






Journée pour l'emploi inclusif du MCI :
Co-construire l'emploi inclusif en Nouvelle-Calédonie

COMPTE-RENDU

Programme de la journée : rappel

<p>Thèmes des ateliers</p> <p>Objectifs et problématiques</p>	<p><i>Scolarité et formation : Comment favoriser la réussite du parcours scolaire/ de formation et lever les freins à l'emploi inclusif ?</i></p> <p><i>Emploi : Comment mieux impliquer le secteur économique et mobiliser les employeurs ?</i></p> <p><i>Financement et gouvernance : Quels leviers financiers pour l'emploi inclusif ? Quel pilotage et coordination des dispositifs et acteurs ?</i></p>
<p> Lieu</p>	<p>Ateliers : 3 salles de travail – CCT – 9h-11h30 Restitution : Salle Sisia – CCT – 13h-15h30</p>
<p> Horaire & Durée</p>	<p>Accueil petit-déjeuner proposé par Handijob et introduction (hall principal) : 8h Répartition dans les ateliers : 9h Ateliers : 9h00-11h30 Déjeuner-buffet proposé par Handijob (hall principal) : 11h30 Restitution : 13h-15h (2h) Allocution de M.SANTA, membre du gouvernement en charge du Handicap, remerciements et clôture : 15h</p>
<p> Nb d'animateurs</p>	<p>Les ateliers seront co-animés par des experts métiers en lien avec la thématique des ateliers (M. Jean-Yves Kartono pour le Vice-Rectorat, M. Thomas Sevetre du MEDEF, M. Alexandre Machful pour le CHD-DASS NC), accompagnés par des animateurs professionnels</p>
<p> Nb de participants prévus/présents</p>	<p>12 participants/atelier</p>
<p> Objectif(s) de l'atelier</p>	<p>Identifier collectivement des freins, leviers et solutions concrètes aux thématiques proposées à partir de problématiques terrain. Proposer des modifications/évolutions des modes de fonctionnement voire des amendements de la loi, favorisant l'emploi inclusif</p>

Résultats : synthèse des propositions

Atelier 1 : Scolarité/formation (initiale et continue)

- Limites qu'on se met à soi-même : Démystifier la situation de handicap, faire tomber les préjugés > Campagne de communication, sensibilisation régulière (pas ponctuelle) pour sensibiliser le public, les écoles, les entreprises avec des exemples de personnes en situation de handicap en emploi, en formation... Reconnaître l'ensemble des handicaps en s'aidant du référentiel métropolitain. Proposer une définition commune, partagée des notions d'inclusif, d'handicap
- Formation des accompagnants : Faire connaître la loi sur le handicap
- Formation des personnes en situation de handicap : Développer une approche par les compétences
- Reconnaissance, identification du handicap : Créer des référents/collectifs handicap au sein des entreprises ou des écoles pour un meilleur accueil, reconnaissance de la personne en situation de handicap
- Professionnalisation, reconnaissance des compétences en entreprise et accompagnement entreprises/salariés : Utiliser les politiques RSE pour sensibiliser au handicap
- Intégrer la formation dans les dispositifs d'aides aux entreprises (FIPH)
- Flécher des financements pour aider les pers. à la formation initiale et professionnelle
- Réseau, synergie pour soutenir le lien formation/emploi : Créer un guichet unique pour l'accès à l'information, centraliser l'information (dispositifs d'aides, de formations...) > ex : Handicap NC (il ne marche pas, à faire vivre)

Atelier 2 : Emploi/employabilité/maintien dans l'emploi

- **Informers, sensibiliser et communiquer :**
 - **INFORMER** sur les différentes aides (aides aux stages, à l'emploi, adaptations de poste,...), la législation, le mécénat... notamment vers les TPE, PME qui ne connaissent pas les dispositifs, aussi bien à l'entreprise, aux tuteurs, qu'aux TH eux-mêmes, valoriser l'équilibre gagnant-gagnant
 - **SENSIBILISER/FORMER/EDUQUER** : Informer et former les intermédiaires (DEFE, agences intérim, autres services de placement)
 - **COMMUNIQUER / FAIRE RENCONTRER L'OFFRE ET LA DEMANDE** :
 - Communiquer via les réseaux sociaux, médias traditionnels sur les aides, les démarches, les entreprises modèles, les réussites,...
 - Organiser des visites et échanges en entreprises, avec les organisations patronales
 - Mettre en place des job dating de manière régulière (cf. « Duo Day »)
- **Concernant les administrations publiques** : Stimuler l'employeur public à respecter son obligation d'emploi :
 - Créer un groupe de travail pour la mise en place de référents TH
 - Créer des passerelles de formation entre les RH publics et les entreprises privées
- **Mesures d'aide à l'emploi inclusif** :
 - Déconnecter automatiquement l'allocation handicap et la rémunération des emplois temporaires de l'année n-1
 - Déclencher le droit aux couvertures sociales à 50h/mois au lieu de 84h/mois
 - Remettre en place une aide au financement du permis de conduire (soutien et formation des auto-écoles), aide à l'équipement du véhicule / aides à la mobilité pour se rendre sur le lieu de travail (financement FIPH)
 - Permettre la réalisation de bilans professionnels de compétences préalables à une embauche (cf. bilans gratuits effectués par la DEL)
 - Pallier le manque de prestataires de service
 - Créer un contrat d'emploi spécifique plus souple et inclusif, prévoyant les objectifs d'accompagnement (qui permet de sortir de la logique du stage, cf. PPIC 3 ans max) / complément : exemple du CDD tremplin ?
 - Soutenir le financement de projets innovants (ESS> agrément ESUS, Entreprises adaptées,...)
- **FOCUS : Création d'un service inclusif de placement** :
 - Intégrant des conseillers experts dans les services de placement
 - Basé sur un référentiel de compétences avant tout (l'adaptation du poste ensuite)
 - Portant des projets professionnels réalistes via une plate-forme offre-demande
 - En anticipant/prévenant les inaptitudes afin de les éviter / le cas échéant : bilan de compétences pour réorienter
 - Prévoyant la création d'indicateurs de résultat, en termes de service rendu aux employeurs et aux TH
 - Facteurs clés de succès : Faciliter la coordination des différents acteurs (TH, structures d'accompagnement, recruteurs, services de placement) / Favoriser davantage de souplesse et agilité dans les procédures

Atelier 3 : Financement et gouvernance

- Fixer une feuille de route (à 3/5 ans) portée par le CHD, intégré au SHDH
- Améliorer l'appréhension des enjeux du handicap en tant que sujet transversal / Mobiliser plus fortement le portage politique sur les sujets du handicap
- Créer un guichet unique : information sur les droits, les aides, le « qui fait quoi ? » / simplification-fluidification via un interlocuteur unique/coordination des acteurs et dispositifs / moyens humains dédiés au sein du CHD/FIPH
- Identifier les projets prioritaires à financer, avant de lever des financements (évaluation par rapport aux objectifs fixés dans le schéma)
- Apporter une garantie sur le financement pérenne alloué par le CHD / Travailler plus profondément sur les mécanismes financiers durables
- Aligner les stratégies financières d'accompagnement entre institutions
- Revoir les modalités de l'allocation minorée, qui dévalorisent les ressources financières des personnes en situation de handicap (demande de révision depuis 2018)
- Mieux communiquer sur : l'état des lieux, les données liées au handicap l'employabilité des personnes handicapées,... avec des données actualisées, suivies.

Pour aller plus loin ...

- *Organiser de nouveaux ateliers de réflexion afin d'approfondir les travaux initiés*
- *Mobiliser davantage d'acteurs : s'assurer de la présence de l'ensemble des parties prenantes (la mailing list des invités/participants est jointe au présent compte-rendu)*
- *D'autres propositions ont été formulées au sein de travaux préliminaires préalables à la journée pour l'emploi inclusif du 4 octobre dernier et ont été intégrées dans le support de présentation (cf. PDF joint « Présentation JEI MCI »)*

Compte-rendu des échanges et débat (restitution 13h-15h30)

Objet	Réponse
<p>Le bureau provincial des publics prioritaires, supprimé en 2016, était un outil intéressant, efficace, de repère et ainsi très apprécié. Depuis sa suppression, beaucoup de TH sont « perdus de vue ». Cet outil devrait être remis en place et accessible géographiquement à tous (équité d'accès)</p> <p>De la même manière, la MIJ et la mesure SAPHIR constituaient des outils plus adaptés aux besoins d'accompagnement et de placement des TH en milieu protégé (# service de droit commun de la DEL aujourd'hui)</p>	<p>Ce bureau avait été supprimé dans une logique « inclusive », afin que tout personne, TH ou non, puisse bénéficier de services de droit commun existants, comme tout à chacun, avec en leur sein des professionnels spécialisés pour les y accompagner au besoin, nécessitant une communication et formation associées.</p>
<p>Les contrats de mise à disposition constituent un emploi dissimulé, sans pour autant prévoir le versement de cotisations etc. Ils ont donc été interdits par la CAFAT+DTE alors qu'ils constituaient un outil souple d'insertion socioprofessionnel : Peut-on trouver une nouvelle forme de contrat adapté pour favoriser l'inclusion en entreprise (contrat d'apprentissage, stage rémunéré,...) permettant l'adaptation progressive plus adaptées aux besoins et rythmes des TH ?</p>	<p>Cf. Handijob Poursuivre les réflexions ESS / ESUS / Entreprise Adaptées</p>
<p>Soyons vigilants et anticipons les inaptitudes (ne pas attendre la longue maladie) en accompagnant mieux les futurs inaptes (prévention au travail)</p>	<p>lorsque les salariés sont déclarés inaptes : peut-on effectuer un bilan de compétences pour les rendre à nouveau employables et les réorienter dès que possible sur un nouveau projet professionnel ailleurs (placement selon une logique durable)</p>
<p>Existe-t-il des projets intégrant les enjeux et défis de développement durable ?</p>	<p>Entreprise adaptée (ACSMS/MCI) Projet circulaire chiffons Manguiers Autres</p>
<p>Les administrations publiques bénéficient-elles des mêmes aides/soutiens FIPH ?</p>	<p>Oui</p>
<p>Quel soutien au permis de conduire ?</p>	<p>Tout est proposable : voir avec le FIPH. Beaucoup d'aides existent déjà et sont méconnues, communiquons davantage.</p>
<p>Le FIPH est largement sous-utilisé, rien n'est impossible. Utilisons-le, mais pas n'importe comment (cf. financement du RHPA, besoin d'un organe de pilotage) De plus, les provinces, même si elles ne financent pas, sont concernées (placement) Comment positionner au mieux cette mission centralisée de placement ? Quelle compétence est mobilisée et donc quelle institution/quels financements ?</p>	<p>C'était vrai, ce ne l'est plus : l'utilisation du FIPH a triplé depuis 2 ans. Sa gestion nécessite des moyens humains supplémentaires pour répondre aux propositions évoquées</p>



	La compétence du placement relève du gouvernement, comme l'a confirmé le conseil d'Etat mi-2022.
Quelle évaluation de la loi de 2009 ? Besoin d'évaluation des politiques publiques	
En tant qu'entreprise, je ne connaissais pas toutes les aides et dispositifs (comme Handijob). Avant même de renforcer les mesures incitatives financières, créer un guichet unique est souhaité, avec davantage de communication envers les entreprises	
Pour faire de l'inclusion il est important de prendre en compte et de faire émerger les compétences psychosociales dès le plus jeune âge	Cf. programmes scolaires Cf. plan 1000 premiers jours + réseau enfant vulnérable dans le cadre du plan de santé calédonien DO KAMO « être épanoui » + promotion école inclusive