



Le Premier président

Paris, le

08 FEV. 2012

62937

à

Monsieur Xavier BERTRAND
Ministre du travail, de l'emploi et de la santé

Madame Valérie PÉCRESSE
Ministre du budget, des comptes publics
et de la réforme de l'État, porte-parole du Gouvernement

Madame Roselyne BACHELOT-NARQUIN
Ministre des solidarités et de la cohésion sociale

Objet : le pilotage par l'État de la politique d'insertion dans l'emploi des personnes handicapées.

A la suite de contrôles menés, d'une part, sur les orientations nationales et l'articulation des dispositifs d'insertion professionnelle des personnes handicapées et, d'autre part, sur la gestion et les comptes, pour la période 2006-2008, de l'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), de l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (ADAPT) et de l'Association des paralysés de France (APF), la Cour a réalisé en 2010 des enquêtes complémentaires sur le parcours d'orientation professionnelle des personnes handicapées et le rôle des services déconcentrés de l'État dans la mise en œuvre de la politique d'insertion professionnelle de ces personnes. Au terme de ces travaux, la Cour souhaite, en application de l'article L. 143-1 du code des juridictions financières, porter à votre connaissance les observations suivantes.

La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », complétée par la loi de finances pour 2009¹, a fait de l'insertion professionnelle une priorité de la politique en faveur des personnes handicapées et a mis en œuvre de nouveaux instruments à cet effet.

Après sept ans de fonctionnement de ce dispositif, il apparaît que le pilotage de la politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées est déficient (I) et qu'il peine à assurer le respect du principe d'égalité d'accès au service public de l'emploi (II).

1. Un pilotage déficient du dispositif d'insertion professionnelle des personnes handicapées

La politique d'insertion des personnes handicapées fait intervenir aux côtés de l'État des organismes nombreux aux statuts divers : l'Agefiph, le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), Pôle emploi, ainsi que ses co-traitants spécialisés regroupés dans le réseau des Cap emploi (lui-même scindé en fédérations Untih et Ohé-Prométhée), les conseils régionaux et certains organismes de protection sociale ou de formation professionnelle.

Afin de faire face à l'inévitable complexité d'organisation qui découle de cette situation, l'article L. 5214-2 du code du travail a prévu la conclusion entre l'État et l'Agefiph d'une « convention d'objectifs » qui, selon l'article R. 5214-22 du même code, détermine notamment « *les priorités et grands principes d'intervention du service public de l'emploi et des organismes de placement spécialisés* ». Des déclinaisons régionales de cette convention sont conclues entre les préfets de région et les responsables locaux de l'Agefiph. Ainsi, jusqu'à l'intervention de la loi 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 », qui crée un article L. 5214-1 A nouveau le confiant explicitement à l'État, le pilotage de la politique de l'emploi des personnes handicapées était partagé entre l'État et l'Agefiph.

Parallèlement à la « convention d'objectifs » entre l'État et l'Agefiph, d'autres conventions assurent la coordination des acteurs :

- la **convention de coopération entre le FIPHFP et l'Agefiph, qui prévoit les modalités de coopération des deux fonds**. Toutefois, la loi ne reconnaît pas au FIPHFP un rôle comparable à celui de l'Agefiph, le FIPHFP n'ayant pas vocation à orienter la politique d'insertion dans l'emploi des personnes handicapées ; par ailleurs, les financements apportés par le FIPHFP transitent par l'Agefiph, ce qui n'aide pas à renforcer la légitimité et la visibilité du FIPHFP auprès des organismes bénéficiant de son soutien ;
- les **conventions entre le service public de l'emploi départemental (SPED) et les maisons départementales pour l'emploi des personnes handicapées (MDPH)**. Ces conventions ont un double objet : elles fixent notamment des objectifs de délais entre la décision d'orientation prise par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et le premier contact avec le Service public de l'emploi (SPE) pour l'élaboration du projet professionnel du bénéficiaire. La plupart n'ont pu être conclues que tardivement, certaines n'ayant été signées qu'à la fin de 2009.

¹ Article 182-II de la loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008, rédigé sur la base des orientations retenues à l'issue de la conférence nationale du handicap du 10 juin 2008, et codifié à l'article L. 5213-2 du code du travail ainsi qu'à l'article L. 821-7-3 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, le délai entre la décision d'orientation et le premier contact avec le SPE n'est pas observable en raison de l'absence d'un outil de mesure. Il est donc impossible de savoir si toutes les personnes orientées vers le marché du travail par la CDAPH ont effectivement bénéficié d'un accompagnement par les services de Pôle emploi ou de son co-traitant Cap Emploi ;

- **diverses conventions passées au niveau régional entre les partenaires compétents.** Reprenant souvent les objectifs des conventions précédemment énumérées, elles ont un objectif de mobilisation des acteurs au niveau local.

Les conditions d'intervention du service public de l'emploi (Pôle emploi et ses co-traitants spécialisés) font l'objet de textes spécifiques. Ceux-ci sont particulièrement décisifs dans la mesure où ils précisent les conditions concrètes dans lesquelles les demandeurs d'emploi personnes handicapées seront accompagnés dans leurs démarches. Si la convention État-Agefiph déjà mentionnée donne des indications générales à ce sujet et indique que les deux signataires « assurent le pilotage du réseau Cap emploi, avec le FIPHFP, au sein du comité de pilotage régional et des comités de pilotage régionaux des Cap emploi », le texte qui organise à titre principal les modalités d'intervention des Cap emploi et les moyens mis à leur disposition est la « convention de collaboration entre Pôle emploi et l'Agefiph ». Cette dernière fixe notamment le nombre de demandeurs d'emploi qui pourront être suivis chaque année par les Cap emploi, bénéficiant ainsi de services plus spécialisés que ceux dispensés par Pôle emploi. Il est à noter que l'État, jusqu'à la loi du 28 juillet 2011, n'était pas partie à la convention de collaboration entre Pôle emploi et l'Agefiph ; il n'était donc pas appelé à se prononcer sur le volume d'interventions des Cap emploi qui apparaît pourtant comme un élément décisif de la qualité du service rendu aux demandeurs d'emploi. De même, les critères qui doivent conduire les conseillers de Pôle Emploi à orienter un demandeur d'emploi travailleur handicapé vers un Cap emploi échappaient au contrôle de l'État.

En définitive, le cadre conventionnel qui organise la coordination des acteurs de la politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées s'éloigne des principes initialement affichés. Alors que les textes faisaient de la convention entre l'État et l'Agefiph l'instrument du pilotage de la politique, c'est l'Agefiph, et non l'État, qui est apparue comme le pivot du système. L'Agefiph est en effet partie à l'ensemble des conventions, alors que l'État est absent jusqu'à présent d'un texte essentiel pour l'organisation du dispositif : celui qui, en fixant les objectifs de la co-traitance entre Pôle emploi et l'Agefiph, définit le volume et les modalités de la mission du réseau des Cap emploi.

2. Un dispositif qui peine à assurer l'égalité d'accès des personnes handicapées au service public de l'emploi

Les conditions dans lesquelles les demandeurs d'emploi travailleurs handicapés sont dirigés soit vers Pôle emploi soit vers les Cap emploi apparaissent particulièrement importantes pour assurer à la fois l'efficacité du service rendu et l'égal accès de tous à ce dernier. A cet effet, la logique de la co-traitance devrait conduire à réserver au réseau Cap emploi, plus spécialisé que ne le sont les services de Pôle emploi, les cas nécessitant les actions d'accompagnement les plus lourdes, laissant à l'opérateur de droit commun le suivi de ceux dont la distance à l'emploi est la moins grande. Le principe d'égalité d'accès au service public de l'emploi serait alors respecté, les différences de traitement entre les usagers du service public étant fondées sur des différences objectives de situations.

Dans la pratique, on observe des différences significatives dans la nature et la qualité des services rendus respectivement par Pôle emploi et Cap emploi. Une étude publiée par Pôle

emploi en 2010² montre ainsi que 69 % des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés suivis par Cap emploi bénéficient d'une recherche d'emploi accompagnée. Ce taux n'est que de 40 % à Pôle emploi. Par ailleurs, toujours selon la même source, la part des personnes qui pensent que les entretiens les ont aidées est nettement plus élevée à Cap emploi qu'à Pôle emploi (60 % contre 37 %). En définitive, le service rendu par les Cap emploi se distingue bien qualitativement de celui offert par Pôle emploi ; il serait donc souhaitable que les caractéristiques des demandeurs d'emploi qu'ils sont amenés à suivre soient différentes de celles des personnes accompagnées par Pôle emploi.

Or la répartition du public entre Pôle emploi et les Cap emploi n'aboutit pas à orienter vers ces derniers les demandeurs d'emploi qui auraient le plus besoin d'un accompagnement renforcé. Dans un contexte rendu difficile par la remontée du chômage à partir de 2008, l'orientation vers les Cap emploi s'est même faite, dans bon nombre de cas, selon une logique de quota : les agences de Pôle emploi ont orienté les demandeurs d'emploi vers les Cap emploi tant que des places y étaient disponibles. En 2008, certaines régions avaient ainsi épuisé leur « quota » de places à Cap emploi dès le mois de juin. L'évolution du cadre conventionnel régissant les conditions de la co-traitance « Pôle emploi/Cap emploi » n'a pas contrecarré cette pratique mais l'a plutôt confortée : alors que la convention ANPE-Agefiph relative à la période 2007-2009 prévoyait des éléments d'appréciation de la distance à l'emploi dans la répartition des publics entre les deux opérateurs, celle signée en 2009 pour la période 2010-2011 ne fait plus référence à de tels critères d'appréciation, renvoyant la question au conventionnement régional.

Il en a résulté une situation dans laquelle, au rebours de ce qui aurait été souhaitable, les orientations vers Cap emploi ont souvent concerné des personnes moins éloignées de l'emploi que celles accompagnées par Pôle emploi. Selon l'étude précédemment citée, les demandeurs d'emploi travailleurs handicapés suivis par Pôle emploi étaient en moyenne moins qualifiés que ceux suivis par les Cap emploi ; ils avaient moins souvent travaillé au cours des trois ans précédant leur inscription et avaient moins fréquemment bénéficié d'un contrat à durée indéterminée. En définitive, les catégories socio-professionnelles les plus élevées présentant un handicap physique (généralement les plus proches de l'emploi) étaient surreprésentées dans les Cap emploi, tandis que les personnes n'ayant jamais travaillé et présentant un handicap mental ou intellectuel (dont les perspectives d'insertion dans l'emploi sont moins favorables) étaient surreprésentées à Pôle emploi.

Cette situation dans laquelle les demandeurs d'emploi les moins éloignés de l'emploi ont bénéficié de l'accompagnement le plus favorable apparaît difficilement compatible avec le principe d'égalité des usagers devant le service public de l'emploi. Elle résulte des carences de la convention Pôle emploi-Agefiph, à laquelle l'État n'était pas partie, et dont les dispositions ne tiennent qu'imparfaitement compte de ce principe.

*

* *

Les déficiences du pilotage de la politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées illustrent les risques qui peuvent résulter de l'effacement de l'Etat dans la gestion de certaines politiques.

² Pôle emploi, « Evaluation du partenariat renforcé Agefiph/Pôle emploi/Cap emploi », *Les Cahiers études Pôle emploi*, n° 6, avril 2010

C'est pourquoi la Cour ne peut qu'encourager la révision en cours de la gouvernance du dispositif d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, que facilite le recentrage dans les mains de l'État du pilotage de la politique de l'emploi prévu par la loi du 28 juillet 2011. La création par ce texte d'une obligation légale de conclure une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens entre Pôle Emploi, l'Agefiph, le FIPHFP et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) est une occasion à saisir pour que soient réévalués les rôles respectifs de l'État et de la négociation collective. Il apparaît souhaitable à la Cour que cette convention nouvelle soit mise au point dans les meilleurs délais possibles et qu'elle se prononce tant sur le nombre de personnes orientées chaque année vers les Cap emploi par Pôle Emploi que sur les critères régissant cette orientation. Quel que soit le mode de gestion retenu pour les politiques publiques, l'État doit en effet être en mesure de veiller à ce que soit garanti en l'espèce le principe d'égalité d'accès des usagers au service public.

==000==

Je vous serais obligé de me faire connaître, dans le délai de deux mois prévu à l'article L. 143-5 du code des juridictions financières, les suites que vous aurez données à la présente communication.

Je vous rappelle qu'en application de l'article L. 143-5 du code des juridictions financières, ce référé sera transmis, deux mois après vous avoir été envoyé, aux commissions des finances de l'Assemblée nationale et du Sénat. Il sera accompagné de vos réponses si celles-ci sont parvenues dans ce délai. A défaut, vos réponses seront transmises au Parlement dès réception par la Cour.

Dans le respect des secrets protégés par la loi, en application de l'article L. 143-1 du code des juridictions financières, la Cour des comptes mettra en ligne sur son site internet le texte du présent référé, accompagné de vos réponses.

Des vobis bene d.



Didier MIGAUD

LOIS

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 (1)

NOR : SCSX1027691L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

TITRE I^{er}

AMÉLIORATION DU FONCTIONNEMENT DES MAISONS DÉPARTEMENTALES DES PERSONNES HANDICAPÉES

Article 1^{er}

L'article L. 146-4 du code de l'action sociale et des familles est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, après le mot : « public », sont insérés les mots : « constitué pour une durée indéterminée » ;

2° Après le c, il est inséré un d ainsi rédigé :

« d) Le directeur de l'agence régionale de santé ou son représentant. »

Article 2

I. – Les cinq derniers alinéas de l'article L. 146-4 du même code sont supprimés.

II. – Après l'article L. 146-4 du même code, il est inséré un article L. 146-4-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 146-4-1. – Le personnel de la maison départementale des personnes handicapées comprend :

« 1° Des personnels mis à disposition par les parties à la convention constitutive. Pour les fonctionnaires régis par le statut général de la fonction publique de l'Etat, la mise à disposition est prononcée pour une durée maximale de cinq ans, renouvelable par périodes ne pouvant excéder cette durée. Elle donne lieu à remboursement, selon les modalités prévues à l'article L. 146-4-2 et dans des conditions précisées par décret. La durée du préavis prévue dans la convention de mise à disposition ne peut être inférieure à six mois. Les modalités selon lesquelles l'agent peut demander à mettre fin à sa mise à disposition et selon lesquelles l'Etat est tenu de faire droit à sa demande sont prévues par un décret en Conseil d'Etat ;

« 2° Le cas échéant, des fonctionnaires régis par le statut général de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière, placés en position de détachement ;

« 3° Le cas échéant, des agents contractuels de droit public recrutés par la maison départementale des personnes handicapées pour une durée déterminée ou indéterminée et soumis aux dispositions applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;

« 4° Le cas échéant, des agents contractuels de droit privé recrutés par la maison départementale des personnes handicapées.

« Les personnels sont placés sous l'autorité du directeur de la maison départementale des personnes handicapées dont ils dépendent et sont soumis à ses règles d'organisation et de fonctionnement. »

Article 3

I. – Après le même article L. 146-4, il est inséré un article L. 146-4-3 ainsi rédigé :

« Art. L. 146-4-3. – Le Centre national de la fonction publique territoriale est compétent pour définir et assurer, en partenariat avec la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie, la formation professionnelle des personnels des maisons départementales des personnes handicapées, quel que soit leur statut.

« La cotisation due par chaque maison départementale des personnes handicapées au Centre national de la fonction publique territoriale est déterminée selon les conditions prévues à l'article 12-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. »

II. – L'article 12-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Au 1°, les mots : « et leurs établissements publics, qui ont » sont remplacés par les mots : « , leurs établissements publics et les maisons départementales des personnes handicapées, ayant » ;

réside, dès lors que cette résidence est acquisitive d'un domicile de secours, dans les conditions prévues aux articles L. 122-2 et L. 122-3 du présent code. Lorsqu'elle n'est pas acquisitive d'un domicile de secours, la maison départementale des personnes handicapées compétente est celle du département du domicile de secours du demandeur.

« Le cas échéant, lorsqu'une personne réside dans un département distinct de celui de son domicile de secours et que l'équipe pluridisciplinaire compétente n'est pas en mesure de procéder elle-même à l'évaluation de sa situation, le président du groupement d'intérêt public mentionné à l'article L. 146-4 peut déléguer cette évaluation à la maison départementale des personnes handicapées du département d'accueil selon des modalités définies par convention.

« Pour les Français établis hors de France, la maison départementale des personnes handicapées compétente pour instruire leurs demandes est celle par l'intermédiaire de laquelle un droit ou une prestation leur a été antérieurement attribué. En cas de première demande, les Français établis hors de France peuvent s'adresser à la maison départementale des personnes handicapées du département de leur choix. »

II. – Au premier alinéa de l'article L. 245-2 du même code, après le mot : « département », sont insérés les mots : « où le demandeur a son domicile de secours ou, à défaut, où il réside, ».

III. – Après le même article L. 245-2, est inséré un article L. 245-2-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 245-2-1.* – Lorsque le bénéficiaire acquiert un nouveau domicile de secours, le service de la prestation de compensation s'effectue selon les éléments de prise en charge qui la composent à cette date. Le président du conseil général peut saisir la commission prévue à l'article L. 146-9 aux fins du réexamen du droit à la prestation de compensation dans des conditions fixées par décret. »

Article 8

L'article L. 146-11 du même code est abrogé.

Article 9

L'article L. 241-10 du même code est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« Par exception à l'article 226-13 du même code, les membres de l'équipe pluridisciplinaire peuvent, dans la limite de leurs attributions, échanger entre eux tous éléments ou informations à caractère secret dès lors que leur transmission est strictement limitée à ceux qui sont nécessaires à l'évaluation de sa situation individuelle et à l'élaboration du plan personnalisé de compensation du handicap visé à l'article L. 114-1-1 du présent code.

« Les membres de l'équipe pluridisciplinaire peuvent communiquer aux membres de la commission mentionnée à l'article L. 146-9 tous éléments ou informations à caractère secret dès lors que leur transmission est strictement limitée à ceux qui sont nécessaires à la prise de décision.

« Afin de permettre un accompagnement sanitaire et médico-social répondant aux objectifs énoncés au 3° de l'article L. 311-3, les membres de l'équipe pluridisciplinaire peuvent échanger avec un ou plusieurs professionnels qui assurent cet accompagnement les informations nécessaires relatives à la situation de la personne handicapée, dès lors que celle-ci ou son représentant légal dûment averti a donné son accord. »

TITRE II

AUTRES DISPOSITIONS RELATIVES À LA POLITIQUE DU HANDICAP

Article 10

I. – Après le 4° de l'article L. 143-1 du code de la sécurité sociale, il est inséré un 5° ainsi rédigé :

« 5° Aux décisions de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnées au premier alinéa de l'article L. 241-9 du code de l'action sociale et des familles. »

II. – La section 1 du chapitre III du titre IV du livre I^{er} du même code est complétée par un article L. 143-1-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 143-1-1.* – Pour les contestations mentionnées au 5° de l'article L. 143-1, le médecin de la maison départementale des personnes handicapées concernée transmet, sans que puisse lui être opposé l'article 226-13 du code pénal, à l'attention exclusive du médecin expert ou du médecin consultant désigné par la juridiction compétente, l'intégralité du rapport médical ayant contribué à la fixation du taux d'incapacité ou à la décision critiquée. Le requérant est informé de cette notification. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article. »

III. – Au premier alinéa de l'article L. 143-2 et à l'article L. 143-3 du même code, les références : « 2° et 3° » sont remplacées par les références : « 2°, 3° et 5° ».

IV. – Après l'article L. 143-9 du même code, il est inséré un article L. 143-9-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 143-9-1.* – Les notifications des décisions rendues par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées rappellent à la personne les voies de recours, ainsi que le droit de demander

« 5° Les modalités du partenariat que les maisons départementales des personnes handicapées mettent en place avec le service public de l'emploi, l'association et le fonds mentionnés au premier alinéa et les moyens qui leur sont alloués dans ce cadre pour leur permettre de s'acquitter de leur mission d'évaluation et d'orientation professionnelles ;

« 6° Les conditions dans lesquelles un comité de suivi, composé des représentants des parties à la convention, assure l'évaluation des actions dont elle prévoit la mise en œuvre.

« Pour son application, la convention fait l'objet de déclinaisons régionales ou locales associant les maisons départementales des personnes handicapées et l'ensemble des acteurs concourant à l'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi. Les organismes de placement spécialisés sont consultés pour avis. Ces conventions régionales et locales s'appuient sur les plans régionaux d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. »

Article 13

L'article L. 323-8-6-1 du même code est ainsi modifié :

1° Le sixième alinéa du I est remplacé par cinq alinéas ainsi rédigés :

« Peuvent bénéficier du concours de ce fonds :

« 1° Les employeurs publics mentionnés à l'article L. 323-2 ;

« 2° Les organismes ou associations contribuant par leur action à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique et avec lesquels le fonds a conclu une convention ;

« 3° La Poste jusqu'au 31 décembre 2011.

« Peuvent également saisir ce fonds les agents reconnus travailleurs handicapés au sens de l'article L. 5212-13 et rémunérés par les employeurs publics mentionnés à l'article L. 323-2. » ;

2° Le III est ainsi rédigé :

« III. – Les crédits de la section "Fonction publique de l'Etat" doivent exclusivement servir à financer des actions réalisées soit à l'initiative des employeurs mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et, jusqu'au 31 décembre 2011, de La Poste, soit, à l'initiative du fonds, en vue de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein de la fonction publique de l'Etat, ainsi que la formation et l'information des agents participant à la réalisation de cet objectif.

« Les crédits de la section "Fonction publique territoriale" doivent exclusivement servir à financer des actions réalisées soit à l'initiative des employeurs mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, soit, à l'initiative du fonds, en vue de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein de la fonction publique territoriale, ainsi que la formation et l'information des agents participant à la réalisation de cet objectif.

« Les crédits de la section "Fonction publique hospitalière" doivent exclusivement servir à financer des actions réalisées soit à l'initiative des employeurs mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, soit, à l'initiative du fonds, en vue de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein de la fonction publique hospitalière, ainsi que la formation et l'information des agents participant à la réalisation de cet objectif.

« Des actions communes à plusieurs fonctions publiques peuvent être financées par les crédits relevant de plusieurs sections. »

Article 14

Après la section 1 du chapitre IV du titre I^{er} du livre II de la cinquième partie du même code, il est inséré une section 1 *bis* ainsi rédigée :

« Section 1 bis

« *Organismes de placement spécialisés
dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées*

« Art. L. 5214-3-1. – Des organismes de placement spécialisés, chargés de la préparation, de l'accompagnement et du suivi durable dans l'emploi des personnes handicapées, participent au dispositif d'insertion professionnelle et d'accompagnement spécifique prévu pour les travailleurs handicapés mis en œuvre par l'Etat, le service public de l'emploi, l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique.

« Ils sont conventionnés à cet effet et peuvent, à cette condition, mobiliser les aides, actions et prestations proposées par l'association et le fonds mentionnés au premier alinéa.

« Les organismes de placement spécialisés assurent, en complémentarité avec l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, une prise en charge adaptée des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans des conditions définies par une convention. »

« Pour les logements destinés à l'occupation temporaire ou saisonnière dont la gestion et l'entretien sont organisés et assurés de façon permanente, un décret en Conseil d'Etat, pris après avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées, fixe les exigences relatives à l'accessibilité prévues à l'article L. 111-7 et aux prestations que ceux-ci doivent fournir aux personnes handicapées.

« Ces mesures sont soumises à l'accord du représentant de l'Etat dans le département après avis de la commission consultative départementale de sécurité et d'accessibilité. »

II. – Dans les trois ans suivant l'entrée en vigueur de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur l'application du dispositif visé au I.

Article 21

A la première phrase du III de l'article 34-2 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication, les mots : « sourds et aux malentendants » sont remplacés par les mots : « personnes sourdes ou malentendantes et aux personnes aveugles ou malvoyantes ».

Article 22

Le dernier alinéa du 7° de l'article L.122-5 du code de la propriété intellectuelle est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :

« A la demande des personnes morales et des établissements mentionnés au premier alinéa du présent 7°, formulée dans les dix ans suivant le dépôt légal des œuvres imprimées, les fichiers numériques ayant servi à l'édition des œuvres dont la date de dépôt légal est postérieure au 4 août 2006 sont déposés au Centre national du livre ou auprès d'un organisme désigné par décret.

« Le Centre national du livre ou l'organisme désigné par décret conserve sans limitation de date les fichiers numériques ayant servi à l'édition de ces œuvres et les met à la disposition des personnes morales et des établissements mentionnés au premier alinéa du présent 7° dans un standard ouvert au sens de l'article 4 de la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique. Il garantit la confidentialité de ces fichiers et la sécurisation de leur accès.

« Les personnes morales et les établissements mentionnés au premier alinéa du présent 7° détruisent les fichiers mis à leur disposition une fois effectué le travail de conception, de réalisation et de communication de supports au bénéfice des personnes physiques mentionnées au même premier alinéa ; ».

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 28 juillet 2011.

NICOLAS SARKOZY

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
FRANÇOIS FILLON

*La ministre de l'écologie,
du développement durable,
des transports et du logement,*
NATHALIE KOSCIUSKO-MORIZET

*Le ministre de l'intérieur,
de l'outre-mer, des collectivités territoriales
et de l'immigration,*
CLAUDE GUÉANT

*Le ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,*
FRANÇOIS BAROIN

*Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,*
XAVIER BERTRAND

*La ministre du budget, des comptes publics
et de la réforme de l'Etat,
porte-parole du Gouvernement,*
VALÉRIE PÉCRESSE

*Le ministre de la culture
et de la communication,*
FRÉDÉRIC MITTERRAND

*La ministre des solidarités
et de la cohésion sociale,*
ROSELYNE BACHELOT-NARQUIN



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.minife.gouv.fr
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

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

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 FIPHFP 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, FIPHP...) 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 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
L'accès à la formation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - 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...) - Mobilisation des contrats de formation en alternance (professionnalisation, apprentissage) - Mobilisation de la Validation des acquis de l'expérience ... 	<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'AFU...)</p> <p>...</p>
L'accès à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre de la collaboration avec Pôle Emploi - Mobilisation de l'EUR (contrats aidés) - Pilotage du réseau des Cap Emploi - Mobilisation des aides à l'emploi (RLH, PIE...) - Suivi des conventions SPE – MDPH 	<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>
La sensibilisation des employeurs privés et publics	<ul style="list-style-type: none"> - Respect de l'OETH (accompagnement des entreprises notamment celles à quota zéro ...) - Favoriser et améliorer le dialogue social (obligation de négocier, accompagnement et suivi des accords ...) - Développement du partenariat avec le FIPHFP ... 	<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>
Le maintien dans l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Suivi de la Charte régionale dédiée au Maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés - Mobilisation des Plans régionaux de santé au travail (PRST) et des MIRTMO - Développer la GPEC et les EDEC - Mobilisation des dispositifs spécialisés de l'assurance maladie (type AMPP : accompagnement au projet professionnel), les services de la MSA... - Mobilisation des outils de la formation professionnelle 	<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 séniors 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-financeurs)*

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-financeurs)* 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^{ère} demandes concernant le maintien uniquement + tous les renouvellements)
 22.1 Dont nombre de 1^{ères} 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					
1. Effort global de formation : nombre annuel d'entrées en formation de personnes handicapées toutes institutions confondues dont :	DRTEFP/Directe			Agefiph	25 664 (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 Alfa 2007)
1.2 Conseil Régional (CRP, hors CRP)	Conseil Régional			DGEFP (CNASEA)	10 909 (2008)
1.3 Agefiph (hors cofinancement Etat ou région)	Agefiph			Agefiph	31 858 (2007)
1.4 Pôle Emploi	Pôle Emploi			ND	ND
1.5 FIPHP *	FIPHP (* si disponible)			FIPHP	ND
2. Part des DES BOETH sortant au motif d'une entrée en stage	Pôle Emploi			ND	10,7% (2008)
3. Nombre annuel de TH entrés en contrat d'apprentissage	DRTEFP/Directe (SI : Ari@ne outil DGEFP)			DGEFP (à partir de 2009) Agefiph (contrats primés)	2 022 (2008)
4. Nombre annuel de TH entrés en contrat de professionnalisation	DRTEFP/Directe (SI "Extrapro")			DGEFP Agefiph (contrats primés)	2 122 dont 1705 contrats primés (2008)

Intitulé de l'indicateur	Source statistique régionale	Indicateurs régionaux de suivi		Référence (France entière)	
		Année N	Evol. N / N	Source	Donnée N
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 :					
5.1 Financée par l'Etat (dans le cadre du marché public)	DRTEFP/Directe			DGEFP (en construction pour 2009)	55,9% (stagiaires Afp 2007)
5.2 En établissement de réadaptation professionnelle (CRP...)	DRTEFP/Directe			DGEFP (en construction pour 2009)	Enquête ES 2006 (DREES) : 25% des sortants de CRP 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					
6. Nombre total de demandeurs d'emploi BOETH (cat. 123678) inscrits au 31 déc. de l'année	Pôle Emploi			Pôle Emploi	22 8632 (2008)
7. Nombre total de demandeurs d'emploi tous publics (cat. 123678) inscrits au 31 déc. de l'année N	Pôle Emploi			Pôle Emploi	3 301 352 (2008)
8. Nombre total d'entrées au chômage (DEE cat. 123) des BOETH pour tous motifs enregistrés dans l'année N	Pôle Emploi			Pôle Emploi	230 956 (2008)
9. Nombre total de sorties du chômage (DES cat. 123) des BOETH pour tous motifs enregistrés dans l'année N	Pôle Emploi			Pôle Emploi	260 423 (2008)
10. Taux de sortie pour retour à l'emploi des DE BOETH	Pôle Emploi			Pôle Emploi (en construction pour 2009)	18,8 % 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): 6,6% en décembre 2007
11. Nombre de RQTH/ORP attribuées dans l'année par les CDAPH de la région	MDPH			CNSA	260 000 (2007)
12. Nombre de placements annuels réalisés par les Cap Emploi de la région	Agefiph			Agefiph	53 803 (2007)
12.1 Dont part de placements en CDI	Agefiph			Agefiph	33% en CDI
12.2 Dont part de placements en CDD de 6 mois et plus	Agefiph			Agefiph	18% CDD ≥ à 6 mois
13. Nombre d'embauche de BOETH réalisées par l'intermédiaire de Pôle Emploi	Pôle Emploi			Pôle Emploi (disponibilité à vérifier)	Nombre de mises en relations positives (MER+) de DE BOETH en 60 387 (2008)
13.1 Dont embauche de 6 mois ou plus	Pôle Emploi			Pôle Emploi (disponibilité à vérifier)	ND
14. Part des TH dans les entrées en contrats aidés conclus dans l'année	DGEFP			DGEFP	8,8% (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
La sensibilisation des employeurs privés et publics					
15. Nombre de BOETH employés dans les entreprises de 20 salariés et plus en année N (stock)	DRTEFP/Directe (accès à l'application de gestion de la DOETH)			Dares	233 200 (2006)
16. Nombre de travailleurs handicapés employés dans les entreprises adaptées de la région (stock de personnes physiques)	DRTEFP/Directe (extranet CNASEA)			DGEFP	26 733 (2008)
17. Nombre d'entreprises à quota zéro de la région	DRTEFP/Directe (accès à l'application de gestion de la DOETH)			Dares	43 250 (2006)
18. Nombre d'entreprises de la région appliquant un accord spécifique TH	DRTEFP/Directe (accès à l'application de gestion de la DOETH)			Dares	7 750 (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>					
Le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés					
19. Nombre annuel de DEE BOETH indemnisés suite à un licenciement pour inaptitude	ND en région			Pôle Emploi (disponibilité à vérifier)	37 482 inscriptions de BOETH après un licenciement (toutes causes confondues) dont 32 250 après un licenciement non économique (en 2008)
20. Nombre annuel de personnes handicapées prises en charge par les Sameth de la région	Agefiph			Agefiph	17 000 (2007)
21. Nombre annuels de maintiens réalisés avec l'appui des Sameth de la région	Agefiph			Agefiph	8 018 (2006)
22. Nombre annuel de décisions favorables de RLH (1ère demandes relevant du maintien + renouvellements) (A compter de 2009)	DRTEFP/Directe				ND (Disponible à compter de 2009)
22.1 Dont nombre annuel de décisions favorables de 1ère demande relevant du maintien	DRTEFP/Directe			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>					



générale
des affaires sociales
RM2011-100P

Evaluation de la convention Etat / AGEFIPH 2008-2011 et perspectives pour une nouvelle convention

RAPPORT DEFINITIF
TOME I

Établi par

Blanche Guillemot

Monique Mousseau

Christian Ville

Membres de l'Inspection générale des affaires sociales

- Décembre 2011 -

Synthèse

- [1] La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a prévu la signature d'une convention triennale entre l'Etat et l'AGEFIPH, association chargée de la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Aux termes de la loi, cette convention doit fixer : « 1- les engagements réciproques contribuant à la cohérence entre les mesures de droit commun de l'emploi et de la formation professionnelle et les mesures spécifiques arrêtées par l'association et les moyens nécessaires à l'atteinte de ces objectifs ; 2- les priorités et les grands principes d'intervention du service public de l'emploi et des organismes de placement spécialisés ».
- [2] Une première convention a couvert la période 2005-2007. Une seconde convention a été signée le 20 février 2008 et complétée par un avenant le 30 novembre 2010, la prorogeant pour 2011.
- [3] A l'instar de la procédure conduite au terme de la première convention, l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) a inscrit à son programme de travail 2011 l'évaluation de la mise en œuvre de la convention 2008-2011 et l'élaboration de propositions pour le nouvel exercice de contractualisation qui prendra effet au 1er janvier 2012. Cette mission a été effectuée par Blanche GUILLEMOT, Monique MOUSSEAU et Christian VILLE de février à juin 2010. Outre des entretiens et investigations au niveau national, la mission s'est rendue dans quatre régions (Aquitaine, Bourgogne, Nord Pas-de-Calais, Île-de-France) pour observer les modalités de déclinaison de la convention et l'inscription des actions qu'elle prévoit dans les politiques régionales d'emploi des personnes handicapées.

I. LA CONVENTION ETAT – AGEFIPH : ANALYSE ET RESULTATS

- [4] La convention est tournée vers des finalités stratégiques et des enjeux majeurs pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées : leur formation, leur accès à l'emploi et leur maintien dans l'emploi. Elle vise aussi à élargir l'offre d'emploi en incitant les entreprises à s'acquitter de leur obligation par une contribution en emploi et non plus financière.
- [5] Les 48 engagements qu'elle contient sont pour la plupart opérationnels. Ils s'organisent autour de 6 axes (les quatre premiers centrés sur un objectif d'action, le cinquième sur la mise en œuvre territoriale de la convention, et le sixième sur les moyens). La convention initiale a été complétée par un avenant, signé le 30 novembre 2010, intégrant les dispositions du plan de soutien adopté par le conseil d'administration de l'AGEFIPH le 23 octobre 2008 pour faire face à la dégradation de la situation économique.

1. LA MISSION CONSIDERE QUE LA CONVENTION A ETE MISE EN ŒUVRE DE MANIERE GLOBALEMENT SATISFAISANTE.

- [6] En matière de formation, des résultats significatifs ont été engrangés quant à l'augmentation de l'effort en direction des personnes handicapées. Cette dynamique favorable reste toutefois assise sur un certain nombre de fragilités qui hypothèquent son inscription dans la durée, notamment parce qu'elle a du mal à s'inscrire dans un cadre plus structurel, qu'elle a reposé largement jusqu'en 2010 sur les financements de l'AGEFIPH et que l'impulsion donnée en faveur des actions qualifiantes a été remise en cause en fin de période.

- [7] En matière d'orientation et d'accès à l'emploi en milieu ordinaire du travail, la convention a permis d'organiser le travail de coopération entre les maisons départementales des personnes handicapées, Pôle Emploi et les réseaux spécialisés Cap emploi. Toutefois certaines difficultés demeurent non résolues : les systèmes d'information relatifs aux demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont défaillants ; les critères qui prévalent à l'orientation des personnes vers un accompagnement spécialisé ou généraliste ne sont ni clairs ni partagés ; la convention qui lie Pôle Emploi à l'Etat est peu contraignante sur l'engagement du service public en faveur des personnes handicapées. Enfin les primes à l'embauche versées par l'AGEFIPH méritent une évaluation approfondie de leur impact respectif.
- [8] En matière de mobilisation des entreprises, l'action en direction des établissements à quota zéro, bien que conduite unilatéralement par l'AGEFIPH a eu des résultats très conséquents. Les accords agréés sur l'emploi des travailleurs handicapés sont un outil performant pour l'évolution des entreprises face à leurs obligations mais leur suivi n'est pas correctement assuré et les conditions d'intervention de l'AGEFIPH sont à clarifier.
- [9] En matière de maintien dans l'emploi, la conclusion des chartes interinstitutionnelles régionales a quasiment abouti dans la majorité des régions mais leur impact reste variable. Le développement de l'efficacité des SAMETH a été réalisé. En revanche, l'action nationale d'information des médecins du travail et la campagne en faveur des visites de pré-reprise n'a pas été mise en place mais le nombre des visites de pré-reprise a progressé. L'intégration des problématiques des travailleurs handicapés dans les outils généraux de la négociation n'est pas mesurable et leur intégration dans les plans régionaux santé au travail n'est réalisée que sous l'angle de la prévention de la désinsertion professionnelle pour l'ensemble des salariés.
- [10] Enfin, sur le plan financier, la convention a été globalement correctement exécutée. Toutefois, en ce qui concerne l'AGEFIPH, la programmation des mesures assez volontaristes décidées dans le cadre du plan de soutien en 2009 a été mal maîtrisée, et ces mesures ont connu un arrêt brutal courant 2010. S'agissant de l'Etat, les engagements financiers pris en matière de formation ont été tenus ; mais pour l'année 2009, le respect par l'Etat de son engagement a été opéré en partie grâce à un prélèvement de 50 M€ sur les fonds de l'AGEFIPH pour financer la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle reconnus travailleurs handicapés.

2. LA RESTRICTION DE LA CONVENTION A UN BUDGET PARTIEL ET CONJONCTUREL A TOUTEFOIS PRIVE L'ETAT ET L'AGEFIPH D'UNE VISION PLUS PARTAGEE SUR LES PRIORITES A DEGAGER A MOYEN TERME.

- [11] La portée de la convention a été restreinte aux seuls budgets conjoncturels de l'AGEFIPH, (appelés budget complémentaire et plan de soutien), dont les ressources sont issues de la sur-collecte engrangée à la suite de la loi du 11 février 2005 modifiant les paramètres relatifs à la contribution des entreprises ne respectant pas leur obligation d'emploi. Ces budgets conjoncturels représentent sur la période entre 17 % (en 2008) et 31 % (en 2010) du budget total d'intervention de l'AGEFIPH (740 M€ en 2010).
- [12] Cette « focale budgétaire » conduit à une distorsion entre, d'une part les axes et les engagements de la convention qui renvoient aux orientations générales structurant l'activité de l'AGEFIPH, et d'autre part les moyens financiers mobilisés. Faute d'avoir porté sur l'ensemble de l'intervention et du budget de l'AGEFIPH, la convention n'a pas réellement permis d'opérer une inflexion à moyen terme sur les priorités budgétaires du fonds, ou à tout le moins de les rendre lisibles et partagées avec l'Etat. Cette restriction de la convention, qui aurait pu prévoir à la fois des actions pérennes et des actions plus conjoncturelles, apparaît contraire aux dispositions de la loi.

II. LA CONVENTION ETAT – AGEFIPH : SA PLACE DANS LA POLITIQUE D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES

- [13] Afin d'éclairer l'effectivité des engagements pris par l'Etat et l'AGEFIPH, la mission a cherché à resituer la convention et ses enjeux au regard de la politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées.
- [14] Cette politique mobilise un grand nombre d'acteurs et d'institutions parmi lesquels l'AGEFIPH occupe une place particulière puisqu'elle dispose des fonds collectés auprès des employeurs. Son rôle a encore été renforcé par la loi de finances pour 2011, transférant à l'AGEFIPH des compétences jusqu'à présent assurées par l'Etat : le financement et la mise en œuvre de parcours de formation professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés ; la reconnaissance de la lourdeur du handicap ; le traitement de la déclaration relative à l'obligation d'emploi et le versement de la prime de reclassement.
- [15] Cette place croissante s'est avérée d'autant plus évidente ces dernières années qu'elle s'est produite dans un contexte de difficulté croissante pour l'Etat à animer et piloter la politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées. D'une part, les services de l'Etat sont amenés à se mobiliser sur des priorités successives qui placent la problématique des travailleurs handicapés en situation plus ou moins visible ou structurante selon la conjoncture économique. D'autre part la mission a noté un foisonnement de conventions nationales et régionales sur le sujet, mobilisant l'Etat, l'AGEFIPH, le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), Pôle Emploi, la CNSA, l'Assurance maladie, les régions, les maisons départementales des personnes handicapées, selon des modalités, périmètres et calendriers variables, qui compromet tout pilotage unifié.
- [16] Enfin, au plan territorial, la réorganisation des services de l'Etat (création des DIRECCTE et de leurs unités territoriales en département) est intervenue concomitamment à la suppression des moyens de coordination dédiés aux plans départementaux pour l'insertion des travailleurs handicapés (PDITH) en 2010. De ce fait, dans les régions visitées la mission a relevé que les acteurs locaux constatent un désengagement de l'Etat et notamment de l'échelon départemental dans l'animation territoriale de cette politique. Les programmes régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) instaurés par la circulaire DGEFP N° 2009-15 du 26 mai 2009 n'offrent pas encore une alternative opérationnelle à ce besoin ressenti par les acteurs locaux de coordination et d'animation.
- [17] Plus fondamentalement les agents posent la question de la légitimité de l'Etat à piloter une politique pour laquelle leurs moyens d'intervention se réduisent, dans un contexte d'arbitrage de plus en plus complexe entre étendue potentielle des missions et effectifs disponibles, et de transferts de compétence vers l'AGEFIPH.
- [18] Ces interrogations fortes des agents des DIRECCTE auxquelles l'administration doit répondre, sont d'autant plus paradoxales que l'ensemble des acteurs rencontrés souligne la légitimité naturelle de l'Etat à assurer une fonction de pilotage et de coordination d'ensemble. Tous soulignent un besoin indispensable de coordination face à la grande complexité du système, et ressentent un besoin de lisibilité à l'amont et l'aval de leur action.
- [19] Enfin, la mission a observé que la montée en charge du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), créé par la loi du 11 février 2005, s'effectue selon des modalités qu'elle juge problématiques, sur le plan organisationnel et opérationnel. Le FIPHFP dispose en effet de peu de ressources humaines pour se déployer utilement sur le terrain et il apparaît normal qu'il cherche à se doter d'un réseau plus étoffé. Mais ce développement pose question dès lors qu'il s'opère sans mutualisation avec les compétences et expertises de l'AGEFIPH.

[20] En outre, plus structurellement, l'existence de deux fonds collectant respectivement auprès des employeurs privés et publics, la contrepartie du non-respect de leur obligation d'emploi, induit une logique de « retour sur investissement » qui apparaît contraire à l'intérêt général, les employeurs tant publics que privés considérant que les fonds collectés doivent profiter exclusivement au secteur qui contribue. Or, il n'y a pas lieu d'organiser une concurrence entre les placements dans le secteur privé et dans le secteur public sous contrainte financière ; puisque en fin de compte c'est bien l'adéquation entre la volonté de la personne handicapée, son niveau de qualification, et la nature des emplois accessibles qui déterminent l'accès à l'emploi.

III. UNE NOUVELLE CONVENTION ETAT-AGEFIPH : ENJEUX ET PERIMETRE

1. LES ENJEUX D'UNE NOUVELLE CONVENTION ETAT – AGEFIPH

[21] Le nouvel exercice conventionnel doit pouvoir permettre de bien situer l'intervention de l'AGEFIPH dans le cadre d'une politique d'ensemble en faveur de l'insertion des personnes handicapées. La mission a identifié à cet égard les principes qui devraient guider la construction de la future convention Etat / AGEFIPH et les engagements qui pourraient y figurer sur les différents axes.

[22] S'agissant des principes :

- la convention doit porter sur l'ensemble des interventions et du budget de l'AGEFIPH ;
- la convention signée pour trois ans doit organiser la visibilité, pour l'AGEFIPH, de ses moyens, et pour ses partenaires, de son offre d'aides et de services ;
- la convention doit prévoir une plus grande faculté d'innovation et d'adaptation aux territoires de l'offre de services de l'AGEFIPH ;
- s'agissant des moyens, le ratio fixé de maîtrise des dépenses de fonctionnement devra tenir compte de l'unification des budgets de l'AGEFIPH et des transferts de compétence opérés par la loi de finances pour 2011 ;
- la convention doit prévoir d'élargir le cadre d'évaluation des aides et services de l'AGEFIPH ;
- la fixation des modalités de transfert de la gestion de la DOETH et de la RLH doit également faire l'objet d'une vigilance particulière ;
- enfin le suivi de la convention doit être renforcé.

[23] S'agissant des engagements qui devraient être pris dans la convention par l'Etat et l'AGEFIPH, la mission formule des recommandations en matière de formation, d'orientation et d'accès à l'emploi, de compensation, de maintien dans l'emploi et de mobilisation des entreprises. Ces recommandations sont récapitulées dans le tableau des recommandations du présent rapport.

2. LA CONVENTION ETAT/AGEFIPH DEVRA S'ARTICULER AVEC LA CONVENTION MULTILATERALE PREVUE PAR LA PROPOSITION DE LOI EN COURS D'EXAMEN AU PARLEMENT

- [24] Une proposition de loi présentée par le sénateur P. Blanc est actuellement en discussion au Parlement. Elle vise à réaffirmer le rôle de pilote de l'Etat pour les politiques en faveur des personnes handicapées, dont les objectifs et priorités seraient fixés en lien avec le service public de l'emploi, l'AGEFIPH et le FIPHFP. Elle propose dans son article 11 la conclusion d'une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens entre l'Etat, Pôle Emploi, l'AGEFIPH, le FIPHFP et la CNSA pour mettre en œuvre la politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées¹.
- [25] Cette convention qui associerait la plupart des participants au parcours de la personne handicapée vers l'emploi paraît à la mission une approche de nature à faciliter les partenariats de ces institutions signataires.
- [26] Pour autant la disposition législative qui instaure cette convention n'est pas encore adoptée et il convient de prévoir une nouvelle convention Etat/AGEFIPH pouvant s'inscrire dans cette démarche, voire la préparer, en prévoyant notamment que l'Etat soit associé étroitement aux conventionnements particuliers de l'AGEFIPH avec d'autres partenaires.

3. IL APPARAÎT NECESSAIRE DE PREVOIR UNE DECLINAISON EN REGION DE CES ENGAGEMENTS, DECLINAISON QUI DEVRA S'ORGANISER DANS LE CADRE DES PRITH (PROGRAMME REGIONAL D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES)

- [27] L'enjeu pour la réussite des PRITH paraît double :
- offrir un cadre de coopération qui ne fonctionnera qu'en étant respectueux des compétences des différents partenaires tout en étant suffisamment porteur d'engagements pour être opérationnel ;
 - ne pas constituer une couche supplémentaire aux « mille feuilles » conventionnels existants en ajoutant des objectifs aux objectifs, des procédures aux procédures et de nouveaux lieux de concertation.
- [28] Ces enjeux seront surmontés à deux conditions :
- les objectifs du PRITH doivent constituer la matrice des partenariats régionaux sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
 - l'Etat doit effectivement remplir sa mission de pilotage pour assurer une cohérence entre l'ensemble des interventions.
- [29] C'est pourquoi la mission recommande d'une part :
- d'inscrire dans la nouvelle convention nationale Etat/AGEFIPH, le PRITH comme cadre de mise en œuvre des engagements de la convention ;
 - de définir chacun des engagements de la convention régionale Etat/AGEFIPH comme une contribution à la réalisation de chacun des objectifs du PRITH ;
 - de définir au sein de la convention régionale Etat/Pôle Emploi la contribution de Pôle Emploi à la réalisation de chacun des objectifs du PRITH.

¹ Au sens des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au terme de l'article L 5212-13 du code du travail.

[30] D'autre part, il est nécessaire au regard du rôle « politique » qui incombe à la DIRECCTE que la mission de pilotage et d'animation soit assurée par le DIRECCTE ou sous la responsabilité du DIRECCTE par un cadre de haut niveau de cette direction afin d'assurer une liaison opérationnelle et décisionnelle avec le DR AGEFIPH, le DR Pôle Emploi, et les services de la région notamment. Les moyens externes de coordination éventuellement mis en place ne doivent pas se substituer à la mission qui est celle de la DIRECCTE.

[31] Il importe aussi, qu'une réflexion s'engage au sein des services des DIRECCTE, en lien avec les administrations centrales et l'INTEFP², sur les ressorts d'une fonction de pilotage, d'animation, de coordination, des opérateurs du service public. Ce point est d'importance pour que les responsables et cadres des DIRECCTE puissent situer clairement leurs responsabilités et se sentent légitimes dans leurs interventions de pilotage de la politique de l'emploi, quand bien même n'en financent-ils pas toutes les dimensions.

4. ENFIN LA MISSION PRECONISE D'UNIFIER, PAR LA CREATION D'UN UNIQUE OPERATEUR, LA MISE EN ŒUVRE OPERATIONNELLE DES FONDS COLLECTEURS PRIVES ET PUBLICS

[32] La montée en charge du FIPHFP, qui dispose de peu de ressources pour se déployer utilement sur le territoire et induire une réelle mobilisation des employeurs publics qui s'appuierait sur une appréciation fine des bassins d'emploi et des attendus en terme de qualification et d'insertion pour les personnes handicapées, est problématique.

[33] Ce fonds doit pouvoir gagner en opérationnalité, et ce d'autant plus que la proposition de loi en cours d'examen au Parlement prévoit la possibilité d'une saisine directe par les personnes handicapées elles-mêmes, qu'il faudra organiser. Le choix qui a été fait de ne pas le doter de moyens opérationnels propres et autonomes se justifie dans un souci d'économies de moyens mais apparaît contradictoire avec l'ambition affichée de faire progresser l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

[34] Ce contexte appelle à renforcer la coopération entre l'AGEFIPH et le FIPHFP, voire à remettre en question la pertinence de l'existence de deux organismes séparés, chargés d'une mission similaire.

[35] A droit constant la coopération entre l'AGEFIPH et du FIPHFP peut être renforcée, sur le fondement de la convention prévue par la loi, en prévoyant une mutualisation plus approfondie de leurs interventions.

[36] De manière plus structurelle la mission considère qu'il est nécessaire d'expertiser la création d'un unique organisme, gérant les deux fonds, avec une comptabilité distincte et traçable. Elle n'ignore pas les réticences institutionnelles et politiques que peut soulever une telle préconisation mais elle situe celle-ci dans la ligne de la loi de 2005 qui marque la volonté de dépasser les logiques d'organisation pour construire les dispositifs et services autour des besoins de la personne handicapée.

[37] Il ne s'agit pas de fusionner les fonds, dont les modalités de recouvrement doivent rester séparées puisque les contributions des employeurs en elles-mêmes constituent une incitation à l'embauche, ni de négliger les spécificités de l'emploi public et de l'emploi privé, qui constituent deux univers professionnels dans lesquels les modalités de gestion des ressources humaines sont différentes à bien des égards.

² Institut National du travail et de la Formation Professionnelle.

- [38] Si les actions visant la sensibilisation et la prospection auprès des employeurs nécessitent une expertise spécialisée public/privé, en revanche, le déploiement opérationnel sur le territoire des moyens et des outils spécifiques visant l'insertion professionnelle des personnes handicapées, telles que la connaissance des handicaps, l'effort de formation à accomplir pour accéder à l'emploi, l'accompagnement des personnes, l'activité de placement, la gestion des aides individuelles en termes de compensation, et d'adaptation des postes de travail etc.... relève du même métier, mobilise les mêmes compétences et les mêmes partenaires institutionnels. L'ensemble de ces activités doivent donc être pleinement mutualisées et portées par un unique établissement, qui organiserait en son sein, en fonction des domaines, le degré de spécialisation des interventions.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

Le Ministre

PARIS, LE

- 5 DEC. 2011

Nos réf : XB/ED/sh D 11022750

Monsieur le chef de l'Inspection générale des affaires sociales,

La politique de l'emploi des travailleurs handicapés est marquée par l'intervention d'une multitude d'acteurs dont les relations sont organisées par de nombreuses conventions, sans que soit assurée une cohésion d'ensemble autour d'un projet commun.

De ce fait, le pilotage de cette politique est rendu complexe comme ont pu le souligner l'IGAS⁽¹⁾ et la Cour des Comptes⁽²⁾. Face à ce constat, l'IGAS avait préconisé la conclusion d'une convention multipartite.

Cette proposition a été reprise dans la loi du 28 juillet 2011 relative aux maisons départementales des personnes handicapées qui dispose qu'une convention nationale pluriannuelle d'objectifs et de moyens est conclue entre l'Etat, Pôle emploi, l'Agefiph, le Fiphfp et la CNSA.

Il s'agit de fédérer, au niveau national, les acteurs autour d'un projet commun, aux ambitions partagées, sur les principaux axes d'intervention (formation professionnelle, accès à l'emploi, maintien dans l'emploi, sensibilisation des entreprises). Elle doit permettre de traduire de manière très opérationnelle les grandes orientations et priorités nationales, qui seront arrêtées par l'Etat et ses partenaires, à travers des objectifs chiffrés et un plan d'actions mais également de définir les modalités d'évaluation des actions mises en œuvre.

Mon objectif est que cette convention puisse entrer en vigueur au 1er janvier 2013 en y associant également la CNAMTS et la CCMSA sur l'axe du maintien dans l'emploi.

Monsieur Pierre BOISSIER
Chef de service
Inspection générale des affaires sociales
39 - 43, quai André Citroën
75 739 Paris cedex 15

¹ Rapport de 2007 et pré-rapport de juillet 2011 sur les conventions Etat - Agefiph

² ROP de décembre 2009 et juillet 2010

Compte tenu de l'ambition de ce projet, je souhaite que vous apportiez une assistance, de nature méthodologique et rédactionnelle, aux institutions concernées.

Votre mission d'appui consistera notamment à assurer la définition d'engagements opérationnels des différents partenaires et à formuler des propositions de rédaction pour le compte des institutions concernées.

La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, qui assure le pilotage de cette politique, pourra vous apporter l'éclairage nécessaire au démarrage de la mission. Vous trouverez ci-joint, dans un premier temps, un dossier technique.

Cette mission devra se dérouler jusqu'à la finalisation de la convention multipartite, soit au plus tard en décembre 2012.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le chef de l'Inspection générale des affaires sociales, l'expression de ma considération distinguée.



Xavier BERTRAND



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail, de l'emploi et de la santé

CONVENTION UNIQUE « Activité de placement »

Note de cadrage proposée par la DGEFP

Lors de la CNH de juin 2011, le Gouvernement a annoncé l'objectif suivant « Clarifier le partenariat et renforcer la mobilisation de Pôle emploi et des Cap emploi : pour cela, conclure une convention unique triennale précisant l'offre de services respective des Cap emploi et de Pôle emploi, en cohérence avec la convention tripartite Etat – Pôle emploi – Unedic, ainsi que les modalités d'organisation de la relation de cotraitance entre ces 2 acteurs, l'identification des moyens mobilisables pour l'exercice de leur mission et la définition des relations entre ces acteurs et les MDPH (orientation professionnelle). Cette convention sera signée par l'Etat, pilote de cette politique publique et garant de la pertinence et de la cohérence de la réponse collective apportée aux attentes des personnes handicapées et des employeurs, et Pôle emploi, l'Agefiph et le Fiphfp. »

Après la stabilisation du premier volet de la convention unique, portant sur « l'offre de service Cap emploi », les travaux doivent se poursuivre pour finaliser cette convention unique. Elle constituera le premier pilier de la future convention multipartite (loi Blanc de juillet 2011) et contribuera d'ores et déjà à assurer une plus grande lisibilité et à simplifier le paysage conventionnel.

L'objet de cette note est de vous présenter les orientations proposées par la DGEFP sur ce cadre conventionnel.

I - La convention unique nationale « acteurs du placement »

Elle doit être mise en place au **1^{er} janvier 2012**. Cette nouvelle convention devra être opérationnelle et comprendre **des engagements** des parties autour d'objectifs, si possible, chiffrés. Elle sera **triennale** et couvrira la période **2012 – 2014**.

L'architecture proposée est la suivante :

La fixation des objectifs nationaux :

L'Etat, Pôle emploi, l'Agefiph et le Fiphfp fixent pour les 3 prochaines années les grandes priorités de cette activité en s'appuyant notamment sur les orientations annoncées lors de la CNH.

L'activité des Cap emploi et leur financement :

La convention précisera les missions des Cap emploi et les modalités de leur intervention. Elle s'appuiera sur le projet de convention Cap emploi 2012-2014.

Les objectifs et les financements seront fixés pour trois ans (révisables en fonction des circonstances particulières à déterminer).

L'activité de Pôle emploi (l'offre de services) :

La convention précisera, par ailleurs, les missions et les modalités d'intervention de Pôle emploi en direction des demandeurs d'emploi handicapés. Une disposition de la future convention tripartite Etat – Unedic – Pôle emploi renverrait à cette convention spécifique.

L'objectif est de rappeler que tous les services, aides, prestations et mesures que met en œuvre Pôle emploi sont mobilisables pour les DEBOE. Elle précisera notamment le rôle de Pôle emploi en tant qu'opérateur de droit commun (formation, placement, sensibilisation

des employeurs) ainsi que les partenariats avec les autres acteurs de cette politique et notamment les MDPH.

Il conviendra de définir des indicateurs pour suivre l'évolution des résultats en faveur des personnes handicapées.

La relation de cotraitance :

La convention précisera, également, les modalités d'organisation de la relation de cotraitance entre Pôle emploi et les Cap emploi (convention de cotraitance actuelle). La convention fixera pour les 3 ans le flux de cotraitance et le financement associé ainsi que les modalités de leur révision en fonction de circonstances particulières (évolution de la DEFM TH par exemple).

Les moyens mobilisables par les acteurs du placement :

Afin de donner une plus grande lisibilité aux acteurs, il est important d'identifier les moyens mis à disposition par l'Etat, l'Agefiph, le Fiphfp et Pôle emploi, voire les MDPH, pour atteindre les objectifs fixés. Ainsi, la convention devra préciser les aides, mesures, prestations et actions mobilisables, en les quantifiant dans la mesure du possible. A titre d'exemple :

- Etat : enveloppe de contrat aidés fixés au niveau régional (proportionnelle à la part des DEBOE dans la DEFM régionale par exemple), aides spécifiques, aides aux postes mobilisables pour les recrutements en entreprises adaptées...

- Pôle emploi : aides, prestations, actions, mesures de son offre de service (cf. point 3 de la convention).

- Agefiph : aides (primes, actions de formations...) et services (prestations ponctuelles spécifiques...)....

- Fiphfp : aides et services...

Les relations avec les MDPH :

La convention précisera, en reprenant les grands objectifs des conventions locales actuelles, les objectifs et modalités d'organisation du partenariat entre le SPE et les MDPH (cf. conventions SPE-MDPH et Cap emploi-MDPH qui seront fusionnées au niveau local).

La gouvernance :

La mise en œuvre de cette nouvelle convention sera l'occasion de renforcer le pilotage de cette politique au sein d'une unique instance réunissant les signataires : Etat, Agefiph, Fiphfp et Pôle emploi. Elle pourrait être étendue à la CNSA compte tenu de son rôle de tête de réseau des MDPH.

La question de la concertation avec les représentants des Cap emploi reste à définir. Le CCN pourrait toutefois être maintenu afin d'assurer la représentation des Cap emploi et le dialogue avec ces prestataires.

L'évaluation :

La convention devra prévoir des indicateurs de suivi et les modalités d'évaluation de ses actions.

Le calendrier et les modalités d'élaboration de la convention nationale :

La rédaction de cette convention devra être finalisée d'ici fin novembre 2011 afin de recueillir, avant la fin de l'année, les accords de chaque membre du CPN et permettre son entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2012.

II - La déclinaison régionale et locale

2.1 - Au niveau régional

La Loi Blanc prévoit la déclinaison, à travers les PRITH, de la future convention nationale multipartite. Dans cette même logique, la convention unique des acteurs du placement trouve naturellement à s'y déclinier. Cette convention régionale constituera ainsi **l'axe « accès à l'emploi » du PRITH** et se substituera à la convention régionale actuelle de cotraitance. Elle devra s'articuler avec la CAR Etat - Pôle emploi, au même titre que la convention nationale et la convention tripartite.

2.2 - Au niveau local

La déclinaison locale de la convention régionale sera laissée à l'appréciation des acteurs locaux.

Toutefois, les 2 conventions actuelles avec les MDPH seront fusionnées (convention SPE-MDPH et Cap Emploi-MDPH) et la convention conclue avec les Cap emploi regroupera les conventions actuelles Cap emploi et de cotraitance.

Le schéma global de la convention unique est en annexe I.

III. L'articulation avec la convention nationale multipartite :

Compte tenu de la complexité de son élaboration, cette convention ne pourra pas être mise en œuvre avant le **1^{er} janvier 2013**.

La convention unique « acteurs du placement » constituera l'axe « accès à l'emploi » de la future convention nationale multipartite.

Enfin, il semble pertinent, au-delà de ce que la Loi Blanc prévoit, que la CNAMTS et la CCMSA (acteurs du maintien dans l'emploi) soient associées à la future convention multipartite.

Le schéma global de la convention multipartite est en annexe II.

Annexe I
La convention unique des acteurs de placement

Projet de schéma d'organisation des supports aux plans national et local
(En vert les supports existant)

MDPH
Orientation

Convention nationale unique

Le CPN met en place le cadre

Offre de service Pôle emploi	Offre de services Cap emploi (convention Cap emploi)	Relation de cotraitance (convention de cotraitance) + mobilisation des aides Etat/Agéfiph/Fiphfp/PE	Relation avec les MDPH
------------------------------	--	---	------------------------

Convention régionale unique

Le pilotage régional est assuré par le CPR au sein du PRITH.

A articuler avec le CAR, la convention Etat - Agéfiph.

Convention régionale de cotraitance

Convention SPE (dont Cap emploi) – MDPH

Conventions locales

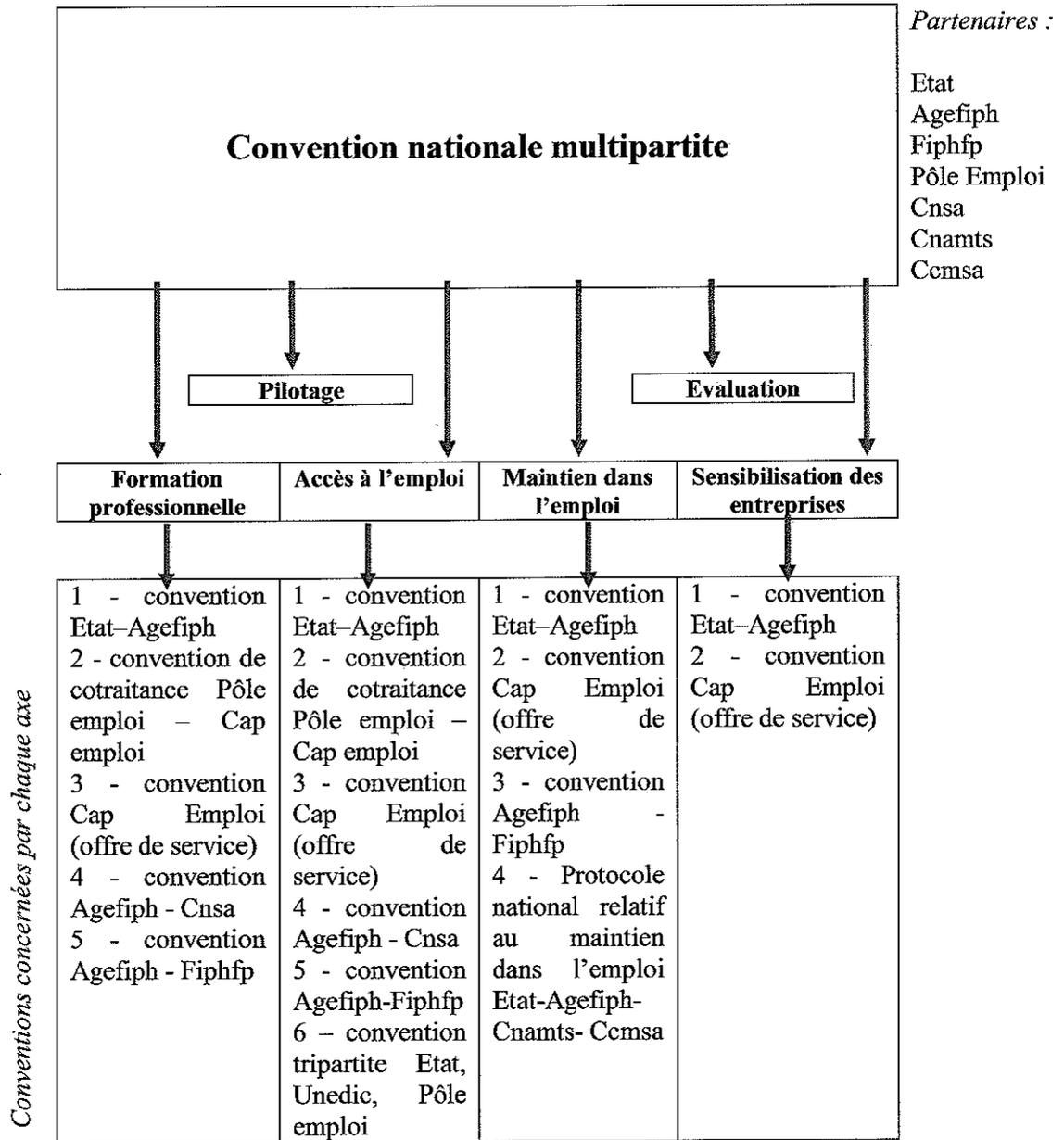
Le pilotage régional est assuré par le CPR au sein du PRITH

Convention Cap emploi / Cotraitance
(actuellement deux conventions)

Convention SPE - Cap emploi - MDPH
(actuellement deux conventions)

Annexe II

Convention multipartite





Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

Le Ministre

PARIS, LE - 4 JAN. 2012

Nos réf. : XB/ED n° D11023317

cb

Monsieur le Président,

Par courrier en date du 16 novembre dernier, vous avez attiré mon attention sur l'absence d'engagement direct de Pôle emploi en direction des demandeurs d'emploi handicapés dans le projet de convention tripartite Etat – Unedic – Pôle emploi pour 2012-2014. Vous estimez cette situation préjudiciable à l'accompagnement vers l'emploi des personnes handicapées et aux services rendus aux employeurs privés et publics.

Le Gouvernement s'est engagé, lors de la conférence nationale du handicap (CNH) de juin 2011, à clarifier le partenariat et renforcer la mobilisation de Pôle emploi et des Cap emploi afin d'offrir aux personnes handicapées et aux employeurs une réponse adaptée à leurs besoins.

La mise en œuvre de cet engagement doit trouver sa traduction dans la future convention nationale multipartite, mentionnée à l'article L. 5214-1 B du code du travail (dans sa rédaction issue de la loi du 28 juillet 2011) qui a pour objectif de fédérer au niveau national l'action de l'ensemble des acteurs de cette politique.

J'ai demandé au chef de l'inspection générale des affaires sociales d'apporter son appui à l'élaboration de cette convention, qui doit être opérationnelle au 1er janvier 2013, en assurant notamment la définition des engagements opérationnels des différents partenaires.

Dans ce cadre, la nature et le contenu de l'action de Pôle emploi en direction de ce public seront précisés, en cohérence avec la convention tripartite, ainsi que les modalités d'organisation de la relation de cotraitance avec les Cap emploi et les relations avec les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

Monsieur Jean-Marie FAURE

Président

AGEFIPH

192 avenue Aristide Briand

92226 Bagneux cedex

A cet égard, il importe de préciser que la convention tripartite constitue un document stratégique, négociée avec l'UNEDIC et Pôle emploi, ne détaillant pas les modes d'intervention de l'opérateur, mais définissant des lignes directrices. S'agissant plus spécifiquement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, la convention fixe à Pôle emploi un objectif de personnalisation de son offre de services, afin de tenir compte, plus encore qu'aujourd'hui, de leurs profils et de leurs attentes pour définir la nature et l'intensité du suivi à mettre en œuvre. Cet accompagnement différencié et personnalisé doit permettre d'intensifier les efforts en direction des demandeurs les plus éloignés de l'emploi. Une telle stratégie est donc pleinement compatible avec l'objectif de renforcer la mobilisation de Pôle emploi en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Ces principes seront déclinés par Pôle emploi dans une nouvelle organisation d'ici la fin du premier semestre 2012, pour ensuite être déployée par paliers entre 2012 et 2014.

C'est à cette occasion, dans ce cadre et en cohérence avec les orientations de la future convention multipartite mentionnée à l'article L. 5214-1 B du code du travail, que seront examinées les précisions qui pourront être apportées à l'action de Pôle emploi en direction des personnes handicapées.

Enfin, il me semble opportun, dans ce contexte général de redéfinition du paysage conventionnel et par souci de cohérence auquel je vous suis attaché, d'inscrire dorénavant notre collaboration prévue à l'article L. 5214-2 du code du travail dans le nouveau cadre conventionnel (convention nationale multipartite).

Je vous propose donc de conclure pour l'année 2012, dans l'attente de la future convention nationale multipartite, un avenant à la convention Etat - Agefiph actuelle identifiant pour cette année les principales orientations et actions sur lesquelles nous pouvons nous engager.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.

5/1 : 2012



Xavier BERTRAND



agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées



**AVENANT A LA CONVENTION DE COLLABORATION
ENTRE POLE EMPLOI, L'AGEFIPH ET LE FIPHFP**

Pôle emploi, dont le siège est : 1 à 5, avenue du Docteur Gley – 75 987 Paris Cedex 20,
Représenté par Monsieur Christian CHARPY, Directeur général,
et Monsieur Dominique Jean CHERTIER, Président du Conseil d'Administration,

Ci-après dénommé « **Pôle emploi** »

Dénommé ci-après « pôle emploi », d'une part,
Et,

L'Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des
Handicapés, dont le siège est : 192, avenue Aristide Briand – 92 226 Bagneux Cedex,
Représentée par Monsieur Jean-Marie FAURE, Président,

Ci-après dénommée « **Agefiph** »,

Et,

Le Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées dans la Fonction
Publique, établissement public national placé sous la tutelle de l'Etat, dont le siège est : 16
rue Berthollet – 94110 Arcueil
Représenté par Monsieur Jean François de Caffarelli, Directeur,

Ci-après dénommé « **FIPHFP** »,

Ou conjointement dénommés les « Signataires »,

*Vu le code du travail, notamment ses articles L5311-1 et suivants, L5312- 1 et suivant L531-
1 et suivants L5412-1 et suivants; R5314-1 et suivants ;*

*Vu la loi n°2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service
public de l'emploi ;*

*Vu les délibérations du conseil d'administration de Pôle emploi du 19 décembre 2008 relatif
à la création de Pôle emploi ;*

*Vu la circulaire DGEFP n° 2008/18 du 5 novembre 2008 relative à la loi n° 2008-758 du 1^{er}
aout 2008 ;*

Vu la convention de collaboration 2010-2011 entre Pôle emploi, l'Agefiph et le FIPHFP ;

Le financement de Pôle emploi est versé régionalement par Pôle emploi à l'Agefiph, qui en assure la gestion, sur la base de l'objectif régional figurant à l'annexe X, selon les dispositions prévues à l'article 4 de la convention régionale.

ARTICLE 4

L'article 9 de la convention de la collaboration est supprimé et remplacé par :

Article 9 : Durée de la convention

« Le présent avenant proroge la durée de la convention au 31 décembre 2012. »

ARTICLE 5

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2012.

ARTICLE 6

Les trames type des avenants aux conventions régionales et locales de collaboration, figurant en annexes 1 et 2 de la convention nationale, figurent en annexes 2 et 3 du présent avenant.

ARTICLE 7

Les autres dispositions de la convention de collaboration sont inchangées et restent entièrement applicables entre les parties.

Fait à Paris, le

En quatre exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

Pour Pôle emploi,
Christian CHARPY

Pour l'Agefiph,
Jean-Marie FAURE

Pour Pôle emploi,
Dominique Jean CHERTIER

Pour le FIPHFP,
Jean-François de CAFFARELLI

**AVENANT A LA CONVENTION REGIONALE DE COLLABORATION POLE
EMPLOI/AGEFIPH/FIPHFP
2011/2012**

ENTRE,

Pôle emploi (nom de la DR et adresse).....
Représenté par Madame/Monsieur, Directeur(trice) régional(e),

ci-après dénommé « **Pôle emploi** »,

et,

l'Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'insertion Professionnelle des Handicapés, dont le siège est : 192, avenue Aristide Briand – 92 226 Bagneux Cedex,
Représentée par Madame/Monsieur....., Délégué(e) régional(e),

ci-après dénommée « **Agefiph** »,

et,

le Fonds pour l'insertion Professionnelle des personnes Handicapées dans la Fonction Publique, établissement public national placé sous la tutelle de l'Etat, dont le siège est :16 rue Berthollet – 94110 Arcueil
Représenté par Madame/Monsieur,

ci-après dénommé « **FIPHFP** »,

Vu la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi ;

Vu l'article 6 de la loi n°2008-758 du 1^{er} août 2008 relative aux droits et devoirs des demandeurs d'emploi et notamment son article 6 ;

Vu le décret n° 2008-1056 du 14 octobre 2008 relatif aux droits et devoirs des demandeurs d'emploi et suivi de la recherche d'emploi ;

Vu le code du travail, notamment ses articles R5213-1 à R.5213-8 et R.5214-23 ;

Vu la convention tripartite pluriannuelle Etat-Pôle emploi-Unédic du 2 avril 2009 ;

Vu la convention d'objectifs entre l'Etat et l'Agefiph signée le 20 février 2008 ;

Vu la convention entre l'Agefiph et le FIPHFP signée le 2 juillet 2008 ;

Vu le protocole national relatif à la convention Cap emploi signé le 18 février 2009 ;

Vu la convention nationale entre Pôle emploi, l'Agefiph et le FIPHFP 2010/2011, signée le 8 février 2010 ;

Vu l'avenant à la convention nationale entre Pôle emploi, l'Agefiph et le FIPHFP ;

Vu la convention de collaboration régionale signée entre Pôle emploi, l'Agefiph et le FIPHFP ;

Vu l'avenant à la convention de collaboration entre Pôle emploi, l'Agefiph et le Fiphfp signé le XX XX 2011 et modifiant le montant de la subvention versée par Pôle emploi pour l'année 2011 ;

Il est convenu entre les parties ce qui suit.

ARTICLE 5

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

ARTICLE 6

Les autres dispositions de la convention de collaboration régionale sont inchangées et restent entièrement applicables entre les parties.

Fait à, le

En trois exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

Pour Pôle emploi,

.....

Pour l'Agefiph,

.....

Pour le FIPHFP,

.....

Il est convenu ce qui suit.

En application des termes des avenants aux conventions nationale et régionale 2011/2012 de collaboration entre Pôle emploi, l'Agefiph et le FIPHFP, le présent avenant précise les modifications apportées à la convention locale de collaboration signée entre les parties.

Article 1

L'article 4.1 de la convention locale de collaboration intitulé « **La répartition des DEBOE entre Pôle emploi et Cap emploi** » est modifié comme suit :

Le troisième alinéa de cet article est supprimé et remplacé par l'alinéa suivant :

Dans ce cadre, Pôle emploi oriente X DEBOE/an vers le Cap emploi, en vue de leur accompagnement vers l'emploi dans le cadre du PPAE. Ce volume a été arrêté par le CPR, après concertation avec le Cap emploi.

Article 2

L'article 7 de la convention locale de collaboration intitulé « : **LES MODALITES DE FINANCEMENT DU CAP EMPLOI AU TITRE DE LA COTRAITANCE** » est modifié comme suit.

Le deux premiers alinéas de cet article sont supprimés et remplacés par les alinéas suivants :

Le Cap emploi.....donne mandat à la Délégation régionale de l'Agefiph d'encaisser les subventions versées par Pôle emploi , pour la mise en œuvre du PPAE, dans les conditions de l'article 4 de la convention régionale entre Pôle emploi, le FIPHFP et l'Agefiph et de l'article 1 de l'avenant à celle-ci.

Pour 2012, le montant total de la subvention s'élève à (X DEBOE X 385 €).

Article 3

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Article 4

Les autres dispositions de la convention de collaboration sont inchangées et restent applicables entre les parties.

Pour Pôle emploi,

.....

Pour l'Agefiph,

.....

Pour le FIPHFP,

.....

Pour l'organisme gestionnaire du Cap emploi,

.....

**CADRE NATIONAL DE CONCERTATION
ENTRE
LE COMITE DE PILOTAGE NATIONAL DES CAP EMPLOI
ET
LA CONFEDERATION NATIONALE DES ORGANISMES DE PLACEMENTS SPECIALISES**

Le présent cadre définit les relations entre les membres du comité de pilotage national des organismes de placement conventionnés Cap emploi et la confédération nationale des organismes de placements spécialisés (Cnops).

1 - LE PILOTAGE DES CAP EMPLOI

1.1 – Au niveau national :

Le Comité de pilotage national des Cap emploi (CPN) assure le pilotage de l'activité des organismes de placements spécialisés conventionnés Cap emploi.

Il prend l'ensemble des décisions afférentes à cette activité, après consultation du CCN pour les sujets qui relèvent du périmètre de la concertation défini au point 2.1.

Il est composé de l'Etat, de l'Agefiph, du FIPHFP et de Pôle emploi.

1.2 – Au niveau régional :

Le comité de pilotage régional des Cap emploi (CPR) assure le pilotage de l'activité des organismes de placements spécialisés conventionnés Cap emploi dans la région.

Il prend l'ensemble des décisions afférentes à cette activité au niveau de la région, après consultation du CCR, pour les sujets qui relèvent du périmètre de la concertation défini au point 2.2.

Il est composé du Préfet de région, du Délégué régional de l'Agefiph, du représentant du FIPHFP et du Directeur régional de Pôle emploi.

2 - LE PERIMETRE DE LA CONCERTATION

2.1 - Au niveau national :

Le CPN se concerta avec les représentants des organismes de placements spécialisés conventionnés Cap emploi au niveau national, au sein du Comité de concertation national (CCN) des organismes de placements spécialisés conventionnés Cap emploi, en vue de préparer les décisions du CPN. La concertation porte sur les thèmes suivants :

- la convention organismes de placements spécialisés conventionnés Cap emploi : contenu, offre de services, mise en œuvre, suivi, bilans ;
- les objectifs fixés (méthodologie, modalités et objectifs annuels) ;
- les moyens, les mesures et les outils mis à la disposition des organismes de placements spécialisés conventionnés Cap emploi ;
- les modalités d'évaluation des organismes de placements spécialisés conventionnés Cap emploi ;

- les actions de communication sur les activités des organismes de placements spécialisés conventionnés Cap emploi ;
- les modalités d'organisation de la relation de cotraitance avec Pôle emploi dont la répartition des publics entre les organismes de placements spécialisés conventionnés Cap emploi et Pôle emploi (volumes et profils, système d'informations et d'échanges : DUDE) ;
- l'organisation des partenariats avec les autres acteurs de l'insertion dans l'emploi des personnes handicapées ;
- le financement des organismes de placements spécialisés conventionnés Cap emploi ;
- le système d'information Parcours H (efficience de l'outil, définition des axes d'évolution, budget, facturation, autonomie du comité utilisateurs), sur la base de conclusions (constats et préconisations) préalablement préparées et formalisées par le comité utilisateurs.

2.2 - Au niveau régional :

Le CPR se concerta avec les organismes de placements spécialisés conventionnés Cap emploi de la région au sein du comité de concertation régional (CCR). La concertation porte sur les modalités de mise en œuvre des termes de la convention des organismes de placements spécialisés conventionnés Cap emploi.

3 - LA COMPOSITION DES INSTANCES DE CONCERTATION

3.1. Au niveau national :

Le CCN est composé de :

- 2 représentants de l'Etat, qui en assure la présidence;
- 2 représentants de l'Agefiph ;
- 2 représentants du FIPHFP ;
- 2 représentants de Pôle emploi ;
- 6 représentants de la Cnops.

Les représentants de chacune des institutions sont nominativement désignés. En cas d'empêchement du titulaire, un suppléant pourra participer au CCN, dès lors qu'il aura été expressément désigné par son organisme. Le respect du nombre de participants est impératif afin de faciliter la fluidité et la qualité des échanges.

Des experts peuvent participer occasionnellement aux travaux du CCN ou à ses groupes techniques en raison de leur compétence.

Les membres du CCN sont réputés porteurs d'un mandat de leur organisme ou organisation qui leur permet d'exprimer une position en séance.

3.2. Au niveau régional :

Le CCR est composé de :

- 2 représentants de l'Etat, qui en assure la présidence ;
- 2 représentants de Pôle emploi ;
- 2 représentants du FIPHFP ;
- 2 représentants de l'Agefiph ;
- 2 représentants de chacun des organismes de placements spécialisés conventionnés Cap emploi de la région.

Le représentant régional de la Cnops est consulté pour avis, par le Préfet de région, sur le plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH). Il représente les organismes de placements spécialisés conventionnés Cap emploi de la région qui ont adhéré à la confédération nationale.

4 - LES MODALITES D'ORGANISATION DE LA CONCERTATION

4.1. Au niveau national :

Le CCN se réunit au moins 3 fois par an. Les trois temps suivants sont identifiés :

- septembre : bilan intermédiaire de l'activité des Cap emploi et préparation des orientations de l'année N + 1 dont les objectifs ;
- novembre : décisions du CPN sur les orientations et les objectifs de l'année N + 1 ;
- mai : analyse des éléments de bilan de l'année précédente et du premier trimestre de l'année en cours.

Le CPN transmet à la Cnops tous les documents nécessaires aux travaux du CCN, les rapports d'activité trimestriels et annuels des Cap emploi, ainsi que les données dont dispose Pôle emploi sur le chômage des DEBOE (liens sur le site de l'opérateur).

Des groupes techniques, composés de représentants du CCN et mandatés par ce dernier, peuvent être installés en vue de préparer les travaux du CCN, approfondir ou suivre certains projets ou thèmes. Des experts peuvent être associés à ces groupes. Lors de sa première séance de travail, le groupe formalise son programme de travail, son calendrier et les modalités de son fonctionnement. Il désigne un rapporteur qui établit les relevés de conclusions des réunions et présente au CCN la synthèse des travaux, lors de leur conclusion.

A l'issue de chaque CCN est élaboré l'ordre du jour du CCN suivant.

Cependant, de nouveaux points peuvent être proposés pour cet ordre du jour, par les membres du CCN, au plus tard 20 jours avant la date du CCN, sauf urgence particulière. Ces propositions sont adressées à l'ensemble des membres du CCN. Ils sont alors inscrits par le CPN à l'ordre du jour du CCN sauf en cas d'impossibilité en raison notamment de l'importance de l'ordre du jour ou de l'absence de données disponibles nécessaires à un examen de la question. Dans cette hypothèse, ils sont inscrits d'office à l'ordre du jour du CCN suivant.

L'ordre du jour est adressé aux membres du CCN, avec les documents préparatoires, au plus tard 10 jours avant la réunion.

Ne peuvent être inscrits à l'ordre du jour du CCN des questions qui ne relèvent pas du périmètre de la concertation tel que défini au point 2. Dans ce cas, l'identification d'un cadre de dialogue adapté à ces questions pourra être recherchée.

Les représentants de la Cnops présentent leur avis par écrit au CCN sur chacun des points de l'ordre du jour.

Le relevé de conclusions du CCN rend compte de façon synthétique des positions exprimées par ses membres. Afin de faciliter la communication, chaque point de l'ordre du jour fait l'objet d'une reformulation de sa conclusion telle qu'adoptée par le CCN. Si des divergences persistent elles seront reportées dans le compte-rendu.

Lors du CCN suivant, chaque membre peut demander en début de séance à revoir les termes du compte-rendu de la séance précédente. Celui-ci aura été adressé avec l'ordre du jour et les documents

préparatoires. Les modifications sont enregistrées dès lors qu'elles reflètent une opinion effectivement divergente et qu'elles méritent à ce titre d'être indiquées.

Les documents et supports produits pour les travaux du CCN et des groupes techniques n'ont pas vocation à être diffusés, sauf accord explicite sur ce point entre les membres du CCN.

Les membres du CCN peuvent saisir la DGEFP, en sa qualité de pilote de la politique de l'emploi des personnes handicapées, en cas de dysfonctionnement. Tous les membres du CCN sont destinataires, en copie, de la saisine.

Les frais occasionnés (déplacements, hébergement, repas) par les réunions du CCN et des groupes techniques sont pris en charge par les institutions et organisations représentées. Cependant, l'Agefiph et le FIPHFP participent au financement des frais des représentants de la Cnops selon les modalités suivantes :

- pour les réunions du CCN, lorsque leur nombre annuel est supérieur à 3 et à concurrence de 6 participants par CCN ;
- pour les réunions des groupes techniques selon des modalités qui sont définies au cas par cas.

4.2 – Au niveau régional :

Les modalités de l'organisation de la concertation au niveau régional sont définies dans la convention des organismes de placements spécialisés conventionnés Cap emploi.

5 - LA DUREE DU PRESENT CADRE DE CONCERTATION

Le présent cadre prend fin le 31 décembre 2014.



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

LA MINISTRE
PORTE-PAROLE DU GOUVERNEMENT

Paris, le 19 AVR. 2012

Nos Réf. : DF-6BEFP-12-3286

Vos Réf. : lettre n° 62937 du 8 février 2012

Monsieur le premier Président de la Cour des Comptes
13 rue Cambon
75100 Paris cedex 01

Objet : pilotage par l'État de la politique d'insertion dans l'emploi des personnes handicapées.

Par lettre en date du 8 février dernier, vous m'avez transmis vos observations relatives au pilotage par l'Etat de la politique d'insertion dans l'emploi des personnes handicapées. Ces observations appellent de ma part les remarques suivantes.

Je partage votre constat du nombre élevé d'intervenants dans la mise en place de la politique d'insertion dans l'emploi des personnes handicapées. La complexité de la mise en œuvre de la politique qui pourrait en résulter est toutefois réduite par le cadre conventionnel mis en place par ces organismes qui assure la cohérence de leur action. Ce cadre conventionnel est piloté par l'Etat, directement au moyen de la convention pluriannuelle conclue avec Pôle emploi, l'association chargée de la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH), le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie et par l'intermédiaire de son opérateur Pôle emploi. La convention signée entre Pôle emploi et l'AGEFIPH définissant le volume et les modalités de la mission de Cap emploi a en effet été validée par l'Etat, notamment par l'intermédiaire de ses représentants à son conseil d'administration.

Je ne peux donc pas souscrire à votre conclusion d'un effacement du rôle de l'Etat dans la mise en œuvre de la politique d'insertion dans l'emploi des personnes handicapées. Je rappelle en effet que l'Etat assure pour l'essentiel le pilotage et le financement de cette politique directement et par l'intermédiaire d'organismes qu'il finance et contrôle :

MINISTÈRE DU BUDGET
DES COMPTES PUBLICS
ET DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT

- l'obligation d'emploi des personnes handicapées est prévue et définie par la loi,

- la recherche et l'accompagnement vers l'emploi sont assurés d'abord par Pôle emploi, opérateur de l'Etat, et par les CAP-emploi, organismes sous traitants de Pôle emploi, également chargés d'une mission de service public,

- l'accompagnement dans l'emploi des personnes handicapées est assuré en milieu ordinaire par l'intermédiaire de l'AGEFIPH et par le FIPHFP, organismes bénéficiaires d'une taxe affectée, provenant de la collecte des contributions des employeurs ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés (soit 484 M€ en ce qui concerne l'AGEFIPH et 188 M€ en ce qui concerne le FIPHFP),

- en milieu adapté et protégé, l'Etat finance en 2012 les entreprises adaptées à hauteur de 307 M€ au titre des aides au poste et les établissements et services d'aide par le travail pour hauteur de 2.630 M€ (fonctionnement pour 1.417 M€ et aides au poste pour 1.213 M€).

Ces éléments montrent le rôle prépondérant occupé par l'Etat dans la mise en œuvre et le financement de la politique d'insertion et d'accompagnement dans l'emploi des personnes handicapées.

Naturellement, il importe que ces financements importants soient utilisées dans une logique de performance. A ce titre, je prends note de votre observation sur l'orientation des demandeurs d'emplois handicapés vers Cap emploi et m'assurerai que cette observation puisse être prise en compte dans le cadre de la prochaine convention entre Pôle emploi et l'AGEFIPH.



Valérie PECRESSE

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

Le Ministre

PARIS, LE 13 AVR. 2012

Nos réf. : XB/ED/DGEFP n° D 12003939
Vos réf. : courrier du 8 février 2012 n° 62937

Monsieur le Premier Président,

Je vous prie de trouver ci-joint ma réponse aux observations complémentaires que vous nous avez adressées en février dernier sur le pilotage par l'Etat de la politique d'insertion dans l'emploi des personnes handicapées.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Premier Président, l'expression de ma considération distinguée.



Xavier BERTRAND

Monsieur Didier MIGAUD
Premier Président de la Cour des Comptes
13, rue Cambon
75100 Paris cedex 01

Observations du ministère du travail, de l'emploi et de la santé
sur le relevé d'observations de la Cour des Comptes
sur le pilotage par l'Etat de la politique d'insertion dans l'emploi
des personnes handicapées

Observation I : LE PILOTAGE DU DISPOSITIF D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES

La Cour relève que le pilotage du dispositif d'insertion professionnelle des personnes handicapées pourrait être amélioré. Cette conclusion s'appuie sur la multiplicité des conventionnements et partenariats existant dans le champ de l'insertion professionnelle des personnes handicapées et le rôle de plus en plus mineur de l'Etat.

La Cour précise ainsi que :

- La place de l'Etat s'avère moins prégnante que celle de l'Agefiph alors que le législateur a fait de l'Etat le pivot de cette politique publique.
- L'Etat n'est pas partie à toutes les conventions et partenariats.

Il convient néanmoins de préciser que :

- Si l'organisation du champ conventionnel peut apparaître en effet perfectible, il faut souligner la portée de la récente loi du 28 juillet 2011 (annexe 1) qui tend précisément à rationaliser ce champ conventionnel et à rappeler le rôle pivot assuré par l'Etat en matière de politique de l'emploi des personnes handicapées.
- La politique mise en œuvre par l'Etat depuis 2009 dans le champ de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés s'inscrit pleinement dans la rationalisation des partenariats et la réaffirmation de son rôle pivot. A cet égard, la DGEFP a :
 - Transmis aux services déconcentrés une circulaire (annexe 2) relative aux plans régionaux d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH) en 2009. Cet outil énumère la totalité des actions mises en œuvre par le service public de l'emploi élargi et ses partenaires contribuant à l'insertion des travailleurs handicapés. Le PRITH se propose de définir dans un cadre global les actions à mettre en œuvre en région. Il s'appuie ainsi sur un diagnostic et des objectifs partagés et un plan d'actions en découlant faisant l'objet d'une évaluation. L'article 11 de la loi du 28 juillet 2011 inscrit un nouvel article L.5211-5 du code du travail qui a consacré juridiquement ces plans en précisant que « tous les cinq ans, le service public de l'emploi élabore, sous l'autorité du représentant de l'Etat en région, un plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés ».

- Collaboré avec l'IGAS pour améliorer ce pilotage. Lors de la dernière mission IGAS sur la convention Etat – Agefiph 2008 – 2010, mes services ont fait part de leur intérêt pour la mise en place d'une convention nationale d'objectifs et de moyens telle que définie dans la loi du 28 juillet 2011. Je partage donc naturellement les conclusions (annexe 3) de l'inspection demandant une articulation de la convention Etat- Agefiph avec cette convention multipartite.
- Diffusé, au sortir de la conférence nationale du handicap de juin 2011, une note de cadrage (annexe 4) au comité de pilotage national des Cap emploi (CPN). Cette note a pour objet de proposer une clarification des partenariats. Ainsi est-il proposé la mise en place d'une convention unique, premier pilier de la convention nationale d'objectifs et de moyens prévue dans la loi du 28 juillet 2011. L'ampleur des travaux et la vision globale nécessaire à l'approche de la convention nationale ont plaidé pour une solution plus transversale définie au point suivant.
- Saisi à nouveau l'IGAS (annexe 5) en fin d'année 2011 afin de lui demander une assistance méthodologique et rédactionnelle au bénéfice des institutions concernées par la convention à venir. La mission doit permettre d'assurer la définition des engagements opérationnels des différents partenaires et de formuler des propositions de rédaction pour le compte de ces institutions. Je souhaite, comme la Cour, que cette convention soit mise au point dans les meilleurs délais. Le 1^{er} janvier 2013 est la date fixée comme objectif à atteindre dans la lettre de mission de l'IGAS.
- Décidé de demander à l'Agefiph (annexe 6) de conclure pour l'année 2012, dans un souci de cohérence avec la convention d'objectifs et de moyens, un avenant à la convention Etat- Agefiph actuelle, identifiant pour cette année les principales orientations et actions sur lesquelles il est possible de s'engager.
- Je souhaite apporter à la Cour les éléments de précisions suivants concernant les conventions autres que celle liant Etat et Agefiph :
 - Fiphfp - Agefiph : il est prévu que la relation partenariale entre ces deux structures s'inscrive dans les travaux d'unification du champ conventionnel au sein de la convention nationale d'objectifs et de moyens.
 - SPE - MDPH : si toutes les conventions n'ont pu être signées aussi rapidement que souhaité, 80 l'étaient en 2009. Il apparaît par ailleurs que l'absence de convention ne nuit pas à la participation du SPE aux travaux des MDPH. Concernant l'absence d'outil de mesure, si je partage le constat que vous exposez, des travaux ont été engagés avec la CNSA, Pôle emploi et l'Agefiph afin d'étudier les décisions d'orientation professionnelle prises par les MDPH (développé au point II).
 - Pôle emploi – Agefiph (cotraitance) : la volonté de la DGEFP, acceptée par les deux structures, était de participer en tant que signataire à la convention 2012. Le contexte de mise en œuvre pour 2013 d'une convention nationale d'objectifs et de moyens a plaidé pour la signature d'un avenant en 2012 (annexe 7). Cela a fait suite à une demande de l'Etat pour une cohérence d'ensemble avec la convention nationale. Par ailleurs, il convient de rappeler que l'Etat (avec 5 représentants dont 1 représentant du ministre de l'emploi) siège au conseil d'administration de Pôle emploi et influe donc sur le volume de cotraitance.

- Enfin, concernant le pilotage de la politique d'insertion des travailleurs handicapés, je tiens à préciser à la Cour que, malgré un champ conventionnel peu propice, l'Etat peut effectivement assurer son rôle de pilote. Ce positionnement se traduit de plusieurs manières auprès de ses partenaires et en particulier :
 - Dans l'animation du réseau des comités de pilotage régionaux des Cap emploi (CPR) : ces CPR sont composés de représentants régionaux de l'Etat, de Pôle emploi, de l'Agefiph et du Fiphfp. Le comité de pilotage national des Cap emploi (CPN), composé des mêmes structures au niveau national, les a invités à un séminaire destiné à leur présenter un certain nombre de réformes. Le pilotage de cette journée était assuré par l'Etat qui a effectué l'accueil et la présentation des enjeux liés à ces réformes.
 - Dans ses relations avec les représentants nationaux des organismes de placement spécialisés Cap emploi :
 - Mes services (la DGEFP) sont animateurs des comités de concertation nationale des Cap emploi (CCN). Il est ainsi indiqué dans le cadre de concertation entre le CPN et la CNOPS (confédération nationale des organismes de placements spécialisés (annexe 8) que « le CCN est composé de 2 représentants de l'Etat, qui en assure la présidence ». La même logique a été retenue et affichée au bénéfice de l'Etat en région et des comités de concertation régionaux (CCR).
 - Mes services ont reçu à plusieurs reprises la CNOPS : durant l'année 2011, des difficultés ont été rencontrées au sein de la concertation entre CPN et représentants des Cap emploi. Ces derniers ont boycotté les séances du CCN durant plusieurs mois. C'est par trois rendez-vous entre la CNOPS et la DGEFP que la situation s'est débloquée et qu'ils sont revenus à la table des négociations. Cette démarche active, légitime par la position de pilote assumée par l'Etat, a évité la nomination d'un médiateur pourtant réclamée par la confédération.

Observation II : L'EGALITE D'ACCES DES PERSONNES HANDICAPEES AU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

La Cour relève que la répartition des publics entre les deux réseaux, Cap emploi et Pôle emploi, n'est pas en cohérence avec les besoins en accompagnement des personnes handicapées et que de ce fait il y a rupture d'égalité entre elles au sein du service public de l'emploi. C'est ainsi la question de l'orientation des publics qui est posée.

Il convient sur ce point de préciser les éléments suivants :

- Le ministère de l'emploi partage la vision de la Cour sur le caractère perfectible de la logique liant les deux réseaux, Pôle emploi et Cap emploi. Conscient de cet état de fait pouvant potentiellement limiter l'égal accès des personnes handicapées à l'emploi, il souhaite, en lien avec les membres du comité de pilotage national des Cap emploi, engager en 2012 une réflexion sur la question de la complémentarité et de l'articulation entre les différents acteurs : maisons départementales des personnes handicapées, Cap emploi et Pôle emploi. L'orientation des personnes handicapées vers l'emploi par la commission départementale pour l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) pose en effet la problématique de l'orientation vers l'opérateur le plus adéquat au regard des besoins en accompagnement de la personne handicapée.

- Il s'agit d'un enjeu majeur pour les personnes à la recherche d'emploi, car il y va de la synergie des actions Pôle emploi/Cap emploi dans l'accompagnement, de la qualité de la réponse qui leur est apportée et de la simplification de leur parcours. S'agissant des salariés inaptes au poste de travail reconnus ou en voie de reconnaissance pour beaucoup d'entre eux, il y a lieu d'entamer le plus précocement possible un parcours de réinsertion professionnelle. Cet enjeu est mesuré par la DGEFP et ses partenaires : CNSA, Pôle emploi, l'Agefiph et le FIPHFP. Ils souhaitent rendre les parcours des personnes beaucoup plus fluides, grâce à une orientation adéquate et une prise en charge précoce.
- Pour une première étape d'état des lieux, il est convenu d'inviter les partenaires locaux (Pôle emploi, Cap emploi et MDPH) de plusieurs départements à analyser leurs pratiques actuelles en matière d'orientation vers les Cap emploi et celles spécifiques des salariés TH en situation de maintien dans l'emploi. Ces groupes de travail sont invités d'abord à se réunir localement pour contribuer à la réflexion avant l'organisation d'une réunion de synthèse nationale. Il s'agit des départements suivants : Ardennes, Côtes d'Armor, Gironde, Hautes Alpes, Nord, Oise, Seine-Saint-Denis, Seine et Marne.

Annexes

1. 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.
2. Circulaire DGEFP n°2009-15 du 26 mai 2009 relative aux plans régionaux d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH).
3. Evaluation de la convention Etat / Agefiph 2008 – 2011 et perspectives pour une nouvelle convention. Rapport définitif. Tome 1. Synthèse. Décembre 2011.
4. Lettre de saisine de Monsieur Pierre Boissier, chef de service de l'Igas, par Monsieur le ministre du travail, de l'emploi et de la santé, 5 décembre 2011.
5. Note de cadrage DGEFP à l'intention du comité de pilotage national des Cap emploi relative à la convention unique « activité de placement ».
6. Lettre à Monsieur Jean-Marie Faure, Président de l'Agefiph, par Monsieur le ministre du travail, de l'emploi et de la santé, 4 janvier 2012.
7. Avenant à la convention de collaboration entre Pôle emploi, l'Agefiph et le Fiphfp pour l'année 2012.
8. Cadre national de concertation entre le comité de pilotage national des Cap emploi et la confédération nationale des organismes de placements spécialisés.