
Rencontre partenariale du PRITH

1^{er} octobre 2019

Yves-Marc GUEDES

Responsable de l'unité départementale des Côtes d'Armor,
Directe Bretagne

Tout d'abord, je vous remercie de votre participation à ce temps d'échange autour du Plan Régional d'insertion des travailleurs handicapés en Bretagne.

Votre implication traduit la volonté partagée de rendre aux personnes handicapées le marché du travail plus accessible et plus sécurisé.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés représentent 10% de la demande d'emploi régionale.

Ils étaient plus de 27 800 inscrits à Pôle emploi à fin décembre 2018 (catégories A, B ou C), un chiffre en hausse constante depuis plusieurs années.

Ils ont des caractéristiques plus défavorables sur le marché de l'emploi que l'ensemble des demandeurs :

- Ils sont en moyenne plus âgés: 46% ont 50 ans et plus contre 25% pour l'ensemble des inscrits à Pôle emploi ;
- Ils sont moins diplômés et qualifiés : 13% ont un niveau inférieur à V, 31% ont un faible niveau de qualification ;
- Ils ont une durée de chômage plus élevées : 58% sont inscrits à pôle emploi depuis plus d'un an (46% pour le tout public ;

Du côté de l'emploi, si les embauches dans les entreprises assujetties à l'obligation progressent, il reste encore des marges de progrès en matière de taux d'emploi – en particulier dans le secteur privé.

Ces différentes données nous rappellent que **la prise en compte des travailleurs handicapés dans les politiques publiques doit être une préoccupation constante qui fait l'objet efforts conjugués.**

Ainsi le PRITH vise à fédérer les acteurs de l'insertion professionnelle et du maintien en emploi des travailleurs handicapés autour d'une stratégie partagée.

A la fois instance de gouvernance et de coordination, et document de programmation stratégique, **le PRITH permet de rassembler les acteurs territoriaux** œuvrant dans le champ de l'emploi et de la formation des travailleurs handicapés pour une action renforcée.

La signature, le 4 juillet 2018, d'un accord cadre impliquant les partenaires majeurs de l'insertion des travailleurs handicapés en région a conforté les dynamiques existantes autour **d'un plan d'actions partagé.**

Cette journée d'échange est l'occasion de vous associer aux travaux conduits ou à conduire dans le cadre du plan d'actions du PRITH, de rencontrer d'autres interlocuteurs autour de la question du handicap et de vos pratiques professionnelles, de faciliter la synergie et le travail en réseau.

Les travaux engagés dans le cadre du PRITH Bretagne, s'inscrivent dans un cadre national d'actions en cours ou à venir engagée sur le champ de l'inclusion dans l'emploi des personnes handicapées :

Inciter les entreprises et les administrations à employer directement des personnes en situation de handicap, mais aussi sécuriser davantage les parcours professionnels de façon à faciliter l'accès à l'emploi, prévenir les ruptures, gérer les transitions professionnelles et garantir le maintien dans l'emploi, tels sont **les objectifs de la politique de l'emploi en direction des travailleurs handicapés.**

Les réformes déjà engagées :

Pour développer les compétences des personnes handicapées :

Un investissement immédiat et sur 5 ans dans le développement des compétences à travers le **Plan d'investissement compétences** qui prévoit de former et d'accompagner, sur 5 ans, 1 million de demandeurs d'emploi pas ou peu qualifiés et 1 million de jeunes pas ou peu qualifiés.

L'élaboration des Pactes régionaux signés avec les Régions intègrent des diagnostics obligatoires étayés notamment sur les publics prioritaires, dont les personnes handicapées.

Ces publics sont également concernés au titre des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés ou en grande difficulté d'insertion des territoires prioritaires de la politique de la ville ou des zones rurales, **dans le cadre de l'appel à projets « 100% inclusion »**. Ils figurent parmi les publics cibles de l'appel à projet visant le repérage des publics dits « invisibles ».

Le service public de l'emploi se rénove :

Dans le cadre d'Action Publique 2022, le Gouvernement retient comme orientation la coordination renforcée des différents acteurs du service public de l'emploi grâce à une meilleure articulation entre Pôle emploi, les missions locales et les Cap emploi.

L'objectif est à la fois de simplifier le fonctionnement du service public de l'emploi pour les usagers et de favoriser les mutualisations. Pôle emploi et Cap emploi se sont déjà saisis de cet enjeu en mettant en œuvre plusieurs expérimentations.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a été promulguée par le Président de la République le 5 septembre 2018. Portée par Muriel Pénicaud, ministre du Travail, elle réforme l'apprentissage et la formation professionnelle et comprend également des mesures sur l'élargissement de l'assurance chômage, l'égalité femmes-hommes, l'emploi des personnes handicapées, et la lutte contre les fraudes au travail détaché.

Pour les personnes en situation de handicap elle vise à faciliter l'accès à l'emploi : Avec seulement 3,4 % des salariés en situation de handicap dans les entreprises et 1,2 % des apprentis notre société n'est pas assez inclusive. Il faut agir pour développer les compétences et l'accès à l'emploi durable des personnes handicapées. Elargir la palette des outils existants est une priorité.

- **La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés :** La réforme du dispositif de l'obligation d'emploi sera mise en œuvre à compter du 1er janvier 2020 et impactera les contributions des entreprises versées à partir de l'année 2021.
- **Formation – apprentissage :** L'accès à l'apprentissage, est désormais simplifié, pour tous, par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018. Les principales mesures portent sur les conditions d'entrée (tout au long de l'année, conditions d'âge - jusqu'à 30 ans, l'exécution du contrat d'apprentissage (durée du contrat d'apprentissage adaptable, conditions de rupture du contrat, ...), des référents handicap généralisés à compter du 1er janvier 2019 pour les CFA nouvellement créés, une aide unique et systématique pour l'employeur embauchant un apprenti TH.
- **La réforme des Entreprises Adaptées :** La loi renforce le cadre d'intervention des entreprises adaptées en réaffirmant la vocation économique et sociale des entreprises adaptées et en renforçant leur responsabilité économique. Elle encourage par ailleurs le secteur à expérimenter pour déployer de nouvelles approches de mise en emploi des travailleurs handicapés afin de favoriser la construction de parcours individualisés fondés sur le triptyque « emploi-formation-accompagnement » permettant la formalisation et la réalisation de leur projet professionnel. (L'Unea interviendra sur ce sujet dans la matinée)

Je vous remercie de votre implication, gageons que cette journée d'échange autour du PRITH contribuera à l'avenir à faciliter les collaborations au niveau régional comme au niveau local et qu'il permettra d'apporter des solutions pour faire en sorte que les travailleurs handicapés puissent travailler et s'épanouir comme les autres et avec les autres.