

LE PLAN REGIONAL POUR L'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

PACA

PRITH

**Éléments de bilan 2017
Actions engagées en 2018**

*Ce document a vocation à être enrichi par les contributions
des membres du groupe de travail Handicap du CREFOP*

Axe 1 : Accès à l'emploi

Les priorités

- Mobilisation des outils de contractualisation et des outils de droit commun
- Privilégier les instances et les dispositifs œuvrant à la sécurisation des parcours
- Croiser les expertises des professionnels

Les évolutions au niveau des données de contexte

▪ *Le public handicapé demandeur d'emploi*¹

- À fin juin 2018, les Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (DEBOE) représentent **8,9% des demandeurs d'emploi en PACA**.
- **L'augmentation du nombre DEBOE se poursuit**. Ils étaient 43 000 à la fin du mois de juin 2018 (soit + 6,5% en un an). Cette augmentation demeure toujours plus forte que pour l'ensemble de la population DE (+ 2,5% en un an).
Quatre départements enregistrent une augmentation du nombre de DEBOE sur un an : Hautes-Alpes (+10,4%), Var (+9,7%), Bouches-du-Rhône (+8,7%) et Vaucluse (+6,8%). Les départements des Alpes-Maritimes (0%) et des Alpes-de-Haute-Provence (-0,5%) enregistrent à l'inverse une légère diminution du nombre de DEBOE sur un an.
- **La part des hommes est stable (51%)** et **celle des séniors se maintient (51%)** contre respectivement 49% et 27% pour l'ensemble des publics.
- **Plus de la moitié des DEBOE (57%) est sans emploi depuis plus d'un an** contre 46% pour l'ensemble de la demande d'emploi régionale. La part des DEBOE au chômage depuis au moins trois ans représente 21% des DEBOE (contre 15% tous publics).
- **Les DEBOE avec un faible niveau de qualification représentent 34%** de la population contre 28% pour l'ensemble de la population DE.
- **18% des DEBOE sont bénéficiaires d'une AAH.**

▪ *Leur insertion professionnelle*²

- Le poids des DEBOE sortis pour « reprise d'emploi » au 30 juin 2018 (moyenne sur 12 mois) est de 14% (contre 21% pour l'ensemble des publics).
- 80 % des DEBOE se positionnent sur **6 familles de métiers** regroupées :
 - les services à la personne et à la collectivité : 24%
 - le support à l'entreprise : 17%
 - le commerce, vente, grande distribution : 12%
 - le transport et logistique : 10%
 - l'hôtellerie, restauration, tourisme : 8%
 - la construction, bâtiment et travaux publics : 8%



Point de vigilance

Pour les personnes handicapées, sont pris en compte l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) à savoir les personnes ayant (au moins) un titre de reconnaissance ainsi que les personnes en instance de reconnaissance. Les évolutions sont à prendre avec précaution du fait notamment de l'irrégularité des remontées d'information par les MDPH sur les reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé.

¹ Source : Tableau de bord régional AGEFIPH, bilan du premier semestre 2018, données Pôle emploi à fin juin 2018.

² Source : Données Pôle emploi, source STMT, moyenne sur 12 mois au 30/06/2018).

- **La mobilisation des Cap emploi³**
 - À fin juin 2018, l'ensemble des placements des personnes handicapées réalisés par les Cap emploi atteignaient 2 693 contrats soit une augmentation de +8% en un an (contre -1% pour le niveau national). Toutefois le nombre de placements conventionnels (1 994) diminue de 9% sur la même période (contre -8% au niveau national). La région PACA représente 7,9% des placements au niveau national et 8,2% des placements conventionnels.
 - Le taux de placement en **CDI est de 30%** (contre 29% au niveau national), il progresse de 7 points par rapport à l'année passée. La part des placements réalisés auprès des employeurs publics (19%) diminue de 7 points et celle des placements réalisés dans le cadre d'un contrat aidé (41%), CUI et alternance, diminue de 14 points.

- **Les entreprises adaptées**
 - Au 31 décembre 2017, **871 travailleurs handicapés étaient en poste dans les 49 entreprises adaptées de la région**, soit une augmentation de +7% (contre 6% entre 2016 et 2017).
 - La tranche d'âge 30-49 ans reste majoritaire et stable (56%). Celle des plus de 50 ans représente 34,5% (dont 14% pour les TH de +56 ans) et celle des moins de 30 ans 9%, soit respectivement 0,5 point de moins et 1 point de plus que l'an passé.

- **L'accès aux contrats aidés : bilan du premier semestre 2018⁴**
 - 1 279 CUI-CAE ont été prescrits au cours du premier semestre 2018 (-16% en un an). Les DEBOE représentent 19,6% du total des bénéficiaires d'un CUI-CAE

Les actions engagées à partir de la mobilisation des outils de droit commun et spécifique

▪ **L'activité des Cap emploi**

Des rencontres bilatérales entre les commanditaires et chaque Cap emploi ont été organisées en début d'année afin de compléter les annexes aux conventions pluriannuelles d'objectifs signées en fin d'année 2017, déterminer les orientations et fixer les objectifs-cibles en matière d'accompagnement vers l'emploi pour l'année 2018. Au cours de cet exercice, il a été demandé aux Cap emploi de la région d'accompagner un peu plus de 15 000 personnes, de réaliser entre 5 300 et 5 900 placements dont 4 400 et 5 000 placements conventionnels sur l'année 2018.

En application de l'accord cadre de gouvernance adopté par la conférence nationale des commanditaires (DGEFP-AGEFIPH-FIPHP-Pôle emploi) le 8 avril 2018, qui a instauré de nouvelles modalités de gouvernance des Cap emploi, des dialogues de gestion seront menés avec chaque Cap emploi d'ici la fin d'année 2018. Ces dialogues de gestion seront organisés au niveau territorial et permettront d'assurer le suivi de la mise en œuvre des conventions pluriannuelles d'objectifs signées avec chaque Cap emploi. L'exercice permettra notamment de fixer des objectifs aux Cap emploi pour l'année 2019, d'évaluer la qualité du service délivré par l'opérateur et d'engager des mesures correctives le cas échéant.

³ Source : Tableau de bord régional AGEFIPH, bilan du premier semestre 2018, données Parcours H à fin juin 2018.

⁴ Source : Tableau de bord régional AGEFIPH, bilan du premier semestre 2018, données ASP à fin juin 2018.

Les Projets Locaux de Coopération (PLC) entre les Cap emploi et les directions territoriales Pôle emploi, formalisés dans le cadre du précédent accord-cadre de partenariat renforcé conclu pour la période 2015-2017, ont été prolongés en 2018 par voie d'avenant et annexés aux conventions pluriannuelles d'objectifs. Ces PLC se traduisent par la mise en place de plans d'action territorialisés visant la recherche de complémentarité des offres de services respectives, en particulier les modalités de prise en charge des DEBOE, les aides et prestations mobilisables par les deux réseaux, ainsi que des actions conjointes en réponse aux besoins des employeurs.

Par ailleurs, les Cap emploi disposent désormais d'une nouvelle identité visuelle (*cf. Annexe 1*) qui vise à améliorer la lisibilité et la visibilité de ces organismes, avec notamment un nouveau logo, facile à lire et repérable dans l'espace public. Cette nouvelle identité visuelle prend en compte l'histoire de ces organismes puisque le nom Cap emploi est conservé et que le design du nouveau logo s'appuie sur la couleur verte du logo des Sameth.

- ***La prescription des Parcours Emploi Compétences (PEC) par le réseau des Cap emploi***⁵

En 2018, la stratégie de l'État a sensiblement évolué. La transformation des contrats aidés en parcours emploi compétences, réservés exclusivement au secteur non marchand, vise à recentrer le dispositif sur le seul objectif d'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées du marché du travail.

Conformément au cadre posé par la circulaire du 11 janvier 2018 préconisant de dépasser le raisonnement par catégorie administrative, l'arrêté préfectoral du 09 février 2018 relatif aux PEC, n'a pas fixé de taux spécifique pour les DEBOE. Toutefois afin de renforcer la dynamique engagée dans la région, un second arrêté pris le 24 avril 2018, a fixé un taux de prise en charge spécifique pour les travailleurs handicapés (55%) afin de faciliter la mobilisation de ces contrats au profit des travailleurs handicapés.

Au 03 novembre 2018, 672 contrats avaient été prescrits par le réseau des Cap emploi dont 191 conventions initiales.

- ***La programmation des crédits du BOP 102 – ligne Actions PRITH*** (*cf. Annexe 2*)

En 2018, le montant de l'enveloppe disponible **sur la ligne Actions PRITH s'élève à 218 016 €** (soit une augmentation de 15% par rapport à l'enveloppe 2017).

Ces crédits ont permis de soutenir la mise en œuvre de 11 actions au niveau local.

L'animation régionale d'un groupe de correspondants TH des UD de la DIRECCTE permet d'organiser les conditions de la programmation de ces crédits du BOP 102 – ligne Actions PRITH. Sur la base d'actions identifiées par les unités départementales de la Direccte, en lien avec les axes du PRITH, une programmation régionale financière est consolidée.

- ***La mobilisation des aides de l'AGEFIPH⁶ : aide à la création d'entreprise***

Outre la possibilité de bénéficier d'un accompagnement individualisé par des prestataires spécialisés financés par l'AGEFIPH, les créateurs peuvent aussi bénéficier d'une subvention à la création.

À fin juin 2018, 195 personnes BOE ont bénéficié de cette aide, soit une progression de 5% par rapport à l'année précédente.

⁵ Source : Tableau de bord de suivi des publics PEC, données ASP arrêtées au 03 novembre 2018.

⁶ Source : Tableau de bord régional AGEFIPH, bilan du premier semestre 2018, données Parcours H à fin juin 2018.

▪ **Les entreprises adaptées**

- Contingent 2018 (aides au poste)

En 2018, la région PACA bénéficie d'un contingent de **692 aides au poste** pour les entreprises adaptées (EA), soit 50 aides supplémentaires par rapport à 2017.

La répartition infra régionale des aides au poste a été réalisée en tenant compte de plusieurs critères : le maintien de l'offre d'insertion des entreprises adaptées sur les territoires, l'accompagnement du développement des EA existantes, avec l'objectif de rééquilibrer l'offre d'insertion en EA sur les départements au regard de la situation des publics DEBOE.

	Contingent 2018
Alpes de Haute Provence	66,45
Hautes Alpes	5,25
Alpes Maritimes	138,12
Bouches du Rhône	246,24
Var	72,44
Vaucluse	163,50

- Enveloppe financière 2018

Le montant des crédits du BOP 102 consacré au versement de la subvention spécifique pour les entreprises adaptées s'élève à 1 141 129 (contre 1 090 496 € en 2017) dont :

- 618 252 € conventionnés au titre de la partie forfaitaire,
- 287 644 € conventionnés au titre de la partie sur « critères »,
- 39 100 € conventionnés au titre de l'aide au démarrage,
- 196 133 € conventionnés au titre de la part variable.

- Critères de recrutement des travailleurs handicapés en entreprises adaptées

En 2016, afin de garantir le respect des publics TH visés pour les recrutements proposés par le SPE et pour les recrutements organisés directement par les EA, des outils spécifiques ont été formalisés et diffusés à Pôle emploi, Cap emploi et aux entreprises adaptées.

Suite à la signature, le 09 mars 2017 d'un contrat de développement responsable et performant du secteur adapté avec les acteurs de l'inclusion professionnelle, la fiche d'orientation dédiée aux acteurs du SPE a été actualisée afin d'intégrer le réseau des missions locales.

En 2018, l'ensemble des acteurs du SPE et des entreprises adaptées ont de nouveau été sensibilisés quant à l'utilisation de ces outils et des process à respecter lors d'un recrutement en entreprise adaptée.

- L'élaboration d'une stratégie régionale pour l'implantation de nouvelles entreprises adaptées en Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA)

En fin d'année 2017, la DIRECCTE PACA s'est dotée d'une stratégie régionale, adossée à la stratégie régionale pour l'emploi, afin de mieux accompagner la structuration du secteur adapté en PACA. Cette démarche vise à diversifier les activités proposées, à optimiser la couverture géographique et à garantir la viabilité des projets par une progression équilibrée de leurs volets économique et social.

- La structuration du réseau des entreprises adaptées

En 2017, l'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA) a été retenue dans le cadre du programme "*Partenariats pour la formation professionnelle et l'emploi*" du Plan d'Investissement d'Avenir (PIA). Le dossier présenté, structuré autour de cinq axes stratégiques et dix-huit actions opérationnelles, était le seul dossier de l'appel à projets à poser l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Ainsi à travers le PIA, le réseau a recruté des chargés de missions régionaux qui contribuent au déploiement progressif des actions concourant à la professionnalisation et au développement de l'emploi dans les entreprises adaptées.

En PACA, la chargée de mission UNEA a initié plusieurs actions répondant aux besoins et préoccupations des entreprises adaptées de la région (mise en place d'un club RH, co-construction d'un accompagnement collectif DLA, présentation de la CRESS et des solutions de financement existantes, participation à divers salons/forums ; etc.).

- La mobilisation du Dispositif Local d'Accompagnement (DLA)

Afin d'accompagner les entreprises adaptées dans la mise en œuvre de la réforme du secteur adapté, la Direccte PACA a inscrit l'accompagnement du secteur adapté comme un axe prioritaire du plan d'actions du DLA pour 2018. Un travail conjoint a été réalisé avec la CRESS PACA, l'UNEA et la Direccte afin de proposer aux entreprises adaptées un accompagnement collectif portant sur la thématique « *Professionnalisation des dirigeants et encadrants des entreprises adaptées* ». Cette offre de service, qui vise à répondre aux besoins exprimés par les entreprises adaptées de la région, a été proposée à l'ensemble du réseau.

Au total 7 entreprises adaptées se sont inscrites à l'accompagnement collectif proposé (démarrage effectif prévu début décembre 2018).

Par ailleurs, le séminaire régional du DLA organisé de manière symbolique au cours et de la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEPH) et du mois de l'ESS, a été l'occasion de faire un focus spécifique sur les entreprises adaptées de la région. La table ronde organisée la matinée a permis de faire intervenir et témoigner les acteurs et représentants du secteur et de partager les nouveaux enjeux auxquels devra répondre le secteur.

- ***La signature des conventions SPE/MDPH***

Des conventions relatives aux relations entre Pôle emploi, les Cap emploi et les MDPH ont été conclues sur les six départements de la région. Elles ont pour objectif de faciliter les passerelles entre les opérateurs du SPE et les MDPH afin de contribuer efficacement à l'amélioration de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Les partenariats sont structurés autour de trois axes :

- la participation des acteurs du SPE aux travaux de l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH,
- la transmission des données nécessaires à l'accomplissement des missions de chacune des parties,
- l'élaboration du circuit d'orientation entre les différents organismes (dans un objectif de facilitation et de simplification des parcours).

- ***La mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné***

Le dispositif d'emploi accompagné se déploie progressivement sur les trois départements retenus.

Il est mis en œuvre par les associations :

- LA CHRYSALIDE sur le département des Bouches-du-Rhône (40 parcours),
- ADAPEI Var-Méditerranée sur le département du Var (30 parcours),
- ISATIS sur le département du Vaucluse (25 parcours).

À fin août 2018, 39 personnes sont entrées en emploi accompagné : 5 dans les Bouches-du-Rhône, 31 dans le Var et 3 dans le Vaucluse.

▪ *Expérimentation d'un accompagnement parrainage vers l'emploi*

En 2017, la DIRECCTE a soutenu une action sur le département du Vaucluse, portant sur l'accompagnement en parrainage de 22 personnes en situation de handicap. Les entreprises membres du réseau FACE 84 (Fondation Agir Contre l'Exclusion Vaucluse) ont souhaité s'engager sur le parrainage, et de façon plus spécifique avec le parrainage de demandeur d'emploi en situation de handicap. Pour ce faire, FACE 84 s'est associée à l'association l'ADAPT (antenne Vaucluse) dans le déploiement du projet, en qualité d'expert dans le handicap et le parrainage. Les demandeurs d'emploi sont suivis de façon individualisée et participent également à des temps collectifs entre parrainés et/ou avec les parrains. Au total se sont 28 personnes qui ont été parrainées en 2017, toutes en situation de handicap, et accompagnées par 14 parrains-marraines.

La DIRECCTE a renouvelé son soutien financier pour 2018, en confiant au réseau FACE 84 l'accompagnement en parrainage de 25 personnes en situation de handicap.

▪ *Organisation d'un forum Handisport*

Dans le cadre de la convention de partenariat signé entre le FIPHFP et la Fédération Française Handisport (FFH) [*dont l'enjeu est de favoriser le recrutement, le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle des sportifs et des encadrants en situation de handicap*], un forum Handisport est organisé sur la région PACA (il se tiendra le 11 décembre prochain). Ce forum doit permettre de réunir les employeurs publics de la région et des candidats sourcés et sélectionnés par la Fédération Handisport.

Il s'agit d'un évènement original qui vise à proposer des offres d'emploi à des personnes porteuses des valeurs et compétences du monde sportif (engagement, recherche de performance, dépassement de soi, prise d'initiative, solidarité, esprit d'équipe, etc.).

▪ *Poursuite des actions de professionnalisation des acteurs*

Organisation de rencontres régulières à l'initiative de Pôle Emploi et de l'AGEFIPH, pour faire connaître aux réseaux (référents TH Pôle Emploi et Cap emploi) les boîtes à outils respectives et améliorer les modalités de collaboration.

Les perspectives pour l'année 2018

Les perspectives :

- Accompagner la réforme du financement et du conventionnement du secteur adapté.

Axes de travail :

- **Décliner le plan d'actions** qui accompagne la convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap (2017-2020) :
 - mise en œuvre des conventions SPE/MDPH : déploiement au sein des territoires, axes d'amélioration, diffusion des bonnes pratiques territoriales,
 - mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné : suivi du dispositif, remontée des informations, diffusion des bonnes pratiques territoriales,
 - créer les conditions d'un meilleur accompagnement vers l'emploi des jeunes en situation de handicap : circuit d'orientation, passages de relais entre l'Éducation nationale et le SPE, complémentarité entre les membres du SPE,
 - renforcement de l'expertise des Cap emploi dans l'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi au vu de leur handicap.
- **Faire progresser**, notamment par une meilleure connaissance et complémentarité des acteurs, **la mobilisation du droit commun** au profit des personnes en situation de handicap.

Axe 2 : Accès à la formation

Les priorités

Améliorer l'intégration des personnes handicapées dans les dispositifs de droit commun

Favoriser l'accès des TH aux contrats en alternance

Créer les conditions pour un meilleur accès à la formation des TH en emploi

Valoriser les pratiques d'orientation en faveur des TH

Les évolutions au niveau des données de contexte

▪ Du 1^{er} janvier au 18 novembre 2018⁷ :

- 1 929 DEBOE ont suivi une formation prise en charge par Pôle emploi (dont 654 au titre des AIF et 947 pour les AFC), représentant 6,1% de l'ensemble des publics, soit une progression de + 0,7 points en un an.
 - la part des DEBOE dans l'offre de formation de Pôle emploi entre 2017 et 2018 en AIF a progressé pour passer de 5,2% à 6,6%
 - la part des DEBOE dans l'offre de formation de Pôle emploi entre 2017 et 2018 en AFC a progressé pour passer de 6,9% à 6,7%
- 1 654 DEBOE ont suivi une formation prise en charge par un autre financeur, soit 9,7% de l'ensemble des publics, soit + 1 point que sur la même période l'année précédente.
- 29 DEBOE ont suivi une formation financée par les OPCA, représentant 2,9% de la population formée (+0,3 points en un an).

Au total, 3 583 DEBOE ont intégré une formation. **Ils représentent 7,4% de l'ensemble des publics formés soit une augmentation de 0,4 points en un an.**

▪ Données sur l'apprentissage au titre de la campagne 2017-2018⁸

Sur les 19 983 contrats d'apprentissage enregistrés en région PACA (+2,2% par rapport à la campagne 2016-2017), la part des apprentis en situation de handicap **ne représente toujours qu'un point** de l'ensemble de la population des apprentis.

Dans les CFA régionaux⁹, 264 apprentis en situation de handicap étaient présents à fin décembre 2017 (contre 225 en 2016 et 221 en 2015) :

- 42 contrats d'apprentissage conclus avec des employeurs publics (soit 15,9% des contrats)
- 212 apprentis en milieu ordinaire de formation (contre 164 en 2016 et 150 en 2015)
- 50 apprentis en CFA FA (contre 57 en 2016 et 71 en 2015)
 - dont 12 en conventionnement CFAR FA et CFA de milieu ordinaire (contre 19 en 2016 et 25 en 2015)

⁷ Source : Données Pôle emploi, Situation des DEBOE en formation du 01/01/2018 au 18/11/2018 en Paca.

⁸ Source : Les chiffres clés de la DIRECCTE PACA, édition 2018, données DARES-DGEFP, données brutes.

⁹ Source : Conseil régional – Mission d'appui à la convention Région, AGEFIPH, FIPHFP.

▪ *La mobilisation des Cap emploi*

À fin juin 2018¹⁰, 499 personnes handicapées accompagnées par les Cap emploi ont intégré une formation qualifiante ou certifiante, 96 ont signé un contrat de professionnalisation et 3 un contrat d'apprentissage.

Les actions engagées à partir de la mobilisation des outils de droit commun et spécifique

▪ *Le Plan d'Investissement Compétences (PIC)*

Les travailleurs handicapés sont identifiés au titre des publics prioritaires du PIC.

En région PACA, le diagnostic partagé présenté à la séance plénière du CREFOP du 25 septembre 2018, en vue de l'élaboration du Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022, intègre des données chiffrées portant sur les DEBOE (*cf. Annexe 3*) et réaffirme ainsi la nécessité d'intégrer les travailleurs handicapés comme un public prioritaire dans les actions qui seront retenues

Par ailleurs, les travailleurs handicapés sont également identifiés comme un public prioritaire des appels à projets nationaux déployés dans le cadre du PIC (appel à projet « *100% inclusion* » lancé en juin 2018 et appel à projet « *Prépa Apprentissage* » lancé le 12 novembre 2018).

▪ *Accord-cadre entre la Région PACA, l'AGEFIPH et le FIPHFP*

En 2017 la collaboration s'est poursuivie entre la Région, l'AGEFIPH et le FIPHFP au travers de la seconde convention cadre quadriennale relative à la formation et à la qualification des personnes handicapées, par voie d'avenant.

L'année 2017 a également permis d'évaluer cet accord cadre en vue de la préparation de la future convention cadre de partenariat 2018-2020. En effet si l'évaluation a relevé l'atteinte de l'objectif de 6% de personnes en situation de handicap au sein des parcours de formation tout public, ainsi que la bonne diffusion des formations à destination des référents handicap des centres de formation des apprentis et des organismes de formation, ainsi que l'abondance de l'outillage mis à leur disposition, elle a pointé des marges de progrès liées à :

- la connaissance insuffisante par certaines parties prenantes du contenu de la convention et des objectifs associés,
- la nécessité de construire et renseigner des indicateurs afin de mesurer l'atteinte des objectifs assignés par la convention,
- l'observation insuffisante des profils de personnes en situation de handicap entrant en formation,
- une implication des signataires plus forte à rechercher dans le pilotage de la convention,
- un accès à l'apprentissage des personnes en situation de handicap à développer.

Les enseignements tirés de l'évaluation réalisée en 2017 ont conduit à ajuster et repenser certaines actions ou modalités d'interventions.

La nouvelle convention cadre d'engagement entre la Région, l'AGEFIPH et le FIPHFP 2018-2021, intitulée « *Gagner la bataille pour l'emploi des personnes handicapées en Provence-Alpes-Côte d'Azur* », a pour objet d'articuler les dispositifs de droits communs avec les aides et appuis spécifiques autour des 3 axes de collaboration suivants :

- 1) Mobiliser et accompagner les employeurs publics et privés (axe 1)
- 2) Promouvoir et développer l'apprentissage (axe 2)
- 3) Favoriser l'emploi par la formation (axe 3)

¹⁰ Source : Données Parcours H au 30 juin 2018.

▪ *La mission Handicap ORM*

La « *Cartographie des effectifs en formation professionnelle en PACA* » outille les partenaires du CPRDFOP sur les réponses à apporter en matière de formation professionnelle sur les différents axes du contrat. Pour mémoire, cet outil recense les effectifs, pour l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle (formations de l'Éducation nationale, du Ministère de l'Agriculture, apprentissage, formations financées par la Région, y compris AFPA, par Pôle Emploi, dispositifs par alternance, etc.). **La donnée sur les travailleurs handicapés est valorisée.**

En continuité avec les années précédentes, la mission Handicap ORM s'est vue confiée dans le cadre de son programme d'activité 2017, **la poursuite de l'action visant à collecter, traiter et analyser les données sur les effectifs des personnes handicapées inscrites en formation professionnelle.** Ainsi pour la 5^{ème} édition de la cartographie, qui devrait être mise en ligne sur le site de l'ORM fin 2018-début 2019, les données sur les travailleurs handicapés continueront à être valorisées dans le cadre de cette prochaine édition. Par ailleurs l'ORM produira également une note de synthèse portant sur l'évolution des données handicap de la cartographie des effectifs en formation professionnelle en PACA.

Dans le cadre du programme d'activité 2018 de la mission Handicap, il est demandé à l'ORM **d'outiller le suivi et l'évaluation de la nouvelle convention cadre d'engagement** entre la Région, l'AGEFIPH et le FIPHFP 2018-2021. La mission expertisera la disponibilité et la qualité des indicateurs identifiés par les commanditaires, elle préconisera, dans le cas d'indicateurs indisponibles, d'autres sources d'information susceptibles d'être exploitées, et après validation avec les signataires de la convention, proposera un cahier des charges de l'outil de suivi/évaluation à développer. Cette démarche devrait aboutir à la création d'un tableau de bord opérationnel et d'une démarche évaluative, dans une perspective de suivi pluriannuel, sur toute la durée de la convention-cadre d'engagement.

▪ *Les actions de l'AGEFIPH concourant au développement de l'alternance*

- Le financement d'une action visant à contribuer au développement des contrats de professionnalisation sur le territoire de PACA dont le prestataire est OPCALIA.
En 2017, 225 nouveaux contrats de professionnalisation ont été aidés par l'AGEFIPH (aide directe à l'employeur).
- Le financement d'un dispositif de sécurisation des parcours en alternance, Thémis, dont la mission est d'accompagner les apprentis, les tuteurs en entreprises et les CFA pour éviter les ruptures de contrat, sur prescription des référents TH du CFA, des Cap emploi ou des chargés de missions de l'OPCALIA.
En 2016, une centaine de parcours ont été prescrits.
- La mise en œuvre d'actions de préparation à l'alternance et de POEC émanant d'un groupe de travail réunissant les branches professionnelles et les OPCA : FEP/FARE propreté, FORCO FAF TT, FRIAA, FNTV.
- Des aides incitatives aux contrats de professionnalisation et aux contrats d'apprentissage en direction des personnes et des entreprises, et des aides à la compensation du handicap (tutorat, aménagement de la situation de travail et/ou de formation, aide technique, aide humaine).
À fin juin 2018, 37 aides à l'apprentissage (+12%) et 78 aides au contrat de professionnalisation (-9%) ont été délivrées.

▪ *La mise en place d'une Ressource Handicap Formation (RHF)*

Dans le cadre de son nouveau Plan stratégique, l'AGEFIPH souhaite accentuer son action en faveur de l'accès à la formation des personnes en situation de handicap, **en développant une Ressource Handicap Formation (RHF) dans chaque région.** Chaque RHF délivrera un service d'appui à la compensation du handicap en formation (volet individuel) et un service d'accompagnement des acteurs pour rendre l'appareil formatif plus inclusif (volet collectif).

Au-delà du service rendu aux personnes en matière d'accès à la formation et de sécurisation de leurs parcours, l'action de la ressource handicap formation vise à inviter les acteurs du droit commun à :

- mieux investir le champ de l'accessibilité en situation de formation,
- se professionnaliser – questionner – faire évoluer les pratiques sur le champ du handicap, de la compensation et de l'accessibilité pédagogique, organisationnelle et technique.

Elle doit ainsi contribuer à concrétiser la dimension inclusive du droit commun.

Cette ressource qui sera mise à la disposition des acteurs institutionnels et opérationnels du droit commun (Conseil régional, Pôle emploi, OPCA, OPACIF, accompagnateurs des parcours, organismes de formation, CFA, etc.) a vocation à être co-construite avec l'ensemble des partenaires de l'AGEFIPH et mise en place dans le cadre de la politique régionale concertée de formation.

Pour ce faire, deux ateliers de créativité dont l'objectif visait à co-construire les modalités de mise en œuvre de la RHF en PACA, ont été organisés les 1^{er} et 12 octobre 2018 dans les locaux du Lab Zéro de Pôle emploi.

La prochaine étape verra la constitution d'un groupe de travail technique (AGEFIPH, Conseil régional, Pôle emploi et DIRECCTE) qui aura pour mission, à partir du travail réalisé dans le cadre de des ateliers créativité, d'arrêter le schéma définitif de la RHF en PACA.

▪ ***Les actions du FIPHFP concourant au développement de l'apprentissage***

Le développement de l'apprentissage des personnes handicapées chez les employeurs publics est fortement soutenu par le FIPHFP au travers des aides suivantes :

- Prise en charge de 80% du coût salarial de l'apprenti,
- Prise en charge des coûts pédagogiques (les employeurs publics ne versant pas la taxe d'apprentissage),
- En cas de besoin, prise en charge d'un accompagnement socio-pédagogique de l'apprenti,
- Versement à l'apprenti d'une prime de 1 525 €,
- Versement à l'employeur d'une prime d'insertion de 1 600 € en cas de pérennisation de la personne à l'issue du contrat d'apprentissage,
- Mobilisation en fonction des besoins des aides techniques et humaines du catalogue des interventions du FIPHFP.

Dans le cadre de son programme Handi-Pacte PACA, le FIPHFP a également développé plusieurs outils destinés à appuyer les employeurs publics dans leur politique de recrutement d'apprentis, notamment :

- Une plaquette de présentation « *L'apprentissage. Une opportunité pour agir sur l'emploi des personnes handicapées* »,
- Une fiche technique « *L'apprentissage en région PACA* »,
- Un guide du référent handicap dans la fonction publique en PACA.

Par ailleurs, le FIPHFP poursuit tout au long de l'année son travail de promotion de l'apprentissage auprès des employeurs publics. La réunion de présentation du dispositif de l'apprentissage des personnes en situation de handicap dans la fonction publique, organisée par le CDG 04 et le FIPHFP le 16 novembre 2018 à la Préfecture de Digne-les-Bains, témoigne de cette dynamique. Cet évènement a permis à des employeurs du département, relevant des trois fonctions publiques, de témoigner de leur engagement en faveur de l'apprentissage des personnes en situation de handicap.

▪ ***La Plateforme d'Accompagnement à la Formation et à l'Insertion Professionnelle (PAFIP)***

Dans le cadre du projet 2016-2019 pour la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers, un nouveau dispositif, la Plateforme d'Accompagnement à la Formation et à l'Insertion Professionnelle (PAFIP) est déployé sur l'Académie d'Aix-Marseille.

La PAFIP a pour objet d'accompagner des lycéens en situation de handicap dans leur démarche d'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail, vers l'emploi direct ou vers l'apprentissage. Elle vise plus particulièrement les élèves en dernière année d'un cycle de formation professionnel, prioritairement ceux bénéficiant de l'appui Ulis-lycée professionnel.

Les perspectives et axes de travail pour 2018

Les perspectives :

- Accompagner le déploiement de la Ressource Handicap Formation (RHF) et favoriser son appropriation par l'ensemble des acteurs régionaux

Axes de travail :

- **Décliner le plan d'actions** qui accompagne la nouvelle convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap (2017-2020) :
 - développer des actions en faveur des personnes en situation de handicap dans le cadre du Plan Investissement Compétences 2018-2022,
 - créer les conditions d'un meilleur accompagnement vers la formation des jeunes en situation de handicap : circuit d'orientation, passages de relais entre formation initiale et formation professionnelle.
- **Poursuivre les efforts engagés pour faire progresser la part des personnes handicapées accédant à l'alternance.**

Axe 3 : Le maintien dans l'emploi

Les priorités

Valoriser les dynamiques engagées de collaboration et de coordination

Favoriser le déclenchement le plus en amont possible du processus de maintien

Les évolutions au niveau des données de contexte¹¹

- Durant l'année 2014, Pôle emploi a enregistré près de 4 293 inscriptions suite à un licenciement pour inaptitude physique.
- Les accidents du travail avec arrêt du régime général ont enregistré un recul d'un point entre 2013 et 2014 (48 503 AT) alors que ceux du régime agricole présentaient une augmentation de +13% (3 339 AT).
- 6 452 bénéficiaires ont été pris en charge par le service social de la CARSAT (PDP) : 54% d'entre eux sont âgés de 46 ans et plus (2% ont plus de 60 ans) ; les femmes sont surreprésentées (53%).
- Concernant **les résultats des Cap emploi de PACA¹²** à fin juin 2018:
 - le nombre de maintiens a diminué de 13% par rapport à la même période sur l'année précédente pour s'établir à 739 maintiens (soit 8,1% au plan national). La part des maintiens réalisés dans la Fonction publique est de 4% (contre 7% au niveau national).
 - le taux des maintiens réussis est de 90% (contre 92% pour le national).
 - 52% des maintiens concernent des femmes (contre 51% pour le national) et 49% des personnes âgées de +50 ans (contre 48% au niveau national).

Les actions engagées à partir de la mobilisation des outils de droit commun et spécifique

▪ La mise en œuvre du 3^{ème} Plan Santé au Travail (2016-2020) en PACA

La mise en œuvre du PRST 3 se décline en 3 axes et 8 objectifs :

- 1) Promotion de la culture de prévention et de la prévention primaire (axe 1)
- 2) Amélioration de la qualité de vie au travail et maintien dans l'emploi (axe 2)
- 3) Renforcement des ressources de la politique de prévention (axe 3)

La prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi constituent un objectif identifié de ce 3^{ème} plan : il s'agit de l'objectif n°5 de l'axe 2 intitulé « Prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi ».

À fin juin 2018, sur les 54 actions formalisées (c'est-à-dire faisant l'objet d'une fiche action) du PRST 3 en région PACA, **4 actions portent sur l'objectif 5** :

- Prévention de la désinsertion professionnelle dans les Hautes-Alpes, par le Groupement des Entreprises pour la Santé au Travail des Hautes-Alpes (GEST 05),
- Festival du film Handi'Clap, par l'Association Interentreprises pour la Santé au Travail du Vaucluse (AIST 84),
- Partenariat régional et mise en œuvre de la charte de maintien dans l'emploi en région PACA,
- Enquête sur l'évolution du tableau de bord régional Maintien dans l'emploi en région PACA.

¹¹ Source : Tableau de bord Maintien dans l'emploi - Données 2014 Paca – ORM juin 2016.

¹² Source : Tableau de bord régional AGEFIPH, bilan du premier semestre 2018, données Parcours H à fin juin 2018.

▪ ***La nouvelle charte régionale de coopération sur le maintien dans l'emploi 2018-2020***

Le comité de pilotage régional sur le maintien dans l'emploi a adopté la nouvelle charte régionale de coopération sur le maintien dans l'emploi 2018-2020. Cette charte dont l'objectif général est de favoriser le maintien dans l'emploi et réduire le nombre de licenciements pour inaptitude prononcés chaque année en Provence-Alpes-Côte d'Azur, permet de réunir les acteurs régionaux de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi. Elle contribue ainsi à développer la complémentarité entre ces acteurs, institutionnels et opérationnels, et à mobiliser davantage sur les territoires les offres de services respectives des différents partenaires.

Le rôle et les missions des partenaires signataires ont été actualisés afin de prendre en compte les différentes évolutions intervenues au cours de la période (suppression du RSI, installation de nouvelles instances, renforcement de certaines missions ; etc.). Par ailleurs, le comité de pilotage a souhaité intégrer deux nouveaux signataires : le réseau des services de santé au travail Présanse PACA-Corse et l'association CHEOPS PACA. Ce souhait répond à l'objectif partagé de renforcer la dimension opérationnelle de la charte et in fine l'action des acteurs du territoire sur le volet maintien dans l'emploi.

Dans ce cadre, le comité de pilotage qui s'est tenu le 19 octobre 2018 a décidé d'établir une cartographie de l'offre existante d'accompagnement et des dispositifs mobilisables en faveur du maintien dans l'emploi des travailleurs en risque de désinsertion professionnelle, dont l'objectif principal est de participer à améliorer la lisibilité et l'accessibilité aux droits pour les travailleurs en risque de désinsertion professionnelle.

▪ ***L'évolution du Tableau de bord régional Maintien dans l'emploi***

Le tableau de bord régional Maintien dans l'emploi est un outil réalisé par l'ORM dans le cadre du programme d'activité de la mission Handicap. Il a été produit annuellement entre 2009 et 2016 (*la 8^{ème} et dernière édition date de juin 2016*) pour alimenter les échanges au sein du comité de pilotage de la charte régionale de coopération sur le maintien dans l'emploi. Afin de continuer à valoriser la fonction d'aide à la décision de ce support, l'ORM a réalisé en 2017 une enquête sur les conditions d'évolutions du tableau de bord régional Maintien dans l'emploi.

Les résultats de l'enquête ont fait ressortir, les préconisations suivantes :

- recueillir et traiter les indicateurs du tableau de bord à un niveau départemental,
- pour les données sur les publics concernés par les risques et les accompagnements au maintien dans l'emploi, renforcer la présence de données par sexes et âges,
- pour les données sur les entreprises, spécifier les secteurs d'activités et effectifs,
- faire en sorte de présenter un socle commun de données provenant des trois régimes sociaux fournisseurs du tableau de bord (régime général, ARCMSA et Gens de Mer).

En 2018, la mission Handicap ORM s'est vue confiée dans le cadre de son programme d'activité, la production d'une nouvelle maquette du tableau de bord régional Maintien dans l'emploi intégrant les résultats de l'enquête. Ce nouveau tableau de bord sera préparé en 2018 pour une publication prévue au premier semestre 2019.

▪ ***L'activité des Opérateurs de Placement Spécialisé (OPS)***

Dans le cadre des missions non-lucratives reconnues service d'intérêt économique général, les OPS interviennent désormais également sur le champ de l'accompagnement dans l'emploi. Ils effectuent leurs missions en complémentarité des acteurs de droit commun en particulier les services de santé au travail et les organismes de Sécurité sociale. Ces missions s'inscrivent dans un partenariat piloté par l'État, l'AGEFIPH, le FIPHFP et les organismes de Sécurité sociale en vue d'assurer une coordination et une complémentarité entre les différents acteurs du maintien.

Lors des rencontres bilatérales entre les commanditaires et les OPS organisées en début d'année, des objectifs-cibles portant sur le volet maintien dans l'emploi, ont été fixés à chaque OPS pour l'année 2018. Au cours de cet exercice, il a été demandé aux Cap emploi de la région de réaliser un peu plus de 1 700 maintiens dans l'emploi.

- ***La mise en œuvre de la Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle (PSOP)***

Animée et financée par les services de l'Assurance Maladie et de l'AGEFIPH, la PSOP a pour objectif de permettre l'élaboration d'un nouveau projet professionnel dans le cadre d'un reclassement interne ou externe d'une personne handicapée lorsque le maintien à son poste n'est pas possible.

En 2017 ce sont 331 personnes qui ont intégré une PSOP financée par l'AGEFIPH (185) ou la CPAM (146).

- ***L'animation du réseau des employeurs publics (axe 2 du Handi-Pacte PACA)***

L'axe 2 du Handi-Pacte PACA, dédié à l'animation du réseau des employeurs publics, a largement porté cette année sur la thématique Maintien. Le nouveau format de gouvernance qui vise à réunir sur une même journée les deux instances que sont le « *Club des employeurs* » et le « *Groupe de travail* », a permis de réunir sur deux journées (les 08 février 2018 dans les locaux du centre hospitalier de Montpellier et le 05 juin 2018 dans les locaux du Conseil départemental du Var) plus d'une centaine d'employeurs et ainsi contribuer à développer la qualification de ces acteurs autour du volet Prévention de la désinsertion professionnelle et Maintien dans l'emploi.

- ***La mobilisation des aides du FIPHFP¹³ : aides mobilisées dans le cadre du maintien dans l'emploi et de l'accompagnement des parcours professionnels***

À fin juin 2018, **157 aides ont été accordées pour des actions de maintien dans l'emploi** pour un montant global de 398 814 euros. Ces aides sont très majoritairement mobilisées par les collectivités territoriales (74%), puis la fonction publique hospitalière (23,5%) et marginalement par la fonction publique d'État (2,5%).

À fin septembre 2018, 11 aides ont été accordées pour des formations destinées à compenser le handicap et aider les BOE dans leur évolution et/ou repositionnement professionnel pour un montant global de 50 360 euros. Sur la même période, **25 aides ont été accordées pour des formations intervenant dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle** (pour raisons de santé) pour un montant global de 46 975 euros. Là aussi, ces aides sont quasiment exclusivement mobilisées par la fonction publique territoriale (respectivement 90% et 96% des demandes).

- ***L'organisation d'un groupe de travail sur la visite de pré-reprise***

Suite à la décision du comité de pilotage de la charte régionale de maintien dans l'emploi de relancer une communication sur la visite de pré-reprise, l'AGEFIPH a été mandatée pour organiser et animer un groupe de travail dédié à la visite de pré-reprise.

Ce groupe de travail a décidé de produire une affiche inter-régime en s'appuyant sur la plaquette existante de l'assurance maladie et de la soumettre à la prochaine réunion du comité de pilotage de la charte régionale de maintien dans l'emploi. L'objectif final étant d'utiliser cette plaquette pour relancer une communication sur la visite de pré-reprise dans le but de mobiliser davantage cet outil pertinent pour la prévention de la désinsertion professionnelle.

¹³ Source : Tableau de bord Handi-Pacte Fonction Publique Paca, données FIPHFP, Plateformes des aides du FIPHFP, données à fin juin 2018.

- **Les actions concourant à la professionnalisation des acteurs**
 - **L'organisation d'une journée régionale « *Maintien dans l'emploi* »** : dans la continuité d'une réunion technique organisée par l'AGEFIPH avec les Cap emploi de la région PACA et Corse en juin 2018, il est apparu pertinent d'organiser une journée régionale sur un format élargi, réunissant l'ensemble des acteurs impliqués autour de la thématique *Maintien dans l'emploi*.
 Cette journée régionale, décomposée en deux temps, a permis de faire un focus et d'échanger durant la matinée sur le rôle et les missions des services de médecine au travail (intervention du médecin régional coordonnateur de la DIRECCTE) ainsi que les missions de la sécurité sociale et ses outils (CRPE, essai encadré, pension d'invalidité...) (intervention du service social de la CARSAT Sud-Est et du pôle Employeur de la CPAM des Bouches-du-Rhône). L'après-midi a quant à lui été consacré à un temps plus techniques d'échanges entre les équipes des Cap emploi et de l'AGEFIPH sur des exemples concrets de mobilisation des aides dans le cadre du maintien (situation initiale, utilisation d'une aide, difficultés rencontrés...).
 - **L'organisation d'une formation à destination des Cap emploi sur le volet plus spécifique du maintien dans la fonction publique** : le FIPHFP, dans le cadre de son action sur les territoires, a dispensé au cours de la seconde moitié de l'année 2018, au sein de chaque Cap emploi, une formation à destination des conseillers sur les spécificités du maintien dans la fonction publique (acteurs concernés, mobilisations des outils disponibles, etc.).
 - **Le Système d'Information en Santé, Travail et Environnement Provence-Alpes-Côte d'Azur (SISTE PACA)** : animé par l'Observatoire Régional de la Santé (ORS), est un outil qui participe également à la professionnalisation et à l'outillage des professionnels de santé sur la thématique de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en emploi.

Les perspectives et axes de travail pour 2018

Axes de travail :

- **Décliner le plan d'actions** qui accompagne la nouvelle convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap (2017-2020) :
 - poursuivre et renforcer le travail mené dans le cadre de la charte régionale : complémentarité des acteurs, actions communes, lisibilité de l'offre, etc.
 - accompagner la mise en œuvre de la réforme des Cap emploi afin de garantir une offre de qualité aux employeurs et aux personnes handicapées et de permettre une sécurisation des parcours professionnels de façon à prévenir les ruptures et gérer les transitions professionnelles.

Axe 4 : La sensibilisation des entreprises

Les priorités

Élargir les actions de sensibilisation des entreprises en s'appuyant sur les initiatives existantes
Cibler des acteurs et des relais d'information pour les sensibiliser sur des dispositifs portés par les pouvoirs publics régionaux

Les évolutions au niveau des données de contexte

▪ *Les entreprises privées*¹⁴

- En 2015, 23 685 travailleurs handicapés, représentant 17 032 travailleurs handicapés en EQTP, ont été employés dans 5 571 établissements assujettis à l'OETH. **Parmi les établissements assujettis : 4 787 d'entre eux (soit 86%) n'ont pas d'accord et 784 (soit 14%) sont sous accord. La part des établissements sous accord a progressé de 12 points par rapport aux données 2013.**
- La part de l'obligation attendue s'établirait à 5,4%. **Le taux d'emploi direct en équivalent temps plein est quant à lui de 3,8% (il progresse de + 0,3 points par rapport aux données 2013) et de 4,3% en unité bénéficiaires (il progresse de + 0,4 points par rapport aux données 2013).**
- Les trois secteurs d'activité avec les taux d'emploi les plus élevés sont ceux liés aux activités de « Fabrication de matériels de transport » (5,3%), de « Cokéfaction et raffinage » (5,2%) et « Activités immobilières » (4,7%).
- 68,4% des établissements ayant recours à l'emploi direct sont hors accord contre 12,4% pour ceux couverts par un accord.
- 17,5% des établissements non couverts par un accord n'avaient procédé à aucune embauche directe parmi lesquels 7,8% avaient uniquement versé la contribution financière à l'AGEFIPH (contre respectivement 1,7% et 1,2% pour les établissements sous accords).
- La part des seniors handicapés (50 ans et plus) dans les établissements assujettis du secteur privé continue de croître pour s'établir à 53% (soit 2,3 points de plus par rapport aux données 2013).
- La part des CDI s'établissait à 90,7%.

▪ *La Fonction publique*¹⁵

- Au titre de l'année 2017, 739 employeurs étaient assujettis à l'obligation d'emploi : 38 relèvent de la FPE, 143 de la FPH et 558 de la FPT.
- Dans les 3 fonctions publiques, le taux d'emploi légal représentait 6,49% des effectifs (contre 6,33% en 2016 et 5,99% en 2015) : 3,08% dans la FPE (contre 2,77% en 2016), 7,24% dans la FPT (contre 7,06% en 2016) et 5,72% dans la FPH (contre 5,67% en 2016).
Les employeurs publics régionaux ont vu leurs effectifs de BOE croître collectivement de + 35% en six ans dans une période de relative stabilité des effectifs. En conséquence, le taux d'emploi légal moyen des employeurs publics s'est élevé et s'est établi à 6,49% dans la déclaration 2017.
Il existe toutefois une très forte disparité de taux d'emploi entre les trois fonctions publiques régionales. Ainsi, il apparaît un net décrochage de la Fonction Publique d'État en termes de taux d'emploi comparativement aux autres fonctions publiques.

¹⁴ Source : Les chiffres clés de la DIRECCTE PACA, édition 2018, données AGEFIPH-DARES, DOETH, données provisoires, arrêtées au 27 août 2018.

¹⁵ Source : Tableau de bord Handi-Pacte Fonction Publique Paca, données FIPHFP, déclarations année 2017, effectifs au 01.01.2016.

- En 2017, les employeurs publics ont versés 7 489 000 euros de contributions au FIPHFP (soit 0,13% de moins qu'en 2016).
- Au total en région, l'ensemble des trois fonctions publiques employaient 14 700 bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : 686 dans la FPE (4,6%), 3 413 dans la FPH (23,2%) et 10 601 dans la FPT (72,1%).
- Le recours au secteur adapté et protégé (dépenses de type 1) s'élevait à 9 444 570 euros toute fonction publique confondue : la FPE représente 5,5% de ces dépenses, la FPH 20,2% et la FPT 74,2%.

Les actions engagées à partir de la mobilisation des outils de droit commun et spécifique

▪ **La mission Handicap ORM**

En termes de chantiers, les contributions de la mission Handicap 2017 ont été particulièrement orientées sur une perspective d'appui aux coopérations avec les acteurs économiques, deux projets d'études étant axés sur cet enjeu.

Un premier chantier axé sur la **valorisation des données sur les publics en situation de handicap de l'étude « Métiers en tension »**. Il s'agit d'une part de valoriser la variable handicap dans les prochains diagnostics de métiers en tension et d'autre part d'intégrer une séquence sur les problématiques de conditions de travail / santé au travail, ainsi que sur les enjeux liés à l'embauche de personnes handicapées et de maintien dans l'emploi lors des réunions de travail prévues.

L'étude intitulée « *Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en Région ?* » a été publiée et communiquée à l'ensemble des partenaires en octobre 2018.

Un second chantier qui consiste à réaliser **une enquête auprès de l'ensemble des délégations régionales d'OPCA sur la prise en compte du handicap** dans leurs bases de données, leurs actions en cours et leurs projets.

L'étude intitulée « *Handicap : quel engagement des acteurs économiques ? L'exemple des OPCA et Opacif en Provence-Alpes-Côte d'Azur* » a été publiée et communiquée à l'ensemble des partenaires en juillet 2018.

▪ **Les accords agréés**

La loi « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » publiée le 6 septembre 2018 a rénové le cadre d'agrément des accords TH. Ces accords seront désormais plus exigeants, limités à 3 ans renouvelables une fois, afin de constituer un réel outil d'amorçage à une politique RH favorable à l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Dans l'attente du décret d'application qui viendra préciser les nouvelles modalités d'agrément, la DIRECCTE poursuit les démarches engagées depuis 2016 :

- Suivi des accords TH agréés par les UD de la DIRECCTE sur le territoire régional (**annexe 3**),
- Mutualisation et capitalisation des pratiques des UD dans un objectif « *d'acculturation* »,
- Identifier des pistes d'action afin de développer les accords.
 - développer les liens entre les entreprises accompagnées par l'AGEFIPH et les services de la DIRECCTE en charge des accords handicaps,
 - mieux intégrer le volet promotion des accords dans l'offre de service proposé par la DIRECCTE et ses partenaires.

Le ministère du Travail a également publié un Guide pratique sur les accords agréés en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Ce guide vise à proposer aux acteurs de l'entreprise et des services de l'État un appui méthodologique pour s'approprier le sujet, faciliter et dynamiser la négociation collective par la mise en œuvre des accords.

Il tend également à enrichir le dialogue entre les négociateurs des accords et les pouvoirs publics chargés de leur agrément, de leur suivi et de leur contrôle.

Ce guide, dont l'objectif est de faciliter la conclusion d'accords en vue de leur agrément, se propose également d'apporter des réponses à des questions concrètes que se posent les acteurs :

- sur les avantages d'un accord,
- sur l'état du droit et de la doctrine de l'administration,
- sur la méthodologie pour aborder la construction d'un accord,
- sur les ressources disponibles pour les entreprises qui s'engagent dans cette voie (conseils, financements...).

▪ ***La mobilisation du monde économique par l'AGEFIPH***

- De janvier à décembre 2017, 803 établissements de moins de 250 salariés ont bénéficié d'un ou plusieurs services ALTHER.
À noter qu'au regard du repositionnement de l'offre de services de l'AGEFIPH, le service ALTHER n'a pas été reconduit en 2018.
- L'AGEFIPH accompagne les organisations professionnelles (branches professionnelles, Pôle de compétitivité et OPCA) afin de construire des stratégies dites de branche. Elle collabore notamment avec les secteurs du bâtiment, de l'agro-alimentaire, du transport, de l'énergie, du commerce et de la distribution, de la propreté (ex : convention transport, convention Capenergies, diagnostic conseil approfondi au sein du Pôle Services à la Personne Paca).
- L'AGEFIPH a également souhaité répondre aux besoins des entreprises qui s'engagent dans la mise en œuvre d'une politique handicap. Ainsi, elle a mis en place depuis fin 2013, un cercle des référents handicap des entreprises de Paca/Corse, qui répond à leur besoin d'informations et d'échanges entre professionnels. Depuis le démarrage, 13 cercles se sont tenus à raison de 3 réunions par an auxquels plus de 140 entreprises ont participé. Les OPS, ALTHER et SAMETH sont également associés à l'organisation de ces cercles.

En 2018, le Cercle des Référents Handicap devient le Réseau des Référents Handicap :

- un réseau qui se décline au plus près des territoires (rencontres organisées sur les départements)
- un réseau qui s'ouvre aux TPE – PME (ciblage plus large des entreprises)
- un réseau qui diversifie les formats des rencontres : aux 3 rencontres annuelles s'ajoute la mise en place d'ateliers, petit-déjeuner, Afterwork)

Conformément à son nouveau plan stratégique, l'AGEFIPH propose, depuis le 23 avril 2018, une nouvelle offre de services et d'aides financières aux entreprises et aux personnes handicapées. Il s'agit d'une offre de service rénovée et simplifiée qui vise à sécuriser les parcours des personnes en situation de handicap et faciliter l'action des entreprises pour inclure le handicap dans leurs politiques ressources humaines. Pour faire connaître sa nouvelle offre de service, l'AGEFIPH déploie actuellement sur la région un plan de communication auprès de l'ensemble des partenaires et notamment des acteurs du monde économique.

L'AGEFIPH poursuit et renforce ces actions visant à inciter les entreprises à agir en mobilisant la nouvelle offre de services aux entreprises renforcée et mieux adaptées à leurs besoins :

- un accompagnement personnalisé « Appui renforcé au TPE/PME », délivré directement par l'AGEFIPH,
- des outils revisités notamment une nouvelle prestation intitulée « diagnostic-action » et la mise à disposition d'outils mobilisables par les entreprises et les partenaires,
- le déploiement du Réseau des Référents Handicap sur l'ensemble du territoire notamment des ateliers d'échanges de pratiques et la co-construction d'outils mutualisés,
- l'appui à des approches sectorielles, territoriales, thématiques et aux différents acteurs qui contribuent à la mobilisation du monde économique et social.

▪ **Les actions conjointes menées avec Pôle emploi**

Au-delà de la désignation de référents TH (une centaine de conseillers en PACA) et des équipes dédiées à l'entreprise, les actions menées par Pôle emploi auprès des entreprises pour faciliter le recrutement ou l'insertion de personnes handicapées s'inscrivent en collaboration avec les partenaires.

En effet, Pôle emploi participe aux salons « spécialisés » : Handi2days, Talents handicap, Salon Autonome Méditerranée, Myjobdating on line.

Dans le cadre de l'accord cadre de partenariat avec l'AGEFIPH, Pôle emploi contribue aux différents événements lors de la SEPH, job dating....

Concernant les relations partenariales avec les Pôles de compétitivité lors de conventionnement régionaux, Pôle emploi aborde systématiquement la question du handicap soit via la RSE, soit en introduisant directement l'AGEFIPH (Cap énergies).

À l'occasion de l'organisation d'opérations de recrutements pour des grands comptes contractualisés au niveau national mais déclinés localement, Pôle emploi collabore avec les Cap emploi.

▪ **La mobilisation des employeurs publics par le FIPHFP**

Les Handi-Pactes portés par le FIPHFP ont été conçus comme des outils d'amélioration de la connaissance et de mobilisation des employeurs publics concernant les politiques d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

La seconde génération du dispositif Handi-Pacte, renouvelée pour trois ans (août 2017 à août 2020), se concentre davantage sur l'animation du réseau constitué lors de la première génération et la transmission d'informations pertinentes aux employeurs publics et partenaires leur permettant de suivre l'environnement de l'intégration du handicap dans la Fonction Publique, et d'être novateurs sur le sujet.

Pour 2018, les actions du dispositif Handi-Pacte PACA ont consisté en :

- L'élaboration d'un tableau de bord reprenant les chiffres clés sur le handicap dans la fonction publique (*tableau de bord disponible sur le site Internet Handi-Pactes Paca-Corse*)
- La fusion des sites internet Handi-Pacte PACA et Handi-Pacte Corse : <https://handipactes-paca-corse.org>
- La production et la diffusion de la newsletter Handi-Pacte PAC
- La poursuite des actions d'animation du réseau : organisation de deux journées sous un nouveau format de gouvernance qui vise à réunir sur une même journée les deux instances qui sont le « *Club des employeurs* » et le « *Groupe de travail* »
- L'organisation d'ateliers pratiques dédiés à la DOETH intitulés « *Remplir sa DOETH et en faire un outil de pilotage* » : le FIPHFP et l'ANFH se sont associés pour proposer cinq ateliers au cours du mois d'avril et formés près de 150 agents des trois fonctions publiques
- L'organisation des Rencontres professionnelles Emploi & Handicap (AGFIPH-FIPHFP)
- La participation au déploiement du dispositif Duo Day en région
- L'organisation d'un forum Handisport

▪ **Les plans d'action spécifiques des Cap emploi**

L'ensemble des Cap emploi développent des stratégies vers les employeurs avec des plans de prospection et d'actions ciblées à partir des opportunités liées au cercle RH de l'AGEFIPH, au réseau des employeurs Handi-Pacte, aux employeurs relevant d'un accord ou d'une convention avec l'AGEFIPH et le FIPHFP et la mise en œuvre des projets locaux de coopération avec les DT Pôle emploi.

Localement, des initiatives et actions sont mises en œuvre en direction des employeurs :

- des informations auprès des cabinets comptables,
- des actions collectives auprès des OPCA et des branches professionnelles,
- des partenariats avec les consulaires, UP (...),
- la professionnalisation des acteurs sur les outils en utilisant les ressources d'OPCALIA,
- des interventions auprès des CFA
- etc.

▪ ***Le projet de création d'un Laboratoire Accélérateur Innovation & inclusion sur le département des Alpes-Maritimes***

L'étude de faisabilité relative à la création d'un pôle d'inclusion Numérique & Handicap, commanditée en fin d'année dernière, a conforté l'opportunité d'une telle création sur le département des Alpes-Maritimes.

Un projet de création d'un « *Laboratoire Accélérateur Innovation & Inclusion* » pour les personnes fragilisées, éloignées de l'emploi et en situation de handicap est actuellement en cours de construction. Ce laboratoire aura vocation à lever des freins à l'emploi, favoriser la qualification vers les nouveaux métiers du « *numérique et les nouveaux usages du digital* » et les nouvelles formes d'emploi (télétravail, Travail Indépendant Handicap, travail pendulaire, etc.), en offrant l'accès à une palette d'outils techniques, humains, pédagogiques, au service de la professionnalisation des métiers, de la montée en compétences et de l'adaptabilité.

▪ ***L'organisation d'événements et de manifestations lors de la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEPH)***

À l'occasion de la 22^{ème} Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, du 19 au 25 novembre 2018, diverses initiatives sont à l'origine de manifestations sur l'ensemble du territoire régional (conférences, tables rondes, opérations portes ouvertes, ateliers...) pour sensibiliser le public et favoriser l'inclusion des personnes handicapées.

Les programmes des événements organisés (une trentaine d'initiatives recensées en PACA) étaient consultables sur le site Internet de l'AGEFIPH.

À titre d'exemple peuvent être cités :

- **Les « 2^{èmes} Rencontres professionnelles Emploi & Handicap »**, dédiées aux entreprises privées et aux employeurs publics, organisées par l'AGEFIPH, le FIPHFP et le Cercle des Référents Handicap de PACA/Corse, ont réuni autour des experts présents pour l'occasion une centaine d'employeurs. Ces rencontres ont permis de mobiliser des employeurs, privés et publics, sur la question de l'emploi des personnes handicapées, de partager, d'échanger sur les pratiques et actions de chacun et de rencontrer des acteurs clé du sujet.
- **La 2^{ème} édition du festival du film Handi'Clap**, permet de démontrer par l'exemple les possibilités concrètes du maintien en emploi et retour au travail pour des personnes en situation de handicap. Cette action construite en partenariat entre les acteurs de la prévention et des services de santé, les acteurs de l'économie et du social permet de renforcer l'information et la sensibilisation du public, ce d'autant plus qu'elle bénéficie d'un écho médiatique qui accroît la visibilité de cette thématique.

▪ *La journée DuoDAY*

L'une des mesures du comité interministériel du handicap du 20 septembre 2017 était de « *généraliser la pratique du Duoday* » (action européenne qui vise à optimiser l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail en constituant, le temps d'une journée, des duos entre des collaborateurs volontaires et des personnes en situation de handicap).

Sous l'impulsion de la Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, les acteurs du handicap se sont mobilisés en PACA pour s'assurer de la bonne mobilisation et coordination de l'opération, ce qui a permis de former un total de 34 duos sur la région (dont 6 formés avec des employeurs publics).

▪ *Le volet emploi de la stratégie nationale pour l'autisme au sein des troubles du neuro-développement (TND)*

L'une des mesures retenues dans le cadre de la stratégie nationale pour l'autisme au sein des troubles du neuro-développement (TND), repose sur la sensibilisation et la formation des conseillers du service public de l'emploi aux spécificités des personnes autistes et plus largement des acteurs locaux à l'autisme, notamment du monde économique.

Cette mesure qui a vocation à être déclinée en région à travers le PRITH fait d'ores et déjà l'objet de réflexions entre les acteurs du PRITH et trouvera une première traduction dans le cadre de la prochaine réunion du dispositif Handi-Pacte (prévu en février 2019).

Les perspectives et axes de travail pour 2018

Les perspectives :

- Décliner le volet emploi de la stratégie nationale pour l'autisme au sein des troubles du neuro-développement (TND)

Axes de travail :

- **Décliner le plan d'actions** qui accompagne la nouvelle convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap :
 - poursuivre la mise en œuvre des axes de la feuille de route issue de la table ronde du 04 février 2016 relative à la dynamisation de la négociation collective en faveur de l'emploi des personnes handicapées,
 - renforcer l'articulation et la complémentarité des interventions en direction des entreprises et notamment des TPE-PME.

ANNEXES

Annexe 1

Communiqué de presse du 11 septembre portant sur la nouvelle identité visuelle des Cap emploi

Annexe 2

Les actions spécifiques 2018 soutenues sur la ligne PRITH du BOP 102

Annexe 3

Extrait du diagnostic partagé pour le Pacte Régional d'Investissement dans les compétences en PACA présenté en séance plénière du CREFOP PACA le 25 septembre 2018

Annexe 3

Les accords Handicap agréés en région PACA

Nouvelle identité pour les Cap emploi-Sameth

Depuis début 2018, les Organismes de placement spécialisés (OPS) proposent aux travailleurs en situation de handicap et aux employeurs des accompagnements pour soutenir leurs démarches de recherche d'emploi, de recrutement ou de maintien dans l'emploi.

Travailleurs en situation de handicap et employeurs ont dorénavant un interlocuteur unique spécialisé pour les accompagner dans le développement de parcours professionnel et soutenir l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Les OPS qui assurent désormais les missions des Cap emploi et des Sameth vont, à compter d'octobre 2018, disposer d'une nouvelle identité visuelle. Cette identité visuelle accompagne ces évolutions et souligne la spécificité de leur action tournée vers les travailleurs en situation de handicap et vers les employeurs.

Cette nouvelle identité vise à améliorer la lisibilité et la visibilité de ces organismes avec notamment un nouveau logo, facile à lire et repérable dans l'espace public.

Cap emploi : nouvelles missions, nouvelle identité visuelle

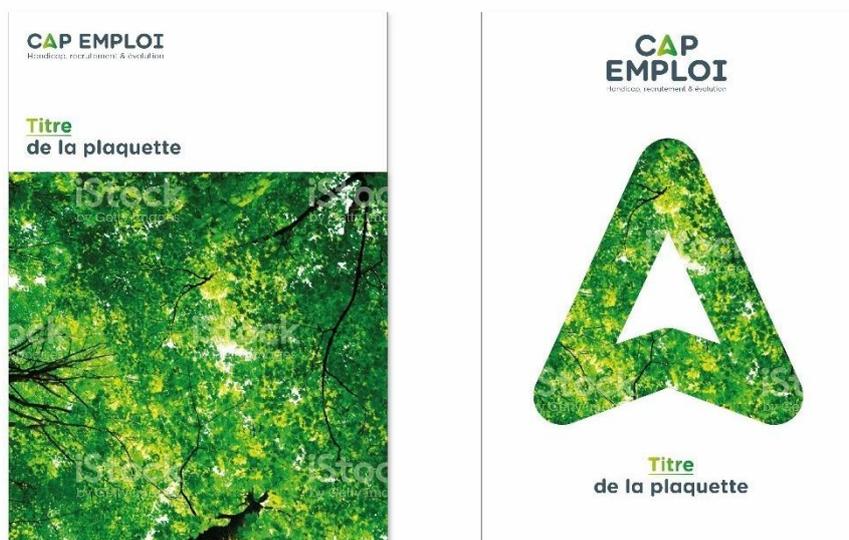
Cette nouvelle identité visuelle prend en compte l'histoire des OPS puisque le nom Cap emploi est conservé et que le design du nouveau logo s'appuie sur la couleur verte du logo des Sameth.



Le logo combine un signe graphique qui fait sens et donne de la singularité. Le « a » en forme de flèche évoque l'orientation et les parcours professionnels qui caractérisent les missions d'insertion et de maintien dans l'emploi des nouveaux Cap emploi.

La typographie est épurée pour être plus facile à déchiffrer mais suffisamment singulière pour être reconnue et attribuée aux Cap emploi.

Le nouvel environnement visuel Cap emploi accueillera des photos de feuillages d'arbres pour soutenir la vocation accueillante des Cap emploi et illustrer les missions d'accompagnement, d'évolution et de perspectives professionnelles.



Plusieurs essences d'arbres sont prévues dans la charte graphique, notamment pour s'adapter aux spécificités régionales et permettre aux structures porteuses du service Cap emploi de personnaliser leurs supports de communication.

Une nouvelle signature

Le réseau Cap emploi est chargé par l'Etat, Pôle emploi, le FIPHFP et l'Agefiph, en complément des dispositifs emploi-formation tout public, d'accompagner les travailleurs en situation de handicap dans leurs démarches pour trouver ou conserver un emploi et de les soutenir tout au long de leurs parcours professionnels.

Cap emploi appuie aussi les employeurs pour recruter, insérer et maintenir dans la durée des travailleurs en situation de handicap dans leurs effectifs.

Pour l'ensemble de ces missions, il s'appuie sur les dispositifs emploi/formation de droit commun ouverts à l'ensemble du public et sur l'offre de service et d'aides financières du Fiphfp et de l'Agefiph.

Une nouvelle signature synthétise ces ambitions : « **Handicap, recrutement et maintien** ».

Annexe 1 – Communiqué de presse du 11 septembre 2018 portant sur la nouvelle identité visuelle des Cap emploi

	Nom du bénéficiaire	Ville	Intitulé du projet	Description du projet	Période de réalisation	Ordre de priorité (défini par l'UD)	Montant total du projet	Montant crédits ligne PRITH sollicités	Favorable ou Défavorable	Financement accordé - ligne PRITH BOP 102	Observations	
DEPARTEMENT DES ALPES DE HAUTE PROVENCE	INSTITUT Avenir PROVENCE	Manosque	Action collective à destination des seniors TH (Ateliers) et Actions sur le territoire pour favoriser l'accès à l'emploi et à la formation des travailleurs handicapés	Actions collectives de dynamisation des parcours vers l'emploi des seniors de plus de 50 ans, poursuite de l'information des cabinets comptables, une action de sensibilisation en Vallée de l'Ubaye, SEPH 2018 et rencontre professionnelle alternance	Octobre 2018-Septembre 2019	1	12 500	12 500		12 500	Avis favorable UD	
								12 500	12 500		12 500	
DEPARTEMENT DES HAUTES ALPES	HANDIRECT 05	Gap	Accompagnement renforcé des bénéficiaires du RSA TH	Accompagnement renforcé des bénéficiaires du RSA TH par le cap emploi 05	Janvier 2018 - Décembre 2018	1	68 000	10 000		10 000	Avis favorable UD	
	ADDSHA	Gap	Sensibiliser et promouvoir le handicap en entreprise	Actions de promotion et inclusion des personnes en situation de handicap auprès des entreprises et des salariés (réalisation d'un guide, création d'une charte locale 05, mise en place d'une action collective).	Septembre 2018-Décembre 2018	2	8 400	7 400		7 400	Avis favorable UD	
							76 400	17 400		17 400		
DEPARTEMENT DES ALPES MARITIMES	ISATIS	Nice	Insertion professionnelle handicap psychique	Accompagnement renforcé et spécialisé pour des jeunes suivis par les missions locales - 30 jeunes	Septembre 2018-Août 2019	1	53 308	35 000		35 000	Avis favorable UD	
	Association REFLETS	Cagnes-sur-Mer	Accompagnement renforcé à destination des personnes reconnues travailleurs handicapés en Atelier de Pédagogie Personnalisée	Accompagnement renforcé qui vise à faciliter la mise en œuvre de la formation des bénéficiaires et à préparer à l'entrée dans la vie professionnelle	Septembre 2018-Août 2019	3	25 000	25 000		25 000	Avis favorable UD	
							78 308	60 000		60 000		
DEPARTEMENT DES BOUCHES DU RHONE	COURS DE LANGUE DE SIGNES	Marseille	Formation au français écrit et lu en direction d'un public adulte sourd dans le cadre de son insertion professionnelle	Développer et maîtriser des compétences fondamentales en français écrit et lu en vue d'une insertion sur le marché du travail ou d'un accès à une formation complémentaire	Septembre 2018-Juin 2019	2	24 775	24 775		24 775	Avis favorable UD	
	JOB LINK	Marseille	Evaluations professionnelles des publics DE TH	Evaluations professionnelles des publics DE TH en complément de l'accompagnement Cap emploi et Sameth (aptitude savoir être, capacité d'adaptations...)	Septembre 2018-Juin 2019	1	29 066	30 806		30 806	Avis favorable UD	
							53 841	55 581		55 581		
DEPARTEMENT DU VAR	DEFIS	La Valette	Aide à l'élaboration d'outils pour valoriser sa candidature	Préparation des TH à l'entretien de recrutement	Octobre 2018-Juillet 2019	1	16 000	16 000		16 000	Avis favorable UD	
	DEFIS	La Valette	Remise à niveau/Alphabétisation	Acquérir ou actualiser les savoirs de base	Septembre 2018-Juillet 2019	1	40 000	40 000		40 000	Avis favorable UD	
							56 000	56 000		56 000		
DEPARTEMENT DE VAUCLUSE	LADAPT	Avignon	Organisation d'événementiels dans le cadre de la SEPH 2018	Coordination des acteurs, animation d'un groupe technique en direction des entreprises et des publics DETH	01/10/2017 au 31/12/2017	2	22 560	8 535		8 535	Avis favorable UD	
	OPS CAP EMPLOI84	Avignon	Aide à la mobilité pour l'insertion et le maintien dans l'emploi	Permettre à des DETH par un soutien financier d'accéder ou d'éviter la perte d'emploi	Octobre 2018- Octobre 2019	1	10 000	8 000		8 000	Avis favorable UD	
							32 560	16 535		16 535		
TOTAL GENERAL							309 609				218 016	

Annexe 2 – Programmation des crédits du BOP 102 – ligne Actions PRITH 2018

Diagnostic partagé pour le Pacte Régional d'Investissement dans les compétences en PACA

DEFM ABC BOETravailleurs Handicapés selon la zone
d'emploi, par âge et niveau de formation fin mars 2018
(données brutes)

	Ensemble BOETH (en nombre)	Part des BOETH parmi les DEFM ABC (en %)	Part des BOETH de moins de 25 ans (en %)	Part des BOETH de 50 ans ou plus (en %)	Part des niveaux V et infra (+IV sans diplôme) (en %)
9309 Arles	845	9,1	3,0	52,0	78,6
9317 Orange	954	9,1	2,1	48,8	77,3
9359 Avignon (partie Paca)	4 237	8,9	2,8	48,2	76,9
9316 Cavailon - Apt	664	7,5	2,9	53,2	76,4
9311 Istres-Martigues	1 439	9,8	3,1	48,0	76,0
9301 Digne-les-bains	726	10,6	2,6	52,1	75,5
9314 Fréjus - Saint-Raphael	1 439	7,2	1,7	57,6	73,6
9310 Marseille-Aubagne	12 284	8,8	2,2	49,6	73,5
9313 Draguignan	1 060	9,2	3,2	50,5	73,3
Paca	43 723	8,7	2,3	50,9	73,0
9315 Toulon	5 051	9,1	2,6	51,2	72,5
9305 Cannes - Antibes	3 365	8,2	1,7	55,0	72,5
9312 Salon-de-Provence	1 143	8,8	3,2	49,4	72,3
9306 Menton - Vallée de la Roya	428	6,3	2,3	58,9	71,5
9302 Manosque	802	8,9	1,1	53,9	71,4
9304 Gap	977	10,5	2,1	48,8	71,3
9307 Nice	5 224	8,7	1,8	52,8	70,7
9308 Aix-en-Provence	2 787	8,0	2,9	49,0	66,6
9303 Briançon	283	7,8	0,7	47,7	62,9
Source : Pôle emploi, Dares (STMT)					

Annexe 3 – Extrait du diagnostic partagé pour le Pacte Régional d'Investissement dans les compétences en PACA présenté en séance plénière du CREFOP PACA le 25 septembre 2018.

Les accords Handicap agréés par la DIRECCTE PACA

Cadre réglementaire

Les employeurs du secteur privé (+20 salariés) ont la possibilité de s'acquitter de leur obligation en faisant appliquer un accord de groupe, de branche, d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

Les accords signés à compter du 1^{er} janvier 2015 doivent obligatoirement comporter :

- un plan d'embauche en milieu ordinaire (avec un objectif de recrutement ou un taux d'emploi)
- un plan de maintien dans l'entreprise ainsi qu'une au moins des actions suivantes :
 - o un plan d'insertion et de formation ;
 - o un plan d'adaptation aux mutations technologiques.

L'accord est agréé par l'autorité administrative compétente :

- le ministre chargé de l'emploi pour les accords de branches
- le préfet de département pour les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement

Le financement du plan d'actions établi par l'accord est assuré au moyen de la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH à défaut d'accord. L'employeur doit ainsi consacrer au financement du plan d'actions un montant au moins égal à cette contribution.

Liste des accords agréés – Situation au 1^{er} janvier 2017

REGION	DEPARTEMENT	GROUPE, ETABLISSEMENT, ENTREPRISE	DUREE DE L'ACCORD	ANNEE DE L'AGREMENT	DATE DE L'ARRETE	Renouvellement
PACA	06	Ste MANE & Fils	3 ans à compter du 01/01/2015 au 31/12/2017	2015	agrément du 24 novembre 2015	
PACA	06	S.F.C.M.C.	3 ans à compter du 01/01/2015 au 31/12/2017	2015	agrément du 24 novembre 2015	
PACA	06	AMADEUS	3 ans à compter du 01/01/2014 au 31/12/2016	2014	agrément du 3 mars 2014	Renouvelé jusqu'en 2019
PACA	06	Ste KONE	3 ans à compter du 01/01/2015 au 31/12/2017	2015	agrément du 12 décembre 2014	
PACA	06	SAPS LABS France	3 ans à compter du 01/01/2014 au 31/12/2016	2014	agrément du 25 février 2014	Renouvelé jusqu'en 2019
PACA	06	Ste VIRBAC	3 ans à compter du 01/01/2014 au 31/12/2016	2014	agrément du 12 décembre 2014	Renouvelé jusqu'en 2019
PACA	13	ALINEA	Accord agréé pour 3 ans du 01/01/2015 au 31/12/2017	2015	23/03/2015	
PACA	13	CADARACHE	Accord agréé pour 3 ans du 1/01/2015 au 31/12/2017	2015	23/03/2015	
PACA	13	SMC	Accord agréé pour 3 ans du 01/01/2014 au 31/12/2016	2014	05/05/2014	Renouvelé jusqu'en 2019
PACA	13	SERVICE ORGANISATION METHODES "SOM"	Accord agréé pour 4 ans du 01/01/2014 au 31/12/2016	2014	05/05/2014	Renouvelé jusqu'en 2019
PACA	13	ARCELOR MITAL MEDITERRANEE	Accord agréé pour 3 ans du 01/01/2017 au 12/31/2019	2017	24/11/2017	
PACA	84	Société SINIAT	3 ans du 01/01/2012 au 31/12/2014	2013	agrément du 22 mars 2013	Renouvelé jusqu'en 2018

Annexe 4 : Les accords handicaps agréés en région PACA