

Plan régional d’insertion des travailleurs handicapés en Normandie – Accord-cadre 2018 – 2020

Vu,

- 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 de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap du 16 novembre 2017
- La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
- 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 loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la république
- La stratégie régionale de l'emploi
- Le projet de Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP)
- Le Plan normand de l'apprentissage
- Le Plan régional santé travail 2016-2020
- Le Projet régional de santé Normand 2018-2023, en cours d'élaboration

Préambule

- 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 permettant d'offrir aux personnes handicapées un parcours vers l'emploi le plus rapide et le plus efficace possible.

- La circulaire DGEFP n° 2009-15 du 26 mai 2009 relative aux plans Régionaux d'Insertion professionnelle des Travailleurs handicapés (PRITH) a repositionné les politiques d'emploi en faveur du public handicapé jusqu'ici mis en œuvre au plan départemental (PDITH) à l'échelon régional.

- La loi n°2011-901 du 28 juillet 2011 donne une base légale au PRITH, fixe les conditions de son élaboration et le cadre de son contenu. Le PRITH devient le plan d'action unique du Service Public de l'Emploi (SPE) et de ses partenaires.

Le PRITH favorise la cohérence des politiques d'emploi et de formation des travailleurs handicapés définies ou déclinées au niveau régional, identifie l'ensemble des actions de droit commun et spécifiques mobilisables, et pilote les actions mises en œuvre à partir des éléments de diagnostic et des objectifs ainsi partagés. Il constitue également un outil de développement de l'emploi des personnes handicapées.

- La Convention nationale multipartite d'objectifs et de moyens pour l'emploi de personnes handicapées de novembre 2013, signée entre l'Etat, Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP, la CNSA, l'ARF, la CNAMTS et la CCMSA, prévoit que les PRITH déclinent ses orientations en région et 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 – BOETH et personnes ayant engagé une démarche de reconnaissance

- Les travaux du Comité interministériel du handicap (CIH), installé en septembre 2013, conduisent à définir des priorités, rappelées par le Président de la République lors des conférences nationales du handicap de décembre 2014 et mai 2016 :

- Développement de l'accès à l'apprentissage des personnes handicapées
- Evolution de l'offre médico-sociale avec la mise en œuvre de la réponse accompagnée pour tous (rapport Piveteau « zéro sans solution »)
- Mise en place et déploiement de l'emploi accompagné
- Incitation à la négociation collective sur le handicap dans les entreprises – sur la thématique du maintien dans l'emploi notamment...

Le présent accord cadre entend rendre compte des constats et orientations partagées par les institutions de Normandie pour lutter contre le chômage et favoriser l'emploi des personnes handicapées.

I. CONTEXTE : SITUATION DE L'EMPLOI ET DU CHOMAGE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES EN NORMANDIE¹

- *Une population handicapée au chômage qui cumule les difficultés*

A fin décembre 2016, la Normandie compte 27 814 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) dans la demande d'emploi (+ 3,7% entre 2015 et 2016) alors que la demande d'emploi tout public a baissé de 0,8%.

Le volume des demandeurs d'emploi handicapés est en augmentation constante depuis 2012.

Les demandeurs d'emplois handicapés représentent 9,6% de l'ensemble des demandeurs d'emploi (de 8 à 10,8 % selon les départements) et ont un profil qui se démarque de l'ensemble des demandeurs :

- 46,3 % ont 50 ans et plus (23,4 % pour le tout public) et 4,1% ont moins de 25 ans (17% pour le tout public)
- 55 % sont des hommes (49,1 % pour le tout public)
- 79,3 % ont un niveau CAP ou inférieur (61,2 % pour le tout public) et 28,9 % n'ont pas de diplôme (17,6 % pour le tout public)
- 38,4 % sont au chômage depuis 2 ans ou plus (26,8 % pour le tout public)
- *Un public qui accède largement à la formation mais insuffisamment à la formation qualifiante*

Grâce notamment aux politiques concertées d'accès des travailleurs handicapés à la formation, les demandeurs d'emploi handicapés accèdent plus souvent à la formation (22,6 % des sorties du chômage, contre 15,7% pour le tout public).

C'est ainsi que 5 017 personnes sont sorties du chômage pour entrées en stage en 2016, soit une progression de 44,2% en un an.

Pour autant, la qualification reste un enjeu pour les demandeurs d'emploi handicapés – les entrées se font encore beaucoup sur des actions préparatoires, de la remise à niveau, et des actions de formation non certifiantes ou diplômantes.

L'accès à l'alternance – contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage – fait apparaître également d'importantes marges de progrès : les personnes handicapées représenteraient moins de 2% des entrées, et dans des volumes par ailleurs en baisse (près de 300 contrats primés par l'Agefiph sur la région en 2016).

- *Des placements en hausse, une représentation importante dans les contrats aidés*

4 750 placements ont été réalisés par le réseau des Cap Emploi en 2016 en Normandie. En un an, le nombre de placements a progressé de 0,6% (avec quelques variations ces dernières années, la tendance reste cependant à la hausse).

Cette même année, 3 144 contrats aidés ont été signés ou reconduits au bénéfice des personnes handicapées (83 % de CUI-CAE, 13% de CUI-CIE et 4% d'emplois d'avenir).

La représentation des BOE dans les CUI reste assez élevée (16,5% pour les CAE et 13,8% pour les CIE). De bons résultats que l'on ne retrouve pas cependant du côté de l'insertion par l'activité économique, où les personnes handicapées ne représentent que 5,7% des entrées – en diminution par ailleurs.

¹ Source : travaux de diagnostic de préfiguration du PRITH de Normandie

- *Un taux d'emploi qui progresse, plus rapidement dans le secteur public*

En 2015, 17 393 BOE sont employés dans les 4 091 établissements privés assujettis de la région. Le taux d'emploi, en légère progression, s'établit cette même année à 4,27%.

Parmi les différentes modalités de réponse à l'obligation d'emploi, on constate que la sous-traitance avec le secteur protégé comporte encore des marges de progrès, et que l'accueil de stagiaires handicapés est largement sous utilisé par les entreprises.

Il manque 5 110 BOE dans les entreprises privées assujetties pour atteindre le taux d'emploi légal.

Dans le secteur public, 7 955 agents BOE sont employés au sein des 602 employeurs assujettis de la région.

Le taux d'emploi, également en progression, atteint 5,84% pour les trois fonctions publiques – la fonction publique territoriale ayant dépassé le quota de 6%

Il manque 1 040 BOE au sein des trois fonctions publiques pour atteindre le taux d'emploi légal.

- *Des situations à risque de désinsertion professionnelle qui augmentent*

La sécurité sociale – régime général – a signalé au service social régional près de 30 000 arrêts de travail de plus de 90 jours.

Les médecins conseil ont signalé quant à eux plus de 3 000 situations à risque de désinsertion professionnelle (15% de plus qu'en 2015).

Du côté de la médecine du travail, on enregistre plus de 27 000 avis d'aptitude avec restriction et environ 9 600 avis d'inaptitude – soit 13% des avis médicaux.

Parallèlement, 3 328 personnes sont entrées au chômage suite à un licenciement pour inaptitude - soit une progression de 19,3% en un an.

La moitié des licenciés pour inaptitude sont des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit une hausse de 3,4%.

- *L'activité maintien dans l'emploi des Sameth en constante progression*

En 2016, les Sameth de la région ont réalisé 1 369 maintiens, soit 84% des prises en charge de l'année, et une hausse de 6,5%. Depuis 2012, l'activité de maintien n'a connu qu'une année de baisse et a progressé au total de 26%.

Les situations prise en charge par les Sameth proviennent de signalements des :

- Médecins du travail ou de prévention pour 44% environ
- Employeurs privés ou publics pour 20%
- Salariés ou agents pour 11,5%
- Organismes de Sécurité Sociale pour 4%
- CDAPH pour 1,5%

II. LES ORIENTATIONS DU PRITH EN NORMANDIE

Le PRITH a vocation à permettre la concertation de ses membres 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 (santé, travail, emploi, orientation, formation professionnelle, ...).

Tenant compte des consultations organisées en amont de l'installation du PRITH au format grande région, les orientations thématiques prioritaires du PRITH Normand sont les suivantes...

➤ **Axe 1 : Diversifier les trajectoires d'insertion professionnelle et sécuriser les parcours**

Le PRITH entend décloisonner les milieux et dispositifs d'insertion et favoriser les transitions professionnelles – tout en renforçant les partenariats au bénéfice de certains publics plus fragilisés.

Une attention particulière est portée à ce titre à :

- L'accompagnement des transitions éducation / emploi², privilégiant tant que possible l'accès au milieu ordinaire (renforcement de l'évaluation, travail sur les trajectoires, élargissement de l'offre d'accompagnement, mobilisation de l'alternance...).
- Le développement des passerelles entre milieux d'insertion protégé/ adapté/ ordinaire (critères d'accès, développement des compétences, accompagnement de la mobilité...)
- Un meilleur accès des personnes handicapées aux dispositifs d'accompagnement RSA et à l'IAE
- L'accompagnement adapté et intégré de publics confrontés à des difficultés spécifiques, via la mutualisation et l'optimisation de l'offre existante : jeunes et seniors handicapés, personnes souffrant de handicap psychique, de troubles cognitifs, de troubles du spectre autistique....

² Dispositifs de l'Education nationale, de droit commun et spécialisés, et établissements et services médicosociaux

➤ **Axe 2 : Faire de la formation un levier pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.**

Le PRITH contribue à la qualification et au développement des compétences des actifs handicapés, et vise l'amélioration quantitative comme qualitative de l'accueil et de l'accompagnement des personnes handicapées en formation.

Les priorités sur cet axe portent sur :

- La mise en œuvre d'une démarche de progrès en matière d'orientation et d'accueil des personnes handicapées en formation de droit commun
- La promotion des dispositifs d'alternance auprès du public et la sécurisation des parcours d'alternance une fois ceux-ci engagés
- Un partenariat renforcé entre dispositifs spécifiques et de droit commun
- Un plus large recours à la formation des travailleurs handicapés en activité, en vue de leur maintien et/ou de leur évolution dans l'emploi (en lien avec les OPCA/Opacif)

➤ **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, et soutenir localement le rapprochement de l'offre et de la demande de formation, d'emploi, de services...

Pour ce faire, le PRITH :

- Développe des actions ciblées de promotion de l'emploi des personnes handicapées dans les territoires, et de mobilisation des TPE/PME comme des entreprises concernées par des accords/ conventions
- Développe des ressources utiles sur chacune des modalités de réponse à l'obligation d'emploi (recours aux stages, mise à disposition de travailleurs handicapés d'Esat/EA, alternance...) et mutualise les outils existants
- Contribue au Handi-Pacte pour l'emploi des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques, duquel il relaie les actions.

➤ **Axe 4 : Prévenir les risques de désinsertion professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi ou dans l'activité**

Le PRITH entend réduire les licenciements pour cause d'inaptitude en favorisant notamment les interventions précoces en faveur du maintien dans l'emploi, mais aussi anticiper les reconversions professionnelles quand le maintien n'est pas/plus possible.

Les orientations prioritaires sont :

- Favoriser les actions de remobilisation pendant l'arrêt de travail pour accroître les perspectives de maintien dans l'emploi (amélioration des circuits d'identification/signalement des situations, facilitation de l'accès à certains outils du maintien...)
- Sensibiliser les acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle et soutenir les coopérations entre acteurs médicaux, sociaux, professionnels
- Sécuriser les parcours professionnels en cas d'échec du maintien dans l'emploi, par un accompagnement adapté (reconversion précoce – y compris au sein de la branche, mobilité inter-fonction publique ou public-privé, passerelles milieu adapté/milieu protégé...)

Axe 5 : Observer, informer, valoriser

Le PRITH intègre également dans ses orientations le souci d'analyser dans la durée la situation de l'emploi des personnes handicapées, et de rendre compte de l'action collective.

Le PRITH entend pour ce faire :

- Se doter d'indicateurs partagés sur les grandes thématiques du PRITH, et les actualiser régulièrement
- Organiser l'information des acteurs et de leurs réseaux, notamment sur les ressources à leur disposition
- Mettre en place une communication adaptée

Toutes les orientations ci-dessus n'ont pas vocation à être traitées dans le seul PRITH.

Elles peuvent être portées par ailleurs par des engagements bi/multipartites existants ou à venir.

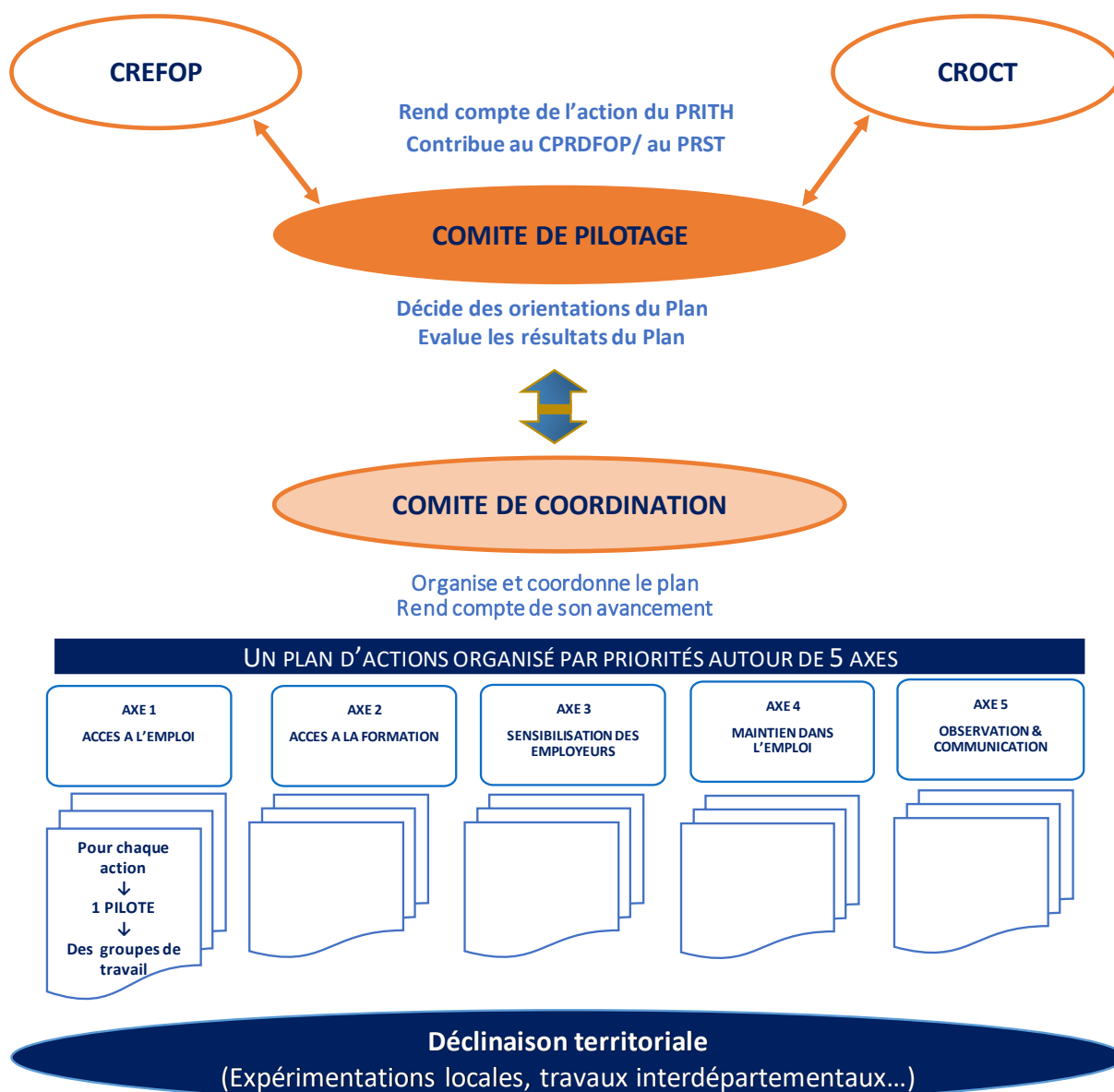
Un plan d'actions du PRITH, ajusté annuellement, vient compléter le présent accord-cadre. Il définit le périmètre et les conditions de mise en œuvre de chacune des actions conduites au titre du PRITH ;

III. LA GOUVERNANCE 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 vise à faciliter le pilotage des actions en faveur du public handicapé et à permettre une consultation des acteurs quant aux besoins à couvrir.

Il s'organise ainsi autour d'instances et de groupes de travail qui lui sont propres et s'articule avec les dispositifs de droit commun.



3.1. Articulation avec les instances de droit commun

Le PRITH rassemble, sur la question spécifique de l'insertion professionnelle des personnes handicapés, un panel élargi d'institutions autour de thèmes variés – éducation, insertion, emploi, formation, santé et travail...

Il a ainsi vocation à nourrir et se nourrir des travaux d'autres instances, notamment de droit commun, et en particulier :

- Le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP)
- Le Comité régional d'orientation des conditions de travail (CROCT)

A ce titre, il peut être amené à rendre compte de ses travaux auprès de ces instances, ou à contribuer aux programmations qui leurs sont propres (CPRDFOP, PRST...).

Le PRITH peut également s'articuler avec les travaux d'instances du champ du handicap, mais n'ayant pas autorité sur la question de l'insertion professionnelle. C'est le cas notamment de la Commission de coordination des politiques publiques médicosociales.

Le PRITH, enfin, peut être amené à établir des liens avec des dispositifs ou politiques territoriales.

3.2. Le comité de pilotage

3.2.1 : Ses missions

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

- D'élaborer puis actualiser un diagnostic partagé ;
- De définir les objectifs à atteindre par axe d'intervention ;
- D'arrêter le plan d'actions (annuel ou pluriannuel) à mettre en œuvre pour chaque axe ;
- De définir les modalités de mise en œuvre et de pilotage des actions du PRITH
- D'assurer les pleines conditions d'une animation territoriale du PRITH ;
- D'établir en fin d'année un bilan des actions et d'apprécier leur portée sur l'insertion des personnes handicapées

3.2.2 : Sa composition

Présidé par le Préfet de région, le comité de pilotage du PRITH de Normandie se compose de :

- Le Rectorat de la région normande
- Le Conseil régional,
- Les Conseils départementaux,
- La Direccte
- L'Agence régionale de santé (ARS)
- Pôle Emploi,
- L'Agefiph,
- Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP),
- Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)
- Chéops
- L'Association Régionale des Missions Locales (ARML)
- La Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail (CARSAT)
- La Direction Régionale du Service Médical (DRSM)
- La Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM)
- La Mutualité Sociale Agricole (MSA)
- Le Régime Social des Indépendants (RSI)
- Le Comité Handicap Normandie (CHN)

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

3.3. Le comité de coordination

Le comité de coordination est l'instance opérationnelle du PRITH. Organisé en formation restreinte, il comprend :

- Le Rectorat,
- La Direccte,
- Le Conseil régional,
- L'ARS,
- Pôle emploi,
- L'Agefiph,
- Le FIPHFP
- et pour la représentation des usagers, un membre du Comité Handicap Normandie (CHN)

D'autres membres peuvent être associés ponctuellement en fonction des sujets à traiter.

Celui-ci se réunit en amont de chaque comité de pilotage et au moins trois fois par an. 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
- Leur restitution au comité de pilotage.

Il s'appuie dans son fonctionnement sur une assistance à maîtrise d'ouvrage (voir ci-après), sélectionnée par voie d'appel d'offres.

3.4. Les groupes-projets

Pour la mise en œuvre du plan validé par le comité de pilotage, à chaque action 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.

- Bénéficie des données et des informations pertinentes pour conduire son action.
- Dispose du soutien du comité de coordination et de tout l'appui nécessaire de l'assistance à maîtrise d'ouvrage.

3.5. Assistance à maîtrise d'ouvrage pour 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'assistance à maîtrise d'ouvrage pour la coordination du Plan, sélectionnée par appel d'offres.

L'assistance à maîtrise d'ouvrage 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, appui à la réalisation des actions ...

Elle favorise la coordination interinstitutionnelle et facilite la mise en œuvre opérationnelle des actions, en lien avec les pilotes.

Elle contribue également à l'organisation des différentes instances du PRITH, et le cas échéant à leur 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, l'observation et la communication...

IV. LA DECLINAISON TERRITORIALE DU PRITH

Si le PRITH a vocation à couvrir l'ensemble de la région, sa déclinaison territoriale repose sur différentes modalités, susceptibles de favoriser l'implication comme l'expérimentation locales.

Ainsi, dans la déclinaison du Plan, le PRITH prévoit des actions :

- A caractère strictement régional
- Déclinées sur chacun des départements selon des modalités adaptées aux contextes locaux
- Déployées sur des territoires cibles – à l'initiative de la région ou sur proposition des territoires – le cas échéant en vue d'une généralisation / d'un transfert sur d'autres territoires.

Le PRITH entend ainsi permettre aux partenariats locaux de bénéficier de la dynamique régionale, tout en conservant le souci d'un plus large partage des expériences et des pratiques en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées.

V. 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
- l'information et l'appui nécessaire auprès de ses réseaux.

IV. SUIVI ET EVALUATION

Les signataires renvoient au comité de pilotage du PRITH 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. Ces données chiffrées contribueront au choix des actions prioritaires à développer.

Elles seront alimentées par chacune des institutions signataires sur les données qui les concernent.

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

V. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature et jusqu'au 31 décembre 2020.

Il pourra être reconduit par voie d'avenant, sur la base d'un bilan et tenant compte des évolutions du contexte législatif et réglementaire ainsi que des compétences et missions des signataires.

A cette fin, le Comité de pilotage se réunira au cours du 3^{ème} trimestre 2020 pour étudier les conditions de reconduction de l'accord.

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 représentants en région des signataires de la Convention nationale multipartite d'objectifs et de moyens pour l'emploi des personnes handicapées et plus largement les membres du comité de pilotage.

D'autres institutions ou organismes peuvent être amenés à signer le présent accord cadre à tout moment, sur proposition du Comité de pilotage.

Rouen, le

2018