

**26010 - Actions spécifiques  
dépendance personnes handicapées**

**Approbation des termes d'un projet  
d'accord cadre régional pour l'insertion  
des travailleurs handicapés en Grand Est**

**Rapport n° CP/2019/215**

**Service gestionnaire :**  
F340 - Expertise thématique

**Résumé :**

Le présent rapport a pour objet de proposer à la Commission Permanente de décider d'approuver les termes d'un projet d'accord-cadre régional pour l'insertion des travailleurs handicapés en région.

Le projet d'accord-cadre met en avant quatre orientations du Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) :

- la formation comme levier pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- la diversification des trajectoires d'insertion professionnelles et la sécurisation des parcours ;
- le renforcement de la mobilisation des employeurs publics et privés ;
- la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

L'accord-cadre est à conclure entre les différents partenaires institutionnels et associatifs dont notamment M. le Préfet de Région, l'Agence Régionale de Santé, les Conseils Départementaux et les MDPH de la Région, la Région, les CARSAT, l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées), le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

L'accord-cadre est un des éléments structurants au niveau partenarial dans le champ de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ; il s'inscrit pleinement dans le Schéma de l'Autonomie, adopté par le Conseil Départemental le 4 avril 2019.

**PREAMBULE :**

Particulièrement touchées par le chômage, notamment de longue durée, les personnes en situation de handicap continuent à se heurter à des freins importants à l'emploi. Faire progresser l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap représente ainsi un défi majeur pour la société.

Chef de file en matière d'aide sociale, d'autonomie des personnes et de solidarité des territoires, le Département du Bas-Rhin est fortement engagé en faveur d'une meilleure inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Son ambition est d'augmenter sensiblement la possibilité d'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap.

La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), intégrée au sein de la Mission autonomie du Département du Bas-Rhin, œuvre en lien étroit avec un large réseau partenarial dans l'objectif de favoriser un meilleur accompagnement des personnes en situation de handicap et notamment dans leurs parcours professionnels.

Le PRITH (Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés), dont le régime est précisé ci-après, constitue un outil de concertation et de coordination entre les nombreux acteurs institutionnels intervenant en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le projet d'accord-cadre régional entend acter les engagements de l'ensemble des parties prenantes et vise à entériner leur volonté de renforcer leur collaboration pour promouvoir et développer l'emploi des personnes en situation de handicap.

## **1. LE CONTEXTE LEGISLATIF ET INSTITUTIONNEL**

La politique de l'emploi des personnes en situation de handicap, dont l'Etat assure le pilotage, a connu de nombreuses évolutions depuis 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.

La loi Blanc du 28 juillet 2011, portant sur le fonctionnement des MDPH et diverses dispositions relatives à la politique du handicap, a inscrit le PRITH dans le Code du travail. Ce plan d'action élaboré tous les cinq ans par le Service public de l'emploi repose sur un diagnostic régional et local et prévoit des indicateurs de suivi et d'évaluation des actions menées.

Le PRITH constitue le cadre de référence de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés dans les territoires ; il décline la feuille de route de la Convention nationale multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes handicapées signée en 2013 puis renouvelée le 16 novembre 2017 pour la période 2017-2020.

Les signataires de la Convention nationale se sont engagés à conjuguer leurs actions dans l'objectif de faciliter et sécuriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.<sup>1</sup>

Au niveau régional, après une phase de diagnostic initiée en octobre 2016 et partagée à l'occasion du premier Comité consultatif au format Grand Est, le plan d'actions 2017-2020 a été élaboré et validé par le PRITH Grand Est en comité de pilotage le 25 octobre 2017.

Le projet d'accord-cadre régional a pour objectif d'acter les orientations du PRITH et porte ainsi l'engagement des acteurs à promouvoir et développer l'emploi des personnes en situation de handicap à travers des objectifs stratégiques partagés et une feuille de route opérationnelle. Celui-ci définit également les modalités d'organisation et de gouvernance du PRITH Grand Est.

<sup>1</sup> Pôle emploi, l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés), le FIPHFP (Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique), la CNSA (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie), les Régions de France, l'Assemblée des départements de France, la CNAMTS (la Caisse Nationale d'Assurance maladie des Travailleurs salariés), la CCMSA (Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole), le RSI (Régime Social des Indépendants), l'UNML (l'Union nationale des missions locales), CHEOPS (le Conseil national Handicap et Emploi des Organismes de placement spécialisés).

## 2. LE DIAGNOSTIC

Le diagnostic intégré au projet d'accord-cadre porte sur la situation de l'emploi et du chômage des personnes en situation de handicap à l'échelle de la Région au 31 décembre 2017 :

- 41 539 personnes sont demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE), ce qui représente 8.9 % de l'ensemble de la demande d'emploi en fin de mois (DEFM). Soit une hausse de 1.9 % en un an ;
- 50 % des DEBOE ont 50 ans et plus contre 25 % pour l'ensemble de la demande d'emploi (DEFM) ;
- la durée de chômage des DEBOE est globalement plus longue que celle des autres demandeurs d'emploi : 36% des DEBOE sont inscrits à Pôle emploi depuis 24 mois contre 26% pour l'ensemble de la demande d'emploi (DEFM).

L'état des lieux identifie également les niveaux de qualifications des demandeurs d'emploi en situation de handicap, ainsi que les indicateurs relatifs à la volumétrie des entrées en formation, entrées en stage, entrées en contrats aidés, etc.

Les entreprises de plus de 20 salariés et la Fonction Publique sont soumises à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) équivalent à 6% des effectifs. Selon les données au 31 décembre 2014, le taux d'emploi des travailleurs handicapés s'élève à 4.54 % dans le secteur privé et à 5.72 % dans le secteur public.

## 3. LES ORIENTATIONS DU PRITH GRAND EST

A l'appui du diagnostic, le PRITH a fixé les orientations stratégiques dont l'accord-cadre rappelle les objectifs en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap :

- permettre la concertation des acteurs sur les orientations stratégiques à mettre en œuvre ainsi que sur leurs déclinaisons opérationnelles ;
- faciliter le pilotage des actions ;
- permettre la consultation des acteurs quant aux besoins à couvrir.

Les orientations du PRITH sont organisées autour de quatre grands axes. Pour chacun de ces axes, des priorités sont spécifiées :

### **Axe 1- Faire de la formation un levier pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, en mobilisant toute l'offre disponible**

Il s'agit de favoriser et de renforcer l'accès des personnes en situation de handicap à la formation : structuration et professionnalisation d'un réseau de référents handicap, apport d'outils et d'appui aux acteurs de la formation de droit commun et des CFA (Centres de Formation des Apprentis), etc.

### **Axe 2- Diversifier les trajectoires d'insertion professionnelle et sécuriser les parcours**

L'objectif est de contribuer au rapprochement des champs médico-sociaux et de l'insertion professionnelle en milieu ordinaire sur deux volets :

- le développement de la mobilité entre ESAT, entreprises adaptées et entreprises dites "classiques" ;
- le déploiement du dispositif "emploi accompagné".

Le PRITH engage également une expérimentation de passerelles entre le système éducatif et l'emploi en milieu ordinaire (avec une priorité sur les publics ULIS). L'ambition est plus globalement de permettre un accompagnement adapté des publics éloignés de l'emploi et/ou confrontés à des difficultés spécifiques (jeunes / seniors, personnes souffrant d'un handicap psychique, d'un trouble cognitif...).

### **Axe 3- Renforcer la mobilisation des employeurs publics et privés**

Le PRITH définit des démarches et des actions de promotion en direction des employeurs pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap (par le recours aux stages, à l'apprentissage, etc.).

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

En complémentarité avec le Plan Régional Santé au Travail, le PRITH contribue à la prévention de la désinsertion professionnelle par le soutien aux interventions précoces, en particulier pendant l'arrêt de travail.

Le PRITH définit également des actions de prévention des licenciements pour inaptitude et de sécurisation des parcours en cas d'échec du maintien dans l'entreprise.

Un cinquième axe est également intégré, visant à développer la promotion des actions du PRITH et plus largement la communication, l'information et la formation autour du handicap.

## **4. LES MODALITÉS DE GOUVERNANCE DU PRITH GRAND EST**

### **4.1 Le Comité de pilotage du PRITH**, présidé par le Préfet de région, se réunit au moins deux fois par an :

- sa composition : la Direccte (et ses unités départementales), le Conseil régional, Pôle emploi, l'AGEFIPH, le FIPHFP, la CARSAT, la MSA, la Sécurité sociale des indépendants, les Conseils Départementaux, les MDPH, le rectorat, l'ARS, Chéops (Conseil National Handicap et Emploi des organismes de placement spécialisés), l'association régionale des missions locales, le COPAREF (Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation);
- il définit les objectifs à atteindre, arrête le plan d'actions pour chaque axe partage et actualise les besoins à couvrir, définit les modalités d'animation territoriale et les modalités de mise en œuvre et de pilotage du PRITH, il établit un bilan annuel des actions et en assure l'évaluation.

### **4.2 Le Comité de pilotage s'appuie sur un comité de coordination** qui se réunit en amont de chaque comité de pilotage et au moins trimestriellement :

- composé de la Direccte, l'AGEFIPH, le FIPHFP, l'assistant à maîtrise d'ouvrage du PRITH;
- il constitue un appui à l'organisation opérationnelle des actions du PRITH, assure le suivi des actions et restitue les éléments de bilans, préconisations et propositions émanant des consultations ou groupes de travail.

### **4.3 Le Comité de pilotage s'est doté d'une commission ad hoc** « commission maintien dans l'emploi » qui a vocation à décliner les grandes actions du PRITH et à planifier les actions à mettre en œuvre sur la thématique du maintien dans l'emploi.

### **4.4 Des groupes-projets thématiques** sont mis en place sur des thèmes spécifiques, dont les groupes « insertion » et « formation-emploi » ; pour chaque action identifiée est mandaté un pilote.

### **4.5 Un Comité consultatif régional** est organisé tous les 12 à 18 mois afin d'éclairer les travaux du Comité de pilotage et d'élargir le cadre partenarial à d'autres acteurs du champ de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap : celui-ci permet de partager le bilan des actions menées, de recueillir les avis et propositions relatives à la politique d'insertion professionnelle et de faciliter les décisions du Comité de pilotage en concourant à l'identification des problématiques et des besoins.

La déclinaison territoriale du PRITH est mise en œuvre de manière à permettre une adaptation des actions aux contextes locaux.

## **5. LES ENGAGEMENTS DES SIGNATAIRES ET LES ENJEUX :**

### **5.1 Le projet d'accord-cadre énonce les engagements suivants :**

- promouvoir la place des personnes en situation de handicap dans les différents dispositifs d'orientation, de formation et d'insertion professionnelle ;
- contribuer à faire connaître le PRITH via les actions de communication (promotion, relations publiques, relations presse, communication interne, etc.) ;
- collecter et partager des informations statistiques afin de mieux connaître la place des personnes handicapées dans les dispositifs existants ;
- contribuer au développement du PRITH en assurant le suivi des actions dont chacun a la charge dans son champ de compétences, un rôle de veille et d'alerte sur les besoins nouveaux ou non couverts ainsi qu'un appui auprès de ses réseaux.

L'accord-cadre entrerait en vigueur à compter de sa signature et jusqu'au 31 décembre 2020 et pourrait être reconduit par voie d'avenant pour cause extérieure.

### **5.2 Les enjeux pour le Département du Bas-Rhin :**

Les objectifs politiques et les actions prioritaires relatives à l'emploi, inscrits au Schéma de l'Autonomie 2019-2023, convergent avec les orientations du PRITH Grand-Est.

Le Département du Bas-Rhin concourt en particulier à la conception et à la mise en oeuvre des actions définies à l'axe 2 du PRITH Grand-Est :

- au vu des missions de la MDPH en termes d'information, d'accompagnement, d'évaluation et d'orientation professionnelle des personnes en situation de handicap et de leurs familles ;
- par le rôle central assuré par la MDPH en termes d'observation sociale : connaissance fine des profils, des difficultés et des besoins des personnes en situation de handicap (développement d'outils de suivi, tableaux de bords, Via trajectoire, nouveau SI commun des MDPH, etc.) ; son expertise permet notamment d'alimenter le diagnostic des besoins nouveaux ou non couverts ;
- à travers le renforcement continu de son partenariat dans le champ de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap avec notamment le Service public de l'emploi, la CARSAT, le SIMOT, les Centres de Réadaptation Professionnelle, les ESAT, les entreprises adaptées, les associations ;
- en assurant un rôle d'appui pour son réseau en déployant des actions d'information et de formation en direction des acteurs de terrain, des professionnels.

C'est pourquoi, il est proposé à la Commission Permanente de décider d'approuver les termes du projet d'accord-cadre.

La commission Autonomie a émis un avis favorable à cette proposition le 20 mai 2019.

Je vous demande de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant :

*La Commission permanente du Conseil Départemental, statuant sur proposition de son président :*

- décide d'approuver les termes du projet d'accord-cadre régional pour l'insertion des travailleurs handicapés en Grand-Est pour la période 2019-2020, joint en annexe à la présente délibération ;*
- décide d'autoriser son président à signer cet accord-cadre.*

Strasbourg, le 24/05/19

Le Président,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'F. Bierry', with a long horizontal stroke extending to the right.

Frédéric BIERRY