

Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés dans le Grand Est 2018-2020

Vu,

- La loi n°87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi 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,
- La circulaire DGEFP n°2009-15 du 26 mai 2009 relative aux Plans régionaux d'Insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH).
- 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
- La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
- La loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la république
- La loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé
- La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels
- L'accord cadre national 2015-2017 sur le partenariat renforcé entre L'État, Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP, Chéops, son avenant de prolongation pour 2018 et les projets locaux de coopération en Grand Est ainsi que leurs avenants de prolongation
- La convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap du 16 novembre 2017
- Le Plan régional santé travail 2016-2020
- Le Contrat de plan régional de développement de la formation et l'orientation professionnelles (CPRDFOP), "Performance Grand Est" 2018-2022

Préambule

Les Plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH), inscrits dans le code du travail depuis la Loi Blanc de Juillet 2011, construits à l'échelle d'un territoire, sous l'autorité du Préfet de région, une politique concertée.

Ils déclinent notamment les orientations de la convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap du 16 novembre 2017, signée par l'Etat, Pôle emploi, l'Agefiph¹, le FIPHFP², la CNSA³, Régions de France, l'Assemblée des départements de France, la CNAMTS⁴, la CCMMSA⁵, le RSI, l'Association nationale des missions locales et Chéops⁶.

Le présent document entend rendre compte des constats, préoccupations et objectifs partagés par les institutions régionales pour lutter contre le chômage et favoriser l'emploi des personnes handicapées.

Il retrace l'historique d'installation du PRITH en Grand Est, en précise l'organisation, et ouvre des perspectives pour déployer une stratégie d'amélioration de la situation des travailleurs handicapés sur le marché du travail.

Il vise enfin à éclairer et nourrir les différentes instances régionales de droit commun (Commission Emploi du CREFOP⁷, COPAREF⁸, CROCT⁹...) sur le sujet du handicap.

I. LE CONTEXTE DU PRITH

1.1. Cadre législatif et institutionnel

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.

Dès 2009, il est envisagé de repositionner les programmes départementaux pour l'insertion des travailleurs handicapés (PDITH) afin qu'ils prennent une dimension régionale globale et intégrée.

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 l'ensemble des acteurs concernés.

¹ Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées

² Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

³ Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

⁴ Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés

⁵ Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole

⁶ Conseil national handicap et emploi des organismes de placement spécialisés

⁷ Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle

⁸ Comité Paritaire interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation

⁹ Comité régional d'orientation des conditions de travail

Conformément à la volonté du législateur, le Plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH) devient donc le plan d'action unique du Service public de l'emploi (SPE) et de ses partenaires.

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

La loi n°2011-901 du 28 juillet 2011 donne une base légale au PRITH Grand Est, fixe les conditions de son élaboration et le cadre de son contenu. Elle amende ou complète les textes législatifs en matière de mesures favorisant l'emploi des personnes handicapées.

La Convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap du 16 novembre 2017, rappelle que le PRITH Grand Est, est le cadre de déclinaison de ses orientations en région, autour des axes suivants :

- Faciliter la construction, la sécurisation des parcours vers et dans l'emploi et leur mise en œuvre
- Renforcer l'accès à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap en mobilisant toutes les offres de la formation professionnelle
- Amplifier l'action cordonnée en faveur du maintien en emploi, pour tous (salariés, non-salariés et employeurs)
- Mobiliser les employeurs publics et privés

Les travaux du Comité interministériel du handicap (CIH) conduisent à définir régulièrement des priorités, telles que, pour le CIH du 20 septembre 2017:

- Faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire
- Rénover le secteur adapté et expérimenter des mesures favorables au recrutement de travailleurs handicapés en entreprise adaptée.
- Accompagner le secteur protégé sur la formation professionnelle de leurs travailleurs et leur accès au milieu ordinaire au travers de l'emploi accompagné
- Mobiliser toute l'offre du service public de l'emploi (SPE) tant à destination des travailleurs handicapés que des employeurs...

Un certain nombre de réformes, comme celles de la médecine du travail, de la formation professionnelle et de la démocratie sociale, du travail, impactent les politiques publiques en faveur des personnes handicapées, en intégrant dans les dispositifs de droit commun la question de leur accès à l'emploi, de leur formation ou de leur maintien dans l'emploi.

Il en est ainsi de la Région qui, en application des lois du 13 août 2004 et du 5 mars 2014 exerce sa compétence pleine et entière en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi et la placent comme chef de file sur l'ensemble des formations initiales et continues, et renforcent également son rôle de coordination du service public de l'orientation.

Le CPRDFOP (Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles), nommé Performance Grand Est, constitue le cadre stratégique relatif au développement des formations et de l'orientation professionnelles au niveau régional pour 5 ans. Il présente les orientations stratégiques définies et mises en œuvre par l'Etat et la Région, en relation avec les partenaires sociaux. Il intègre également les conventions d'application annuelles conclues avec les partenaires, dont la convention Région/AGEFIPH, qui formalise les axes de collaboration et les engagements réciproques des 2 signataires, visant à développer l'accès à la formation des personnes en situation de handicap.

1.2. Situation de l'emploi et du chômage des personnes handicapées dans le Grand Est

Une population handicapée au chômage qui cumule les difficultés ...

Au 31 décembre 2017, 41 539 demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) sont inscrits à Pôle emploi¹⁰, soit une hausse de 1,9% en un an (+0,8% pour l'ensemble de la DEFM). Les DEBOE représentent 8,9% de l'ensemble de la demande d'emploi.

Evolution des demandeurs d'emploi dans la région depuis 2012 (cat. A, B, C) :

	DEBOE	Tout public	Part des DEBOE
2012	32 233	399 669	8,1%
2013	36 739	424 239	8,7%
2014	39 542	448 100	8,8%
2015	41 997	464 873	9,0%
2016	40 784	464 495	8,8%
2017	41 539	468 181	8,9%
Evolution 2017/2016	2,5%	0,8%	0,2 pts

Source : Tableaux de bord Agefiph Grand-Est- Données Pôle Emploi au 31 décembre

Les principales caractéristiques des DEBOE (Catégories A, B, C) au 31 décembre 2017 montrent certaines particularités:

- Une moyenne d'âge plus élevée – 50% des DEBOE ont 50 ans et plus contre 25% pour l'ensemble de la DEFM
- Un niveau de qualification ou de diplôme globalement plus bas : 9 points de plus que la DEFM tout public pour les niveaux inférieurs à V (27%), 10 points de plus pour les faibles niveaux de qualification (45%)
- Une durée au chômage globalement plus importante. Les DEBOE sont plus exposés au chômage de longue durée (36% des DEBOE sont ainsi inscrits depuis 24 mois et plus sur les listes de Pôle Emploi contre 26% pour l'ensemble de la DEFM)

Les DEBOE de la région Grand Est, comparativement aux DEBOE France entière, sont :

- un peu plus âgés (50% de 50 ans et plus contre 49% au national, soit un point de plus)
- un peu moins diplômés (2 points de plus sur les niveaux V et moins) et moins qualifiés (7 points de plus sur les faibles qualifications)
- un peu plus souvent chômeurs de longue durée (+ 1 point sur les 3 critères - plus d'un an, de deux ans ou de trois ans de chômage)

¹⁰ Demande d'emploi en fin de mois (DEFM) catégories A, B et C

Formation

Un effort de formation à poursuivre

La qualification reste un enjeu fort pour les demandeurs d'emploi handicapés : ainsi au 31 décembre 2017, 27% des DEBOE¹¹, soit 11 215, sont sans diplôme et 45%, soit 18 692, ont une faible qualification.

En 2017, 9,8% des entrées en formation¹² dans le Grand Est ont concerné des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit 5 709 entrées (hors contrats de professionnalisation). Si le volume est en retrait par rapport à 2016, qui avait enregistré de fortes entrées tout public sous l'impulsion du « plan 500 000 », le poids des entrées des BOE reste quasiment au même niveau.

Au cours de l'année 2017, 6 128 DEBOE sont sortis du chômage pour une entrée en stage, une tendance à la baisse également comparativement à 2016, mais avec une part pour les DEBOE qui reste plus élevée que pour l'ensemble du public.

Les sorties du chômage pour une entrée en stage

	2015		2016		2017	
	DEBOE	DEFM	DEBOE	DEFM	DEBOE	DEFM
Sorties pour entrée en stage	4 897	52 077	8 577	88 178	6 128	61 523
Ensemble des sorties (catégorie ABC)	28 564	464 065	34 006	536 179	31 180	504 320
Poids des sorties pour entrée en stage	17,1%	11,2%	25,2%	16,4%	19,7%	12,2%

Source : DR Pôle Emploi, Grand Est

Emploi

Des placements Cap emploi qui augmentent, plus de DEBOE dans les contrats aidés...

La dégradation du marché du travail n'empêche pas les Cap emploi d'accroître leurs placements (+8% en 1 an à fin décembre 2017, soit 8 962 contrats)¹³.

Du côté des contrats aidés, même si les entrées baissent globalement, comme pour l'ensemble du public, les BOE ont à fin décembre 2017 un poids largement supérieur à ce qu'ils représentent dans la demande d'emploi (8,9%) dans les CUI-CAE et CUI-CIE (respectivement 18,9 et 18,7%)¹⁴.

¹¹ DEFM cat. A,B,C

¹² Sur 58 401 entrées dans le plan 500.000, source Pôle emploi

¹³ A noter que Cap emploi accompagne 28,5% des DEBOE environ, contre les ¾ pour Pôle emploi

¹⁴ Source tableau de bord Agefiph, données Dares

Du côté des SIAE, le poids des personnes handicapées reste également en deçà des attendus¹⁵ – 6% environ des entrées en moyenne à l'échelle du Grand Est (données 2015 - 2016).

Une demande d'emploi concentrée sur 3 domaines professionnels...

La moitié de la demande des DEBOE concerne les services à la personne et aux collectivités (24%), le support à l'entreprise (14%), le commerce, la vente et la grande distribution (12%).¹⁶

Entreprises

Un taux d'emploi des travailleurs handicapés qui progresse...

On enregistre un **taux** d'emploi de 4,54% dans le secteur privé en 2014 et de 5,72% dans le secteur public.

Le secteur public, au 1er janvier 2014, compte 11 749 BOE et agents reclassés rémunérés.

Dans le secteur privé, au 31 décembre 2014, 25 079 bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont employés dans les établissements de la région Grand Est. 1 917 bénéficiaires ont été recrutés dans l'année, soit 7,6% de l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Le recours à l'accueil de stagiaires, possible à hauteur du tiers du quota, est largement sous utilisé (0,01 point dans le taux d'emploi de 4,54%).

Le recours à la sous-traitance avec les secteurs adapté et protégé représente quant à lui 0,43 points du taux d'emploi régional.

Maintien dans l'emploi

Une dynamique constante des signalements et des prises en charge...

Les signalements des situations à risque de désinsertion professionnelle (arrêts de travail de plus de 90 jours notamment, soit 54 000 environ à l'échelle de la région), restent dans une stabilité globale sur les dernières années malgré quelques fluctuations.¹⁷

L'activité du Service social de l'assurance maladie et des Sameth assure une continuité en matière de prise en charge des situations de maintien dans l'emploi (12 400 situations environ), avec des résultats en hausse : 2 014 maintiens réalisés par les Sameth en 2017 (+2,3%) et 1 174 réalisés par l'assurance maladie (+10,9%).

Pour mémoire, en 2016, Pôle emploi enregistre environ 10 600 entrées au chômage pour inaptitude (en légère baisse), dont 4 600 (44%, en baisse également) sont des BOE.¹⁸

¹⁵ Au regard du poids des DEBOE dans la demande d'emploi (8,9%) ou des objectifs fixés sur certains départements de la région, autour de 10%

¹⁶ Source Tableau de bord Agefiph, données Pôle emploi

¹⁷ Source Assurance maladie

¹⁸ Dernière année disponible, Source Pôle emploi

1.3. Historique d'élaboration du PRITH dans le Grand Est

Le Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés dans le Grand Est résulte d'un large processus participatif avec l'ensemble des partenaires de la région :

- L'installation d'un comité de pilotage au format grande région en octobre 2016,
- Un recensement des actions initiées dans les PRITH des ex régions Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine
- La consultation de plus de 150 acteurs à l'échelle de la région, par voie de questionnaire et d'entretiens individuels
- L'analyse des données disponibles sur la situation de l'emploi des personnes handicapées sur la région
- Le partage du diagnostic ainsi réalisé, à l'occasion d'instances de pilotage et de groupes thématiques
- La restitution des travaux dans le cadre d'un comité consultatif régional en juin 2017.
- Le co-achat d'une prestation de coordination pour la mise en œuvre du PRITH, sur la base d'un marché public porté par l'Etat, l'Agefiph et le FIPHFP

Le présent accord cadre est le fruit de cette phase de consultation comme des enseignements tirés des précédents PRITH sur le territoire.

II. LES ORIENTATIONS DU PRITH Grand Est

La gouvernance du PRITH Grand Est s'organise dans le respect des prérogatives et champs de compétence de chacune des institutions représentées, comme des engagements bi/multipartites existants.

Le PRITH Grand Est a vocation à permettre la concertation des acteurs sur les orientations stratégiques à mettre en œuvre, afin de favoriser l'insertion des personnes handicapées, et mettre en cohérence les déclinaisons opérationnelles les concernant dans les différentes politiques (travail, emploi, orientation, formation professionnelle et accompagnement...).

Il vise également à faciliter le pilotage des actions en faveur du public handicapé et à permettre une consultation régulière des acteurs quant aux besoins à couvrir.

Impulsées par le Comité de pilotage et déclinées dans les travaux de commissions thématiques et groupes de travail, les orientations du PRITH Grand Est sont organisées autour de quatre axes.

Axe 1 : Faire de la formation un levier pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, en mobilisant toute l'offre disponible.

Le PRITH Grand Est contribue à la qualification des actifs handicapés, et vise l'amélioration quantitative comme qualitative de l'accueil et de l'accompagnement des personnes handicapées en formation.

Les priorités sur cet axe portent sur :

- La diversification et le renforcement des parcours préparatoires à la qualification des personnes handicapées, en veillant à l'articulation des dispositifs de droit commun et spécifiques
- La promotion des dispositifs d'alternance auprès du public et la sécurisation des parcours d'alternance une fois ceux-ci engagés
- La mise en œuvre d'une démarche de progrès en matière d'accueil des personnes handicapées en formation de droit commun
- Un plus large recours à la formation des travailleurs handicapés en activité, en vue de leur maintien et/ou de leur évolution dans l'emploi

Axe 2 : Diversifier les trajectoires d'insertion professionnelle et sécuriser les parcours

Le PRITH Grand Est entend décloisonner les milieux et dispositifs d'insertion et favoriser les transitions professionnelles – tout en renforçant les partenariats au bénéfice de certains publics plus fragilisés.

Une attention particulière est portée à ce titre à :

- L'accompagnement des transitions éducation /emploi, privilégiant tant que possible l'accès au milieu ordinaire
- Le développement de la mobilité entre milieux d'insertion protégé/ adapté/ ordinaire, notamment via l'emploi accompagné
- L'accompagnement adapté de publics éloignés de l'emploi et/ou confrontés à des difficultés spécifiques: tels que: les jeunes et les seniors handicapés, les personnes souffrant d'un handicap psychique, d'un trouble cognitif ...

Axe 3 : Renforcer la mobilisation des employeurs publics et privés

Le PRITH Grand Est souhaite faciliter la mobilisation par les employeurs, publics comme privés, de tous les moyens de réponse à l'obligation d'emploi, et développer le dialogue social en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Pour ce faire, le PRITH Grand Est:

- Développe des actions ciblées de promotion de l'emploi des personnes handicapées dans les territoires, et de mobilisation des TPE/PME comme des entreprises concernées par des accords/ conventions
- Diffuse des ressources utiles sur chacune des réponses à l'obligation d'emploi et mutualise les outils de communication et de sensibilisation existants
- Travaille en synergie et en complémentarité avec le Handi-Pacte pour l'emploi des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques

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

Le PRITH Grand Est entend réduire les licenciements pour cause d'inaptitude en favorisant notamment les interventions précoces en faveur du maintien dans l'emploi, mais aussi anticiper les reconversions professionnelles quand le maintien n'est pas ou plus possible.

Les orientations prioritaires sont :

- Favoriser les actions de remobilisation pendant l'arrêt de travail pour accroître les perspectives de maintien dans l'emploi
- Améliorer la prise en charge des situations dites « complexes »
- Sensibiliser les acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle et soutenir les coopérations entre acteurs médicaux, sociaux, professionnels
- Sécuriser les parcours professionnels en cas d'échec du maintien dans l'emploi, par un accompagnement précoce et adapté

Axe 5 : Informer, communiquer et développer une culture professionnelle partagée

Le PRITH Grand Est intègre également dans ses orientations un axe communication pour faciliter l'accès aux offres de services, la mobilisation des ressources à disposition, promouvoir les réalisations et impliquer activement les partenaires comme les personnes handicapées et les entreprises. Le PRITH soutient également des actions dites de "professionnalisation" pour favoriser la construction d'une culture professionnelle commune.

Le PRITH, pour ce faire :

- Se dote d'un site Internet et d'une lettre d'information dédiés.
- Organise des événements thématiques à destination des professionnels
- Soutient le déploiement d'une offre de formation "handicap" aux professionnels non spécialisés,
- Contribue à faire de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées un temps fort de mobilisation des acteurs au bénéfice des personnes handicapées et des entreprises

L'ensemble de ces orientations n'ont pas vocation à être traitées dans le seul PRITH. Elles peuvent l'être à partir d'engagements bipartites et/ou n'impliquer qu'une partie des institutions signataires.

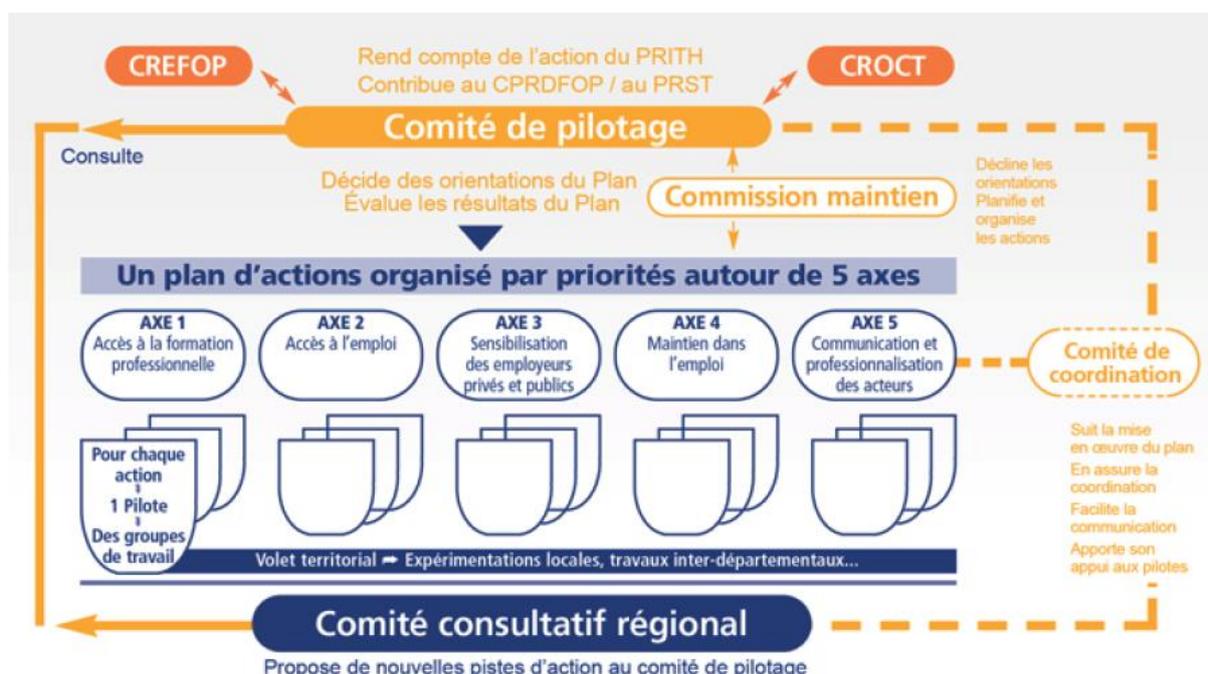
Les actions du PRITH Grand Est font l'objet d'un plan spécifique, assorti d'une série d'indicateurs d'effets et de résultats.

III. L'ORGANISATION DU PRITH

La gouvernance du PRITH s'organise dans le respect des prérogatives et champs de compétence de chacune des institutions représentées, comme des engagements bi/multipartites existants.

Il vise également à faciliter le pilotage des actions en faveur du public handicapé et à permettre une consultation des acteurs quant aux besoins à couvrir.

Il s'organise ainsi autour d'instances et de groupes de travail qui lui sont propres et s'articule avec les dispositifs de droit commun.



3.1. Articulation avec les instances de droit commun

Le PRITH Grand Est rassemble, sur la question spécifique de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, un panel élargi d'institutions autour de thèmes variés – éducation, insertion, emploi, formation, santé et travail...

Il a ainsi vocation à nourrir et se nourrir des travaux d'autres instances, notamment de droit commun, et en particulier :

- Le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles(Crefop)
- Le Comité régional d'orientation des conditions de travail (Croct)

A ce titre, il peut être amené à rendre compte de ses travaux auprès de ces instances – il le fait au moins une fois par an auprès du Crefop – ou à contribuer aux programmations qui leurs sont propres (CPRDFOP, PRST...).

3.2. Le comité de pilotage

3.2.1 : Ses missions

Le comité de pilotage du PRITH Grand Est, présidé par le Préfet, se réunit au moins deux fois par an. Il a pour missions de:

- Partager et d'actualiser les besoins à couvrir ;
- 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 Grand Est ;
- Définir les modalités de mise en œuvre et de pilotage de actions du PRITH Grand Est
- Etablir en fin d'année un bilan des actions et évaluer leur portée sur l'insertion des personnes handicapées.

3.2.2 : Sa composition

Présidé par le Préfet de région, le comité de pilotage du PRITH Grand Est se compose de :

- la Direccte et ses unités départementales,
- Le Conseil Régional,
- Pôle emploi,
- L'Agefiph,
- Le FIPHFP,
- Les Caisses d'Assurance Retraite et de Santé au Travail (CARSAT)
- Les Mutualités sociales agricoles (MSA)
- La Sécurité sociale des indépendants
- Les Conseils départementaux,
- Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)
- Le Rectorat
- L'Agence régionale de santé (ARS)
- Chéops
- L'association régionale des missions locales
- Deux représentants de la COPAREF

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

3.3. Le comité de coordination

Le comité de pilotage du PRITH s'appuie pour son fonctionnement courant sur un comité de coordination composé de la Direccte, unité régionale et le cas échéant ses unités départementales, de l'Agefiph, du FIPHFP et de l'assistance à maîtrise d'ouvrage du PRITH.

Celui-ci se réunit en amont de chaque comité de pilotage et au moins trimestriellement. Il est particulièrement chargé de:

- L'appui à l'organisation opérationnelle des actions du PRITH telles que définies par le comité de pilotage
- Le suivi des actions du PRITH
- La restitution au comité de pilotage des éléments de bilan et éventuelles préconisations, propositions émanant des consultations ou groupes de travail.

3.4. La Commission maintien dans l'emploi

Sur la thématique de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi, le comité de pilotage s'est doté d'une commission ad hoc, afin d'approfondir les réflexions et d'associer l'ensemble des acteurs concernés par le maintien dans l'emploi.

Pour cette thématique, la commission maintien dans l'emploi décline les grandes orientations du PRITH et planifie les actions à mettre en œuvre (voir aussi groupes projets ci-après).

Cette commission a vocation à faire le lien avec les instances et plans relatifs à la prévention des risques professionnels et à la santé au travail (Comité régional d'orientation des conditions de travail notamment).

3.5. Les groupes-projets / le pilotage des actions

Pour la mise en œuvre du plan validé par le comité de pilotage, il est constitué des groupes projets thématiques¹⁹ – la commission maintien faisant office de groupe projet sur ce thème – associant des acteurs concernés/ intéressés par les travaux à conduire.

Pour chaque action identifiée est associé un pilote et sont définis les acteurs parties prenantes, à savoir :

- Les maîtres d'œuvre impliqués dans la réalisation concrète de l'action,
- Les partenaires techniques et/ou financiers
- Tout acteur dont l'expertise est estimée nécessaire pour conduire le projet

¹⁹ « insertion » et « formation-emploi » notamment – le maintien dans l'emploi étant traité dans le cadre de la commission ad hoc.

Le pilote, dans ce cadre :

- A mandat du comité de pilotage pour conduire l'action
- Planifie la mise en œuvre de l'action telle que définie dans la fiche action correspondante.
- Préside le groupe ou l'instance constituée pour la mise en œuvre de l'action.
- Restitue et valorise les travaux dans le cadre des instances du PRITH : comité de pilotage, commission maintien et/ou comité consultatif régional.
- Dispose de tout l'appui nécessaire de la coordination régionale et plus largement du soutien du comité de coordination.
- Bénéficie des données et des informations pertinentes pour conduire son action.

3.6. Le Comité consultatif régional

Afin d'éclairer ses travaux et d'élargir le cadre partenarial, le comité de pilotage veille à l'organisation, tous les ans à tous les 18 mois, d'un Comité consultatif régional associant l'ensemble des acteurs intéressés par le sujet du handicap sur la région, afin de :

- Partager régulièrement le bilan des actions menées ;
- Recueillir les avis et propositions pour enrichir et élargir la réflexion sur la politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées,

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 concourant à l'identification des problématiques et besoins traiter sur chacun des axes thématiques du plan.

Ce temps fort du PRITH associe les représentants du comité de pilotage ainsi que tout acteur œuvrant pour l'insertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Des réunions locales peuvent être organisées en amont pour alimenter le Comité consultatif régional. Il peut être enfin organisé sur une thématique particulière du PRITH.

3.7. Assistance à maîtrise d'ouvrage pour la coordination du PRITH

Comme le prévoit la circulaire DGEFP n°2009-15 du 26 mai 2009 relative aux Plans Régionaux d'Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés, le fonctionnement du PRITH peut s'appuyer sur une prestation d'assistance à maîtrise d'ouvrage pour la coordination du Plan, sélectionnée par appel d'offres.

L'assistance à maîtrise d'ouvrage apporte sa contribution au processus de pilotage dans son ensemble – diagnostic des besoins, définition des objectifs, élaboration du plan d'actions et détermination des moyens à mettre en œuvre comme des indicateurs de résultats, appui à la mise en œuvre d'actions...

Elle favorise la coordination interinstitutionnelle et facilite la mise en œuvre opérationnelle des actions, en lien avec les pilotes.

Elle contribue également à l'organisation des différentes instances du PRITH, et le cas échéant à leur animation.

Elle assure enfin un ensemble de prestations utiles pour la conduite du plan : aide à l'analyse des besoins, appui à la coordination de projets, contribution à la professionnalisation, à l'information et à la communication...

La coordination et l'appui à la mise en œuvre du plan d'actions du PRITH Grand Est sont assurés par un prestataire, dont l'activité est co-financée par l'Etat, l'Agefiph et le FIPHFP.

IV. LA DECLINAISON TERRITORIALE DU PRITH

Si le PRITH a vocation à couvrir l'ensemble de la région, sa déclinaison territoriale repose sur différentes modalités, susceptibles de favoriser l'implication comme l'expérimentation locales.

Ainsi, dans la déclinaison du Plan, le PRITH prévoit des actions :

- A caractère strictement régional
- Déclinées sur chacun des départements selon des modalités adaptées aux contextes locaux
- Déployées sur des territoires cibles – à l'initiative du Comité de pilotage ou sur proposition des territoires – le cas échéant en vue d'une généralisation / d'un transfert sur d'autres territoires.

Le PRITH entend permettre aux partenariats locaux de bénéficier de la dynamique régionale, tout en conservant le souci d'un plus large partage des expériences et des pratiques en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées.

V. LES ENGAGEMENTS DES SIGNATAIRES

De manière transversale, les signataires s'engagent à promouvoir la place des personnes handicapées dans les différents dispositifs d'orientation, de formation et d'insertion professionnelle dont ils ont la charge.

Les signataires contribuent collectivement à faire connaître le PRITH, dans leur communication propre ou à travers des projets de communication concertés²⁰. Ils participent à l'alimentation des différents outils de communication du PRITH afin de rendre visible son action.

Les signataires sont amenés à collecter et à partager des informations statistiques afin de mieux connaître la place des personnes handicapées dans les dispositifs existants, et les résultats obtenus les concernant.

Enfin, chaque membre du comité de pilotage contribue au développement du PRITH en particulier pour les thématiques qui le concernent, en assurant le suivi des actions dont il a la charge dans son champ de compétence, un rôle d'alerte et de veille sur des besoins nouveaux ou non couverts ainsi que l'information et l'appui nécessaire auprès de ses réseaux.

VI. SUIVI ET EVALUATION

Les signataires renvoient au comité de pilotage du PRITH et aux commissions thématiques le soin d'assurer le suivi et l'évaluation des actions développées.

Le suivi et l'évaluation des actions s'appuieront sur un tableau de bord régional actualisé annuellement, et sur une liste d'indicateurs de pilotage, définie en concertation avec les fournisseurs de données.

Ces données seront alimentées par chacune des institutions signataires pour celles qui les concernent.

Le PRITH Grand Est fait également l'objet d'un bilan annuel plus qualitatif sur les actions conduites.

Ces éléments contribueront au choix des actions prioritaires à développer et à la réorientation éventuelle des actions en cours.

²⁰ Actions de communication telles que promotion, relations publiques, relations presse, communication interne, communication digitale, communication d'influence - en lien avec l'objet du présent accord-cadre.

VII. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature et jusqu'au 31 décembre 2020.

Il pourra être reconduit par voie d'avenant, sur la base d'un bilan et tenant compte des évolutions du contexte législatif et réglementaire ainsi que des compétences et missions des signataires.

A cette fin, le Comité de pilotage se réunira au cours du 3^{ème} trimestre 2020 pour étudier les conditions de reconduction de l'accord.

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires sous préavis de trois mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au Préfet de région.

VIII. SIGNATAIRES

Les signataires du présent accord comprennent l'ensemble des membres du Comité de pilotage et les institutions représentées au sein de la Commission maintien dans l'emploi du PRITH.

Tout partenaire concerné peut signer le présent accord à tout moment. Une information est faite en ce cas aux autres signataires.

Strasbourg, le

2019

➤ **L'Etat,**

représenté par Monsieur Jean-Luc MARX,
Préfet de la région Grand Est

➤ **La Région Grand Est,**

représentée par Monsieur Jean ROTTNER,
Président du Conseil régional Grand Est

➤ **Le COPAREF**

représenté par Monsieur Denis HASSLER, Président,
au titre du collège salarié (CFDT)

➤ **L'AGEFIPH,**

représentée par Monsieur Didier MARCYAN,
Délégué régional

➤ Monsieur Charles MOURROT, Vice-président, au titre
du collège employeur (MEDEF)

➤ **LE FIPHFP,**

représenté par Monsieur Marc DESJARDINS,
Directeur Général

- **Le Rectorat**
Représenté par Florence ROBINE
Rectrice de la région académique Grand Est
- **L'ARS,**
représentée par Monsieur Christophe LANNELONGUE,
Directeur
- **Pôle emploi,**
représenté par Monsieur Philippe SIEBERT,
Directeur régional
- **Chéops**
représenté par Monsieur Jean-Louis LECOCQ,
Président
- **Caisse locale déléguée pour la sécurité sociale des travailleurs indépendants pour la Lorraine, l'Alsace et la Champagne Ardennes**
représentée par Monsieur Patrick HARTER
Directeur
- **L'association régionale des missions locales (ARML) Grand Est**
représentée par Monsieur Claude MARECHAL,
Président
- **La CARSAT Nord-est,**
représentée par Monsieur Emmanuel GOUAULT
Directeur
- **La CARSAT Alsace Moselle,**
représentée par Madame Isabelle LUSTIG-ARNOLD,
Directrice
- **La MDPH de Haute-Marne,**
représentée par Madame Christine SELSKI
Directrice
- **Le Conseil Départemental de Haute-Marne,**
représenté par Monsieur Nicolas LACROIX
Président
- **La MDPH des Ardennes**
représentée par Monsieur Igor DUPIN
Directeur
- **Le Conseil Départemental des Ardennes**
représenté par Monsieur Noël BOURGEOIS
Président

- **La MDPH de l'Aube**
représentée par Monsieur Didier MALNOURY
Directeur
- **Le Conseil Départemental de l'Aube**
représenté par Monsieur Philippe
PICHERY
Président
- **La MDPH de la Marne,**
représentée par Monsieur Hervé SCHMITT
Directeur
- **Le Conseil Départemental de la Marne,**
représenté par Monsieur Christian
BRUYEN
Président du Conseil Départemental de la
Marne et
Madame Monique DORGUEILLE,
Présidente de la Commission Exécutive de
la Marne
- **La MDPH de la Meuse**
représentée par Madame Caroline ROUSSE
Directrice
- **Le Conseil Départemental de la
Meuse**
représenté par Monsieur Claude
LEONARD
Président
- **La MDPH de la Meurthe et Moselle**
représentée par Stéphane DUSSINE
Directeur
- **Le Conseil Départemental de Meurthe et
Moselle**
représenté par Monsieur Mathieu KLEIN
Président
- **La MDPH de la Moselle**
représentée par Monsieur Alain BEAUCOURT,
Directeur
- **Le Conseil Départemental de la Moselle**
représenté par Monsieur Patrick WEITEN
Président

- **La MDPH des Vosges**
représentée par Madame Nadine BRULE
Directrice
- **Le Conseil Départemental des Vosges**
représenté par Monsieur François
VANSONN
Président
- **La MDPH du Bas Rhin**
représentée par Madame Bénédicte AUTIER
Directrice
- **Le Conseil Départemental du Bas Rhin**
représenté par Monsieur Frédéric BIERRY
Président
- **La MDPH du Haut Rhin**
représentée par Madame Delphine COIGNARD
Directrice
- **Le Conseil Départemental du Haut Rhin**
représenté par Madame Brigitte KLINKERT
Présidente
- **La MSA Marne Ardenne Meuse**
représentée par Monsieur Philippe
MENNESSON
Président
- **La MSA Sud Champagne**
représentée par Monsieur Eric PETIT
Président
- **La MSA Lorraine**
représentée par Monsieur Bernard HELLUY
Président
- **La MSA Alsace**
représentée par Monsieur David HERRSCHER
Président