charnières (reconversion, premier emploi-première qualification, deuxième partie de carrière, ...).
- **La mobilisation-remobilisation** : par des démarches, des méthodes originales, des supports inédits, il s'agit de réaliser une étape préalable à une première mise en parcours professionnel,

¹ Le symposium de la neurodiversité de Syracuse 2011 a proposé une définition :

<https://neurodiversitysymposium.wordpress.com/>

Alors que la neuro-diversité est largement connue comme un concept appliqué à la communauté autiste, les personnes atteintes d'autres formes atypiques de câblage neurologique, telles que le TDAH, l'hydrocéphalie et la dyslexie, pour n'en nommer que quelques-unes, peuvent également s'identifier à un cadre de neuro-diversité.

ou de redonner une nouvelle dynamique à ces parcours professionnels après un éloignement de l'emploi.

- **L'orientation-réorientation** : faire émerger les potentiels propres à chacun, faire découvrir le champ des possibles par l'exploration, l'immersion en entreprise, l'immersion virtuelle, en éprouvant le réalisme des parcours à l'aulne de l'expérience personnelle, si besoin accompagnée.
- **Le recrutement couplé à la formation (« place and train »)** : créer avec l'entreprise, les conditions propices à la prise en compte et à l'expression des compétences sous l'angle des talents (savoirs-faire, savoirs-être, savoirs expérientiels) et des potentiels à révéler.
- **Le recours aux nouvelles technologies, aux nouvelles connaissances scientifiques** (sciences cognitives, sciences humaines, ...).

Avec une vision anticipatrice portant sur de nouvelles formes d'activités professionnelles, des nouveaux métiers, des nouveaux secteurs, de nouvelles compétences requises par les entreprises, des modes rénovés **d'acquisition et de reconnaissance des compétences**, de nouveaux modes de **coopération entre l'offre de formation de droit commun et les acteurs du secteur médico-social**.

Ces actions innovantes ont vocation à avoir **un impact fort pour l'inclusion** dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'Agefiph s'est aussi donné comme principe de :

- **Promouvoir la participation des personnes en situation de handicap** à la construction et à la mise en œuvre des politiques et des actions qui les concernent : les personnes en situation de handicap doivent être prises en compte non seulement comme bénéficiaires des actions mais aussi comme véritable partie prenante des projets ;
- **Associer ses parties prenantes et ses partenaires** dans le processus de sélection des projets : représentants des entreprises, syndicats de salariés, associations de personnes handicapées, acteurs publics signataires de la convention multipartite², partenaires directement intéressés à la thématique
Ces partenaires de l'Agefiph seront acteurs du processus de sélection et représentés dans les jurys.

² <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/signature-de-la-convention-nationale-pluriannuelle-multipartite-de-mobilisation>

CADRAGE

En 2022, l'Agefiph lance le troisième appel à projets de sa stratégie pour des actions innovantes centré sur la thématique « **Innover pour un levier compétences plus inclusif** - Réinventer le levier Compétences pour construire des parcours professionnels plus inclusifs et plus sécurisés, développant l'emploi des personnes en situation de handicap » en particulier pour les séniors, les femmes et les publics de la neurodiversité.

Cibles :

Sont particulièrement attendus, les projets d'action innovante prenant en compte

- Les publics en situation de handicap :
 - seniors,
 - femmes,
 - les publics de la neurodiversité,
 - demandeurs d'emploi de longue et très longue durée,
 - éloignées de l'emploi,
 - n'ayant pas pu engager un parcours vers l'emploi
- Les PME/TPE
- Les secteurs d'activité à fort potentiel d'emploi
- Les territoires à enjeux de développement socio-économique

Financement : La dotation globale pour 2022 est de 2 M€. Les cofinancements sont recommandés. La durée maximale d'engagement des projets retenus est de 2 ans.

Cet appel à projet actions innovantes s'accompagne par ailleurs d'un appel à projets de recherche appliquée copiloté par la Fondation internationale pour la recherche appliquée sur le handicap³ (FIRAH) et l'Agefiph sur ce même thème de l'innovation « Pour un levier Compétences plus inclusif ». Cet appel à projets de recherche (qui privilégie les dimensions applicatives) a été publié en janvier 2022.

Quels types de projet d'actions innovantes sont attendus ?

Sont attendus les projets présentant :

- un caractère innovant et/ou expérimental, c'est-à-dire apportant une réponse nouvelle ou renouvelée à des besoins peu ou pas couverts,
- un potentiel de développement de l'emploi des personnes handicapées, par la construction de parcours professionnels

³ <https://www.firah.org/>

rendus plus inclusifs et sécurisés, par un levier « compétences » plus inclusif

- s'adressant en particulier aux publics-cibles : seniors, femmes, publics de la neurodiversité
- associant l'entreprise comme une ressource à part entière, espace de formation et d'inclusion

Les projets devront s'inscrire dans **six critères généraux**, c'est-à-dire :

1. **Etre en lien avec les entreprises** (identification des compétences attendues, projets de recrutement, mises en situation en entreprise, approches sectorielles, co-construction de parcours pédagogiques, ...)
2. **Solliciter la participation des bénéficiaires et associer effectivement des parties prenantes** dans la construction et la mise en œuvre des projets
3. Etre en capacité de **s'appuyer sur des partenariats, acteurs, écosystèmes existants**
4. **Prendre en compte les sujets, problèmes ou publics peu ou insuffisamment traités** (TPE/PME, territoires particuliers, séniors, publics éloignés de l'emploi, jeunes pour un parcours d'accès vers un premier emploi, ...)
5. **Viser l'impact et l'effet de masse**, car l'innovation a vocation à être diffusée si elle est probante. Pour cela, elle doit être transférable, généralisable sur le plan territorial, à de publics bénéficiaires nombreux. Afin d'envisager les possibilités d'essaimage, à elle-seule ou associée à des actions similaires, directement ou indirectement par sa qualité méthodologique et ses résultats, l'action innovante doit pouvoir être évaluée.
6. **Donner toute sa place à l'évaluation**. L'action proposée doit envisagée d'être évaluée. Elle doit donc a minima prévoir des modalités de suivi intégrant une base d'indicateurs proposés par le porteur de projet. Des questions évaluatives corrélées à la finalité peuvent aussi être formulées. Les projets peuvent consister en une expérimentation initiale, en un changement d'échelle **significatif** à partir d'une expérimentation **récente et probante** à petite échelle.

Ne seront pas retenus :

- Les projets conduisant à une substitution à des financements existants
- Les projets procédant d'une amplification ou d'une extension de dispositifs institués existants
- Les projets ne répondant pas aux critères généraux précisés ci-dessus

- Les projets pouvant présenter un risque juridique, financier, de conflit d'intérêt.

Qui peut candidater ?

Le porteur de projet peut candidater seul ou comme représentant d'un collectif, d'un consortium, d'un groupement. **Compte-tenu de l'ambition du présent appel à projet et de ses critères généraux, un portage collectif des projets constituera une valeur ajoutée.**

La solidité financière du porteur de projet et sa capacité à gérer le projet et la subvention seront à justifier durant le processus de sélection.

Quel est le rôle du porteur de projet ?

Le porteur de projet est à la fois le représentant légal (il endosse la responsabilité légale...) signataire de la convention passée avec l'Agefiph, le destinataire de la subvention et l'interlocuteur officiel de l'Agefiph. Il est aussi l'interlocuteur privilégié de l'Agefiph. Il s'engage à s'inscrire dans la démarche d'accompagnement des projets lauréats, proposée par l'Agefiph. Dans ce cadre, il participe aux échanges entre porteurs de projets, l'Agefiph et ses partenaires

Comment seront sélectionnés les candidats ?

L'Agefiph s'est aussi donné comme principe d'associer ses parties prenantes et ses partenaires dans le processus de sélection : représentants des entreprises, syndicats de salariés, associations de personnes handicapées, Etat, Service Public de l'Emploi, FIPHFP, CNSA, Régions de France, partenaires directement intéressés à la thématique.

Les partenaires de l'Agefiph seront notamment représentés dans les différents jurys.

Le processus de sélection défini comporte **4 étapes** :

Admission - Présélection – Audition – Sélection

1. Une phase **d'admission** sur la base d'une lettre d'intention (3 pages max.) déposée sur la plateforme Agefiph.Handinnov. <https://agefiph-handinnov.com/>
2. Une phase de **pré-sélection** sur la base d'un dossier complet à renseigner et compléter sur la plateforme Agefiph Handinnov à l'issue des résultats de la phase 1
3. Une phase **d'audition** sous forme de présentation courte à l'issue des résultats de la phase 2

4. Le jury de la dernière phase **retiendra les meilleurs projets qui seront présentés aux administrateurs de la commission innovation expérimentation. La commission innovation expérimentation de l'Agefiph retiendra les meilleurs projets.**

Quels sont les critères de sélection :

Les projets sont évalués à partir de **5 familles de critères-clés**.
Le candidat retenu devra également respecter les spécifications en matière de communication et de diffusion.

Critères-clés

Innovation

- Réponse à des besoins peu ou pas traités (publics, secteurs d'activité, territoires)
- Pratiques nouvelles/innovantes/renouvelées
- Nouvelles modalités de collaboration
- Référentes inspirantes en France et à l'international
- Attestée par une étude de la littérature et de l'état de l'art

Impacts envisagés

- Plus-value du projet pour les bénéficiaires
- Nombre de bénéficiaires
- Plus-value du projet pour l'écosystème
- Consolidation du lien avec les entreprises

Capacité d'essaimage

- Effet de masse possible
- Capacité à changer d'échelle
- Capacité de transfert des méthodes, outils et compétences
- Capacité à assurer la diffusion des résultats et la mise à disposition des résultats

Méthode de déploiement

- Qualité de la méthodologie de déploiement
- Pilotage et suivi de l'avancée du projet
- Participation des publics concernés
- Modalités d'évaluation envisagées
- Identification des risques identifiés et des conditions de réussite
- Modalités de mise en visibilité du projet et de ses résultats

Robustesse du projet et du porteur

- Moyens du porteur (dimensionnement budget, effectifs)
- Pérennité du porteur de projet
- Moyens consacrés au projet
- Pérennité du modèle économique du projet
- Capacité du porteur à gérer le budget
- Légitimité du porteur
- Partenariats envisagés

Critères spécifiques pour les supports d'information et de communication

- Accessibilité des supports
- Pertinence des modalités de diffusion
- Mise à disposition des données et des résultats
- Gratuité de la diffusion publique

Quand pourront débiter les projets retenus ?

Le planning prévisionnel du processus de sélection se déroule **du 30 mars 2022** (*ouverture de la plateforme*) **au 25 novembre** (*annonce des projets retenus*).

A l'issue de la phase de contractualisation organisée notamment en lien avec les délégations régionales de l'Agefiph, les projets peuvent effectivement démarrer.

Attention : Aucun dépôt de document ne sera pris en compte après clôture de la plateforme (étapes 1 et 2)

Planning prévisionnel :

ETAPE 0 : INFORMATION	
Communication	
ETAPE 1 : ADMISSION	
Lancement de l'appel à projets 2022	30 mars 2022
Ouverture de la plateforme Handinnov	
Début dépôt des lettres d'intention	30 mars 2022
Webinaires de présentation de l'AAP2022	Le 22 mars à 16h Et le 24 mars à 10h
Fin du dépôt des lettres d'intention	28 avril 2022 (23h59)
Analyse des lettres d'intention	du 5 mai au 17 juin
Comité d' admission	entre le 20 et le 24 juin
Annonce des projets admis	24 juin
ETAPE 2 : PRESELECTION	
Ouverture	28 juin
Dépôt des dossiers complets	
Webinaire d'appui	28 juin
Fin de dépôt des dossiers	23 août (23h59)
Analyse des dossiers	du 24 août au 29 septembre (23h59)
Comité de présélection	entre le 6 et le 11 octobre
Annonce des présélectionnés	Entre le 12 et le 14 octobre
ETAPE 3 : AUDITIONS	
Auditions	8 novembre ou 10 novembre
ETAPE 4 : SELECTION ET LANCEMENT DES PROJETS	
Jury de Sélection	22 novembre
Publication des résultats	entre le 23 et le 25 novembre

Comment se passera concrètement le processus de sélection :

- L'appel à projet s'appuie sur une **plateforme dédiée « Agefiph-handinnov.com »**. Cette plateforme sera ouverte dès le 30 mars 2022 pour le dépôt des lettres d'intention à l'appel à projets.
- **Pour déposer un projet** ; la procédure est classique : inscription par ID et mot de passe, renseignement d'une fiche d'identification et **dépôt de la lettre d'intention** saisie en ligne et déposée sur la plateforme.
- Le processus se poursuit sur Agefiph-handinnov.com : **dépôt des dossiers complets** en ligne sur la plateforme, **invitation et inscription aux dates d'audition** pour les porteurs de projet sélectionnés...
- La lettre d'intention : Formulaire fourni pour une présentation synthétique du projet à partir d'un format contraint de 3 pages maximum (respect impératif des indications). Un tutoriel est mis à disposition des porteurs de projet. Deux webinaires sont prévus et une FAQ sera disponible sur la plateforme Handinnov. Les informations principales seront également disponibles sur le site <https://innovation.agefiph.fr/>
- Le dossier de candidature : Formulaire fourni pour une présentation détaillée du projet sur 20 pages maximum (respect impératif des indications). Des pièces obligatoires sont à fournir (bilans et comptes de résultats sur 3 ans, CV des intervenants). Un tutoriel est mis à disposition. Un webinaire (sur inscription obligatoire préalable sur Agefiph-handinnov.com) et une FAQ disponible sur la plateforme Handinnov sont prévus.
- L'audition : Les candidats présentent leurs projets et répondent aux questions du jury. Les modalités seront précisées à date. Un document support type est fourni aux porteurs retenus.

A qui s'adresser pour poser des questions :

- **Une FAQ Candidats** sera ouverte sur la plateforme d'appel à projets Agefiph-Handinnov.fr.

ANNEXE

Précisions et compléments

APPEL à PROJETS THEMATIQUE PLURIANNUEL 2020-2022 « Sécuriser les parcours et les transitions professionnels des personnes handicapées »

Edition 2022

Innover pour un levier Compétences plus inclusif en particulier pour les séniors, les femmes et les publics de la neurodiversité

1.1 Eléments de contexte

La stratégie innovation 2020-2022 adoptée par l'Agefiph a inscrit une thématique générale centrale pour l'ensemble des appels à projets innovation qui seront ouverts sur la période 2020/2022 : « *la sécurisation des parcours et transitions professionnels des personnes handicapées* ».

L'Agefiph participe au mouvement qui doit permettre à notre société d'être au rendez-vous de l'inclusion en soutenant les acteurs de l'orientation, de la formation, de l'emploi, de l'évolution professionnelle, de la prévention de la désinsertion professionnelle ou bien encore du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'Agefiph soutient et accompagne les principales réformes législatives et réglementaires, s'adapte aux besoins et aux contextes en évolution. Elle est force de proposition dans un environnement mouvant.

La loi du 5 septembre 2018 « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » porte une ambition majeure qui vise notamment à **construire une société de compétences en investissant massivement dans la formation et les compétences pour donner à chacun la capacité de construire son parcours professionnel et protéger les plus vulnérables**. Elle porte également réforme des contours de l'obligation d'emploi notamment. Cette loi alliée aux ambitions portées par la vaste concertation nationale menée en 2019 par le gouvernement sur le champ de l'emploi et du handicap, montre le chemin tracé pour une société inclusive prenant en compte l'enjeu des compétences et de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le déficit de niveau de formation, et son impact sur les parcours vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap, est systématiquement souligné comme l'un des freins majeurs à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ce constat général est accentué pour certaines populations cibles : les seniors⁴, les femmes⁵ et les publics issus de la neurodiversité.

Or, leur montée en compétences constitue un levier indispensable pour développer leur insertion, leur maintien en emploi et améliorer leur évolution professionnelle.

Il s'agit dès lors de contribuer à créer les conditions qui permettront aux personnes handicapées de développer des parcours professionnels, comme l'ensemble des actifs, qui tiennent pleinement compte de leurs aspirations, de leurs capacités et de leurs compétences. Il s'agit de mettre en place les réponses qui favorisent le recrutement, l'accès et le maintien en emploi, les évolutions professionnelles dans les entreprises notamment au sein des TPE-PME, en prenant également en compte les nouvelles formes d'activités de travail ou de recrutement, les nouveaux métiers, les nouveaux secteurs, les nouvelles compétences requises par les entreprises ou bien encore les nouveaux modes de coopération dans les territoires.

1.2. Eléments d'opportunité

Les profondes réformes portées sur le champ de l'orientation, de la formation professionnelle, de l'apprentissage incluant plusieurs mesures spécifiques handicap doivent permettre une meilleure prise en compte des personnes handicapées en formation (alimentation et abondement des CPF, majoration du coût contrat pour les CFA, mise en place de référents handicap dans les CFA notamment).

A cela s'ajoute un effort important engagé par l'Etat, en partenariat avec les régions et Pôle Emploi, au travers du plan d'investissement dans les compétences (PIC) qui doit permettre d'engager 15 milliards d'euros de 2018 à 2022 au profit des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés et des jeunes sans qualification, dont notamment les personnes en situation de handicap et les personnes issues des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et des zones de revitalisation rurale (ZRR).

Le « droit commun » est ainsi mobilisé sur l'ensemble du champ orientation / formation dans une logique de plus en plus inclusive. L'Etat s'inscrit dans une politique de transformation du système global de formation pour soutenir la compétitivité des entreprises et permettre une meilleure expression des choix individuels (approche par les compétences, politique de certification accrue des titres et des diplômes,

⁴ https://www2.assemblee-nationale.fr/static/15/commissions/CAffSoc/rapports/Rapport_MI_emploi_travailleurs_experimenter_sans_CR.pdf

⁵ https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/rapport_sur_lemploi_des_femmes_en_situation_de_handicap-accessiblefinal.pdf

renovation du CPF). L'ensemble des acteurs sont mobilisés pour le développement des compétences en formation et en emploi, pour les demandeurs d'emploi et les salariés : Etat, régions, service public de l'emploi, OPCO, entreprises et en particulier les entreprises adaptées...

Par ailleurs, le contexte inédit de la pandémie Covid s'est accompagné d'une intensification du recours aux formations à distance, via des modalités pédagogiques et des outils nouveaux. Ces nouveaux usages⁶
⁷ sont porteurs d'opportunités, de limites et d'impacts (cf. travaux continuité de l'activité de formation à distance pendant la crise sanitaire – juin 2020, évolution de l'offre proposée par Pole Emploi⁸).

De plus le plan « France relance » annoncé en septembre 2020 intègre plusieurs mesures qui viennent renforcer les moyens consacrés à la formation professionnelle.

Le « droit commun » est ainsi mobilisé sur l'ensemble du champ orientation / formation dans une logique de plus en plus inclusive. L'Etat s'inscrit dans une politique de transformation du système global de formation pour soutenir la compétitivité des entreprises et permettre une meilleure expression des choix individuels (approche par les compétences, politique de certification accrue des titres et des diplômes, rénovation du CPF). L'ensemble des acteurs sont mobilisés pour le développement des compétences en formation et en emploi, pour les demandeurs d'emploi et les salariés : Etat, régions, service public de l'emploi, OPCO , organismes de formation, CFA, entreprises ...

Dans ce paysage en profonde mutation, l'Agefiph a pour ambition de concourir davantage encore à la sécurisation des parcours des personnes en situation de handicap, au développement des compétences, à l'adaptation de l'appareil et des outils d'orientation, d'accès et de développement des compétences professionnelles en adoptant notamment une posture de conseil et d'accompagnement auprès de l'ensemble des acteurs.

- Elle positionne la compensation au cœur de son action et contribue à professionnaliser les acteurs de l'orientation et de la formation pour que l'accès à la formation professionnelle, son accessibilité et le développement des compétences soient effectifs.

- Elle renforce le soutien à la formation à travers le principe de co-abondement du CPF avec Pole Emploi et les financeurs de la formation professionnelle, en étendant les partenariats, en région notamment, dans une logique d'assurer une réponse aux aspirations de toutes les personnes en situation de handicap (zéro sans solution) en

⁶ <https://culture-rh.com/les-2-tendances-essentielles-formation-2021>

⁷ <https://www.igas.gouv.fr/spip.php?article607>

⁸ <https://www.pole-emploi.org/accueil/actualites/2021/lessor-des-formations-a-distance-et-du-e-learning-avec-pole-emploi.html?type=article>

complémentarité des financements des principaux acteurs de droit commun.

- Elle développe les approches sectorielles.
- Elle met notamment à disposition un outil ressource au service des acteurs, des personnes, et des organismes de formation.
 - o Les Ressources Handicap Formation (RHF) impulsées par l'Agefiph ont, aux côtés des acteurs du droit commun, vocation à agir directement au sein des territoires pour favoriser l'accès des personnes en situation de handicap aux formations, éviter les ruptures et sécuriser les trajectoires.
 - o La démarche portée par les RHF vise à accompagner et à amplifier la capacité des acteurs de la formation de droit commun à prendre en compte les besoins liés aux situations de handicap. Elles contribuent ainsi à faire progresser « l'appareil formatif » sur la prise en compte de l'accessibilité de la formation et de la compensation du handicap.
- Succédant aux anciennes formations courtes financées par l'Agefiph, l'offre de formation « Inclus'Pro Formation Agefiph » concourt au repositionnement de l'offre de formation de l'Agefiph dans un objectif de complémentarité aux outils et offres de droit commun.

1.3 En synthèse : contours de l'appel à Agefiph 2022

L'appel à projets 2022 vise à compléter et accélérer encore l'engagement collectif pour une société de compétences plus inclusive :

Comment contribuer à réinventer le levier Compétences pour construire des parcours professionnels plus inclusifs et plus sécurisés, développant l'emploi des personnes en situation de handicap, en particulier des seniors, des femmes, des publics de la neuro-diversité ?

Il vise à s'inscrire dans la dynamique de transition inclusive et l'enjeu de la sécurisation des parcours des personnes en situation de handicap.

La thématique 2020 répondait à l'enjeu « Prévention de la désinsertion professionnelle et Maintien » dont nous avons mesuré la nécessité

L'appel à projets 2021, a permis de continuer à décliner cet engagement en apportant un soutien à l'innovation dans le domaine du développement des compétences sous toutes ses dimensions, pour permettre aux personnes handicapées dans toute leur diversité (âge, genre, statut vis-à-vis de l'emploi, situation familiale, qualifications, expériences, handicap, ...) de pouvoir choisir leurs parcours professionnels, d'y accéder dans les meilleures conditions, d'en être

acteur, et in fine donner la possibilité aux entreprises de recruter, parmi ces nouveaux profils, les compétences qu'elles recherchent, de faire évoluer les compétences de leurs collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle et de les maintenir en emploi. Cette ambition est poursuivie au titre de l'appel à projets pour 2022 avec le choix d'adresser plus spécifiquement des publics-cibles (séniors, femmes, public issu de la neuro-diversité).

Innover en matière de compétences, c'est innover et expérimenter dans :

- Les méthodes et modalités pédagogiques plus inclusives (nativement ou rendues inclusives par adaptation), parce qu'elles visent l'accessibilité universelle, en associant l'entreprise, riche de ses situations de travail et de ses relations sociales, et les acteurs de la formation qui conçoivent les accompagnements pédagogiques (formation accompagnée, par ex).
- Le développement des compétences pour de nouvelles qualifications, qu'il s'agisse d'une première qualification, d'une reconversion professionnelle, d'une évolution professionnelle, de transfert des compétences.
- La levée des obstacles aux parcours de formation qu'ils découlent de la situation de vie (social, familial, santé), de la situation du territoire (socio-économie, offre locale de formation, ...), du parcours professionnel (emploi, perte d'emploi) et des situations charnières (reconversion, premier emploi-première qualification, deuxième partie de carrière, ...).
- La mobilisation-remobilisation : par des démarches, des méthodes originales, des supports inédits, il s'agit de réaliser une étape préalable à une première mise en parcours professionnel, ou de redonner une nouvelle dynamique à ces parcours professionnels après un éloignement de l'emploi.
- L'orientation-réorientation : faire émerger les potentiels propres à chacun, faire découvrir le champ des possibles par l'exploration, l'immersion en entreprise, l'immersion virtuelle, en éprouvant le réalisme des parcours à l'aune de l'expérience personnelle, si besoin accompagnée.
- Le recrutement et le développement des compétences au sein l'entreprise : créer avec l'entreprise, les conditions propices à la prise en compte et à l'expression des compétences et à leur développement sous l'angle des talents (savoirs-faire, savoirs-être, savoirs expérientiels) et des potentiels à révéler et à faire grandir.
- Le recours aux nouvelles technologies, aux nouvelles connaissances scientifiques (sciences cognitives, sciences humaines, ...).

Innover en matière de compétences c'est anticiper :

- **Les nouvelles formes d'activités de travail, nouveaux métiers, nouveaux secteurs,**

- **Les nouvelles compétences requises par les entreprises**
 - **Des modes renouvelés d'acquisition et de reconnaissance des compétences,**
 - **De nouvelles coopérations entre l'offre de formation de droit commun et les acteurs du secteur médico-social. ...).**
- ... Pour construire une nouvelle sécurisation des parcours, plus inclusive en prenant appui notamment sur les possibilités offertes par le plan de relance lancé par le gouvernement.**

Références utiles :

Sur la formation des Personnes en situation de Handicap

- Le recours au CPF des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi en situation de handicap - étude de la Caisse des dépôts - juillet 2020
https://retraitesolidarite.caissedesdepots.fr/sites/default/files/QR_S_30.pdf
- Les demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une reconnaissance de handicap - étude Pôle emploi - novembre 2020
https://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/S%26l/si_19.045_de_beneficiaires_reconnaissance_handicap.pdf
- La mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) - rapport du Défenseur des droits - juillet 2020 : en particulier l'article 26 "Adaptation et réadaptation", sur la formation professionnelle
<https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/rap-cidph-num-16.07.20.pdf>

Sur la formation en général

- La formation professionnelle en France est-elle prête pour l'avenir ? - note de l'OCDE en accompagnement du rapport Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems - février 2019 - la note (Fr)
<http://www.oecd.org/france/Future-ready-adult-learning-2019-France.pdf> - le rapport (ang)
<http://www.oecd.org/fr/publications/getting-skills-right-future-ready-adult-learning-systems-9789264311756-en.htm>
- Premier rapport du comité scientifique du Plan d'investissement dans les compétences - octobre 2020
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/comites-d-evaluation/comite-scientifique-du-plan-d-investissement-dans-les-competences/article/premier-rapport-du-comite-scientifique-du-plan-d-investissement-dans-les>
- Formation obligatoire des 16-18 ans - rapport de Sylvie Charrière et Patrick Roger sur mission du PM - janvier 2020
<https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapportformationobligatoiredes16-18ans.pdf>
- Formation à distance et e-learning
<https://www.pole-emploi.org/accueil/actualites/2021/lessor-des-formations-a-distance-et-du-e-learning-avec-pole-emploi.html?type=article>
- [L'impact de la crise sanitaire sur les compétences et la formation professionnelle](#)

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/limpact-de-la-crise-sanitaire-sur-les-competences-et-la-formation-professionnelle>

Réformes

- Sur la réforme des CRP et CPO
<https://solidarites-sante.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/renforcement-du-role-des-centres-de-readaptation-professionnelle-crp-et-des>
- Sur la loi Avenir professionnel de 2018, les textes d'application publiés (page mise à jour régulièrement) : <https://www.centre-info.fr/site-droit-formation/actualites-droit/textes-d-application-de-la-loi-avenir-professionnel> Le pacte d'ambition pour l'IAE
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pacte_d_ambition_iae_sept_2019_synthese.pdf
- La proposition de loi relative au renforcement de l'IAE - ayant fait l'objet d'un accord en commission mixte paritaire mais doit encore être votée définitivement par l'AN et le Sénat
http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/dossiers/inclusion_dans_l_emploi_par_l_activite_economique

Ressources généralistes

- Les métiers en 2022 : Prospective des métiers et des compétences
<https://www.strategie.gouv.fr/publications/metiers-2022-prospective-metiers-qualifications>
- Tableau de bord emploi-chômage de l'Agefiph - novembre 2020
<https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2021-04/TB%20emploi-ch%C3%B4mage%20national%202020.pdf%20>
- L'OETH en 2019 - Dares - novembre 2021
https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/093e0b222a69ccc5473bd2258f29029c/Dares-R%C3%A9sultats_Obligation%20demploi%20des%20travailleurs%20handicap%C3%A9s%20en%202019.pdf