

# en ligne



L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION  
DE LA RÉGION PROVENCE – ALPES – CÔTE D'AZUR

01

SEPTEMBRE 2012

## LA SENSIBILISATION DES EMPLOYEURS À L'EMBAUCHE, AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET À LA FORMATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

> Étude réalisée dans le cadre du Plan régional d'insertion  
professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH)

Cette étude a été financée par



## CONTEXTE DE L'ÉTUDE

La présente étude a été réalisée dans le cadre du plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH).

Son comité de pilotage, à savoir la commission « Politique du handicap » du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), a en effet validé le principe d'une étude correspondant à l'axe 1, « Sensibilisation des entreprises », axe qui fait partie des priorités d'intervention fixées par l'État, le Conseil régional, l'Agefiph et l'ensemble des partenaires du PRITH.

En termes d'enjeux et de finalités, l'enquête confiée à l'Observatoire régional des métiers a pour but d'apporter des éléments d'information permettant aux acteurs du PRITH de construire leur plan d'actions sur cet axe 1 « Sensibilisation des entreprises ».

Plus précisément, les partenaires du PRITH ont exprimé le besoin que soit effectué un travail de mutualisation des initiatives en direction des entreprises existant actuellement au niveau régional et sur les territoires, ceci :

- afin que l'ensemble des acteurs publics et privés associés au PRITH soient bien au fait des dispositifs et actions en direction des employeurs développés par les uns et les autres ;
- dans la perspective de pouvoir construire une stratégie concertée de ciblage d'acteurs économiques (entreprises, organisations professionnelles, etc.) à sensibiliser à l'emploi et à la formation de travailleurs handicapés.

Les attentes des partenaires du PRITH portaient en particulier sur le fait de pouvoir développer une connaissance partagée des dispositifs de droit commun en direction des employeurs (en particulier les programmes mis en œuvre par l'État ou la Région), afin de pouvoir repérer ceux qui pourraient intégrer des actions de sensibilisation à l'emploi et à la formation de travailleurs handicapés.

## DÉROULEMENT

Le projet a été lancé le 26 mai 2011, au cours d'un premier comité technique réunissant des représentants de l'État, du Conseil régional et de l'Agefiph, qui ont commandé et financé l'étude.

Ce comité technique s'est réuni à quatre reprises pour valider les objectifs et la méthodologie d'enquête ainsi que pour suivre l'avancée du projet.

Au lancement du projet, un premier objectif a été fixé, consistant à repérer les logiques d'intervention et les initiatives en matière de sensibilisation des employeurs développées **sur les territoires** (départements) de la région PACA – **cf. volet 1 de l'étude**.

Au cours du deuxième comité technique du 13 octobre 2011, ses membres ont souhaité que l'étude s'attache également à effectuer un inventaire et une analyse des dispositifs (en particulier de droit commun) en direction des employeurs portés **au niveau régional** par les principaux partenaires du PRITH – **cf. volet 2 de l'étude**.

L'investigation a reposé sur un travail de recherches documentaires et d'entretiens d'enquête dont les caractéristiques (objectifs et méthodologie) sont développées en préambule des chapitres consacrés respectivement au volet 1 (territorial) et au volet 2 (régional) de l'étude.

# SOMMAIRE

## VOLET 1 : LES LOGIQUES D'INTERVENTION SUR LES TERRITOIRES.....6

*Objectifs – Méthodologie – Avertissements*

### I - Intérêt pour l'étude : les territoires sont demandeurs de mutualisation.....7

### II - Modalités d'organisation sur les territoires : des formules différentes suivant les départements.....7

Les opportunités de réunions entre UT et partenaires .....7

Le rôle incitatif des référents d'UT .....8

### III - Axes stratégiques de sensibilisation des entreprises.....9

Les grandes tendances .....9

Quelques exemples d'axes stratégiques territoriaux de sensibilisation des entreprises ..... 10

## VOLET 2 : LES DISPOSITIFS DE DROIT COMMUN EN DIRECTION DES ENTREPRISES PORTÉS PAR L'ÉTAT ET LA RÉGION (PLACE DE LA THÉMATIQUE HANDICAP DANS CES DISPOSITIFS).....12

*Objectifs – Méthodologie – Avertissements*

### I - Caractéristiques communes aux dispositifs étudiés.....13

Influence du contexte de crise sur les logiques d'intervention ..... 13

Des complémentarités entre plusieurs dispositifs État et Région ..... 14

Des points récurrents dans les logiques d'intervention ..... 14

### II – La thématique handicap dans les dispositifs étudiés.....14

L'insertion, la formation ou l'emploi des travailleurs handicapés n'apparaissent que très rarement dans les dispositifs étudiés ..... 14

Quand des publics spécifiques font l'objet d'un fléchage, ce sont rarement les travailleurs handicapés ..... 15

Plusieurs hypothèses sur la faible présence de la thématique du handicap dans les programmes d'action..... 16

### III – Quelles opportunités de meilleure intégration des démarches de sensibilisation des entreprises aux dispositifs étudiés ? .....16

Des chargés de mission plus ou moins réceptifs à la thématique du handicap suivant les dispositifs..... 16

Des suggestions en ce qui concerne les modalités de sensibilisation des entreprises ..... 17

Quelques informations et pistes d'action, dispositif par dispositif ..... 17

<b>Annexes .....</b>	<b>20</b>
Annexe 1 : Volet 1 – Échantillon d'enquête .....	21
Annexe 2 : Volet 2 – Échantillon d'enquête .....	22
Annexe 3 : <i>Fiches monographiques</i> – Quelques dispositifs de droit commun portés par l'État / la Région .....	24
Annexe 4 : <i>Politiques et dispositifs mis en place par les acteurs spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées</i> – L'Agefiph.....	40
Annexe 5 : <i>Politiques et dispositifs mis en place par les acteurs spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées</i> – Le Fiphp.....	45
Annexe 6 : Glossaire .....	49

## VOLET 1 : LES LOGIQUES D'INTERVENTION SUR LES TERRITOIRES

### Objectifs

Il a été convenu avec les membres du comité technique de l'étude de voir comment la question de la sensibilisation des employeurs était appréhendée à un niveau infrarégional, c'est-à-dire de repérer plus concrètement :

- comment les territoires s'organisent pour mettre en place des actions de sensibilisation des entreprises à l'emploi et à la formation de travailleurs handicapés ;
- quels sont les axes stratégiques qui président à ces actions (y en a-t-il qui sont communs aux territoires, d'autres spécifiques ?) ;
- quelles sont les principales actions qui sont mises en place.

### Méthodologie

L'ORM a rencontré les référents handicap des unités territoriales (UT) de la Direccte le 10 juin 2011 afin de présenter la démarche d'étude et d'arrêter avec eux les modalités d'investigation sur les territoires.

L'ORM et les membres du comité technique ont décidé de ne pas interférer sur les modalités d'organisation proposées par chaque référent handicap d'UT.

- dans quatre départements, les référents handicap ont souhaité être interrogés avec leurs partenaires. Un système de table ronde d'enquête a été mis en place pour le Var (29 juin 2011), le Vaucluse (20 juillet 2011), les Alpes-de-Haute-Provence (5 juillet 2011) et les Hautes-Alpes (5 septembre 2011) ;
- dans les deux derniers départements, pour différentes raisons, l'enquête s'est déroulée plus tardivement et les référents handicap ont proposé d'être interrogés en entretien individuel (le 27 février 2012 pour la référente handicap des Bouches-du-Rhône et le 1<sup>er</sup> mars 2012 pour celle des Alpes-Maritimes).

### ***Cf. annexe 1***

### Avertissements

Compte tenu du recadrage des objectifs d'enquête demandé en cours d'étude par le comité technique (qui a souhaité que le volet 2 sur les dispositifs de droit commun soit intégré au projet), il a été décidé de limiter l'analyse des démarches de sensibilisation développées sur les territoires à la question des stratégies mises en place (modes d'organisation, axes stratégiques, principaux projets) et non pas, comme cela était prévu au moment du lancement du projet, de faire un recensement et une analyse de toutes les actions développées sur les territoires, des modes de contractualisation (conventions, accords...) et des modalités de mise en œuvre : ne sont en particulier pas abordés en détail dans cette synthèse l'analyse des formes d'actions de sensibilisation (accompagnement, formation, colloques, etc.) ni les publics ciblés ou les arguments mis en avant pour sensibiliser les entreprises.

## I - Intérêt pour l'étude : les territoires sont demandeurs de mutualisation

Afin d'élaborer une stratégie départementale en direction des entreprises, les acteurs rencontrés sont unanimement demandeurs de mutualisation de bonnes pratiques existant sur les territoires, en direction des entreprises (attente en phase avec l'axe 1.1 des « Priorités d'interventions identifiées pour le PRITH »<sup>1</sup>).

Plus globalement, ils sont intéressés par des échanges interterritoriaux ou toute autre formule de soutien à la réflexion pour les aider à déterminer des axes d'intervention. En particulier, ils sont souvent demandeurs d'une présentation de données statistiques départementales/régionales connectées avec les thématiques du PRITH (dans le 84, la réunion d'enquête a coïncidé avec une présentation de données), afin de pouvoir se fixer plus facilement des priorités d'action (« On a besoin de mieux prendre conscience de nos spécificités socio-économiques »).

## II - Modalités d'organisation sur les territoires : des formules différentes suivant les départements

### Les opportunités de réunions entre UT et partenaires

Depuis la fin des PDITH, les dynamiques partenariales semblent se maintenir très inégalement suivant les territoires. Dans certains d'entre eux, un partenariat régulier est mobilisé pour réfléchir à des axes de sensibilisation des entreprises (et plus largement sur une stratégie d'actions en faveur des travailleurs handicapés), alors que dans d'autres territoires le maintien d'un réseau est plus aléatoire. On peut ainsi considérer 3 cas de figure :

- Cas de figure le plus rare sur les territoires, des réunions régulières et fréquentes (trimestrielles) ont pu être mobilisées pour la mise en œuvre du PRITH.
- Plus fréquemment, les territoires ont pu préserver un système de réunions ponctuelles, l'avis des partenaires sur des axes stratégiques étant sollicité au moment de la préparation d'évènement(s) annuel(s) phares : Semaine pour l'emploi des personnes handicapées (SEPH), forums pour l'emploi « généraliste » (au sein duquel des actions sur la thématique du handicap sont insérées) ou spécialisés handicap (forum départemental Vaucluse, forum d'Antibes dans le cadre de la SEPH), etc.
- Enfin, à l'heure où l'enquête était effectuée, la mobilisation du partenariat semblait à réactiver dans des départements ayant vécu des changements d'interlocuteurs (réfèrent handicap de l'UT ou partenaires) ; en outre, dans un département comme les Bouches-du-Rhône, la complexité du tissu économique et du système d'acteurs semble un élément à considérer quand il s'agit de mobiliser et d'entretenir un réseau de partenaires.

---

<sup>1</sup> Diagnostic préalable au PRITH en PACA, p. 78.

Concrètement, en termes d'instances et d'actions, quand la dynamique interinstitutionnelle semble bien ancrée, elle s'appuie :

- dans certains cas sur l'équipe territoriale en place (quand elle subsiste et fonctionne bien) ;
- sur quelques évènements phare (SEPH, forums de l'emploi), qui donnent l'opportunité de réunir les partenaires locaux de la réflexion sur l'emploi des personnes handicapées (rares étant les autres actions ponctuelles développées en dehors de ces évènements) ;
- sur la collaboration avec le prestataire à qui, dans chaque territoire, a été confiée la prestation Alther de l'Agefiph (diagnostic/accompagnement des entreprises dans la gestion de leur obligation d'emploi de personnes handicapées).

### Le rôle incitatif des référents d'UT

Plusieurs référents handicap d'UT évoquent le fait que, sans négliger de mobiliser les partenaires et de les associer, ils sont sur une posture plus incitative, déterminant en partie eux-mêmes des axes d'intervention pour impulser une dynamique sur les territoires.

Cette posture incitative s'explique en partie par la complexité du territoire (comme indiqué, cela semble le cas dans les Bouches-du-Rhône) : la multiplicité des réseaux et la variété des caractéristiques socio-économiques des territoires infra-départementaux peuvent inciter un référent d'UT à déterminer des axes stratégiques départementaux et à s'appuyer sur des relais locaux pour mettre en œuvre ces axes et les adapter si nécessaire aux spécificités du terrain (par exemple, pour reprendre le cas des Bouches-du-Rhône, la référente envisage de s'appuyer sur les Maisons de l'emploi du département pour la réalisation d'actions de sensibilisation des entreprises et l'implication de partenaires locaux).

Plus généralement, les référents d'UT invoquent des contraintes tant organisationnelles que financières qui ne leur permettent pas facilement de mettre en place des réunions partenariales sur la question de la sensibilisation des entreprises. Face à la variété des missions qu'ils ont à assumer dans le champ du handicap (participation aux réunions de la Maison départementale des personnes handicapées, suivi des entreprises adaptées, etc.) et dans d'autres champs (plusieurs d'entre eux n'ont qu'une partie de leur temps de travail dévolu à la politique du handicap), certains s'appuient sur la transversalité de leurs fonctions pour développer des actions de sensibilisation des entreprises (par exemple, mobilisation d'autres réseaux rentrant dans les compétences de l'État, comme ceux liés aux actions de « GPEC/Mutations économiques » ou au champ de l'insertion par l'activité économique).



### III - Axes stratégiques de sensibilisation des entreprises

Les grandes tendances (évoquées dans plusieurs départements)

→ En ce qui concerne les modalités de détermination et de suivi d'axes stratégiques

Dans la plupart des territoires, il semble que les priorités retenues reposent sur une démarche empirique : en général, une ou plusieurs priorités d'action sont déterminées chaque année. Ce choix d'axes prioritaires ne repose pas forcément sur l'usage de données objectivées (statistiques). Il s'appuie plus souvent sur la connaissance empirique que les acteurs ont acquise concernant les problématiques d'emploi et de formation des personnes handicapées de leur département.

Un besoin de suivi dans le temps et de « traçabilité » est souvent évoqué : les PDITH étaient consignés annuellement sur un document ; les acteurs interrogés éprouvent, encore plus depuis le passage au PRITH, le besoin de garder une trace de l'évolution des thématiques d'action retenues en matière de sensibilisation des entreprises sur leur département, et des principes qui ont guidé ces actions.

D'après les personnes interrogées, les axes prioritaires retenus font rarement l'objet d'actions suivies tout au long de l'année (pour rappel, ils sont plutôt développés à l'occasion d'évènements ponctuels comme SEPH, ou des forums pour l'emploi) et ne donnent pas forcément lieu à une démarche d'évaluation.

→ En ce qui concerne les cibles privilégiées

Certains secteurs ou types d'entreprise sont évoqués dans plusieurs départements. Ainsi, on insiste sur le fait de :

- Développer des actions en direction des TPE, compte tenu de l'importance en volume des emplois en région PACA dans les structures de moins de 20 salariés. Pour toucher ce type de cible, est évoquée la nécessité de passer par des « relais externes » comme les cabinets d'expertise comptable (un acteur interrogé dit : « Ils sont un peu les RH des toutes petites entreprises »). Plus globalement, plusieurs acteurs trouvent qu'une réflexion d'ensemble sur des stratégies de sensibilisation adaptées au tissu des TPE serait à mener en profondeur (identification de réseaux d'entreprises, relais à mobiliser, types d'actions adaptées aux TPE, etc.).
- Continuer à sensibiliser sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les fonctions publiques. Avec le soutien du Fiphfp, des actions ont commencé à être développées depuis plusieurs années. Elles méritent d'être poursuivies/élargies : on évoque par exemple le besoin de développer les possibilités d'emploi sur le contrat d'apprentissage).

Il est évoqué le fait que les possibilités d'emploi dans les fonctions publiques (surtout territoriale et hospitalière) sont *a priori* importantes au niveau régional (importance de

secteurs comme l'éducation, la santé, le social en PACA – enjeux de départ en retraite), et plus spécifiquement dans les zones rurales et alpines (« Certaines grosses communes, et les plus gros hôpitaux ou cliniques sont les principaux employeurs du département »).

→ En ce qui concerne les modes de sensibilisation des entreprises

Plusieurs acteurs interrogés considèrent qu'il est important de :

- Se situer autant dans une démarche de prévention (des accidents, maladies, ruptures professionnels) que d'encouragement à l'emploi des personnes handicapées. Il est souligné que les secteurs pourvoyeurs d'emploi sont aussi souvent ceux qui « génèrent du handicap » (exemples cités : emplois de l'agriculture et de la manutention dans les industries agro-alimentaires en Vaucluse ou de l'artisanat et du BTP dans les Alpes-de-Haute-Provence). Les référents d'UT, en particulier, sont souvent sensibles à cette dimension, compte tenu des liens qu'ils peuvent avoir avec les inspecteurs de la Direccte sur le volet santé au travail.
- Développer des actions d'accompagnement pour une bonne intégration des TH : pour plusieurs personnes interrogées, il ne s'agit pas uniquement de favoriser l'embauche et de sensibiliser sur l'obligation d'emploi mais plutôt de développer une approche plus qualitative (« La loi a fait passer de l'anonymat à un phénomène visible, donc il faut accompagner les entreprises à gérer ce fait nouveau au moindre risque, en évitant des formes de culpabilité des salariés embauchés, et en prévenant les discriminations »).
- Ce type de logique amène souvent à privilégier des approches « *ad hoc* » (« Je parlerais plutôt de formations/actions que de sensibilisation ») : après une information générale concernant la réglementation, le statut de travailleur handicapé, les situations de handicap, ils préconisent de partir des besoins de compétences des entreprises alors que ces dernières ont plutôt tendance à invoquer le fait qu'elles sont prêtes à embaucher mais qu'elles manquent d'information sur les postes compatibles avec l'embauche de TH.
- Enfin, on insiste sur la nécessité de continuer à développer des outils de communication qui permettent d'élargir les représentations sur les situations de handicap auprès des entreprises et de leurs salariés. Plusieurs exemples emblématiques sont cités. Par exemple, dans les Alpes-Maritimes, un concours de photo organisé par IMS Entreprendre pour la Cité et dont l'UT Direccte est partenaire ; ou, dans le Vaucluse, des bandes dessinées réalisées par l'entreprise Lafarge-Gypsum.

Quelques exemples d'axes stratégiques territoriaux de sensibilisation des entreprises

Le relevé qui suit n'est absolument pas exhaustif : les réunions effectuées sur les territoires avaient surtout pour objectif de comprendre les logiques stratégiques à l'œuvre sur les départements (plutôt que d'effectuer un recensement des priorités d'action). En particulier, dans le Var et les Alpes-Maritimes, les priorités d'action propres aux caractéristiques socioéconomiques du département n'ont pas été abordées.

- Dans le Vaucluse, un des enjeux évoqués est de favoriser le retour à l'emploi ou l'insertion d'ouvriers non qualifiés de la manutention (IAA, commerce de gros), catégorie d'actifs en emploi ou sans emploi surreprésentée et où la part des jeunes est importante. En conséquence, les acteurs interrogés évoquent les priorités d'action suivantes en direction des employeurs : travailler sur les formules de recrutement adaptées (méthode des habiletés), valoriser auprès des personnes handicapées et des employeurs des formules d'insertion progressive (stages) ou d'emploi dans le secteur protégé (établissements et services d'aide par le travail).
- Dans les départements alpins, mises à part les fonctions publiques, le tissu des TPE (artisanat dans les Alpes-de-Haute-Provence, services aux entreprises dans les Hautes-Alpes), correspondant à l'essentiel des emplois, détermine les stratégies d'action : par exemple, dans les Alpes-de-Haute-Provence, les acteurs s'appuient sur les réseaux employeurs de la chambre départementale d'agriculture et de la chambre départementale des métiers pour organiser des événements (deux forums). Pour toucher les PME, un relais est également la représentation locale de l'ANDRH (Association nationale des directeurs des ressources humaines). On évoque aussi l'importance d'actions en direction des entreprises de travail temporaire et des cabinets comptables. Compte tenu de moyens limités et de problématiques de mobilité, les actions en direction des TPE/PME consistent souvent à se déplacer dans les entreprises, à en réunir un petit nombre (forum à la chambre de commerce rassemblant quelques employeurs), à profiter de forums tous publics (« On n'a pas les moyens d'un forum spécifique handicap, donc sensibiliser les entreprises ou les TH, c'est des petites choses comme un stand sur la thématique handicap, un interprète, une table ronde dans un forum généraliste sur l'emploi »).
- Dans les Bouches-du-Rhône, les secteurs d'activité qui peuvent être concernés par des démarches de sensibilisation sont *a priori* variés (industrie, bâtiment, services, artisanat...). L'UT met déjà l'accent sur les services et l'artisanat en ayant fait le choix de soutenir la prime d'apprentissage. Elle estime également que des actions en faveur de l'embauche et de l'accompagnement des travailleurs handicapés pourraient être développées dans l'industrie (meilleure connaissance des besoins des entreprises par filières).

## VOLET 2 : LES DISPOSITIFS DE DROIT COMMUN EN DIRECTION DES ENTREPRISES PORTÉS PAR L'ÉTAT ET LA RÉGION (PLACE DE LA THÉMATIQUE HANDICAP DANS CES DISPOSITIFS)

### Objectifs :

- recenser les partenariats que ces institutions développent en direction de réseaux d'entreprises (branches, unions patronales, pôles de compétitivité, Prides, etc.) ;
- caractériser le contexte de ces coopérations : quels sont les objectifs et dispositifs donnant lieu à ces partenariats, les modalités de partenariats, etc. ;
- repérer si la question de l'emploi des travailleurs handicapés est intégrée ou non à ces logiques de partenariats.

### Politiques, outils et dispositifs étudiés

- L'étude a porté principalement sur 9 dispositifs : ADEC (Actions de développement de l'emploi et des compétences / État) ; États généraux de l'industrie et Conférence régionale de l'industrie (État) ; accords d'entreprise et Plans d'action en faveur de l'emploi des Seniors (État) ; Pôles de compétitivité (État) ; Créer (Contrat régional pour l'emploi et une économie responsable / Région) ; IRIS (fonds d'Intervention régionale pour l'investissement social) ; Prides (Pôles régionaux d'innovation et de développement économique solidaire / Région) ; dispositifs en faveur de l'IAE (Insertion par l'activité économique / Région) ; PACA Mode d'emploi (État, et cofinancement Région).

***Ces 9 dispositifs font l'objet de « Fiches monographiques » en annexe 3.***

- L'enquête a également pris en compte les orientations du programme du FSE (fonds social européen) et les projets déposés en région PACA afin de voir quelle est la place qu'y prend la thématique de l'emploi des personnes handicapées.

Dans le champ du droit commun, ont également été étudiés :

- les orientations générales et les prestations en direction des entreprises développées par Pôle emploi, ainsi que ses actions dans le champ du handicap ;
- les initiatives engagées, toujours en direction des entreprises et dans le champ du handicap, par le réseau régional des Missions locales (Association régionale des missions locales – ARDML).

Enfin, hors champ du droit commun, nous avons également enquêté sur les politiques et outils en direction des entreprises développés par l'Agefiph et le Fiphfp.

***On trouvera deux fiches consacrées à l'Agefiph et au Fiphfp respectivement en annexe 4 et en annexe 5.***

**La synthèse des informations recueillies sur les actions en direction des entreprises développées par Pôle emploi et par l'ARDML ne figure pas dans ce rapport (processus de validation d'information en cours). Une version complète du rapport intégrant ces informations pourra être mise à la disposition des partenaires ultérieurement.**

## Méthodologie

La démarche d'état des lieux a été effectuée en trois temps :

1. Contacts préliminaires dans chaque institution pour bien vérifier quels sont les services internes et les interlocuteurs qui suivent des dispositifs intervenant dans le champ emploi/formation en lien avec des réseaux d'entreprises (+ récolte d'organigrammes).
  2. Pige documentaire sur chaque dispositif étudié (essentiellement à partir de pages des sites des institutions porteuses).
  3. Entretiens avec les responsables ou chargés de mission qui suivent ces dispositifs (vérification des données documentaires recueillies, questions complémentaires).
- Cf. « Volet 2 – Échantillon d'enquête » en annexe 1**

## Avertissement

Deux précautions méritent d'être signalées :

Il est fort possible que l'inventaire de dispositifs de droit commun en direction des entreprises portés par l'État et/ou la Région qui figure dans ce rapport soit incomplet. La liste de dispositifs retenue et analysée ici a été validée avec les commanditaires de l'étude en deux étapes : une première liste indicative a été établie avec les membres du comité technique le 13 décembre 2011 ; puis l'ORM a effectué des entretiens de cadrage au sein de la Direccte et de la Région afin de vérifier si d'autres dispositifs méritaient d'être pris en compte.

Il est également évident que les informations recueillies sur chaque dispositif (par exemple, en termes de budget, de réseaux mobilisés, etc.) sont évolutives. Il s'agit d'un point d'étape au printemps 2012.

## **I - Caractéristiques communes aux dispositifs étudiés**

### Influence du contexte de crise sur les logiques d'intervention

À – Il est difficile de dégager des tendances communes, mais il semble que plusieurs des dispositifs étudiés situent leur intervention dans un contexte conjoncturel particulier (crise, problématiques de mutations économiques) qui génère des tendances en ce qui concerne les axes stratégiques retenus dans le champ emploi/formation. On note ainsi que les priorités suivantes reviennent souvent :

- logiques de sécurisation de parcours ;

- actions prioritaires en direction des publics qui pourraient le plus subir ces mutations (publics les moins qualifiés, seniors...).

### Des complémentarités entre plusieurs dispositifs État et Région

Il existe souvent des proximités et des complémentarités entre dispositifs portés d'un côté par l'État, de l'autre par la Région. Par exemple, les ADEC pour l'État et IRIS pour la Région interviennent sur la sécurisation des parcours de « publics fragilisés » ; on retrouve également des points de convergence entre les Pôles de compétitivité et les Prides. Les logiques d'intervention de ces dispositifs État et Région peuvent se traduire par la mobilisation de réseaux d'entreprises voisins et peuvent donner lieu à une mutualisation de moyens (exemple de certains ADEC et IRIS).

### Des points récurrents dans les logiques d'intervention

On peut observer des dominantes dans l'ingénierie des dispositifs étudiés.

Plusieurs d'entre eux partent d'un diagnostic partagé « *ad hoc* » (s'appuyant éventuellement sur des études préalables).

Ils associent souvent les partenaires sociaux et mobilisent fréquemment les entreprises suivant une logique de branche, de filière ou de « cluster » (Pôles ou Prides).

Ils font en général appel à un maître d'œuvre pour l'accompagnement d'actions (par exemple, les OPCA pour des actions de formation et de sécurisation des parcours).

## II – La thématique handicap dans les dispositifs étudiés

### L'insertion, la formation ou l'emploi des TH n'apparaît que très rarement dans les dispositifs étudiés

La sensibilisation des entreprises à l'embauche ou la professionnalisation de travailleurs handicapés est rarement affichée comme un axe des dispositifs sur lesquels nous avons travaillé.

Au mieux, si la thématique du handicap est susceptible d'être abordée, c'est à travers une entrée plus large :

- actions collectives de GPEC (dans le cas des Prides, des ADEC, etc.);
- accompagnements sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE), ou actions spécifiques de prévention ou de lutte contre les discriminations (cf. sous-groupe de travail du chantier permanent « Égalité professionnelle » dans Créer ; actions développées par certains Prides) ;

- et enfin l'entrée « santé au travail » (c'est par exemple un des domaines d'action prévu par le législateur pour les accords d'entreprises qui concernent l'emploi des seniors).

Mais, pour plusieurs chargés de mission interrogés, il est peu probable que l'emploi des personnes handicapées soit évoqué par les entreprises engagées dans des démarches de GPEC, de RSE et, dans une moindre mesure, de lutte contre les discriminations : ces démarches sont en effet très ouvertes et peuvent concerner bien d'autres aspects que la thématique emploi/formation et les problématiques de handicap. Par exemple, les logiques de RSE sont en général fondées sur 3 piliers, non seulement la « responsabilité sociale » proprement dite (intégrant les paramètres « RH »), mais aussi la « responsabilité environnementale » et la « responsabilité sociétale ». La question de l'emploi des personnes handicapées a donc fort peu de chance d'être abordée. Ou, si c'est le cas, c'est quand le processus de GPEC ou de RSE est déjà bien engagé.

Cependant, il faut rester prudent quant à l'absence d'actions de sensibilisation des entreprises au handicap : la plupart des dispositifs étudiés étant basés sur des dynamiques de groupes de travail, il est possible que, dans les réunions qui les composent, les questions liées à l'emploi et à la formation de travailleurs handicapés aient été abordées (par exemple, sur les Prides, le chargé de mission interrogé dit que, pour vérifier, il faudrait consulter les bilans des actions collectives de GPEC ou des accompagnements sur la thématique RSE). En tous cas, l'emploi et la formation des travailleurs handicapés ne semble quasiment jamais affiché comme axe de travail (pour les Prides ou Pôles de compétitivité, un seul exemple *a priori* : Pégase).

#### Quand des publics spécifiques font l'objet d'un fléchage, ce sont rarement les travailleurs handicapés

L'analyse de contenu des dispositifs fait ressortir que leurs axes prioritaires concernent plutôt :

- les femmes / les problématiques d'égalité (politiques publiques incitatives dans ce champ, à la fois au niveau européen et national) ;
- une entrée large sur les « publics fragilisés » (vocabulaire mis en avant par le législateur dans la réforme de la formation de 2009) – avec, dans ce cas, une référence aux actifs « les moins qualifiés » et aux seniors.

Comme évoqué plus haut, cette attention particulière aux moins qualifiés et aux seniors est sous-tendue par une politique de sécurisation des parcours dans un contexte de mutations économiques accentuées par la crise : « Ce sont les publics les moins armés pour faire face aux situations de crise, réussir des mobilités professionnelles » (présentation du fonds IRIS sur le site du Conseil régional).

À noter également que, dans les entretiens réalisés, les personnes interrogées ne font pas spontanément de rapprochement entre bas niveau de qualification, âge et handicap (alors qu'on sait que, dans les faits, il existe une forte proportion de niveaux de qualification inférieurs et de seniors parmi les travailleurs handicapés) ; subsiste une méconnaissance des caractéristiques régionales des actifs en situation de handicap.



## Plusieurs hypothèses sur la faible présence de la thématique handicap dans les programmes d'action

Voici quelques raisons qui ont pu être invoquées par les personnes interrogées :

- Des dispositifs qui partent souvent d'un diagnostic « *ad hoc* », en groupe de travail : les questions liées au handicap seraient peut-être abordées si une information ou une grille de questionnement étaient livrées aux participants en amont (le cas échéant, ils n'y pensent pas forcément).
- Un besoin d'acculturation progressive des entreprises à des démarches d'accompagnement sur la GPEC, la RSE, ou la lutte contre les discriminations (un interviewé : « Les entreprises ont déjà besoin d'être sensibilisées aux concepts, aux logiques d'intervention des actions auxquelles elles participent... C'est seulement sur du long terme qu'un point aussi spécifique que l'emploi des TH pourrait être abordé »).
- Une réflexion qui part souvent de l'entrée par les métiers, les besoins de compétences des entreprises (dans les démarches de GPEC), intégrant de façon moins évidente une entrée par les publics.
- Un manque d'information de la part des chargés de mission qui gèrent les dispositifs étudiés (une interviewée : « Je pourrais être force de proposition, vu que je participe à tous les comités de pilotage, mais j'avoue que moi-même je ne suis pas très au clair sur la réglementation et les outils en matière d'embauche et de formation de personnes handicapées »).

### III – Quelles opportunités de meilleure intégration des démarches de sensibilisation des entreprises aux dispositifs étudiés ?

#### Des chargés de mission plus ou moins réceptifs à la thématique du handicap suivant les dispositifs

La plupart des chargés de mission interrogés manifestent de l'intérêt à être davantage sensibilisés aux différents aspects liés à l'embauche et à la formation de travailleurs handicapés (connaissance de la législation, des aides et outils, etc.).

⇒ Plusieurs chargés de mission disent que, avant de sensibiliser les réseaux d'entreprises dont ils ont la charge, il serait sans doute opportun qu'eux-mêmes montent en connaissance sur les questions liées au handicap.

Suivant les cas, on observe que les chargés de mission manifestent plus d'intérêt quand :

- ils jouent un rôle de conseil aux entreprises (PACA mode d'emploi, Pôle Pégase) – les « gestionnaires » de dispositifs (pilotage général, suivi financier) sont moins intéressés ;
- les dispositifs dont ils s'occupent s'adressent à des publics fragilisés (par exemple, intérêt de la part des représentants de la Région qui suivent les dispositifs d'insertion par l'activité économique) ;



- ils travaillent sur certaines filières associées de façon récurrente à des problématiques d'accidents du travail, maladies professionnelles, etc. (par exemple, Pôles, Prides ou IRIS en lien avec le secteur des services à la personne, les IAA, le BTP, ou le secteur de la santé)

### Des suggestions en ce qui concerne les modalités de sensibilisation des entreprises

Si la sensibilisation à l'emploi de TH s'intègre à des processus longs comme ceux de GPEC ou de RSE, les personnes interrogées conseillent de développer une information très factuelle en amont des dispositifs : il s'agit de fournir le plus rapidement possible des informations de base aux entreprises sur la législation, les aides, les outils, les publics en situation de handicap... L'enjeu d'une information « à la source » est que les entreprises pensent à aborder la question de l'emploi des TH plus tard dans le processus, en fonction de leurs besoins. Le principe d'une information intervenant en amont des dispositifs semble peu courant en ce qui concerne la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées alors qu'il fait partie des règles de base en ce qui concerne les politiques de sensibilisation à l'emploi des femmes : ainsi, les politiques européennes qui s'occupent de promouvoir la place des femmes dans la société prônent le principe du « *gender mainstreaming* », qui consiste à vérifier que la question homme/femme ait été systématiquement abordée en amont de toute démarche ou dispositif mis en place.

Il est également suggéré de mobiliser les entreprises sur des actions courtes comme l'organisation d'un événement. En particulier, les interlocuteurs interrogés sur les Prides et Pôles de compétitivité expliquent que les réseaux d'entreprises qu'ils suivent sont déjà beaucoup sollicités sur de nombreuses thématiques : en effet, pour les entreprises engagées dans une démarche de type Pôles ou Prides, l'emploi et la formation sont un champ de réflexion parmi d'autres (et certains de ces champs peuvent être perçus comme davantage prioritaires, comme l'innovation ou les TIC). Il est donc *a priori* difficile de les mobiliser sur une démarche de réflexion longue concernant l'emploi des TH (on suggère plutôt d'organiser un événement sur une demi-journée ou une journée, pas plus).

### Quelques informations, dispositif par dispositif

*Nota bene* : Les informations qui suivent sont parcellaires et sélectives ; l'objectif de ce chapitre est avant tout d'apporter quelques éléments de présentation des dispositifs et surtout de faire apparaître quelques opportunités concrètes pour sensibiliser les réseaux d'entreprises concernés par ces dispositifs à l'emploi et à la formation des travailleurs handicapés.

Pour des données plus précises sur chaque dispositif, le lecteur se reportera aux « **Fiches monographiques** » en annexe 2.

Pôles de compétitivité (État) – Parmi les 11 pôles existant actuellement en PACA, tous n'ont pas développé les mêmes moyens pour conduire une réflexion en matière d'emploi et de formation, et pour intégrer la problématique de l'emploi des personnes handicapées à leur politique de ressources humaines. Le Pôle Pégase (industrie aéronautique et spatiale) semble particulièrement doté en ce sens qu'il possède au sein de son organigramme une

fonction de « responsable du pôle emploi/formation-compétences ». À noter que Pégase a engagé depuis quelques années des coopérations avec l'Agefiph.

Prides (Région) – 29 réseaux sont actuellement labellisés Prides sur la région PACA. Au sein de la mission Prides du Conseil régional, un chargé de mission est référent sur les questions liées à l'emploi et à la formation. Un document rédigé par la mission Prides répertorie l'ensemble des axes stratégiques et des actions actuellement développées par les 29 réseaux. On peut noter par exemple que certains Prides se sont engagés dans une réflexion en matière de RSE ou de lutte contre les discriminations. L'Agefiph s'est rapprochée de la Région pour envisager une démarche de coopération en direction de certains Prides.

Créer (Région) – Démarche pluriannuelle partenariale votée en février 2011, le Contrat régional pour l'emploi et une économie responsable s'appuie sur l'organisation de 7 « chantiers permanents » auxquels sont conviés les partenaires de la Région. À noter que l'un de ces chantiers concerne la thématique de l'égalité professionnelle et comprend un sous-groupe « Lutte contre les discriminations ».

ADEC (État) – Basés sur des accords cadres entre l'État et les organisations professionnelles, les 12 ADEC actuellement recensées en PACA financent en particulier des actions permettant aux actifs occupés (salariés ou non) de sécuriser leurs trajectoires professionnelles. À noter qu'un accent prioritaire est mis sur les actions à destination des publics les moins qualifiés et des seniors qui, pour rappel, sont en proportion importante parmi la population des travailleurs handicapés.

IRIS (Région) – Les 15 IRIS interprofessionnels, sectoriels ou territoriaux actuellement recensés sont dévolus au financement d'actions de sécurisation des parcours. À noter en particulier que certains IRIS sectoriels se préoccupent particulièrement de questions relatives à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels (IAA, services à la personne...).

Accords d'entreprise et plans d'action en faveur de l'emploi des seniors (État) – Introduits par la loi du 17 décembre 2008, ces accords d'entreprise ou plans d'action peuvent être développés dans 6 domaines d'action pour le maintien et le retour à l'emploi des seniors. Parmi ceux-ci, le domaine 3, intitulé « Amélioration des conditions de travail, prévention et pénibilité », semble particulièrement susceptible de concerner des actions en lien avec le champ du handicap. En PACA, parmi les accords et plans d'action positionnés sur ce domaine, on recense notamment des actions innovantes d'aide à la reconnaissance d'un handicap à partir de 50 ans.

Conférence régionale de l'industrie (État) – Depuis les États généraux de l'industrie qui avaient été lancés au niveau national et régional en octobre 2009, la Conférence régionale de l'industrie s'est fondée sur l'organisation d'ateliers, dont un sur la thématique emploi/formation. Dans la perspective d'éventuelles actions de sensibilisation des entreprises à l'emploi et à la formation de travailleurs handicapés, on peut mentionner certains projets ou priorités d'action qui ont alimenté les échanges de la Conférence régionale de l'industrie : d'une part des projets de gestion prévisionnelle des emplois et compétences ; d'autre part, le développement d'évènements et outils d'information (semaine de l'industrie, portail de l'industrie...), notamment pour la promotion des métiers industriels ;

enfin, des priorités en matière d'emploi et de formation comme l'accueil des jeunes dans les métiers de l'industrie (en particulier par le biais des dispositifs d'alternance).

Interventions dans le champ de l'insertion par l'activité économique (Région) – La Région mène une politique volontariste dans le champ de l'IAE en apportant notamment des aides financières aux structures, à la mobilité de leurs salariés, etc. La présente étude fait apparaître que les structures de l'IAE ont apparemment moins besoin d'être sensibilisées au handicap (les TH font *a priori* déjà partie de leurs publics cibles) que de bénéficier d'actions de professionnalisation (formation de référents handicap ?) et d'adaptation de leurs locaux ou de leurs outils à l'accueil de salariés en situation de handicap.

PACA Mode d'emploi (État + Région) – Ce dispositif d'appui à l'installation d'entreprises en PACA (adossé à la Mission de développement économique régional, et animé par une équipe détachée de la Direccte, de Pôle emploi et de l'AFPA) possède en particulier un rôle d'accompagnement à la politique de ressources humaines des entreprises s'implantant en PACA. Dans ce contexte, PACA Mode d'emploi peut être amené à leur fournir des informations sur la législation en vigueur en matière d'emploi des travailleurs handicapés, sur les aides, etc. La présente étude fait apparaître que l'équipe de PACA Mode d'emploi peut être intéressée à se professionnaliser davantage dans ce champ.

## **ANNEXES**

## VOLET 1 DE L'ÉTUDE : ÉCHANTILLON D'ENQUÊTE

Département	Date de l'enquête	Personnes interrogées
83	29/06/11	<i>Table ronde (9 personnes)</i> <b>Marylène Bonnet - Référent handicap UT83</b> Isabelle Faure – Avie / Cap emploi Sophie Sarano et Michel Maingon - MDPH Roland Bastoul – Carsat service social Danielle Pelli - DDCS Philippe Lemaire – UPV Delphine Hamel – Opcalia Frantz Lancet – Pôle emploi
04	05/07/11	<i>Table ronde (3 personnes)</i> <b>Hamid Mataïche – Référent handicap UT04</b> Gilles Pons – Cap emploi Frédéric Poulange - MDPH
84	20/07/11	<i>Table ronde (8 personnes)</i> <b>Fabien Haud – Référent handicap UT84</b> Amandine Assailit – Direccte – Chargée de mission Carpentras Marie Baderot – Direccte – Chargée de mission Avignon, Haut-Vaucluse Assya Garcia – Pôle emploi Katia Manchemin – Pôle emploi Le Pontet / Référente TH Andrée Fuentes - Opcalia Michèle Zambrini – Thisis consultants Marie-France Ramon – Plâtres Lafarge / Mission handicap
05	05/09/11	<i>Table ronde (5 personnes)</i> <b>Pascale Duval – Référente handicap UT05</b> Robert Guichard – Direccte 05 Albane Dussais – Handirect / Cap emploi 05 Bernard Laborel – Directeur MDPH05 Jean-Luc Raynal – MDPH05
13	27/02/12	<i>Entretien individuel</i> <b>Sabira Perraud – Référente handicap UT13</b>
06	01/03/12	<i>Entretien individuel</i> <b>Isabelle Beauvais – Référente handicap UT06</b>

## ANNEXE 2

## VOLET 2 DE L'ÉTUDE : ÉCHANTILLON D'ENQUÊTE

## À la Direccte

<b>Personnes interrogées</b> Service	Date	<b>Dispositif étudié</b> Thématique de l'entretien
<b>Jean-Paul Hancy</b> <b>Pierre Weill</b> <b>Bruno Terseur</b>	13/12/11	<i>Tour d'horizon des services de la Direccte impliquant des dispositifs de droit commun en direction des entreprises</i>  <b>Accords et plans d'action en faveur de l'emploi des seniors (M. Hancy)</b>  <b>États généraux de l'industrie / Conférence régionale de l'industrie (M. Weill)</b>  <i>Recueil de données sur le handicap à la Direccte (M. Terseur)</i>
<b>Marion Arabeyre</b> Service Accès à l'emploi	16/01/2011	<i>Dispositifs du service d'accès à l'emploi</i>
<b>Jean-Luc Cohen</b> Service Europe	27/01/2012	<i>Place du handicap dans le FSE (et existence de projets sur le handicap dans les projets déposés au FSE)</i>
<b>Annie Ducros</b> Service Mutations économiques	16/02/2012	<b>ADEC</b>

## À la Région

<b>Luc Leandri</b> Conseiller régional en charge du handicap	16/01/2012	<i>Politique du handicap à la Région</i>
<b>Hervé Plisson</b> Chef de la mission Contrat régional pour l'emploi	07/02/12	<b>Créer</b>
<b>Yamina Lamara</b> Chef de service Développement de l'emploi et de l'activité  <b>Zohra Bahou</b> Chargée de mission – Référente sur l'entrée « Publics »	09/02/12	<b>Dispositifs en direction des structures d'insertion par l'activité économique</b>
<b>Yasmına Rahal</b> Chef de la mission Continuité professionnelle	09/02/12	<b>IRIS</b>

<b>Stéphane Glaviano</b> Chargé de mission Prides	13/03/12	<b>Prides</b>
---	----------	---------------

### À Pôle emploi

<b>Régine Bahègne</b> Chargée de mission Diversité des chances	06/12/11	<i>Le système des référents locaux – La professionnalisation des agents de Pôle emploi dans le champ du handicap</i>
<b>Thierry Napoli</b> Chef du service Partenariats	26/01/2012	<i>Le système de conventionnement à Pôle emploi La convention avec l'Agefiph</i>
<b>Nathalie Sanchez</b> Responsable Grands Comptes au service marketing	27/01/2012	<i>Les orientations et actions en direction des Grands Comptes à Pôle emploi</i>

### Entretiens auprès d'institutions dans le champ du handicap

Agefiph <b>Sylvie Bec</b>	17/06/11	<i>Objectifs et dispositifs de l'Agefiph en matière de sensibilisation des entreprises</i>
	12/01/2012	<i>Entretien complémentaire sur les partenariats avec Pôle emploi et avec le Pôle Pégase (avant rendez-vous avec ces partenaires)</i>
Fiphfp <b>Alberte Amarengo</b>	26/09/11	<i>Objectifs et dispositifs du Fiphfp en matière de sensibilisation des entreprises</i>

### Autres organismes

PACA Mode d'emploi <b>Danielle Ducreux</b> <b>Christine de Villeneuve</b>	17/01/2011	<i>Missions d'accompagnement RH de <b>PACA Mode d'emploi</b> pour les entreprises s'installant en PACA</i>  <i>Cas de demandes d'information ou d'accompagnement liées à l'emploi des travailleurs handicapés</i>
Pôle Pégase <b>Elvira Caspers</b>	20/02/2012	<b>Pôles de Compétitivité</b> <i>et Pôle Pégase</i>
ARDML <b>Dominique Davy</b> Délégué régional <b>Nathalie Robert</b> Directrice de la ML de La Ciotat (et référente Professionnalisation + Lutte contre les discriminations à l'ARDML)	08/03/12	<i>Politique et actions du réseau régional des Missions locales en direction des entreprises / Actions de lutte contre les discriminations</i>

## FICHES MONOGRAPHIQUES

### Quelques dispositifs de droit commun portés par l'État / la Région

#### ADEC – Dispositif État

**Sigle** : Actions de développement de l'emploi et des compétences

**Origine** : Les dispositifs de formation ou de professionnalisation ayant traditionnellement tendance à être utilisés par les plus qualifiés et les salariés des grandes entreprises, il s'agit d'inverser la tendance en favorisant les actions consacrées aux actifs les moins qualifiés et travaillant dans des PME.

**Définition/objectifs** : Les ADEC sont une des deux mesures faisant partie des Engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), au même titre que les Contrats d'étude prospective (CEP). Elles ont pour but d'anticiper les mutations économiques, sociales et démographiques en réalisant des actions concertées dans les territoires.

L'objectif est de permettre aux actifs occupés (salariés et non salariés comme les artisans, les chefs de TPE/PME, les agriculteurs), en particulier ceux des petites et moyennes entreprises, de faire face aux changements à venir et de sécuriser ainsi leurs trajectoires professionnelles.

**Modalités pratiques** : accords pluriannuels, donnant lieu à un plan d'action renouvelé chaque année.

**Gouvernance/partenariat** : La réalisation d'un projet ADEC suppose un accord cadre signé par l'État et les organisations professionnelles (branches), conclu au niveau national ou directement au niveau régional (il existe aussi un accord départemental en PACA) en fonction des besoins et spécificités locaux. Le suivi de la réalisation de l'action est confié à un « organisme relais », en général un OPCA (en l'occurrence souvent celui de la ou des branches signataires) et un comité de pilotage est mis en place (regroupe en général l'UT Direccte, la ou les branches, les syndicats de salariés, l'OPCA, souvent la Région, certains IRIS étant sur les mêmes branches, secteurs...). La réflexion part rarement d'un diagnostic spécifique pour l'ADEC (plutôt résultats du CEP, ou données de l'observatoire de branche, s'ils existent), mais peut parfois être croisée avec des démarches de GPEC sectorielles.

**Publics** : Accent prioritaire mis sur les publics sans qualification ou de premiers niveaux de qualification, et sur les plus de 45 ans.

**Conditions de mise en place** : L'aide de l'État est négociée au cas par cas avec les partenaires en fonction notamment de l'intérêt des actions visées (au regard de l'anticipation des inadaptations à l'emploi), de la fragilité du public visé (au regard de l'emploi tenu, du niveau de qualification, de l'âge, du sexe), de la taille des entreprises dont relèvent les publics visés... L'État participe *a priori* à hauteur de 50 % du coût pédagogique. Il peut s'agir



par exemple d'actions de remise à niveau sur des savoirs de base, d'accompagnement à la VAE, etc.

**Types d'entreprises concernées (taille, secteurs, réseaux) :** Axé en priorité sur les entreprises de moins de 250 salariés. En 2012, on compte en PACA 12 accords cadres ADEC (*en italiques, figurent les organisations partenaires / OPCA, organismes relais*) : Construction (*FRB, FRTP, FR SCOP BTP, UR Capeb / Constructys*), « Acteurs du lien social » (*Snaecso, UD Centres Sociaux / UD Centres Sociaux, Uniformation*), Coopératives agricoles (*FRCA / OPCA2*), Spectacle vivant (*CNEF SV / Afdas*), IAA (*toutes organisations IAA / Agefos, OPCA2, Agefaforia*), Interpro (*Medef, CG PME / Agefos, Opcalia*), Sanitaire-Social- Aide à domicile (*Unifed, Fepem, CPRE Aide à domicile / Uniformation, Unifaf, Agefos, OPCA PL, Formahp*), SCOP SCIC (*DR SCOP SCIC PACA / Uniformation*), Accord sur les saisonniers du 05 (*CPI 05, Pôle emploi, Fongecif, Conseil régional, Uniformation / Agefos*), Plasturgie (*Allize Plasturgie / Plastifaf*), Métallurgie (non spécifié dans le document consulté), Insertion par l'activité économique (*ARM PACA, Chantier école, Coorace, UREI PACA, FNARS PACA / Cress PACA, Uniformation*).

## ACCORDS D'ENTREPRISE ET PLANS D'ACTION EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS – Dispositif État

**Origine** : Dans le sillage du Conseil européen de Stockholm (qui, en 2001, avait fixé à l'horizon 2010 un objectif de taux d'emploi des 55-64 ans de 50 %), et du Plan national d'action sur l'emploi des seniors adopté par la France en 2005, la loi du 17 décembre 2008 (article 87) sur le financement de la Sécurité sociale a introduit l'obligation d'accords et de plans d'action dans les entreprises pour favoriser le maintien dans l'emploi des plus de 55 ans et le retour à l'emploi des plus de 50 ans.

**Définition/objectifs** : Les entreprises ou groupes de 50 salariés et plus doivent avoir conclu un accord d'entreprise sur l'emploi des salariés âgés, signé avec les syndicats représentatifs ; ou, à défaut, un plan d'action établi par l'employeur après avis du comité d'entreprise ; ou, pour les entreprises de 50 à 299 salariés, être couvertes par un accord de branche étendu à ce thème. En l'absence, une pénalité de 1 % de la masse salariale est due pour chaque mois non couvert par un accord ou plan d'action.

**Conditions de mise en place** : Dans la perspective de l'élaboration et de la mise en œuvre des accords et plans d'action, 6 domaines d'action ont été fixés par la loi de 2008 (domaine 1 : « Recrutement de salariés âgés », domaine 2 : « Anticipation de l'évolution des carrières », domaine 3 : « Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité », domaine 4 : « Développement des compétences et des qualifications », domaine 5 : « Aménagement des fins de carrières, transition entre activité et retraite », domaine 6 : « Transmission des savoirs et développement du tutorat »). Trois au moins de ces domaines doivent être retenus par l'entreprise. La Direccte suit les accords et plans d'action conclus par les entreprises de la région. Dans le cadre du dépôt légal des accords d'entreprise, ils ont été enregistrés par les Unités territoriales de la Direccte sur une base numérique. 63 accords ou plans d'action ont fait l'objet d'une analyse qualitative par le service « Études statistiques et évaluation » de la Direccte PACA en juin 2010.

**Gouvernance/partenariat** : Au-delà de la logique des accords d'entreprises et plans d'action, à partir des premières Assises régionales de l'emploi des seniors, qui avaient eu lieu à Avignon le 21 février 2007, un Comité d'initiative pour l'emploi des seniors en région PACA s'est constitué le 26 juin 2008 pour favoriser une dynamique régionale en faveur de l'emploi des seniors. Composé de la Direccte, DRDFE, Conseil régional, Copire PACA, CGE CGC PACA, directions régionales de l'AFPA, de l'ANPE, de l'Assedic, de Pôle emploi, délégation régionale de l'Agefiph, Caisse régionale d'assurance maladie Sud-Est, Act Méditerranée, Agefos PME, chambres consulaires et Observatoire régional des métiers, ce Comité d'initiative a été la cheville ouvrière de la préparation des secondes Assises régionales pour l'emploi des seniors (Marseille, 29 avril 2010). Il a demandé à l'ORM de produire un diagnostic sur l'emploi des seniors en PACA, assorti d'enjeux régionaux (« Mémo » ORM n° 48, juin 2010).

**Types d'entreprises concernées (taille, secteurs, réseaux)** : Fin mars 2011, près de 1 900 accords et plans d'action avaient été signés en PACA. Le secteur tertiaire représente 4 accords signés sur 5, avec au sein de ce secteur une forte représentation des branches « services aux entreprises », « commerce » et « santé/action sociale ».

**Place du handicap dans le dispositif :** À partir de l'analyse quantitative et qualitative menée par la Direccte, on peut constater que la question du handicap apparaît rarement dans les accords et plans d'action développés au niveau régional. Il est cependant mentionné qu'une ou plusieurs entreprises se sont positionnées sur des actions innovantes d'aide aux démarches de reconnaissance d'un handicap à partir de 50 ans : l'analyse ne précise pas si l'initiative venait des entreprises concernées ou si elles avaient été sensibilisées au développement de ce type d'actions. Au-delà de la loi de 2008 créant l'obligation d'accords et de plans d'action sur l'emploi des seniors, le Plan seniors de 2005 ne comprenait pas non plus d'incitation à développer une réflexion et des pistes d'action croisant âge et handicap (contrairement à l'incitation à croiser âge et problématiques hommes/femmes, qui elle est bien présente dans le Plan seniors).

## ÉTATS GÉNÉRAUX DE L'INDUSTRIE / CONFÉRENCE RÉGIONALE DE L'INDUSTRIE – Dispositif État

**Origine** : Les États généraux de l'industrie (EGI) sont un dispositif lancé le 15 octobre 2009 par le ministre délégué à l'Industrie. Dans le dossier de presse publié par l'État à l'occasion de rencontres dédiées aux EGI sur Marignane le 4 mars 2010, il est dit que « la crise économique et financière de 2008 a révélé les limites d'un modèle de développement en partie déconnecté de l'économie réelle. Elle a fait ressortir *a contrario* le caractère déterminant de l'industrie pour l'économie française ».

**Définition/objectifs** : Démarche de concertation axée sur la large participation des acteurs concernés par les problématiques industrielles, à un niveau national et régional, dans la double perspective d'établir un pacte économique et social relatif au caractère primordial de l'industrie, et de définir une nouvelle politique industrielle en France.

**Conditions de mise en place** : Les EGI se sont traduits par une démarche d'ateliers thématiques ; 5 correspondent à des thématiques abordées au niveau national et dans chaque région, dont une sur l'emploi et la formation (les autres thématiques transversales sont « Innovation et entrepreneuriat », « Accès au financement », « Politiques de filières », « Compétitivité et croissance verte ») ; d'autres thématiques sont spécifiques aux différentes régions, relatives aux filières les plus présentes sur le territoire. La démarche s'est déroulée en deux étapes : diagnostic sur les forces et faiblesses de l'industrie dans la région, et pistes d'actions.

**Gouvernance/partenariat** : En PACA, à l'issue des EGI, une Conférence régionale de l'industrie (CRI) a été lancée le 17 novembre 2010 à Euromed Luminy (Marseille) associant le SGAR, l'UPR, les partenaires sociaux, la CRCI, les rectorats, le Conseil régional et les collectivités locales (CRI « élargie » aux Conseils généraux et intercommunalités). Au sein de cette CRI, un groupe de travail concernant en particulier l'emploi et la formation a été mis en place, intitulé « Culture et compétences pour l'industrie ».

**Dispositifs concrets** : Une des mesures ressortant des conclusions de la démarche d'EGI au niveau national (mesure 9) est de « fédérer la gestion de l'emploi et des compétences au niveau territorial » dans une perspective d'anticipation des mutations de l'emploi favorable au développement des filières industrielles. Concrètement, était prévue la mise en place, avant fin 2010, d'un dispositif fédérant les outils et acteurs de GPEC présents sur les différents bassins d'emploi, sous pilotage de la SGAR et de la Direccte. Ce dispositif devait en particulier se centrer sur la sensibilisation, l'identification et l'anticipation des besoins d'emploi des entreprises, en s'appuyant sur l'utilisation d'études prospectives relatives aux compétences recherchées par bassin d'emploi.

D'autres projets correspondent à des déclinaisons régionales de pistes d'action nationales : on peut citer entre autres la réalisation d'une Semaine de l'industrie (le groupe « Culture et compétences pour l'industrie » ayant entre autres charge de segmenter les manifestations intégrées à cet évènement en fonction des publics concernés) ; et la mise en place d'un Portail de l'industrie (sorte de guichet d'information sur l'industrie régionale, ses métiers, ses formations...).

À noter enfin, parmi les enjeux pointés par le groupe de travail régional sur l'emploi et la formation (servant de base à l'identification de pistes d'actions) : l'accueil des jeunes dans

les entreprises industrielles (en particulier en mobilisant les contrats d'alternance) et l'accès des bas niveaux de formation aux dispositifs de FPC (notamment en sollicitant les acteurs concernés dans le cadre des actions de GPEC prévues sur les bassins d'emploi).

## PÔLES DE COMPÉTITIVITÉ – Dispositif État

**Définition/objectifs** : Un pôle rassemble sur un territoire donné des entreprises, des laboratoires de recherche et des établissements de formation pour développer des synergies et des coopérations. D'autres partenaires, dont les pouvoirs publics nationaux et locaux, ainsi que des services aux membres du pôle sont associés. L'enjeu est de s'appuyer sur les synergies et des projets collaboratifs et innovants pour permettre aux entreprises impliquées de prendre une position de premier plan dans leur domaine. Les objectifs sont de renforcer la compétitivité économique et de développer la croissance et l'emploi sur des marchés porteurs en accroissant l'innovation, en confortant des activités à fort contenu technologique ou de création sur des territoires (cf. site <http://competitivite.gouv.fr>).

**Conditions de mise en place** : À partir d'une vision partagée par les différents acteurs, stratégie à 5 ans axée sur la concrétisation de partenariats, des projets collaboratifs stratégiques de recherche et développement, et la promotion d'un environnement global (notion d'écosystème) favorable à l'innovation en conduisant des actions d'animation et d'accompagnement (thématiques formation/RH, propriété industrielle, financement privé, développement à l'international, etc.).

### **Infos complémentaires sur le volet « Gestion des compétences »**

Un des enjeux de la phase 2.0 des pôles relatifs à leur écosystème - Appel à projets « Capital humain » (cf. soutien de la DGCIS depuis 2006 en faveur de démarches collectives développées par les PME en matière de compétences, lorsqu'elles s'intègrent dans une stratégie de développement, d'innovation et de compétitivité de l'entreprise) : les pôles peuvent être partenaires ou porteurs de ces projets

### **L'exemple du Pôle Pégase** 265 membres (au 7 mars 2011)

Secteur de l'industrie aéronautique et spatiale : tous ceux qui imaginent et construisent des aéronefs, ainsi que les industriels et chercheurs qui développent des systèmes embarqués (capteurs, caméras, systèmes de télécommunication), mais aussi des matériaux, des textiles intelligents et des nouvelles sources d'énergie...

**Définition/objectifs** : Accompagnement dans de nombreux champs. Pour accéder aux marchés, les entreprises ont tout autant besoin d'innover que de mobiliser des financements, de se doter d'un bon *business-plan*, de recruter, et de trouver un lieu qui va abriter leur outil de production... Ce constat a conduit le Pôle Pégase à mobiliser des moyens conséquents pour accompagner l'effort d'innovation de ses membres mais aussi à investir dans d'autres leviers de la croissance des entreprises.

Objectif de création de 10 000 emplois à 10 ans.

Pour l'emploi, démarche d'anticipation des besoins en compétences et de développement de formations adaptées.

4 priorités : 1/ Mieux connaître la dynamique actuelle de la création d'emplois. 2/ Soutenir l'acquisition des compétences critiques pour la croissance (recrutement ou formation de compétences commerciales, préservation de « compétences rares »). 3/ Faciliter les

recrutements (convention avec Pôle emploi en 2009, aide à la mobilité des conjoints, réflexion sur les transferts de compétences intersectoriels). 4/ Structurer.

**Dispositifs concrets :** « Les projets territoriaux ». En pratique, ces projets prennent la forme de zones spécialisées destinées à accueillir des entreprises qui partagent le même profil (Village des Petits Maîtres d'Œuvre d'Avignon, Village de la Sous-Traitance sur la ZAC des Florides à Marignane, à proximité d'Eurocopter) et des équipements et compétences mutualisables nécessaires au développement des filières et compétences clés portées par le pôle (ex : une zone d'essai dédiée aux drones).

**Types d'entreprises concernées (taille, secteurs, réseaux) :** Il existe 11 Pôles de compétitivité en PACA : Solutions communicantes sécurisées (SCS), Mer PACA, Eau, Gestion des risques et vulnérabilité des territoires, Capénergies, Optitec, Eurobiomed, Pégase, Pôle européen d'innovation fruits et légumes (PEIFL), Parfums arômes senteurs saveurs (PASS), Trimatec.

## Créer – Dispositif Région

**Sigle** : Contrat régional pour l'emploi et une économie responsable

**Origine** : Voté le 18 février 2011 par les conseillers régionaux. Prolonge et amplifie le Plan régional pour l'emploi (PRE).

**Définition/objectifs** : 10 000 emplois de qualité par an seront soutenus ou maintenus durant la période. Vise entre autres à favoriser l'emploi par la création et le développement d'entreprises (ou de leur activité) et des conditions de travail de qualité.

Promotion d'une démarche d'entreprise citoyenne (dialogue social, respect de l'environnement, promotion de l'emploi des filières de l'économie verte). À travers le dispositif Créer, la Région entend développer de nouvelles appréhensions des logiques économiques qui prennent en compte les conséquences environnementales et sociales de l'activité.

**Modalités pratiques** : Temporalité : 2011/2014 ; budget : 100 millions d'euros par an affichés.

**Conditions de mise en place** : Les partenaires impliqués sont mobilisés autour d'une gouvernance partagée. Ils sont invités à participer à 7 « chantiers permanents » (= groupes de travail)... Dans chaque chantier permanent, quelques thématiques prioritaires sont identifiées et les chantiers ont pour but de rechercher des pistes d'action innovantes (en mobilisant au besoin les dispositifs et systèmes de subventionnement).

**Contenu** : Créer correspond à 3 axes pour le développement d'actions partenariales :

- création d'emplois au sein du service public régional ;
- accompagnement à la création et au développement d'entreprises responsables ;
- soutien à l'accès et au maintien d'emplois de qualité.

La mise en œuvre passe entre autres par la définition de parcours professionnels adaptés (concernant l'accueil, des informations regroupées avec référent unique, l'orientation, la formation, l'alternance...). Pour ce faire, les différents dispositifs développés par la Région et ses partenaires sont mobilisés (Sedop, Etaps, ETAQ, dispositifs d'insertion par l'activité économique, de formation, de continuité professionnelle pour des salariés en difficulté dans leur entreprise – cf. IRIS, Plateformes d'initiative locale, etc.).

À noter qu'il existe un « Fonds d'expérimentation Créer » pour encourager les projets innovants

**Place du handicap dans le dispositif** : Le chantier permanent n° 6 prévu dans le dispositif est orienté sur la thématique « Favoriser l'égalité professionnelle ». Il comprend un sous-groupe sur les discriminations qui s'est réuni pour la deuxième fois le 20 février 2012. Les participants ont retenu l'information des entreprises comme une des priorités d'action de ce chantier. À noter également qu'au cours de cette réunion a été présenté par la Région le projet d'une Charte régionale de lutte contre les discriminations permettant de déterminer des grands axes et de dégager des pistes de bonnes pratiques (le Conseil régional envisage de la porter à signature avant fin 2012). Toutes les problématiques de discriminations sont susceptibles de trouver leur place dans cette instance.



## IRIS – Dispositif Région

**Sigle** : fonds d'Intervention régionale pour l'investissement social

**Origine** : La Région PACA a développé depuis maintenant plusieurs années, aux côtés des partenaires sociaux, une action pour contribuer à la formation des salariés.

Ce choix politique très stratégique avait notamment comme objectif de démontrer que le clivage traditionnel « formation des demandeurs d'emploi » d'un côté et « formation des salariés » de l'autre était inopérant, socialement injuste et économiquement inefficace.

Les premières interventions de la Région Provence - Alpes - Côte d'Azur en matière de formation des salariés sont allées, dans un premier temps, vers un soutien aux actions développées par les OPCA interprofessionnels. Ces actions ont permis de s'entendre sur une analyse partagée des enjeux de développement économique de notre Région.

Dans un contexte de crise économique et sociale survenue à l'automne 2008, mais aussi animée par une préoccupation à plus long terme, la Région s'est engagée dès avril 2009, en étroite collaboration avec les partenaires sociaux, dans une démarche innovante visant à mobiliser les moyens de la formation professionnelle afin de contribuer à une meilleure continuité professionnelle des parcours des actifs les plus fragilisés.

La Région, avec ses ressources qui restent modestes à la fois au regard de l'importance des conséquences sociales de la crise et des moyens réglementaires et financiers que l'État peut mobiliser, a été une des premières à se mobiliser en ce sens et à se doter d'un fonds d'Intervention régionale pour l'investissement social (IRIS). Initié fin 2008, le projet IRIS a été entériné par les élus en avril 2009.

**Définition/objectifs** : Démarche de mutualisation des fonds d'intervention de la Région, du partenariat (FNE, FSE, financements des OPCA, de Pôle emploi...). Il s'agit de mobiliser les moyens de la formation professionnelle afin de contribuer à une meilleure continuité professionnelle des parcours des actifs les plus fragilisés (salariés et demandeurs d'emploi). Dans ce sens, la Région s'est dotée du fonds IRIS avec 3 objectifs :

- le développement des ressources humaines des TPE et PME afin d'anticiper et s'adapter aux évolutions du marché ;
- le maintien des salariés dans l'emploi à travers la mise en œuvre de périodes de professionnalisation ;
- l'accompagnement des situations de transition ou de mobilité professionnelle.

IRIS intervient toujours en complément de financements existants, dans une logique de sécurisation de parcours : par exemple, pour des salariés en licenciement économique bénéficiant d'un Contrat de sécurisation professionnelle (dispositif créé par la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 et remplaçant le Contrat de transition professionnelle et la Convention de reclassement personnalisée), si la formation qu'ils ont la possibilité de suivre se termine après la fin de leur contrat, le fonds IRIS peut être sollicité pour un complément (coût pédagogique, complément d'allocation) sur la période non couverte.

**Modalités pratiques** : Démarche pluriannuelle sur trois ans (à compter de la notification) pour les accords de coopération sectoriels et conventions annuelles sur les autres IRIS.

**Gouvernance/partenariat** : Mutualisation des moyens avec les partenaires sociaux et l'État dans le cadre d'accords de coopération à l'échelle interprofessionnelle, d'une branche, ou encore d'un territoire. La démarche part à chaque fois d'un diagnostic (en général, synthèse

d'études existantes) qui permet de définir des enjeux et un plan d'actions opérationnelles négociés entre la Région et les partenaires sociaux (s'agissant des IRIS interprofessionnels et sectoriels). La maîtrise d'ouvrage est alors confiée aux OPCA représentatifs de l'échelon interprofessionnel ou de la branche. Un comité de pilotage est réuni tous les ans et évalue les résultats obtenus.

En juin 2011, la Région a approuvé son premier IRIS territorial en faveur de la « sécurisation des parcours et de la continuité professionnelle des travailleurs saisonniers du département des Hautes-Alpes ». Celui-ci a fait l'objet d'un accord de partenariat porté par la Commission paritaire interprofessionnelle départementale des Hautes-Alpes (CPID05). Les objectifs opérationnels de cet accord sont de « permettre le développement de la formation auprès d'un public spécifique de saisonniers, quel que soit son statut pendant et en dehors de son contrat de travail ».

Conformément aux déclinaisons opérationnelles prévues dans le Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP), la Région a souhaité également expérimenter plusieurs approches d'IRIS territoriaux permettant de capitaliser les meilleures conditions pour la mise en œuvre d'une Gestion territorialisée des emplois et des compétences (GTEC). Cette démarche anticipative, préventive et opérationnelle intègre la prise en compte des ressources humaines, de leurs compétences et qualifications, dans le développement des entreprises et du territoire. L'anticipation des évolutions du marché local de l'emploi, des besoins en compétences et qualifications, permettront en particulier une meilleure continuité professionnelle des actifs du territoire. À ce jour, plusieurs expérimentations sont en cours sur l'ensemble des départements de la région.

**Conditions de mise en place** : 4 types de mesures :

- des mesures concourant au développement du plan de formation de l'entreprise, des compétences des salariés et au final à une meilleure anticipation des mutations économiques ;
- des mesures visant à l'élévation du niveau de qualification des salariés dans le cadre de formations à l'initiative de ceux-ci ;
- des mesures de professionnalisation visant au maintien dans l'emploi ou à l'évolution professionnelle des salariés ;
- des mesures de préparation à l'emploi ou de reclassement professionnel de demandeurs d'emploi déjà qualifiés.

Même si chaque IRIS correspond à une démarche *ad hoc*, quelques principes demeurent : collaborer avec les partenaires sociaux (les enjeux et objectifs de chaque IRIS sont négociés avec eux) ; associer et fédérer des entreprises à la démarche ; partir d'un diagnostic partagé ; avoir une approche globale des actifs sur un territoire ou un secteur (actifs en emploi ou sans emploi).

**Dispositifs concrets** : En janvier 2012, 15 IRIS étaient engagés par la Région et ses partenaires...

- IRIS interprofessionnel (en partenariat avec Opcalia et Agefos-PME) pour des TPE et des PME de moins de 1 000 salariés en difficulté, afin de former plutôt que de licencier
- IRIS sectoriels :
  - IRIS artisanat (contractualisation avec l'Union professionnelle artisanale régionale, en direction de TPE des services, du bâtiment et de l'alimentation –

1 000 diagnostics RH ont été réalisés, devant aboutir à la mise en œuvre de plans de formation)

- IRIS services à la personne (branche aide à domicile)
  - IRIS agroalimentaire (plusieurs partenaires, problématique de turnover liée à un « manque de qualification et à des situations de travail pénibles », démarche en particulier de prévention des risques et d'élévation du niveau de qualification)
  - IRIS santé (problématique de manque d'infirmiers, partage de la prise en charge des années de formation entre Région et OPCA)
  - IRIS sport (axé sur le soutien à l'emploi des professionnels du sport et l'aide individuelle aux sportifs de haut niveau)
- IRIS transition professionnelle (ils encouragent des expérimentations en faveur de modèles originaux d'accompagnement des parcours : contrat de transition Amétis, parcours d'accès à la qualification dans les travaux publics, accompagnement aux transitions professionnelles inter-entreprises et inter-sectorielles du Fongecif)
- IRIS territoriaux :
- IRIS travailleurs saisonniers des Hautes-Alpes (développement de la formation, pendant et en dehors des contrats de travail, avec un zoom sur le public féminin et sur la bi-qualification)
  - IRIS Aix-Gardanne (GTEC confiée à Act Méditerranée, à la CCIMP et à l'ORM, axée en particulier sur une approche des filières industrielles à potentiel technologique, environnementales et de services à l'industrie)
  - IRIS Technopole Sophia Antipolis (GTEC confiée à la Maison de l'emploi de la communauté d'agglomération de Sophia Antipolis)
  - IRIS Pays d'Arles (GTEC portée la Maison de l'emploi du pays d'Arles, appuyée par un prestataire et la chambre de commerce et d'industrie du pays d'Arles, avec un zoom sur 3 secteurs : BTP, industries – notamment métallurgie et IAA –, culture et patrimoine)
  - IRIS Dracénié - Basse vallée de l'Argens (GTEC axée en particulier sur l'accompagnement des entreprises sinistrées par les inondations, et confiée à 4 OPCA)
  - IRIS Alpes-de-Haute-Provence (2 démarches de GTEC spécifiques, l'une sur la vallée de l'Ubaye - Verdon –opérateur Agefos PME -, l'autre sur le Couloir de la Durance – opérateur Opcalia)
  - IRIS Grand Briançonnais, dont la mise en œuvre a été confié à l'association ALPE.

**Place du handicap dans le dispositif :** La question du handicap ne fait pas l'objet d'un traitement particulier. Mais plusieurs secteurs impliqués dans des démarches IRIS sont confrontés à des problématiques d'usure professionnelle (cf. plus haut : IAA, services à la personne...). Des informations sur des problématiques liées aux conditions de travail, voire aux situations de handicap, peuvent remonter via les entreprises, les partenaires sociaux et les OPCA (ayant la maîtrise d'œuvre sur la plupart des IRIS)

## Prides – Dispositif Région

**Sigle** : Pôles régionaux d'innovation et de développement économique solidaire

**Définition/objectifs** : « Promouvoir une économie de réseaux, afin de renforcer nos entreprises et de développer nos emplois dans une logique de solidarité. » (M. Vauzelle)

**Origine** : Première mesure du Schéma régional de développement économique 2006/2010.

**Conditions de mise en place** : Contrat d'objectifs entre le Prides et la Région, assorti d'une convention financière annuelle qui l'assure d'une aide au fonctionnement, à l'animation et à la réalisation de projets.

Possibilité d'aide individuelle directe pour les entreprises adhérentes (prêt à taux zéro).

### Dispositifs concrets :

- « Actions collectives » pour accompagner l'entreprise = dispositifs d'accompagnement d'un groupe d'entreprises du Prides ayant une préoccupation commune. Peuvent bénéficier ainsi d'une aide directe de la Région
- « Projets collaboratifs innovants » pour développer l'entreprise FUI et APRF
- Créer - cf. [regionpaca.fr](http://regionpaca.fr)
- ANNC (Activités nouvelles, nouvelles compétences) - cf. [regionpaca.fr](http://regionpaca.fr)
- Accords cadres Agefos PME, Opcalia Uniformation, Act Méditerranée sur la GPEC, la prévention des risques professionnels, l'aide à la construction et au financement du plan de formation des PME - cf. [regionpaca.fr](http://regionpaca.fr)
- PACA Labs, dispositifs de financement régional de l'innovation par l'usage - cf. [regionpaca.fr](http://regionpaca.fr)

**Gouvernance/partenariat** : Un comité de pilotage Région/Prides est formé pour le suivi du partenariat stratégique et opérationnel

**Contenu** : 29 réseaux labellisés et soutenus par la Région

**Place de l'emploi/formation dans le dispositif** : La formation des ressources humaines fait partie des « cinq leviers de performance » des Prides. Des projets innovants peuvent se situer dans ce champ, comme la construction d'un plan de formation commun pour les salariés du Prides.

Les caractéristiques de l'investissement emploi/formation des Prides sont variées :

- certains sont mobilisés dans une démarche globale de GPEC : *Pôle industries culturelles et patrimoine, Pôle européen de l'innovation fruits et légumes, PASS UESS, Optitec, Services à la personne...* ;
- d'autres travaillent sur leur référentiel de compétences métier : *Activ'argile, Pôle Industries culturelles et Patrimoine, PASS UESS, Mer PACA, Novachim, Pégase...* ;
- d'autres encore se sont lancés dans une démarche responsabilité sociétale de l'entreprise (démarche qui n'implique pas systématiquement un investissement sur le volet « responsabilité sociale ») : *Prides Logistique, Entreprises de l'art de vivre en Provence, Pôle Pégase, Primi, Services à la personne, Finances et conseil Méditerranée...* ;

- enfin, certains mènent des actions d'information et d'orientation en direction du grand public (public en formation initiale et continue, parfois les demandeurs d'emploi, comme le *Prides Services à la personne* en participant à la Semaine des métiers de la Cité des métiers avec les intermédiaires de l'emploi).

**Place du handicap dans le dispositif :** La thématique « santé au travail » est souvent développée dans les actions de GPEC réalisées auprès des adhérents des Prides (à noter la réalisation par Act Méditerranée de livrets « La prévention en action » pour de nombreux Prides). D'autre part, les démarches de RSE dans lesquelles sont engagés certains Prides peuvent comprendre, dans leur volet social, un travail sur les aspects de prévention et de lutte contre les discriminations (mais attention : les démarches de type « responsabilité sociétale de l'entreprise » ne sont pas forcément axées sur les aspects sociaux ; elles peuvent se focaliser sur d'autres responsabilités, comme celle qu'ont les entreprises vis-à-vis de la protection de l'environnement). Une convention de partenariat Pôle emploi/APEC/Agéfiph/Région/Prides est en cours de négociation afin de mobiliser l'offre de service existante en fonction des besoins des PME adhérentes des Prides.

## PACA MODE D'EMPLOI – Dispositif État/Région

**Définition/objectifs** : dispositif soutenu par l'État et la Région, PACA Mode d'emploi est adossé à la MDER (Mission de développement économique régional), en partenariat avec Pôle emploi et l'AFPA. Il fonctionne sur la base d'une équipe de trois permanents (dont une personne détachée de la Direccte et des référents détachés des institutions partenaires, Pôle emploi et AFPA).

PACA Mode d'emploi assiste les entreprises dans l'ingénierie de leur projet d'implantation et de développement sur le volet RH, avec pour missions de :

- repérer les compétences présentes sur le territoire ;
- identifier l'offre de formation et mettre en relation avec les établissements ;
- informer sur les pratiques sociales, la réglementation, les dispositifs financiers d'aide au recrutement et à la formation ;
- accompagner les entreprises dans les démarches de recrutement de talents internationaux ;
- repérer et mobiliser les bons réseaux d'acteurs.

**Origine** : Créé en 2001, le dispositif était porté par l'ANPE, sur demande du préfet. C'est en 2008 que l'État et la Région ont souhaité que le dispositif soit rapproché de la Mission de développement économique régional. L'initiative est *a priori* unique en France.

**Gouvernance/partenariat** : Le premier contact avec les projets d'installation ne se fait jamais en direct avec PACA Mode d'emploi. Le dispositif travaille en lien avec l'AFII (Agence française des investissements internationaux), via la MDER et les agences départementales de développement économique.

Des contacts ont été récemment développés avec les Pôles de compétitivité et les Prides (dont les réseaux se sont étendus beaucoup à l'international) dans le but d'identifier une chaîne de valeur dans l'accompagnement des projets, sur le volet RH.

PACA Mode d'emploi intervient essentiellement en amont des Pôles/Prides, alors que l'entreprise n'est pas encore implantée sur le territoire, ou dans une phase de développement d'un projet d'implantation, en complémentarité avec les Pôles/ Prides, en fonction des besoins exprimés par les entreprises et des réponses apportées par ces derniers.

**Conditions de mise en place/cadre d'intervention** : L'Agence française des investissements internationaux et les agences départementales de développement (Provence promotion, Team Côte d'Azur, Vaucluse développement, Var accueil investisseurs, MDE04, HAD05) prospectent à l'international de nouveaux projets susceptibles de s'implanter en France. La MDER est le correspondant régional de L'AFII.

PACA Mode d'emploi est le dispositif RH mutualisé par les agences pour apporter les réponses aux investisseurs :

- En amont de la validation d'un projet d'installation en région, ou en aval, le rôle de PACA Mode d'emploi est d'être un interlocuteur unique sur le volet RH, identifié par les porteurs de projets ou les responsables d'entreprises installées pour répondre aux interrogations des porteurs de projet (par exemple, en lien avec le projet d'installation, quelles sont les opportunités, en région, en matière de compétences, d'offre de formation, etc.).

- PACA Mode d'emploi intervient aussi sur l'accompagnement des projets après implantation dans le cadre du suivi des projets implantés. PACA Mode d'emploi se positionne sur une démarche d'appui conseil RH, en étroite relation avec son partenaire Pôle emploi sur le volet recrutement, sachant que si une implantation n'est pas encore effective (l'entreprise n'est pas encore créée en France) le référent Pôle emploi de PACA Mode d'emploi doit assurer une interface avant une intervention des équipes opérationnelles de Pôle emploi).

**Dispositifs concrets** : Sur le volet accompagnement, PACA Mode d'emploi a développé un appui conseil pour aider l'entreprise dans ses perspectives et son suivi RH, en partenariat avec AFPA transition (démarche intitulée « appui conseil RH »). Ce bilan se matérialise par un document de synthèse où PACA Mode d'emploi apporte des informations, en fonction de la demande de l'entreprise (réseaux d'experts dont elle peut avoir besoin, et des informations sur la réglementation française, etc.). Les questions liées à l'emploi et la formation des personnes handicapées sont très souvent intégrées à ce document.

**Types d'entreprises concernées (taille, secteurs, réseaux)** : Dans les premiers temps d'existence de PACA Mode d'emploi, le dispositif était essentiellement sollicité sur des projets d'installation de grande envergure (notamment de la part de grands groupes). La conjoncture économique difficile se traduit désormais par des interventions pour de plus petites PME.

**Place du handicap dans le dispositif** : Depuis trois ans, PACA Mode d'emploi a été quelquefois sollicité par des entreprises ayant un projet d'installation en PACA à propos de la réglementation française pour l'emploi de travailleurs handicapés ainsi que sur les aides. Plus largement, dans sa démarche de bilan conseil aux entreprises (appui conseil RH), PACA Mode d'emploi est amené à interroger les entreprises sur leur projet de développement en abordant leur connaissance de la réglementation française et des outils qui peuvent être mobilisés au service de leur politique RH. À ce titre, la démarche de questions posées aux entreprises étrangères en amont de l'accompagnement qui leur sera proposé prend en compte les aspects liés à l'emploi des TH. Mais PACA Mode d'emploi souhaiterait se professionnaliser davantage dans ce champ pour être mieux en mesure de renseigner les entreprises.



## ANNEXE 4

### Politiques et dispositifs mis en place par les acteurs spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées

#### AGEFIPH

(Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)

#### Rappel sur l'Agefiph

*L'Agefiph est une association privée, issue de la loi du 10 juillet 1987, au service des personnes handicapées et des entreprises. Outre la gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, elle apporte des aides et conseils ainsi que l'appui d'un réseau de partenaires et prestataires sélectionnés par ses soins (structures privées de placement Cap Emploi, dispositifs de maintien dans l'emploi Sameth, prestataires Alther chargés de conseiller les entreprises sur leur obligation d'emploi, opérateurs spécialisés dans la prise en charge d'une déficience spécifique, etc.) afin de préparer, insérer et consolider dans l'emploi les personnes handicapées.*

*L'Agefiph poursuit 4 objectifs principaux :*

- *Développer la qualification des personnes handicapées ;*
- *Améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés ;*
- *Aider les entreprises à recruter et à pérenniser dans l'emploi les salariés handicapés ;*
- *Approfondir la connaissance de la population active handicapée.*

#### Le cadre d'intervention de l'Agefiph en direction des entreprises

L'offre de services de l'Agefiph est ouverte à toutes les entreprises mais seules les entreprises de plus de 20 salariés (équivalent temps plein) sont concernées par l'obligation d'emploi.

Elles disposent de 5 modalités d'exécution de cette obligation :

- L'emploi direct de bénéficiaires de la loi (quota de 6% des effectifs) ;
- L'accueil de stagiaires de la formation professionnelle ;
- Le recours à la sous-traitance dans le milieu protégé ;
- La mise en œuvre d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche professionnelle, agréé par l'Etat, prévoyant un programme en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- Le versement d'une contribution annuelle à l'Agefiph.



L'information sensibilisation des entreprises s'inscrit dans ce contexte réglementaire : il s'agit que les entreprises connaissent les caractéristiques et les modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi, ainsi que les outils développés par l'Agefiph pour les accompagner dans ce sens.

L'enjeu d'information sensibilisation des entreprises est en outre renforcé depuis la Loi du 11 février 2005, dite Loi Handicap. Cette loi pénalise toute entreprise qui n'aurait mené depuis 3 ans aucune « action positive » en faveur de l'emploi des personnes handicapées : dans ce cas, l'entreprise doit verser une « surcontribution » financière à l'Agefiph.

## Outils de sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées développés par l'AGEFIPH

### L'offre de services spécialisée, en direction des entreprises

#### Alther, pour les entreprises de moins de 250 salariés

Alther regroupe 3 types d'actions : Alther « Information », Alther « Accompagnement » et Alther « Mobilisation ».

- Alther « Information », destiné à toute entreprise de droit commun, peut par exemple apporter des renseignements d'ordre législatif, des informations sur les aides (aides publiques, aides de l'Agefiph), ou encore sur les acteurs et dispositifs intervenant dans le champ du handicap.
- Alther « Accompagnement » s'adresse aux entreprises nouvellement contributantes à l'Agefiph et plus largement, aux structures comptant entre 20 et 250 salariés. Alther leur propose un accompagnement sur 12 mois. A partir d'un diagnostic, cet accompagnement a pour buts d'une part d'identifier les actions adaptées à chaque entreprise afin qu'elle puisse remplir son obligation d'emploi de personnes handicapées ; et de faciliter et suivre la mise en œuvre de ces actions, l'accompagnement s'achevant par la remise d'un rapport écrit au chef d'entreprise.
- Alther « Mobilisation » concerne les contrats en alternance et stages. Il fournit un appui à l'entreprise pour l'informer sur les profils de publics disponibles, au regard de ses possibilités d'accueil, et pour l'aider à rédiger et diffuser des offres.

Le service Alther de l'Agefiph est confié à des prestataires agréés. A l'échelle de PACA, il existe un prestataire spécifique pour le secteur Bâtiment et Travaux Publics. Pour tous les autres secteurs, l'Agefiph a mandaté un prestataire par département (liste et coordonnées disponibles en contactant l'Agefiph), sauf dans les Bouches du Rhône où deux prestataires interviennent, l'un pour les entreprises dont les effectifs se situent entre 20 et 49 salariés, l'autre pour celles qui ont 50 salariés ou plus.

### Pour les entreprises de plus de 250 salariés

L'Agefiph développe deux outils en direction des entreprises de plus de 250 salariés qui souhaitent mettre en place une politique d'emploi des personnes handicapées :

- Un diagnostic conseil approfondi ;
- La possibilité d'établir une convention de politique d'emploi, signée par la direction de l'entreprise et l'Agefiph. Celle-ci ne libère pas l'entreprise de son obligation d'emploi (l'entreprise continue de verser une contribution si elle n'atteint pas le quota de 6% des effectifs) et elle continue de bénéficier des aides de l'Agefiph. Mais, en sus, un financement lui est apporté, en fonction d'objectifs à atteindre, et sur présentation d'un projet qualitatif et financier.

### Les services d'information et de sensibilisation confiés au réseau des Cap Emploi

En direction de l'ensemble des entreprises (qu'elles totalisent plus ou moins de 250 salariés), l'Agefiph s'appuie également sur le réseau des Cap Emploi qu'elle finance pour informer les employeurs sur l'obligation d'emploi de personnes handicapées, sur les aides financières, et sur les services mobilisables.

Le partenariat avec les Cap Emploi concerne également des services d'appui au recrutement :

- Identification des postes accessibles et définition du processus de recrutement adapté ;
- Présentation de candidatures ciblées et accompagnement lors de la pré-sélection de candidats ;
- Mise en place des conditions d'accueil adaptées au nouveau collaborateur.

### **Les informations mises en ligne sur le site de l'Agefiph ([www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr))**

Sur la page d'accueil, il comprend un onglet « Entreprises » qui regroupe un grand nombre d'informations (offre d'intervention de l'Agefiph en direction des entreprises, témoignages d'employeurs..).

Concrètement, mise à part la présentation de l'offre d'intervention de l'Agefiph et des aides qu'elle octroie (des fiches suivant les types d'aides et mesures sont téléchargeables sur le site), la sensibilisation des entreprises passe notamment par :

- Des animations visant à élargir les représentations sur les situations de handicap (actuellement, animation « *Handicap : non aux idées reçues !* ») ;
- Des témoignages d'entreprises et un système de forum en ligne ;
- Une rubrique de conseils ;
- La possibilité de télécharger le magazine de l'Agefiph, « Les cahiers de l'Agefiph » qui traite à chaque numéro d'un thème spécifique, soit lié à une problématique / une étape d'emploi de personnes handicapées en entreprise (recrutement, maintien dans

l'emploi, etc.), ou à une situation de handicap spécifique (par exemple, déficience auditive) ;

- L'abonnement à la newsletter que l'Agefiph destine aux entreprises ;
- L'annonce d'évènements, colloques, rencontres, (voir chapitre ci-dessous), organisés par l'Agefiph ou auxquels l'association participe.

En outre, en dehors de supports de sensibilisation à proprement parler, l'Agefiph offre sur son site l'opportunité aux entreprises d'obtenir des informations ou des aides personnalisées à travers :

- Un système de « services en ligne » (calcul de contribution, télépaiement..) ;
- Un « espace personnel sécurisé » qui apporte des informations « ad hoc » à l'employeur, en fonction de son projet, du type de contact dont il a besoin, etc.

## Les évènements

L'Agefiph organise des journées d'information sur des thèmes spécifiques.

Elle apporte également son concours et participe à des opérations de partenariat interinstitutionnel permettant de mettre en relation employeurs et personnes en situation de handicap : En particulier, elle co-organise les manifestations développées sur les territoires dans le cadre de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées (SEPH, chaque année en novembre) ; elle contribue à d'autres manifestations partenariales comme par exemple *Handi2day* (salon de recrutement en ligne et sur mobile) ou *Handichat* (chat vidéo entre personnes handicapées et entreprises), etc.

## Partenariats mobilisés

Pour optimiser le nombre et le ciblage d'entreprises à informer et sensibiliser, l'Agefiph Paca Corse s'appuie sur plusieurs types de réseaux dont voici quelques exemples :

Il y a bien sûr le réseau des Cap Emploi, évoqué plus haut, réseau financé par l'Agefiph en particulier pour jouer un rôle d'information auprès des entreprises ; à noter que la délégation Paca Corse a créé un groupe de référents d'entreprises des Cap Emploi afin de :

- Décliner en région les accords et conventions signés au niveau national ;
- Rencontrer les entreprises pour mieux connaître leurs métiers, leurs besoins ;
- Les accompagner dans l'élaboration de projets de recrutement spécifiques en collaboration avec le Pôle Emploi.

S'agissant de Pôle Emploi, l'Agefiph PACA Corse travaille actuellement en collaboration avec son service Force de prospection Grands Comptes pour proposer aux entreprises qui le souhaitent un partenariat spécifique sur la question du recrutement. Signalons également que l'association a été invitée à collaborer à l'animation d'un des « Club RH » que Pôle Emploi organise régulièrement et auxquels sont conviés responsables d'entreprises ou de

ressources humaines, évènement qui le 17 février 2012 était consacré à « L'intégration et l'évolution des personnes handicapées dans l'entreprise ».

Pour mobiliser les professionnels des ressources humaines sur les enjeux d'information et de sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées, l'Agefiph PACA Corse a également développé des collaborations avec des représentants en région de l'Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH).

Enfin, des partenariats sont engagés régulièrement avec des organisations professionnelles de branches, interbranches, ou liées à des réseaux d'entreprises :

- L'Agefiph Paca Corse travaille d'une part avec les branches professionnelles qui le souhaitent sur l'information et la sensibilisation des entreprises ;
- elle est en contact également avec d'autres représentants du monde économique comme l'Union patronale, ainsi que les OPCA interprofessionnels ou de branches ;
- Et actuellement, l'Agefiph Paca Corse se rapproche des Prides et Pôles de compétitivité, avec la perspective de bien appréhender des secteurs ou métiers de pointe et pouvant représenter un potentiel d'emplois.

## ANNEXE 5

### Politiques et dispositifs mis en place par les acteurs spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées

#### FIPHFP

(Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique)

#### Rappel sur le Fiphfp

*C'est la loi du 11 février 2005, dite « Loi Handicap », complétée par le décret n°2006-501 du 3 mai 2006, qui a instauré le Fiphfp. La mission générale du fonds est de mettre en œuvre une politique publique destinée à promouvoir l'insertion professionnelle durable et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques : fonction publique d'Etat (Ministères, services déconcentrés, CNRS, INRA..), fonction publique territoriale, et fonction publique hospitalière.*

*Le Fiphfp accompagne les employeurs publics dans le recrutement, le maintien dans l'emploi et la formation des travailleurs handicapés ; pour ce faire, il finance des aides, des conventions et l'intervention de partenaires du domaine du handicap.*

*La politique du Fiphfp est fixée par un Comité national, composé de représentants des employeurs publics, des personnels, et des associations intervenant dans le champ du handicap. Au niveau régional, 26 Comités locaux, présidés par le Préfet de Région, et animés par des Délégués interrégionaux handicap (DIH) déclinent la politique du Comité national sur leur territoire.*

#### Les interventions du Fiphfp en direction des employeurs publics

#### Le cadre d'intervention (l'obligation d'emploi)

Depuis 1987, les employeurs publics doivent employer 6% de personnes handicapées dès lors que leur effectif atteint 20 agents. En cas de non respect de ce seuil, la loi soumet les employeurs publics à une contribution financière versée au Fiphfp.

Pour répondre à leur obligation d'emploi, les employeurs publics peuvent :

- recruter une personne handicapée entrant dans la liste des bénéficiaires, maintenir et ou reclasser un agent devenu inapte à ses fonctions pour raisons médicales ;

- conclure un contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec le secteur protégé.

De son côté, le Fiphfp mobilise les types d'interventions suivants afin d'inciter les employeurs publics à atteindre le taux de 6% de travailleurs handicapés fixés par la loi.

## Types d'interventions

### 1) Le Fiphfp développe d'abord des « interventions directes » :

- D'une part, il finance, au cas par cas, des aides techniques ou humaines (par exemple pour l'adaptation des postes de travail, ou pour la formation des travailleurs handicapés) qui sont recensées dans un catalogue disponible en ligne sur le site [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr) ou sur simple demande ;
- D'autre part, il propose un conventionnement pluriannuel aux collectivités qui engagent une politique globale en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi et de formation de travailleurs handicapés. Les employeurs qui signent une convention reçoivent par anticipation un financement correspondant au plan d'action proposé. Et ils sont accompagnés à chaque étape, de l'élaboration du diagnostic à la réalisation du plan d'action ;
- Enfin, le Fiphfp met en place de vastes programmes pour financer des actions spécifiques favorisant le recrutement de travailleurs handicapés (programme en faveur de l'apprentissage) ou l'adaptation de l'environnement professionnel aux situations de handicap (programme sur l'accessibilité des locaux professionnels, des écoles de la fonction publique, et l'accessibilité numérique).

### 2) Le Fiphfp s'appuie également sur des partenariats institutionnels afin de décupler ses actions en direction des employeurs publics et de les relayer, signant en particulier des conventions avec :

- Les Centres de gestion départementaux de la fonction publique territoriale (Cdgfpt) qui assurent, auprès des collectivités et établissements publics employant moins de 350 fonctionnaires une mission générale d'information sur l'emploi public territorial et d'accompagnement à la gestion de leurs ressources humaines. Le Fiphfp les soutient afin qu'ils puissent développer des actions d'information, de sensibilisation et d'accompagnement à l'emploi et la formation de travailleurs handicapés ;
- Le Centre national de la fonction publique territoriale (Cnfpt) afin de faciliter la formation professionnelle des agents en situation de handicap ou également pour former les personnels de direction sur la thématique de la prévention et de la lutte contre les discriminations ;
- L'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH), dans le but notamment de développer des actions coordonnées de formation et d'information (actions en direction des directeurs des ressources humaines et des cadres pour l'accueil des personnels handicapés, aux problématiques liées au maintien dans l'emploi et à la santé au travail, formations de tuteurs pour accompagner les travailleurs handicapés, formations aux problématiques du handicap à l'attention des médecins du travail de la Fonction publique hospitalière.

Au-delà des exemples développés ci-dessus, d'autres coopérations sont mises en place, notamment avec la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), etc.

- 3) Enfin, le Fiphfp finance des réseaux de prestataires spécialisés** dans la sécurisation des parcours professionnels des personnes handicapées : ainsi, il soutient l'action des CAP Emploi (intervenant dans l'information, le conseil et l'accompagnement des employeurs et des personnes handicapées en vue de leur insertion durable) et des Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth) qu'ils puissent jouer un rôle d'information sur les aides du Fiphfp ou sur les métiers et les emplois de la fonction publique.

Les outils d'information et de sensibilisation à l'emploi de personnes handicapées développés par le Fiphfp

### Le site internet du Fiphfp ([www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr))

Sur sa page d'accueil, il est notamment structuré avec un onglet « *Vous êtes un employeur* » qui apporte des informations concrètes à ces derniers (en sachant que ceux-ci peuvent également disposer d'un accès limité à certaines informations puisque le site comprend un « espace privatif employeurs ») à savoir à la fois :

- sur leurs obligations (exemple : sur les modalités de Déclaration d'obligation d'embauche de travailleurs handicapés) ;
- sur les prestations du FIPHFP ;
- ou encore sur des événements que le FIPHFP organise et qui pourraient les concerner...

Le site internet du Fiphfp comprend notamment :

- des informations régulières sur ses interventions ;
- des guides à l'attention des employeurs, ou des élus ;
- des plaquettes sur ses programmes thématiques (programme apprentissage, programme accessibilité..) ;
- des lettres électroniques (newsletters), avec la possibilité de s'abonner en ligne ;
- le catalogue des aides financières, techniques ou humaines, du Fiphfp ;
- le magazine FIPHFP ;
- diverses publications (rapports d'activité, dossiers et communiqués de presse...).

## Les manifestations locales ou régionales

➤ Le FIPHFP coordonne d'une part avec l'Agefiph, et l'ADAPT la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées.

Cette opération est déclinée chaque année au niveau territorial et comprend de nombreux évènements, (forums, expositions, jobdating, handicapé..), en particulier l'initiative « Un jour, un métier » permettant à des personnes handicapées en recherche d'emploi de se familiariser avec le monde du travail en passant une journée chez un employeur volontaire.

➤ D'autres manifestations sont co-organisées spécifiquement avec des institutions intervenant dans le champ de la fonction publique (ANFH, Cdgfpt, Cnft...).

➤ Enfin, le Fiphfp monte ses propres manifestations au niveau régional, par exemple :

- il a organisé en 2012 le premier Forum régional des partenaires de l'emploi des personnes handicapées dans la Fonction publique (Marseille, 23 février), occasion pour les employeurs publics (élus, DRH, directeurs généraux de services...) de rencontrer l'ensemble des acteurs régionaux impliqués dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Cap emploi, Centres de gestion de la fonction publique territoriale, associations, centres de formation ou de reclassement...) au travers de conférences, d'échanges et **de stands**.
- Il met en place une Journée régionale des acteurs de la santé au travail destinée à favoriser échanges, mutualisation de connaissances et de bonnes pratiques entre les médecins du travail, les médecins agréés ainsi que les acteurs du recrutement ou du maintien dans l'emploi.

## Autres outils d'information et de sensibilisation des employeurs publics développés par le Fiphfp

➤ Des formations réservées à ses partenaires et prestataires

➤ Des centres d'appels téléphoniques et une plateforme d'e-services qui peuvent venir en appui aux démarches des employeurs (déclaration d'emploi) et répondre à leurs questions (réglementation, aides...).

➤ Un portail internet interactif, [www.carrefour-emploi-public.fr](http://www.carrefour-emploi-public.fr), qui offre une entrée vers l'ensemble des sites pouvant proposer des emplois dans les fonctions publiques.

➤ Des espaces privatifs pour les employeurs, les partenaires, les acteurs de la santé (médecins), qui permettent de disposer de matériaux d'information ou spécialisés.



## GLOSSAIRE

**ADEC** : Actions de développement de l'emploi et des compétences

**ADAPT** : Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

**AFPA** : Association pour la formation professionnelle des adultes

**Agefiph** : Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

**ANDRH** : Association nationale des directeurs de ressources humaines

**ANFH** : Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

**ANPE** : Agence nationale pour l'emploi

**APRF** : Appel à projets de recherche finalisée

**ARDML** : Association régionale des Missions locales

**Assedic** : Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

**BTP** : bâtiment et travaux publics

**CDGFPT** : Centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale

**CCREFP** : Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle

**CCIMP** : Chambre de commerce et d'industrie Marseille-Provence

**CEP** : Contrat d'étude prospective

**CNFPT** : Centre national de la fonction publique territoriale

**CNSA** : Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie

**Copire** : Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi

**CPID** : Commission paritaire interprofessionnelle départementale

**Créer** : Contrat régional pour l'emploi et une économie responsable

**CRI** : Conférence régionale de l'industrie

**DDCS** : Direction départementale de la cohésion sociale

**Direccte** : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

**DRDFE** : Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité

**EDEC** : Engagement et développement des emplois et compétences

**EGI** : États généraux de l'industrie

**Etaps** : Espaces territoriaux d'accès aux premiers savoirs

**ETAQ** : Espaces territoriaux d'accès à la qualification

**Fiphfp** : Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique

**FNE** : Fonds national de l'emploi

**Fongecif** : Fonds de gestion du congé individuel de formation

**FSE** : Fonds social européen

**FUI** : Fonds unique interministériel

**GPEC** : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

**GTEC** : Gestion territorialisée des emplois et des compétences

**IAA** : industries agro-alimentaires

**IAE** : insertion par l'activité économique

**IRIS** : fonds d'Intervention régionale pour l'investissement social

**MDER** : Mission de développement économique régional

**MDPH** : Maison départementale des personnes handicapées

**OPCA** : Organisme paritaire collecteur agréé

**ORM** : Observatoire régional des métiers

**PACA** : Provence - Alpes - Côte d'Azur

**PDITH** : Programme départemental pour l'insertion des travailleurs handicapés

**PME** : petites et moyennes entreprises

**PRE** : Plan régional pour l'emploi

**Prides** : Pôles régionaux d'innovation et de développement économique solidaire

**PRITH** : Plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

**RH** : ressources humaines

**RSE** : responsabilité sociale des entreprises

**Sameth** : Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

**Sedop** : Service d'orientation professionnelle

**SEPH** : Semaine pour l'emploi des personnes handicapées

**SGAR** : Secrétariat général pour les affaires régionales

**TH** : travailleur handicapé

**TIC** : technologies de l'information et de la communication

**TPE** : très petites entreprises

**UPR** : Union patronale régionale

**UPV** : Union patronale du Var

**UT** : unité territoriale



**Observatoire Régional des Métiers**  
41, La Canebière  
13001 Marseille  
04 96 11 56 56  
[www.orm-paca.org](http://www.orm-paca.org)



Région  
Provence  
Alpes  
Côte d'Azur

Toutes nos publications sont téléchargeables gratuitement sur [www.orm-paca.org](http://www.orm-paca.org)