

Le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs handicapés : Lettre d'information

Annie GUYADER, Responsable du Pôle 3E - DIRECCTE

Le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH), à la fois instance de gouvernance et de coordination, et document de programmation stratégique, permet de rassembler les acteurs territoriaux œuvrant dans le champ de l'emploi et de la formation des travailleurs handicapés pour une action renforcée.

La multiplicité des actions mises en œuvre nécessite un cadre stratégique qui permet de garantir une meilleure articulation des dispositifs et une meilleure interconnaissance des partenaires. Mis en place via une circulaire de 2009, le PRITH a vocation à être ce cadre stratégique.

Depuis sa mise en œuvre, l'environnement institutionnel a évolué, notamment en 2014, avec l'instauration d'un cadre quadripartite et le transfert de compétences de la formation des travailleurs handicapés aux Conseils Régionaux, cette évolution doit être prise en compte dans nos réflexions. Seule instance spécifique sur ce sujet il doit être conforté en tant que tel et doit permettre de faire, sur cette thématique, le lien avec l'ensemble des instances.

La dynamique doit, à présent, être réaffirmée, et engager chacun des acteurs. Les axes de travail doivent être formalisés et recentrés sur un nombre restreint d'actions. Des stratégies sont à définir dans le respect des prérogatives et champs de compétences de chacune des institutions représentées.

*À cet effet, le comité de pilotage restreint du PRITH (DIRECCTE, AGEFIPH, Pôle Emploi, Conseil Régional), a organisé **une séance de travail, le jeudi 2 mars 2017**, qui préfigure à la rédaction d'un accord cadre permettant de confirmer la mobilisation des acteurs autour de la question du handicap en s'appropriant ou se réappropriant le PRITH.*

La séance de travail s'est articulée autour de 4 ateliers :

- ◆ **Atelier 1** : Faire de la formation un levier pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- ◆ **Atelier 2** : Faciliter et sécuriser les parcours d'insertion professionnelle ;
- ◆ **Atelier 3** : Renforcer la sensibilisation des employeurs privés et publics et diversifier leurs réponses à l'obligation d'emploi ;
- ◆ **Atelier 4** : Prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi.

Quelques chiffres

Philippe LECOQ, Responsable Relations
Stratégiques Direction des relations extérieures -
Pôle Emploi

Une demande d'emploi des travailleurs
handicapés en hausse

Par rapport aux demandeurs d'emploi tout public,
les demandeurs d'emploi travailleurs handicapés
sont :

- Plus souvent des hommes
- En moyenne plus âgés
- Inscrits en moyenne au chômage depuis plus longtemps

Cf document Pôle emploi

Bilan de la Politique Régionale de Formation des Personnes Handicapées Henri. SIMORRE – Région Bretagne

Dans les dispositifs de formation continue, environ 10% des stagiaires sont des personnes handicapées ce qui correspond à leur représentation au sein de la demande d'emploi.

Les deux conventions existantes, entre l'AGEFIPH et la Région d'une part, et entre l'AGEFIPH et Pôle Emploi d'autre part, ont été des leviers dans l'accès aux formations pour les demandeurs d'emploi en Bretagne

Une difficulté persiste pour bien **identifier** les **apprentis en situation de handicap**, notamment sur les formations sanitaires et sociales.

En 2015, sur l'ensemble des organismes de formation avec lesquels la Région a contractualisé un marché (dispositifs collectifs), **les trois-quarts ont accueilli au moins personne handicapée durant l'année.**

En revanche, sur l'ensemble des organismes de formation qui ont intégré la démarche de progrès de la PRFPH, **seulement 41 ont effectué un autodiagnostic sur l'accueil et la formation des personnes handicapées.**

Bilan des actions sur le maintien dans l'emploi

Catherine LOGEAIS –Déléguee Régionale AGEFIPH

La thématique du maintien dans l'emploi a fait l'objet de temps forts organisés sur les territoires en 2016 dans le cadre du PRITH. L'objectif était de donner des points de rencontre au réseau des acteurs, en dehors des lieux de travail quotidien. Différentes problématiques sont apparues, en fonction des départements :

- **Finistère** : Un temps d'échange entre les acteurs a permis de partager et d'approfondir les constats et les leviers relatifs au signalement, à l'anticipation des situations à risque, et à l'accompagnement des individus sur la thématique de l'anticipation des fins de carrières sur le bassin de Carhaix.
- **Côtes d'Armor** : En réponse à des problématiques complexes de santé de salariés handicapés, ne pouvant être solutionnées au sein d'une seule et même structure, une équipe technique maintien a été mise en place. Cette équipe est constituée selon les modèles déjà en place dans le Morbihan et le Finistère. Elle regroupe notamment les acteurs du maintien tels que les services de santé au travail, le service social de la Carsat, la CPAM, Comète, le SAMETH, le CRRF de Trestel.
- **Morbihan** : organisation d'une journée action-formation, avec le déroulé des problématiques rencontrées par les personnes handicapées autour de témoignages, stands, rencontres des professionnels sur le maintien.

Le pilotage des politiques d'emploi des personnes handicapées

Séverine BAUDOUIN - Adjointe à la Mission emploi des travailleurs handicapés - DGEFP

Les instances nationales :

La Conférence Nationale du Handicap (loi du 11/02/2005) : Elle se réunit tous les 3 ans au moins, en présence du Président de la République. Son objectif est de faire en sorte que les travailleurs handicapés puissent travailler comme les autres et avec les autres.

- Prise en compte des problématiques « handicap » dans la Loi Travail (emploi accompagné, élargissement des missions des opérateurs de placement spécialisés au maintien dans l'emploi)

- Fluidité la relation entre les MDPH et le SPE par la mise en place d'une convention ;
- Incitation à la négociation collective (objectif de triplement des accords agréés en faveur de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés).

Le Comité Interministériel du Handicap (Décret du 6/11/2009) - volet emploi.

- Définir, coordonner et évaluer les politiques à destination des TH par le soutien aux entreprises adaptées, la simplification du CRPE (Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise), le maintien/accompagnement, le renforcement du réseau Cap Emploi, le renforcement du plan de diversification des métiers pour amplifier l'insertion, la réforme du modèle économique de l'AGEFIPH et du FIPHP et l'interconnexion des systèmes d'information. Ces instances s'appuient sur la dimension de concertation du CNEFOP et du CNCPH (associant les partenaires sociaux et associations représentant les personnes handicapées).

Feuille de route nationale :

Les axes prioritaires :

- Mobiliser le droit commun avant le spécifique TH (formation, emploi, etc.) ;
- Construire et sécuriser les parcours professionnels des personnes handicapées (emploi et maintien). L'enjeu est de décloisonner les dispositifs et d'accompagner les personnes handicapées dans la durée ;
- Mobiliser le monde économique pour une meilleure intégration des publics handicapés, notamment par la dynamisation de la négociation collective. (cf table ronde du 4/02/2016) ;
- Prévenir la désinsertion professionnelle et développer le maintien dans l'emploi (articulation avec le Plan Santé Travail).

Tous ces objectifs entrent dans le cadre de la convention multipartite (8 signataires en 2013). A ce jour, l'IGAS établit le premier bilan et une première restitution fait état de résultats inégaux selon les axes considérés. Un des constats reste le besoin de créer plus de lien avec le PRITH et le besoin d'adapter le texte au contexte actuel social, économique et politique. Le renouvellement de cette convention, prévoit de pouvoir élargir les signataires dans une convention socle, donnant quelques grands axes.

Quelques échanges avec la salle : Verbatim

« Quelle est l'insertion des TH à l'issue des formations Région suivies ? » CFDT

« A ce jour, il n'y a pas suffisamment d'information à ce sujet et cet axe de travail reste à développer. Cependant, un effet levier est constaté dans certaines formations, pour le retour à l'emploi TH. » Conseil Régional

« Il y a un fort besoin d'interconnaissance des acteurs et de travail en commun. Les CRP (150 centres en France) souhaitent être totalement partie prenante dans cette collaboration. » FAGERH

« Comment se passe la mise en place de l'équipe technique maintien (dans les Côtes d'Armor par exemple) et quelle visibilité auprès des personnes et des employeurs ? » CDFT

« L'objectif de cette équipe est la rencontre des différents référents handicap (SAMETH, CARSAT, CPAM, Service de santé au travail, etc.) pour échanger sur des situations complexes et étudier collectivement les solutions pour y remédier. Elles impliquent un travail avec les employeurs et les médecins du travail et/ou assistants sociaux par exemple. Cependant, ces situations sont trop complexes et trop individuelles pour être mis en visibilité. » AGEFIPH

« Dans l'accès à l'emploi, l'un des principaux freins reste le handicap social. Il est donc indispensable de mieux travailler avec les services du Département. » MDPH

« Quels sont les moyens existants du PRITH ? Il est important de rappeler que chacun est une partie de ces moyens. » UNEA

« La CNSA sera associée à la prochaine convention multipartite. En effet, les MDPH ont leur rôle à jouer dans l'emploi accompagné des TH notamment. Une réflexion est en cours également pour associer l'Assemblée des départements de France. » DGEFP

« Connaît-on les typologies des entreprises concernées par l'accueil/intégration des TH en Bretagne ? » ARESAT

« Effectivement il ne faut pas considérer les seuls moyens financiers, mais intégrer à nos réflexions les moyens, les ressources, les actions prioritaires à mener sur les territoires de façon partenariale. Le PRITH n'est pas le lieu de discussion sur les moyens dédiés à des dispositifs en particulier. » AGEFIPH

« Il n'existe pas de données récentes et fiables au niveau régional. Au niveau national, les données DARES sont disponibles. On note une augmentation des placements CAP Emploi (intégration) et plus d'accompagnement (maintien). Il est également constaté une meilleure implication des entreprises, puisqu'en 2006, 35% ne réalisaient aucune action positive. Ce taux est aujourd'hui passé à 8% » AGEFIPH

Synthèse des ateliers – Orientations

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

◆ **Action 1 - 1 :** Constituer et animer un réseau de référents handicap dans les structures d'orientation et de formation pour mieux orienter les personnes handicapées dans les dispositifs de droit commun ou spécifiques adéquats.

◆ **Action 1 - 2 :** Sensibiliser et former les opérateurs du CEP (Conseil en évolution professionnelle) et acteurs SPRO (Service Public Régional de l'Orientation) aux spécificités des problématiques handicap via un échange de pratiques et d'expertises.

◆ **Action 1 - 3 :** Mieux adapter les dispositifs de formation pour faciliter les parcours de formation des personnes handicapées, notamment par la modularisation des formations, permettant d'accéder progressivement à la qualification.

◆ **Action 1 - 4 :** Détecter dès l'inscription en formations dans le secteur sanitaire et social, les alternants handicapés, leurs besoins en compensation potentiels et faciliter leurs parcours de formation, y compris dans les périodes en entreprise.

Atelier 2 : Faciliter et sécuriser les parcours d'insertion professionnelle

◆ **Action 2 - 1 :** Décloisonner et favoriser les échanges entre SPE et MDPH en fluidifiant et formalisant les relations entre les acteurs du SPE et les MDPH sur les échanges de données et de compétences et/ou ressources.

◆ **Action 2 - 2 :** Mettre en place le dispositif « emploi accompagné » (décret 2016-1899 du 27 décembre 2016).

◆ **Action 2 - 3 :** Améliorer les passerelles entre la formation initiale et l'insertion des jeunes en situation de handicap, reconnu administrativement ou pas.

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

◆ **Action 3 - 1 :** Sensibiliser les étudiants futurs dirigeants ou Responsable des ressources humaines au handicap, en travaillant avec l'enseignement supérieur pour sensibiliser et former les étudiants à l'accueil et l'intégration de personnes en situation de handicap en entreprise.

◆ **Action 3 - 2 :** Améliorer la circulation de l'information en utilisant les différents supports médiatiques existants pour mieux communiquer sur le handicap, s'appuyer sur les réseaux sociaux.

◆ **Action 3 - 3 :** Inciter à la négociation collective (objectif de triplement des accords agréés en faveur de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés).

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

◆ **Action 4 - 1 :** Appréhender la réforme des services de santé au travail (Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail).

◆ **Action 4 - 2 :** Favoriser la formation des salariés handicapés en arrêt de travail, en vue de leur reconversion et de l'obtention d'une qualification, dans le cadre d'un parcours juridiquement sécurisé.

◆ **Action 4 - 3 :** Permettre l'interconnaissance des acteurs et des dispositifs du maintien dans l'emploi et du handicap, prévenir et sensibiliser au handicap les employeurs privés et publics.

Axe transversal : Suivi des actions - Information – Communication

◆ **Action 5 - 1 :** Tableau de bord de données sur la formation, l'emploi, et le maintien