



PRITH
CHAMPAGNE-ARDENNE

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

Point d'étape n°3 - mai 2016

■ Le processus de renouvellement du PRITH en Champagne-Ardenne

En décembre dernier, l'État, le Conseil régional, l'Agefiph et Pôle emploi ont signé le nouvel accord cadre relatif au Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés pour la Champagne-Ardenne - signature complétée en début d'année par la Carsat Nord Est, le RSI, l'association régionale des services de santé au travail, Chéops, le Medef, la CGPME, la CFTC, la FSU, les Conseils départementaux et les MDPH du territoire¹

Ce renouvellement s'est inscrit dans un processus de consultation de près d'un an :

- un bilan avec les pilotes des actions sur les avancées du PRITH pour nourrir notamment les travaux du Comité d'orientation régional de mars 2015,

- des consultations à l'occasion du Comité d'orientation régional (COR) sur les thématiques à explorer, les problématiques à résoudre, dans le cadre de différents ateliers,
- des sollicitations individuelles des institutions sur leurs attentes et propositions, tenant compte du diagnostic territorial actualisé en 2015,
- l'identification des orientations à retenir pour l'élaboration du nouvel accord cadre du PRITH.

■ Le PRITH et la réforme territoriale

La nouvelle organisation territoriale introduite par la loi du 8 août 2015, dite loi NOTRE, conduit à la fusion des trois régions Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine. Les PRITH, à l'instar des différentes politiques publiques régionales, sont appelés également à fusionner.

Concrètement, dans la phase de transition de trois à un PRITH (6 premiers mois de 2016), il a été décidé pour la Champagne-Ardenne de :

- conclure les actions en cours pouvant l'être dans un calendrier de court terme,
- reporter les actions qui nécessitent d'être repensées dans le cadre de la région ou qui ne peuvent être achevées sur la période,

- poursuivre des actions structurantes qui portent des enjeux a priori partagés au niveau de la grande région (accès des personnes handicapées à la formation, prévention de la désinsertion professionnelle...).

Par ailleurs, il est attendu, pour chaque action le permettant, qu'en soit retirés les enseignements utiles au titre d'une approche en format grande région.

Parallèlement, l'État et l'Agefiph initient un nouveau marché de coordination, en vue d'une installation du PRITH Grand Est à l'été et de la réalisation d'un diagnostic étendu à l'échelle de l'ensemble du territoire régional.

LES THÉMATIQUES ABORDÉES LORS DES ATELIERS DU COR DU 17 MARS 2015

Atelier 1 - Formation professionnelle

Animation Conseil régional / Agefiph
Programme régional d'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées : quels besoins, quels attendus, quels axes de progrès ?

Atelier 2 - Emploi

Animation Pôle emploi / Directrice
Orientations de la Conférence nationale du handicap : quelles déclinaisons en région ?
- Favoriser les passerelles milieu protégé / milieu ordinaire
- Apporter aux situations de handicap psychique des réponses spécifiques
- Élargir et diversifier l'offre de métiers vers lesquels orienter les personnes handicapées

Atelier 3 - Entreprises

Animation Cap Emploi / Agefiph
Quelles suites donner à l'étude prospective du PRITH sur les besoins des employeurs face à leur obligation d'emploi ?

Atelier 4 - Maintien dans l'emploi

Animation SST / CPAM
Comment améliorer le signalement et les coopérations entre médecins - traitant, conseil, du travail - pour favoriser le maintien dans l'emploi ?

Signataires de l'accord cadre du PRITH



¹ Accord cadre à consulter sur www.prith-champagneardenne.org

EMPLOI ET CHÔMAGE DES PERSONNES HANDICAPÉES EN CHAMPAGNE-ARDENNE²

Une population handicapée au chômage qui cumule les difficultés

À fin décembre 2015, le chômage des personnes handicapées continue de progresser (+5,3% sur un an), plus vite que pour le tout public (+3,5%). En comparaison des demandeurs d'emploi tous publics, les personnes handicapées se distinguent par leur âge élevé, le faible niveau de diplôme ou de qualification.



11631 DEBOE

soit 9,8% de la demande d'emploi fin 2015



48% ont 50 ans et +



29% ont un niveau Vbis et -
45% ont une faible qualification



59% au chômage depuis 1 an ou +
37% au chômage depuis 2 ans ou +
25% au chômage depuis 3 ans ou +

Des personnes handicapées qui accèdent de plus en plus à la formation

Sur les dernières années, la part des DEBOE sans diplôme ou faiblement qualifiés a tendance à baisser et les écarts se réduisent avec le tout public. Pour autant, la qualification reste un enjeu pour les demandeurs d'emploi handicapés.

Globalement, le nombre de personnes handicapées accédant à la formation ne cesse d'augmenter. Cette augmentation profite aux entrées dans les dispositifs de droit commun, soutenues notamment par des partenariats comme la convention Région/ Agefiph et/ou par des objectifs ambitieux d'entrées de travailleurs handicapés sur certains dispositifs comme par exemple sur les « Actions individuelles de Formation » de Pôle emploi.

Des disparités d'accès selon les dispositifs, au détriment des entrées dans le qualifiant

Ce constat global masque des différences dans l'accès des personnes handicapées aux différents dispositifs, puisque l'on retrouve ce public jusqu'à 28% des entrées (compétences clefs), contre 0,5% pour le poids minimum (entrées en contrats d'apprentissage).

Les entrées en formation profitent encore trop peu à la qualification des demandeurs d'emploi : sur les prescriptions Cap emploi, 60% seulement sont sur le professionnalisant et le qualifiant ; et sur l'ensemble des entrées, moins de 20% concernent le qualifiant.

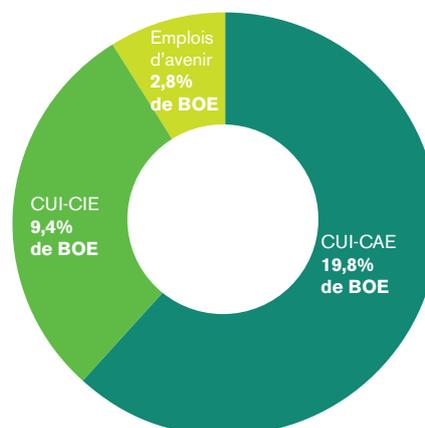
Des placements Cap emploi qui marquent le pas en 2015

La dégradation du marché du travail se ressent sur les contrats signés par Cap emploi en 2015, qui accuse sa première baisse après plusieurs années - les placements durables augmentent légèrement quant à eux.

Un poids significatif des personnes handicapées dans les principaux contrats aidés

Les BOE ont à fin 2015 un poids égal ou supérieur à ce qu'ils représentent dans la demande d'emploi dans les CUI-CAE et CUI-CIE (respectivement 19,8% et 9,4%), une tendance en nette hausse pour le secteur non marchand (+3,6 points en un an).

Répartition des entrées et poids des BOE



Une dynamique constante des signalements et des prises en charge

Du côté des salariés, les signalements des situations à risque de désinsertion professionnelle auprès du service social de la Carsat (arrêts de travail de plus de 90 jours, entrées en invalidité, signalements des médecins conseil), se stabilisent en 2015, autour de 13 000 situations signalées.

L'activité du Service social de l'assurance maladie et des Sameth assure une continuité en matière d'accompagnement (635 prises en charge par les Sameth en 2015, 2 415 par le service social de la Carsat).

Des visites de pré-reprise plutôt à la baisse, et encore insuffisantes

Les visites de pré-reprise baissent en volume entre 2013 et 2014, et surtout elles restent insuffisantes à la fois du point de vue des arrêts de travail de 90 jours et plus (6 visites de pré-reprise pour 10 arrêts de plus de 3 mois) ou des visites de reprise (3 visites de pré-reprise pour 10 visites de reprise).

Des situations qui échappent à la prévention et/ou aux prises en charge précoces

Du côté des licenciements pour inaptitude, on en comptabilise 2 800 en 2015 à partir des entrées au chômage, soit une hausse de 2,4% en un an - avec 50% de BOE dans les personnes concernées.

Un constat qui interroge la nature des situations traitées au titre des dispositifs de maintien dans l'emploi, qui enregistrent quant à eux de bons résultats (597 maintiens - en hausse - et 94% de taux de maintien sur l'activité des Sameth³, par exemple).

Certaines pourraient échapper à une prise en charge/ un accompagnement approprié, soit parce que les personnes passent au travers des procédures de détection, soit parce qu'elles n'entrent pas dans les offres de services proposées.

² Source diagnostic PRITH et tableau de bord Agefiph 2016-1 Alsace-Lorraine- Champagne-Ardenne

³ Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

LES ORIENTATIONS DU PRITH EN CHAMPAGNE-ARDENNE⁴

Axe 1 **Faire de la formation un levier pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées**

Le PRITH vise l'accroissement du taux d'accès à la formation des personnes handicapées, en particulier s'agissant de l'accès à la formation qualifiante, l'amélioration qualitative de l'accueil et de l'accompagnement en formation ainsi que l'élargissement de l'offre / des modalités de formation aux personnes handicapées.

Les priorités sur cet axe portent sur :

- la mise en place d'une politique concertée de formation pour élaborer le programme d'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées,
- la mise en œuvre d'une démarche de progrès en matière d'accueil des personnes handicapées en formation de droit commun (définition d'axes de progrès, extension et consolidation du réseau de référents handicap, soutien aux coopérations prescripteurs/ organismes de formation...),
- la promotion des dispositifs d'alternance auprès du public et la sécurisation des parcours d'alternance une fois ceux-ci engagés,
- la promotion de la formation à distance.

Axe 3 **Renforcer la sensibilisation des employeurs et diversifier leurs réponses à l'obligation d'emploi**

Le PRITH souhaite faciliter la mobilisation par les employeurs, publics comme privés, de tous les moyens de réponse à l'obligation d'emploi, en particulier en matière de recours à l'alternance, d'accueil de stagiaires handicapés et de sous-traitance avec les secteurs adaptés et protégés. Il entend également porter le sujet du handicap dans le dialogue social.

Pour ce faire, le PRITH :

- contribue au déploiement du Handi-Pacte pour l'emploi des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques et à son articulation avec les autres travaux du PRITH,
- soutient la promotion de l'alternance auprès des employeurs privés comme publics – au travers d'événements tels que la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées (SEPH)...
- promeut activement toutes les modalités de réponses à l'obligation d'emploi,
- veille à l'articulation des accords agréés sur le champ du handicap avec d'autres accords (GPEC, pénibilité, qualité de vie au travail...) et à leurs traductions opérationnelles sur le territoire,
- implique au sein du PRITH tous les acteurs de l'entreprise, et en particulier les institutions représentatives du personnel.

Axe 2 **Faciliter et sécuriser les parcours d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés**

Le PRITH entend améliorer le taux d'accès à l'emploi, en favorisant notamment les passerelles entre dispositifs, en facilitant les transitions professionnelles, et en apportant le soutien nécessaire aux publics qui ont des besoins d'accompagnement particuliers.

Une attention est portée en particulier à :

- certains publics handicapés ayant des difficultés spécifiques ou supplémentaires (personnes souffrant d'un handicap psychique, jeunes et seniors handicapés...),
- certaines étapes clefs des parcours d'insertion (passage de l'école à l'emploi, mobilité entre milieu protégé/adapté et milieu ordinaire, passerelles vers les dispositifs d'accompagnement RSA et les SIAE, suite des licenciements pour inaptitude, création d'activité...),
- la représentation des personnes handicapées dans les prestations et services d'accompagnement de droit commun.

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

Le PRITH entend réduire les licenciements pour cause d'inaptitude, en organisant et outillant les interventions de prévention de la désinsertion professionnelle, et faciliter les reclassements précoces en cas d'échec du maintien dans l'entreprise.

Les orientations prioritaires sont à cet effet :

- promouvoir les actions de remobilisation pendant l'arrêt de travail pour accroître les perspectives de maintien dans l'emploi (expérimentations sur des prestations nouvelles, facilitation de l'accès à certains outils du maintien, amélioration des procédures...),
- sensibiliser les acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle (médecins traitants notamment) et développer les coopérations entre acteurs (médicaux en particulier),
- articuler les offres de services autour de l'accompagnement des reconversions professionnelles (amélioration des relais et prises en charge, expérimentations de passerelles entre entreprises...),
- développer la formation des salariés en vue de leur maintien dans l'emploi.

⁴Extraits de l'accord cadre du 11 décembre 2015

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

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

La feuille de route du PRITH pour le 1er semestre - janvier à mai 2016



Le nouveau site du PRITH, développé en 2015 sur financement de la Directe Champagne-Ardenne, est ouvert.

Il propose une nouvelle architecture de l'information et des consultations et fonctionnalités facilitées. Il fera l'objet d'une extension à l'ensemble du territoire régional au cours du deuxième semestre 2016.



PLUS D'INFORMATIONS SUR LE PRITH

www.prith-champagneardenne.fr



- **Réalisation :** Practhis ■ **Comité de rédaction :** Direccte, Agefiph et coordination du Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés
- **Contacts :** Pascal Clarke - Séverine Méon, tél: 01 53 01 64 60, Email: s-meon@practhis.asso.fr ■ **Conception & mise en page :** www.grandnord.fr