



**Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie  
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé**

**Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation,  
du Travail et de l'Emploi**

Immeuble Skyline  
22 mail Pablo Picasso  
BP 24209  
44042 NANTES Cédex 1

Tél : 02 53 46 79 00

Fax : 02 53 46 78 00

**MARCHE DE PRESTATIONS INTELLECTUELLES  
COORDINATION ET ANIMATION EN PAYS DE LA LOIRE  
DU PLAN REGIONAL D'INSERTION DES PERSONNES  
HANDICAPEES ( PRITH )**

**CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIERES (CCTP)**

**SOMMAIRE**

**\* PREAMBULE : ELEMENTS DE CONTEXTE**

**\* ARTICLE 1 : OBJET DU MARCHE**

**\* ARTICLE 2 : DESCRIPTION DES PRESTATIONS ATTENDUES**

**\* ARTICLE 3 : CONDITIONS DE REALISATION DU MARCHE**

**\* ARTICLE 4 : DOCUMENTS COMPLEMENTAIRES**

## **PREAMBULE : ELEMENTS DE CONTEXTE**

### **A – Données de cadrage**

- La circulaire DGEFP n° 2009-15 du 26 mai 2009 relative aux plans Régionaux d'Insertion professionnelle des Travailleurs handicapés (PRITH) a donné une nouvelle perspective au partenariat en Pays de la Loire.

Cette circulaire repositionne les plans d'insertion des travailleurs handicapés jusqu'ici mis en œuvre au plan départemental (PDITH) à l'échelon régional, échelon stratégique de définition et de mise en cohérence des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle des travailleurs handicapés. Le PRITH prend en compte le nouveau contexte législatif et institutionnel et notamment l'arrivée de Pôle Emploi et du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), acteur majeur de la politique publique d'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les fonctions publiques.

Le PRITH devient le plan d'action unique du service public de l'emploi et de ses partenaires.

Il recense l'ensemble des actions de droit commun et spécifiques et intègre de fait les engagements des différentes conventions bilatérales ou multilatérales existantes (Etat, AGEFIPH, Pôle Emploi, Conseil Régional).

Il comprend également les autres actions décidées par le comité de pilotage PRITH, pour compléter les actions des institutions.

Le Plan Régional d'Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés vise à renforcer le pilotage stratégique et la synergie entre acteurs, de manière à introduire davantage de souplesse et de complémentarité dans la mise en œuvre des actions.

Il 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.

Le PRITH inscrit son action sur quatre axes stratégiques :

- l'accès des personnes handicapées aux dispositifs de droit commun en matière de formation,
- l'accès des personnes handicapées aux dispositifs de droit commun en matière d'accès à l'emploi,
- l'information, la sensibilisation et la mobilisation des employeurs
- le maintien dans l'emploi des personnes handicapées,

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

Le PRITH a vocation à permettre la concertation des acteurs sur les orientations stratégiques à mettre en œuvre, pour favoriser l'insertion des personnes handicapées, et à 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 élargie des acteurs quant aux besoins à couvrir.

A partir notamment d'une information mutuelle de ses membres, il permet également l'examen des points de convergence et de cohérence à mettre en œuvre dans les différentes politiques conduites

concernant les travailleurs handicapés.

Le comité de pilotage (COFIL) définit les orientations stratégiques et les traduit en axes de travail dans le cadre d'un Plan d'Actions Régional. Il pilote les actions mises en œuvre au titre du PRITH et identifie les points à soumettre à la réflexion stratégique, au sein du PRITH ou dans les instances de pilotage pertinentes.

Le comité de pilotage régional a ainsi une double vocation : l'orientation stratégique et le pilotage opérationnel.

Le comité de pilotage régional se réunit plusieurs fois par an. Il est présidé par le Préfet de Région, ou par délégation, le Directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi..

Le Comité de pilotage régional réunit notamment l'Etat (la DIRECCTE), l'AGEFIPH, le FIPHFP, le Conseil Régional, Pôle Emploi, la CARSAT, l'AROMSA, les MDPH, l'ARS et les Conseils Généraux.

Le comité de pilotage pourra associer à ses travaux les associations, les partenaires sociaux et d'autres institutions.

Comme le rappelle la circulaire du 26 mai 2009 (cf annexe 1), le comité de pilotage :

- partage le diagnostic emploi-formation unique obtenu par consolidation des autres Diagnostics, locaux et spécifique sur les Personnes en situation de handicap effectué en fin d'année 2010
- définit les objectifs par axes à atteindre et détermine les indicateurs ;
- Arrête le Plan d'Actions pluriannuel à mettre en œuvre pour chaque axe en veillant à sa déclinaison dans les Plan d'Actions Locaux ;
- valide le bilan global de fin d'année ;
- recueille les avis exprimés par les instances de consultations de droit commun auxquelles chaque axe du PRITH des Pays de la Loire peut être rattaché ;
- définit les conditions d'animation territoriale du PRITH, au regard des priorités territoriales.

L'implication des institutions, partenaires du PRITH, se réalise selon les modalités suivantes : chacun des membres du comité de pilotage contribue au développement du PRITH, en particulier pour les thématiques qui le concernent, en assurant notamment,

- 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 auprès de ses réseaux,
- L'association de la coordination du PRITH aux instances qu'il préside et/ou aux travaux qu'il pilote, si cela s'avère pertinent, et de la manière qu'il estime la plus adaptée (implication, invitation, information...).

## **B – Le PRITH en Pays de la Loire**

En Pays de la Loire, un diagnostic de l'emploi et de l'insertion des travailleurs handicapés a été conduit par le cabinet TMO Régions (cf annexe 2) permettant d'identifier un certain nombre de données sur la formation et l'emploi des personnes handicapées ainsi que les principaux freins et les leviers d'actions possibles.

Ces travaux ont donné lieu en juin 2010 à un séminaire régional réunissant la plupart des acteurs locaux et régionaux traitant du handicap ainsi que l'ensemble des acteurs institutionnels.

Dès octobre 2010 une série de réunions de travail animée par la DIRECCTE avec les principales institutions concernées par la politique du handicap a été conduite, débouchant en fin d'année à un plan d'actions régional comprenant une série d'actions préparatoires. Celles-ci ont donné lieu à un marché

d'appui à la coordination du PRITH sur l'année 2011-2012. Ce marché a prévu un certain nombre de livrables et de comptes-rendus de réunions, disponibles pour certain à la date du lancement du présent marché. Ceux-ci sont joints en annexe 4 en vue de garantir l'égalité entre les candidats.

Les objectifs généraux du plan d'actions se sont déclinés selon les 4 axes posés par la circulaire PRITH du 26 mai 2009:

- améliorer la prise en compte des besoins en formation grâce à une politique concertée en matière de formation (axe 1)
- identifier et favoriser l'accès des TH aux formations de droit commun, tant quantitativement que qualitativement (axe 1)
- favoriser la prise en compte des TH dans les politiques publiques d'emploi (axe 2)
- optimiser les parcours des TH et renforcer les outils facilitant leur mise en œuvre (axe 2)
- sensibiliser les employeurs par une politique de communication concertée tant en matière de recrutement que de maintien dans l'emploi (axe 3)
- développer une offre de services régionale homogène en matière de maintien dans l'emploi (axe 4)
- favoriser la concertation opérationnelle et la coordination des actions de prévention et de désinsertion professionnelle avec un objectif de maintien dans l'emploi. (axe 4)

Les partenaires du handicap dans la région, à la lumière des actions qui ont été conduites sur 2011-2012, ont fixé des orientations sur 5 axes qui se sont traduites par l'identification d'actions à conduire sur les deux prochaines années.

## **Article 1 : OBJET DU MARCHE**

La présente consultation concerne la passation d'un marché de prestations intellectuelles, techniques et administratives ayant pour objet l'appui à la coordination et à l'animation en Pays de la Loire du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH), lequel a pour finalité d'amplifier l'accès à la formation et à l'emploi ainsi que le maintien dans l'emploi des bénéficiaires de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005.

Les prestations attendues dans ce cadre sont détaillées dans le tableau ci-après.

## **Article 2 : DESCRIPTION DES PRESTATIONS ATTENDUES**

Pour assurer la cohérence d'ensemble du PRITH, favoriser la mise en œuvre des actions et animer le partenariat sur la région, le comité de pilotage s'appuie sur le titulaire du marché dans le cadre de prestations administratives, techniques et intellectuelles visant à apporter un appui à la coordination régionale sur les 4 axes du Plan d'Actions, et à la mise en place de deux sessions annuelles de l'instance locale du PRITH dans chaque département.

Assistant le Comité de Pilotage du PRITH dont la présidence est assurée par le préfet de région et par délégation le DIRECCTE, le titulaire du marché apporte sa contribution en assurant les prestations décrites ci-après (tableau en page suivante).

Afin d'assurer sa mission, le titulaire du marché apporte sa contribution à l'établissement du tableau de bord du PRITH. Il apporte un appui à l'organisation des instances de pilotage et de concertation ainsi qu'à l'élaboration du bilan du PRITH. Il élabore un échéancier et un tableau de suivi permettant de rendre compte du déroulé des actions qu'il conduit et alerter le cas échéant le comité de pilotage des décalages entre le prévisionnel et le réalisé devant donner lieu à des actions correctrices.

Les prestations attendues et les livrables figurent dans le tableau ci-après.

**Plan d'actions de l'animation et de la coordination régionales**

	actions du PRITH	prestations attendues	livrables
<b>axe 1 l'accès à la formation professionnelle</b>	utiliser les indicateurs d'accès à la formation des TH dans les grands dispositifs de formation à des fins de coordination et de mise en place de "tours de table" dans le but d'offrir des parcours de formation aux DETH	recenser, collecter et mettre en forme les données des partenaires afin d'identifier les données qui permettraient de mesurer l'accès des TH aux différents dispositifs	tableau de bord avec glossaire de l'accès à la formation des TH
	établir un plan d'accès à la formation par la mobilisation des moyens disponibles sur le territoire, à la fois sur le plan qualitatif et quantitatif	recenser, collecter et mettre en forme les données des partenaires relatives aux prestations d'accompagnement à la formation afin d'identifier les outils et/ou les pratiques qui ont porté leurs fruits, et ce à des fins d'essaiage	document recensant les prestations d'accompagnement à la formation avec un volet capitalisation des bonnes pratiques
	identifier les solutions propres à résoudre les freins périphériques à la formation et capitaliser sur les expérimentations réussies	recenser, collecter et mettre en forme les données des partenaires relatives à ces expérimentations, novatrices ou non, afin de constituer un corpus de bonnes pratiques	document recensant les solutions mises en place afin de résoudre les freins périphériques à la formation (mobilité, restauration, hébergement...)
	élaborer des pistes d'action permettant de développer la formation des salariés TH à partir notamment des expériences réussies	identifier les conditions de réussites et mettre en place avec les OPCA et/ou les branches professionnelles, un plan d'actions permettant de démultiplier ces réussites	étude qualitative sur les conditions de réussite à une prise en compte significative des salariés TH dans la politique de formation de l'entreprise
<b>axe 2 l'accès à l'emploi</b>	mettre en place et alimenter les indicateurs d'accès à l'emploi des TH pour un suivi de ce public dans le cadre du SPE	à partir d'un tableau de bord provisoire, collecter les indicateurs de suivi au niveau départemental et régional permettant de rendre compte de l'accès des TH aux différentes mesures emploi	mettre en place et actualiser le tableau de bord de suivi de l'accès à l'emploi des TH sur les 5 départements et la région
	mettre en place et alimenter les indicateurs permettant de mesurer l'accès des TH aux prestations d'accompagnement mises en place par les principaux acteurs de l'insertion au plan régional et départemental	recenser les actions mises en place dans les départements et mettre en place un outil de suivi de l'accès des TH à ces prestations (au plan départemental et régional)	mettre en place et actualiser le tableau de bord de suivi des prestations d'accompagnement sur les 5 départements et la région
	recenser les outils de diagnostic et d'accompagnement socio-professionnels mis en place par l'ARS, la DRJSCS, les CG, les MDPH dans les départements et mesurer leur accessibilité/ou efficacité	identifier à partir des pratiques et des expérimentations qui ont été conduites sur l'employabilité des personnes, un corpus de bonnes pratiques	document retraçant les outils de diagnostic et d'accompagnement socio-professionnel mis en place dans la région relatifs à l'employabilité
	développer l'accès des DETH aux structures du secteur protégé et adapté (ESAT et EA) et aux SIAE dans une logique de parcours d'insertion	identifier les volumes d'accès et les listes d'attente dans les dispositifs EA et ESAT ainsi que dans les SIAE et proposer le cas échéant les actions à mener	mettre en place un tableau de bord bi-annuel sur les listes d'attente dans les EA et les ESAT ainsi que les volumes d'accès dans les SIAE
<b>axe 3 la sensibilisation des employeurs privés et publics</b>	accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'actions au bénéfice des TH au travers la Négociation Annuelle Obligatoire pour le secteur privé et les Comités Techniques Paritaires pour le secteur public	initier ou poursuivre une démarche NAO (négociation annuelle obligatoire) avec un volet handicap dans les 5 départements à partir des expériences réussies	compte-rendus de réunions sur les actions à initier par les employeurs au bénéfice des TH dans le cadre de la NAO sur les 5 départements
	optimiser les opérations de communication en direction des entreprises dans un souci de transparence, d'économie, de cohérence et de lisibilité	assurer une fonction veille/coordination/suivi des actions de communication mises en place par les partenaires à destination des entreprises sur les 4 axes du PRITH, que ce soit dans le cadre d'actions directes (semaine pour l'emploi) ou indirectes (participation à des forums employeurs par exemple)	mise en place et actualisation d'un tableau de bord sur les actions de communication des différents partenaires du PRITH
	rendre visible et lisible l'activité productive des EA et des ESAT	mettre en place un groupe de travail visant à l'élaboration d'un guide régional EA et ESAT sur les services et les produits développés (à partir de guides ayant été réalisés dans le passé dans la région voire nationalement)	réalisation d'une maquette de guide régional EA/ESAT
<b>axe 4 le maintien dans l'emploi</b>	mettre en place des groupes de travail de type échanges de pratiques sur différentes thématiques (mise en œuvre de la visite de pré reprise, mobilisation des outils du maintien...) à partir des engagements conclus dans les Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM)	animation de groupes de travail sur les thématiques identifiées dans les Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) au niveau infra régional et capitalisation des bonnes pratiques et suivi des indicateurs retenus dans les CPOM	tableau de suivi des CPOM avec consolidation régionale et compte-rendus des groupes de travail
	mettre en place une étude qualitative sur le devenir des salariés suite à un avis d'inaptitude du médecin du travail (inapte à son poste, à tous poste) à partir d'un échantillon représentatif de salariés (secteur économique, territoire...)	mise en place d'une étude qualitative sur le devenir des salariés suite à un avis d'inaptitude du médecin du travail (inapte à son poste, à tous poste) à partir d'un échantillon représentatif de salariés (secteur économique, territoire...)	étude qualitative sur le devenir des salariés suite à un avis d'inaptitude
	planifier et accompagner le développement régional de l'offre de services socle et des outils indispensables à sa mise en œuvre (visite de pré reprise, dispositif MOAJ, cellules de prévention de la désinsertion professionnelle, Contrat de Retour à l'Emploi...) par une meilleure appropriation et/ou	recenser et mettre en perspective l'offre de services des différents partenaires sur les 5 départements et identifier les axes de progrès permettant d'établir un plan régional de l'offre de services socle et accompagner sa mise en œuvre sur les 5 départements	document sur l'offre de services des partenaires sur les 5 départements et document qualitatif sur les axes de progrès
	sur la base des orientations régionales, accompagner les actions de concertation mises en place au plan local en mutualisant et capitalisant les outils de coordination développés dans les départements (problématique du signalement notamment)	à partir des orientations régionales, mettre en place les conditions de réussite à un dialogue fructueux entre les institutions du niveau régional au local, avec pour finalité l'enclenchement au moment approprié, des mesures et dispositifs à même de prévenir et maintenir en emploi un maximum de salariés menacés par un risque de désinsertion professionnelle	document permettant de rendre compte et de suivre les procédures mises en place dans les 5 départements relatives à la mobilisation des différents acteurs dans la chaîne du maintien
	mettre en place une base d'indicateurs du maintien dans l'emploi au niveau départemental et régional (recueil au niveau régional et validation/fiabilisation des données au niveau départemental)	à partir d'un groupe de travail interinstitutionnel, collecter et mettre en forme les indicateurs existants du maintien en emploi à partir des éléments fournis par les partenaires (volet régional et départemental sur la base du tableau de bord national) et engager les démarches permettant de fiabiliser les informations (validation des données au plan départemental dans le cadre de la mise en œuvre du protocole départemental)	tableau de bord du maintien dans l'emploi (volet départemental et régional) et compte-rendus de réunion
	assurer la mise en place d'un événement annuel spécifique au maintien dans chaque département, pouvant donner lieu à des groupes de travail, dans le but de favoriser un partenariat de terrain entre les grands acteurs du handicap sur des thématiques librement choisies	mettre en place un événement annuel de type séminaire de travail à destination des acteurs du Maintien dans l'Emploi dans chaque département dans le but de favoriser par la suite les échanges formels et informels entre les acteurs de terrain (médecins du travail, médecins conseils, SAMETH, opérateurs divers...)	appui à la mise en place d'un séminaire de maintien dans l'emploi dans les 5 départements
<b>axe transversal</b>	publication	réalisation de la "newsletter" du PRITH sur une fréquence trimestrielle	réalisation de la Newsletter trimestrielle du PRITH (4 pages format A4)
	outil collaboratif	mise en place d'un "outil collaboratif" par la mise en ligne des travaux réalisés dans le cadre du PRITH à destination des partenaires du PRITH (point d'avancement des livrables notamment)	mise en ligne des travaux réalisés dans le cadre du PRITH sur un site d'accueil (DIRECCTE par exemple)

### **Article 3 : CONDITIONS DE REALISATION DU MARCHE:**

Le prestataire exécute ce marché avec les moyens prévus dans son offre, étant bien précisé que le personnel affecté à la réalisation des prestations reste sous son autorité exclusive.

Dans l'hypothèse où le titulaire ne pourrait pas réaliser le marché avec les salariés pressentis dans l'offre, celui-ci pourra remplacer un ou plusieurs des salariés pressentis, à condition d'ancienneté, d'expériences professionnelles et de diplômes équivalents.

Le prestataire, pour réaliser sa mission, disposera d'un accès privilégié à un certain nombre d'information, dont certaines à caractère nominatif, qu'il s'engage à ne pas divulguer.

### **Article 4 : DOCUMENTS DE CONSULTATION COMPLEMENTAIRES**

Les documents de consultation annexés sont les suivants :

- annexe 1 : circulaire DGEFP n° 2009-15 du 26 mai 2009 sur les PRITH
- annexe 2 : synthèse de l'étude TMO portant sur le diagnostic emploi/formation des TH dans les Pays de la Loire
- annexe 3 : Charte Régionale Maintien dans l'Emploi des Pays de la Loire
- annexe 4 : comptes-rendus de réunion et livrables du marché PRITH 2011/2012

\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*