

# Accord-cadre partenarial 2018 – 2021

## Pour la mise en œuvre du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés en Bretagne

---

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 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 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 ;
- La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- La circulaire DGEFP n°2009-15 du 26 mai 2009 relative aux Plans Régionaux d'Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés ;
- La convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap du 16 novembre 2017 ;
- La Stratégie nationale pour l'autisme 2018 – 2022 ;
- Le Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP 2017-2022) ;
- Le Plan Régional Santé Travail 2016-2020 ;

### **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. Il permet d'identifier l'ensemble des actions de droit commun et spécifiques mobilisables, et donne un cadre aux actions mises en œuvre à partir des éléments de diagnostic et des objectifs ainsi partagés. Le PRITH est un outil de développement de l'emploi mais aussi de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

- La Convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap du 16 novembre 2017, signée entre l'Etat, Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP, la CNSA, Régions de France, l'Assemblée des Départements de France, la CNAMTS, la CCMSA, le RSI, Chéops et l'Association nationale des missions locales, rappelle que le PRITH est le cadre de déclinaison de ses orientations en région, à savoir :

- Faciliter la construction, la sécurisation des parcours vers et dans l'emploi et leur mise en œuvre ;
- Renforcer l'accès à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap en mobilisant toutes les offres de la formation professionnelle ;
- Amplifier l'action coordonnée en faveur du maintien en emploi, pour tous (salariés, non-salariés et employeurs) ;
- Mobiliser les employeurs publics et privés.

- Les travaux du Comité interministériel du handicap (CIH) conduisent à définir régulièrement des priorités, telles que notamment :

- Faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire ;
- Rénover le secteur adapté et expérimenter des mesures favorables au recrutement de travailleurs handicapés en entreprise adaptée ;
- Accompagner le secteur protégé sur la formation professionnelle de leurs travailleurs et leur accès au milieu ordinaire au travers de l'emploi accompagné ;
- Mobiliser toute l'offre du service public de l'emploi (SPE) tant à destination des travailleurs handicapés que des employeurs ;

Le présent accord cadre entend rendre compte des constats et orientations partagés par les institutions en Bretagne pour lutter contre le chômage et favoriser l'emploi des personnes handicapées. Il engage chacun des partenaires et donne du sens à leur action au sein du PRITH Bretagne.

## I. CONTEXTE : SITUATION DE L'EMPLOI ET DU CHOMAGE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES EN BRETAGNE<sup>1</sup>

- *Un public qui accède largement à la formation ...*

Les politiques concertées d'accès des travailleurs handicapés à la formation, permettent aux demandeurs d'emploi handicapés d'accéder plus souvent à la formation (23% des sorties du chômage, contre 15% pour le tout public).

Plus de 5 000 personnes sont sorties du chômage pour entrées en stage en 2017, soit une progression de près de 10% en un an.

L'accès à l'alternance – contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage – fait apparaître cependant des marges de progrès : le nombre de contrats d'alternance aidés financièrement par l'Agefiph est ainsi en baisse pour 2017 : 187 contrats d'apprentissage primés (- 10%) et 134 contrats de professionnalisation (- 27%).

- *Toutefois, la population handicapée au chômage est reconnue pour être plus âgée, et reste moins formée<sup>2</sup> :*

La Bretagne compte près de 27.000 demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au 4<sup>ème</sup> trimestre 2017, soit 1,2% de plus qu'en 2016 (1,6% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).

Les demandeurs d'emplois handicapés représentent 10% de l'ensemble des demandeurs d'emploi<sup>3</sup> et ont un profil qui se démarque de l'ensemble des demandeurs :

- 45% ont 50 ans et plus (24% pour le tout public)
- 69% ont un niveau CAP ou inférieur (49% pour le tout public) et 16% n'ont pas de diplôme (11% pour le tout public)
- 35% sont au chômage depuis 2 ans ou plus (25% pour le tout public)

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

En 2017, près de 30 000 assurés en arrêt de travail de plus de 90 jours ont été signalés au service social de la Carsat par les Caisses primaires d'assurance maladie de la région Bretagne.

---

<sup>1</sup> Etat des lieux devant faire l'objet d'une production spécifique (tableau de bord PRITH) et plus complète.

<sup>2</sup> Source : demandeurs d'emploi en fin de mois, catégorie A, B ou C, Pôle emploi

<sup>3</sup> (De 8,7 à 11,4 % selon les départements)

## II. LES ORIENTATIONS DU PRITH EN BRETAGNE

Le PRITH permet de rassembler les acteurs territoriaux œuvrant dans le champ de l'emploi et de la formation des travailleurs handicapés pour une action renforcée.

Ainsi, si le handicap est abordé de manière transversale, globale et intégrée dans l'ensemble des politiques de santé, de travail, d'emploi, d'orientation, et de formation professionnelle, le PRITH constitue le schéma d'orientation spécifique.

Les travaux conduits par les acteurs régionaux en 2017 ont permis de dégager les orientations suivantes :

➤ **Axe 1 : Faire de la formation un levier pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, en mobilisant toute l'offre disponible**

La politique régionale de formation des personnes handicapées contribue à la qualification 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 :

- L'accompagnement de la démarche de progrès engagée auprès des acteurs de l'orientation et de la formation de droit commun ;
- L'articulation de l'offre de formation spécifique et de droit commun ;
- Faciliter et sécuriser les parcours de formation des alternants handicapés.

➤ **Axe 2 : Diversifier les trajectoires d'insertion professionnelle et sécuriser les parcours**

Les travaux à mener sur cet axe visent à décloisonner les milieux et dispositifs d'insertion pour favoriser les transitions professionnelles, tout en renforçant les partenariats au bénéfice de certains publics plus fragilisés.

Une attention particulière est portée à ce titre aux thématiques suivantes :

- Le soutien aux transitions éducation/emploi, privilégiant autant que possible l'accès au milieu ordinaire ;
- Le développement de la mobilité entre milieux protégé et ordinaire, notamment via l'emploi accompagné ;
- L'accompagnement adapté de publics éloignés de l'emploi et/ou confrontés à des difficultés spécifiques: personnes souffrant de handicap psychique, de troubles cognitifs, de troubles du spectre autistique...

### ➤ **Axe 3 : Renforcer la mobilisation des employeurs privés et publics**

Sur cet axe, il s'agit de faciliter et de développer la mobilisation par les employeurs, publics comme privés, de tous les moyens de réponse à l'obligation d'emploi, et de développer le dialogue social en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Les priorités portent sur :

- Des actions ciblées de promotion de l'emploi des personnes handicapées, et de mobilisation des TPE/PME comme des entreprises concernées par des accords/conventions
- La diffusion de ressources utiles sur chacune des réponses à l'obligation d'emploi et la mutualisation des outils de communication et de sensibilisation existants
- L'articulation avec le Handi-Pacte pour l'emploi des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques.

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

Il s'agit sur cet axe de favoriser les coopérations entre acteurs du maintien à toutes les étapes du processus, de la détection des situations à leur prise en charge - y compris en cas d'échec du maintien, lorsqu'il s'agit d'anticiper la reconversion professionnelle.

Les orientations prioritaires sont :

- Faciliter la mobilisation précoce des outils et leviers du reclassement professionnel ;
- Améliorer la connaissance mutuelle des acteurs du maintien, leur coordination et l'articulation des offres de services ;
- Promouvoir la thématique du maintien et de la prévention de la désinsertion professionnelle auprès de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

### **Axe 5 : Observer, informer, valoriser**

L'axe 5 est un axe transversal pour analyser dans la durée la situation de l'emploi des personnes handicapées, et rendre compte de l'action collective avec :

- La définition d'indicateurs partagés et actualisés régulièrement sur les grandes thématiques liées aux actions du PRITH;
- L'organisation d'une information des acteurs et de leurs réseaux, notamment sur les ressources à leur disposition ;
- La mise en place d'une communication adaptée.

Un plan détaillé, ajusté annuellement, qui définit le périmètre et les conditions de la mise en œuvre des actions, décline de manière opérationnelle les 5 axes du PRITH. Dans le cadre de cet accord, les acteurs s'engagent à porter à la connaissance de tous, les actions qu'ils mènent, à portée régionale ou locale, et susceptibles de concourir aux orientations précitées. Il s'agit de faciliter la capitalisation des bonnes pratiques.

### III. LES BENEFICIAIRES DU PRITH

Le PRITH vise quatre catégories de bénéficiaires :

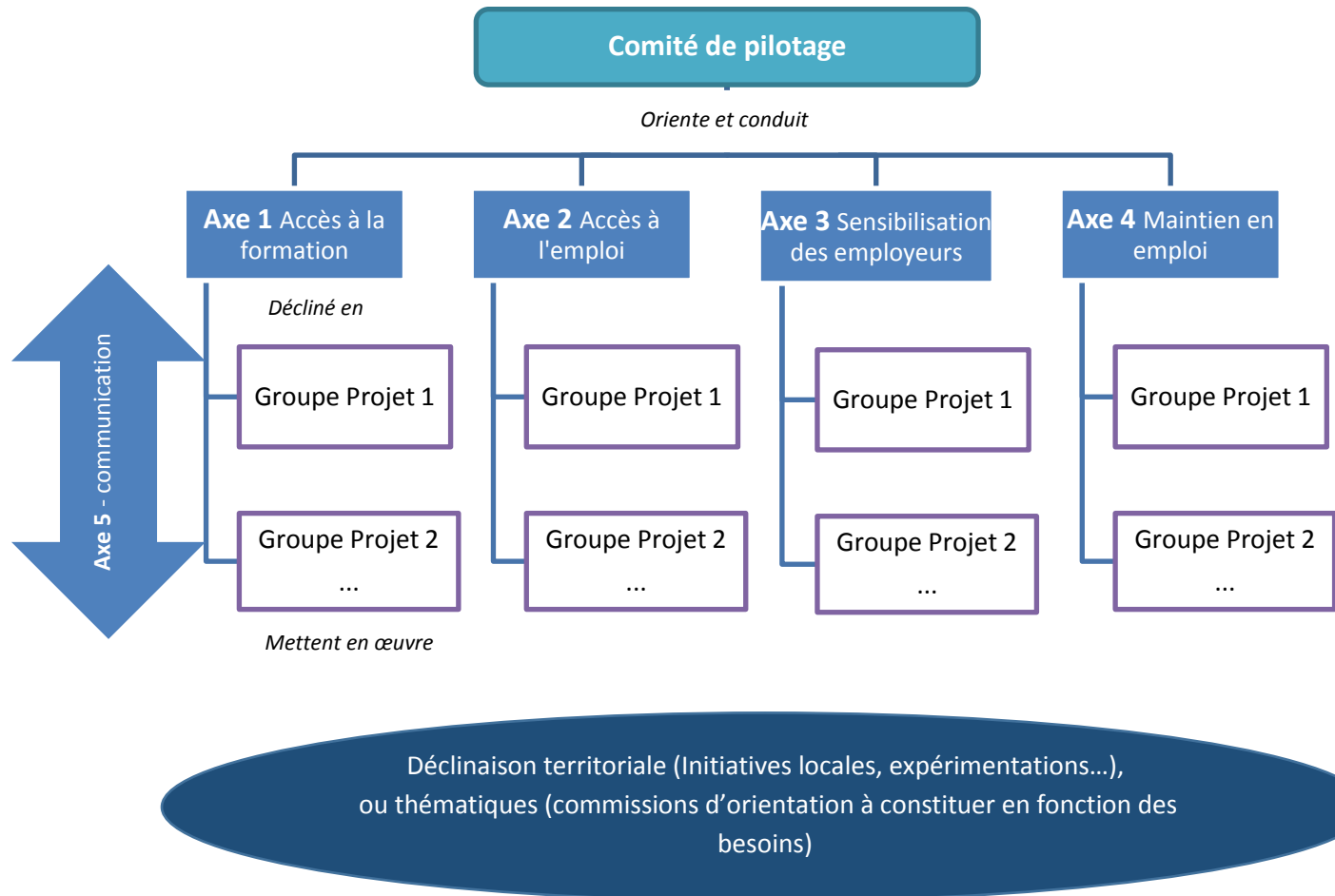
- Les demandeurs d'emploi reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi (ci-nommés DEBOE) au sens de la loi du 11 février 2005 ;
- Les personnes en activité, bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la loi du 11 février 2005, ou en voie de le devenir ;
- Les établissements et entreprises privés et publics, notamment ceux assujettis à l'obligation d'emploi (comptant 20 salariés et plus depuis plus de trois ans) ;
- Les jeunes de plus de 16 ans ayant entamé une procédure de reconnaissance devant la MDPH.

### IV. LE PILOTAGE 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 pilotage du PRITH est assuré par un comité qui réunit notamment les représentants en région des signataires de la Convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap et de groupes projets opérationnels sous chacun des axes pour la mise en œuvre des actions. Des commissions thématiques peuvent également être mises en place en fonction des besoins, notamment pour affiner des orientations sur une thématique particulière.

La Direccte et l'Agefiph rendent compte de la mise en œuvre du PRITH auprès du CREFOP dans le cadre de la commission spécialisée Service Public de l'Emploi Régional qui couvre l'ensemble du champ des politiques de l'emploi.



#### 4.1. Le comité de pilotage :

##### 4.1.1. Missions

Le comité de pilotage du PRITH est le lieu de mise en débat et de validation du cadre d'orientation partagé du PRITH, il assure également le suivi des actions et l'atteinte des objectifs fixés. Il se réunit au moins deux fois par an.

##### 4.1.2. Composition

Présidé par le Préfet de région, ou son représentant, le Direccte, le comité de pilotage du PRITH de Bretagne se compose de<sup>4</sup> :

- Le Rectorat de Bretagne,
- L'Agence régionale de santé (ARS),
- Pôle Emploi,
- Le Conseil régional,

<sup>4</sup> Sous réserve de validation

- L'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph),
- Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP),
- Le Conseil national Handicap et Emploi des Organismes de Placement Spécialisés (Chéops),
- L'Association Régionale des Missions Locales (ARML),
- Les Conseils départementaux,
- Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH),
- La Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail (CARSAT),
- Les Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM),
- La Mutualité Sociale Agricole (MSA),
- La Sécurité Sociale des Indépendants,
- L'Association régionale des services de santé au travail,
- Union nationale des entreprises adaptées (UNEA),
- La Fédération des associations groupements et établissements pour la réadaptation des personnes en situation de handicap (FAGERH),
- Les représentants des partenaires sociaux.

Il peut être élargi à d'autres institutions sur décision du Préfet de région et après information des membres du comité de pilotage. En tant que de besoin, d'autres institutions ou experts pourront y être associés ponctuellement.

#### **4.2. 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.



### **4.3. Assistance à maîtrise d'ouvrage pour la coordination du PRITH**

Dans ses travaux, le comité de pilotage est appuyé par une prestation d'assistance à maîtrise d'ouvrage qui comporte :

- Une mission d'appui au pilotage et à la coordination institutionnelle et opérationnelle du PRITH. Cette mission vise à faciliter, soutenir et outiller le pilotage des actions mises en œuvre dans le cadre du PRITH comme de rendre lisible les dispositifs et partenariats interinstitutionnels,
- Une mission d'aide à l'analyse des besoins et à l'actualisation du diagnostic,
- Une mission d'animation ou d'appui à l'animation de projets inscrits dans le plan d'action du PRITH,
- Une mission d'appui à la communication.

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

Cette prestation est cofinancée par l'Etat-Directe et l'Agefiph.

## V. LES ENGAGEMENTS DES SIGNATAIRES

Les signataires du présent accord s'engagent à mobiliser les moyens nécessaires à la mise en œuvre du PRITH dans la limite de leurs capacités juridiques et financières et en cohérence avec leurs propres moyens d'action.

De manière transversale, les signataires s'engagent à promouvoir la place des personnes handicapées dans les différents dispositifs d'orientation, de formation, d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi 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 qualitatives et quantitatives afin de mieux connaître la place des personnes handicapées dans les dispositifs existants, et les résultats obtenus les concernant. Ces informations sont déterminées conjointement en amont de leur publication, en conformité avec le Règlement général sur la protection des données.

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.

## **VI. SUIVI ET EVALUATION**

Le comité de pilotage du PRITH, avec l'appui de la coordination, assure 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.

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

## **VII. DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature et jusqu'au 31 décembre 2021.

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.

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.

## VIII. SIGNATAIRES

Les signataires du présent accord comprennent les représentants en région des signataires de la Convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap 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.

Rennes, le 04 juillet 2018

Le Préfet  
de la Région Bretagne

Le Recteur  
de la région académique  
de Bretagne

Le Directeur général  
de l'Agence Régionale  
de Santé de Bretagne

Le Directeur régional  
de Pôle Emploi Bretagne

Le Président  
du Conseil régional  
de Bretagne

La Déléguée régionale  
de l'Agefiph Bretagne

Le Directeur  
du FIPHFP

Le Président  
de Chéops Bretagne

Le Président  
de l'ARML Bretagne

Le Président  
du Conseil Départemental d'Ille et  
Vilaine

Le Président  
du Conseil Départemental  
du Morbihan

Le Directeur  
de la MDA du Morbihan

La Directrice  
de la CARSAT Bretagne

Le Directeur  
de la CPAM du Morbihan

Le Directeur  
de la CPAM du Finistère

La Directrice  
de la CPAM d'Ille et Vilaine

La Directrice  
de la MSA Portes  
de Bretagne

Le Directeur  
de la MSA Armorique

Le Directeur  
de la Caisse Déléguée pour la  
Sécurité Sociale des Travailleurs  
Indépendants

Le Président  
de l'ASTB

Le Délégué régional  
de l'UNEA

Le Délégué régional  
de la FAGERH

Le Président  
du MEDEF Bretagne

Le Président  
de l'Union Régionale CFTC

Le secrétaire régional  
de la FSU Bretagne

Le Président  
de l'Union Régionale  
CFE CGC

