



Plan régional d'insertion
des travailleurs handicapés



COMITÉ DE PILOTAGE DU PRITH

Mardi 22 septembre 2020



Anne Graillet

Directrice régionale adjointe,
Responsable du Pôle 3E, Direccte Bretagne



Hélène Grimbelle
Déléguée Régionale, Agefiph Bretagne

SOMMAIRE

- ▶ **1. Actualité des membres signataires du PRITH breton et impact de la crise du COVID-19 sur l'insertion des travailleurs handicapés**
- 2. Point global sur les actions du PRITH
- 3. Zoom sur 2 actions : Transition jeunes à Fougères et la formation des accompagnants des porteurs de TSA
- 4. Point sur l'évolution du PRITH
- 5. Présentation de l'activateur d'égalité

SOMMAIRE

1. Actualité des membres signataires du PRITH breton et impact de la crise du COVID-19 sur l'insertion des travailleurs handicapés

► **2. Point global sur les actions du PRITH**

3. Zoom sur 2 actions Transition jeunes à Fougères et la formation des accompagnants des porteurs de TSA

4. Point sur l'évolution du PRITH

POINT GLOBAL SUR LES ACTIONS DU PRITH

COMMUNICATION

- **site Web** : [http://www.prith-bretagne.fr/
contact@prith-bretagne.fr](http://www.prith-bretagne.fr/contact@prith-bretagne.fr)
- **newsletters**

QUELQUES ACTIONS EN COURS

- **Personnes placées sous main de justice**
- **Enquête sur les licenciés pour inaptitude**
- **Transition formation initiale et insertion (jeunes)**

INSERTION DES PERSONNES PLACÉES SOUS MAINS DE JUSTICE

Contexte :

- De nombreuses personnes placées sous-main de justice (PPSMJ) exécutant leur peine en milieu carcéral ou en milieu ouvert sont en situation de handicap et notamment de troubles psychiques (sans forcément de RQTH).
- Une situation qui entraîne de grandes difficultés pour les personnes, pour les accompagnant et pour la société dans son ensemble.

Pistes de travail :

- **Piste 1** : Solutions alternatives à la détention plaçant la personne dans un parcours d'insertion
- **Piste 2** : Améliorer les conditions de sortie de détention

Travaux du PRITH

- **Piste 1** portée par le SPIP. Atelier le 23 octobre avec la participation de Direccte, Agefiph, FIPHFP, Pôle Emploi, Cap Emploi, Ville de Rennes, Chantier école (Bretagne)
- **Piste 2** portée par Pôle Emploi. Entretien de préparation le 22 octobre

POINT GLOBAL SUR LES ACTIONS DU PRITH

COMMUNICATION

- **site Web** : [http://www.prith-bretagne.fr/
contact@prith-bretagne.fr](http://www.prith-bretagne.fr/contact@prith-bretagne.fr)
- **newsletters**

QUELQUES ACTIONS EN COURS

- **Personnes placées sous main de justice**
- **Enquête sur les licenciés pour inaptitude**
- **Transition formation initiale et insertion (jeunes)**

Trajectoires des personnes inscrites au chômage suite à un licenciement pour inaptitude

Retour sur l'enquête et perspectives

1. Constats, objectifs, modalités

→ Constats préalables

- 2 à 3,5 fois plus de licenciements pour inaptitude que de maintiens dans l'emploi
- Des durées de chômage plus élevées pour les licenciés pour inaptitude
- Une large part des licenciés (près des 2/3 dans l'enquête) concernée par le handicap

→ Objectifs de l'enquête

- Mieux connaître le **profil** des licenciés pour inaptitude
- Mieux comprendre leur **relation aux acteurs** du maintien
- Recueillir leur point de vue sur les **difficultés** rencontrées et leur **accompagnement**

→ Modalités

- Enquête en ligne adressée par Pôle emploi aux récents licenciés (jusqu'à 6 mois après)
- 3 régions concernées – Normandie (Automne 2019), **Bretagne** (fin 2019/début 2020) et Grand Est (printemps 2020) – avec apports croisés des enquêtes
- Restitutions intermédiaires (PE, Groupe PRITH), puis finales et suites à donner (GT)

Trajectoires des personnes inscrites au chômage suite à un licenciement pour inaptitude

Retour sur l'enquête et perspectives

2. Principaux enseignements de l'enquête

→ Une relation aux acteurs du maintien qui fonctionne plutôt bien

- Des hypothèses de « trous dans la maille » dans les prises en charge qui ne se vérifient pas
- Des sollicitations et mises en relations logiques compte tenu des périmètres d'intervention des différents acteurs – médecin du travail/ SST, assurance maladie, Cap emploi, Pôle emploi...

→ Des besoins d'accompagnement relevés par les enquêtés

- Globalement, 30% se disent accompagnés en amont contre 60% en aval
- Un manque d'accompagnement sur le projet de reconversion, de transition
- Sur un nombre important de situations, les enquêtés signalent de la souffrance au travail, des ruptures de relation avec l'employeur, des besoins de médiation...

→ Des problématiques plus spécifiques...

- ... notamment s'agissant de l'accès à la formation

Trajectoires des personnes inscrites au chômage suite à un licenciement pour inaptitude

Retour sur l'enquête et perspectives

3. Quelques pistes de travail qui se dessinent...

- Mieux impliquer (ou impliquer plus largement) les acteurs du **conseil en évolution professionnelle** dans les processus de maintien
- Compléter et renforcer l'offre de services/ d'accompagnement en matière de **prise en charge de la souffrance au travail/ des troubles psycho-sociaux**
- Capitaliser sur les actions du maintien: **favoriser les passages de relais/ d'information lors des transitions emploi/chômage**
- Réduire les freins relatifs à **l'accès à la formation** dans les phases de transition (statuts, prise en charge hors temps de travail/ au travail...)
- *A affiner en groupe de travail PRITH, en octobre*

POINT GLOBAL SUR LES ACTIONS DU PRITH

COMMUNICATION

- **site Web** : [http://www.prith-bretagne.fr/
contact@prith-bretagne.fr](http://www.prith-bretagne.fr/contact@prith-bretagne.fr)
- **newsletters**

QUELQUES ACTIONS EN COURS

- **Personnes placées sous main de justice**
- **Enquête sur les licenciés pour inaptitude**
- **Transition formation initiale et insertion (jeunes)**

TRANSITION FORMATION INITIALE ET INSERTION JEUNES

Objectifs :

- ▶ Créer les conditions d'un meilleur accompagnement vers l'emploi des jeunes handicapés en fin de formation initiale (Education Nationale et Education spécialisée) et favoriser leur insertion en milieu professionnel ordinaire
 - ▶ Mettre en place des partenariats afin d'optimiser le passage de relais entre la formation initiale (Education Nationale et Education spécialisée) et le SPE. Renforcer les coopérations
- **Action 1** : Prévenir les ruptures de parcours en accompagnant les jeunes en amont de la sortie du système scolaire
 - **Action 2** : Améliorer la prise en charge des ruptures de parcours existantes

Travaux en cours:

- **Action 1**: mise en place des réunions d'interconnaissance entre l'Education Nationale et les partenaires de l'insertion professionnelle (à partir du 5 novembre). Pilote du groupe de travail: Education nationale
- **Action 2**: zoom à venir

SOMMAIRE

1. Actualité des membres signataires du PRITH breton et impact de la crise du COVID-19 sur l'insertion des travailleurs handicapés
2. Point global sur les actions du PRITH
- ▶ **3. Zoom sur 2 actions Transition jeunes à Fougères (ARML) et la formation des accompagnants des jeunes porteurs de TSA (EDF)**
4. Point sur l'évolution du PRITH
5. Présentation de l'activateur d'égalité

ZOOM SUR LES ACTIONS « JEUNES »



Action Transition jeunes – amélioration de la prise en charge des jeunes en rupture

Rachel Berthier

Responsable de secteur

Mission Locale de Fougères

AMÉLIORER LA PRISE EN CHARGE DES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP EN RUPTURE

Groupe de travail issu de la réunion de cadrage ayant réuni la DIRECCTE, l'ARS, le Rectorat, l'ARML et l'AGEFIPH (en 2019)

Contexte :

- Augmentation du public jeunes porteurs de handicap (notamment avec des difficultés cognitives et psychiques) parmi le public accueilli par les Missions Locales (15- 20% au lieu de 5% auparavant)
- De nombreux cas de rupture de parcours après la fin de la scolarité
- Des ruptures souvent longues (plusieurs années)
- Manque d'information sur le parcours scolaire et l'histoire de vie du jeune
- Manque de lien avec les structures qui ont suivi le jeune en amont

AMÉLIORER LA PRISE EN CHARGE DES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP EN RUPTURE

Enjeux : L'opportunité d'un accompagnement à plusieurs pour croiser les expertises - améliorer la transmission d'informations - accompagner vers l'obtention de la RQTH - Développer un dispositif commun et opérationnel pour une prise en charge cohérente et appropriée des jeunes et une veille sur les situations de rupture de parcours – Mieux connaître certains types de handicap (troubles cognitifs, déficiences intellectuelles, troubles du psychisme, du neuro-développement, de l'autisme...)

- Constitution d'un groupe de travail pour identifier les jeunes en situation de handicap, en rupture de parcours et améliorer leur prise en charge sur le territoire de Fougères.
- Dynamique partenariale avec les partenaires de territoire ayant connaissance de jeunes en situation de rupture et/ou pouvant agir sur ces situations (partenaires du champ de l'insertion, du handicap, du médico-social, de l'éducatif et de l'Education Nationale)
- Piloté par Mission locale de Fougères
- Démarrage le 29 novembre 2019 avec une première réunion réunissant les partenaires locaux

AMÉLIORER LA PRISE EN CHARGE DES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP EN RUPTURE

Objectifs:

- Répondre aux besoins recueillis, repérés, des jeunes (besoins exprimés, proposition existante, innovantes ; auto-évaluation, grille co-construite)
- Favoriser l'information et l'insertion des jeunes, les aider à faire valoir leurs droits
- Mieux connaître les partenaires locaux (pour mieux orienter et mieux coordonner, créer un réseau) -> créer ou se saisir d'un guide/d'une cartographie accessible à tous

AMÉLIORER LA PRISE EN CHARGE DES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP EN RUPTURE

Modalités de mise en œuvre:

- Des réunions qui améliorent l'interconnaissance
- Le temps d'échange sur les situations de rupture rencontrées
- La mutualisation ou co-construction des outils

Les partenaires s'accordent pour dire que l'implication des jeunes est nécessaire :

- Les associer à la construction de solution
- Les écouter, recueillir leur demande
- Les faire participer au groupe de travail
- Promouvoir l'accompagnement entre pairs

AMÉLIORER LA PRISE EN CHARGE DES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP EN RUPTURE

<p>Public cible</p>	<p>Jeunes de 14 à 30 ans porteurs de handicap avec ou sans reconnaissance administrative. Jeunes accompagnés ou non qui ont connu, ou connaissent encore une période de rupture : entre le temps scolaire et l'accompagnement par les professionnels de l'insertion ou à d'autres moments au cours de la construction de leur parcours d'insertion sociale et professionnelle. Jeunes qui ont besoin d'être soutenu dans leurs démarches d'insertion. Tenir compte du fait que certains ne souhaitent pas être accompagnés.</p>
<p>Implication des jeunes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Participation au groupe de travail : modalités à définir <input type="checkbox"/> Création de groupement d'usagers <input type="checkbox"/> Recueillir les demandes et les besoins des jeunes dans le cadre d'un temps convivial <input type="checkbox"/> Intervention de pairs <input type="checkbox"/> Point de vigilance sur le vocabulaire utilisé et sur les conditions nécessaires pour que les jeunes puissent s'exprimer et être entendus
<p>Partenaires associés à la mise en œuvre de l'action*</p>	<p>Secteur de l'insertion : Mission Locale, DIRECCTE, Cap Emploi, Conseil Régional</p> <p>Secteur du handicap : Ladapt, EPNAK, MAIA, MDPH</p> <p>Secteur médico-social : IME la Dussetière, Sessad, Savs, ESAT Les Ateliers du Douet</p> <p>Secteur de l'éducatif : APE2A, Valdocco, Familles actives, MFR</p> <p>Education nationale : ULIS, SEGPA</p>

AMÉLIORER LA PRISE EN CHARGE DES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP EN RUPTURE

POINT D'ETAPE

- 3 réunions avec les partenaires
- meilleure connaissance des partenaires et leurs dispositifs
- réflexion commune sur les situations de rupture présentées par la ML de Fougères

PERSPECTIVES

- prochaine réunion à mi octobre
- poursuivre l'interconnaissance
- définir l'organisation du groupe de travail pour assurer l'opérationnalité immédiate dans le traitement des situations
- Nommer des référents de structures

SOMMAIRE

1. Actualité des membres signataires du PRITH breton et impact de la crise du COVID-19 sur l'insertion des travailleurs handicapés
2. Point global sur les actions du PRITH
- ▶ **3. Zoom sur 2 actions Transition jeunes à Fougères (ARML) et la formation des accompagnants des jeunes porteurs de TSA (EDF)**
4. Point sur l'évolution du PRITH
5. Présentation de l'activateur d'égalité

ZOOM SUR LES ACTIONS « JEUNES »



Formation des accompagnants des porteurs des troubles autistiques

Jean-François DEVELEY,
Délégué Emploi & Responsabilité Sociale,
Direction Action Régionale Bretagne, EDF



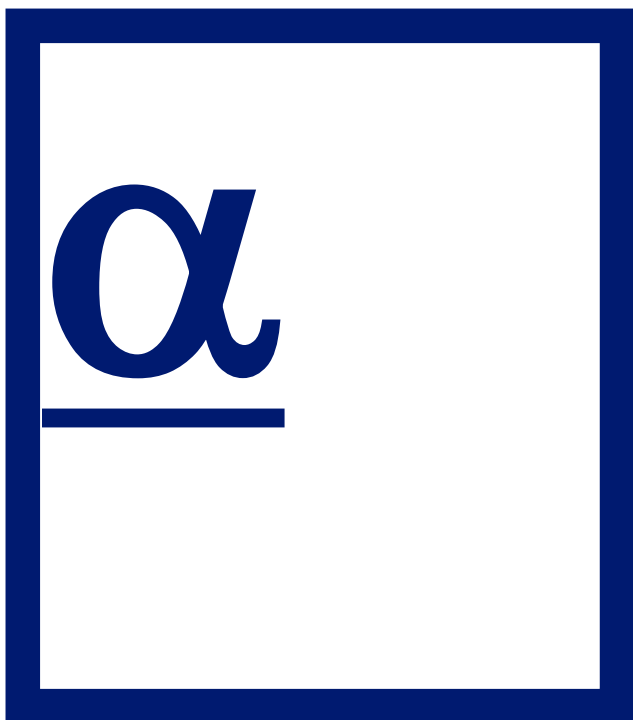
UNE BRETAGNE D'AVANCE

Projet AVEC^{autisme}

Point d'étape – PRITH
22/09/20

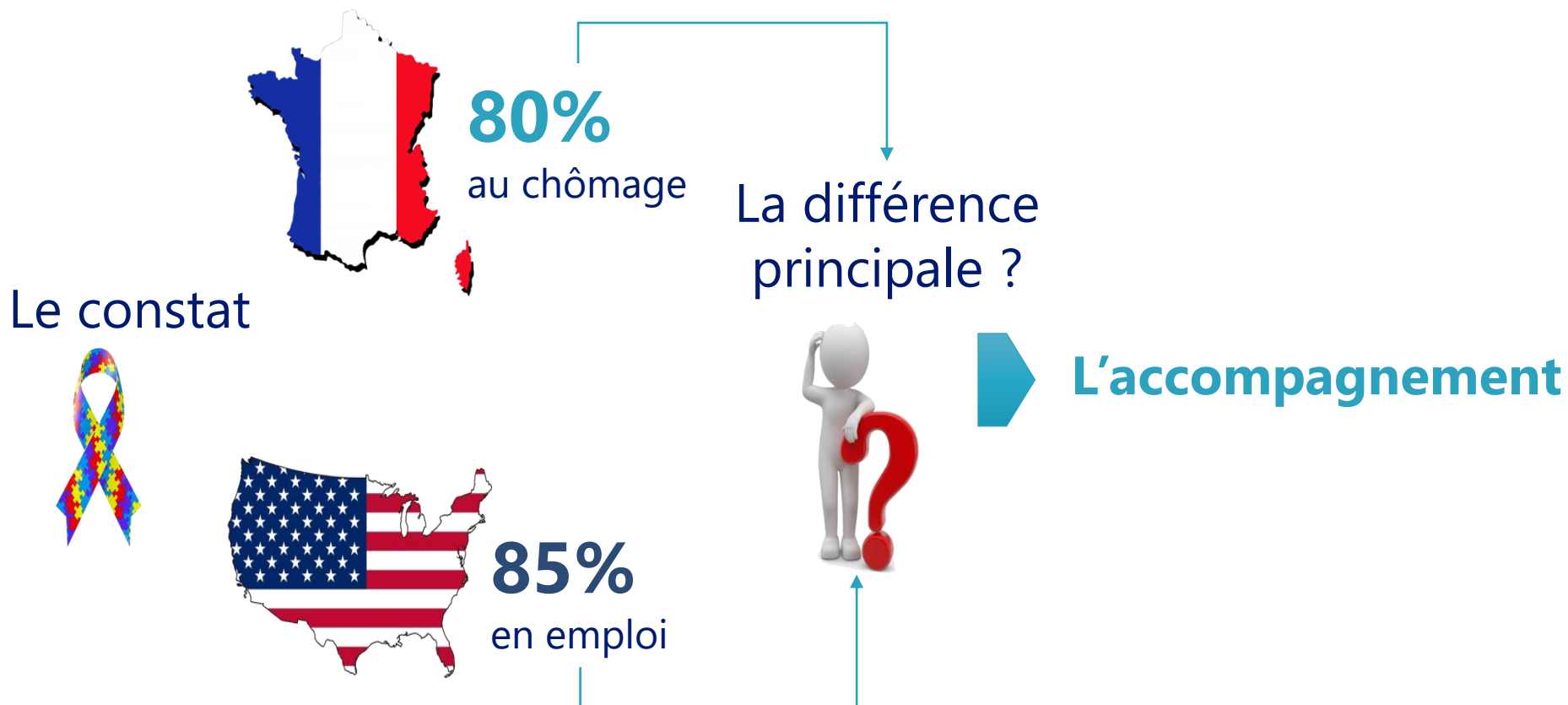
AVEC : Accompagnement Vers l'Emploi Complexe





Le projet AVEC ^{autisme}
dans ses grandes
lignes

Constatons la réalité du sujet



Que faire face à ce constat ?

変
友

Changer les méthodes
des recruteurs
pour qu'ils s'adaptent
à la spécificité autistique ?



Organiser des opérations
de recrutement spécifiques (forums)
dédiées aux salariés autistes ?

*Cela nécessite une
démarche longue et lourde
de changement*

*Cela existe sur le handicap en
général
mais l'autisme est un handicap
relationnel particulièrement
inadapté à ce type d'opérations*



Aider les salariés autistes
à être mieux adaptés aux
modes de recrutement
et plus autonomes
dans leur recherche d'emploi

*S'il y a quelques expériences sur le sujet,
elles sont surtout le fait d'entreprises qui
recrutent des salariés autistes*

Les personnes en charge de l'accompagnement vers l'emploi NE CONNAISSENT PAS les spécificités autistiques



Des spécificités
incapacitantes
face à certaines épreuves
de recrutement

*Et ce ne sont pas toutes les mêmes
en fonction de la nature autistique
des troubles*



Des **spécificités
relationnelles** rendant
l'accompagnement
délicat

*Handicap de la relation sociale,
l'autisme nécessite spécifiquement
une attention à la mise en relation*



Des **spécificités
cognitives**
rendant la
progression
difficile

*L'apprentissage ne suit
généralement pas des modes
conventionnels et nécessite
d'être adapté*

Le projet **AVEC**autisme

Construire une formation à la spécificité autistique pour les accompagnants vers l'emploi en milieu ordinaire



Un groupe pluridisciplinaire de 11 partenaires

EDF – Synergies dcf – Cap emploi – ML – DIRECCTE – L'ADAPT – AGEFIPH – Educ Nat – EPNAK – AMISEP – IMTS

De septembre 2019 à janvier 2020

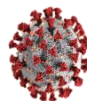
De décembre 2019 à mars 2020

Organiser et mettre en œuvre le pilote auprès des jeunes de l'IMTS



Un test « in vivo »

Par la Mission Locale de St Malo



De janvier à mars (formation)

D'avril à juin 2020 (expérimentation)

D'octobre à décembre (formation)

De janvier à juin 2021 (expérimentation)

Coordonner le dispositif le temps qu'il devienne pérenne



Suivi et REX

Avec les accompagnants et l'IMTS

Septembre 2020

Septembre 2021

Elargir et améliorer



Développement et déploiement

Autres accompagnants (PE, parents, tuteurs d'entreprise)

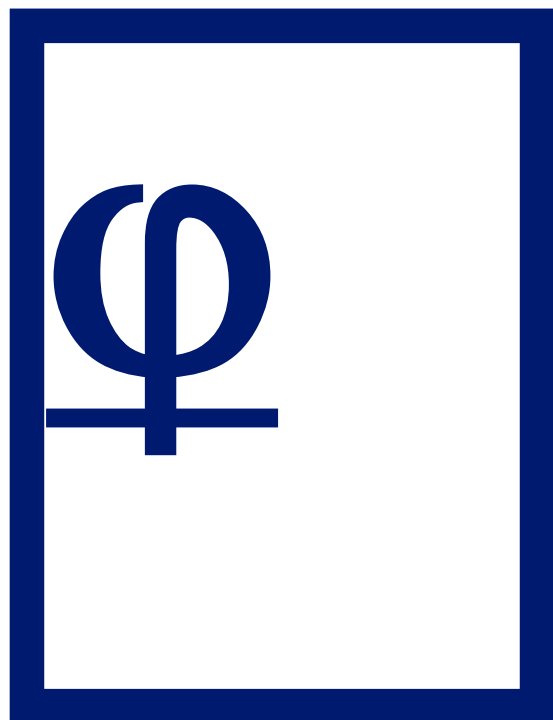
Stages, alternances, emplois

Formateurs labellisés

Supervision des accompagnants

Décembre 2021 et +

Septembre 2021 et +



Qu'avons-nous fait ?

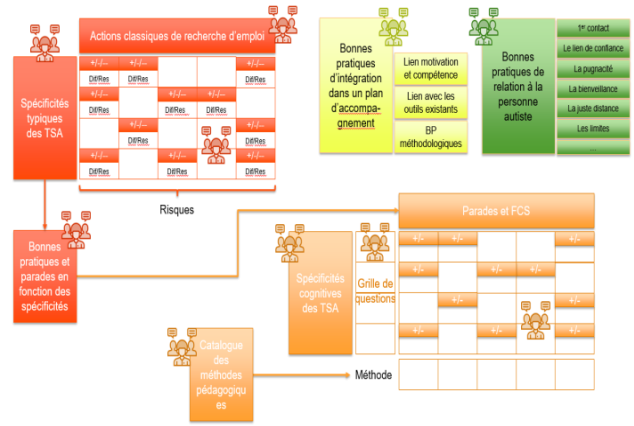
Une formation, sur mesure...



Constitution du GT



Définition de la méthode



Travaux en sous-groupes



Une méthode d'accompagnement, des outils concrets...

Dossier de suivi

Aide mémoire des spécificités autistiques

Guide de conduite des entretiens

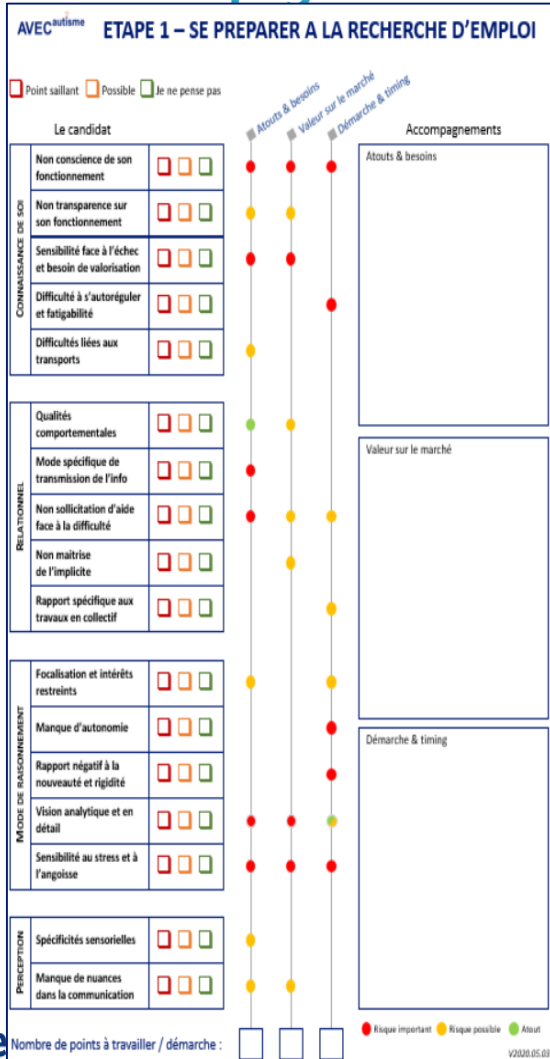
Aide mémoire mise en relation avec les personnes autistes

Annuaire des sites et partenaires utiles en Bretagne

déclinés en déroulé pédagogique et associés à des outils pédagogiques créés pour l'oc

Nous avons donc finalisé

Une méthode d'accompagnement



Un programme de formation

SYNERGIES Développement Conseil Formation

SYNERGIES DCF

2020

PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Formation à destination de chargés de missions locales, conseillers, associations, parents...

« Accompagnement vers l'emploi des personnes avec TSA »

EDF

odpc Qualiopi processus certifié Dd

Le partenaire public de référence de la région Bretagne en matière de formation

Des outils pédagogiques

Des documents exemples scénarios de simulation

GRILLE D'OBSERVATION « BREF JE SUIS ASPE » ÉTIQUETTES À PLASTIFIER INDIVIDUELLEMENT

ACCUEIL DE L'EMPLOI

RELATIONNEL

NON VERBAUX

VERBAUX

LA PERSONNE N'A PAS CONSCIENCE DE SON FONCTIONNEMENT ATYPIQUE

De quoi parle-t-on ?

Quelles sont les conséquences ?

Quelles possibilités pour intervenir ?

Quelles compétences à mettre en place ?

Des guides

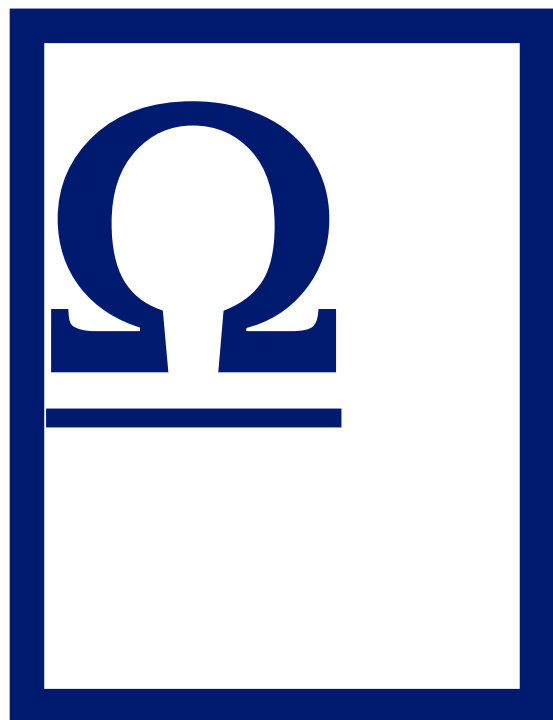
Connaissance de soi

Relationnel

Modèle de raisonnement

Des quiz

Des jeux de cartes



Et maintenant ?
La suite...

Le planning...





Communiqué de presse
17 septembre 2020

11 partenaires réunissent leur expertise pour accompagner vers l'emploi les jeunes autistes

Engagé depuis plusieurs années dans l'insertion professionnelle des jeunes en entreprise, dans le cadre du PRITH Bretagne (Plan Régional d'insertion des Travailleurs Handicapés), EDF en Bretagne construit avec 10 partenaires une formation dédiée à l'accompagnement vers l'emploi des jeunes porteurs d'un Trouble du Spectre Autistique.



Octobre 2020
Communication

Novembre et décembre 2020
Formation

Janvier à juin 2021
Expérimentation

Septembre 2021
REX et corrections



Déployer cette formation aux autres accompagnants (Pôle Emploi, parents, tuteurs d'entreprises ...)
Élargir les publics bénéficiaires (stages scolaire, alternance...)
Accroître le nombre de formateurs 'labellisés'

Fin 2021

Mettre en place un système de supervision des accompagnants



2022 ?
Maintenance dans l'emploi



UNE BRETAGNE D'AVANCE

Merci aux partenair es



Préfecture
des Côtes-d'Armor
Équipement Financier
PRÉF ET
D'ILLE-ET-VILAINE



Pays de Saint-Malo
MISSION LOCALE

CAP EMPLOI 35



Académie
de Bretagne
Rennes
Région académique
BRETAGNE



SOMMAIRE

1. Actualité des membres signataires du PRITH breton et impact de la crise du COVID-19 sur l'insertion des travailleurs handicapés
2. Point global sur les actions du PRITH
3. Zoom sur 2 actions Transition jeunes à Fougères (ARML) et la formation des accompagnants des porteurs de TSA (EDF)
- ▶ **4. Point sur l'évolution du PRITH**
5. Présentation de l'activateur d'égalité

POINT SUR L'EVOLUTION DU PRITH

Contexte

- **Publication en avril 2020, d'une note technique par la DGEFP** dans le cadre de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- **Objectif** : Evolution du mode de fonctionnement du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés.
- **Le PRITH est confirmé comme outil de gouvernance territoriale des politiques de l'emploi** au service des personnes en situations de handicap et des employeurs :
 - **Au niveau régional** : Partage du diagnostic, définition d'objectifs partagés, co construction d'un plan d'actions engageant l'ensemble des acteurs du territoire et réalisation d'une évaluation concertée.
 - **Au niveau territorial** : Coordination des acteurs, articulation entre les dispositifs de droit commun et les dispositifs spécifiques.

Cette note technique précise également les attendus vis-à-vis du PRITH **en matière d'instance de pilotage et de suivi** et en matière d'**animation territoriale**.

POINT SUR L'EVOLUTION DU PRITH

Instances de pilotage et de suivi - missions

Deux instances de pilotage :

- **Comité stratégique** : Au moins une fois par an, présidé par le préfet ou son représentant.
 - Partage des éléments de diagnostic, les enjeux et le bilan
 - Expression des attentes des personnes et des employeurs
 - Articulation des partenaires
 - Identification des évolutions prioritaires à engager
 - Définition des groupes de travail et des modalités de déclinaisons territoriales
- **Comité opérationnel** : Au moins deux fois par an, présidé par le représentant de l'Etat en Région :
 - Définition des grandes orientations
 - Propositions de priorités régionales à soumettre au comité stratégique
 - Suivi de la feuille de route et des moyens mis en œuvre
 - Communication autour de l'engagement régional
 - Evaluation de l'impact des actions
 - Déclinaisons territoriales et les travaux des différents groupes de travail
 - Médiation interinstitutionnelle

POINT SUR L'EVOLUTION DU PRITH

Instances de pilotage et de suivi - participants

Participants	Comité stratégique	Comité opérationnel
Directe	Oui	Oui
Rectorat	Oui	Oui
ARS	Oui	Oui
Agefiph / FIPHP	Oui	Oui
Conseil régional	Oui	Oui
SPE- Pôle Emploi / Chéops/ ARML	Oui	Oui
Conseils départementaux	Oui *	-
MDPH	-	Oui
Assurance Maladie, Retraite et Santé au Travail	Oui	Oui
Organisations syndicales et patronales	Oui	Selon la thématique
Associations	Oui	Selon la thématique
Branches prof. / OPCO / chambres consulaires	Oui	Selon la thématique
Employeurs et personnes en autoreprésentation	Oui	-

* Dans le texte : Collectivités locales

POINT SUR L'EVOLUTION DU PRITH



Proposition d'évolution pour les instances de pilotage et de suivi en Bretagne

- **Le comité de pilotage devient le « comité opérationnel »**
 - Demande de convier l'ensemble des MDPH (y compris celle n'ayant pas signé l'accord cadre)
 - Peut également inclure d'autres participants et notamment les signataires de l'accord cadre
 - Invitation selon les thématiques de nouveaux participants : Organisations syndicales et patronales, associations, branches professionnelles, chambres consulaires
 - Fréquence actuelle à faire évoluer. Exemple : 2 fois par an (modalités à définir)
 - Enrichissement de ses missions actuelles pour le rendre plus opérationnel
- **La journée régionale du PRITH devient le « comité stratégique » annuel du PRITH**
 - Invitation plus large que celle du comité de pilotage / comité opérationnel et en particulier des employeurs et des personnes en autoreprésentation
 - Réalisation d'une journée / comité stratégique une fois par an (contre une fois / 2 ans)
 - Mettre en place des ateliers permettant l'expression des personnes, des employeurs et des partenaires pour identifier et engager les actions prioritaires

POINT SUR L'EVOLUTION DU PRITH

Proposition de séquençage des instances

Premier semestre

Octobre

Fin de l'année

Comité opérationnel

Comité stratégique

Comité opérationnel
(modalités à définir)

- Présentation et échanges sur les indicateurs
 - Point sur le plan d'actions du PRITH
 - Définition des grands enjeux et des priorités à proposer au comité stratégique
- Présentation des indicateurs de mesure d'impact et conclusions du comité opérationnel
 - Présentation des grands enjeux et des priorités
 - Travaux de groupes en lien avec les grands enjeux et priorités
 - Priorisation des actions à inscrire dans le plan d'actions du PRITH
 - + Forum d'échanges
- Présentation et échanges sur les indicateurs
 - Point sur le plan d'actions du PRITH
 - Organiser les déclinaisons territoriales et les travaux des différents groupes de travail issue du comité stratégique pour l'année suivante

POINT SUR L'EVOLUTION DU PRITH

Animation territoriale

L'animation territoriale du PRITH doit reposer sur la tenue de groupes d'actions visant à mettre en œuvre les actions.

Ces groupes peuvent se tenir à **l'échelon régional ou à l'échelon local** (départemental, bassin d'emploi...). Ce second échelon doit être favorisé pour permettre une réelle proximité avec les enjeux locaux et le développement de l'innovation et de l'expérimentation.

Missions des groupes d'action :

- Innover et expérimenter des solutions d'accompagnement des personnes et des employeurs
- Organiser le déploiement des chantiers définis dans le plan d'action
- Adapter en tant que de besoin les modalités de travail pour atteindre les objectifs fixés
- Engager les actions attendues
- Déterminer des indicateurs d'évaluation
- Suivre les actions engagées et faire le bilan des actions pour alimenter les instances décisionnaires

POINT SUR L'EVOLUTION DU PRITH

Animation territoriale – proposition d'évolution

- **des groupes de travail à un échelon plus local**
- **Désignation systématique d'un chef de file** sur ces actions tel que cela est déjà le cas sur certaines actions du PRITH
- **Association de personnes handicapées, en tant qu'auto représentantes, ainsi que des employeurs publics et privés**
- **Médiation interinstitutionnelle**
- **Possibilité de mobiliser des financements** pour faire vivre les actions

POINT SUR L'EVOLUTION DU PRITH

Association des publics concernés - propositions

- **Scénario 1** (selon la note): invitation des personnes au comité stratégique
- **Scénario 2** : invitation des personnes à un groupe de travail plus large mêlant professionnels et personnes concernées
- **Scénario 3** : Création de groupes dédiés rassemblant des personnes concernées pour contribuer au groupe de travail des professionnels

POINT SUR L'EVOLUTION DU PRITH

La médiation interinstitutionnelle - propositions

La note technique précise que le comité opérationnel est chargé de structurer au niveau territorial une organisation permettant de traiter les cas d'urgence et/ou complexes des particuliers, qui mobilisera les acteurs susceptibles de trouver une solution rapide et concertée. Cette organisation peut s'appuyer sur les dispositifs existants et sur les modalités d'échange déjà définies (ex : convention entre les MDPH et les opérateurs du service public de l'emploi).

Scénario 1: réception des demandes sur une boîte contact du site PRITH; transfert à la Direccte et à l'Agefiph qui redirigent vers les partenaires concernés

Scénario 2 : Organisation par la MDPH de réunion multipartenaires pour trouver des solutions aux situations urgentes ou complexe

Scénario 3 : Organisation par le SPE de réunion multipartenaires pour trouver des solutions aux situations urgentes ou complexe

POINT SUR L'EVOLUTION DU PRITH

Les moyens dédiés

Coordination du PRITH :

La note technique précise qu'une coordination régionale transversale par l'Etat permet d'assurer une cohérence des actions mises en œuvre.

Cette coordination peut être confiée à un prestataire recruté à cet effet et/ou bénéficier d'un appui de la délégation régionale de l'Agefiph.

Financement de projets :

Les crédits « Mesures en faveur des travailleurs handicapés » du BOP 102 peuvent être mobilisés pour le fonctionnement de cette coordination et pour financer des projets en lien avec les priorités fixées par le comité opérationnel.

Question : mobilisation possible d'autres moyens pour financer des projets ?

SOMMAIRE

1. Actualité des membres signataires du PRITH breton et impact de la crise du COVID-19 sur l'insertion des travailleurs handicapés
2. Point global sur les actions du PRITH
3. Zoom sur 2 actions Transition jeunes à Fougères (ARML) et la formation des accompagnants des porteurs de TSA (EDF)
4. Point sur l'évolution du PRITH
- ▶ **5. Présentation de l'activateur d'égalité**



Valérie Benoit
Déléguée Régionale Adjointe,
Agefiph Bretagne

Ouverture de la plateforme de consultation #activateurdégalité

Ensemble tirons les enseignements de la crise et
accélérons l'inclusion dans l'emploi des personnes
handicapées.



- **Identifier et partager** les préoccupations, les enjeux clés, les besoins
- **Recueillir et débattre** autour d'un maximum d'idées et de propositions
- **Co-construire** des pistes de réponses et de solutions avec les acteurs publics et les professionnels de terrain aux niveaux national et territorial
- Permettre aux acteurs de l'emploi, de la formation et du handicap d'**articuler** leurs interventions et de **simplifier** le service apporté aux personnes en situations de handicap et aux entreprises

Quatre espaces d'échanges et de débat

- Soutenir la recherche d'emploi des personnes handicapées
- Soutenir l'engagement des employeurs
- Faciliter l'accès à la formation
- Accompagner la diversité des formes d'emploi

16 sous thèmes



À découvrir sur la plateforme :
[https://activateurdegalite.
fr/](https://activateurdegalite.fr/)

#**activateur**
d'égalité

Nos ambassadeurs en région Bretagne

Gwénola COMMEUREUC	Pole emploi
Murielle DILHUIT	Chéops
Valérie LARDIERE	AFTRAL
Frédéric PAYET	FAGERH – EPNAK
Renaud ROLAND	ADIPH 35 – Cap emploi 35
Cécile TESSIER	Agefiph
Tania ROBIN	Agefiph

Et notre guest star ...

#**activateur**
d'égalité

EMPLOI & HANDICAP

HADDA GUERCHOUCHE

Coach professionnelle, éducatrice sportive et préparatrice mentale



- **Le site Web** : <http://www.prith-bretagne.fr/>
 - Les informations sur la signature de la convention cadre
 - le plan d'action
 - la liste des actions menées avec les comptes rendus et les supports
 - l'agenda
 - les actualités régionales et nationales
 - la fiche des remontée des besoins

- **L'adresse pour nous contacter**: contact@prith-bretagne.fr



Merci pour votre attention