

ACCORD CADRE DU
PLAN REGIONAL POUR L'INSERTION DES
TRAVAILLEURS HANDICAPES (PRITH)
EN PAYS DE LA LOIRE
2013-2016

- Vu la loi n°87-517 du 10 juillet 1987, en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés,
- 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,
- Vu 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,
- Vu la circulaire DGEFP-DRT-DSS n° 2002-15 du 21 mars 2002 relative au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- Vu la circulaire 2007/02 du 15 janvier 2007 relative au pilotage de la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés,
- Vu la circulaire DGEFP n°2009-15 du 26 mai 2009 relative aux Plans Régionaux d'Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés,
- Vu le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles des Pays de la Loire

I. ELÉMENTS DE CONTEXTE

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.

La conférence nationale du handicap du 10 juin 2009, à travers le pacte national pour l'emploi des travailleurs handicapés, a donné une nouvelle impulsion à la politique de l'emploi en faveur des personnes handicapées.

Ce pacte prévoit diverses mesures destinées notamment :

- à favoriser l'accès à la formation et à l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- à lever les obstacles à leur recrutement par les entreprises, à un moment où la situation des travailleurs handicapés au regard de l'emploi et de l'accès à la formation doit être améliorée.

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

Le PRITH (Plan Régional pour l'Insertion Professionnelle des Travailleurs Handicapés) doit prendre 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), ce dernier étant un acteur majeur de la politique publique d'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière).

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 les nouveaux acteurs.

Le PRITH doit également tenir compte des orientations des différents accords et conventions en vigueur et/ou à venir, et en particulier:

- *la convention d'objectifs nationale Etat, Agefiph, FIPHFP, CNSA, ...*
- *La charte régionale de maintien dans l'emploi*
- *Le contrat de projets Etat-Région 2007-2013*
- *Le projet régional de santé 2011-2015*
- *Le plan régional Santé au travail (PRST2) 2010-2014¹*

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.

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 détermine son contenu. Elle est venue amender ou compléter les textes législatifs en matière de mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Enfin, la circulaire du 1er ministre aux différents ministères en date du 4 septembre 2012 traduit un engagement ferme à la prise en compte du handicap dans l'ensemble des politiques publiques.

1.2. Situation de l'emploi et du chômage des travailleurs handicapés en Pays de la Loire

Les Pays de la Loire comptent aujourd'hui 16 200 demandeurs d'emploi en situation de handicap en catégorie A, soit 10,4% de l'ensemble des demandeurs. La demande d'emploi des personnes handicapées a progressé de 18,9% sur 1 an contre 14,8% s'agissant de l'ensemble du public.

En matière d'emploi, plus de 32.000 personnes handicapées exercent une activité à caractère professionnel sur la région, réparties comme suit:

- 17 750 bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont salariées d'un établissement privé assujetti à l'obligation d'emploi
- 5 850 sont employées au sein des établissements publics assujettis
- 2 450 sont salariées d'une entreprises adaptées et
- 6 550 sont accueillies en ESAT.

Le taux d'emploi direct de personnes handicapées atteint 3% dans le secteur privé, et 4,2% dans la fonction publique.

II. LE PRITH EN PAYS DE LA LOIRE

2.1. La démarche d'élaboration du PRITH

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 en 2009-2010, ce qui a permis 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, basés sur les contributions des différentes institutions de la région, 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: (*DIRECCTE, AGEFIPH, FIPHFP, Conseil Régional, Conseils Généraux et MDPH, Pôle Emploi, CARSAT, AROMSA, ARS, DRJSCS, Cap Emploi, SAMETH, SST, divers organismes spécialisés dans le handicap*).

Dès octobre 2010 une série de réunions de travail animée par la Direccte avec les principales institutions concernées par la politique du handicap (*AGEFIPH, FIPHFP, Conseil Régional, Conseils Généraux et MDPH, Pôle Emploi, CARSAT, AROMSA, ARS, DRJSCS*) a été conduite, débouchant en fin d'année sur 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, qui est venu compléter les actions conduites dans le même temps au niveau départemental, dans le prolongement des PDITH.

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

- 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,

Les partenaires du handicap dans la région, à la lumière des actions qui ont été conduites sur 2011-2012, ont fixé de nouvelles orientations pour les deux prochaines années (voir Plan d'Actions en annexe).

En complément des 4 axes du plan prévu par les textes, le PRITH se dote d'une stratégie de communication et de diffusion d'information, à travers la mise en place d'outils identifiés tels une lettre d'information, un site internet dédié et un espace collaboratif partagé.

2.2. L'organisation du PRITH en Pays de la Loire

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 élargie des acteurs quant aux besoins à couvrir.

Les collaborations inter institutionnelles issues des travaux menés dans le cadre du PRITH et plus généralement sur la politique du handicap en région permettront tout à la fois la mise en exergue des points de convergence et l'identification des actions et/ou orientations à conduire pour lever les obstacles à l'insertion des travailleurs handicapés.

Les instances régionales et départementales (SPER/SPED, CCREFP, comités Maintien dans l'Emploi...) identifient et prennent en compte le handicap dans les politiques publiques. Ceci permettra notamment au PRITH de disposer d'une vision d'ensemble des politiques conduites en matière d'emploi et de formation des TH

Le PRITH, en plus des travaux spécifiques sur les 4 axes, sera ainsi enrichi des avancées ou des problématiques identifiées dans le cadre de ces instances spécialisées.

Le comité de pilotage du PRITH 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 (*CCREFP, SPE, comité Maintien...*)

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

Le comité de pilotage régional se réunit deux 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, l'ARS, la DRJSCS, les Conseils généraux et les MDPH.

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

Une Instance Locale du PRITH dans chaque département suit la mise en place du PRITH au plan local ainsi que les politiques d'emploi et de formation en faveur des travailleurs handicapés. L'échelon local a toute latitude pour déterminer la forme que pourra prendre cette instance locale.

Une coordination régionale du PRITH a été mise en place au niveau régional, via un marché public, afin d'accompagner et le cas échéant outiller les institutions constitutives du PRITH dans le cadre d'un Plan d'Actions validé par ces institutions (voir Plan d'Actions en annexe). Il est prévu que cette même coordination prête son concours à l'organisation des instances locales à raison de 2 sessions par an et ce dans les cinq départements.

2.3 Les orientations du PRITH

Les travaux engagés avec les principales institutions intéressées par l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (DIRECCTE, AGEFIPH, Conseil Régional, FIPHFP, Pôle Emploi, la CARSAT, l'AROMSA, l'ARS, la DRJSCS, les Conseils Généraux et les MDPH) ont abouti à un Plan d'Actions Régional (en annexe) pour la période 2012-2014.

Ce plan d'actions a été décliné sur 4 axes : l'accès à l'emploi, l'accès à la formation, la sensibilisation des employeurs et le maintien dans l'emploi. En plus de ces 4 axes a été ajouté un axe transversal sur la communication du PRITH.

Ainsi sur l'axe 1 : accès à la formation professionnelle, les actions décrites dans le Plan d'Actions ont vocation à permettre de mesurer l'accès à la formation des TH (à des fins de pilotage et d'optimisation des moyens existants) et mettre en place les moyens adéquats pour favoriser l'accès des TH aux formations de droit commun.

L'axe 2 vise l'amélioration de l'accès à l'emploi des TH. La mise en place d'un tableau de bord - tant pour ce qui concerne les mesures emploi et dispositifs d'insertion professionnels que les outils d'accompagnement déployés par les différentes institutions - permet un suivi régulier de la situation des TH dans le but d'une plus grande efficacité des politiques publiques à destination de ce public.

L'axe 3 porte sur la sensibilisation des employeurs avec pour ambition d'investir le monde de l'entreprise afin d'élaborer une réelle politique de communication au niveau régional, propre à dynamiser la politique de recrutement des employeurs en faveur de ce public et appuyer les opérateurs de terrain chargés de l'insertion professionnelle.

L'axe 4 sur le Maintien en emploi reprend quant à lui les principales actions de la Charte Régionale Maintien, à savoir la recherche et l'effectivité d'une offre de services sociale en matière de maintien en emploi, toutes institutions confondues. Ceci passe par un travail approfondi avec tous les acteurs concernés, tant pour ce qui concerne les outils et moyens mobilisés que les procédures et plus largement le partenariat déployé sur les territoires.

III. L'ENGAGEMENT DES SIGNATAIRES DU PRITH

Les signataires du PRITH ont la volonté de prendre en compte la dimension du handicap dans le cadre des politiques qu'ils mettent en œuvre en propre ou en partenariat. Ils s'engagent à porter ce thème au sein de leur institution et dans les instances auxquelles ils participent. A cette fin, ils se dotent d'outils de suivi permettant d'identifier les personnes en situation de handicap. Ceci doit permettre notamment un suivi lors des différentes instances opérationnelles auxquelles les signataires participent : SPER/SPED, CCREFP, Comités maintien, sans oublier le comité de pilotage du PRITH. Ce dernier pourra ainsi disposer d'une vision claire et suffisamment précise de ce qui est fait en direction des travailleurs handicapés dans la région afin notamment de permettre des échanges entre institutions lors de cette instance (PRITH).

Les signataires sont ainsi amenés à collecter et partager des informations statistiques afin de mieux connaître la place des personnes handicapées dans les dispositifs existants et les résultats en matière d'insertion de formation et d'emploi.

La collecte de ces indicateurs auprès des différentes institutions signataires alimentera le tableau de bord du PRITH, ce qui permettra à ces acteurs et aux différentes instances de disposer de données élargies, propres à un meilleur pilotage.

Afin de formaliser les engagements des partenaires, il est proposé une **Charte de collaboration Statistique** figurant en annexe 2 du présent accord cadre.

D'une manière générale les partenaires signataires s'engagent sur les 4 axes du PRITH, à savoir :

Axe I : Accès à la formation professionnelle

Les signataires s'engagent à améliorer l'accès à la formation des demandeurs d'emploi handicapés et plus particulièrement l'accroissement du taux d'accès à la formation qualifiante de ce public conformément aux objectifs du Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle des Pays de la Loire.

Axe II : Accès à l'emploi

Les signataires du PRITH s'engagent à améliorer le taux d'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés au travers notamment des actions figurant dans le Plan d'Actions ci-joint.

Axe III : Mobilisation des employeurs privés et publics

Les signataires favorisent la mise en œuvre d'actions, directes ou indirectes, destinées à informer et à accompagner les employeurs publics et privés sur le champ de l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

Axe IV : Maintien dans l'emploi

Les signataires en charge de cette thématique s'engagent à participer à la mise en œuvre d'actions concourant à prévenir la désinsertion professionnelle des salariés menacés d'inaptitude et à coordonner leurs actions pour favoriser leur maintien dans l'emploi.

Axe V : Communication

Les signataires s'engagent à promouvoir la place des personnes handicapées dans les différents dispositifs 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 s'engagent notamment à alimenter les différents outils de communication du PRITH afin de rendre visible son action.

Enfin, chaque partenaire 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 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.

3.3. Suivi du PRITH

Les signataires sont amenés à collecter et partager des informations statistiques permettant de mieux connaître la place des personnes handicapées dans les dispositifs existants et les résultats en matière d'insertion de formation et d'emploi les concernant.

Ces données serviront à alimenter un tableau de bord du PRITH et plus largement à valoriser l'action concertée des partenaires du Plan.

Parallèlement, chacune des actions du PRITH fait l'objet d'un suivi particulier, sur la base d'une fiche action établie en concertation avec les différents acteurs concernés.

Au regard des résultats du PRITH sur ses différentes actions, le comité de pilotage détermine les évolutions nécessaires.

3.4. Financement 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, il est mis en place une prestation de coordination régionale.

L'Etat (DIRECCTE) et l'AGEFIPH cofinancent cette prestation de coordination sur la base d'un marché public pour 2012/2013. L'évolution des modalités de coordination et leur financement pourra être examinée en comité de pilotage.

3.5. Durée de l'accord cadre du PRITH

Le présent accord-cadre entre en vigueur à sa signature pour une durée de 3 ans (2013 – 2016).

Trois mois avant l'échéance, les signataires réaliseront un bilan final qui décidera de la reconduction et des éventuelles modifications de l'accord.

Toutefois, l'un ou l'autre des signataires pourra demander sa modification par voie d'avenant sur exposé des motifs. Cette proposition de modification sera soumise au comité de pilotage régional.

En cas de retrait souhaité d'un partenaire au présent accord, il en informera le comité de pilotage 3 mois avant la date de son retrait.

Le comité de pilotage régional, et plus particulièrement les signataires du présent accord, examinera les demandes des nouveaux candidats à l'accord-cadre.

En signant l'accord cadre du Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés des Pays de la Loire, les acteurs de la politique du travail, de l'emploi, de la formation et du handicap expriment leur volonté d'agir ensemble pour concrétiser les objectifs fixés dans le PRITH, dans le respect des compétences de chacun.

Fait à Nantes le **17 DEC. 2013**

Pour le Préfet de Région et par délégation

Le DIRECTEUR des Pays de la Loire

Michel Ricochon



Pour la Région des Pays de la Loire

Le Directeur général des services du Conseil Régional

Simon Munsch



Pour le Rectorat de Nantes

Le Recteur d'Académie de Nantes

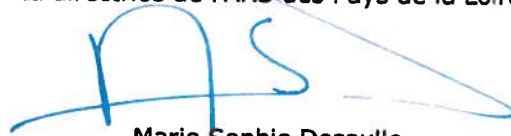
William Marois



Pour l'Agence Régionale de Santé des Pays de la Loire

La directrice de l'ARS des Pays de la Loire

Marie Sophie Desaulle



Pour l'AGEFIPH des Pays de la Loire

La déléguée régionale de l'AGEFIPH

Catherine Logeais



Pour la direction régionale de Pôle Emploi

Le Directeur régional des Pays de la Loire

Gwenaël Prouteau



Pour le Fonds pour l'Insertion des Personnes
Handicapées dans la Fonction Publique
Le Directeur,



Jean-Charles Watiez

Pour les Caisses du régime général de l'Assurance
Maladie des Pays de la Loire


Le directeur de la CARSAT des Pays de la Loire



François-Xavier Joly

Pour les Caisses de la Mutualité Sociale Agricole des
Pays de la Loire

Le Directeur de l'AROMSA des Pays de la Loire



Damien BERNES

Pour la MDPH de Loire Atlantique



Le Vice-président du GIP-MDPH

Pour la MDPH du Maine et Loire

Le Président de la commission exécutive



Gérard BÉAUNAY

Pour la MDPH de la Mayenne



Le Président du GIP

Pour la MDPH de la Sarthe

Le Président



Jean-Marie GEVEAUX

Pour la MDPH de la Vendée

Le Directeur de la MDPH



F. SICARD