



Bilan de l'accord-cadre PRITH 2012-2013 (12 novembre 2012-12 novembre 2014)

Enjeux du bilan

« 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. » *(accord-cadre PRITH 14/11/2012)*

Méthode

Bilan élaboré par axe du PRITH à partir :

- Du tableau de bord des indicateurs du PRITH – Année 2013
- De l'état d'avancement des actions
- Des résultats de l'enquête auprès des pilotes
- Des résultats de l'enquête auprès des membres signataires et associés du comité de pilotage
- Du cadre conventionnel du PRITH

Axe 1 : Accès à la formation

Rappel des enjeux du PRITH :

- ✓ *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.*

En 2013,

- 1 310 BOE sont sortis du chômage pour « entrées en stage », soit +12% en un an
- La part des sorties du chômage pour « entrées en stage » est plus forte pour le public handicapé que le public non TH
- 848 PH accompagnées par Cap emploi sont entrées en formation (+4% en un an) dont 58% étaient en formation qualifiante (+5% en un an).
- 66 contrats en alternance enregistrés par l'Agefiph contre 48 un an plus tôt.
- Légère augmentation de la part des DEBOE ayant un diplôme (au moins le CAP/BEP)

Axe 1 : Accès à la formation

Sensibiliser à l'alternance pour le public TH sur les départements, via notamment des journées partenaires

Pôle emploi

Déployer "Alternance pour tous" sur les 4 départements de la région

UT Direccte

Etablir un état des lieux des offres de formations de droit commun ou actions spécifiques

Agefiph/Région

Organiser des journées de sensibilisation des acteurs concourant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Direccte/Région

Organiser des journées de sensibilisation des acteurs concourant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées - Guide d'accueil des PH en formation

Agefiph/Région

Veiller à l'existence d'un référent PH dans les structures d'accueil, d'information et d'orientation

Direccte/Région

Favoriser l'accès à la formation par un accompagnement renforcé

Cap emploi

Finalisée

En cours

Axe 1 : Accès à la formation

Les actions finalisées se concrétisent par

Sensibiliser à l'alternance pour le public TH sur les départements	Promotion de l'alternance en direction des PH à travers les forums alternance et avec la présence des Cap emploi. Parallèlement au PRITH, mise en œuvre du Plan Alternance de l'Agefiph.
Déployer "Alternance pour tous" sur les 4 départements de la région	Lancement de l'expérimentation en août 2013 (59 PH en phase de positionnement).
Etablir un état des lieux des offres de formations de droit commun ou actions spécifiques	Elaboration, dans le cadre du CPRDFP, de la cartographie de l'offre de formation financée par la Région, Pôle emploi, l'Agefiph et la Direccte
Organiser des journées de sensibilisation des acteurs concourant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none">- Sessions de sensibilisation organisées par l'ARIFOR auprès des agents d'accueil des structures de l'orientation au titre du Service public de l'orientation- Sessions de professionnalisation "Améliorer l'accompagnement de personnes en situation de handicap" organisées par l'AIRFOR, en direction des acteurs de l'orientation et de la formation
Organiser des journées de sensibilisation des acteurs concourant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées - <u>Guide d'accueil des PH en formation</u>	Diffusion d'un guide d'accueil des PH en formation (Novembre 2014)

Axe 1 : Accès à la formation

Les actions non finalisées seraient susceptibles de se poursuivre au cours de la prochaine période :

Veiller à l'existence d'un référent PH dans les structures d'accueil, d'information et d'orientation

Adapter puis diffuser le guide d'accueil des PH en formation auprès des SAIO.

Définir le rôle d'un référent Handicap dans ces structures

Sensibiliser les SAIO quant à l'intérêt/ la nécessité de disposer d'un référent Handicap

Favoriser l'accès à la formation par un accompagnement renforcé

Définir un périmètre d'action plus restreint, plus ciblé puis mettre en œuvre les pistes d'actions réfléchies au sein du groupe de travail

Axe 2 : Accès à l'emploi

Rappel des enjeux du PRITH :

- ✓ *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.*

A fin 2013,

- 10 144 DEBOE soit 9,3 % de la demande d'emploi régionale : + 10,3% en un an contre +5,4%, tout public.
- Stagnation des sorties du chômage pour reprise d'emploi
- Augmentation des placements réalisés par les Cap emploi (+14%) mais des placements plus précaires qu'en 2012.
- Stabilité du nombre de contrats aidés, principalement signés dans le secteur non-marchand (1 164 Cae contre 105 CIE)
- Hausse de la création d'activité en un an à travers les projets financés par l'Agefiph, cependant le volume de projets demeure relativement bas
- 87 aides Handi insert accordées par la Région (75 aides en 2012)

Axe 2 : Accès à l'emploi

Garantir la complémentarité des dispositifs et leur lisibilité pour les créateurs d'activités handicapés et leur articulation dans les financements des aides

Directe



Etablir un état des lieux des problématiques rencontrées au titre de l'évaluation et de l'orientation

MDPH



Créer d'un tableau de bord sur l'emploi et la formation au niveau régional

Directe



Etablir un état des lieux de la présence des PH dans les SIAE et EA, puis analyser l'écart entre la région et le niveau national

UT Directe



Finalisée



En cours



Axe 2 : Accès à l'emploi

Les actions finalisées se concrétisent par

Etablir un état des lieux des problématiques rencontrées au titre de l'évaluation et de l'orientation

Présentation des problématiques partagées par les 4 MDPH de Champagne-Ardenne pour suites éventuelles actées en Copil

Créer d'un tableau de bord sur l'emploi et la formation au niveau régional

Mise à jour annuelle du tableau de bord des indicateurs du PRITH et disponible sur le site internet du PRITH

Les actions non finalisées seraient susceptibles de se poursuivre au cours de la prochaine période :

Garantir la complémentarité des dispositifs et leur lisibilité pour les créateurs d'activités handicapés et leur articulation dans les financements des aides

Désigner un nouveau pilote et poursuivre les travaux engagés par le groupe de travail

Etablir un état des lieux de la présence des PH dans les SIAE et EA, puis analyser l'écart entre la région et le niveau national

Favoriser le recrutement de PH en s'appuyant sur les difficultés de mises en avant par les structures lors de l'enquête menée par le GT
Faire le lien avec le PO FSE 2014-2020 concernant la volonté d'ouvrir les ACI à un public plus large que celui des bénéficiaires du RSA

Axe 3 : Sensibilisation des employeurs

Rappel des enjeux du PRITH :

- ✓ *Favoriser le respect de l'OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés)*
- ✓ *Informers et accompagner les employeurs à l'intégration et au maintien dans l'emploi des salariés handicapés*

En 2011,

- Plus de 12 600 personnes handicapées se trouvent en emploi (entreprises de + 20 sal., établissements publics, ESAT, EA)
- Parmi les personnes handicapées salariées dans les établissements privés assujettis :
 - Plus de 90% sont en CDI,
 - Plus de 40% sont âgés de 50 ans ou plus,
 - Les 2/3 sont des hommes
- Dans le secteur privé, le taux d'emploi direct atteint 3,5% en région contre 2,8% au niveau national.
- Dans la fonction publique, le taux d'emploi s'établit à 5,34%

Axe 3 : Sensibilisation des employeurs

Opérer une prospection concertée des employeurs privés et publics

Agefiph



Mieux communiquer et mieux collaborer sur l'offre d'emploi

Pôle emploi



Obtenir une présentation exhaustive de l'offre de services des ESAT et EA

Direccte



Repérer les entreprises sous accord et les sensibiliser à l'application du contenu

Direccte



Finalisée



En suspens



En cours



L'action finalisée se concrétise par

Obtenir une présentation exhaustive de l'offre de services des ESAT et EA

- Mise en ligne sur le site internet du PRITH du recensement des activités des EA et des ESAT en Champagne-Ardenne
- Intégration de l'ensemble des EA et des ESAT dans le répertoire du site de la CRESCA "Achats socialement responsables"
- Appui de la Direccte sur le plan du développement économique d'EA
- Prochainement, publication d'un annuaire des EA financé par la Direccte

Axe 3 : Sensibilisation des employeurs

Les actions non finalisées seraient susceptibles de se poursuivre au cours de la prochaine période :

Opérer une prospection concertée des employeurs privés et publics

Poursuite de l'action sans modification de son contenu

Repérer les entreprises sous accord et les sensibiliser à l'application du contenu

- Sensibilisation des employeurs (+ 250 salariés) début 2015 concrétisée par la diffusion d'une publication sur les accords TH et les conventions Agefiph
- Professionnalisation des agents UT en charge de l'instruction et du suivi des entreprises sous accord TH

L'action en suspens serait susceptible de se poursuivre au cours de la prochaine période, sous condition :

Mieux communiquer et mieux collaborer sur l'offre d'emploi

Redéfinir le principe d'échanges d'offres entre Pôle emploi et Cap emploi dans le cadre de la discrimination positive, intégrer dans la convention de collaboration annuelle Cap Emploi/Pôle emploi

Axe 4 : Maintien dans l'emploi

Rappel des enjeux du PRITH :

- ✓ *Articuler les dispositifs de droit commun, dont la Prévention de la Désinsertion Professionnelle,*
- ✓ *Anticiper les évolutions du handicap et la perte d'employabilité des salariés handicapés*
- ✓ *Introduire la problématique handicap dans la mise en œuvre des politiques notamment seniors.*

En 2013,

- baisse sur un an du nombre de signalements de situation à risque de désinsertion professionnelle auprès des services sociaux de la Carsat (- 9%). Parmi ceux-ci, les signalements émanant des médecins conseils ont progressé de 11,5%.
- 486 maintiens dans l'emploi réalisés par les Sameth, en baisse sur un an.
- 3 444 champardennais se sont inscrits à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude : +3,5% en un an.

En 2012, hausse de 9,5% en un an du nombre d'avis d'inaptitude au poste ou à tout poste . Cette hausse concerne principalement les inaptitudes à tout poste (+21%).

Axe 4 : Maintien dans l'emploi

Valoriser et promouvoir la visite de pré-reprise

ARSST

Mobiliser les branches sur la prévention de la pénibilité au travail et des risques de désinsertion professionnelle pour raison de santé et de handicap

DIRECCTE

Valoriser du guide d'information à destination des médecins traitants

CPAM Aube

Mettre en œuvre d'un programme d'information et d'échange sur la question du reclassement précoce en cas d'échec du maintien dans l'emploi

Agefiph

Remobilisation et convalescence active (articles L 323-3-1 et L 433-1 du code de la Sécurité Sociale)

Carsat

En suspens

En cours

Axe du PRITH dont les actions se sont engagées dès la mise en place de la Commission Maintien en avril 2013, à l'issue de l'étude « Maintien dans l'emploi des PH » commanditée par le copil PRITH fin 2012.

Axe 4 : Maintien dans l'emploi

Les actions non finalisées seraient susceptibles de se poursuivre au cours de la prochaine période :

Valoriser et promouvoir la visite de pré-reprise	Evaluer la visite de pré-reprise auprès des médecins généralistes avec une participation active d'un relais de ce corps de métier
Mobiliser les branches sur la prévention de la pénibilité au travail et des risques de désinsertion professionnelle pour raison de santé et de handicap	Après une sensibilisation effectuée auprès de branches en 2014 à travers la négociation des CO branches pilotée par la Région, démarrage de l'action début 2015, sur la base d'une participation active des OPCA des branches visées (Production agricole, BTP)
Valoriser du guide d'information à destination des médecins traitants	Promouvoir le guide " maintien " auprès des médecins traitants par les délégués de l'assurance maladie
Mettre en œuvre d'un programme d'information et d'échange sur la question du reclassement précoce en cas d'échec du maintien dans l'emploi	Clarifier de la mission Cap emploi et des autres acteurs de l'insertion sur la prise en charge des publics concernés

L'action en suspens serait susceptible de se poursuivre au cours de la prochaine période, sous condition :

Remobilisation et convalescence active	Nécessité d'un positionnement de la CNAM sur une ligne budgétaire dédiée
--	--

Axe 5 : Communication

Rappel des enjeux du PRITH :

- ✓ *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*

Actions mises en œuvre au cours de la période :

- Participation active des membres du PRITH à la mise en œuvre de la SEPH
- Organisation du 1^{er} comité d'organisation du PRITH Champagne-Ardenne
- Création d'un espace collaboratif à destination des groupes de travail et du comité de pilotage
- Création d'une Newsletter relative à l'actualité du PRITH et plus largement à l'actualité de la politique Handicap
- Publication du Point d'étape n°1 diffusé à l'occasion du COR
- Financement d'études
 - « Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap »
 - Enquête de besoins auprès des entreprises, en termes d'emplois et de maintien dans l'emploi

Appréciation des pilotes sur la mise en œuvre de leur action

Freins

- Disponibilité des membres du GT
- Thématique trop large et/ou complexe
- Réunions du GT trop espacées
- Points de vue divergents entre les acteurs
- Difficultés de collecte et de fiabilité des données
- Temps consacré au pilotage de l'action
- Difficultés budgétaires

Leviers

- Partenariat ancré sur le territoire
- Participation active des institutions
- Soutien financier
- Apport d'informations/témoignages d'acteurs externes au GT
- Appréciation de projets similaires menés dans d'autres régions.

Appréciation des pilotes sur la mise en œuvre de leur action

83% des actions ont connu une évolution de leur contenu; évolutions principalement dues à la réglementation des mesures.

Près de la moitié des actions existait avant la mise en œuvre du PRITH. Selon les pilotes de ces actions, leur intégration et leur suivi dans le plan d'actions a favorisé le développement du partenariat, la valorisation de l'action, la coordination des moyens.

15 des 20 actions ont sollicité l'appui de la coordination régionale du PRITH. Cet appui consistait en :

- Une aide à l'analyse des besoins,
- Une veille active sur les dispositifs,
- Un appui au pilotage,
- Une coordination de projets,
- Une expertise rédactionnelle,
- Un apport méthodologique .

Attentes de certains pilotes envers la coordination pour développer un appui à la médiation et une intervention plus ancrée sur le terrain.

Appréciation des pilotes sur le suivi de leur action

La majorité (2/3) des pilotes est satisfaite des modalités de gouvernance mise du PRITH (pilote, GT, Comité technique, comité de pilotage).

Des améliorations sont toutefois à prévoir en termes de lisibilité et de communication sur l'état d'avancement du PRITH, dans sa globalité et sur son interaction avec les autres instances de l'emploi, de la formation et du maintien en région.

Certains pilotes expriment leurs attentes en termes de mise en place d'une réelle dynamique des acteurs opérationnels dans les départements.

Enfin, l'apport du PRITH en termes de pilotage d'actions a constitué pour certains d'entre eux, une expérience partenariale enrichissante.

Perspectives d'évolution du PRITH

Les membres du comité de pilotage du PRITH* sont satisfaits (totalement ou partiellement) de la mise en œuvre et de l'accord-cadre 2012-2013. Des pistes d'amélioration sont proposées dans la perspective du prochain accord-cadre :

En termes de gouvernance et de mise en œuvre :

- Renforcer le partenariat par la voie de la contractualisation
- S'assurer du non-chevauchement de certaines actions
- Apprécier les possibilités de mobiliser des fonds notamment le FSE pour la réalisation de projets du PRITH
- Prévoir des indicateurs d'évaluation et de résultats
- Fixer des objectifs chiffrés par axe ou par action
- Pérenniser le PRITH dans ses axes et ses principales actions

Pour l'axe « Accès à la formation » :

- Promouvoir la formation à distance
- Préparer/anticiper l'impact de la réforme de la formation professionnelle
- Favoriser l'apprentissage en améliorant les conditions d'accueil en formation et les relations CFA/employeurs
- Favoriser davantage l'accès aux aides et aux dispositifs

**enquête auprès du copil (13 répondants)*

Pour l'axe « Accès à l'emploi » :

- Faciliter/fluidifier le passage entre le milieu protégé et le milieu ordinaire du travail;
- Prévoir des actions en direction des seniors;
- Encourager la VAE;

Pour l'axe « Maintien dans l'emploi » :

- Développer des actions sur la prévention des risques de désinsertion professionnelle;
- Repenser la question du maintien dans l'emploi et l'allongement des départs à la retraite des salariés en situation de handicap;
- Promouvoir les bilans et formations spécifiques TH en amont des licenciements pour inaptitude;



Merci pour votre participation et votre attention

