

Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés de Champagne-Ardenne 2015-2017

Vu,

- Vu la loi n°87-517 du 10 juillet 1987, en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés
- La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,
- La circulaire DGEFP n°2009-15 du 26 mai 2009 relative aux Plans Régionaux d'Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés.
- La loi n° 2011-901 du 28 juillet 2011 tendant à améliorer le fonctionnement des maisons départementales des personnes handicapées et portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap
- La Convention nationale pluriannuelle multipartite d'objectifs et de moyens pour l'emploi des travailleurs handicapés du 27 novembre 2013
- La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
- La loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la république
- Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles de Champagne-Ardenne signé pour 2011-2015,
- L'accord cadre 2015-2017 sur le partenariat renforcé entre L'État, Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP, Chéops, et ses projets locaux de coopération.
- La convention de groupement Etat/ Agefiph pour l'achat de prestations de coordination du PRITH

Préambule

Les Plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH), inscrits dans le code du travail depuis la Loi Blanc de Juillet 2011, construisent à l'échelle d'un territoire, sous l'autorité du Préfet de région, une politique concertée.

Ils déclinent notamment les orientations de la convention nationale multipartite d'objectifs et de moyens signée en 2013 par l'Etat, Pôle emploi, l'Agefiph¹, le FIPHFP², la CNSA³, l'ARF⁴, la CNAMTS⁵ et la CCMISA⁶.

Le présent document entend rendre compte des constats, préoccupations et objectifs partagés par les institutions régionales pour lutter contre le chômage et favoriser l'emploi des personnes handicapées.

Il retrace l'historique d'installation du PRITH en Champagne-Ardenne, en précise l'organisation, et ouvre des perspectives pour déployer une stratégie d'amélioration de la situation des travailleurs handicapés sur le marché du travail.

Il vise enfin à éclairer et nourrir les différentes instances régionales de droit commun (SPER⁷, CREFOP⁸, COPAREF⁹...) sur le sujet du handicap.

I. LE CONTEXTE DU PRITH

1.1. Cadre législatif et institutionnel

L'entrée en vigueur de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a mis en évidence la nécessité de renforcer le pilotage de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés et l'animation des partenariats ; ce renforcement devant permettre d'offrir aux personnes handicapées un parcours vers l'emploi le plus rapide et le plus efficace possible.

Dès 2009, il est envisagé de repositionner les programmes départementaux pour l'insertion des travailleurs handicapés (PDITH) afin qu'ils prennent une dimension régionale globale et intégrée.

Cette réforme vise à renforcer le pilotage stratégique et à mettre en place une logique de projet dans la conduite du plan pour introduire davantage de souplesse et de complémentarité dans la mise en œuvre des actions et y associer l'ensemble des acteurs concernés.

Conformément à la volonté du législateur, le Plan Régional d'Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés (PRITH) devient donc le plan d'action unique du Service Public de l'Emploi (SPE) et de ses partenaires.

¹ Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées

² Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

³ Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

⁴ Association des Régions de France

⁵ Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés

⁶ Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole

⁷ Service Public de l'Emploi régional

⁸ Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle

⁹ Comité Paritaire interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation

La circulaire de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) n° 2009-15 du 26 mai 2009 détaille les modalités de mise en place et de fonctionnement des PRITH, ainsi que leur déclinaison au niveau territorial.

La loi n°2011-901 du 28 juillet 2011 (publiée au Journal officiel du 30 juillet 2011) donne une base légale au PRITH, fixe les conditions de son élaboration et le cadre de son contenu. Elle amende ou complète les textes législatifs en matière de mesures favorisant l'emploi des personnes handicapées.

La convention nationale multipartite de novembre 2013 donne aux PRITH un cadre d'orientations thématiques :

- Faciliter la construction et la mise en œuvre individualisée de parcours d'insertion professionnelle pour les travailleurs handicapés ;
- Mobiliser toutes les ressources de la formation professionnelle ;
- Renforcer la sensibilisation des employeurs et diversifier leur approche de l'emploi des travailleurs handicapés relevant de la négociation collective
- Mieux définir et mettre en œuvre des actions ciblées de maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et des personnes ayant engagé une démarche de reconnaissance.

Parallèlement, les travaux du Comité interministériel du handicap (CIH), installé en septembre 2013, conduisent à définir des priorités, rappelées lors de la conférence nationale du handicap de décembre 2014 par le Président de la République :

- Développement de l'accès à l'apprentissage des personnes handicapées
- Passerelles milieu protégé / milieu ordinaire
- Accompagnement au long cours des personnes avec handicap psychique, intellectuel ou cognitif
- Elargir et diversifier l'offre des métiers aux personnes handicapées
- Promotion et valorisation des accords d'entreprises agréés – en particulier sur le volet maintien dans l'emploi
- ...

Un certain nombre de réformes, comme celles de la médecine du travail, de la formation professionnelle et de la démocratie sociale, impactent les politiques publiques en faveur des personnes handicapées, en intégrant dans les dispositifs de droit commun la question de leur accès à l'emploi, de leur formation ou de leur maintien dans l'emploi.

C'est le cas notamment de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, qui prévoit que la Région définit et met en œuvre un programme régional d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées, en concertation avec l'Etat, le service public de l'emploi, l'Agefiph, le FIPHFP, les organismes de protection sociale, les organisations syndicales et les associations représentatives des personnes handicapées.

Enfin, la loi du 17 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la république, dite loi NOTRE, modifie le périmètre territorial de mise en œuvre des PRITH, en créant de nouvelles régions administratives. La Champagne-Ardenne rejoint ainsi la grande région Alsace - Champagne-Ardenne - Lorraine.

1.2. Situation de l'emploi et du chômage des personnes handicapées en Champagne-Ardenne¹⁰

Une population handicapée au chômage qui cumule les difficultés...

A fin décembre 2014, le chômage des personnes handicapées continue de progresser (+8,9% sur un an, + 35% en 3 ans), plus vite que pour le tout public (+5,2% sur un an, +15% en 3 ans).



En comparaison des demandeurs d'emploi tous publics, les personnes handicapées se distinguent par leur âge élevé (25 points de plus que le tout public), le faible niveau de diplôme (13 points de plus) ou de qualification (11 points de plus).

Ils accusent également des durées de chômage plus importantes : 13 points de plus pour le chômage de longue durée (supérieur à un an), 12 points pour les 2 ans et plus , 9 points pour les 3 ans et plus.

En comparaison des DEBOE¹¹ au national, la population handicapée champardennaise au chômage est plus âgée (2 points de plus sur les 50 ans et plus), moins diplômée (6 points de plus sans diplôme), moins qualifiée (6 points de plus sur faibles qualifications), et plus longtemps au chômage (2 points de plus sur les longues et très longues durées).

En comparaison avec le tout public, les écarts sont plus grands qu'au national sur toutes les caractéristiques.

En termes d'évolution, la tendance est identique sauf pour les durées de chômage : celles-ci augmentent plus vite pour les DEBOE et par rapport au national, notamment pour le chômage de 2 ans et plus.

¹⁰ CF tableaux de bord annuels du PRITH et éléments de diagnostic de mars 2015

¹¹ Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (des travailleurs handicapés)

Formation

Des personnes handicapées qui accèdent de plus en plus à la formation...

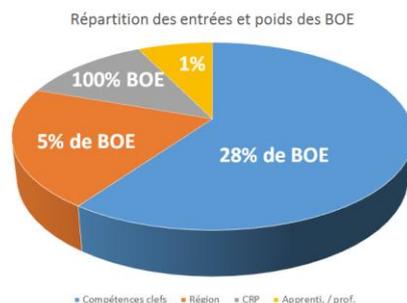
Sur les deux dernières années, la part des DEBOE sans diplôme ou faiblement qualifiés a tendance à baisser. Pour autant, la qualification reste un enjeu pour les demandeurs d'emploi handicapés : 3 700 à 5 000 bénéficiaires sont sans diplôme ou ont une qualification de faible niveau.

Globalement, le nombre de personnes handicapées accédant à la formation ne cesse d'augmenter (+15% en 2 ans sur les prescriptions Cap emploi, +38% pour Pôle emploi).

Cette augmentation profite aux entrées dans les dispositifs de droit commun, soutenues notamment par des partenariats comme la convention Région/ Agefiph et/ou par des objectifs ambitieux d'entrées de travailleurs handicapés sur certains dispositifs comme « compétences clefs » (Etat) ou « Actions individuelles de Formation - AIF DEBOE » (Pôle emploi).

Des disparités d'accès selon les dispositifs...

Ce constat global masque des différences dans l'accès des personnes handicapées aux différents dispositifs, puisque l'on retrouve ce public jusqu'à 28% des entrées (Compétences clefs), contre 0,5% pour le poids minimum (entrées en contrats d'apprentissage).¹²



Un nombre insuffisant d'entrées en formation, en particulier sur le qualifiant...

Les entrées en formation profitent encore trop peu à la qualification des demandeurs d'emploi: sur les prescriptions Cap emploi, 60% seulement sont sur le professionnalisant et le qualifiant ; et sur l'ensemble des entrées, moins de 20% concernent le qualifiant.

Plus largement, le volume d'entrée en formation reste en deçà du besoin potentiel.



¹² Attention cependant : la variable handicap n'étant pas toujours identifiée, les entrées de travailleurs handicapés sont sans doute sous estimées

Emploi

Des motifs d'entrées au chômage plus souvent liés à l'inaptitude ou à l'état de santé ?...

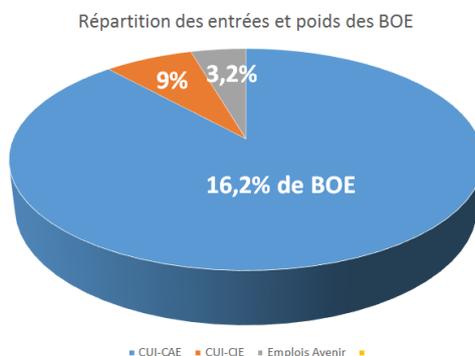
Les principaux motifs d'entrée au chômage des personnes handicapées diffèrent de celui du tout public : 16 % des entrées concernaient en 2013 une reprise d'activité¹³ (9% tout public), 15% le licenciement autre qu'économique (8% tout public), et 14% la fin de CDD (24% tout public). La précarité du travail semble donc être un moindre motif d'entrée au chômage que les inaptitudes pouvant conduire à un licenciement (voir plus loin, le maintien), ou les difficultés de santé des DEBOE.

Malgré la situation, des placements Cap emploi qui augmentent...

La dégradation du marché du travail n'empêche pas les Cap emploi d'accroître leurs placements – avec une moindre part d'emplois durables cependant. Le public accompagné par Cap emploi, sur les caractéristiques d'âge, de diplôme et de durée de chômage, présente des atouts par rapport à l'ensemble des bénéficiaires : moins âgés (-13 points sur les 50 ans et plus), plus diplômés (+ 4 points sur les Bac et plus), avec des durées de chômage plus courtes (+30 points sur les durées de chômage inférieures à 6 mois, - 30 points sur les 2 ans et plus).

Un poids significatif des personnes handicapées dans les principaux contrats aidés...

Les BOE ont à fin 2014 un poids égal ou supérieur à ce qu'ils représentent dans la demande d'emploi dans les CUI-CAE et CUI-CIE (respectivement 16 et 9%), une tendance en nette hausse pour le secteur non marchand (+3,3 points en un an).



Mais la part des BOE dans les emplois d'avenir reste peu élevée – même si cela peut s'expliquer par la moindre représentation des jeunes handicapés demande d'emploi (3% DEBOE ; 17,7% tout public).

Du côté des SIAE, le poids des personnes handicapées reste également en deçà des attendus – 6% environ des entrées en moyenne (avec des poids supérieurs en Haute-Marne et Aube, proches de 10%)

Une demande d'emploi concentrée sur 3 domaines professionnels...

47% de la demande des DEBOE concerne les services à la personne et aux collectivités (23%), le support à l'entreprise (12%), le transport et la logistique (12%).

¹³ Soit après interruption de plus de 6 mois, soit à la suite d'une fin de stage, d'un arrêt maladie ou congé maternité.

Globalement, les trajectoires professionnelles des personnes handicapées sont moins diversifiées que pour le tout public. Les DEBOE ont par ailleurs des caractéristiques qui les désavantagent sur les principaux emplois recherchés, ce qui peut jouer sur les moindres mises en relation sur les offres d'emploi.

Entreprises

Des situations public/ privé qui évoluent différemment...

Les déclarations d'emploi des travailleurs handicapés dans les secteurs publics et privés évoluent différemment entre 2011 et 2012 – dernières années disponibles. Alors que dans le secteur public, on enregistre une hausse légère dans l'effectif de référence, ce dernier diminue dans le privé.

Une situation que l'on retrouve accentuée dans la progression des BOE employés – à la baisse dans le privé, à la hausse dans le public.



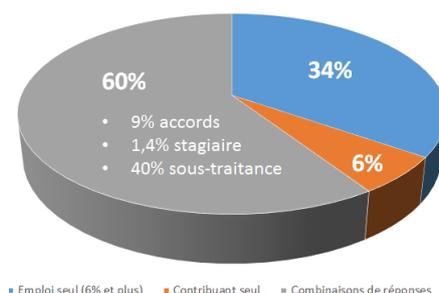
Un constat qui se traduit dans le calcul du taux d'emploi puisqu'on enregistre un **taux** d'emploi direct de 3,6% dans le privé (-0,3 points par rapport à 2012, première baisse enregistrée depuis plusieurs années) et de 5,1% dans le public (données 2011)¹⁴

Pour le secteur privé, c'est les embauches qui ont surtout baissé dans le poids des bénéficiaires. Pour le secteur public, le reclassement (25% des bénéficiaires employés) permet de maintenir un bon taux.

Dans le secteur privé, des modalités contrastées de réponse à l'obligation d'emploi...

Parmi les 1 832 établissements assujettis de la déclaration 2012, un tiers ont leur quota de 6%, par le seul emploi direct de BOE. A contrario, 6% des établissements seulement ne font que contribuer, sans autre modalité de réponse – et sont parmi les cibles des services Alther financés par l'Agefiph.

Répartition des établissements assujettis du secteur privé par type de réponse à l'obligation d'emploi



¹⁴ NB : S'ajoute pour la fonction publique emplois réservés et agents reclassés (24% des bénéficiaires employés), ce qui explique en partie la différence de taux entre les 2 secteurs. A bénéficiaires comparables, les taux d'emploi sont plus proches.

60% des établissements mobilisent des combinaisons de réponses à l'obligation, dont les accords agréés (part en hausse), ou le recours à la sous-traitance avec le secteur protégé et adapté (EA - Esat) – pour une part non négligeable mais sur des volumes d'activité qui restent insuffisants (quelques dixièmes de point dans le taux d'emploi global, bien en dessous des possibilités offertes par la loi).

Le recours à l'accueil de stagiaires, possible à hauteur du tiers du quota, est largement sous utilisé.

Maintien dans l'emploi

Une dynamique constante des signalements et des prises en charge...

Les signalements des situations à risque de désinsertion professionnelle (arrêts de travail de plus de 90 jours notamment), restent dans une stabilité globale sur les quatre dernières années malgré quelques fluctuations.

L'activité du Service social de l'assurance maladie et des Sameth assure une continuité en matière de maintiens dans l'emploi, conforme aux objectifs (558 maintiens pour les seuls Sameth en 2014).

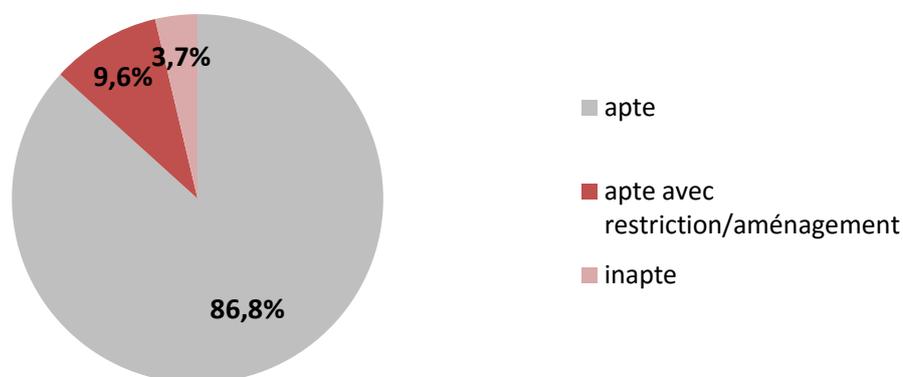
Une baisse globale des visites de santé au travail, mais une hausse des visites de pré-reprise...

Du côté de la médecine du travail, on observe une baisse régulière des visites (-16% d'avis rendus sur 2 ans, à corréliser avec la pénurie de médecins du travail sur la région), mais une hausse des visites de pré-reprise, en volume (+15,5%) comme en poids dans les visites de reprise (29%, +9 points).

... Mais des situations qui échappent à la prévention et/ou aux prises en charge précoce...

La part des avis d'inaptitude ou d'aptitude avec restriction reste constante (13% environ de l'ensemble des conclusions, avec une légère variation (0,6 points) entre avis d'inaptitudes et restrictions d'aptitude.

Part des avis émis par les médecins du travail en 2013



Si l'on prend l'ensemble des conclusions des médecins du travail relatives à l'inaptitude, on comptabilise 5 900 avis sur l'année 2013 (3 000 inaptitudes au poste ou à tout poste).

Du côté des licenciements pour inaptitude, on en comptabilise 2 900 sur la même année à partir des entrées au chômage, soit une hausse de 15% (35% en 3 ans) – avec 50% de BOE dans les personnes concernées.

Un constat qui interroge la nature des situations traitées au titre des dispositifs de maintien dans l'emploi, qui enregistrent quant à elles de bons résultats en termes de maintien dans l'emploi (Plus de 80% de taux de maintien sur l'activité des Sameth¹⁵, par exemple).

Certaines pourraient échapper à une prise en charge/ un accompagnement approprié, soit parce que les personnes passent au travers des procédures de détection, soit parce qu'elles n'entrent pas dans les offres de services proposées.

1.3. Historique d'élaboration du PRITH en Champagne-Ardenne

Le Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés en Champagne-Ardenne résulte d'un travail mené dans le cadre d'un large processus participatif, avec l'ensemble des partenaires de la région.

Dès 2009, l'Etat et les acteurs en charge du Handicap ont engagé une réflexion commune et partagée. La démarche d'élaboration du PRITH s'est déroulée en plusieurs temps depuis décembre 2009 :

- Un recensement et une globalisation des actions en cours dans les PDITH qui ont abouti à un document unique et partagé, élaboré en concertation avec les acteurs des PDITH et leurs partenaires.
- L'élaboration d'un diagnostic régional afin de croiser les objectifs des actions départementales et les enjeux stratégiques pour la région, en lien avec les besoins identifiés des territoires,
- L'installation d'un 1er comité de pilotage, constituée de l'Etat, du Conseil Régional, de Pôle emploi, de l'Agefiph, et du FIPHFP pour valider la méthode, les différentes étapes de réalisation du plan et le contenu du plan.
- Le co-achat d'une prestation de coordination pour la mise en œuvre du PRITH, sur la base d'un marché public porté par l'Etat et Agefiph.
- L'élaboration d'un plan d'actions, la définition des priorités de chacun des axes d'intervention, et des objectifs poursuivis.
- L'élaboration d'un 1er tableau de bord des principaux indicateurs du plan
- Le démarrage des groupes de travail en fin d'année 2011, et l'élargissement du comité de pilotage
- La signature d'un premier accord cadre du PRITH pour la période novembre 2012-octobre 2014
- L'organisation du premier Comité d'orientation régional en avril 2013

En 2014, le comité de pilotage et les signataires du premier accord s'accordent sur la nécessité de prolonger par voie d'avenant l'accord cadre, pour une période maximale de 18 mois, afin de permettre une large consultation en vue de l'élaboration du nouveau plan.

Un deuxième Comité d'orientation régional est organisé à cet effet en mars 2015, ainsi qu'une consultation individuelle de chacune des institutions membres du comité de pilotage.

Le présent accord cadre est le fruit de cette phase de consultation comme des enseignements tirés de 5 ans de fonctionnement du PRITH.

¹⁵ Services d'appui au maintien des travailleurs handicapés

II. LES ORIENTATIONS DU PRITH

La gouvernance du PRITH s'organise dans le respect des prérogatives et champs de compétence de chacune des institutions représentées, comme des engagements bi/multipartites existants.

Le PRITH a vocation à permettre la concertation des acteurs sur les orientations stratégiques à mettre en œuvre, afin de favoriser l'insertion des personnes handicapées, et mettre en cohérence les déclinaisons opérationnelles les concernant dans les différentes politiques (travail, emploi, orientation, formation professionnelle et accompagnement...).

Il vise également à faciliter le pilotage des actions en faveur du public handicapé et à permettre une consultation régulière des acteurs quant aux besoins à couvrir.

Impulsées par le Comité de pilotage et déclinées dans les travaux de commissions thématiques et groupes de travail, les orientations du PRITH en Champagne-Ardenne sont organisées autour de quatre axes.

Axe 1 : Faire de la formation un levier pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Le PRITH vise l'accroissement du taux d'accès à la formation des personnes handicapées, en particulier s'agissant de l'accès à la formation qualifiante, l'amélioration qualitative de l'accueil et de l'accompagnement en formation ainsi que l'élargissement de l'offre / des modalités de formation aux personnes handicapées.

Les priorités sur cet axe portent sur :

- La mise en place d'une politique concertée de formation pour élaborer le programme d'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées
- La mise en œuvre d'une démarche de progrès en matière d'accueil des personnes handicapées en formation de droit commun (définition d'axes de progrès, extension et consolidation du réseau de référents handicap, soutien aux coopérations prescripteurs/organismes de formation...)
- La promotion des dispositifs d'alternance auprès du public et la sécurisation des parcours d'alternance une fois ceux-ci engagés
- La promotion de la formation à distance

Axe 2 : faciliter et sécuriser les parcours d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés

Le PRITH entend améliorer le taux d'accès à l'emploi, en favorisant notamment les passerelles entre dispositifs, en facilitant les transitions professionnelles, et en apportant le soutien nécessaire aux publics qui ont des besoins d'accompagnement particuliers.

Une attention est portée en particulier à :

- Certains publics handicapés ayant des difficultés spécifiques ou supplémentaires (personnes souffrant d'un handicap psychique, jeunes et seniors handicapés...)
- Certaines étapes clefs des parcours d'insertion (passage de l'école à l'emploi, mobilité entre milieu protégé/adapté et milieu ordinaire, passerelles vers les dispositifs d'accompagnement RSA et les SIAE, suite des licenciements pour inaptitude, création d'activité...)
- la représentation des personnes handicapées dans les prestations et services d'accompagnement de droit commun.

Axe 3 : Renforcer la sensibilisation des employeurs et diversifier leurs réponses à l'obligation d'emploi

Le PRITH souhaite faciliter la mobilisation par les employeurs, publics comme privés, de tous les moyens de réponse à l'obligation d'emploi, en particulier en matière de recours à l'alternance, d'accueil de stagiaires handicapés et de sous-traitance avec les secteurs adapté et protégé. Il entend également porter le sujet du handicap dans le dialogue social.

Pour ce faire, le PRITH:

- Contribue au déploiement du Handi-Pacte pour l'emploi des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques et à son articulation avec les autres travaux du PRITH
- Soutient la promotion de l'alternance auprès des employeurs privés comme publics – au travers d'événements tels que la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées (SEPH), ...
- Promeut activement toutes les modalités de réponses à l'obligation d'emploi,
- veille à l'articulation des accords agréés sur le champ du handicap avec d'autres accords (GPEC, pénibilité, qualité de vie au travail...) et à leurs traductions opérationnelles sur le territoire.
- Implique au sein du PRITH tous les acteurs de l'entreprise, et en particulier les institutions représentatives du personnel

Axe 4 : Prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi

Le PRITH entend réduire les licenciements pour cause d'inaptitude, en organisant et outillant les interventions de prévention de la désinsertion professionnelle, et faciliter les reclassements précoces en cas d'échec du maintien dans l'entreprise.

Les orientations prioritaires sont à cet effet :

- Promouvoir les actions de remobilisation pendant l'arrêt de travail pour accroître les perspectives de maintien dans l'emploi (expérimentations sur des prestations nouvelles, facilitation de l'accès à certains outils du maintien, amélioration des procédures...)
- Sensibiliser les acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle (médecins traitants notamment) et développer les coopérations entre acteurs (médicaux en particulier)
- Articuler les offres de services autour de l'accompagnement des reconversions professionnelles (amélioration des relais et prises en charge, expérimentations de passerelles entre entreprises...)
- Développer la formation des salariés en vue de leur maintien dans l'emploi

Axe 5 : Informer, communiquer et développer une culture professionnelle partagée

Le PRITH intègre également dans ses orientations un axe communication pour faciliter l'accès aux offres de services, la mobilisation des ressources à disposition, promouvoir les réalisations et impliquer activement les partenaires comme les personnes handicapées et les entreprises. Le PRITH soutient également des actions dites de "professionnalisation" pour favoriser la construction d'une culture professionnelle commune.

Le PRITH, pour ce faire :

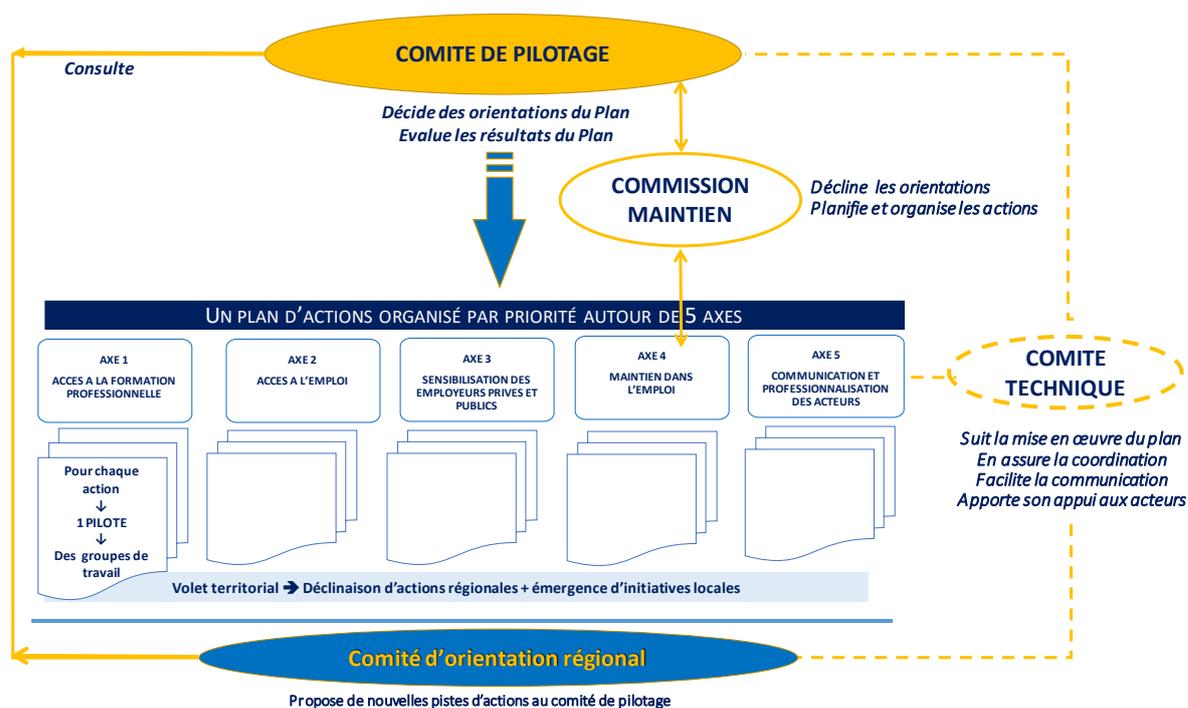
- Se dote d'un site Internet, d'un espace collaboratif et d'une lettre d'information dédiés.
- Organise des événements thématiques à destination des professionnels
- Soutient le déploiement d'une offre de formation "handicap" aux professionnels non spécialisés,
- Contribue à faire de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées un temps fort de mobilisation des acteurs au bénéfice des personnes handicapées et des entreprises

L'ensemble de ces orientations fait l'objet d'un plan d'actions détaillé, assorti d'une liste d'indicateurs de suivi.¹⁶

¹⁶ En référence aux fiches actions établies

III. L'ORGANISATION DU PRITH

2.1.L'organisation, vue d'ensemble



2.2.Le comité de pilotage

2.2.1 : Ses missions

Le comité de pilotage du PRITH, présidé par le Préfet, se réunit au moins deux fois par an. Il a pour missions de:

- Elaborer puis actualiser un diagnostic partagé, comprenant un volet emploi-formation destiné à alimenter le programme d'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées;
- Définir les objectifs à atteindre par axe d'intervention ;
- Arrêter le plan d'actions (annuel ou pluriannuel) à mettre en œuvre pour chaque axe ;
- Définir les modalités d'animation territoriale du PRITH ;
- définir les modalités de mise en œuvre et de pilotage de actions du PRITH
- Etablir en fin d'année un bilan des actions et évaluer leur portée sur l'insertion des personnes handicapées.

2.2.2 : Sa composition

Présidé par le Préfet de région, le comité de pilotage du PRITH Champagne-Ardenne se compose de :

- la Direccte et ses unités territoriales,
- Le Conseil Régional,
- Pôle Emploi,
- L'Agefiph,
- Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP),
- La Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail (CARSAT)
- La Mutualité sociale agricole (MSA)
- Le Régime social des indépendants (RSI)
- Les Conseils départementaux,
- Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)
- L'Association Régionale des Services de Santé au Travail
- Le Rectorat
- L'Agence régionale de santé (ARS)
- Chéops
- Les organisations patronales représentant les entreprises
- Les organisations syndicales représentant les salariés

Il peut être élargi à d'autres instances sur décision du Préfet de région et après information des membres du comité de pilotage.

2.3. Le comité technique

Le comité de pilotage du PRITH s'appuie pour son fonctionnement courant sur un comité technique composé de la Direccte, unité régionale et chacune de ses unités territoriales, de l'Agefiph et de la coordination du PRITH.

Celui-ci se réunit en amont de chaque comité de pilotage et au moins trimestriellement. Il est particulièrement chargé de:

- l'appui à l'organisation opérationnelle des actions du PRITH telles que définies par le comité de pilotage
- le suivi des actions du PRITH

- la restitution au comité de pilotage des éléments de bilan et éventuelles préconisations, propositions émanant des consultations ou groupes de travail.

2.4. La Commission maintien dans l'emploi

Sur la thématique de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi, le comité de pilotage s'est doté d'une commission ad hoc, afin d'approfondir les réflexions et d'associer l'ensemble des acteurs concernés par le maintien dans l'emploi.

Pour cette thématique, la commission maintien dans l'emploi décline les grandes orientations du PRITH et planifie les actions à mettre en œuvre.

Cette commission a vocation à faire le lien avec les instances et plans relatifs à la prévention des risques professionnels et à la santé au travail (Comité régional de prévention des risques professionnels et plan régional santé travail).

2.5. Les groupes-projets

Pour la mise en œuvre du plan validé par le comité de pilotage, à chaque action identifiée est associée à la fois un pilote et un groupe-projet, qui comprend :

- les maîtres d'œuvre impliqués dans la réalisation concrète de l'action,
- les partenaires techniques et/ou financiers
- tout acteur dont l'expertise est estimée nécessaire pour conduire le projet

Le pilote, dans ce cadre :

- A mandat du comité de pilotage pour conduire une ou plusieurs actions du plan
- Planifie la mise en œuvre de l'action telle que définie dans la fiche action correspondante.
- Préside le groupe ou l'instance constituée pour la mise en œuvre de l'action.
- Restitue et valorise les travaux dans le cadre des instances du PRITH comité de pilotage, comité technique, commission maintien et/ou comité d'orientation régional.
- Dispose de tout l'appui nécessaire de la coordination régionale et plus largement du soutien du comité technique.
- Bénéficie des données et des informations pertinentes pour conduire son action.

2.5. La coordination du PRITH

Comme le prévoit la circulaire DGEFP n°2009-15 du 26 mai 2009 relative aux Plans Régionaux d'Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés, Le fonctionnement du PRITH s'appuie sur une prestation d'animation et de coordination dédiée, sélectionnée par appel d'offres.

La coordination du PRITH apporte sa contribution au processus de pilotage dans son ensemble – diagnostic des besoins, définition des objectifs, élaboration du plan d'actions et détermination des moyens à mettre en œuvre comme des indicateurs de résultats. Elle favorise la coordination interinstitutionnelle et facilite la mise en œuvre opérationnelle des actions, en lien avec les pilotes des actions.

Elle contribue également à l'organisation des différentes instances du PRITH, et le cas échéant à leur co-animation.

Elle assure enfin un ensemble de prestations utiles pour la conduite du plan : aide à l'analyse des besoins, appui à la coordination de projets, contribution à la professionnalisation, à l'information et à la communication...

2.6. Le Comité d'orientation régional

Afin d'éclairer ses travaux et d'élargir le cadre partenarial, le comité de pilotage veille à l'organisation, tous les 18 mois à 2 ans, d'un Comité d'orientation régional associant l'ensemble des acteurs intéressés par le sujet du handicap sur la région, afin de :

- Partager régulièrement le bilan des actions menées ;
- Recueillir les avis et propositions pour enrichir et élargir la réflexion sur la politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées,

Lieu d'échanges, de débats et de circulation de l'information, ce comité doit aussi être force de proposition et faciliter les décisions du comité de pilotage en concourant à l'identification des problématiques et besoins traiter sur chacun des axes thématiques du plan.

Ce temps fort du PRITH associe les représentants du comité de pilotage ainsi que tout acteur œuvrant pour l'insertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Des réunions locales peuvent être organisées en amont pour alimenter le Comité d'orientation.

III. LES ENGAGEMENTS DES SIGNATAIRES

De manière transversale, les signataires s'engagent à promouvoir la place des personnes handicapées dans les différents dispositifs d'orientation, de formation et d'insertion professionnelle dont ils ont la charge.

Les signataires contribuent collectivement à faire connaître le PRITH, dans leur communication propre ou à travers des projets de communication concertés. Ils participent notamment à l'alimentation des différents outils de communication du PRITH afin de rendre visible son action.

Les signataires sont amenés à collecter et à partager des informations statistiques afin de mieux connaître la place des personnes handicapées dans les dispositifs existants, et les résultats obtenus les concernant.

Enfin, chaque membre du comité de pilotage contribue au développement du PRITH, en particulier pour les thématiques qui le concernent, en assurant le suivi des actions dont il a la charge dans son champ de compétence, un rôle d'alerte et de veille sur des besoins nouveaux ou non couverts ainsi que l'information et l'appui nécessaire auprès de ses réseaux.

IV. SUIVI ET EVALUATION

Les signataires renvoient au comité de pilotage du PRITH et aux commissions thématiques le soin d'assurer le suivi et l'évaluation des actions développées.

Le suivi et l'évaluation des actions s'appuieront sur un tableau de bord régional actualisé annuellement, et d'une liste d'indicateurs de pilotage.

Ces données seront alimentées par chacune des institutions signataires pour celles qui les concernent.

Le PRITH fait également l'objet d'un bilan annuel plus qualitatif sur les actions conduites.

Ces éléments contribueront au choix des actions prioritaires à développer et à la réorientation éventuelle des actions en cours.

V. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord actualise et prolonge les engagements pris en 2012 au titre du Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés, pour une nouvelle période de 2 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2017.

Conformément à l'article 136 de la loi NOTRE, les dispositions du présent accord seront maintenues jusqu'à leur remplacement par un document correspondant au ressort de la nouvelle région.

Ce remplacement peut avoir lieu à tout moment et au plus tard dans le délai de trois ans à compter de la promulgation de la loi NOTRE, soit le 7 août 2018.

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires sous préavis de trois mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au Préfet de région.

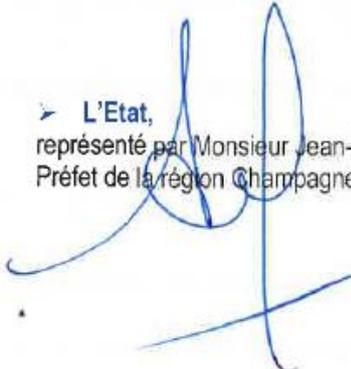
VI. SIGNATAIRES

Les signataires du présent accord comprennent les signataires du précédent accord cadre, et plus largement, l'ensemble des membres du Comité de pilotage et les institutions représentées au sein de la Commission maintien dans l'emploi du PRITH.

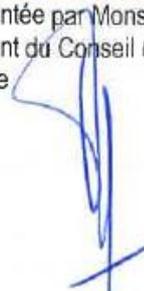
Tout partenaire concerné peut signer le présent accord à tout moment. Une information est faite en ce cas aux autres signataires.

Châlons-en-Champagne, le 11 décembre 2015

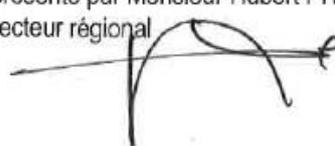
➤ **L'Etat,**
représenté par Monsieur Jean-François SAVY,
Préfet de la région Champagne-Ardenne



➤ **La Région Champagne-Ardenne,**
représentée par Monsieur Jean-Paul BACHY,
Président du Conseil régional de Champagne-Ardenne



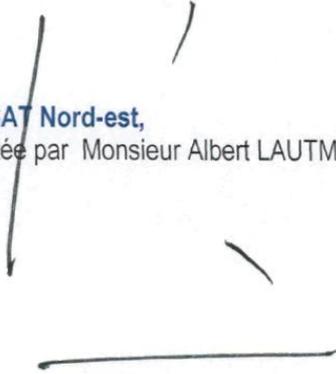
➤ **Pôle emploi Champagne-Ardenne,**
représenté par Monsieur Hubert PHILIPPE,
Directeur régional



➤ **L'AGEFIPH,**
représentée par Monsieur Lahouari MERABTI,
Délégué régional



- **La CARSAT Nord-est,**
représentée par Monsieur Albert LAUTMAN,
Directeur



- **L'Association Régionale des Services de Santé au Travail,** représentée par Monsieur Richard MASSON, Président



- **l'Union régionale CFTC,**
représentée par Monsieur André BELLOT,
Secrétaire Général



- **CHEOPS**
représenté par Monsieur Benoit DEBOOS,
Président



- **La MDPH de Haute-Marne,**
représentée par Madame Marie-Claude LAVOCAT



- **Le Conseil Départemental de Haute-Marne,**
représenté par Monsieur Bruno SIDO, Président



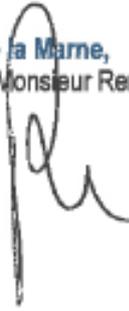
- **La MDPH des Ardennes,**
représentée par Madame Elisabeth FAILLE,
Présidente du GIP MDPH



- **Le Conseil Départemental des Ardennes,**
représenté par Monsieur Noël BOURGEOIS,
Vice-président



➤ **La MDPH de la Marne,**
représentée par Monsieur René PAUL-SAVARY
Président



➤ **Le Conseil Départemental de la Marne,**
représenté par Monsieur René PAUL-SAVARY
Président



➤ **La MDPH de l'Aube**

➤ **Le Conseil Départemental de l'Aube,**

➤ **Le MEDEF**
représenté par Monsieur Benoît DEBOOS,
Président



➤ **La Confédération Générale des Petites et
Moyennes Entreprises (CGPME)**

➤ **La Fédération Syndicale Unitaire (FSU)**
représentée par Monsieur Guy Bourgeois,
Secrétaire régional



➤ **La Mutualité Sociale Agricole (MSA)
Marne Ardennes Meuse,**
représentée par Monsieur Hubert BRUNEEL,
Directeur régional



➤ **Le Régime Social des Indépendants (RSI)**

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique,
Les Autorités Académiques,
Les partenaires sociaux,
L'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail,
L'Agence Régionale de Santé,
La délégation régionale de l'Union Nationale des Entreprises Adaptées,
Les SAMETH et ALTHER en région,
Les associations de personnes handicapées,
Les Chambres Consulaires,
Les OPCA,
Les établissements médico-sociaux,
L'ARIFOR, CARIF de Champagne-Ardenne,
L'OPEQ, OREF de Champagne-Ardenne,
Les réseaux de l'Accueil, de l'Information et de l'Orientation,
Les entreprises de travail temporaire,
(...)

sont associés et participent à la mise en œuvre du PRITH.