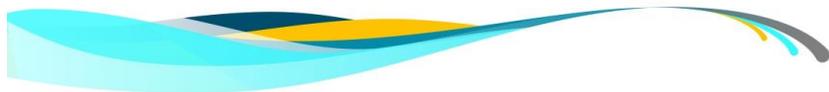




Plan régional d'insertion  
des travailleurs handicapés

# PRITH BRETAGNE

Comité de pilotage du 22 septembre 2020

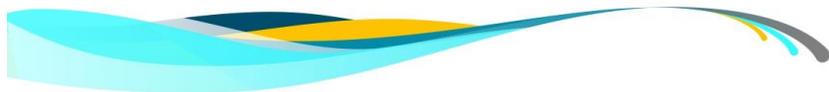


**Participants :**

Isabelle Allain Dabas	CARSAT
Valérie Benoit	Agefiph
Rachel Berthier	ML Fougères
Arnaud Bourdon	CPAM du Finistère
Soazig Bourges	CD 35
Delphine Destremont	CPAM 56
Jean-François Develey	EDF
Murielle Dilhuit	CHEOPS Bretagne
Marie Fayolle	Région Bretagne
Anne Graillot	Direccte
Hélène Grimbelle	Agefiph
Virginie Guinaudeau	CPAM 56
Françoise Hardy	DRJSCS
Séverine Husson	CD 35
Serge Le Goff	UD 56
Olivier Leguen	ARS
Ali Mamdouh	RECTORAT
Ingrid Ostrowski	coordination du PRITH/Practhis
Frédéric Payet	FAGERH
Erwan Pitois	UNEA
Perrine Queré	UD 56
Stéphanie Ribouleau	Direccte
Simon Roussey	coordination du PRITH/ANSA
Joel Triballier	UNEA

**Excusés :**

Delphine Belegarde-Rieu	FIPHFP
Gwenola Commeureuc	Pôle emploi
Dominique Dénécé	MDA 56
Dominique Penhouet	ARS



## Introduction de la Direccte Bretagne :

### Anne Graillet , Responsable du Pôle 3 E

Fin juin 2020, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés étaient près de 27 400 inscrits à Pôle (catégories A, B ou C), soit 10% de la demande d'emploi régionale.

Leurs caractéristiques demeurent plus défavorables sur le marché de l'emploi que l'ensemble des demandeurs :

- Ils sont en moyenne plus âgés: 47% ont 50 ans et plus contre 25% pour l'ensemble des inscrits à Pôle emploi
- Ils ont des durées de chômage plus élevées : 60% des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés le sont depuis plus d'un an soit 15 points de plus que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.
- Ils sont moins diplômés et qualifiés : 16% ont un niveau inférieur à V, 35% ont un faible niveau de qualification ;

### Les TH dans les politiques d'emploi en Bretagne :

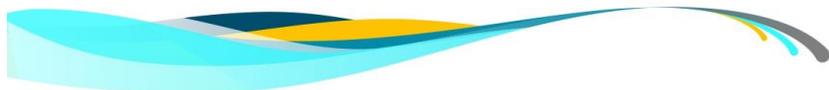
- Fin 2019, les personnes en situation de handicap représentent 24.9% des bénéficiaires de PEC, contre 17.5% au niveau national. Cette part est en baisse de 1.6 point sur un an (baisse de 1.3 au niveau national).
- 1.4% des bénéficiaires de la garantie jeunes ont une RQTH, la part est similaire au niveau national.
- Ils représentent 9.8% de salaires en IAE (10.2 en 2018) soit 2 points de plus qu'au niveau national.

Les travaux engagés dans le cadre du PRITH Bretagne, s'inscrivent dans un cadre national d'actions réaffirmées dans **la stratégie pour l'emploi des personnes en situation de handicap** « ensemble osons l'emploi », présentée par la Ministre du Travail, Muriel Pénicaud, la Secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées, Sophie Cluzel et le Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt le 18 novembre 2019.

### Les principales mesures de la stratégie :

Embaucher une personne handicapée, c'est avant tout embaucher une compétence. Parmi les leviers qui figurent dans la stratégie, on compte notamment :

- La refondation de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dès 2020 pour inciter les entreprises à embaucher (avec notamment la valorisation de toutes les formes d'emploi de personnes handicapées dans le décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, comme les stagiaires, les apprentis ou les alternants) ;
- Le développement de l'apprentissage, avec l'objectif de doubler le nombre d'apprentis d'ici 2022 (coût au contrat majoré pour les employeurs ; 1 référent handicap dans chaque CFA)
- La mobilisation d'une centaine d'entreprises par la signature d'un Manifeste autour de 10 engagements concrets en faveur de l'emploi des personnes handicapées
- La délivrance à vie de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en cas de handicap irréversible à compter du 1er janvier 2020 ;
- Une porte d'entrée unique pour les demandeurs en situation de handicap, Pôle emploi, appuyée par les experts du handicap que sont les professionnels de Cap Emploi



- La création d'une plateforme numérique nationale d'information, d'orientation et de services pour les personnes en situation de handicap ;
- Le lancement d'une concertation nationale pour la transformation des ESAT et 35000 personnes supplémentaires en situation d'emploi dans les entreprises adaptées d'ici à 2022
- Le développement du dispositif d'emploi accompagné

Dans ce cadre, le PRITH reste un outil indispensable pour améliorer la coordination des acteurs territoriaux, la combinaison des expertises et des solutions d'accompagnement dédiées à la construction de parcours d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Il sera désormais centré sur les trois moments clé du parcours de vie des personnes en situation de handicap : l'entrée dans la vie active, la recherche d'emploi et le maintien dans l'emploi.

Dans un contexte de crise sanitaire et économique, les personnes handicapées doivent faire l'objet d'attentions particulières impliquant plus que jamais la coordination des acteurs au niveau national comme aux plan régional et infra.

## **Introduction de l' Agefiph**

### **Hélène Grimbelle, Délégué Régionale Bretagne**

#### **1 La réforme OETH poursuit son cours :**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 les entreprises doivent déclarer tous les mois (DSN) leurs effectifs de bénéficiaires OETH. Constat : moins de 50% des entreprises se sont acquittées de cette obligation. Depuis 2019, l'Agefiph sensibilise toutes les entreprises même celles de moins de 20 salariés (concernées par cette déclaration mais pas par la contribution).

L'Agefiph met également en place la formation des agents de l'URSSAF

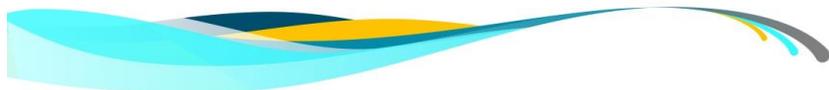
**2 - La première édition de l'Université du réseau des référents handicap se déroulera en** visioconférence du 6 au 9 octobre et un 2<sup>ème</sup> temps en présentiel est prévue en mars 2021. C'est une façon de mobiliser les entreprises sur le sujet du recrutement et du maintien. Les conférences et autres interventions viendront alimenter le centre de ressources à destination des référents du handicap.

#### **3 - Accompagnement de l'économie locale :**

- Forte mobilisation des aides exceptionnelles de l'Agefiph avec le confinement et la période de crise sanitaire (exemple : 40% des aides au parcours vers l'emploi sont sollicitées en mesure exceptionnelle)
- Ces mesures exceptionnelles, déployées dès le mois de mars 2020, ont notamment permis d'aider les stagiaires à continuer leur formation à distance en finançant du matériel pour suivre les cours à distance et nous avons soutenu plus de 300 travailleurs indépendants handicapés par un soutien exceptionnel à l'exploitation (aide financière de 1500€).

Plus récemment, nous avons pris l'attache de toutes les personnes et toutes les entreprises pour lesquelles une aide au contrat en alternance a été versée pour sécuriser les parcours de ces alternants et nous entamons avec les Cap emploi une veille pour les interventions réalisées par les Cap emploi sur les insertions et les maintiens réalisés dans les 12 derniers mois.

**4) Contribution au Plan de relance gouvernemental:** L'Agefiph s'est mobilisée et se mobilise encore pour informer et mettre en place ses aides financières classiques et des aides exceptionnelles pour



les entreprises et les alternants . Nous poursuivons aussi l'accompagnement des OF et des CFA sous la bannière de la Ressource Handicap Formation (RHF), en partenariat avec le Conseil Régional.

5) Actualité du FIPHP (pour Delphine Bellegarde-Rieu): Webinaires organisés sur la plateforme Grand ouest du Handipacte => Un webinaire par mois, ouvert à tous, sur des sujets variés. Un événement dédié à l'apprentissage planifié le 12 novembre : Cap sur les compétences.

<https://www.handipactes-grandouest.fr/agenda/>

L'Agefiph constate une très forte volonté des partenaires de collaborer au sein du PRITH et de décliner de manière très tangible des actions impulsées au niveau national.

## **Actualité des partenaires**

### **Conseil Régional (Marie Fayolle)**

#### Point sur la formation.

- Sélection de Ladapt pour un plan de professionnalisation (en présentiel puis à distance) : prise en compte du handicap en formation (troubles psy, troubles dys, TSA)
- Sessions de formation et d'analyse des pratiques à destination des professionnels
- Elargissement de l'accompagnement à la qualification : accompagnement par un binôme entre le référent en OF et un conseiller Cap Emploi, pour les DEBOE qui ont suivi une session PREPA et qui sont en attente de rentrer sur une session QUALIF. Le but est de lever les freins à l'entrée dans les formations qualifiantes.

### **Agefiph (Valérie Benoit, Déléguée Régionale Adjointe)**

#### Point sur la formation (accord cadre régional avec le Conseil régional)

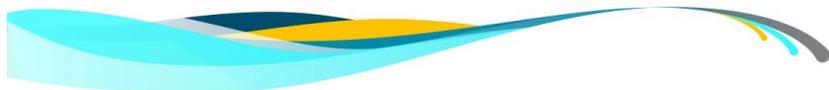
- La RHF vise à sécuriser le parcours de formation des personnes en situation de handicap : Prise en charge de situations individuelles qui arrivent via des Organismes de Formation (OF), des référents de parcours ou des personnes elles-mêmes.
- Plan de professionnalisation des acteurs de la formation : <https://www.ideo.bretagne.bzh/la-pratique-du-ou-de-la-professionnelle#>
- Prêt matériel pour les OF (en lien avec Fiphfp)
- Mise en place d'un réseau des référents handicap au sein des OF et des CFA.

### **Rectorat (Ali Mamdouh) :**

- déploiement de Pôles inclusifs d'Accompagnement Localisé (PIAL) – organisation de travail pour les AESH
- La convention Atouts pour tous : action pour laquelle il va falloir se positionner sur une poursuite ou une transformation. L'objectif est de réunir un premier Copil d'ici la fin de l'année.
- Action en cours pour les jeunes sortants d'ULIS dans le cadre PRITH : Interconnaissance EN/SPE (pour les acteurs du 35 dans un premier temps)

### **UNEA (Erwan Pitois)**

- Pendant la crise sanitaire, prises de contacts avec les salariés. Aujourd'hui, les EA reprennent leur activité avec des bons taux d'activités.



- Deux créations d'EA sur la période
- FATEA (Fond d'accompagnement à la transformation des EA). Le budget non utilisé sera mobilisé pour le redressement : Déploiement de dispositifs d'aides au rebond (ex : compensation de l'exploitation)
- Travail avec l'IAE pour travailler de manière commune sur les relations avec les acheteurs.
- « Handimanagement » en lien avec le PRITH qui vise à former les futurs décideurs. Relations en cours avec l'Agefiph et l'université Rennes 1 pour monter ces formations.
- Travail temporaire : EATT : Ce nouveau dispositif a ouvert puis fermé à cause du confinement. Il reprend progressivement. 430 personnes ont été qualifiées à même de réaliser des missions de travail temporaire, ce qui offre de belles opportunités.
- L'Académie de l'UNEA : professionnalisation du secteur et l'objectif de formation des parties prenantes pour favoriser l'inclusion des personnes.

### **FAGERH (Frédéric Payet)**

- Accélération de la transformation des services suite à la crise sanitaire : accompagnement à distance et parfois à domicile.
- Travail en réseau en interne et en externe (par bassin) : travail en multimodalité et ouverture vers l'extérieur.

### **Chéops (Murielle Dilhuit)**

- Cap Emploi est resté mobilisé pendant le confinement
- A venir, le Webinaire le 3 novembre et Duodays le 19 novembre

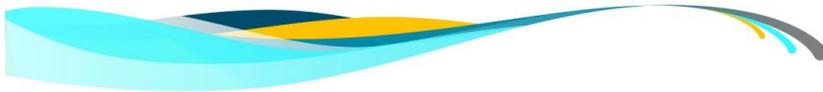
### **CPAM 56 (Delphine Destremont)**

- En interne, sensibilisation des managers et salariés au handicap
- Réseau territoriaux (1 référent par région) de référents qui vont décliner auprès des employeurs la politique de lutte contre les préjugés et favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Lors de l'AG 2020, des films ont été tournés notamment pour la SEEPH pour donner la parole à deux personnes recrutées par Cap Emploi pour faire part de leur expérience (recrutement et accueil dans l'entreprise). Le lien pour visualiser les films :  
<https://www.youtube.com/channel/UCw8Dfv2kgpzEaPOFJGhLmxA>
- Un très bon taux (près de 10%) d'emploi de travailleurs handicapés à la CPAM.
- Lors de la période du COVID, la CPAM est restée en alerte pour assurer la continuité du parcours de ces personnes. Pour ce faire, la CARSAT a été mobilisée. Des maintiens dans l'emploi réussis.

### **ARS (Olivier Leguen)**

- Déploiement de l'emploi accompagné en 2020 (125 personnes suivies, 17 personnes sont sorties).
- Le travail avec Ladapt pour modéliser le suivi des personnes accompagnées a démarré
- ESAT : le budget social a été maintenu. Si difficulté au niveau du budget commercial, des aides ponctuelles peuvent être proposés au cas par cas.

### **CARSAT Bretagne (Isabelle Allain-Dabas)**



- Au niveau de la caisse nationale : lancement d'une expérimentation de plateforme de lutte contre la désinsertion professionnelle reporté à 2021 : L'objectif est de faire du repérage précoce

**l'Assurance Maladie**  
Caisse Nationale

**Expérimentation  
Plateformes  
pluridisciplinaires  
Prévention de la  
désinsertion professionnelle**

Une offre coordonnée pour lutter  
contre l'exclusion professionnelle

Extrait en direction pour comité de pilotage PRITH

### Objectifs des plateformes expérimentales PDP

Le déploiement des plateformes pluridisciplinaires de service Pdp s'intègre dans le cadre des travaux menés par la **Mission nationale Prévention de la désinsertion professionnelle**.

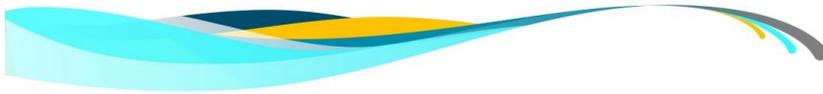
Ses objectifs :

- Favoriser le **repérage précoce** des assurés en risque de désinsertion professionnelle et éviter l'exclusion de la sphère professionnelle,
- **Améliorer la prise en charge grâce à un parcours assuré** sécurisé de bout en bout, adapté à chaque situation, proposant une offre de services plus lisible et graduée qui s'articule avec les partenaires internes ou externes,
- Contribuer à la **réduction de la chronicisation** de situations complexes et douloureuses.

### 5 niveaux d'urgence, de gravité et de complexité de To à T4

- Chacun de ces niveaux induit un **parcours de prise en charge adaptée** nécessitant l'articulation et la coordination de différents acteurs internes à l'Assurance maladie et externes.
- Cible : les **salariés en arrêt pour maladie ou accident du travail/maladie professionnelle** (ratio de 70/30) et les **travailleurs indépendants**.





## Objectifs de l'assurance maladie

- Associer tous les acteurs internes de l'assurance maladie et de la branche AT/MP : services administratifs, médicaux, sociaux
- Ainsi que tous les acteurs extra institutionnels : SST, pôle emploi, OPS, chambre des métiers .....
- Fonctionner comme un intégrateur de compétences en coordonnant les actions réalisées par les services de l'Assurance maladie, en assurant l'articulation entre les professionnels de santé (médecin traitant, médecin du travail, médecin conseil)
- Prise en charge de l'assuré sur la base d'un diagnostic partagé de la situation de l'assuré afin de décliner un accompagnement adapté selon la catégorisation (5 niveaux)
- Favoriser l'implication précoce de l'employeur en incitant à la tenue d'une réunion tripartite



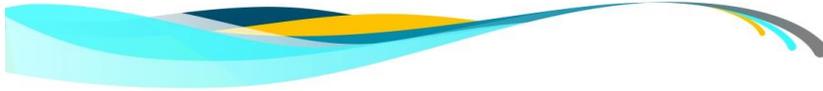
3

## Segmentation de la démarche PDP en 5 temps

Segmentation de la démarche PDP en 5 temps qui permet de distinguer 5 niveaux d'urgence, de gravité et de complexité. Chacun de ces temps induit un parcours de prise en charge adaptée nécessitant l'articulation et la coordination de différents acteurs internes à l'Assurance maladie et externes. **L'accompagnement Plateformes s'adresse aux assurés en risque de désinsertion T2 et au-delà.**

- **T0 : Prévention primaire ciblée** : Approche collective selon le secteur d'activité croisé avec d'autres critères de profil sociodémographique (*Acteurs : branche AT-MP, Expérimentation DGT...*),
- **T1 : Premiers signaux (individuels) d'alerte** : Leur capacité à exercer leur emploi n'est pas menacée à court terme mais certains signes laissent à penser que la situation et l'employabilité peuvent se dégrader (*Acteurs : Expérimentation DGT...*),
- **T2 : Maintien dans l'emploi (sur le poste d'origine)** : Moyennant une adaptation du poste et, le cas échéant une formation, un retour à l'emploi, sur le poste, est possible (*Acteurs : plateformes expérimentales*),
- **T3a et T3b: Maintien en emploi (après une reconversion professionnelle)** : Reclassement sur un autre poste dans l'entreprise d'origine (T3a) ou dans une autre entreprise (T3b) (*Acteurs : plateformes expérimentales*),
- **T4 : Risque avéré de désinsertion professionnelle** : accompagnement médico-social et prise en charge du handicap (*Acteurs : plateformes expérimentales*).

4



## Un accompagnement de 12 mois\* rythmé par plusieurs étapes associant tous les acteurs concernés

- Détection des assurés via une **requête automatisée analysée par le Service médical** et/ou via des signalements externes
- Vérification, auprès de la CPAM, de la situation administrative de l'assuré afin de **s'assurer que ses droits sont ouverts**,
- Réalisation d'un **diagnostic médico-socio-professionnel** portant sur la situation médicale de l'assuré ; pouvant donner lieu à une évaluation et un accompagnement social et enrichi de l'analyse de la situation professionnelle réalisée par le SST/Partenaire Consultation professionnelle ;
- Proposition d'un **plan d'accompagnement** (= feuille de route/actions/calendrier) établi conjointement par l'Assurance maladie et SST/Expert médical ;
- Mise en œuvre du **plan de retour à l'emploi et de son dispositif de suivi** ;
- **Etablissement d'un bilan et d'une nouvelle orientation** éventuelle si besoin.



\* A la date d'inclusion de l'assuré ; durée maximale si aucun dispositif n'a pu être mis en place

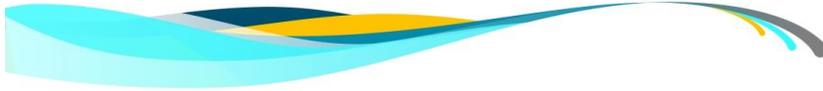
5

## Un accompagnement coordonné, attentionné et soucieux de répondre à un besoin

- Toutes les parties-prenantes de l'Assurance maladie sont impliquées dans un **objectif de complémentarité de leurs expertises** : service médical, Service social, UGECAM, Risques professionnels... ;
- Une offre de service spécifique à l'attention des **travailleurs indépendants** qui ne disposent pas de médecin du travail approuvée par la Commission nationale d'action sociale des travailleurs indépendants le 18 juin 2020;
- Il est prévu une **évaluation à 6, 9 et 12 mois** à compter de la date d'inclusion de l'assuré et 6 mois après la sortie de l'accompagnement ;
- Une **évaluation** (dont au moins le volet impact de l'offre sera externe) va permettre de mesurer l'efficacité des plateformes, et les conditions de leur généralisation ;



6



## Une expérimentation sur 14 territoires

### Départements ciblés

Alpes-Maritimes, Bouches-du-Rhône, Essonne, Hauts-de-Seine, Nord, Paris, Seine-et-Marne, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val d'Oise, Yvelines, Morbihan, Jura, Puy-de-Dôme

Début de l'expérimentation

Reportée en juin 2021 en raison du contexte sanitaire



- Cellule PDP : un nombre de personnes accompagnées qui a augmenté (de 9000 à 11000 sur la région)



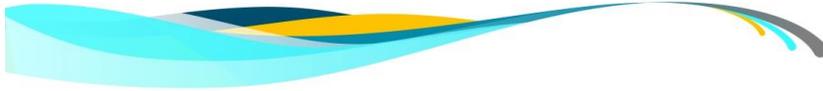
Impact de la Covid sur le nombre d'entretien sur l'axe Prévention de la Désinsertion Professionnelle Comparaison 2019/2020					
Départements	22	29	35	56	
Janv. - sept. 2019	1918	2892	2309	2476	9 595
Janv. - sept. 2020	2683	3121	3590	2319	11 713
évolution	39,90%	7,90%	55,50%	-6,30%	22,20%
L'évolution importante notamment le 35 s'explique par un travail réalisé avec le service médical pour recevoir des signalements mieux ciblés. Les entretiens ont été réalisés par téléphone à partir du confinement.					
110 assurés (chiffre à consolider lors du bilan) ont pu bénéficier du dispositif Arpij au 1er semestre 2020. Les actions en cours ont été interrompues lors du confinement.					

La Carsat Bretagne, votre interlocuteur en région, pour [www.carsat-bretagne.fr](http://www.carsat-bretagne.fr)



## Zoom sur la transition jeune à Fougères (Rachel Berthier, ML de Fougères) => voir le support de la réunion :

- **Constat** : difficulté à mettre du lien dans les parcours et notamment dans le cadre de la garantie jeunes. Des jeunes pour lesquels une difficulté est identifiée mais pas d'historique du parcours et pas forcément de connaissance du handicap. Des jeunes avec des ruptures longues ce qui rend plus complexe la dynamique de parcours.



- **Expérimentation sur le territoire** qui vise à organiser un groupe de travail pour étudier la situation de ces jeunes afin d'améliorer leur prise en charge. Il s'agit de créer une dynamique partenariale pour que les acteurs se connaissent mieux.
  - Une première réunion entre les acteurs qui a démontré une volonté réelle des acteurs de travailler ensemble. L'interconnaissance est une nécessité. Un travail a également été mené sur les parcours pour identifier les leviers d'intervention.
  - Une fiche a été créée pour définir les modalités de travail du groupe.
  - Maintenant, il va falloir traiter des situations individuelles sur la base de fiches situation.
  - Besoin également de travailler sur un autre groupe de travail afin de favoriser les interventions en amont de la fin de la scolarité des jeunes.

**Réaction UNEA** : volonté d'être associé au groupe. L'UNEA dispose d'outils à proposer et l'emploi des jeunes est une des priorités de l'UNEA. L'EA constitue une solution complémentaire en milieu ordinaire au-delà de l'ESAT et des passerelles vers le milieu ordinaire (ex : PMSMP)

## **EDF : Accompagnement des personnes avec des TSA (JF Develey) : AVEC Autisme => Voir document support**

**Le constat**: 80% des personnes avec TSA sont au chômage, ce qui est une spécificité française. Cela vient du fait qu'elles manquent d'accompagnement dédié à ce type de handicap qui est très spécifique (exemple : impossibilité de participer à un «job dating» dédié aux personnes avec RQTH)

**Le projet** : constitution et diffusion d'un kit pédagogique pour mieux accompagner les personnes avec des TSA

**Question de la Mission locale** : quelle articulation avec l'emploi accompagné ?

Pas de relations particulières. Pour l'instant, on en est au stade pilote. Les outils pourront en revanche dans un second temps être mis à disposition des acteurs qui le souhaitent s'ils sont en capacité d'accompagner les publics en situation d'autisme.

## **L'évolution du PRITH (voir document support)**

### **Réaction sur l'évolution du PRITH**

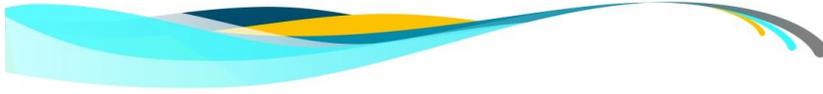
#### **Personnes concernées**

- Comment mobiliser et comment faire participer les personnes de manière utile ?
- Peut-on travailler la notion de représentation ?
- Quels partenaires associer pour mobiliser des personnes et les instances de participation existantes ?

=> Nécessité d'un groupe de travail dédié

Une réunion est proposée, dans un premier temps, aux partenaires pour débattre de ce sujet.

#### **Médiation interinstitutionnelle :**



Besoin d'un point d'entrée départemental et d'une organisation pour gérer les situations d'urgence (sans faire doublon avec le fonctionnement ordinaire des services).

Ces points d'entrée doivent être des animateurs de réseaux.

=> Nécessite un groupe de travail pour voir quelle porte d'entrée on choisit et voir comment l'organisation des traitements d'urgence se fait, sans empiéter sur les instances existantes.