

PLAN REGIONAL POUR L'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES CHAMPAGNE-ARDENNE 2012-2013



ÉLÉMENTS DE CONTEXTE ET MISE EN ŒUVRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN CHAMPAGNE ARDENNE.

1) CONTEXTE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE

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.

Une nouvelle impulsion a été donnée par le Président de la République lors de la conférence nationale du handicap du 10 juin 2009 à travers le pacte national pour l'emploi des travailleurs handicapés.

Ce pacte prévoit diverses mesures destinées notamment :

- ✓ à favoriser l'accès à la formation (politiques régionales concertées) 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.

Ces mesures complètent parallèlement les orientations définies dans le cadre de la convention d'objectifs 2008-2012 conclue entre l'Etat et l'AGEFIPH.

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 est 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 prendre en compte les orientations voulues par le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) signé en juin 2011 en région Champagne-Ardenne ainsi que les autres accords relatifs à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi. La thématique du handicap est prise en compte dans l'ensemble du plan d'actions du CPRDFP du fait de sa transversalité.

Par ailleurs, la commission « Insertion » du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) de Champagne-Ardenne réunissant les acteurs institutionnels et les partenaires sociaux, analyse la cohérence des actions mises en place et propose des initiatives pour coordonner les politiques publiques dans le champ du handicap.

Conformément à la volonté du législateur, le Plan Régional d'Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés (PRITH) doit devenir le plan d'action unique du Service Public de l'Emploi (SPE) et de ses partenaires.

L'échelon régional est par conséquent l'échelon stratégique de définition et de mise en cohérence des politiques d'emploi et de formation professionnelle des travailleurs handicapés.

C'est à ce niveau que doit être pilotée cette politique et que doivent être définis le diagnostic, les objectifs ainsi que les actions à mettre en œuvre.

Une circulaire de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) détaille les modalités de mise en place et de fonctionnement des PRITH, ainsi que leur déclinaison au niveau territorial (circulaire DGEFP n° 2009-15 du 26 mai 2009).

La loi n°204-901 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 les textes législatifs en matière de mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

2) SITUATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS L'EMPLOI EN RÉGION CHAMPAGNE-ARDENNE

SECTEUR PRIVÉ

32% DES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS ONT RECOURS UNIQUEMENT À L'EMPLOI DIRECT, CONTRE 17% EN 2008

En Champagne-Ardenne, en 2009, 1 852 établissements privés de 20 salariés et plus sont assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

- 32% des établissements s'acquittent de leur obligation en ayant recours uniquement à l'emploi direct ou l'accueil de stagiaires de la formation professionnelle (pratique très marginale); la Haute-Marne et les Ardennes se distinguent avec une part d'établissements employeurs de travailleurs handicapés plus importante (respectivement 42% et 38%);
- 48% combinent à la fois l'emploi direct et une autre méthode (contribution, recours à des contrats de sous-traitance avec le milieu protégé et adapté, accord de branche ou d'établissement en faveur de l'insertion professionnelle de ce public);
- 20% des établissements sont des établissements à quota zéro, et n'emploient aucun travailleur handicapé.

Entre 2010 et 2011, la part d'établissements à quota zéro a diminué de 4,65 points, passant de 19,7% en 2010 à 15,05% en 2011. Cela tient notamment des actions menées à destination de ces entreprises spécifiquement inscrites dans le convention Etat-Agefiph, dans le cadre du programme complémentaire de l'Agefiph et des textes imposant une sur-contribution pour les établissements n'ayant rien réalisé pendant trois années consécutives en faveur de l'obligation d'emploi des personnes handicapées tel que précisé dans la loi de février 2005.

TAUX D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

En 2009, les travailleurs handicapés représentent, en équivalent temps plein, 3,4% de l'ensemble des salariés des établissements champardennais assujettis à l'obligation d'emploi en région Champagne-Ardenne, contre 3,1% en 2008 et 2,8 % en 2007. Cette part varie en fonction des départements. Elevée dans les départements des Ardennes (4,4%) et de la Haute-Marne (4,4%), elle est plus faible dans l'Aube (3,3%) et la Marne (2,8%). Cependant, depuis 2007 la part des travailleurs handicapés a augmenté plus fortement dans les départements de la Marne et l'Aube (+0,7 point).

En 2009, le taux d'emploi en France se situe à 3,7% dans les établissements privés assujettis, en équivalent temps plein.

PROFIL DES ÉTABLISSEMENTS QUI EMPLOIENT LE PLUS DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les établissements de 200 salariés et plus emploient davantage de travailleurs handicapés que les établissements de plus petite taille. Le taux d'emploi dans ces établissements est de 3,8% en région Champagne-Ardenne (taux le plus fort enregistré dans les Ardennes avec 5,9%). A contrario, les établissements de 20 à 50 salariés emploient le moins de travailleurs handicapés (avec un taux d'emploi allant de 2,6% dans la Marne à 3,8% en Haute-Marne). La Marne se distingue avec le taux d'emploi le plus élevé dans les établissements de 50 à moins de 200 salariés.

Les secteurs d'activités où le taux d'emploi des travailleurs handicapés est élevé en région sont les suivants : administrations de sécurité sociale et industrie manufacturière (4,2% de l'ensemble des salariés de ces 2 secteurs sont des travailleurs handicapés), activités immobilières (3,9%), agriculture, sylviculture et pêche (3,6%), activités de service administratif et de soutien aux entreprises (3,5%). A contrario, d'autres secteurs d'activités emploient peu de travailleurs handicapés : transports et entreposage, activités spécialisées, scientifiques et techniques, activités financières et d'assurance.

PROFIL ET CONTRATS DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

En 2009, près de 6200 travailleurs handicapés sont employés par des établissements champardennais.

Le nombre de travailleurs handicapés a ainsi augmenté entre 2008 et 2009 de 11% en région Champagne-Ardenne et de 22% dans la Marne (plus forte hausse). 67% des travailleurs handicapés sont des hommes, contre 33% de femmes en région Champagne-Ardenne. Les Ardennes se distinguent avec une représentation masculine plus importante (77%). La part de femmes handicapées en emploi augmente par rapport à 2008 (+2 points). Par ailleurs, les travailleurs handicapés sont âgés : 41% ont 50 ans et plus, alors que 2% seulement ont moins de 25 ans.

Les travailleurs handicapés occupent majoritairement un emploi en CDI (dans 93% des cas en région et 95% des cas dans les Ardennes). Cependant, une baisse de la part des CDI sur l'ensemble des contrats est à noter entre 2008 et 2009 (-1,5 points en région et -2 points dans la Marne).

En 2009, 79% des travailleurs handicapés en région Champagne-Ardenne occupent un emploi à temps plein, contre 20% à temps partiel. La Marne se distingue avec une part de travailleurs à temps partiel plus élevée (+5 points par rapport à la région).

La part des travailleurs handicapés dans les contrats aidés au 1^{er} semestre 2011 est de 9,1% pour les CUI-CIE et de 12,9% pour les CUI-CAE, soit respectivement de 3 et de 5 points supérieur à la moyenne nationale.

LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI EN 2010

Les données relatives à la demande d'emploi des personnes handicapées présentées ci-dessous, issues des fichiers DARES-Pôle emploi, visent à donner des ordres de grandeur sur le public handicapé en recherche d'emploi. Elles ne peuvent être considérées comme exhaustives, dans la mesure où il est possible qu'une partie du public handicapé ne soit pas identifiée comme tel.

A fin décembre 2010, la région compte environ 6 500 demandeurs d'emploi handicapés, soit 8% de la population totale des demandeurs d'emploi et une hausse de plus de 10% en un an. La part des demandeurs d'emploi handicapés sur l'ensemble de la population de demandeurs d'emploi varie en fonction des départements : 19% dans la Marne, 9% dans l'Aube, 7% dans les Ardennes et 3% en Haute-Marne. De 2009 à 2010, la demande d'emploi des publics handicapés augmente de 3,1% en région. Les départements de l'Aube et de la Haute-Marne enregistrent une hausse (respectivement +15,9% et +5,9%), tandis que dans les Ardennes et la Marne, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés recule de -2,5% et -4%.

Les demandeurs d'emploi handicapés au sein de la demande d'emploi se distinguent à 4 niveaux principaux :

- une sur-représentation masculine : 60% des demandeurs d'emploi handicapés sont des hommes, contre 50% de l'ensemble des demandeurs d'emploi ;
- une sous-représentation du public jeune : 3,4% des demandeurs d'emploi handicapés ont moins de 26 ans alors que la tranche d'âge des moins de 26 ans représente près de 20% du total des demandeurs d'emploi ;
- une part importante de séniors : 40% des demandeurs d'emploi handicapés contre 18% tout public confondu ;
- une sur- représentation des demandeurs d'emploi de longue durée (inscrits depuis au moins un an à Pôle emploi): 54% du public des demandeurs d'emploi handicapés (60% dans les Ardennes), contre 38% tout public confondu.

SECTEUR PUBLIC

Le taux d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique en Champagne-Ardenne s'établit pour 2009 de la façon suivante :

- Fonction publique territoriale : 4,21%
- Fonction publique hospitalière : 5,11%
- Fonction publique Etat : 2,41% (Taux national)

Le chiffre communiqué ci-dessus pour la fonction publique d'Etat doit être relativisé eu égard à la difficulté d'obtention de chiffres régionalisés à partir de données collectées nationalement par les départements ministériels.

Le Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés en Champagne-Ardenne résulte d'un travail mené dans le cadre d'un large processus participatif, avec l'ensemble des partenaires régionaux concernés sur tout le territoire.

Dès 2009, l'Etat et les acteurs institutionnels et sociaux en charge du Handicap ont engagé une réflexion commune et partagée.

La démarche d'élaboration du PRITH s'est déroulée en plusieurs temps depuis décembre 2009 :

1. Un recensement des actions en cours dans les PDITH et une globalisation de ces actions qui ont abouti à un document unique et partagé. Ce document a été élaboré en concertation avec les acteurs des PDITH et leurs partenaires. Cette étape visait la continuité de service des actions menées dans chacun des PDITH et la mise en place du PRITH dans ses nouvelles modalités régionales.
2. L'élaboration d'un diagnostic régional* afin de croiser les objectifs des actions départementales recensées et les enjeux stratégiques pour la région, en lien avec les besoins identifiés des territoires,
3. La constitution d'un comité de pilotage qui a validé la méthode, les différentes étapes de réalisation du projet et le contenu du plan. La première version du comité de pilotage était constituée de l'Etat, de l'Agefiph, de Pôle emploi, du Conseil Régional et du FIPHFP.
4. Le co-achat d'une prestation de coordination pour la mise en œuvre du PRITH sur la base d'un marché public par l'Etat et Agefiph.
5. L'élaboration d'un plan d'actions*, la définition des priorités de chacun des axes d'intervention, définis par des objectifs communs et partagés.
6. L'élaboration et diffusion d'un tableau de bord des indicateurs*
7. Le démarrage des groupes de travail en fin d'année 2011.

***Le diagnostic régional, le tableau des indicateurs et le plan d'actions sont annexés au présent accord-cadre et composent le Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés 2012-2013**

LE PLAN REGIONAL POUR L'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

RÉFÉRENCES

- Vu la loi n°87-517 du 10 juillet 1987, en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés,
- Vu le décret n°2006-975 du 1^{er} août 2006 portant Code des marchés publics,
- 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 note d'orientation DGEFP n°99/33 du 26 août 1999 relative aux Programmes départementaux pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PDITH) ;
- 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 pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH),
- Vu la circulaire DGEFP relative aux dispositifs de suivi mis en place pour les PRITH
- Vu la convention de groupement Etat/ Agefiph pour l'achat de prestations de coordination PRITH
- Vu le Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles de Champagne-Ardenne signé le 15 juin 2011,
- Vu la décision de la Commission Permanente du Conseil général de l'Aube du 15 octobre 2012,
- Vu la décision de la Commission Permanente du Conseil général de la Haute-Marne du 20 avril 2012,
- Vu la décision de la Commission Permanente du Conseil régional de Champagne-Ardenne du 22 octobre 2012,
- Vu la décision n°2012-010 de la Commission exécutive de la MDPH des Ardennes du 19 avril 2012,
- Vu la décision du Comité de l'administration régionale de Champagne-Ardenne du 15 février 2012,

L'échelon régional devient l'échelon stratégique de définition et de mise en cohérence des politiques d'emploi et de formation professionnelle des travailleurs handicapés.

Les signataires du PRITH ont la volonté de mettre en œuvre ce plan dans le cadre d'une organisation partenariale en veillant à :

- Garantir la complémentarité des interventions des différents acteurs.
- Inscrire le PRITH dans le cadre institutionnel régional.

Le Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés a pour objectif :

- d'améliorer la situation de personnes handicapées sur le territoire régional en matière d'accès à la formation professionnelle, d'accès à l'emploi et de maintien dans l'emploi,
- d'offrir un parcours professionnel au public handicapé, de l'orientation à l'insertion professionnelle,
- de sensibiliser les employeurs du secteur privé et du secteur public
- de mobiliser les acteurs concernés par la politique de l'emploi et de la formation des travailleurs handicapés.

Ces objectifs cibles, détaillés dans le plan d'actions, ont été définis sur la base d'un diagnostic partagé, autour de 5 grands axes d'intervention adaptés au contexte régional, aux besoins des personnes, des territoires, des employeurs.

Ces 5 axes sont les suivants :

- **Axe I : Accès à la formation professionnelle**
 - Inscrire la problématique de la formation des personnes handicapées au Contrat de Plan Régional pour le Développement de la Formation Professionnelle (CPRDFP),
 - Mettre en cohérence les actions partenariales dans le cadre d'une politique régionale concertée de formation des personnes handicapées,
 - Promouvoir le recours aux contrats de formation en alternance,
 - Articuler les dispositifs de droit commun et les dispositifs spécifiques,
 - Faciliter les parcours individuels de formation, en évaluant l'adéquation de l'offre et de la demande formation, et les conditions d'accès aux formations individuelles.
- **Axe II : Accès à l'emploi**
 - Développer la collaboration avec les acteurs de l'insertion professionnelle,
 - Favoriser le recours aux contrats aidés et aux aides à l'emploi. Définir un cadre d'accès aux mesures réduisant le coût du travail.
 - Faciliter l'accompagnement des DEBOE (Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi) dans leurs parcours professionnel.
 - Améliorer la création d'activité, notamment en garantissant le bon accès des personnes handicapées aux dispositifs de droit commun, et en s'assurant une articulation optimisée de ces dispositifs.

- **Axe III : Sensibilisation des employeurs privés et publics**
 - Favoriser le respect de l'OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés)
 - Informer et accompagner les employeurs à l'intégration et au maintien dans l'emploi des salariés handicapés
- **Axe IV : Maintien dans l'emploi**
 - Articuler les dispositifs de droit commun, dont la Prévention de la Désinsertion Professionnelle, et l'intervention des SAMETH (Service d'Appui pour le Maintien dans l'Emploi des Personnes Handicapées)
 - Anticiper les évolutions du handicap et la perte d'employabilité des salariés handicapés
 - Introduire la problématique handicap dans la mise en œuvre des plans senior.
- **Axe V : Communication, professionnalisation des acteurs.**
 - Appuyer la mise en œuvre de la SEPH (Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées)
 - Créer et diffuser des supports de communication pour informer et sensibiliser au handicap
 - Contribuer à la mise en œuvre d'actions de formation, de forums, ou de tout événement relatif à la politique handicap

Pour chaque axe, des actions sont identifiées et des indicateurs de suivi et d'évaluation sont déterminés.

Les objectifs et les actions figurant dans le PRITH sont cohérents avec ceux arrêtés par les acteurs et déclinés au niveau régional.

ARTICLE 2 : FONCTIONNEMENT DU PRITH

2.1 LE COMITE DE PILOTAGE

Le comité de pilotage présidé par le Préfet assure d'une part, le suivi des actions inscrites au PRITH et d'autre part, l'atteinte des objectifs fixés au prestataire de la coordination régionale.

2.1.1 - Ses Missions

- Elaborer et valider le diagnostic emploi-formation unique et partagé ;
- Définir les objectifs à atteindre par axe d'intervention ;
- Arrêter le plan d'actions (annuel ou pluriannuel) à mettre en œuvre pour chaque axe ;
- Définir les modalités d'animation territoriale du PRITH ;
- Etablir en fin d'année un bilan des actions et évaluer leur efficacité.
- Arrêter les échelons infrarégionaux de déclinaison du PRITH ainsi que les modalités d'organisation du travail afin d'assurer une mise en œuvre cohérente

Le comité de pilotage du PRITH déterminera les objectifs et actions du PRITH :

- Dans le respect des orientations de chacune des institutions ;
- En cohérence avec le cadre conventionnel existant et le plan d'actions du SPER ;

Il devra préciser les actions à mener au niveau régional mais aussi local tout en conservant une cohérence régionale au PRITH.

Il veillera notamment à :

- Produire un document régional destiné à suivre le plan d'actions, tant au niveau régional que local, sur les 4 premiers axes d'intervention définis, avec l'appui de la coordination. Ce document de suivi recensera les actions locales, leur périmètre, et les indicateurs de suivi
- Informer régulièrement l'ensemble des partenaires et notamment les acteurs locaux sur les objectifs et avancées du PRITH.

Chaque membre du comité de pilotage mobilise ses propres moyens d'intervention, pour développer la complémentarité des services rendus.

2.1.2 - Sa composition

Présidé par le Préfet de région, le comité de pilotage du PRITH Champagne-Ardenne se compose actuellement de :

- Direccte et ses unités territoriales,
- Conseil régional,
- Agefiph,
- Pôle emploi,
- Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP),
- Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (Carsat),
- Conseils généraux,
- Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH),
- Association Régionale des Services de Santé au Travail,
- Mutualité Sociale Agricole,
- Organisations syndicales et patronales,
- Copire

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

2.1.3 : Son Fonctionnement

Le comité de pilotage se réunira a minima trois fois dans l'année.

En fonction des objectifs et du plan d'actions arrêté, le comité de pilotage est amené à mettre en place des groupes de travail. Chacune des structures membres concernées sera chargée de désigner un représentant opérationnel.

Un comité technique composé a minima d'un représentant de la Direccte et de ses UT, de l'Agefiph et de la coordination PRITH se réunira en amont du comité de pilotage.

Ce comité technique est chargé,

- du suivi des actions du PRITH sur la base des comptes- rendus et des indicateurs de suivi et de résultats renseignés par les groupes de travail.
- de préparer et présenter le suivi global des actions.

2.2 INSTANCES DE REFLEXION

2.2.1 : Comité d'orientation régional

Afin d'éclairer ses travaux et d'élargir le cadre partenarial, le comité de pilotage devra veiller à l'organisation, une fois par an, d'un **Comité d'orientation régional** associant d'autres acteurs de la région afin de :

- Présenter les orientations du PRITH et un bilan des actions menées ;
- Recueillir l'avis et les propositions pour enrichir et élargir la réflexion sur la politique du handicap.

Lieu d'échanges, de débats et de circulation de l'information, ce comité doit aussi être force de proposition et faciliter les décisions du comité de pilotage en identifiant les freins et les leviers ainsi que les actions et les moyens nécessaires à mobiliser sur les différents axes.

Cette instance sera composée de représentants du comité de pilotage ainsi que des partenaires sociaux, des associations représentant les personnes handicapées et de toutes structures œuvrant pour l'insertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Des réunions locales pourront être organisées en amont pour alimenter ces Comités d'orientation.

2.2.1 : Groupes de travail du PRITH

Pour la mise en œuvre du plan d'actions validé par le comité de pilotage, un groupe de travail est mis en place pour chaque action.

Ce groupe est composé

- d'un pilote en charge de l'animation du groupe, de la coordination de l'action et de la restitution au comité de pilotage,
- des maîtres d'œuvre en charge de la réalisation de l'action,
- des partenaires techniques et/ou financiers ponctuellement selon l'avancée des travaux.

Sur la base d'une fiche-action et d'outils mis à leur disposition, le groupe de travail est chargé de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la réalisation de l'action et à l'atteinte des objectifs fixés par le comité de pilotage.

Régulièrement, le pilote présente l'état d'avancement de l'action au comité de pilotage, à partir d'indicateurs de suivi et de résultats.

ARTICLE 3 : SUIVI ET EVALUATION DU PRITH

2.1 CRITERES GENERAUX

Un tableau d'indicateurs du PRITH Champagne-Ardenne élaboré par la coordination du PRITH avec l'appui du Service Etudes, Statistiques et le service Insertion Développement de l'Emploi et de la Formation de la DIRECCTE ainsi que les services de l'AGEFIPH a été validé par le comité de pilotage puis diffusé.

A partir d'une collecte d'informations auprès des acteurs de la formation et de l'emploi sur le territoire régional, ce tableau est alimenté et actualisé tous les semestres.

Il permet ainsi au comité de pilotage de suivre et d'évaluer la situation des personnes handicapées en Champagne-Ardenne au regard des axes cibles du PRITH.

2.2 INDICATEURS DE SUIVI DES ACTIONS

Pour chaque action du PRITH, des indicateurs de suivi et de résultats sont déterminés. Ces indicateurs doivent permettre d'évaluer l'action au regard des objectifs fixés.

Ces indicateurs seront alimentés par le groupe de travail de l'action visée de façon régulière. Ils seront présentés au comité de pilotage afin qu'il puisse apprécier l'état d'avancement de l'action.

2.3 EVALUATION DU PRITH

Au regard des indicateurs de suivi et de résultats du PRITH et de ses actions, le comité de pilotage procédera à une évaluation au cours de la période de contractualisation puis en fin de période de contractualisation afin de s'assurer de l'utilité, de la pertinence, de la cohérence, de l'efficacité et de l'efficience du PRITH quant à l'accès à la formation, à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées ainsi qu'en termes de sensibilisation auprès des employeurs publics et privés sur le territoire régional.

Suite à cette évaluation, il appartiendra au comité de pilotage, après consultation des instances de réflexion, de réorienter une ou plusieurs actions et/ou de prévoir de nouvelles actions.

ARTICLE 4 : COORDINATION DU PRITH

Comme prévu par la circulaire DGEFP n°2009-15 du 26 mai 2009 relative aux Plans Régionaux d'Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés, l'Etat représenté par le DIRECCTE et l'AGEFIPH représenté par le délégué régional co-financent une prestation de coordination sur la base d'un marché public.

La coordination du PRITH est chargée l'animation territoriale et l'aide au pilotage du PRITH, dans ses aspects interinstitutionnels comme opérationnels, afin d'accroître la convergence des politiques susceptibles de concerner le public handicapé et la complémentarité des actions menées en sa faveur.

Ses missions consistent en:

- un appui au pilotage et à la coordination interinstitutionnelle
- une veille active sur les dispositifs
- une aide à l'analyse des besoins
- une coordination de projets complémentaires
- une contribution à la professionnalisation.

ARTICLE 5 : FINANCEMENT DU PRITH

Sur la base d'un conventionnement annuel, l'Etat et l'Agefiph interviennent pour la mise en œuvre du PRITH.

Ces financements concernent :

- ✓ l'achat d'une prestation de coordination pour la mise en œuvre du PRITH, sur la base d'un marché public annuel renouvelable,
- ✓ l'achat d'études –actions, d'audits en lien avec les actions du PRITH,
- ✓ des actions de communication dont l'organisation de la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées.

ARTICLE 6 : CADRE PARTENARIAL POUR LA MISE EN ŒUVRE DU PRITH

Le PRITH a vocation à développer l'accès à la formation, à l'emploi et à assurer le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en Champagne-Ardenne. Pour atteindre ces objectifs centraux, les membres du comité de pilotage du PRITH peuvent participer financièrement à la mise en œuvre du plan soit par le financement d'actions existantes, soit par le biais de nouvelles actions financées dans le cadre de conventions d'application précisant les objectifs et les moyens alloués. Ces conventions pourront être conclues de manière bilatérale.

La mise en œuvre du PRITH repose sur les engagements suivants :

Axe I : Accès à la formation professionnelle

Les membres du comité de pilotage s'engagent à accroître le taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi handicapés conformément aux objectifs du Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle de Champagne-Ardenne signé le 15 juin 2011.

Axe II : Accès à l'emploi

Les membres du comité de pilotage s'engagent à améliorer le taux d'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés au travers notamment des actions contenues dans le PRITH.

Axe III : Sensibilisation des employeurs privés et publics

Les membres du comité de pilotage garantissent la mise en œuvre d'actions destinées à informer et à accompagner les employeurs en faveur de l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

Il pourra s'agir d'actions indirectes notamment au moment de la re-négociation des contrats d'objectifs de branches et conformément à l'axe transversal du CPRDFP voulant que la thématique « Handicap » soit prise en considération dans l'ensemble des actions du contrat de plan.

Il pourra également s'agir d'actions directes notamment par des actions de sensibilisation à destination des employeurs lors de la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées.

Axe IV : Maintien dans l'emploi

Les membres du comité de pilotage en charge du maintien dans l'emploi des personnes handicapées s'engagent à participer à la mise en œuvre d'actions contenues dans l'axe IV du PRITH.

Axe V : Communication, professionnalisation des acteurs

Les membres du comité de pilotage s'engagent à participer à la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées et/ou à la mise en œuvre d'actions de sensibilisation susceptibles de les concerner notamment dans la promotion de leurs dispositifs respectifs en faveur du public handicapé : dispositifs d'information, d'orientation, de connaissance de l'offre de formation et des métiers ou dispositifs du marché du travail.

Parallèlement, les signataires s'engagent à coordonner et à piloter respectivement leurs dispositifs pour assurer leur complémentarité au niveau opérationnel.

ARTICLE 7 : DUREE ET MODIFICATION DU PRESENT ACCORD-CADRE

Le présent accord-cadre entre en vigueur à sa signature pour une durée de 2 ans. Trois mois avant l'échéance des deux ans, le comité de pilotage régional réalisera 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 avec un préavis de 3 mois. Cette proposition de modification sera soumise pour avis au comité de pilotage régional.

En cas de retrait souhaité d'un partenaire à ce présent accord, il en informera l'Etat et l'AGEFIPH Champagne-Ardenne 3 mois avant la date de son retrait.

Le comité de pilotage régional examinera les demandes des nouveaux candidats à l'accord-cadre. Tout nouveau partenaire devra souscrire au présent accord.

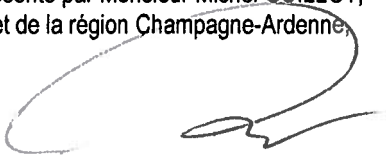
ARTICLE 7 : LES SIGNATAIRES

En signant le Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés de Champagne-Ardenne 2012-2013, les acteurs de la politique du handicap expriment leur volonté d'agir ensemble pour concrétiser les objectifs fixés dans le PRITH, dans le respect des compétences de chacun. Les efforts de chaque signataire seront maintenus pendant toute la durée du PRITH.

Le 14 novembre 2012, à Châlons-en-Champagne,

➤ **L'Etat,**

représenté par Monsieur Michel GUILLOT,
Préfet de la région Champagne-Ardenne.



➤ **La Région,**

représentée par Madame Joëlle BARAT,
Vice-présidente du Conseil régional de Champagne-Ardenne chargée de la santé et du handicap,



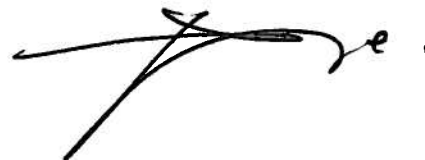
➤ **L'Agefiph Champagne-Ardenne,**

représentée par Monsieur Lahouari MERABTI,
Délégué régional,



➤ **Pôle emploi Champagne-Ardenne,**

représenté par Monsieur Hubert PHILIPPE,
Directeur régional,




➤ **La Carsat Nord-Est,**

représentée par Madame Catherine VERONIQUE,
Sous-directrice de l'action sociale,



➤ **L'association régionale des services de santé au travail**

représentée par M. Richard MASSON,
Président,



- **La Mutualité Sociale Agricole Marne Ardennes Meuse** représentée par Monsieur Hubert BRUNEEL, Directeur général,



- **Le Conseil général des Ardennes**, représenté par Monsieur Noël BOURGEOIS, Vice-président,



- **Le Conseil général de l'Aube**, représenté par Monsieur Bernard de LA HAMAYDE, Vice-président,



- **Le Conseil général de la Marne**, représenté par Madame Agnès PERSON, Vice-présidente,



Monsieur René-Paul SAVARY,
Président

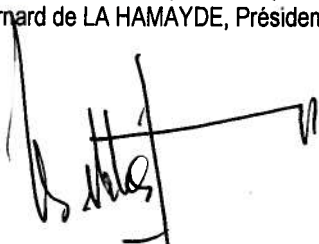
- **Le Conseil général de Haute-Marne**, représenté par Madame Marie-Claude LAVOCAT, Vice-présidente



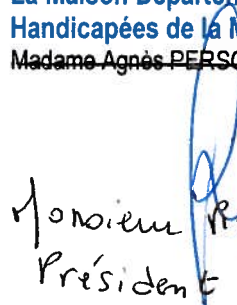
- **La Maison Départementale des Personnes Handicapées des Ardennes**, représentée par Monsieur Igor DUPIN, Directeur,



- **La Maison Départementale des Personnes Handicapées de l'Aube**, représentée par Monsieur Bernard de LA HAMAYDE, Président



- **La Maison Départementale des Personnes Handicapées de la Marne**, représentée par Madame Agnès PERSON, Vice-présidente,



Monsieur René-Paul SAVARY,
Président

- **La Maison Départementale des Personnes Handicapées de la Haute-Marne**, représentée par Madame Marie-Claude LAVOCAT, Présidente,



- **La Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises**, représentée par Monsieur Jean-Louis BOULAY, pour le Président,



- **La Fédération Syndicale Unitaire**, représentée par Madame Annie BECRET, Secrétaire régionale



Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique,
Les Autorités Académiques,
La Mutualité Sociale Agricole Sud Champagne,
L'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail,
L'Agence régionale de santé,
La COPIRE,
La délégation régionale de l'Union Nationale des Entreprises Adaptées,
Les CAP Emploi, SAMETH et ALTHER en région,
Les associations de personnes handicapées,
Les Chambres Consulaires,
Les OPCA,
Les établissements médico-sociaux,
L'ARIFOR, CARIF de Champagne-Ardenne,
L'OPEQ, OREF de Champagne-Ardenne,
Les réseaux de l'Accueil, de l'Information et de l'Orientation,
Les entreprises de travail temporaire,
[liste non exhaustive]

sont associés et participent à la mise en œuvre du PRITH.

