

N° 6e/22-07

Service instructeur

Direction de la Solidarité

Service consulté

Maison Départementale des
Personnes Handicapées

**PROLONGATION DU PROGRAMME CONCERTÉ POUR L'EMPLOI DES
PERSONNES HANDICAPÉES DU HAUT-RHIN**

Résumé : Le programme concerté pour l'emploi des personnes handicapées du Haut-Rhin (PROCEPH 68) défini au départ pour une durée de cinq ans (2001- 2005), prorogé en 2006 est à nouveau prolongé par avenant jusqu'au 31 décembre 2007. Cet avenant détermine un plan d'action pour 2007.

Afin de promouvoir l'insertion professionnelle des personnes handicapées, la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi (DDTEFP), la Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales (DDASS), l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés (AGEFIPH), l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE), le MEDEF du Haut-Rhin et la Caisse Régionale d'Assurances Maladies d'Alsace Moselle (CRAMAM), ont adopté pour les années 2001-2005 un programme concerté pour l'emploi des personnes handicapées du Haut-Rhin.

Ce programme a été reconduit par voie d'avenant pour une période d'un an jusqu'au 31 décembre 2006.

Le Département du Haut-Rhin déjà signataire du programme initial s'y était associé. Son implication dans cette action, consiste essentiellement à la participation aux réunions du comité de pilotage.

Les signataires de l'accord-cadre proposent une redéfinition des objectifs de ce programme, et sa prorogation jusqu'au 31 décembre 2007 par voie d'avenant.

Le nouveau plan d'action établi pour 2007, fixe les orientations en matière d'emploi et d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Il est organisé autour de quatre axes principaux :

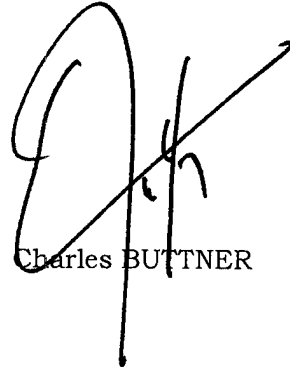
- l'information et la sensibilisation des entreprises aux avancées législatives en terme d'insertion professionnelle des personnes handicapées,

- la préparation et l'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi et la formation professionnelle,
- le maintien dans l'emploi, axe prioritaire pour 2007,
- l'accompagnement à la mutation économique des entreprises adaptées.

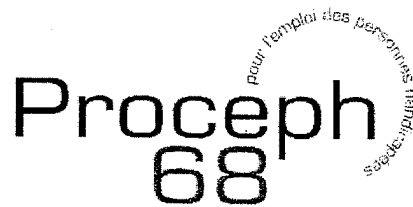
La signature de cet avenant ne comporte aucun engagement financier mais permet la participation aux travaux de ce programme afin de garantir une bonne articulation avec les compétences du Conseil Général dans le domaine du handicap.

Je vous propose à l'instar des autres partenaires de signer cet avenant qui figure en annexe du présent rapport.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer et m'autoriser à signer cet avenant.



Charles BUTTNER



Programme Concerté
pour l'Emploi
des Personnes Handicapées
du Haut-Rhin

PLAN DEPARTEMENTAL D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

PROCEPH 68

Avenant à l'accord-cadre pour l'année 2007

Sommaire :

- 1 - le cadre juridique**
- 1.1 - le cadre législatif**
- 1.2 - le cadre européen**
- 1.3 - la circulaire DGEFP**

- 2 - l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans le Haut-Rhin (données de contexte)**
- 2.1 - état des lieux**
- 2.2 - le PDITH-PROCEPH 68**

- 3 - préambule au plan d'actions 2007**

- 4 - plan d'actions 2007 par axe**
- 4-1 - information et sensibilisation des entreprises et du monde socio-économique**
- 4-2 - la préparation à l'emploi et à la formation professionnelle**
- 4-3 - le maintien dans l'emploi, axe prioritaire en 2007**
- 4-4 - vitalisation des EA et des ESAT**
- 5 - évaluation - communication - résultats**

1. Cadre juridique

1.1. Cadre législatif

Les politiques en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ont évolué au rythme de trois lois marquantes :

⇒ **La loi n°75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées** visait à donner un cadre cohérent aux droits, services, prestations, procédures et institutions couvrant les principaux aspects de la vie des personnes handicapées et instituait une obligation nationale de solidarité (article 1^{er}).

- En matière d'insertion professionnels, la loi crée les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) et fait évoluer les structures d'accompagnement social des personnes handicapées vers des structures d'aide au reclassement professionnel et à l'insertion : les équipes de préparation et de suite au reclassement (EPSR). Ces derniers sont aujourd'hui regroupés avec d'autres organismes de placement spécialisé sous le label Cap Emploi.
- La loi pose également le principe de l'obligation d'emploi des personnes handicapées par les entreprises.

⇒ **La loi n°87-157 du 10 juillet 1987 relative à l'emploi** introduit plusieurs dispositifs importants :

- L'obligation d'emploi des personnes handicapées par les entreprises de plus de 20 salariés est fixée à 6 % des effectifs.
- Les bénéficiaires de la loi sont les personnes reconnues par la COTOREP, les titulaires d'une rente d'accident du travail ou d'une pension d'invalidité, les veuves de guerre...
- La création du fonds pour l'insertion des personnes handicapées, dont la gestion a été confiée à l'Agefiph, fonds constitué des cotisations des entreprises privées qui ne respectent pas leur obligation d'emploi de personnes handicapées (6 %). Ce fonds permet d'aider les entreprises qui mènent des actions en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

⇒ **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**, complète et renforce certaines dispositions des deux lois précédentes. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Elle comporte trois axes prioritaires : l'accès à l'emploi, l'accès à la scolarité, l'accessibilité. En matière d'emploi, la loi consacre les avancées suivantes :

- augmentation de la cotisation en cas d'absence d'embauche de personnes handicapées durant trois années consécutives,
- renforcement de la législation en matière de non-discrimination, les employeurs devant prendre des « mesures appropriées » (aménagement de postes de travail, accès aux lieux professionnels, adaptation des machines, accompagnement du travailleur handicapé...) pour que seules les compétences soient prises en compte lors d'un

recrutement, d'un maintien dans l'emploi ou d'une évolution professionnelle,

- extension du bénéfice de l'obligation d'emploi aux titulaires de la carte d'invalidité et aux titulaires de l'allocation adulte handicapé,
- obligation pour le secteur public de verser une contribution en cas de non-respect de l'obligation d'emploi, au même titre que le secteur privé (un fonds pour les trois fonctions publiques est créé à cet effet et géré par la caisse des dépôts et consignations),
- obligation pour l'employeur de négocier avec les partenaires sociaux sur l'emploi des personnes handicapées (conditions d'accès à l'emploi, formation et promotion professionnelle, conditions de travail et de maintien dans l'emploi),
- aide à l'emploi pour les salariés handicapés dont le handicap est reconnu lourd et pour lequel l'employeur n'a pas demandé une minoration de la contribution,
- les ateliers protégés deviennent des entreprises adaptées, leur reconnaissant ainsi une place spécifique au sein du marché ordinaire du travail, à la différence des centres d'aide par le travail (CAT) qui deviennent des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et dont le caractère médico-social est renforcé,
- augmentation des ressources des personnes handicapées : l'allocation pour adulte handicapé (AAH) devient cumulable avec des revenus du travail ou des aides pour les personnes privées d'emploi ; un droit à compensation qui recouvre les aides nécessaires à une personne handicapée (humaines, techniques...) et viendra se substituer progressivement à l'allocation d'éducation spéciale (pour les moins de 16 ans), l'allocation personnalisée d'autonomie (pour les plus de 60 ans), l'allocation pour tierce personne et l'allocation pour frais professionnels,
- création des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), sous statut de groupement d'intérêt public, afin de regrouper les COTOREP, les sites pour la vie autonome et les CDES. L'objectif est de regrouper en un même lieu la reconnaissance des bénéficiaires de la loi sur l'obligation d'emploi, l'évaluation des besoins en matière de compensation et d'orientation, les attributions des aides et allocations,
- accessibilité renforcée sur les lieux publics et d'habitation, les transports...avec des délais précis de mise en accessibilité.

1.2. Cadre européen

En outre, le droit de l'Union européenne renforce les prohibitions des discriminations du fait du handicap.

- La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne interdit toute discrimination fondée sur un handicap (art.21) et promeut l'intégration des personnes handicapées, en reconnaissant et en respectant « le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté » (art.26).
- La directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, prévoit que les Etats membres

procèdent à des « aménagements à l'égard des personnes handicapées » et prennent les dispositions nécessaires pour que les employeurs prennent « des mesures appropriées, en fonction des besoins d'une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer et d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée ».

1.3. Circulaire du Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle

La circulaire consacre la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés comme une priorité gouvernementale. Le pilotage de cette politique incombe aux préfets et doit se traduire par :

- la mobilisation de l'ensemble des acteurs concernés par la politique de l'emploi et du handicap et intégrant à cet égard les nouveaux partenaires,
- la mobilisation des niveaux de territoire pertinents (régional, départemental et infra départemental),
- l'articulation des dispositifs de droit commun et des dispositifs spécialisés complétés par des actions spécifiques,
- une organisation des services des DRTEFP et des DDTEFP intégrant la mise en œuvre de ces objectifs.

La politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés doit prendre appui sur les PDITH (« plans départementaux d'insertion des travailleurs handicapés », qui viennent se substituer aux « programmes départementaux d'insertion des travailleurs handicapés »). Les programmes PDITH existent depuis 1992 et fonctionnent sur une base généralisée depuis 1999. Les plans PDITH ont désormais vocation à compléter le dispositif de droit commun, mené par les acteurs du service public de l'emploi au niveau local, et les dispositifs spécialisés (Agefiph). Ils assurent la cohérence d'ensemble de ces dispositifs et favorisent la mobilisation de tous les acteurs, et notamment des conseils généraux et régionaux. Ils sont animés par un comité de pilotage et un comité de consultation.

D'une manière générale, le niveau départemental décline les objectifs régionaux, établit un diagnostic local et une stratégie d'actions afin de mettre en œuvre ces actions et de favoriser la concertation entre les acteurs concernés. Il réalise un bilan annuel d'activités et une évaluation au niveau départemental, au regard des objectifs d'emploi des travailleurs handicapés, et en vue d'une consolidation au niveau régional, puis au niveau national. Le responsable de projet devra donc rendre compte des actions menées et des résultats obtenus au comité de pilotage du PDITH et lors des réunions thématiques du SPED.

Au niveau régional, une instance de coordination des PDITH est mise en œuvre avec l'Agefiph, en vue de mutualiser les diagnostics locaux des besoins spécifiques des personnes handicapées et fixe les objectifs régionaux des PDITH et les axes d'intervention, et répartit les moyens

consacrés aux PDITH dans le cadre des BOP territoriaux et évalue les PDITH au regard des objectifs d'emploi fixés au niveau national et régional.

Le présent avenant prend en compte l'ensemble de ces évolutions, qu'elles résultent de la loi du 11 février 2005, du droit de l'UE ou de la circulaire. Il s'appuie sur la convention du PDITH 68 et sur le diagnostic de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans le Haut-Rhin, ainsi que la circulaire DGEFP.

2. Insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans le Haut-Rhin

2.1. Etat des lieux

⇒ **2.1.1**

Demandeurs d'emploi : fin juin 2006

(source : DRTEFP)

- Tous publics : 32 276
- **Demandeurs d'emploi handicapés** : 2973 (9,2 % de l'ensemble des DEFM)

Dont :

- Catégorie A : 391 (13 %)
- Catégorie B : 1772 (60 %)
- Catégorie C : 291 (10 %)

⇒ **2.1.2**

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2004

(source : DDTEFP)

- Etablissements assujettis employant des travailleurs handicapés : 727 (68,6 %)
- Etablissements assujettis et ayant passé des contrats de sous-traitance avec des établissements de travail protégé : 324 (30,6 %)
- Etablissements assujettis et ayant versé une contribution à l'Agefiph : 578 (54,6 %)

⇒ **2.1.3**

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé : décisions dans le Haut-Rhin en 2005 (source : DREES/COTOREP)

- Catégorie A : 599 (14,8 %)
- Catégorie B : 2006 (49,5 %)
- Catégorie C : 907 (22,4 %)
- => total « reconnus » : 3512 (86,6 %)

- Aptitude normale au travail : 54 (1,3 %)

- Inaptitude au travail : 281 (6,9 %)
- Sans suite : 13 (0,3 %)

⇒ 2.1.4

Orientations professionnelles dans le Haut-Rhin en 2005

(source : DREES/COTOREP)

- Formation professionnelle : 15,7 %
- Milieu ordinaire : 45,5 %
- Milieu protégé : 38,9 %

⇒ 2.1.5

Bénéficiaires de minimas sociaux au 31 décembre 2005

(source : CAF)

- AAH : 8084 (20 pour 1000 hab.)
- Pensions d'invalidité : 8037
- Rente d'accident du travail ou maladie professionnelle : 6677

⇒ 2.1.6

Taux de chômage des travailleurs handicapés

(source : DRTEFP)

- Moins de six mois : 917 (31 % ; 6,6 % de l'ensemble des DEFM)
 - De six mois à un an : 601 (20 % ; 8 % de l'ensemble des DEFM)
 - Plus d'un an : 1455 (49 % ; 13,5 % de l'ensemble des DEFM)
- => Total : 2973 (9,2 % de l'ensemble des DEFM)

GRAPHIQUES

⇒ Nombre de demandeurs d'emploi handicapés et leur évolution à fin septembre 2006

Evolution du nombre de demandeurs d'emploi (catégories 1 à 3)

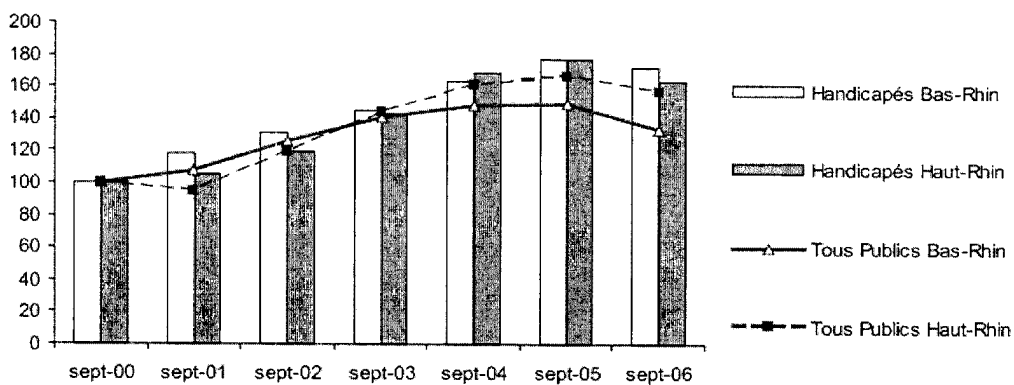
Tableau 1 : Nombre de demandeurs d'emploi handicapés (catégories ANPE 1, 2 et 3*) fin septembre 2006 et évolution depuis fin septembre 2005

	Demandeurs d'emploi handicapés		Tous publics		part des TH parmi l'ensemble des DEFM
	Nb	Evolution sur un an	Nb	Evolution sur un an	
Bas-Rhin	3 521	-3,1%	43 664	-10,6%	8,1%
Haut-Rhin	2 998	-7,8%	33 260	-6,2%	9,0%
Alsace	6 519	-5,3%	76 924	-8,8%	8,5%

Source : DRTEFP

* Personnes immédiatement disponibles, cherchant un travail à temps plein, à temps partiel ou un travail temporaire

Graphique 1 : Evolution du nombre de demandeurs d'emploi handicapés (cat. 1 à 3) de fin décembre 2000 à fin septembre 2006



Source : DRTEFP

Chômage de longue durée : situation des TH

⇒ **Nombre de demandeurs d'emploi handicapés chômeurs de longue durée et leur évolution**

Le chômage de longue durée (catégories ANPE 1, 2 et 3*)

Tableau 4 : Les demandeurs d'emploi handicapés (catégories ANPE 1, 2 et 3*) selon l'ancienneté d'inscription (fin septembre 2006 et évolution depuis fin septembre 2005)

	Bas-Rhin				Haut-Rhin				Alsace			
	Nb	%	Evolution sur un an	Part dans l'ensemble des DEFM	Nb	%	Evolution sur un an	Part dans l'ensemble des DEFM	Nb	%	Evolution sur un an	Part dans l'ensemble des DEFM
Moins de 6 mois	1 234	35%	+2%	5,8%	986	33%	-9%	6,2%	2 220	34%	-3%	6,0%
De 6 mois à 1 an	555	19%	-17%	8,1%	574	19%	-8%	9,0%	1 229	19%	-13%	8,5%
Chômeurs de longue durée												
durée	1 632	46%	+0%	11,6%	1 438	48%	-7%	13,0%	3 070	47%	-3%	12,2%
1 à moins de 2 ans	859	24%	-3%	10,1%	666	22%	-18%	10,1%	1 525	23%	-10%	10,1%
2 à moins de 3 ans	389	11%	-4%	12,4%	381	13%	+3%	15,0%	770	12%	-1%	13,5%
3 ans et plus	384	11%	+15%	15,6%	391	13%	+7%	20,6%	775	12%	+11%	17,8%
Total	3 521	100%	-3%	8,1%	2 998	100%	-8%	9,0%	6 519	100%	-5%	8,5%

Source : DRTEFP

* Personnes immédiatement disponibles, cherchant un travail à temps plein, à temps partiel ou un travail temporaire

2.1.7

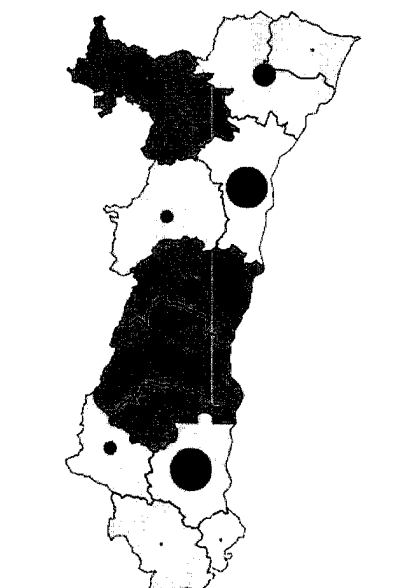
Taux d'emploi de travailleurs handicapés dans les entreprises de plus de 20 salariés dans le Haut-Rhin en 2004 :

Selon la DDTEFP 68, le taux d'emploi de travailleurs handicapés est plus élevé dans le Haut-Rhin (5,2 %) que la moyenne nationale.

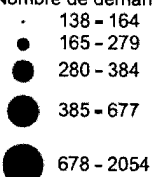
⇨ Les demandeurs d'emploi handicapés par zone d'emploi

Analyse par zone d'emploi (catégories 1 à 3)

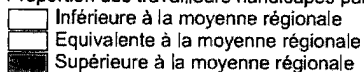
Les demandeurs d'emploi handicapés fin septembre 2006 selon la zone d'emploi



Nombre de demandeurs d'emploi handicapés



Proportion des travailleurs handicapés parmi les DEFM



	Nb	%	évolution sur un an	Part dans l'ensemble des DEFM
STRASBOURG	2 054	32%	+2%	7,5%
HAGUENAU - NIEDERBRONN	384	6%	-7%	8,1%
SELESTAT - STE-MARIE-AUX MINES	359	6%	-12%	9,6%
MOLSHEIM - SCHIRMECK	279	4%	-17%	8,9%
SAVERNE - SARRE-UNION	363	6%	-1%	10,3%
WISSEMBOURG	138	2%	-14%	8,4%
GUEBWILLER	245	4%	-6%	10,9%
THANN - CERNAY	239	4%	+2%	9,5%
MULHOUSE	1 450	22%	-5%	8,5%
SAINT-LOUIS	162	2%	-8%	6,9%
ALTKIRCH	164	3%	-12%	8,0%
COLMAR - NEUF-BRISACH	677	10%	-16%	10,1%
TOTAL	6 519	100%	-5%	8,5%

Source : DRTEFP

* Personnes immédiatement disponibles, cherchant un travail à temps plein, à temps partiel ou un travail temporaire

2.2. Le PDITH 68

Le programme départemental pour l'insertion des travailleurs handicapés est placé sous la responsabilité du Préfet, qui préside le comité de

pilotage, et il est animé par un coordonnateur (ou référent PDITH). Il traduit la volonté de mettre en œuvre une politique territoriale concertée, réunissant différents partenaires en vue de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le PDITH du Haut-Rhin a été initié par l'État et l'Agefiph en 1998. Après avoir fonctionné de 1998 à 2000, il a été réactivé en août 2001 dans le cadre d'une convention quinquennale 2001-2005, prorogée par avenant jusqu'au 31 décembre 2006. Le présent avenant permet la prorogation de la Convention jusqu'au 31 décembre 2007.

Le plan d'actions 2007 développe les orientations de la politique départementale de l'emploi de l'Etat représenté par le Préfet et mis en œuvre par le SPE en liaison avec l'ensemble de ses partenaires et en particulier le Conseil Général, acteur essentiel de la politique du handicap et pilote de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Ce plan d'actions 2007 reprend ci-dessous essentiellement les actions significatives et innovantes qui seront plus particulièrement développées en 2007.

Ce plan d'actions fixe les orientations en matière d'emploi des personnes handicapées dans le Haut-Rhin **conduite sous l'autorité du Préfet**. Le plan d'actions sera mis en œuvre par la mobilisation en étroite liaison avec les acteurs concernés par le SPE et en liaison avec la MDPH.

Cette politique d'emploi des personnes handicapées se fait en concertation avec la MDPH (élus, état, associations, ...).

Il est organisé autour de quatre axes principaux, déclinés en actions.

Les axes en 2007

Préambule :

Le PDITH 68

Le programme départemental pour l'insertion des travailleurs handicapés est placé sous la responsabilité du Préfet, qui préside le comité de pilotage, et il est animé par un coordonnateur (ou référent PDITH). Il traduit la volonté de mettre en œuvre une politique territoriale concertée, réunissant différents partenaires en vue de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le PDITH du Haut-Rhin a été initié par l'État et l'Agefiph en 1998. Après avoir fonctionné de 1998 à 2000, il a été réactivé en août 2001 dans le cadre d'une convention quinquennale 2001-2005, prorogée par avenant jusqu'au 31 décembre 2006. Le présent avenant permet la prorogation de la Convention jusqu'au 31 décembre 2007.

Le plan d'actions 2007 développe les orientations de la politique départementale de l'emploi de l'État représenté par le Préfet et mis en œuvre par le SPE en liaison avec l'ensemble de ses partenaires et en particulier le Conseil Général, acteur essentiel de la politique du handicap et pilote de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Les parties signataires du présent avenant, dans le cadre de la mobilisation de l'ensemble des partenaires sur le champ de l'emploi et de la formation des personnes handicapées, souhaitent, en 2007, en plus des actions habituelles initiées dans la convention initiale, **mettre plus particulièrement l'accent sur les actions suivantes :**

Plan d'actions du PROCEPH 68 en 2007

4 - les actions par axe en 2007

4-1 - l'information/sensibilisation des entreprises et du monde socio-économique

4-1-1 - Actions d'information et de sensibilisation en direction des entreprises :

En sus des actions de communication habituelles (Agefiph infos ; lettre du PDITH), le PDITH développera les vecteurs naturels de communication en 2007. Seront mobilisés en ce sens les CCI et le MEDEF.

Un groupe de travail partenarial aura pour objectif **d'informer les branches professionnelles et les entreprises** sur les évolutions législatives et présenter ainsi les partenariats locaux.

Un groupe de travail partenarial définira ou mettra au point les outils et méthodes de communication.

4-2 - la préparation à l'emploi et à la formation professionnelle

4-2-1 - développement de la VAE en direction des personnes handicapées.

L'objectif est de toucher le plus grand nombre de personnes handicapées de les informer et de les sensibiliser à l'opportunité de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) pour l'obtention de titres. pour les titres validés par le Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale afin d'acquérir un diplôme d'état au titre du ministère de l'emploi, permettant d'augmenter leurs potentiels d'insertion professionnels.

Les cibles identifiées :

- les partenaires en entreprises (employeurs et syndicats de salariés)
- les structures spécialisées telles les Entreprises Adaptées du Haut-Rhin
- les organismes oeuvrant dans l'information, le suivi et

l'accompagnement des personnes en situation de handicap (CAP Emploi, ANPE, Missions locales et PAIO, ainsi que le SPE élargi et la MDPH).

En ce sens, 10 sessions de 4 H comportant chacune entre 15 et 30 personnes seront organisées ; ce qui représente un potentiel maximum de **300** personnes handicapées dans le département.

Pour tenir compte des éventuels problèmes de mobilité, les sessions se tiendront au plus près du lieu de vie ou de travail des personnes cibles.

Par souci d'efficacité et de prégnance sur les territoires, cette action sera conduite, en lien étroit avec le PROCEPH 68, par le Centre de Réadaptation de Mulhouse (CRM).

Un bilan de cette action sera rendu fin 2007.

4-2-2 : utilisation de l'outil Rési (Réseau Emploi Santé Insertion)

Rési sera déployé dans le département pour les personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi sur lesquelles une expertise quant aux capacités des personnes semble nécessaire.

En ce sens la DDTEFP s'engage à participer à la mobilisation des cofinancements sur la prestation Rési en 2007 et à abonder la partie déjà cofinancée par l'AGEFIPH, notamment en mobilisant la DASS ainsi que la MDPH et éventuellement les maisons de l'emploi.

La coordination du PDITH réunira les partenaires pour aboutir à une fiche technique sur cet outil spécifique avec l'élaboration d'une fiche technique et les financements nécessaires à cette prestation nouvelle.

4-2-3 - accompagnement et définition de projets professionnels des personnes handicapées en chantier d'insertion :

L'AGEFIPH s'engage à financer deux prestations spécifiques en direction des chantiers d'insertion accueillant des personnes handicapées dans le Haut-Rhin.

L'objectif de cette action consiste à appuyer les structures dans leur démarche d'insertion professionnelle de personnes handicapées et notamment permettre l'émergence de projets professionnels.

Action et Compétence réunira les chantiers d'insertion sur le département du Haut-Rhin en 2007 et assurera la publicité des prestations spécifiques en lien avec le PDITH.

4-2-4 - le programme « handicompétences »

L'AGEFIPH a initié le programme « Handicompétences » en 2006. Ce programme répond à la nécessité de mieux préparer les personnes en amont de l'émergence d'un projet et/ou à l'entrée en formation ou à l'emploi.

Dans le cadre du programme « Handicompétences » lancé par l'AGEFIPH, **105 places** de formations courtes ont ainsi été octroyées pour le Haut-Rhin.

En 2007, les partenaires oeuvrant sur le champ de la formation professionnelle des personnes handicapées seront mobilisés afin de mieux faire concorder les formations courtes de l'Agefiph avec le programme régional de formation.

4-2-5 - objectif « rendre les parcours d'insertion plus fluides et cohérents par la mobilisation du PCS

Dans le cadre de la mobilisation du SPE en direction des personnes handicapées par la mise en œuvre, notamment, du plan de cohésion sociale, l'Etat s'engage à mobiliser, sur l'enveloppe, une part en direction des personnes handicapés (dont AAH) dans les entrées en contrats aidés (CIE-CAE) ainsi que les (CAV-CIRMA qui sont des bénéficiaires des minimas sociaux) à hauteur de **13%**.

4-2-6- l'offre de formation spécifique TH Région

La Région Alsace et l'AGEFIPH ont initié une collaboration active afin de développer l'offre de formation dans le cadre d'une convention.

2007 verra l'offre de formation se redéployer en direction des personnes handicapées avec une augmentation sensible du nombre de places.

Il est à noter que la Région Alsace déploie une offre de formation en direction des personnes handicapées bénéficiaires des minimas sociaux avec rémunération.

4.2.7 la convention AFPA/AGEFIPH

Cette convention prend toute son ampleur en 2007 avec un fort déploiement de cette convention, notamment dans le Haut-Rhin avec 8 actions par groupes de 14.

Ces actions sont fortement déployées dans le département et enregistrent dès aujourd'hui des résultats conséquents.

4-3 - le maintien dans l'emploi (axe prioritaire)

Le maintien dans l'emploi constitue un axe prioritaire du PDITH.

4-3-1 – bilans de compétences en direction de salariés handicapés ou en cours de reconnaissance

En ce sens, **50 bilans** de compétences seront financés en direction de personnes handicapées salariées dont la reconversion professionnelle constituera un axe majeur.

Sur cette action, l'AGEFIPH viendra en complément du financement de la DDTEFP afin d'augmenter l'offre de bilans en direction de salariés handicapés.

Sur l'ensemble de cet axe, une attention particulière sera portée par l'ensemble des partenaires oeuvrant sur le champ du maintien dans l'emploi aux salariés ou demandeurs d'emploi handicapés victimes d'accidents du travail/trajet ou de maladies professionnelles.

La DDTEFP du Haut-Rhin s'engage à financer en 2007 une action de mobilisation de moyens par l'octroi d'une enveloppe de 69.000 € permettant ainsi à Action et Compétence d'activer 50 bilans de compétence à destination de salariés handicapées en emploi en 2007.

Sur cette action, l'AGEFIPH viendra en complément du financement de la DDTEFP afin d'augmenter l'offre de bilans en direction de salariés handicapés.

4-3-2 – guide du handicap en direction des médecins du travail et des médecins libéraux

Suite aux évolutions législatives issues de la Loi du 11 février 2005, les partenaires sur le champ du maintien dans l'emploi souhaitent mettre l'accent sur la place prépondérante du médecin dans l'activation des parcours de personnes handicapées en terme de maintien dans l'emploi.

Le guide des médecins initié dans le cadre des PDITH en 2003 devra être réédité en 2007 en tenant compte des évolutions et changements liés à la nouvelle Loi.

4-4 - l'accompagnement à la mutation économique des Entreprises Adaptées

Les EA pourront mobiliser toutes les aides, notamment de droit commun.

Cet axe constituera un axe prioritaire dans le DLA.

Un axe particulier du PDITH, sera la mobilisation d'aides spécifiques dans les EA notamment sur l'accompagnement des salariés mis à disposition dans d'autres entreprises. Le tutorat sera favorisé ainsi que l'émergence

de solutions d'embauches pour les TH en EA mis à disposition en entreprise dite « classique ».

5 – Evaluation – Communication – Résultats

Ces actions seront toutes évaluées, sous contrôle de l'Etat, conformément à la LOLF.

Le PDITH communiquera largement auprès de ses partenaires et en diffusera les résultats.



plan d'action 2007 PDITH-PROCEPH 68

	no	intitulé de l'action	objectif de l'action	procédure ou démarche de mise en place	moyen(s) mobilisé(s)	partenaire(s) mobilisé(s)	public concerné	délai	validé par CP	cofinancement ou financement
axe 1	4-1-1	communication en direction des entreprises	sensibiliser les entreprises et les branches professionnelles aux évolutions législatives et présenter les partenariats locaux.	groupe de travail PDITH	moyens existants dans les CCI	coordination et partenaires	les branches professionnelles et les entreprises	fin-septembre 2007		frais structurels coordination PDITH
	4-2-1	développement de la VAE en direction des personnes handicapées	sensibiliser le plus grand nombre de personnes handicapées sur les possibilités qu'offre la VAE et augmenter ainsi le potentiel d'insertion professionnelle	portage de l'action par des professionnels spécialisés de la formation des personnes handicapées	Centre de Réadaptation de Mulhouse	CRM-Action et Compétence (croisement de filières)	les personnes handicapées (maximum 300 personnes) à travers : Entreprises Adaptées-CAP emploi-ANPE-Missions locales&PAO-MDPH	durant toute l'année 2007		DDTEFP 68
	4-2-2	RESI (réseau santé insertion)	Utiliser Rési pour redynamiser des parcours pour les personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi	groupe de suivi sous pilotage de la coordination PDITH	coordination PDITH	CG-Action et Compétence-tout prescripteur potentiel de parcours	personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi	toute l'année 2007		AGEFIPH et DDTEFP
	4-2-3	accompagnement des personnes handicapées en atelier ou chantier d'insertion	soutenir les ACI dans leur effort d'intégration de personnes handicapées et dans l'émergence de projets professionnels	sensibilisation des ACI par Action et Compétence (2 réunions sur le département : nord et sud)	humains=CAP Emploi financiers=AGEFIPH	tous les ACI, Action et Compétence, DDTEFP et Agefiph	personnes handicapées en ACI	sept-07		Agefiph (600 € par prestation)
axe 2	4-2-4	programme "handicompétences"	développement d'une offre de services complémentaire afin de mieux préparer les personnes handicapées en amont de la formation ou de l'emploi	appel d'offres	offre de services AGEFIPH	Action & Compétence-ANPE	personnes handicapées DETH	programme 2006-2008		AGEFIPH
	4-2-5	mobilisation du SPE	développement de l'emploi des personnes handicapées par la traduction concrète du plan de cohésion sociale	détermination d'une enveloppe en direction des personnes handicapées : soit 13% sur l'ensemble des contrats aidés	SPE	SPE		toute l'année 2007		ETAT
	4-2-6	offre de formation Région Alsace/Ageliph	augmenter le nombre de places en formations spécifiques pour les personnes handicapées	appel d'offres	Ageliph/Région Alsace	Ageliph/Région Alsace	personnes handicapées en parcours de formation	annuel		Ageliph/Région
axe 3	4-3	bilans de compétences "salariés"	éviter la désinsertion professionnelle de salariés handicapés ou en voie de reconnaissance, notamment en cas d'inaptitude	mobilisation de crédits DDTEFP à disposition pour cette action	CAP Emploi-DDTEFP	AGEFIPH-CAP Emploi-	personnes handicapées en situation de risque de désinsertion professionnelle			DDTEFP 68
	4-3-1	guide du handicap	dans la ligne de l'action initiée en 2003 par les PDITH, rédiger un guide à l'usage des médecins libéraux afin de les sensibiliser aux évolutions législatives et mettre l'accent sur le maintien dans l'emploi	groupe de travail spécifique au sein du PDITH animé par la coordination	coordination	SAMETH-COMETE-MSA-CRAMAM-AGEFIPH-DDTEFP	les personnes handicapées via les médecins libéraux	fin 2007		reste à à définir
axe 4	4-4	vitalisation des EA et ESAT	promouvoir l'ensemble des aides de droit commun mobilisables en direction des EA et ESAT	groupe de travail DDTEFP-DASS et coordination PDITH	lettre d'information	EA-DDTEFP-PDITH-AGEFIPH	personnes handicapées en EA & ESAT	mi 2007		reste à définir
	action complémentaire	personnes handicapées	mobiliser l'ensemble du réseau afin d'aboutir à une action spécifique "Femmes Handicapées"	groupe de travail technique DDTEFP-Région Alsace-ANPE-CAP Emploi-associations spécifiques...	lettre d'information	Préfecture-CAP Emploi-ANPE-Région Alsace-AGEFIPH	femmes handicapées "essentiellement en situation monoparentale"	2ème semestre 2007		reste à définir

6 - les signataires de PROCEPH 68 :

Avenant prolongeant au 31 décembre 2007
la convention cadre existante signée pour 2001 à 2005 et
reconduite en 2006

Fait à Colmar, le _____ 2007

M. le Préfet du Haut-Rhin :

**M. le Président du Conseil
Général**

M. Michel GUILLOT

M. Charles BUTTNER

M. le Directeur départemental DDTEFP 68 :

**M. le Directeur Général de
l'Agefiph :
p/o le Délégué
Régional**

M. Roger ESCHENBRENNER

M. Antoine MALEZIEUX

**M. le Directeur départemental de l'ANPE
Sud - Alsace :**

**M. le Directeur départemental
de la DASS 68 :**

M. François SEPTIER

M. Patrick L'HOTE

**M. le Directeur de la CRAMAM
Haut-Rhin :**

M. le Président du MEDEF

M. Max COLINET

M. Jean-François ACKER