

DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI  
ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Paris, le 26 mai 2009

SOUS-DIRECTION DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI  
7 SQUARE MAX HYMANS  
75741 PARIS CEDEX 15

Le Délégué général à l'emploi et à la formation  
professionnelle

à

**Mission emploi des travailleurs handicapés**

Affaire suivie par : Anne-Gaëlle Le Stir,

Stéphane Kunz

Mél : meth@finances.gouv.fr

Téléphone : 01 43 19 29 89 et 01 43 19 29 96

Télécopie : 01 43 19 28 09

[www.minefe.gouv.fr](http://www.minefe.gouv.fr)

[www.dgefp.bercy.gouv.fr](http://www.dgefp.bercy.gouv.fr)

Madame et Messieurs les Préfets de région,

Madame et Messieurs les directeurs régionaux  
du travail, de l'emploi et de la formation  
professionnelle,

Monsieur le directeur régional de l'industrie, de  
la recherche et de l'environnement,  
préfigurateur directeur régional des entreprises,  
de la concurrence, de la consommation, du  
travail et de l'emploi (DIRECCTE) de  
Languedoc-Roussillon

Monsieur le directeur régional de la  
concurrence, de la consommation et de la  
répression des fraudes, préfigurateur directeur  
régional des entreprises, de la concurrence, de  
la consommation, du travail et de l'emploi  
(DIRECCTE) de Provence-Alpes-Côte d'Azur

Mesdames et Messieurs les Préfets de  
département

Mesdames et Messieurs les directeurs  
départementaux du travail, de l'emploi et de la  
formation professionnelle

**Objet : Circulaire DGEFP n° 2009-15 du 26 mai 2009 relative aux Plans  
Régionaux d'Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés  
(PRITH)**

N° NOR ECED 0912193 C

**RESUME :**

Le plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH) est un document écrit unique et partagé. Il comprend la totalité des actions mises en œuvre par le SPE élargi et ses partenaires qui contribuent à l'insertion des travailleurs handicapés. Le PRITH prend ainsi une dimension globale et intégrée : un seul diagnostic, des objectifs partagés, un seul plan d'action, une évaluation concertée. Il est décliné au niveau territorial.

Ainsi conçu, le plan d'action doit s'assurer de la complémentarité des interventions des différents acteurs.

**Mots clés :** PRITH, PDITH, handicap, travailleurs handicapés, SPE, CCREFP, AGEFIPH, Cap Emploi, MDPH, AAH, emploi, formation

**Annexes :** 1 - Les outils et les actions des PRITH par axes d'intervention ; 2 – convention type de groupement de commandes, 3 - Les indicateurs de suivi des PRITH,

**Textes de référence :**

- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale ;
- Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;
- Loi n°2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi

La présente circulaire annule et remplace les circulaires et notes d'orientation précédentes sur ce thème : note d'orientation DGEFP n° 99/33 du 26 août 1999, circulaire DGEFP n°2007/02 du 15 janvier 2007 dans ses dispositions sur les PDITH et PRITH.

**SOMMAIRE**

<b>1. Le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés : plan d'action unique pour l'emploi des travailleurs handicapés.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1. Un plan régional d'action global et intégré.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2. Des objectifs structurant l'action de l'ensemble des partenaires.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Le fonctionnement du PRITH.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1. Les instances de pilotage et de suivi du PRITH .....</b>	<b>5</b>
<b>2.2. L'animation territoriale du PRITH.....</b>	<b>6</b>
<b>3. La déclinaison du PRITH aux échelons territoriaux : les plans locaux d'insertion des travailleurs handicapés (PLITH).....</b>	<b>8</b>
<b>4. Le bilan du PRITH et l'évaluation des actions.....</b>	<b>9</b>
<b>4.1. Le contenu .....</b>	<b>9</b>
<b>4.2. La méthode .....</b>	<b>9</b>

L'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances 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 afin d'offrir aux personnes handicapées un parcours vers l'emploi le plus rapide et le plus efficace possible. Tel était l'objet de la circulaire DGEFP n° 2007-02 du 15 janvier 2007.

Une nouvelle impulsion a été donnée par le Président de la République lors de la conférence nationale du handicap du 10 juin dernier à travers le pacte national pour l'emploi des travailleurs handicapés qui prévoit diverses mesures destinées à favoriser l'accès à la formation (politiques régionales concertées) et à l'emploi des personnes en situation de handicap et à lever les obstacles à leur recrutement par les entreprises, à un moment où la situation des travailleurs handicapés au regard de l'emploi et de l'accès à la formation doit être améliorée (taux de chômage à 19% en 2007 ; 80% des demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau de qualification inférieur ou égal au BEP). Ces mesures complètent les orientations définies dans le cadre de la convention d'objectifs 2008-2010 conclue entre l'Etat et l'Agefiph.

Dans ce cadre, il est envisagé de repositionner les plans d'insertion des travailleurs handicapés afin qu'ils prennent, dès 2009-2010, une dimension régionale globale et intégrée. Le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) doit devenir le plan d'action unique du service public de l'emploi (SPE) et de ses partenaires (là où parfois actuellement les plans s'additionnent, se chevauchent..).

Il doit prendre en compte le nouveau contexte législatif et institutionnel et notamment l'arrivée de Pôle Emploi et du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), acteur majeur de la politique publique d'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les fonctions publiques.

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 les nouveaux acteurs. Cette organisation est cohérente avec la nouvelle organisation territoriale de l'Etat et la mise en place des Direccte.

## **1. Le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés : plan d'action unique pour l'emploi des travailleurs handicapés**

### **1.1. Un plan régional d'action global et intégré**

L'échelon régional est l'échelon stratégique de définition et de mise en cohérence des politiques d'emploi et de formation professionnelle des travailleurs handicapés. C'est à ce niveau que doit être pilotée cette politique et défini le diagnostic, les objectifs ainsi que les actions à mettre en œuvre.

Afin d'assurer une plus grande lisibilité de l'action du SPE et de ses partenaires, le plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés doit s'inscrire dans une dimension globale et intégrée. A cet effet, il a vocation à être le plan d'action unique de la politique d'emploi et de formation des travailleurs handicapés.

Cette organisation peut permettre, en outre, d'accélérer les initiatives locales et d'optimiser les ressources et les efforts territoriaux. Elle permet enfin d'organiser un suivi et une évaluation efficace des actions entreprises au regard des objectifs fixés.

Le plan recense l'ensemble des actions de droit commun et spécifiques définies par les différents acteurs. Leur mise en œuvre au niveau régional doit tenir compte des spécificités locales. Il intègre, à ce titre, les engagements des différentes conventions bilatérales ou multilatérales existantes (Etat - Agefiph, Etat-Pôle Emploi, Agefiph – Conseils régionaux...) ainsi que les autres plans d'action, notamment celui mis en œuvre au titre de la politique concertée de formation, en assurant une cohérence d'ensemble. Il comprend également les autres actions décidées par le comité de pilotage du PRITH qui viennent compléter les actions des institutions.

Le plan est élaboré par le service public de l'emploi sous l'autorité du préfet de région. C'est un document écrit, unique et partagé par tous les partenaires concourant à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, et en premier lieu l'Agefiph, Pôle Emploi et les conseils généraux et régionaux.

Le PRITH doit comprendre :

- un diagnostic régional, en cohérence avec les diagnostics locaux
- des objectifs chiffrés pour chacun des grands axes d'intervention. Les objectifs retenus sont déclinés et mis en œuvre au niveau départemental et local
- un plan d'action régional par axes d'intervention
- la définition des moyens mobilisables pour la mise en œuvre des actions
- des indicateurs régionaux de suivi et d'évaluation comprenant notamment ceux définis dans l'annexe 3

## **1.2. Des objectifs structurant l'action de l'ensemble des partenaires**

Le plan d'action régional est élaboré sur la base d'un diagnostic unique et partagé par le SPE et ses partenaires. Celui-ci détecte et analyse les besoins Emploi-Formation des travailleurs handicapés au regard de ceux des entreprises et des employeurs publics dans les territoires concernés.

### 1.2.1 - L'élaboration d'un diagnostic unique et partagé

Le diagnostic spécifique « travailleurs handicapés » fait partie intégrante du diagnostic de la politique générale d'emploi et de formation professionnelle. Le diagnostic constitue un outil indispensable au pilotage de cette politique qui doit permettre de construire une stratégie globale au niveau de la région. De ce fait, il doit être unique et partagé par tous les acteurs.

Le diagnostic doit comporter des éléments de contexte et les principales données sur l'emploi et la formation professionnelle des travailleurs handicapés dans le territoire. Il doit identifier les besoins et difficultés des personnes handicapées dans leur démarche d'insertion professionnelle ainsi que ceux des entreprises privées et publiques, notamment au regard de l'obligation d'emploi. Il analyse les principaux freins et obstacles à l'emploi qu'ils soient conjoncturels, structurels ou institutionnels. Il comporte une étude des sources d'information disponibles et un état des récentes évolutions et tendances de l'emploi des

travailleurs handicapés. Son volet relatif à la formation professionnelle correspond au diagnostic élaboré dans le cadre des politiques concertées de formation.

Son élaboration est assurée par un acteur de cette politique ou un prestataire désigné à cet effet par le comité de pilotage du PRITH (cf. 2.2.4). L'ensemble des contributeurs sont mobilisés en vue d'élaborer ce diagnostic (conseil régional et CCREFP en matière de formation, Pôle Emploi, l'AFPA, l'Agefiph, les MDE, les CARIF, les OREF, les SEPES des Direccte, les observatoires spécialisés ...).

Il intègre les diagnostics locaux en les mettant en cohérence avec les problématiques régionales.

### 1.2.2 - La fixation d'objectifs autour de grands axes

Au-delà des stricts constats statistiques, le diagnostic doit permettre la définition d'objectifs cibles, autour de quelques grands axes d'intervention, adaptés au contexte, aux besoins des personnes, des territoires, des entreprises privées et des employeurs publics quelque soit leur effectif ainsi qu'aux objectifs définis nationalement (PAP...).

Les axes suivants peuvent utilement structurer le PRITH : l'accès à la formation professionnelle (au travers des politiques régionales concertées de formation), l'accès à l'emploi, la sensibilisation des employeurs privés et publics et enfin le maintien dans l'emploi. L'organisation des partenariats doit être intégrée dans chacun de ces axes.

Ces axes peuvent être complétés par d'autres axes propres à la situation locale (cf. annexe 1 sur les axes, les moyens et les actions du PRITH).

Une attention particulière doit être portée sur l'accompagnement vers l'emploi des demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi, comme les bénéficiaires de l'AAH, ainsi que sur le maintien dans l'emploi notamment des salariés menacés de licenciement pour inaptitude médicale. L'accès à l'emploi des jeunes handicapés (étudiants..) doit également faire l'objet d'une approche particulière (relation avec l'Education Nationale, les entreprises...).

Pour chaque axe, des actions sont identifiées et des indicateurs de suivi et d'évaluation sont déterminés (cf. Point 4 consacré à l'évaluation). Les objectifs et les actions figurant dans le PRITH doivent être cohérents avec ceux arrêtés par les acteurs et déclinés au niveau régional.

## **2. Le fonctionnement du PRITH**

### **2.1. Les instances de pilotage et de suivi du PRITH**

#### 2.1.1 – Le comité de pilotage

Le comité de pilotage, présidé par le préfet de région, arrête le PRITH et s'assure de l'atteinte des objectifs qui sont fixés. C'est l'instance décisionnaire. A ce titre, il :

- élabore et valide le diagnostic emploi-formation unique et partagé
- définit les objectifs à atteindre par axes d'intervention
- arrête le plan d'actions (annuel ou pluriannuel) à mettre en œuvre pour chaque axe

- définit les modalités d'animation territoriale du PRITH
- établit en fin d'année un bilan des actions
- arrête les échelons infrarégionaux de déclinaison du PRITH ainsi que les modalités d'organisation du travail afin d'assurer une mise en œuvre cohérente

Le comité réunit, outre l'Etat et l'Agefiph, les membres du SPE (Pôle Emploi...) et ses partenaires (conseil général, MDPH, conseil régional) ainsi que le représentant du FIPHP pour intégrer la dimension fonction publique. Sont associées également, chaque fois que nécessaire, les DRASS et les DDASS pour assurer le lien avec l'accompagnement social.

Le comité de pilotage veille à intégrer les objectifs et les actions définies dans le cadre des autres conventions ou plans d'actions du SPE.

Il s'assure également de la coordination et de la cohérence de son action avec les autres instances chargées de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle des travailleurs handicapés (comité de pilotage et comité de concertation régional des Cap Emploi, comité de suivi régional de la convention Etat – Agefiph, CCREFP, CRE, pactes territoriaux de la Fonction Publique et du secteur privé...) en respectant les compétences et attributions de ces instances.

#### 2.1.2 – Les instances de réflexion

Le comité de pilotage peut prévoir la constitution d'instances de consultation. Lieux d'échange, de débat et de circulation de l'information, ils doivent aussi être forces de proposition et faciliter les décisions du comité de pilotage en identifiant les freins et les leviers ainsi que les actions et les moyens nécessaires à mobiliser sur les différents axes. Celles-ci peuvent être animées par un représentant du comité de pilotage.

Les partenaires sociaux et les associations représentant les personnes handicapées ou œuvrant pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés sont associés à cette réflexion.

## **2.2. L'animation territoriale du PRITH**

Afin d'assurer davantage de cohérence dans la mise en œuvre du plan d'action, l'animation des différents acteurs de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés s'avère nécessaire. Il appartient au comité de pilotage de déterminer la meilleure organisation à mettre en place en fonction du contexte régional. Différentes organisations peuvent être envisagées. Celles qui sont décrites ci-dessous ne sont pas exclusives.

#### 2.2.1 – Un chef de file par axe thématique d'intervention

Le comité de pilotage peut désigner en son sein un chef de file pour chacun des axes du PRITH dont les missions peuvent être les suivantes :

- assurer le suivi de la mise en œuvre des actions,
- assurer la coordination des acteurs,

- jouer un rôle d'alerte du comité de pilotage en cas de difficultés et de veille sur des besoins nouveaux ou manquant détectés,
- assurer l'information et l'appui aux réseaux des partenaires,
- proposer de nouveaux partenariats au comité de pilotage et les organiser : rapprochement des milieux ordinaire et protégé, adhésion de nouvelles structures dans le cadre de réseaux de référents handicap,
- assurer, dans le cadre des orientations du comité de pilotage, la communication du PRITH (actions conjointes avec des associations de personnes handicapées dans le cadre de la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées...),
- assurer l'évaluation et le bilan des actions.

A titre d'exemple, l'Etat pourrait être le chef de file de l'axe « accès à l'emploi », le Conseil Régional ou l'Etat celui de l'axe « accès à la formation professionnelle ». L'Agefiph pourrait être le chef de file des axes « sensibilisation des employeurs privés et publics » et « maintien dans l'emploi ».

Le chef de file peut décider de déléguer, sous sa responsabilité, la réalisation de cette mission à un prestataire externe (pour les modalités de recrutement d'un prestataire par l'Etat, cf. infra point 2.2.4).

#### 2.2.2 - Un chef de file par axe complété d'une coordination régionale transversale

Le comité de pilotage peut décider de mettre en place, en complément de ce dispositif de chefs de file, une coordination régionale transversale afin d'assurer une cohérence et une complémentarité des actions mises en œuvre dans les différents axes. Cette coordination peut être assurée par un acteur de cette politique ou un prestataire recruté à cet effet (pour les modalités de recrutement et de financement d'un prestataire, cf. infra point 2.2.4). L'intérêt et la pertinence d'une telle coordination ont été prouvés dans un certain nombre de PDITH actuels. Dans cette hypothèse, le comité de pilotage définit les missions du coordinateur et leur articulation avec celles des chefs de file.

#### 2.2.3 – Une coordination régionale transversale seule

Si l'organisation par chef de file n'apparaît pas adaptée, le comité de pilotage peut décider de mettre en place une unique coordination régionale transversale globale en vue d'assurer la cohérence d'ensemble du PRITH. Le comité détermine les modalités d'organisation de la coordination (interne ou externe) dans une logique de projet dynamique et transverse. Les missions du coordinateur peuvent être celle du chef de file, identifiées au point 2.2.1.

Cette coordination peut être assurée par un membre du comité de pilotage ou par un prestataire recruté à cet effet. En cas de recours à un prestataire, un cofinancement de la prestation par les membres du comité de pilotage (Etat, AGEFIPH, FIPHFP...) peut être recherché (pour les modalités de recrutement et de financement d'un prestataire, cf. infra point 2.2.4).

#### 2.2.4 – Achat de prestations dans le cadre de l'animation du PRITH

Dès lors que l'Etat assure, pour tout ou partie, le financement d'une prestation dans le cadre de l'animation du PRITH, les procédures d'appel d'offre du code des marchés publics doivent être respectées. La procédure d'achat doit se dérouler en deux étapes :

- Constitution d'un groupement par le biais d'une convention.

Cette convention, signée par l'ensemble des membres du groupement, désigne comme pouvoir adjudicateur/coordonnateur le préfet de région et définit les modalités de fonctionnement du groupement (cf. convention type en annexe 2).

- Portage de la procédure et exécution du marché.

Le coordonnateur désigné par la convention constitutive du groupement met en œuvre la procédure de passation du marché, le notifie et l'exécute au bénéfice de l'ensemble des membres du groupement.

Le choix des prestataires peut notamment s'appuyer sur les compétences et savoir-faire identifiés dans le cadre de la mise en œuvre actuelle des PRITH et des PDITH.

Les crédits « Mesures en faveur des travailleurs handicapés » du BOP 102 peuvent être mobilisés à cette occasion (9,82 M€ en LFI 2009). Dans le cas de marchés pluriannuels, il importe de prévoir la disponibilité des crédits.

A noter :

Concernant les conventions en cours, conclues dans le cadre de l'animation des PRITH et PDITH, il apparaît souhaitable de les maintenir jusqu'à leur terme. A l'expiration de la convention la procédure d'achat tel qu'indiqué ci-dessus doit être mise en œuvre.

### **3. La déclinaison du PRITH aux échelons territoriaux : les plans locaux d'insertion des travailleurs handicapés (PLITH)**

Le PRITH peut être utilement décliné au niveau territorial, à travers des plans locaux d'insertion des travailleurs handicapés (PLITH). Cette déclinaison doit permettre d'assurer une mise en œuvre opérationnelle, au plus proche des spécificités des territoires, des orientations stratégiques définies au niveau régional.

Elle peut permettre également d'organiser une meilleure articulation notamment avec les missions des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), des conseils généraux et des maisons de l'emploi.

Il appartient au comité de pilotage de déterminer le niveau le plus pertinent (département, bassin d'emploi,...). Le Copil peut ainsi décider de conserver les PDITH si le niveau départemental est jugé pertinent.

Qu'il s'agisse du diagnostic, des objectifs, des plans d'actions et de l'évaluation, les PLITH doivent être cohérents avec le PRITH. Ainsi, les objectifs du PLITH doivent être la déclinaison des objectifs régionaux au regard des besoins locaux, complétés si nécessaire par des objectifs locaux spécifiques.

Vous vous appuyerez, chaque fois que vous le jugerez utile, sur la plus-value des PDITH notamment en termes d'animation et de coordination des acteurs.

Le comité de pilotage du PRITH définit, en concertation avec les instances locales, les modalités d'organisation de l'animation/coordination du PLITH en assurant une cohérence avec l'organisation retenue au niveau régional.



## **4. Le bilan du PRITH et l'évaluation des actions**

### **4.1. Le contenu**

Le comité de pilotage du PRITH veille à l'évaluation régulière (annuelle) des actions du plan par rapport aux objectifs de résultats fixés (chiffrés autant que possible) et aux moyens juridiques, administratifs et financiers mis en œuvre. Les effets attendus sont relatifs aux bénéficiaires directs, travailleurs handicapés et entreprises, et aux institutions elles mêmes (amélioration des partenariats...).

L'évaluation doit être un outil de pilotage partagé du PRITH. Le suivi et l'analyse des actions et de leur efficacité permet au comité de pilotage du PRITH d'effectuer annuellement les ajustements nécessaires au déroulement optimal du plan d'actions et de mettre en place des actions prospectives, innovantes et pertinentes.

Un bilan d'étape du PRITH présenté en comité de pilotage à mi-année doit par exemple permettre un suivi de proximité du déroulement des actions (partage d'informations, échange, avancée des actions, détection ou anticipation des difficultés...), sans faire l'objet d'une remontée nationale.

L'évaluation doit non seulement porter sur les actions réalisées mais surtout sur leurs résultats. L'évaluation doit également s'interroger sur la plus-value du PRITH : en quoi a-t-il permis d'accroître l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés par rapport au financement d'actions isolées ? A-t-il permis de toucher de nouveaux publics, d'accélérer les délais de traitement des problèmes... ?

### **4.2. La méthode**

Afin de suivre la mise en œuvre des actions du plan, il est demandé de réaliser un bilan annuel d'activité et une évaluation de l'efficacité des actions inscrites dans le plan régional, au regard des objectifs d'emploi des travailleurs handicapés fixés (en fin année N-1 ou en début d'année N) par le comité de pilotage.

L'annexe 3 précise les indicateurs de suivi du PRITH. Ces indicateurs peuvent être utilisés, déclinés ou adaptés pour la réalisation des bilans et l'évaluation des PLITH.

Les objectifs fixés par le comité de pilotage doivent être en cohérence avec les objectifs du PAP, des politiques concertées de formation ainsi qu'avec les objectifs des différentes conventions bilatérales ou multilatérales existantes (Etat - Agefiph, Etat-Pôle Emploi, Agefiph – Conseils régionaux...).

Les éléments d'évaluation consolidés et remontés par le niveau régional doivent refléter la capitalisation des bilans des plans locaux. L'évaluation régionale ne doit pas pour autant masquer les disparités, la variété et la qualité des situations locales en matière d'emploi et de formation des travailleurs handicapés.

Les indicateurs de suivi de l'année N (annexe 3), le plan d'action et le bilan annuel sont adressés par la DRTEFP (ou Direccte) au plus tard le 30 avril de l'année N+1 à la DGEFP, Mission pour l'emploi des travailleurs handicapés au titre des actions réalisées en année N.

Le premier bilan du PRITH devra être remonté à la DGEFP avant le 30 avril 2010 pour les actions réalisées en 2009. Pour aider dans ce travail, la DGEFP transmettra en février de

chaque année aux DRTEFP puis aux Direccte, le cadre de suivi pré rempli des indicateurs nationaux disponibles. Chaque DRTEFP ou Direccte devra remonter ce cadre de suivi complété de ces mêmes indicateurs au niveau régional. L'annexe 3 figurant dans la présente circulaire comprend, à titre indicatif, les données nationales disponibles au début de l'année 2009.

Vous voudrez bien faire remonter à l'adresse suivante : [meth.dgefp@finances.gouv.fr](mailto:meth.dgefp@finances.gouv.fr) toutes les difficultés rencontrées auxquelles des réponses seront apportées par la mission pour l'emploi des travailleurs handicapés (METH) de la DGEFP.

SIGNE : Bertrand MARTINOT,  
Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle

## Annexe 1 : Les axes, les moyens et les actions du PRITH

Domaines d'intervention du PRITH	Outils mobilisables	Illustration d'actions possibles
<b>L'accès à la formation professionnelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en cohérence des actions et partenariats dans le cadre des politiques régionales concertées de formation des TH (schémas régionaux de formation, Conseil Régional, marché public, Agefiph, COM apprentissage, CRP...)</li> <li>- Mobilisation des contrats de formation en alternance (professionnalisation, apprentissage)</li> <li>- Mobilisation de la Validation des acquis de l'expérience</li> <li>...</li> </ul>	<p>Mobilisation du panel d'offre de formation : Etat (CRP, Conseil Régional, marché public...), Agefiph, Fonction Publique...et organisation leur complémentarité</p> <p>Intégration de la diversité des objectifs des formations : mobilisation et remise à niveau, pré qualifiant, qualifiant, certifiant</p> <p>Zoom sur l'emploi des jeunes handicapés : les contrats en alternance, les contrats d'objectifs et de moyens (COM), le lien entre formation initiale et continue (partenariats avec l'Education Nationale, les universités, les IME et IMPRO, les Missions Locales, l'AFIJ...)</p> <p>...</p>
<b>L'accès à l'emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en œuvre de la collaboration avec Pôle Emploi</li> <li>- Mobilisation de l'EUR (contrats aidés)</li> <li>- Pilotage du réseau des Cap Emploi</li> <li>- Mobilisation des aides à l'emploi (RLH, PIE...)</li> <li>- Suivi des conventions SPE – MDPH</li> </ul>	<p>Développement de l'accompagnement médico -professionnel : prestation d'évaluation, bilans individuels...</p> <p>Zoom sur l'accompagnement des publics les plus fragiles : prestations ponctuelles spécifiques sur des handicaps spécifiques (psychiques, épilepsie...), bénéficiaires de minima sociaux...</p> <p>Appui à la création ou à la reprise d'entreprise</p> <p>Événements et mises en relation : Semaine pour l'emploi des PH, forums, sensibilisation et information sur la réglementation et les aides mobilisables en faveur des travailleurs handicapés...</p> <p>Mise en place de "correspondants Handicap" parmi les professionnels de l'insertion type conseillers Pôle emploi, Mission locale, référent insertion MDPH, structures de l'IAE...</p>
<b>La sensibilisation des employeurs privés et publics</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respect de l'OETH (accompagnement des entreprises notamment celles à quota zéro ...)</li> <li>- Favoriser et améliorer le dialogue social (obligation de négocier, accompagnement et suivi des accords ...)</li> <li>- Développement du partenariat avec le FIPHFP</li> <li>...</li> </ul>	<p>Information des partenaires sociaux, les instances représentatives (CHSCT, syndicats...) et les organismes consulaires sur l'OETH, l'obligation collective de négocier, les aides mobilisables...</p> <p>Encouragement au développement d'un réseau de "correspondants Handicap" en entreprise</p> <p>Organisation d'événements (forum, job dating, petits déjeuners...) dédiés à la mise en relation des employeurs privés et publics, des universités, des entreprises adaptées, des ESAT et des travailleurs handicapés</p> <p>...</p>
<b>Le maintien dans l'emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suivi de la Charte régionale dédiée au Maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés</li> <li>- Mobilisation des Plans régionaux de santé au travail (PRST) et des MIRTMO</li> <li>- Développer la GPEC et les EDEC</li> <li>- Mobilisation des dispositifs spécialisés de l'assurance maladie (type AMPP : accompagnement au projet professionnel), les services de la MSA...</li> <li>- Mobilisation des outils de la formation professionnelle</li> </ul>	<p>Mobilisation des médecins généralistes et des médecins du travail (promotion de la visite de pré-reprise, de la détection précoce du handicap...)</p> <p>Sensibilisation les branches et fédérations professionnelles au développement de la VAE, à l'emploi des seniors travailleurs handicapés...</p> <p>Mobilisation des prestations d'accompagnement de la vie au travail proposée par l'Agefiph</p> <p>...</p>

## **Annexe 2 : Convention type de groupement**

### **Convention de groupement de commandes**

Convention établie en application de l'article 8 du code des marchés publics

La présente convention est établie

Entre :

- l'Etat, représenté par le Préfet de région ;
  - l'AGEFIPH ;
- (Préciser les éventuels co-financiers)*

Il est préalablement exposé ce qui suit :

Dans un souci de coordination et d'organisation des commandes publiques, l'Etat, l'AGEFIPH *(Préciser les éventuels co-financiers)* ont décidé de se regrouper pour lancer une procédure de passation d'achat public dans le cadre de l'animation des Plans Régionaux d'Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés.

#### **Article 1 : Objet**

##### **1.1 : Objet de la convention**

La présente convention a pour objet :

- de définir les modalités de fonctionnement du groupement constitué entre les membres désignés ci-dessus ;
- de définir les rapports et obligations de chaque membre.

##### **1.2 : Objet du marché visé par la présente convention**

Le groupement constitué par la présente convention a pour objet de désigner un coordonnateur du groupement pour la préparation, la passation et l'exécution d'un marché public relatif à (...) dans le cadre de l'animation des Plans Régionaux d'Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés.

#### **Article 2 : Durée**

La présente convention prend effet à compter de la signature par tous les membres du groupement et expire à l'achèvement du marché susvisé.

## **Article 3 : Fonctionnement du groupement**

### **3.1 : Désignation du coordonnateur du groupement**

Le préfet de région, ayant le pouvoir adjudicateur, est désigné comme coordonnateur du groupement.

En tant que coordonnateur, le préfet de région est mandaté par l'ensemble des membres du groupement pour procéder à l'organisation de la procédure de passation du marché, ainsi qu'à la signature, à la notification et à l'exécution du marché au nom des membres du groupement, dans le respect des dispositions du Code des marchés publics.

### **3.2 : Missions du coordonnateur du groupement**

Le coordonnateur du groupement est chargé de procéder à :

- la centralisation des besoins ;
- l'élaboration du dossier de consultation des entreprises en fonction du besoin défini ;
- la définition de l'organisation technique et administrative de la procédure de consultation ;
- l'organisation de la procédure de mise en concurrence et de passation du marché ;
- la signature et la notification du marché ;
- la transmission d'une copie du marché notifié aux membres du groupement ;
- de l'exécution du marché au nom des membres du groupement.

Il associe les membres du groupement à la réalisation de ces missions.

### **3.3 : Rémunération du coordonnateur du groupement**

La fonction de coordonnateur du groupement ne donne pas lieu à rémunération ni indemnisation. Le coordonnateur prend en charge l'intégralité des éventuels frais matériels de fonctionnement du groupement.

### **3.4 : Fin de mission**

La mission du coordonnateur prend fin à l'expiration de la présente convention, telle qu'elle est fixée à l'article 2 ci-dessus.

## **Article 4 : Dispositions financières**

### **4.1 Principe de financement**

L'Etat, l'AGEFIPH (*Préciser les éventuels co-financiers*) s'engagent à financer le coût total de la prestation retenue à l'issue de la procédure d'achat, à hauteur de (...) % pour l'Etat, (...) % pour l'AGEFIPH et (...) % (*préciser pour les éventuels co-financiers*).

## 4.2 Modalité de versement

### Dans le cadre d'une prestation unique

Les membres du groupement s'engagent à mandater 80% du montant de leur contribution financière respective concomitamment à la notification du marché, et le solde de 20% à la réception de la prestation.

### Dans le cadre de prestations successives donnant lieu à des règlements échelonnés

Les membres du groupement s'engagent à mandater 80% du montant de leur contribution financière respective concomitamment à la notification du marché, et le solde de 20% après épuisement des 80% initiaux.

Les paiements sont effectués à :

*Coordonnées bancaire du coordonnateur.*

Ce schéma financier implique, au moment de la notification du marché, que le coordonnateur finance l'avance des fonds.

## 4.3 Economie et dépassement de coût

Dans l'hypothèse d'un coût total des prestations inférieur ou supérieur au besoin de financement, la part de chaque co-financeur est réajustée au prorata de sa participation.

### **Article 5: Modification de la présente convention**

Les éventuelles modifications de la convention constitutive du groupement de commande prennent la forme d'un avenant et doivent être approuvées dans les mêmes termes par l'ensemble des membres du groupement.

La modification prend effet par notification du coordonnateur lorsque l'ensemble des membres ont approuvé les modifications.

### **Article 6 : Commission du groupement**

Une commission d'appel d'offres du groupement est instaurée dès lors qu'une collectivité territoriale ou un établissement public local autre qu'un établissement public de santé ou un établissement public social ou médico-social participe au groupement.

Sont membres de cette commission d'appel d'offres :

- un représentant élu parmi les membres ayant voix délibérative de la commission d'appel d'offres de chaque membre du groupement qui dispose d'une commission d'appel d'offres ;
- un représentant pour chacun des autres membres du groupement désigné selon les modalités qui leur sont propres.

Lorsqu'il est instauré une commission d'appel d'offres, son président peut désigner des personnalités compétentes dans la matière qui fait l'objet de la consultation. Celles-ci sont convoquées et peuvent participer, avec voix consultative, aux réunions de la commission d'appel d'offres.

La commission d'appel d'offres peut également être assistée par des agents des membres du groupement, compétents dans la matière qui fait l'objet de la consultation ou en matière de marchés publics.

Pour les groupements dans lesquels les collectivités territoriales ou les établissements publics locaux autres qu'un établissement public de santé ou un établissement public social ou médico-social sont majoritaires, le titulaire est choisi par la commission d'appel d'offres en application des règles prévues par le code des marchés publics pour les collectivités territoriales.

Pour les groupements dans lesquels les collectivités territoriales ou les établissements publics locaux autres qu'un établissement public de santé ou un établissement public social ou médico-social ne sont pas majoritaires, le titulaire est choisi après avis de la commission d'appel d'offres, selon les modalités définies par la convention constitutive du groupement.

Pour les groupements constitués entre des personnes ne disposant pas de commission d'appel d'offres, le titulaire est choisi selon les modalités définies par la convention constitutive du groupement.

Les marchés passés par un groupement au sein duquel les collectivités territoriales ou les établissements publics locaux sont majoritaires obéissent aux règles prévues par le code des marchés publics pour les collectivités territoriales.

#### **Article 7 : Résiliation**

En cas de non respect de l'une ou l'autre des parties des engagements inscrits dans la convention, celle-ci pourra être résiliée de plein droit par une des parties, dans un délai de trois mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception valant mise en demeure.

#### **Article 8 : Règlement des litiges**

En cas de litige, le Tribunal compétent sera le Tribunal de Paris.

Fait à ....., le .....

## Annexe 3 : Les indicateurs annuels de suivi du PRITH

### 1. Présentation synthétique

#### **Les modalités d'animation territoriale des PRITH et PLITH existant**

Pour les PRITH : forme de la coordination régionale transversale (si existant)

Pour les PLITH : nombre de PLITH et forme de leur coordination locale transversale (si existant)

Les chefs de file du PRITH désignés par axe (si existant, précisez leur nom)

#### **L'accès à la formation professionnelle**

1. Effort global de formation : nombre annuel d'entrées en formation de personnes handicapées toutes institutions confondues dont :

1.1 Etat (marché public, établissements de réadaptation professionnelle (CRP...) et FNE)

1.2 Conseil Régional (CRP, hors CRP)

1.3 Agefiph (hors cofinancement Etat ou région)

1.4 Pôle Emploi

1.5 FIPHP

2. Part des demandeurs d'emploi BOETH sortant au motif d'une entrée en stage

3. Nombre annuel de TH entrés en contrat d'apprentissage

4. Nombre annuel de TH entrés en contrat de professionnalisation

5. Taux d'insertion dans l'emploi (en distinguant l'insertion dans l'emploi durable chaque fois que possible) des TH 6 mois après la sortie d'une action de formation :

5.1 Financée par l'Etat (dans le cadre du marché public à compter de 2009)

5.2 En établissement de réadaptation professionnelle (CRP, ERP...)

5.3 Financée par le Conseil Régional

5.4 Financée par Pôle Emploi

5.5 Financée par l'Agefiph

5.6 Autres formations éventuelles (préciser l'opérateur)

#### **L'accès à l'emploi des personnes handicapées**

6. Nombre total de demandeurs d'emploi BOETH (cat. 123678) inscrits au 31 déc. de l'année N

7. Nombre total de demandeurs d'emploi tous publics (cat. 123678) inscrits au 31 déc. de l'année N

8. Nombre total d'entrées au chômage (DEE cat. 123) tous motifs des BOETH enregistrées dans l'année N

9. Nombre total de sorties du chômage (DEE cat. 123) tous motifs des BOETH enregistrées dans l'année

10. Taux de sortie pour retour à l'emploi des DE BOETH

10.1 Taux de sortie pour retour à l'emploi durable (6 mois et plus) des DE BOETH

11. Nombre de RQTH/ORP attribuées dans l'année par les CDAPH de la région

12. Nombre de placements annuels réalisés par les Cap Emploi de la région

12.1 Dont part des placements en CDI

12.2 Dont part des placements en CDD de plus de 6 mois

13. Nombre d'embauches de BOETH réalisées par l'intermédiaire de Pôle Emploi

13.1 Dont embauches de 6 mois ou plus

14. Part des TH dans les entrées en contrats aidés conclus dans l'année



## La sensibilisation des employeurs privés et publics

15. Nombre de BOETH employés dans les entreprises de 20 salariés et plus en année N (stock)
16. Nombre de travailleurs handicapés employés dans les entreprises adaptées de la région (stock)
17. Nombre d'entreprises à quota zéro (n'employant aucun TH) de la région
18. Nombre d'entreprises de la région appliquant un accord spécifique TH

## Le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

19. Nombre annuel de DE BOETH indemnisés suite à un licenciement pour inaptitude
20. Nombre annuel de personnes handicapées prises en charge par les Sameth de la région
21. Nombre annuel de maintiens réalisés avec l'appui des Sameth de la région
22. Nombre annuel de décisions de RLH relevant du maintien dans l'emploi (1<sup>ère</sup> demandes concernant le maintien uniquement + tous les renouvellements)
- 22.1 Dont nombre de 1<sup>ères</sup> demandes RLH accordées au titre du Maintien

## 2. Présentation détaillée du cadre

### Indicateurs de suivi annuel du PRITH de la région .....

#### La coordination transversale du PRITH et des PLITH (si existant)

Forme de la coordination régionale transversale du PRITH (si existante)	interne (DRTEFP/Directe) ou externe (préciser le nom de la structure prestataire)
Nombre de PLITH et périmètre géographique (si existant)	
Forme de leur coordination locale transversale (si existant)	interne (DRTEFP/Directe) ou externe (préciser le nom de la structure prestataire)

#### Les chefs de file du PRITH désignés par axe (si existant, précisez le nom de l'institution désignée sur chaque axe)

Accès à la formation professionnelle	
Accès à l'emploi	
Sensibilisation des employeurs privés et publics	
Maintien dans l'emploi des personnes handicapées	

Intitulé de l'indicateur	Source statistique régionale	Indicateurs régionaux de suivi		Référence (France entière)	
		Année N	Evol. N 1/ N	Source	Donnée N

#### L'accès à la formation professionnelle

Intitulé de l'indicateur	Source statistique régionale	Année N	Evol. N 1/ N	Source	Donnée N
<b>1. Effort global de formation : nombre annuel d'entrées en formation de personnes handicapées toutes institutions confondues dont :</b>	DRTEFP/Directe			Agefiph	<b>25 664</b> (en 2007)
1.1 Etat (marché public à compter de 2009, CRP et FNE)	DRTEFP/Directe			DGEFP	11 264 entrées CRP (2008) 3 850 entrées FNE (2008) 8 156 (PASP Aipa 2007)
1.2 Conseil Régional (CRP, hors CRP)	Conseil Régional			DGEFP (CNASEA)	<b>10 909</b> (2008)
1.3 Agefiph (hors cofinancement Etat ou région)	Agefiph			Agefiph	<b>31 858</b> (2007)
1.4 Pôle Emploi	Pôle Emploi			ND	ND
1.5 FIPHFP *	FIPHFP (* si disponible)			FIPHFP	ND
<b>2. Part des DES BOETH sortant au motif d'une entrée en stage</b>	Pôle Emploi			ND	<b>10,7%</b> (2008)
<b>3. Nombre annuel de TH entrés en contrat d'apprentissage</b>	DRTEFP/Directe (SI : Ari@ne outil DGEFP)			DGEFP (à partir de 2009) Agefiph (contrats primés)	<b>2 022</b> (2008)
<b>4. Nombre annuel de TH entrés en contrat de professionnalisation</b>	DRTEFP/Directe (SI "Extrapro")			DGEFP Agefiph (contrats primés)	<b>2 122</b> dont 1705 contrats primés (2008)

Intitulé de l'indicateur	Source statistique régionale	Indicateurs régionaux de suivi		Référence (France entière)	
		Année N	Evol. N 1/N	Source	Donnée N
<b>5. Taux d'insertion dans l'emploi (dont insertion dans l'emploi durable) des TH 6 mois après la sortie d'une action de formation :</b>					
5.1 Financée par l'Etat (dans le cadre du marché public)	DRTEFP/Directe			DGEFP (en construction pour 2009)	55,9% (stagiaires Afpa 2007)
5.2 En établissement de réadaptation professionnelle (CRP...)	DRTEFP/Directe			DGEFP (en construction pour 2009)	Enquête ES 2006 (DREES) : <b>25% des sortants de CRP</b> en emploi en milieu ordinaire
5.3 Financée par le Conseil Régional *	Conseil Régional (* si disponible)			ND	ND
5.4 Financée par Pôle Emploi	Pôle Emploi			Pôle Emploi (en construction pour 2009)	ND
5.5 Financée par l'Agefiph *	Agefiph (* si disponible)			Agefiph (suivi des stagiaires à 3 mois)	ND
5.6 Autres formations éventuelles (préciser l'opérateur)					
<i>Description d'une action exemplaire et levier</i>					
<i>Axes de progrès et difficultés rencontrées sur la thématique</i>					
<i>Partenariats mobilisés et à développer sur cette thématique</i>					

L'accès à l'emploi des personnes handicapées					
<b>6. Nombre total de demandeurs d'emploi BOETH (cat. 123678) inscrits au 31 déc. de l'année</b>	Pôle Emploi			Pôle Emploi	<b>22 8632</b> (2008)
<b>7. Nombre total de demandeurs d'emploi tous publics (cat. 123678) inscrits au 31 déc. de l'année N</b>	Pôle Emploi			Pôle Emploi	<b>3 301 352</b> (2008)
<b>8. Nombre total d'entrées au chômage (DEE cat. 123) des BOETH pour tous motifs enregistrées dans l'année N</b>	Pôle Emploi			Pôle Emploi	<b>230 956</b> (2008)
<b>9. Nombre total de sorties du chômage (DES cat. 123) des BOETH pour tous motifs enregistrées dans l'année N</b>	Pôle Emploi			Pôle Emploi	<b>260 423</b> (2008)
<b>10. Taux de sortie pour retour à l'emploi des DE BOETH</b>	Pôle Emploi			Pôle Emploi (en construction pour 2009)	<b>18,8 %</b> des DES BOETH pour "reprise d'emploi" en décembre 2008
10.1 Taux de sortie pour retour à l'emploi durable (supérieur ou égal à 6 mois) des DE BOETH	Pôle Emploi			Pôle Emploi (en construction pour 2009)	Taux annuel de sortie supérieure à 3 mois des listes Anpe des BOETH (indicateur SPET 2008): <b>6,6%</b> en décembre 2007
<b>11. Nombre de RQTH/ORP attribuées dans l'année par les CDAPH de la région</b>	MDPH			CNSA	<b>260 000</b> (2007)
<b>12. Nombre de placements annuels réalisés par les Cap Emploi de la région</b>	Agefiph			Agefiph	53 803 (2007)
12.1 Dont part de placements en CDI	Agefiph			Agefiph	<b>33% en CDI</b>
12.2 Dont part de placements en CDD de 6 mois et plus	Agefiph			Agefiph	<b>18% CDD ≥ à 6 mois</b>
<b>13. Nombre d'embauche de BOETH réalisées par l'intermédiaire de Pôle Emploi</b>	Pôle Emploi			Pôle Emploi (disponibilité à vérifier)	Nombre de mises en relations positives (MER+) de DE BOETH en <b>60 387</b> (2008)
13.1 Dont embauche de 6 mois ou plus	Pôle Emploi			Pôle Emploi (disponibilité à vérifier)	ND
<b>14. Part des TH dans les entrées en contrats aidés conclus dans l'année</b>	DGEFP			DGEFP	<b>8,8%</b> (soit 31 817 entrées TH en CIE, CI RMA, CAE et CAV en 2008)
<i>Description d'une action exemplaire et levier</i>					
<i>Axes de progrès et difficultés rencontrées sur la thématique</i>					
<i>Partenariats mobilisés et à développer sur cette thématique</i>					

Intitulé de l'indicateur	Source statistique régionale	Indicateurs régionaux de suivi		Référence (France entière)	
		Année N	Evol. N 1/N	Source	Donnée N
<b>La sensibilisation des employeurs privés et publics</b>					
<b>15. Nombre de BOETH employés dans les entreprises de 20 salariés et plus en année N (stock)</b>	DRTEFP/Direccte (accès à l'application de gestion de la DOETH)			Dares	<b>233 200</b> (2006)
<b>16. Nombre de travailleurs handicapés employés dans les entreprises adaptées de la région (stock de personnes physiques)</b>	DRTEFP/Direccte (extranet CNASEA)			DGEFP	<b>26 733</b> (2008)
<b>17. Nombre d'entreprises à quota zéro de la région</b>	DRTEFP/Direccte (accès à l'application de gestion de la DOETH)			Dares	<b>43 250</b> (2006)
<b>18. Nombre d'entreprises de la région appliquant un accord spécifique TH</b>	DRTEFP/Direccte (accès à l'application de gestion de la DOETH)			Dares	<b>7 750</b> (2006)
<i>Description d'une action exemplaire et levier</i>					
<i>Axes de progrès et difficultés rencontrées sur la thématique</i>					
<i>Partenariats mobilisés et à développer sur cette thématique</i>					
<b>Le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés</b>					
<b>19. Nombre annuel de DEE BOETH indemnisés suite à un licenciement pour inaptitude</b>	ND en région			Pôle Emploi (disponibilité à vérifier)	<b>37 482</b> inscriptions de BOETH après un licenciement (toutes causes confondues) <b>dont 32 250</b> après un licenciement non économique (en 2008)
<b>20. Nombre annuel de personnes handicapées prises en charge par les Sameth de la région</b>	Agefiph			Agefiph	<b>17 000</b> (2007)
<b>21. Nombre annuels de maintiens réalisés avec l'appui des Sameth de la région</b>	Agefiph			Agefiph	<b>8 018</b> (2006)
<b>22. Nombre annuel de décisions favorables de RLH (1ère demandes relevant du maintien + renouvellements) (A compter de 2009)</b>	DRTEFP/Direccte				ND (Disponible à compter de 2009)
22.1 Dont nombre annuel de décisions favorables de 1ère demande relevant du maintien	DRTEFP/Direccte			DGEFP (à compter de 2009)	ND (Disponible à compter de 2009)
<i>Description d'une action exemplaire et levier</i>					
<i>Axes de progrès et difficultés rencontrées sur la thématique</i>					
<i>Partenariats mobilisés et à développer sur cette thématique</i>					