BILAN DE LA CONVENTION NATIONALE PLURIANNUELLE MULTIPARTITE

pour l'emploi des travailleurs handicapés

agefiph

emploi fiphfp handicap

msa santé famille retraite services
L'essentiel & plus encore

pôle emploi

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

SÉCURITÉ SOCIALE
L'Assurance Maladie

ARF ASSOCIATION DES RÉGIONS DE FRANCE

CNSA
Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie

Dans un contexte économique fragile, le taux de chômage des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) est deux fois plus élevé que la moyenne nationale observée en population générale. Le nombre de salariés handicapés au sein des entreprises progresse peu, ils représentaient 3,3 % des effectifs en 2013, contre 3,1 % en 2012. Le développement de la présence de personnes handicapées dans les entreprises reste la priorité. Les outils et les dispositifs en faveur de l'emploi des personnes handicapées sont nombreux et les acteurs multiples. L'enjeu réside dans une mobilisation coordonnée des acteurs pour une optimisation des moyens consacrés à l'amélioration de l'emploi des personnes handicapées.

C'est en ce sens que la première convention nationale pluriannuelle multipartite d'objectifs et de moyens pour l'emploi des travailleurs handicapés a été signée le 27 novembre 2013 en application de la loi n° 2011-901 du 28 juillet 2011[1]. Cette convention lie le ministre en charge du Travail et de l'Emploi, Pôle emploi, l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), l'Association des régions de France (ARF), la Caisse nationale pour la solidarité et l'autonomie (CNSA), la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) pour une durée de trois ans, couvrant les années 2013 à 2016.

L'objectif est de fédérer l'intervention de chacun des partenaires autour de cinq axes :

1. Faciliter la construction et la mise en œuvre individualisée de parcours d'insertion
2. Mobiliser les ressources de la formation professionnelle
3. Renforcer la sensibilisation des employeurs notamment en matière de négociation
4. Mieux définir et mettre en œuvre des actions ciblées en matière de maintien
5. Optimiser les échanges d'informations entre les acteurs

La mise en œuvre de ces grands axes est réalisée, à l'échelon territorial, par les plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH). Ils ont vocation à assurer la déclinaison stratégique de la politique d'emploi des travailleurs handicapés au niveau régional. En ce sens, la journée des PRITH organisée le 30 septembre 2015 a mis en évidence la mobilisation de l'ensemble des réseaux impliqués. Les échanges, entre le niveau national et le niveau territorial autour des pratiques ont pu être capitalisés entre les partenaires, ils ont vocation à se poursuivre dans le cadre d'une animation rénovée.

La convention multipartite est l'outil de coordination qui permet de mettre en œuvre l'engagement gouvernemental en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

[1] Article L. 5214-1 A du Code du travail

Déjà, le 25 septembre 2013, la première réunion du Comité interministériel du handicap (CIH) avait permis de réaffirmer l'engagement du Gouvernement de lutter contre toutes les formes de discrimination et de s'impliquer pleinement pour l'inclusion des personnes handicapées dans la société. La feuille de route adoptée retient l'emploi au nombre des quatre thèmes majeurs.

Le 11 décembre 2014, la troisième édition de la Conférence nationale du handicap (CNH), présidée par François Hollande, a permis de dresser un bilan intermédiaire des mesures prises lors du CIH. Les avancées observées le 19 mai 2016, à l'occasion de la quatrième CNH, ont pour certaines été conduites dans le cadre de la convention multipartite. Les points de sortie viendront irriguer les travaux à venir. Il en sera de même de la mise en œuvre des décisions du CIH du 2 décembre 2016.

Les partenaires sociaux et les associations représentant les personnes handicapées sont consultés via le Comité national consultatif des personnes handicapées (CNCPH), notamment sa commission emploi.

Pour mettre en œuvre les orientations de la convention, tout en intégrant les orientations politiques gouvernementales sur le sujet, plusieurs chantiers ont été conduits de manière interactive et complémentaire entre les partenaires. Le travail s'est organisé autour de quatre thématiques : l'accès à l'emploi, la formation professionnelle, le maintien dans l'emploi et les indicateurs et systèmes d'information (transversal aux trois autres groupes). En outre, un groupe de travail sur la négociation collective sur le handicap s'est réuni à plusieurs reprises pour alimenter le volet sensibilisation des employeurs. Depuis novembre 2013, le comité de pilotage s'est réuni trois fois, le comité technique cinq fois et l'ensemble des groupes de travail thématiques totalisent à eux quatre une trentaine de réunions.

Le présent document, présenté au comité de pilotage de la convention du 30 juin 2016, dresse un point d'étape des actions engagées et des perspectives ouvertes sur les cinq axes de la convention.

1 • LA CONSTRUCTION DE PARCOURS D'ACCES A L'EMPLOI
(section 1 de la convention)

Faire bénéficier les travailleurs handicapés d'une égalité de traitement et de suivi par Pôle emploi en matière d'accès à l'emploi est un objectif essentiel de la convention.

Point d'étape sur la mise en œuvre des mesures en faveur de l'accès à l'emploi

Les premières études ont pu être lancées alors que dans le même temps, un cadre conventionnel rénové était en cours d'élaboration.

Réalisation d'une analyse sur les flux et critères d'orientation des demandeurs d'emploi vers les Cap emploi

Le cabinet Amnyos a été mandaté par le groupe « Accès à l'emploi » pour conduire cette étude et a mené des travaux dans quatre territoires[2].

Le rapport sur l'étude relative à l'orientation des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi, remis en novembre 2014, a mis en évidence des caractéristiques communes. Les trois quarts des dossiers actifs des Cap emploi relèvent du partenariat. Les publics demandeurs d'emploi sont pris en charge par Pôle emploi pour les deux tiers et par Cap emploi pour le tiers restant. En moyenne, le public accueilli à Cap emploi tend à être moins âgé, légèrement plus qualifié que le public DEBOE en général.

L'étude du circuit d'orientation Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)-Pôle emploi-Cap emploi révèle une multiplicité de points d'entrée ou de retours dans le circuit avec une sinuosité des parcours, attentes, projets parfois en décalage avec la situation objective.

Des difficultés de circulation des informations entre partenaires sont apparues clairement avec la problématique récurrente des systèmes d'information insuffisamment interconnectés. Les pratiques de partage de données ne sont pas structurées et tiennent à la bonne volonté des professionnels.

Ces pratiques hétérogènes, conjuguées à la complexité des situations des publics rendent difficiles les diagnostics individuels et la juste appréciation des besoins d'accompagnement de la personne dans son parcours.

Des pistes de travail en vue de l'amélioration du circuit d'orientation des DEBOE et de l'élaboration d'un référentiel d'accompagnement spécialisé sont proposées. Un premier niveau de réponse a été apporté via les projets locaux de coopération Cap emploi/ Pôle emploi, déclinaison de l'accord-cadre sur le partenariat renforcé 2015-2017 entre l'État, Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP et Cheops.

[2] Var, Drôme, Mayenne, Lot et Garonne

Un nouvel accord national de partenariat renforcé 2015-2017 (article 5 de la convention multipartite)

Les premiers résultats de ces travaux ont permis d'irriguer la nouvelle convention de partenariat renforcé entre Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP, Cheops et l'État. L'accord-cadre de partenariat a été signé le 10 février 2015.

Cet accord prévoit de nouvelles dispositions par rapport à la précédente convention de collaboration 2010-2011 et s'appuie sur les conclusions de la démarche des sites pilotes menée par Pôle emploi dans 10 départements.

Les principales évolutions

> **Deux nouveaux signataires** : Cheops et l'État qui n'était signataire que des deux derniers avenants 2013 et 2014 à la convention de collaboration 2010-2011.

> La mise en œuvre d'un **partenariat renforcé entre Pôle emploi et Cap emploi** fondé sur une complémentarité des offres de services et des savoir-faire respectifs.

> La **conclusion de projets locaux de coopération entre les directions territoriales de Pôle emploi et les Cap emploi** afin de prendre en compte les spécificités de chaque territoire et d'assurer une meilleure prise en charge des publics en fonction de critères définis localement.

> **Une gouvernance régionale réaffirmée au travers du CPR** (comité de pilotage régional) présidé par le préfet/Direccte. Il assure le pilotage et l'animation de l'accord de partenariat et la cohérence des actions avec la stratégie régionale de l'emploi. Ce pilotage régule la répartition des financements entre les territoires, s'assure de l'effectivité et de la qualité du partenariat, suit la mise en œuvre des projets locaux de coopération.

La coopération qui se matérialise dans les projets locaux peut être illustrée par le schéma suivant :

Objectifs et axes de coopération de l'accord de partenariat renforcé 2015-2017

Le partenariat entre Pôle Emploi et Cap emploi est renforcé concernant l'accès à l'emploi et vise notamment :

> une orientation pertinente ;
> la formation professionnelle ;
> l'accompagnement dans la recherche d'emploi ;
> la mise en relation des demandeurs d'emploi avec le milieu professionnel (PMSMP) ;
> la sécurisation des parcours professionnels.

Expérimentation sur la mise en place de critères d'orientation

L'avenant 2014 à la convention de collaboration signé entre Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP et l'Etat prévoyait la mise en place d'une expérimentation sur l'évolution des critères d'orientation vers Cap emploi dans dix territoires « pilotes ».

Les DEBOE souffrant d'un handicap psychique ou mental, polyhandicapés et les licenciés pour inaptitude constituaient le public cible de cette expérimentation.

Lancée par Pôle emploi au printemps 2014, elle s'est appuyée sur les coopérations existantes dans les dix territoires retenus. Elle a permis de tester de nouveaux critères d'orientation, d'identifier l'opérateur le plus pertinent pour l'accompagnement du DEBOE en fonction de sa situation et de son profil et de caractériser les pratiques de co-orientation existant entre le référent handicap de Pôle emploi et le conseiller Cap emploi.

Élaboration d'un nouveau modèle de convention SPE/MDPH unifié

À partir de ces études et du bilan des conventions en vigueur, un travail a été engagé pour l'établissement d'un nouveau modèle de convention de partenariat entre le Service public de l'emploi (SPE) et les MDPH, prévu par l'article 41 de la convention multipartite. La CNH du 19 mai 2016 reprend l'objectif de signature de la convention sur les territoires pour mieux évaluer les possibilités et conditions d'emploi des personnes handicapées. L'ambition est de traiter, dans un cadre unique, des modalités de collaboration entre les MDPH, Pôle emploi et Cap emploi. Ce chantier associe les différents acteurs nationaux concernés (DGEFP, Pôle emploi, CNSA, Agefiph, FIPHFP, Chéops, DGCS) ainsi que des représentants des différents réseaux territoriaux impliqués.

Le nouveau modèle est structuré autour de trois axes :

1. Participation des acteurs du SPE à l'équipe pluridisciplinaire
2. Transmission des données
3. Élaboration du circuit d'orientation

Un axe relatif au pilotage opérationnel organise un comité de pilotage départemental et les modalités de suivi de la convention.

La trame de convention est recentrée sur les modalités de participation de Pôle emploi et Cap emploi aux travaux des équipes pluridisciplinaires des MDPH ainsi que la question cruciale des modalités d'échange d'informations entre acteurs. Le circuit d'orientation entre ces trois acteurs et la mise en place d'actions de coordination y sont également détaillés. Pour la première fois, une convention unique qui regroupe les Cap emploi, Pôle emploi, la MDPH et l'unité départementale de la DIRECCTE va pouvoir être signée localement. Auparavant, la MDPH contractualisait avec chacun d'eux individuellement.

Réalisation d'une étude relative à l'orientation professionnelle (ORP)

L'étude porte sur les décisions des CDAPH et les modalités de mise en œuvre du suivi des décisions. Cette étude a été menée d'octobre 2015 à avril 2016 au sein de dix territoires. Elle a débouché sur deux séries de préconisations, pour le niveau national et le niveau territorial, lesquelles devront être partagées entre les réseaux.

La mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP est un service d'accompagnement personnalisé à l'élaboration et à la concré-

tisation d'un projet professionnel. Le CEP, gratuit et personnalisé, est proposé à l'ensemble des actifs avec ou sans emploi souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Une aide à l'accès à la qualification et à la formation peut également être apportée. Ce conseil est assuré par l'ensemble des acteurs du service public régional de l'orientation (conseillers de Pôle emploi, de l'Association pour l'emploi des cadres – APEC –, les missions locales, les Opacif, les Cap emploi. Il constitue un élément essentiel dans la construction et la sécurisation des parcours.

Perspectives

Mettre en œuvre de l'emploi accompagné. La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels introduit le dispositif d'emploi accompagné comportant un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle[3]. C'est un dispositif d'appui pour les personnes nécessitant un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement, en vue de leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail. Il a vocation à répondre aux besoins et attentes des personnes handicapées qui évoluent dans le temps.

Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié ainsi qu'un appui à l'employeur, par une même personne ou un même service de façon à s'adapter à la problématique de la personne, au contexte de l'entreprise et à garantir une continuité du suivi dans la durée.

Les modalités de mise en œuvre, qui reposent sur la coordination du SPE et des services et établissements du secteur médico-social, pourront enrichir les perspectives du groupe de travail.

Défiir un schéma cible du circuit d'orientation des personnes handicapées et élaboration d'un référentiel d'accompagnement spécialisé. Il s'agit de répertorier les actes métiers des conseillers et les différentes actions qui constituent l'accompagnement. Il sera un guide pour que chaque prescripteur puisse mobiliser dans les meilleures conditions les prestations et aides de l'offre d'intervention de l'Agefiph, du FIPHFP, de Pôle emploi, des Cap emploi, de l'État et des Régions. Il s'agira de regrouper dans un document unique les réponses potentielles aux besoins de la personne mobilisables aux différentes étapes du parcours. Les travaux s'appuieront sur les études conduites sur l'orientation des DEBOE.

Ils intégreront également les résultats de l'expérimentation conduite par Pôle emploi sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi licenciés pour un motif d'inaptitude médicale. Débutée en octobre 2015, l'expérimentation a été lancée avec une cohorte constituée de 800 personnes en janvier 2016, les résultats seront connus en fin d'année 2016. L'enjeu de cette expérimentation est d'identifier les besoins d'accompagnement spécifiques pour ces publics et de capitaliser les bonnes pratiques partenariales d'accompagnement afin de faciliter le retour à l'emploi des personnes licenciées.

L'Etat et Pôle emploi ont élaboré un cadre d'expérimentation visant à accompagner des demandeurs d'emploi licenciés pour un motif d'inaptitude médicale sur 5 régions volontaires pendant 6 mois.

Enfin, les résultats de l'étude relative à l'orientation professionnelle viendront alimenter la réflexion afin d'améliorer la coordination entre les acteurs, homogénéiser les pratiques et fluidifier les parcours.

[3] Article L. 5213-2-1 du Code du travail, article L. 243-1 du Code de l'action sociale et des familles

Identifier les points d'articulation à mettre en œuvre pour assurer une couverture la plus complète possible des publics concernés. Ces nœuds de coordination seront identifiés à la faveur de la construction du référentiel d'accompagnement spécialisé. Plusieurs pistes peuvent d'ores et déjà être avancées. Il s'agit d'organiser la prise en charge des situations des personnes en sorties de dispositifs. Une autre dimension à creuser porte sur l'accompagnement vers l'emploi des jeunes sortant du système scolaire, de façon à améliorer leur prise en charge en articulant les interventions des différents acteurs.

Un groupe de travail, piloté par la DGESCO et associant la DGCS, la DGEFP (METH), la CNSA et des représentants associatifs, travaille actuellement à la rédaction de la circulaire « la formation et l'insertion professionnelle des élèves en situation de handicap ». La publication de la circulaire permettra de sensibiliser les professionnels à l'importance d'accompagner les élèves en situation de handicap pour l'élaboration d'un projet professionnel facilitant leur insertion sur le marché du travail. D'autres sujets de coordination seront à explorer.

2 • LA MOBILISATION DE TOUTES LES OFFRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE (section 2 de la convention)

La formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels des politiques d'emploi pour permettre l'insertion durable et le maintien en emploi. Comparativement à l'ensemble de la population, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont des niveaux de formation globalement moins élevés, ce qui les pénalise dans leur recherche d'emploi. Forts de ce constat, les signataires de la convention se sont donnés l'objectif d'accroître, dans les 3 ans, le volume de travailleurs handicapés accédant à l'offre de formation de droit commun.

La population en situation de handicap se caractérise par un plus faible niveau de diplôme que l'ensemble de la population : 51 % des personnes handicapées ayant un handicap reconnu n'ont aucun diplôme ou seulement le BEPC (contre 31 % dans l'ensemble de la population) et seulement 7 % ont un diplôme de l'enseignement supérieur (contre 27 % en général). *Source : Dares Analyses, n° 66, octobre 2013*

La loi du 5 mars 2014 pose un nouveau cadre dans ce domaine. La mise en œuvre des mesures nouvelles a mobilisé les partenaires. Le cadre de la convention multipartite a été questionné avec l'objectif d'intégrer les évolutions, en particulier celles liées à la décentralisation et à la nouvelle gouvernance.

Point d'étape sur les travaux menés depuis la signature de la convention

L'année 2014 a permis d'inscrire de grandes avancées en matière de formation professionnelle à travers la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

La mise en œuvre des nouveaux dispositifs issus de la loi s'articule pleinement avec la thématique « formation professionnelle » de la convention multipartite :

- Le compte personnel de formation (CPF) constitue une nouvelle modalité d'accès à la formation et à la qualification et à ce titre, il a vocation à répondre à l'objectif de la convention multipartite qui vise à accroître le volume de travailleurs handicapés accédant à la formation, notamment de droit commun. La mobilisation du CPF bénéficie également aux publics se trouvant exposés à un risque de désinsertion professionnelle.

  En complémentarité avec les autres financeurs de la formation professionnelle, un abondement de ce compte personnel peut être réalisé par l'Agefiph, il constitue un effet levier important pour l'accès à la formation des personnes handicapées. Priorité sera donnée à l'entrée dans des formations débouchant sur des emplois porteurs d'insertion durable.

- La mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (CEP) participe également à la validation des projets formation professionnelle.

- La coordination des enjeux de la politique de formation des travailleurs handicapés avec les orientations générales de la politique de formation de droit commun s'inscrit dans le cadre du nouveau pro-

gramme régional de formation et d'accès à la qualification des personnes handicapées. La mise en place de la nouvelle instance de gouvernance régionale, les comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop), en lien avec les diagnostics des PRITH, répond à l'objectif d'articulation de ces politiques.

- Dans le cadre du plan 500 000 formations un effort particulier a été demandé pour le public en situation de handicap. Fin août 2016, 39 000 bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont entrés dans le cadre de ce plan. Il s'agit d'une augmentation de plus de 50 % par rapport à 2015.

Perspectives

Plusieurs axes de travail se dégagent sur cette thématique.

- Rendre effectif le programme régional d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées, prévu à l'article L. 5211-3 du Code du travail, afin de répondre à leur besoin de développement des compétences et faciliter leur insertion professionnelle.
- Inscrire pleinement le sujet des travailleurs handicapés dans la gouvernance rénovée conformément aux dispositions de la loi du 5 mars 2014 et inscrire des objectifs ciblés au bénéfice de ce public au sein des contrats de plan régionaux pour le développement de la formation et de l'orientation professionnelles. L'enjeu est de positionner la politique en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle des travailleurs handicapés au sein du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) et du Crefop.
- Capitaliser les démarches de diagnostic afin d'améliorer la capacité à repérer les besoins de formation, notamment en s'appuyant sur les initiatives repérées localement (enquêtes sur le devenir des personnes handicapées post formation, chartes de progrès…).
- Relancer le travail partenarial permettant l'identification d'indicateurs de suivi de la formation professionnelle. La réflexion pourra s'appuyer sur les travaux préalables sur le cadre évaluatif des politiques concertées de formation professionnelle, et le rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) sur l'évaluation des informations statistiques disponibles sur les politiques publiques et paritaires de la formation professionnelle continue.
- Suivre la mise en œuvre du décret sur la qualité des formations, sous l'angle de l'aménagement pédagogique des formations pour les personnes handicapées.
- S'appuyer sur le plan 500 000 demandeurs d'emploi en formation et favoriser l'accès de personnes handicapées sur les places ouvertes.

3 • La sensibilisation des employeurs a leur obligation d'emploi, dans le cadre notamment de la negociation collective (section 3 de la convention)

La sensibilisation du monde économique à la prise en compte du handicap est un enjeu permanent pour favoriser l'insertion des travailleurs handicapés. La mobilisation des entreprises passe nécessairement par le développement de la négociation collective.

Point sur le bilan des accords réalisé début 2016

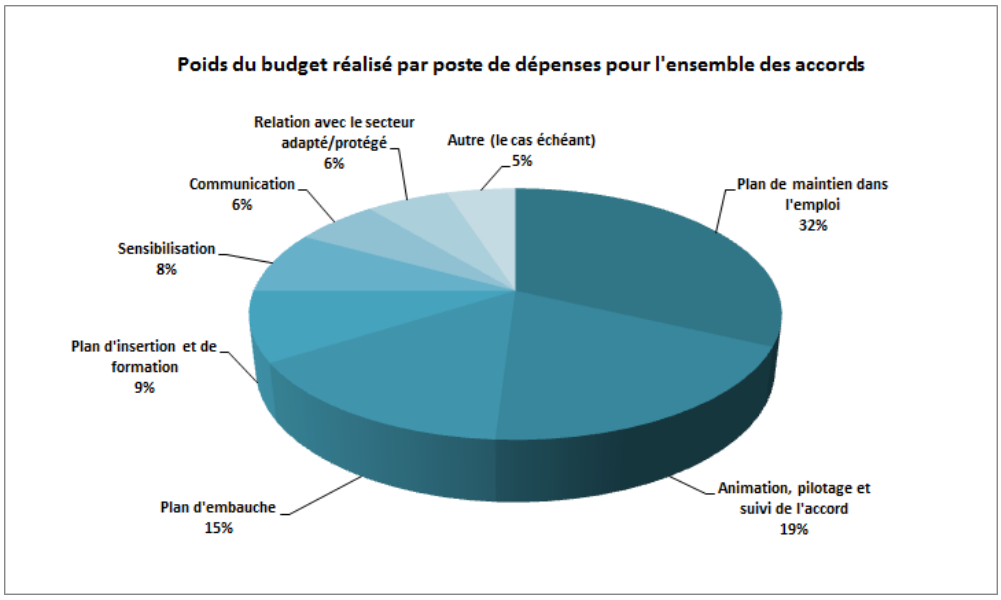
Ce bilan est la concrétisation d'un engagement du gouvernement pris dans le cadre du Comité interministériel du handicap du 25 septembre 2013 d'établir un bilan national de l'obligation de négocier en matière d'emploi des travailleurs handicapés, et notamment des accords agréés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Ce deuxième bilan national des accords agrées porte sur 179 accords échus en 2013 et 2014 et en analyse 158, représentant 16 278 établissements assujettis.

Seuls 11 % des établissements assujettis (soit 11 400 établissements : 19 % des établissements de 200 à 499 salariés et 37 % des établissements d'au moins 500 salariés) étaient couverts par un accord relatif à l'emploi de travailleurs handicapés en 2012 selon la Dares.

Quelques enseignements de ce bilan

Le constat d'une très forte concentration géographique dressé lors du bilan 2014 des accords agréés se vérifie en 2015. Les territoires où sont concentrés les sièges sociaux et centres de décision dans les métropoles et grandes agglomérations sont les plus concernés par les décisions d'agrément.



Source : Bilan 2015 des accords agréés

Sur l'ensemble des accords étudiés, le taux d'emploi global de travailleurs handicapés en fin d'accord est de 4,38 % contre 3,71 % avant l'accord. Ce taux a augmenté de 0,67 point entre l'année précédant l'accord et la dernière année d'application de l'accord. Ce résultat confirme l'effet positif des accords déjà identifié dans le bilan 2014 qui montrait également un taux d'emploi en hausse (de 0,75 point).

L'écart entre la contribution théorique (budget prévisionnel de l'accord) et les dépenses effectivement réalisées s'élève à 77 547 011 € soit 22 % du budget total des accords. Ce chiffre était de 18 % dans le bilan 2014.

Les objectifs de recrutement sont largement dépassés avec un chiffre de 11 859 embauches pour une prévision de 6 687.

Plus de 24 000 actions de maintien dans l'emploi ont pu être financées via les budgets consacrés aux accords.

Ce bilan a constitué une base d'échanges pour répondre à la mesure CIH qui portait sur l'organisation d'une concertation pour dégager les voies d'amélioration de la négociation collective en matière d'emploi des personnes handicapées suite à l'établissement du bilan national de l'obligation de négocier. Ce travail s'inscrit dans la perspective de la mise en œuvre de l'objectif de triplement des accords, sous 3 ans, conformément à l'engagement pris par le président de la République le 11 décembre 2014, à l'occasion de la conférence nationale du Handicap (CNH). Il a permis de jeter les bases de la discussion à l'occasion de la table ronde du 4 février 2016 relative à la dynamisation de la négociation collective en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Perspectives

- Mettre en œuvre des axes de la feuille de route issue de la table ronde du 4 février 2016 relative à la dynamisation de la négociation collective en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

- Améliorer la qualité des accords d'entreprises par l'actualisation du guide méthodologique sur les accords en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et homogénéisation des conditions de validation des accords par les Direccte.

4 • LA DEFINITION ET LA MISE EN ŒUVRE D'ACTIONS CIBLEES DE MAINTIEN EN EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES
(section 4 de la convention)

Les acteurs qui interviennent sur le champ du maintien sont nombreux, les dispositifs mobilisables multiples et assez souvent méconnus, tant par les usagers que par les professionnels qui les accompagnent. Avant d'envisager les conditions de l'amélioration du système, les partenaires de la convention ont eu pour ambition de mieux appréhender le rôle de chacun. Une fois le panorama dressé, les conditions de coordination pourront être adaptées, en tant que de besoin. Il s'agit notamment de repérer les situations qui échapperaient à toute prise en charge ou qui relèveraient du non-recours.

Point d'étape sur les travaux relatifs au maintien en emploi

Les partenaires se sont engagés à généraliser une démarche concertée entre les acteurs intervenant dans le champ de la prévention de la désinsertion professionnelle. Le groupe s'est attaché à envisager toutes les situations, quel que soit le statut des personnes. En ce sens, l'ensemble des salariés sont visés de quelque secteur qu'ils relèvent, ainsi que les fonctionnaires et les travailleurs indépendants. C'est dans cette perspective que les travaux ont été ouverts au régime social des indépendants (RSI).

- Une cartographie du maintien dans l'emploi a été élaborée. Le schéma retrace le parcours de maintien des personnes handicapées, selon leur statut, au travers de 4 grandes étapes :
  - détection des situations à risque ;
  - diagnostic de situation ;
  - recherche et à la mise en œuvre de solutions de maintien ;
  - situation à l'issue du parcours.

  Les outils mobilisables et les rôles de chacun des opérateurs y sont détaillés. L'ensemble des situations y est envisagé, quel que soit le statut des personnes en risque de désinsertion. Des fiches spécifiques ont été élaborées afin de décrire les interventions coordonnées des acteurs et les dispositifs mobilisables à chaque étape du parcours de la personne, pour alimenter la cartographie qui pourra à terme être mise en ligne sur le site internet de chacun des signataires de la convention.

  Dans le souci d'avoir une approche pratique, ces travaux ont été présentés au comité des usagers et professionnels de l'institut du cancer le 15 décembre 2015 et à la commission emploi du CNCPH le 7 janvier 2016 pour s'appuyer sur l'avis des associations représentant les personnes handicapées mais aussi sur celui des professionnels de santé.

- Cette cartographie est destinée aux salariés, aux employeurs et aux organismes susceptibles d'accompagner des personnes dont l'état de santé est susceptible d'avoir des répercussions sur l'emploi. Elle sera mise en ligne sur le site internet du ministère de l'emploi à la fin de l'année 2016. Chacun des partenaires de la convention multipartite renverra vers ce lien depuis son propre site. L'outil sera présenté à la faveur des réunions de réseaux de chacun des organismes. Une communication sera relayée par voie de presse spécialisée.

- Généralisation des actions de remobilisation précoce à l'ensemble des territoires : un état des lieux des actions de remobilisation précoce, au bénéfice des personnes handicapées, existant dans les territoires a été réalisé par l'Agefiph et la CNAMTS.

  Ces premiers travaux ont été croisés avec ceux du Plan Santé au Travail afin d'élargir la sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes.

Actions relatives au maintien dans l'emploi portées dans le 3e plan Cancer :

Action 9.4 > Parfaire l'offre de solutions adaptées à chaque situation personnelle des personnes atteintes de cancer

Action 9.5 > Responsabiliser l'entreprise dans toutes ses composantes sur l'objectif de maintien dans l'emploi ou la réinsertion professionnelle

Action 9.6 > Progresser dans la coordination territoriale des différents acteurs qui interviennent pour le maintien dans l'emploi ou son accès

Action 9.7 > Valoriser le travail réalisé sur le maintien dans l'emploi pour le faire connaître et le développer

Perspectives

Plusieurs axes de travail se dégagent sur la thématique maintien.

- Être en appui à la mise en œuvre de l'élargissement des missions des Cap emploi au maintien dans l'emploi, en fonction de la disposition contenue dans la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.
- Conduire une évaluation sur les actions de remobilisation précoce, sur la base du premier repérage réalisé, en vue de déterminer les conditions de généralisation de ces actions. Elle est portée par l'Agefiph qui associe aux réflexions la DGEFP, la CNAMTS, la CCMSA et le RSI. Les travaux du consultant débuteront en septembre 2016, le rapport final est annoncé pour le mois de mars 2017.
- Simplifier les conditions de mobilisation de la mise en œuvre du contrat de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) en faveur des travailleurs handicapés.
- Articuler les travaux avec les enjeux en faveur du maintien des personnes handicapées et fragilisées inscrits dans le Plan santé au travail 3 (2016-2020), porté par la DGT, notamment sa déclinaison à l'échelon régional au sein des plans régionaux en santé au travail PRST en lien avec les PRITH.
- Engager une réflexion sur une meilleure coordination des différents acteurs, notamment ceux qui interviennent sur la prévention de la désinsertion professionnelle (services de santé au travail, assurance maladie, services sociaux du travail…).
- Mettre en œuvre les conditions de mobilisation d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle dans la fonction publique.

4 actions du PST 3 pour prévenir la désinsertion professionnelle et maintenir en emploi

Action 2.5 > Améliorer la lisibilité et l'accessibilité aux droits pour les travailleurs en risque de désinsertion professionnelle

Action 2.6 > Mettre en place une offre régionale coordonnée d'accompagnement des travailleurs et des entreprises

Action 2.7 > Élaborer des solutions permettant le maintien en emploi des travailleurs atteints de maladies chroniques évolutives

Action 2.8 > Développer, mobiliser et diffuser les connaissances et les outils concourant au maintien en emploi

5 • L'OPTIMISATION DES ECHANGES D'INFORMATIONS ET LA NORMALISATION DE LA PRODUCTION STATISTIQUE (section 5 de la convention)

Dans l'objectif d'une optimisation des échanges d'information entre les acteurs, condition indispensable à un accompagnement optimal des personnes handicapées dans leur parcours d'accès ou de maintien dans l'emploi, la convention multipartite a fixé des objectifs ambitieux consacrant une démarche progressive d'interconnexion des systèmes d'information, assortis d'un ensemble de mesures préalables à mettre en œuvre à court terme.

D'autre part, afin d'outiller au mieux les acteurs nationaux et territoriaux dans la définition des politiques à mettre en place en faveur des travailleurs handicapés, la convention multipartite a fixé aux signataires, un objectif de normalisation de leur production statistique et d'identification des manques et besoins prioritaires, avec une priorité donnée aux champs globalement moins couverts de la formation professionnelle et du maintien.

Le groupe 4 « coordination étude et statistiques », chargé de la mise en œuvre de ces mesures a décidé de constituer deux sous-groupes dédiés : un sous-groupe « systèmes d'information et échange d'informations » et un sous-groupe « indicateurs de pilotage (études et statistiques) ».

Ces deux groupes ont vocation à intervenir de manière transverse en appui des groupes thématiques, qui leur communiquent leurs besoins en termes d'indicateurs et d'échanges d'informations, au fur et à mesure de l'avancement de leurs travaux.

◗ Point d'étape sur les travaux menés depuis la signature de la convention

Les attendus du « répertoire commun des principaux indicateurs nécessaires au pilotage des PRITH » ont été examinés : il s'agit notamment de construire un outil opérationnel, constitué de données réactives et de prévoir un traitement automatisé des données et un historique pour apprécier la valeur d'un point et son évolution. La trame type d'indicateurs a été proposée. Elle adopte un découpage thématique classique (population des bénéficiaires, accès à l'emploi, formation professionnelle, maintien en emploi, mobilisation des employeurs et données financières).

- ❖ En 2016, un référentiel exhaustif des indicateurs disponibles produits et/ou utilisés par l'ensemble des signataires de la convention a été construit : plus de 400 indicateurs ont été recensés et qualifiés au regard de leur disponibilité, de leur fréquence, du niveau territorial, de leurs limites et des précautions de leur interprétation.
- ❖ Un tableau de bord et d'aide à la décision a été établi avec un nombre resserré d'indicateurs de pilotage pour mieux outiller le comité de pilotage de la convention multipartite.
- ❖ Depuis 2014, l'interconnexion des systèmes d'information (SI) prévue par la convention multipartite a été préparée :
  - > des travaux ont été engagés afin de faciliter l'accès des partenaires

de la MDPH à leur SI en équipe pluridisciplinaire, qui ont permis la valorisation de ces pratiques dans le cadre de la nouvelle convention SPE-MDPH (en lien avec le groupe « accès à l'emploi »).

> dans le cadre du chantier « IMPACT », le formulaire de demande MDPH a été complété sur le volet « insertion professionnelle » afin de permettre à la MDPH de disposer des données nécessaires à l'examen des demandes d'orientation professionnelle déposées. Ce nouveau formulaire a été expérimenté avec des MDPH volontaires. Il sera déployé sur l'ensemble du territoire national début 2017.

- La mise en œuvre de l'interconnexion des SI des MDPH et des acteurs de l'emploi nécessitait au préalable un positionnement de la CNSA vis-à-vis des SI des MDPH. La loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement, adoptée le 28 décembre 2015 consacre l'utilisation par les MDPH d'un système d'information harmonisé, ce qui permettra de faciliter l'interconnexion des SI des différents acteurs. Un comité d'orientation stratégique pour le déploiement de ce SI harmonisé a été mis en place par la CNSA, auquel sont associés les acteurs de l'emploi.

  En parallèle, une cartographie des échanges entre MDPH et acteurs de la Sphère emploi a été présentée en Comité de pilotage de la Convention multipartite le 3 juillet 2014 et un groupe projet entre les Directions des Systèmes d'information de Pôle emploi et de la CNSA a été mis en place afin d'actualiser l'expression des besoins pour l'interconnexion MDPH/ Pôle emploi.

Perspectives

- Mettre en production, à échéance 2017, d'un outil automatisé qui permettra la restitution régulière des données relatives aux indicateurs listés. Les données seront mises en ligne, à disposition de chacun des partenaires et du grand public pour répondre à l'objectif fixé dans la convention multipartite et dans l'attente de l'effectivité de l'interconnexion des SI des MDPH.

- Suivre et alimenter le cas échéant les travaux relatifs à la mise en place du SI harmonisé des MDPH, et ceux du groupe projet « interconnexion » pour affiner et valider les besoins en termes d'interconnexion MDPH/SPE.

Perspectives transversales sur la déclinaison et l'animation territoriale de la convention multipartite