



Plan régional d'insertion
des travailleurs handicapés



COMITÉ DE PILOTAGE DU PRITH

Vendredi 21 juin 2019

SOMMAIRE

► Introduction

Rappel des objectifs et de l'organisation du PRITH

Point d'avancement des actions menées au sein du PRITH

Annie GUYADER, Directrice régionale adjointe, Pôle Entreprises, emploi et économie, Direccte Bretagne

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

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

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

Les objectifs de la politique de l'emploi en direction des travailleurs handicapés :

Inciter les entreprises et les administrations à employer directement des personnes en situation de handicap, mais aussi sécuriser davantage les parcours professionnels de façon à faciliter l'accès à l'emploi, prévenir les ruptures, gérer les transitions professionnelles et garantir le maintien dans l'emploi

Annie GUYADER, Directrice régionale adjointe, Pôle Entreprises, emploi et économie, Direccte Bretagne

Les réformes déjà engagées :

Pour développer les compétences des personnes handicapées :

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

L'élaboration des Pactes régionaux signés avec les Régions devront, pour être contractualisés, intégrer des diagnostics obligatoires étayés notamment sur les publics prioritaires, dont les personnes handicapées.

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

Annie GUYADER, Directrice régionale adjointe, Pôle Entreprises, emploi et économie, Direccte Bretagne

Le service public de l'emploi se rénove :

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

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

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

Pour les personnes en situation de handicap : faciliter l'accès à l'emploi

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

Catherine LOGEAIS

Déléguée Régionale, Agefiph Bretagne

La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

La réforme du dispositif de l'obligation d'emploi sera mise en œuvre à compter du 1er janvier 2020 (décrets parus le 27 mai 2019) et impactera les contributions des entreprises versées à partir de 2021. L'Agefiph met en place des outils et des ressources pour accompagner les entreprises.

Pour rappel, cette réforme c'est d'abord :

- Une incitation forte vers l'emploi direct avec le changement de calcul (obligation au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement)
- la valorisation de la sous-traitance est modifiée
- des mesures de simplification, avec l'intégration de l'obligation de l'emploi dans la déclaration sociale nominative mensuelle de l'entreprise et par conséquent le versement des cotisations aux Urssaf et à la MSA
- renouvellement des accords agréés limité à 1 fois pour donner une nouvelle impulsion

Catherine LOGEAIS

Déléguée Régionale, Agefiph Bretagne

En lien avec cette réforme, l'Agefiph

- informe l'ensemble des partenaires de la publication d'un guide de la réforme, réalisé en partenariat avec le magazine Liaisons sociales.
- propose aux entreprises, sur son site internet, un simulateur qui permet de calculer le taux de contribution en tenant compte de l'impact de la réforme.

En complément, dans son offre de services aux entreprises, l'Agefiph anime un réseau de référents handicap, organise des informations en lien avec les entreprises et les partenaires (exemple: matinée avec Cap emploi, les rendez-vous avec les CPAM, réunions avec les CCI, ...) et met en disposition des entreprises de plus de 250 salariés des ressources sur les missions de référent handicap (obligatoire depuis 1^{er} janvier 2019)

Au niveau national, des travaux de convergence d'offre de service avec le FIPHFP sont en cours.

Info : La SEEPH 2019 se déroulera du 18 au 24 novembre 2019

SOMMAIRE

Introduction

► **Rappel des objectifs et de l'organisation du PRITH**

Point d'avancement des actions menées au sein du PRITH

OBJECTIFS ET ORGANISATION

Rappel des objectifs stratégiques du PRITH

Un outil à destination des acteurs institutionnels et des professionnels

- Travailler ensemble sur des sujets communs afin de mener des actions concrètes
- Favoriser l'articulation entre les actions menées par les différents acteurs qu'ils interviennent dans le droit commun ou spécifiquement auprès des travailleurs handicapés
- Outiller / apporter un appui aux acteurs pour soutenir/ favoriser la réussite de leurs actions

... dans la perspective de mieux accompagner les publics cibles

- Personnes en situation de handicap travaillant ou souhaitant travailler en milieu ordinaire
- Employeurs

OBJECTIFS ET ORGANISATION

Rappel des objectifs 2019

- **Poursuivre la mise en place des actions prévues dans le cadre du PRITH** en rapport avec le plan d'actions défini par l'accord cadre
- **Associer les partenaires et acteurs du territoire aux travaux**
- **Rendre visible les initiatives locales** par la remontée de propositions d'actions et la réalisation de groupes de travail au plus près des territoires

OBJECTIFS ET ORGANISATION

- Comité du pilotage du PRITH **deux fois par an (juin et décembre)**
- Comité ouvert aux **signataires de l'accord cadre**
- **Objectifs :**
 - Echanger et valider les orientations du PRITH,
 - Rendre compte de l'avancement des travaux et des suites à donner,
 - Informer sur l'actualité des partenaires

OBJECTIFS ET ORGANISATION

- **1^{er} octobre 2019 : Organisation d'une journée régionale du PRITH** avec une participation élargie aux acteurs locaux
- appel à contribution lancé sur le site du PRITH Bretagne depuis mai 2019:
Vous associer à la réflexion sur les futures actions qui pourraient être conduites dans le cadre du PRITH et élargir le cadre de réflexion et d'action à d'autres partenaires

OBJECTIFS ET ORGANISATION

Organisation de groupes de travail

Organisation de groupes de travail restreints visant à mettre en place des actions spécifiques sur les 4 axes du PRITH :

- **Axe 1** : Faire de la **formation professionnelle** un levier pour l'insertion professionnelle
- **Axe 2** : **Faciliter et sécuriser les parcours** d'insertion professionnelle
- **Axe 3** : Renforcer la **mobilisation des employeurs** publics et privés
- **Axe 4** : **Prévenir la désinsertion professionnelle** et favoriser le maintien dans l'emploi

SOMMAIRE

Introduction

Rappel des objectifs et de l'organisation du PRITH

► **Point d'avancement des actions menées au sein du PRITH**

BILAN ET PERSPECTIVES

Plan d'action – Axe 1

- **Axe 1** : Faire de la **formation professionnelle** un levier pour l'insertion professionnelle
 - Favoriser l'articulation de l'offre de formation de droit commun
 - Faciliter et sécuriser les parcours de formation des alternants porteurs de handicap, y compris dans les formations du secteur sanitaire et médico-social
 - Etat des lieux de l'offre de formation des CPO et CRP en Bretagne

Déployé dans le cadre de la Politique Régionale de Formation des Personnes Handicapées (PRFPH).

BILAN ET PERSPECTIVES

Présentation de l'accord de partenariat Région – Agefiph portant sur la Politique Régionale de Formation des Personnes Handicapées (PRFPH)

Valérie BENOIT

Déléguée régionale adjointe, Agefiph
Bretagne

Accord Région – Agefiph 2019-2022

- **orientations :**

- Intégration des demandeurs d'emploi en situation de handicap dans les formations de droit commun
- Sécurisation globale du parcours des personnes handicapées
- Développement de la compensation du handicap pour faciliter et sécuriser les parcours de formation
- Expérimenter des pédagogies innovantes
- Accompagnement des organismes de formation dans leur de professionnalisation

Accord de partenariat Région – Agefiph

Orientations déclinées au travers de **15 actions** visant à accompagner la personne dans son parcours de formation de droit commun, en compensant au mieux sa situation de handicap

- **Vis-à-vis de la personne** : faciliter les parcours en amont de la qualification, accompagnement à la qualification, favoriser les formations in situ
- **Vis-à-vis de la structure de formation** : garantir un référent handicap dans les structures de formation et mettre en place un réseau de ces référents, soutenir les pédagogies innovantes, plan de professionnalisation
- **Vis-à-vis du référent de parcours** : diversifier l'orientation des publics et déployer des approches sectorielles, plan de professionnalisation

BILAN ET PERSPECTIVES

Plan d'action – Axe 2

Axe 2 : Faciliter et sécuriser les parcours d'insertion professionnelle

- Décloisonner et favoriser les échanges SPE et MDPH
- Dispositif Emploi Accompagné
- Transition formation initiale et insertion (jeunes)
- IAE comme outil d'insertion professionnelle

BILAN ET PERSPECTIVES

Articulation SPE - MDPH

2 groupes de travail:

➤ **Travaux sur les personnes relevant de soin à l'échelle de l'Ille et Vilaine**

- Dresser un état des lieux des solutions proposées sur le territoire, |
- Définir une solution opérationnelle pour compléter l'offre existante dans l'accueil et l'accompagnement des personnes en Ille et Vilaine

BILAN ET PERSPECTIVES

Bilan et perspectives des travaux d'articulation SPE - MDPH

- **Travaux régionaux sur les conséquences d'une décision MDPH**
 - Elaboration de pistes de solutions pour répondre aux problématiques identifiées
 - Faire en sorte que les décisions MDPH soient comprises par les personnes et effectives dans leur mise en œuvre.
 - Faciliter l'inclusion des personnes qui pourrait relever d'un ESAT mais qui s'orientent vers le milieu ordinaire
 - Les décisions RQTH pour les personnes accompagnées dans le cadre de dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) => Axe 4

- Etude de nouvelles problématiques
 - Partage des critères d'orientation vers l'Emploi accompagné dans un contexte d'extension de l'offre à de nouveaux publics et de développement d'une nouvelle offre du SPE reprenant certains principes de l'emploi accompagné.
 - Proposer un accompagnement « global » aux BOE pour améliorer le parcours des personnes et identifier des pistes de solution pour elles (dans un esprit « réponse accompagnée pour tous »).

BILAN ET PERSPECTIVES

Réforme du dispositif Entreprise Adaptée et des expérimentations

Aurélie Le Gall, Chargée de mission,
Directrice

Erwan Pitois, Délégué Régional, UNEA

RÉFORME DES Entreprises
Adaptées

BRETAGNE

Sommaire

- 1 – Panorama des EA bretonnes
- 2 – Présentation de la réforme des entreprises adaptées
- 3 – Mise en œuvre des expérimentations
- 4 – Suivi de la mise en œuvre de la réforme

1 – Panorama des EA bretonnes

45 Entreprises Adaptées

- 11 EA dans les Côtes d'Armor
- 12 EA dans le Finistère
- 11 EA dans l'Ille et Vilaine
- 11 EA dans le Morbihan

Des secteurs d'activité variés

- Maraichage, espaces verts
- Sous-traitance industrielle, recyclage, propreté, entretien, logistique, conditionnement
- Impression, numérisation, archivage, informatique

Budget des Entreprises Adaptées bretonnes pour l'année 2019

Aides au poste en EA socle : 31 183 400 €

Fonds d'accompagnement à la transformation : 1 820 783 €

Soit un total pour la Bretagne de 33 004 183 €

2 – PRÉSENTATION DE LA RÉFORME des entreprises adaptées

La réforme poursuit un **triple objectif**, permettant, in fine de faire baisser le taux de chômage des personnes en situation de handicap (19%) :

- Ancrer les EA dans la logique d'entreprise ;
- Développer l'emploi durable « inclusif » des personnes handicapées dans les EA et dans les autres entreprises pour faciliter les passerelles entre « entreprises adaptées » et les autres employeurs « classiques » ;
- Permettre aux plus éloignés du marché du travail un accès à l'emploi durable.



MISSION DES EA

LES ENTREPRISES ADAPTEES **METTENT EN ŒUVRE** POUR LEURS SALARIÉS
UN **ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE** DESTINÉ À FAVORISER LA
RÉALISATION DE LEUR PROJET PROFESSIONNEL, LA **VALORISATION** DE
LEURS COMPÉTENCES ET LEUR **MOBILITÉ** AU SEIN DE L'ENTREPRISE ELLE-
MÊME OU VERS D'AUTRES ENTREPRISES.

Article L5213-13-1



VOCATION DES EA

Sa **vocation** est de **soutenir l'identification ou la consolidation d'un projet professionnel** du salarié handicapé, et **d'accompagner la réalisation** de ce projet dans l'entreprise adaptée elle-même ou en dehors avec les autres employeurs.

Il s'agit d'activer le **triolet** « **emploi accompagnement-formation** » selon les besoins et les capacités de chaque salarié que l'entreprise adaptée emploie, **en vue d'un accès durable à l'emploi** au sein de l'entreprise elle-même ou auprès d'un autre employeur public ou privé dans le cadre d'une mobilité qui valorise leurs compétences

Textes de référence :

- Engagement national « Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022 » du 12 juillet 2018, dans lequel les signataires (État / UNEA / APF Handicap / UNAPEI) s'engagent réciproquement à :
 - **créer 40 000 emplois supplémentaires** pour les personnes en situation de handicap d'ici 2022 ;
 - **moderniser le modèle des Entreprises Adaptées** : une optique plus inclusive, un accroissement de la performance économique et une moindre dépendance aux aides de l'État ;
 - **déployer "Cap vers l'entreprise inclusive" via plusieurs expérimentations** pour faciliter les trajectoires professionnelles, les passerelles entre entreprises adaptées et autres employeurs publics et privés ;
- Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 05 septembre 2018

Réforme de l'Entreprise Adaptée « socle » - 1 :

- Signature d'un **Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens**, d'une durée de un à cinq ans ;
- Possibilité de signatures de CPOM régionaux, listant tous les établissements présents sur le territoire et couverts par l'agrément ;
- **Evolution des normes d'agrément et de paiement des EA ;**
- Recrutement en EA :
 - 2 voies d'accès :
 - Recrutement sur proposition du SPE ;
 - Recrutement direct par l'EA.
 - Le public cible est déterminé de façon précise selon le type d'EA et ses modalités d'intervention

Réforme de l'Entreprise Adaptée « socle » - 2 :

Objectifs de sortie :

- Un **objectif national global** : évolutif de 1 % en 2019 à 2,5 % en 2022 ;
- Qualification obligatoire du type de sortie par l'EA, via l'extranet.

Financement en Entreprises Adaptées :

- **Aide au poste sous forme de subvention salariale variable selon le vieillissement du salarié** (15 400 € pour les TH de moins de 50 ans / 15 600 € pour les TH de 50 à 55 ans / 16 000 € pour les TH de plus de 60 ans) ;
- **Aide à l'accompagnement pendant la mise à disposition** (4 100 € par an part ETP pour accompagner le suivi personnalisé du salarié mis à disposition)
- **Suppression de la subvention spécifique** - Création d'un fonds d'accompagnement à la transformation ayant un triple objectif (aide en faveur de l'investissement + aide au conseil + prise en charge des investissements antérieurs à la réforme)

3 – Mise en œuvre des expérimentations

Contrat à durée déterminée Tremplin - 1

Objectifs :

- Expérimenter un **accompagnement des parcours et des transitions professionnelles** afin de favoriser la **mobilité professionnelle** des travailleurs handicapés volontaires **vers les autres employeurs publics et privés.**
- proposer à des travailleurs disposant RQTH, sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap, de **favoriser la réalisation de leur projet professionnel en accédant à un emploi proposé par d'autres employeurs** publics et privés dans le cadre d'un parcours accompagné individualisé.
- Ce parcours repose sur une démarche construite autour de **l'acquisition d'une expérience professionnelle significative, accompagné d'une formation** éventuellement pré-qualifiante ou qualifiante, selon les besoins de la personne.

Contrat à durée déterminée Tremplin - 2

Pour qui ? Toute entreprise volontaire, quel que soit son statut juridique, ayant DÉJÀ l'agrément EA peut recourir à ce contrat dans les conditions déterminées par le cahier des charges national de l'expérimentation

Durée du contrat : Les CDD Tremplin ont une durée minimale de 4 mois et une durée maximale du ou des contrats successifs de 24 mois, sauf cas dérogatoires (terminer une formation professionnelle en cours)

Objectifs de sorties : 30 % des contrats arrivées à échéance = sortie vers l'emploi durable (CDI ou CDD de plus de 6 mois, avec ou sans aide publique hors EA, création ou reprise d'entreprise, intégration dans la fonction publique).

Entreprise Adaptée de Travail Temporaire - 1

Objectifs:

- **favoriser les transitions professionnelles** des travailleurs handicapés vers les autres entreprises.
- **promouvoir en situation de travail les compétences et acquis de l'expérience** des travailleurs handicapés auprès des employeurs autres que des entreprises adaptées.
- **L'activité exclusive** de ces entreprises adaptées de travail temporaire consiste à **faciliter l'accès à l'emploi durable** des travailleurs reconnus handicapés sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap et à conclure avec ces personnes des **contrats de missions**.

Entreprise Adaptée de Travail Temporaire - 2

- Expérimentation basée sur le **volontariat**
- **Ouverture de l'expérimentation: 1^{er} trimestre 2019 au 31 décembre 2022**
- **Toute entreprise**, quel que soit son statut juridique, ayant conclu un contrat avec l'État lui reconnaissant la **qualité d'entreprise adaptée** et ayant **une activité exclusive de travail temporaire** peut mobiliser cette expérimentation.
- Leur fonctionnement est le même que celui d'une agence d'intérim ; le droit commun régit leur activité
- **Une durée minimale de travail (hebdomadaire) :** Cette durée de travail ne peut être inférieure à 24 heures hebdomadaires sauf lorsque la situation de handicap le justifie.
- la **durée des contrats de mission** peut être portée à **vingt-quatre mois**, renouvellement compris.

Entreprise Adaptée Pro Inclusive

Objectifs:

- ces entreprises seront créées en 2019 sur le **principe d'une mixité entre personnes en situation de handicap et des autres travailleurs** :

Pour un équivalent temps plein travailleur handicapé créé, un équivalent temps plein travailleur « autre » devra également être recruté...et inversement.

C'est ici l'expérimentation d'une Entreprise Adaptée libérée ; libérée de toute contrainte de contingent budgétaire par un contingent autorégulé afin d'accélérer et accroître le changement d'échelle économique, nécessaire à la création exponentielle d'emplois de personnes en situation de handicap.

- **Montant de l'aide** : 11980 €

Suivi de la mise en œuvre de la réforme

Suivi partenarial :

- Installation du Comité Régional des Entreprises Adaptées
 - Travail avec les représentants du SPE
- Réunions d'information et de présentation de la réforme dans les départements

BILAN ET PERSPECTIVES

Axe 2 Favoriser la transition entre la formation initiale et l'insertion professionnelle des jeunes

2 axes de travail :

- Groupe de travail 1 : Favoriser la transition du jeune en situation de handicap avant la sortie de la scolarité pour éviter les ruptures de parcours
- Groupe de travail 2 : Améliorer la prise en charge des jeunes en situation de handicap en rupture

BILAN ET PERSPECTIVES

Favoriser la transition entre la formation initiale et l'insertion professionnelle

Groupe 1, de quoi parle-t-on?

- L'anticipation de l'information du jeune et de sa famille
- L'anticipation de l'accompagnement, à réaliser en amont et potentiellement «à plusieurs», un «double accompagnement» entre SPE et médico-social ou entre SPE et professionnel de l'éducation nationale (coordinateur ULIS, Psychologue EN, etc.), ce qui répond à l'enjeu de professionnalisation des acteurs
- Le repérage des jeunes et leur orientation vers la RQTH et les dispositifs pertinents comme l'apprentissage ou l'alternance.

Partenaires mobilisés: Direccte, Agefiph, EN, ARS,, MDPH, représentants ESMS, SPE

BILAN ET PERSPECTIVES

Favoriser la transition entre la formation initiale et l'insertion professionnelle

Groupe 2, de quoi parle-t-on?

- L'opportunité d'un accompagnement à plusieurs pour croiser les expertises afin d'améliorer l'insertion professionnelle du jeune, notamment dans le souci d'adapter le poste bien en amont, y compris pour une PMSMP, en fonction des besoins des jeunes concernés.
- La transmission d'informations
- L'obtention de la RQTH

Partenaires mobilisés: Direccte, Agefiph, Education Nationale, ARS, ML, MDPH, L'EPNAK, UNEA, CHEOPS, ...

BILAN ET PERSPECTIVES

Présentation de la convention ATOUTS POUR TOUS

Gilles CRAIGNOU

Délégation Académique à la Formation Initiale et Continue (DAFPIC), Relation Ecole Entreprise, Académie de Rennes



Entre les entreprises, le rectorat et les écoles supérieures et universités de Bretagne

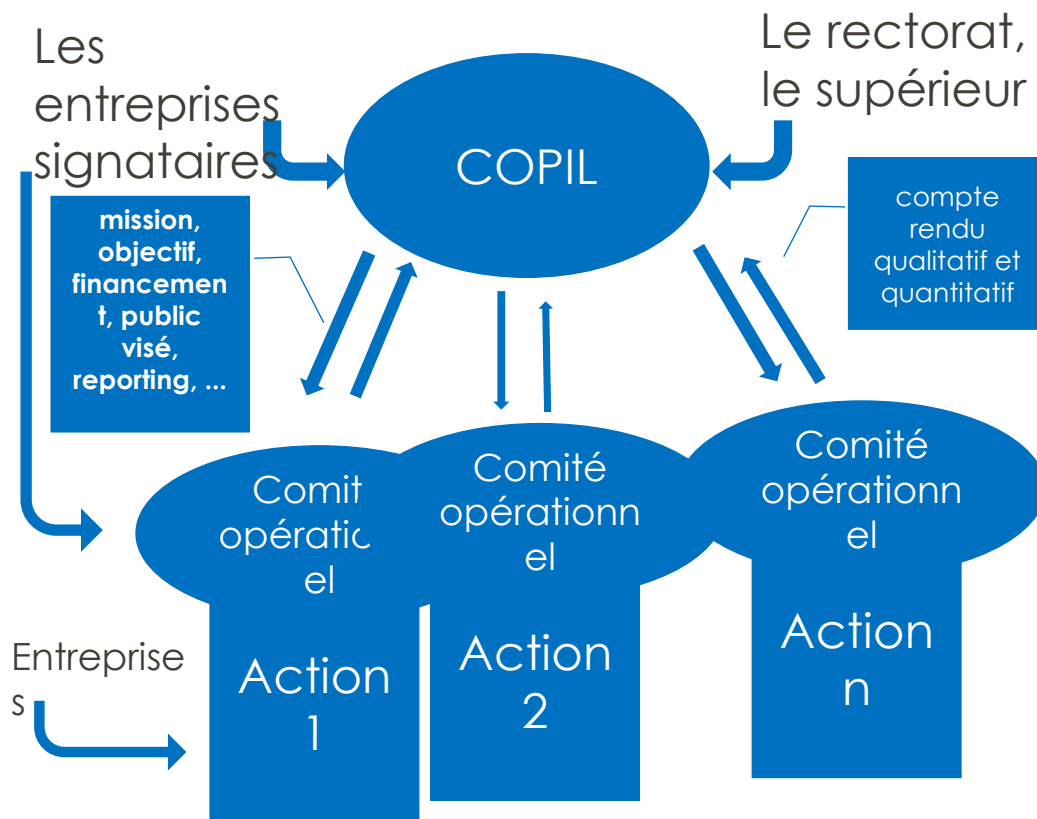
- **Faciliter les actions et leur cohérence lors du parcours de formation en faveur des personnes en situation de handicap complémentaire des dispositifs existants**

- **Le but : augmenter les flux entre collèges, lycées et le supérieur**
 - Les effectifs concernés en Collèges = 2,8%, en lycée = 2,6%, en supérieur = 1,7%

 - Les besoins en recrutement des entreprises s'orientent vers des diplômés BAC +



- Un fonctionnement orienté par les entreprises sur des actions
- Les entreprises peuvent participer ou non aux actions
- Des entreprises non signataires peuvent participer aux actions





- **Les axes de partenariat :**

- Accompagnement des jeunes en situation de handicap vers l'emploi
- Information des jeunes en situation de handicap et leur famille
- Insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap
- Recherche et développement

- **Exemple d'actions d'une autre convention à Toulouse :**

- Un accompagnement des élèves par des étudiants
- Parcours de découverte des métiers et des formations en collège
- Plateforme d'échange et de communication pour favoriser les stages
- Parrainage jeunes : élèves et/ou étudiants avec des salariés des entreprises
- Module de formation pour l'intégration (classe, entreprise) en fonction des handicaps : autisme, dys ..., sourds, mal-voyants, ...

BILAN ET PERSPECTIVES

Axe 2: IAE comme outil d'insertion professionnelle

L'Insertion par l'Activité Economique (IAE) permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi en raison de difficultés sociales ou professionnelles, de bénéficier d'un accompagnement renforcé qui doit faciliter leur insertion professionnelle.

Un groupe de travail a été constitué en 2018 dans le Finistère:

- Etude sur l'insertion des demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une RQTH au sein des SIAE du Finistère
- Organisation d'un forum IAE-TH en mai 2018

Informations disponibles sur le site internet PRITH Bretagne: <http://www.prith-bretagne.fr>

BILAN ET PERSPECTIVES

Plan d'action – Axe 3

Axe 3 : Renforcer la mobilisation des employeurs publics et privés

- Sensibiliser les étudiants, futurs RH/dirigeants au handicap
- Inciter à la négociation collective pour développer les accords agréés
- Offre des services aux TPE/PME

BILAN ET PERSPECTIVES

Sensibiliser les étudiants futurs RH/dirigeants au handicap

Partenaires mobilisés:

Direccte, Agefiph, Rectorat, DRJSCS, Université Rennes1 et Rennes2, IGR-IAE, Askoria, ECAM, UNEA

Objectifs: travailler avec l'enseignement supérieur pour sensibiliser et former les étudiants (futurs cadres, dirigeants, ...) à l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi de personnes en situation de handicap en entreprise

BILAN ET PERSPECTIVES

Les accords agréés

Objectifs: recenser les entreprises sous accords en Bretagne et analyser les accords agréés en Bretagne

Les étapes (de juillet à octobre)

- une cartographie des entreprises sous accords (typologie)
- analyse des accords existants

BILAN ET PERSPECTIVES

Plan d'action – Axe 4

Axe 4 : Prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le **maintien dans l'emploi**

Détection précoce: poursuite des travaux sur le message à délivrer aux salariés et aux entreprises

Partenaires: Direccte, Agefiph, Carsat, AST35, CPAM, MSA, Cap emploi

Maintien, Etude des licenciés pour inaptitude

Pilote: Pôle Emploi

Partenaires: Direccte, Agefiph, AST35, CHEOPS

BILAN ET PERSPECTIVES

Plan d'action – Axe 5

- **Un axe transverse visant :**

- **A observer** la situation des travailleurs handicapés
- **A informer** sur les actions et dispositifs accessibles pour favoriser leur insertion
- **A valoriser** les actions mises en œuvre dans le cadre du PRITH et à identifier les initiatives locales (Fiche de remontée des besoins)

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
- a fiche des remontée des besoins
- es actualités régionales et nationales
- 3 newsletters par an



Plan régional d'insertion
des travailleurs handicapés



Merci pour votre attention et rendez-vous le 1^{er} octobre

Vendredi 21 juin 2019