



PRITH

CHAMPAGNE-ARDENNE

Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés en Champagne-Ardenne

Point d'étape n°2 - Mars 2015

■ Le PRITH, deux ans après...

L'accord-cadre régional, signé en novembre 2012 à l'occasion de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées, a porté l'engagement des signataires à promouvoir et développer l'emploi des personnes handicapées en région.

Le 1^{er} Comité d'orientation régional du PRITH, en avril 2013, avait été l'occasion de présenter largement aux acteurs concernés les orientations du PRITH, son organisation, et d'échanger sur les axes de travail à privilégier sur chacune des thématiques du plan.

Pendant deux ans, les acteurs du PRITH ont conduit de nombreuses actions pour favoriser l'accès à la formation et à l'emploi des personnes handicapées, mobiliser les employeurs ou développer le maintien dans l'emploi (voir pages 3 et 4).

Dans le même temps, le cadre de référence comme les orientations nationales sur le handicap ont évolué (voir page 2), avec notamment la signature de la convention nationale multipartite d'objectifs et de moyens de novembre 2013, et l'organisation de la 3^{ème} conférence nationale du handicap en décembre dernier. La loi sur la formation professionnelle de mars 2014 change également l'organisation de la gouvernance régionale en matière d'emploi et de formation.

■ Une démarche de renouvellement structurée

Au mois de novembre 2014, le comité de pilotage du PRITH, a décidé de prolonger l'accord-cadre de 18 mois, soit jusqu'en mai 2016.

Dans l'intervalle, des travaux ont été lancés pour préparer un nouvel accord et nourrir le prochain plan d'actions. Il s'agit de tirer les enseignements du premier PRITH et de tenir compte de l'évolution du contexte Champardennais, tant du point de vue des organisations que de la situation de l'emploi et du chômage.

Ainsi, les membres du comité de pilotage sont actuellement consultés sur leur vision, leurs priorités et leurs attentes en matière d'emploi des personnes handicapées. L'organisation du deuxième Comité d'orientation régional, le 17 mars 2015, est l'occasion de faire le point sur l'état d'avancement du PRITH et d'enrichir les réflexions de chacun.

Des éléments de diagnostic, produits par la coordination du PRITH, viennent enfin compléter la démarche et permettre à chaque institution composant le comité de pilotage de situer leurs propositions dans le contexte régional.

■ Un contexte institutionnel et territorial qui évolue

Ce processus de renouvellement du PRITH s'inscrit dans un contexte qui évolue fortement. La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014 installe dans les régions les Crefop (Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle) et les Coparef (Comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation), et modifient de ce fait les modèles de gouvernance.

L'accord-cadre pour le partenariat entre l'Etat, Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP et Chéops vient renforcer le partenariat opérationnel entre Pôle emploi et Cap emploi et apporte des évolutions en termes de gouvernance.

La réforme territoriale, enfin, avec la mise en place d'une grande région Champagne-Ardenne/ Lorraine/ Alsace, ouvre également des perspectives de changements à moyen terme.

Calendrier

Novembre 2012

Signature du 1^{er} accord-cadre

Novembre 2014

Décision de prolongation par le Comité de pilotage du PRITH, pour une période de 18 mois

2015

Identification des enjeux partagés, formalisation des engagements et des nouvelles priorités et actions du plan, à travers les contributions des membres, nourries par le COR et le diagnostic, et rédaction du nouvel accord-cadre

Mai 2016

Signature du nouvel accord-cadre PRITH

Signataires de l'accord cadre du PRITH au 17 mars 2015



EMPLOI ET CHÔMAGE DES PERSONNES HANDICAPÉES EN CHAMPAGNE-ARDENNE¹

La situation de l'emploi des personnes handicapées en région Champagne-Ardenne s'est sensiblement aggravée ces dernières années avec une progression du nombre de demandeurs d'emploi handicapés de plus d'un tiers depuis fin 2011, et une part dans la demande d'emploi qui passe de 8% à près de 10%.

L'écart de progression du chômage se creuse entre le public handicapé et le tout public – Il était de 6 points en 2011, il est de 32 points sur 4 ans, avec une hausse de 64% pour le public handicapé contre 32% pour le tout public.

Cependant, sur la même période, les chiffres relatifs à l'observation des dispositifs montrent quelques éléments de satisfaction ou pour le moins encourageants, qui concourent à limiter la dégradation de la situation des personnes handicapées sur le marché du travail.

■ Plus d'accès à la formation

Si les demandeurs d'emploi handicapés continuent d'avoir un niveau de formation plus faible que le tout public (écart de 13 points environ sur les niveaux V bis et VI), ainsi qu'un moindre niveau de qualification (11 points d'écart sur les manœuvres, OS, et employés non qualifiés), ils accèdent plus à la formation (+15% sur données Cap emploi) – avec des variations selon le type de formation.

En 2013, 848 personnes accompagnées par Cap emploi sont entrées en formation, dont 42% en préqualifiant.

Le dispositif "compétences-clés" a permis à 580 personnes handicapées de suivre une formation et 101 personnes sont entrées en CRP.

Globalement, les entrées en formation portent le plus souvent sur des formations non qualifiantes, ce qui explique l'impact relatif des entrées sur la hausse du niveau de formation des BOE.

Du point de vue de la part des BOE dans les formations, de grandes disparités subsistent, avec un poids qui va de 28% environ sur les formations de savoirs de base à moins de 1% sur les contrats d'apprentissage ou 2% sur les contrats de professionnalisation – ce qui souligne les marges de progrès qu'il reste encore pour développer l'accès des personnes handicapées à certains dispositifs de formation.

CHIFFRES CLEFS

La situation de l'emploi des personnes handicapées en Champagne-Ardenne fin septembre 2014

- 10 900 BOE inscrits au chômage, soit 9,7% de la demande d'emploi en fin de mois
- 10% de hausse du chômage de BOE en un an contre 4,4% pour le tout public
- Un public handicapé demandeur d'emploi plus âgé (47% de 50 ans et plus), moins formé (34% de niveaux V bis et VI), et au chômage de plus longue durée (58% plus d'un an) que le tout public
- 700 personnes accompagnées par Cap emploi entrées en formation, en hausse, particulièrement sur le professionnalisant et le qualifiant (+34%)
- Environ 900 personnes handicapées en contrats aidés dont 400 entrées initiales. 7,3% de BOE dans les CUI-CIE, 16,1% dans les CUI-CAE, et 3% dans les emplois d'avenir
- 1 647 insertions accompagnées par Cap emploi (1 043 placements conventionnels), soit une hausse de 19%
- 343 maintiens dans l'emploi réalisés par les Sameth (+8%)

(Source tableau de bord Agefiph, décembre 2014)

■ Des placements Cap emploi qui augmentent

S'agissant du chômage, les demandeurs d'emploi handicapés ont toujours des caractéristiques moins favorables sur le marché du travail, avec une part plus importante de BOE de plus de 50 ans (plus du double que pour le tout public), et des durées de chômage plus longues (écarts de 13 points pour le chômage de longue durée, 11 points pour les très longues durées).

La moitié des demandeurs d'emploi handicapés se concentrent sur trois principaux domaines professionnels : les services à la personne et à la collectivité (24%), les supports à l'entreprise (13%), le transport et la logistique (12%).

Les Cap emploi, qui accompagnent 44% des DEBOE de catégorie ABC sur la région (35% au national) voient leurs placements augmenter de 7% entre 2011 et 2013 (19% en 2014 sur 9 mois) – avec cependant une baisse des contrats durables (hausse de 4 points sur les contrats inférieurs à 3 mois).

Orientations nationales

La convention nationale multipartite d'objectifs et de moyens pour l'emploi des personnes handicapées², ouvre des champs d'action prioritaires sur chacune des thématiques du plan, à décliner au sein des PRITH, tels que :

- Evolution des pratiques d'orientation
- Amélioration des parcours d'insertion à différents « points de ruptures » : âge (sortie du système éducatif, vieillissement...), durée de chômage (de longue durée notamment)...
- Développement de l'accès (et de l'accessibilité) à la formation de droit commun
- Généralisation de l'offre de remobilisation pendant l'arrêt de travail pour favoriser le maintien dans l'emploi ...

Des orientations que complètent les décisions du Comité interministériel du handicap de septembre 2013, réaffirmées pour certaines à l'occasion de la 3^{ème} conférence nationale du handicap de décembre 2014 :

- Développement de l'accès à l'apprentissage des personnes handicapées
- Passerelles milieu protégé / milieu ordinaire
- Accompagnement au long cours des personnes avec handicap psychique, intellectuel ou cognitif
- Elargir et diversifier l'offre des métiers aux personnes handicapées
- Promotion et valorisation des accords d'entreprises agréés, en particulier sur le volet maintien dans l'emploi

¹Sources : tableaux de bords PRITH et travaux de diagnostic, chiffres clefs Agefiph à septembre 2014

²signée par l'Etat, Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHP, la CNSA, l'association des régions de France (ARF), la CNAMTS et la caisse centrale de la MSA (CCMSA) en novembre 2013 – cf. site du PRITH

ÉTAT D'AVANCEMENT DES ACTIONS

Rappel des priorités sur les 4 thématiques du plan

AXE 1	AXE 2	AXE 3	AXE 4
ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE	ACCÈS À L'EMPLOI	SENSIBILISATION DES EMPLOYEURS	MAINTIEN DANS L'EMPLOI
PRIORITÉS	PRIORITÉS	PRIORITÉS	PRIORITÉS
<ol style="list-style-type: none"> Mobilisation des contrats en alternance Mise en place d'une politique régionale concertée Formation des acteurs de l'AIO Mobilisation des dispositifs de formation 	<ol style="list-style-type: none"> Accompagner à la création d'activité Développer le partenariat avec les MDPH Lisibilité du marché du travail Développer les recrutements des DEBOE par les SIAE 	<ol style="list-style-type: none"> Prospecter les employeurs Mieux communiquer et mieux collaborer sur l'offre d'emploi Promouvoir le recours aux EA Repérer les entreprises sous accord 	<ol style="list-style-type: none"> Amélioration des conditions d'une convalescence active Reclassement externe précoce Prévention, détection et anticipation

Le plan d'actions du PRITH s'est organisé en 2012 autour de grandes priorités (voir ci-dessus) pour chaque thématique du plan, et d'une vingtaine d'actions mises en œuvre ces 2 dernières années.

■ Formation : la recherche d'une compétence de droit commun

Ce qui a principalement guidé les actions sur cet axe, c'est le souci de favoriser l'accès des personnes handicapées aux dispositifs de droit commun :

- en identifiant des "référénts handicap" au sein des structures d'orientation et de formation,
- en leur apportant des informations et ressources utiles pour faciliter l'accueil des personnes handicapées et leur intégration en formation.

Ainsi, la prise en compte du handicap a été intégrée au cahier des charges des structures de l'AIO dans le cadre de leur labellisation. Il a été recherché l'activation d'un réseau de référénts au sein des organismes de formation, à travers notamment une offre de professionnalisation régionale sur le sujet, organisée par l'ARIFOR et l'Agefiph³.

Pour permettre aux organismes de formation d'être mieux outillés face au handicap, un groupe de travail PRITH a réalisé un guide pour accompagner les stagiaires handicapés en formation. Celui-ci a été présenté et diffusé lors d'un événement régional à l'occasion de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées de novembre 2014.

Outre le déploiement du dispositif "Alternance pour tous", qui connaîtra en 2015 des évolutions, une réflexion est également engagée pour lever les freins à l'accès des personnes handicapées à l'alternance.

■ Emploi : éclairer les parcours d'insertion pour mieux les accompagner

Sur la thématique de l'accès à l'emploi, le PRITH a cherché à éclairer certaines phases du parcours, ou des trajectoires d'insertion particulières (création d'activité et insertion par l'activité économique, pour la période 2012-2014), pour identifier les problématiques en présence et apporter des solutions appropriées aux besoins repérés.

Les quatre MDPH de la région ont travaillé dans ce cadre sur une analyse partagée des axes de progrès en matière d'évaluation et d'orientation professionnelle, qui ont donné lieu à des pistes d'actions pour nourrir le prochain plan.

Le PRITH s'est également doté d'un tableau de bord statistique, qui en est à sa troisième édition en 2014, pour avoir une meilleure lisibilité de la situation de l'emploi des personnes handicapées sur la région.

■ La mobilisation des employeurs par la mise en réseaux

Le PRITH a engagé une réflexion autour du partage de l'offre d'emploi entre acteurs de la région (Pôle emploi, Cap emploi, services Alther...) et d'une prospection concertée en direction des employeurs du secteur privé. Une réflexion assortie d'une enquête sur les besoins des entreprises champardennaises, financée par la Direccte, restituée en Coparef et à l'occasion du COR.

Du côté des employeurs publics, le FIPHP a installé en 2014 le Handi-Pacte pour l'emploi des personnes handicapées dans les trois fonctions

publiques, dispositif qui prévoit notamment la mise en réseaux de référénts handicap⁴.

Enfin, des travaux particuliers ont été conduits autour des entreprises signataires d'accords agréés et de conventions avec l'Agefiph : recensement, identification de référénts, élaboration d'une plaquette de communication sur les accords et conventions à destination des entreprises...

■ Maintien dans l'emploi : prévenir l'inaptitude, anticiper les reconversions

Le fil conducteur de la thématique est la prévention de l'inaptitude, par la détection précoce des situations à risques, la mobilisation opportune des acteurs concernés et de l'ensemble des outils à disposition pour favoriser le maintien.

C'est ainsi que le PRITH a par exemple élaboré une stratégie de sensibilisation des médecins traitants, relayée par les Délégués à l'assurance maladie, par la diffusion d'un guide réalisé à leur intention.

Sur les outils du maintien dans l'emploi, deux vont faire l'objet d'une promotion particulière, en vue de leur pleine appropriation : la visite de pré-reprise, qui sera au cœur d'un séminaire dans le deuxième semestre 2015, et le Contrat de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE), qui va donner lieu à la création d'un "kit technique" à l'usage des prescripteurs.

Le PRITH s'attache également à anticiper les reconversions en cas d'impossibilité de maintien dans l'entreprise, et travaille notamment avec des branches volontaires pour développer de nouvelles modalités de reclassement.

³L'Agefiph a expérimenté une offre de professionnalisation sur l'accueil des personnes handicapées en alternance sur le dernier trimestre 2014

⁴A noter que l'Agefiph a créé également un réseau de référénts au sein des entreprises champardennaises du secteur privé

État d'avancement des actions du plan

AXE 1	AXE 2	AXE 3	AXE 4
ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE	ACCÈS À L'EMPLOI	SENSIBILISATION DES EMPLOYEURS	MAINTIEN DANS L'EMPLOI
ACTIONS TERMINÉES <p>P1. Veiller à la prise en compte du handicap dans les dispositifs d'alternance</p> <p>P1. Déployer "Alternance pour tous"</p> <p>P2. Établir un état des lieux des offres de formations de droit commun ou actions spécifiques</p> <p>P3. Guide d'accueil des personnes handicapées en formation à destination des OF</p> <p>P3. Veiller à l'existence d'un référent PH dans les structures de l'AIO et des OF</p>	ACTIONS TERMINÉES <p>P1. S'assurer de la bonne prise en compte du public handicapé dans l'ensemble des dispositifs de la création d'activité</p> <p>P2. Établir un état des lieux des problématiques rencontrées au titre de l'évaluation et de l'orientation</p> <p>P3. Création d'un tableau de bord sur l'emploi et la formation au niveau régional</p>	ACTIONS TERMINÉES <p>P2. Identifier les sources d'informations des offres d'emploi et les caractériser</p> <p>P2. Mettre en place une démarche partagée de gestion de l'offre d'emploi entre agences d'emploi et Cap emploi</p> <p>P3. Promotion des modalités de recours à la sous-traitance avec le milieu adapté</p> <p>P4. Réaliser un état des lieux des accords d'entreprises et des accords spécifiques</p> <p>P4. Action concertée pour améliorer la mise en œuvre et le suivi des accords et des conventions existants</p>	ACTIONS TERMINÉES <p>P3. Valorisation et diffusion du guide d'information à destination des médecins traitants</p>
ACTIONS EN COURS <p>P3. Organiser des journées de sensibilisation des acteurs concourant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées</p> <p>P4. Favoriser l'accès à la formation par un accompagnement renforcé</p>	ACTIONS EN COURS <p>P4. Établir un état des lieux de la présence des PH dans les SIAE</p>	ACTIONS EN COURS <p>P1. Opérer une prospection concertée des employeurs privés et publics</p>	ACTIONS EN COURS <p>P2. Mise 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</p> <p>P3. Valorisation et promotion de la visite de pré-reprise</p> <p>P3. Mobilisation des branches sur la prévention de la pénibilité au travail et des risques de désinsertion professionnelle pour raison de santé et de handicap</p>

GLOSSAIRE

Agefiph : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées

ARF : Association des Régions de France

BOE : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

CCMSA : Caisse Centrale de la MSA

CHEOPS : Confédération Handicap & Emploi des Organismes de Placement Spécialisés

Cnamts : Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés

CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

Coparef : Comité Paritaire interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation

Crefop : Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle

CRP : Centre de Rééducation Professionnelle

CUI-CIE : Contrat Unique d'Insertion - Contrat Initiative Emploi (secteur marchand)

CUI-CAE : Contrat Unique d'Insertion - Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (secteur non marchand)

FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique



PLUS D'INFORMATIONS SUR LE PRITH

www.prith-champagneardenne.org

