



**PRÉFET
DE LA RÉGION
BOURGOGNE-
FRANCHE-COMTÉ**

*Liberté
Égalité*

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités



agefiph

ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées



PRITH
Bourgogne-Franche-Comté

PLAN RÉGIONAL
D'INSERTION DES
TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS

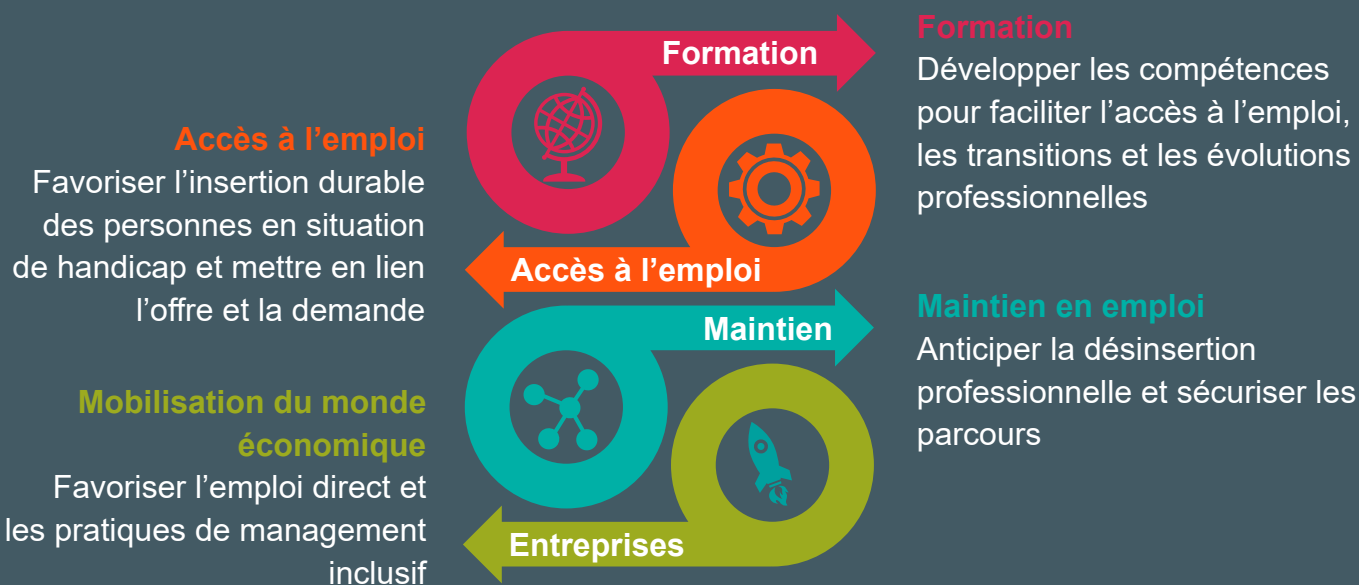
Bilan 2022 - 2023

Édito

La loi du 11 février 2005, dite « loi handicap », a mis en évidence la nécessité de renforcer le pilotage de la politique d'emploi des travailleurs handicapés afin de proposer des parcours vers et dans l'emploi plus rapides et efficaces.

Le PRITH joue un rôle d'ensemblier afin d'amplifier la **logique inclusive** dans les dispositifs de droit commun et de **renforcer la complémentarité** entre les différents partenaires (institutions, opérateurs, prestataires).

En Bourgogne-Franche-Comté, le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) assure en région la déclinaison des orientations nationales portées notamment par la CNH du 26 avril 2023 et le CIH du 20 septembre 2023. Le 14 novembre 2023, l'adoption de la loi Plein emploi marque une nouvelle étape pour France Travail avec une année 2024 qui s'annonce riche en propositions pour l'écosystème du PRITH, en lien avec le chantier France Travail. Son plan d'actions se structure autour de 4 axes prioritaires :



Sur l'année écoulée, nous avons mobilisé collectivement notre énergie au service de ce projet commun pour :

Une vision partagée...

pour qu'un plan stratégique soit intégré dans une réalité concrète

- Des instances de gouvernance consolidées et repensées
- Une définition commune des orientations et actions à conduire

Une mobilisation forte des territoires...

pour bénéficier d'un maillage territorial efficace

- Des actions en réponse aux besoins du terrain définies avec nos partenaires
- Une volonté d'essaimer ce qui marche et de capitaliser les expériences

Une visibilité accrue...

pour que les actions soient connues et partagées à tous les niveaux

- Une charte graphique aux couleurs de l'inclusion et le lancement de la page LinkedIn du PRITH
- Des outils mis à jour régulièrement et diffusés le plus largement possible

C'est dans ce cadre durable que la DREETS, l'Agefiph et le FIPHFP souhaitent renforcer pour l'année à venir leur engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap au côté de l'ensemble des partenaires de la scolarisation, de l'orientation, de la formation, de l'insertion, de l'emploi et du maintien en emploi de Bourgogne-Franche-Comté.

	Axe # - Outiller et structurer le partenariat	4
	#.1 Diagnostic	4
	#.2 Communication	5
	#.3 Pilotage.....	6
	Axe 1 - Développer l'accès à la formation	8
	1.1 Accompagner les réorientations professionnelles	8
	1.2 Développer l'accessibilité de l'appareil de formation.....	9
	Axe 2 - Renforcer la dynamique vers l'emploi.....	10
	2.1 Les journées jeunes et insertion professionnelle	10
	2.2 Élaboration d'un annuaire départemental des acteurs handicap en Côte d'Or	11
	2.3 S'engager pour l'emploi des personnes en situation de handicap	12
	Axe 3 - Mobiliser le monde économique et social	13
	3.1 Actualisation et diffusion de la cartographie des offres de service à disposition des employeurs privés.....	13
	3.2 Faciliter l'accès des travailleurs handicapés aux métiers en tension.....	14
	3.3 Favoriser l'immersion des travailleurs handicapés dans le monde du travail	15
	3.4 Présentation d'une situation réelle d'aménagement de poste de travail	16
	Axe 4 - Améliorer la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi	17
	4.1 La matinale du maintien en emploi.....	17
	4.2 Guide maintien de emploi.....	18
	4.3 Sensibilisation au maintien dans / en emploi dans le secteur de l'aide à la personne	19

Axe # - Outiller et structurer le partenariat



Enjeux :

- Faire gagner en visibilité le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés et ses contributions.
- Poursuivre l'effort de mobilisation et l'engagement des acteurs de l'insertion des travailleurs en situation de handicap et du monde professionnel.
- Sensibiliser et faire connaître aux acteurs du monde professionnel les données sur l'insertion des travailleurs handicapés au niveau régional et départemental.

Objectifs :

Favoriser le travail partenarial pour rendre accessibles et visibles les outils du PRITH et de ses partenaires.

Chiffres clés : Le PRITH BFC, c'est :

- 4 axes, définis en 8 orientations déclinées en une dizaine d'actions
- Plus de 500 partenaires mobilisés

➔ #.1 Diagnostic



Description :

- Production d'un tableau de bord stratégique assorti d'un diagnostic partagé permettant une analyse des données territoriales.
- Réalisation d'une analyse approfondie d'un thème et/ou d'une donnée du tableau de bord présentant un intérêt stratégique.
- Diffusion des résultats à l'ensemble du partenariat.

Objectifs :

- Mettre à disposition des pilotes et des partenaires du PRITH des outils d'aide à la décision.
- Permettre dans sa forme et ses modalités techniques de diffusion une appropriation des enjeux régionaux et locaux.

Pilotes et partenaires mobilisés :

DREETS, Agefiph, FIPHFP, les niveaux stratégiques et opérationnels des partenaires emploi, formation et maintien en emploi de Bourgogne-Franche-Comté, les personnes concernées et les employeurs.

Ce qui a été fait :

- 2 mises à jour annuelles du tableau de bord interactif
- Une analyse approfondie sur les motifs de sortie de liste Pôle emploi des personnes en situation de handicap
- Un rapport d'analyse qualitative
- 2 ateliers de co-analyse en lien avec le maintien dans l'emploi et l'insertion professionnelle

Résultats :

- 1250 vues du tableau de bord interactif
- 80 vues de la boîte à outils
- 704 répondants au questionnaire auprès de l'ensemble des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi sortis des listes pôle emploi au T4 2022
- 7 entretiens qualitatifs auprès de demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- Un webinaire sur le site du PRITH BFC pour présenter les données du 1er semestre 2023

Pistes d'amélioration et de développement :

- ⊕ Instaurer des réunions régulières avec les fournisseurs de données.
- ⊕ Co-construire des indicateurs pour le tableau de bord.
- ⊕ Impliquer davantage les partenaires dans les phases opérationnelles des études.
- ⊕ Établir des comités de pilotage pour chaque étude pour mieux répondre aux besoins du territoire.
- ⊕ Constituer des comités de diffusion pour chaque diagnostic pour assurer une meilleure participation.

➔ #.2 Communication



Description :

Production de documents communicants et pédagogiques sur le rôle, les objectifs, les actions, la valeur ajoutée et les résultats du PRITH à destination du grand public et des professionnels avec rénovation et diversification des supports.

Objectifs :

- Créer et diffuser des documents d'information simples et/ou des documents techniques.
- Contribuer à la valorisation du PRITH avec des supports rénovés et modernes.

Pilotes et partenaires mobilisés :

DREETS, Agefiph, FIPHFP, CARSAT, MDPH, organisations patronales, organisations syndicales, branches professionnelles, Conseil régional, Service public pour l'emploi, employeurs...

Ce qui a été fait :

- Site PRITH BFC : Animation, actualisation et reconstruction
- Newsletters : Valorisation des actions en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap
- Réseaux sociaux : création et animation du compte LinkedIn, à raison de 2 publications par semaine minimum
- Actualisation de la plaquette "Eviter le licenciement pour inaptitude de votre patient"
- Création de la plaquette "Les instances du PRITH BFC"
- Trois capsules vidéo issues de la Matinale du Maintien en Emploi 2023
- Création de la vidéo dessinée du PRITH BFC

Résultats :

- Plus de 6200 consultations dans l'année du site internet, actualisation hebdomadaire
- Diffusion de 3 newsletters par an : Diffusion auprès de 1628 personnes avec en moyenne un taux d'ouverture de 22%. +1.7 % d'inscription à la newsletter entre la 1re et la 3e publication
- Page LinkedIn : 258 abonnements, 308 vues en moyenne par post

Pistes d'amélioration et de développement :

- ✓ Continuer de faire un format de newsletter plus court
- ⊕ Enrichir le nouveau site du PRITH BFC : S2 2023
- ⊕ Développer la plaquette « Kit pour les nouveaux entrants »
- ⊕ Diffuser la plaquette « Les instances du PRITH » à plus de 150 partenaires
- ⊕ Concevoir la capsule vidéo : présentation d'une situation réelle d'aménagement de poste de travail

➔ #.3 Pilotage

Description :

La gouvernance du PRITH repose sur l'articulation de trois niveaux d'instances: stratégiques (Comité d'Orientation Régional), techniques (Commissions Techniques Opérationnelles) et territoriales (Instances Territoriales d'Action). Le pilotage régional est structuré par deux documents cadres annuels : le plan d'actions et le bilan du PRITH.



Objectifs :

Renforcer la coordination entre tous les professionnels qui œuvrent pour améliorer l'accès à la formation et à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pilotes et partenaires mobilisés :

DREETS, DDETS, Agefiph, FIPHFP, MDPH, CARSAT, MSA, ARS, OPCO, Chéops, Pôle Emploi, organisations patronales, organisations syndicales, ARML, Rectorat, SPST, UNEA, Conseil Régional...

Ce qui a été fait :

- **CTO - Commissions Techniques Opérationnelles :**
 - 2 commissions techniques : « Accès à l'Emploi » ; « Mobilisation du Monde Economique et Maintien dans l'Emploi » réunissant au total 47 partenaires
 - Rétrospective des actions passées, identification de pistes prioritaires d'orientations et d'actions pour l'année à venir
- **COR - Comité d'Orientation Régional :**
 - Une réunion réunissant 30 participants
 - Validation du diagnostic partagé, identification, priorisation et organisation des orientations stratégiques, construction et validation du plan d'actions
- **ITA – Instances Territoriales d'Action :**
 - 8 instances organisées réunissant au total plus de 170 partenaires
 - 5 fiches action issues des ITA déclinées en 4 groupes de travail territorial
 - Échange sur les constats et enjeux territoriaux, définition d'actions prioritaires, de fiches action et chefs de file pour l'initiation de groupe de travail territorial
- **Plan d'actions :**
 - 8 ateliers de co-construction réunissant 43 partenaires
 - Composition opérationnelle du plan d'actions en fiches actions objectivées

Résultats :

- Plus de 220 partenaires mobilisés sur les instances de gouvernances du PRITH
- Définition de 8 orientations prioritaires structurant les 4 axes de la politique régionale
- Élaboration d'un plan d'actions pour 2023, déclinée en 12 actions
- Complété par 5 groupes de travail territorial issus des ITA

Pistes d'amélioration et de développement :

- ✔ Maintenir une dynamique d'amélioration continue : assurer une programmation annuelle des différentes instances afin de combiner à la fois les démarches « remontées terrain », la déclinaison stratégique des plans nationaux et le développement du travail partenarial
- ✔ Impliquer les employeurs, les organisations de personnes en situation de handicap et autres parties prenantes dans les processus de pilotage
- ⊕ Évaluer régulièrement l'efficacité des actions entreprises dans le cadre du PRITH grâce à une démarche évaluative en continu permettant des réajustements au fil de l'eau

Axe 1 - Développer l'accès à la formation



Enjeux :

- Au 2e trimestre 2023, plus de 67% des demandeurs d'emploi en situation de handicap ont un niveau de qualification inférieur ou égal au CAP, contre 52% pour l'ensemble des DE.
- Seulement 1% des 26 000 entrées en apprentissage en BFC en 2022 concernent des travailleurs en situation de handicap.

Objectifs :

Développer les compétences pour faciliter l'accès à l'emploi, les transitions et les évolutions professionnelles des personnes en situation de handicap.

Chiffres clés :

- Parmi les demandeurs d'emploi, 12,7% des personnes en situation de handicap sont mobilisées dans une formation continue (T1 2021).
- 2,7% des entrées en contrats de professionnalisation concernent des travailleurs en situation de handicap (2021).

➔ 1.1 Accompagner la réorientation professionnelle



Description :

Production d'un support recensant les acteurs et dispositifs liés aux réorientations professionnelles des salariés à destination des partenaires.

Objectifs :

- Donner une meilleure visibilité et information de l'existant.
- Permettre aux personnes d'être actrices de leur projet de réorientation professionnelle.

Pilotes et partenaires mobilisés :

DREETS, partenaires de la reconversion, de l'orientation et de l'évolution professionnelle.

Ce qui a été fait :

- Support apportant une vue globale des acteurs et des dispositifs de droit commun/spécifique et leurs articulations dans les réorientations professionnelles des salariés

Résultats :

- Diffusion à l'ensemble des partenaires du PRITH

Pistes d'amélioration et de développement :

- ✓ Élargir le réseau de partenaires grâce à l'outil
- ✓ Approfondir la compréhension des besoins des personnes en situation de handicap en matière de réorientation professionnelle
- ➕ Créer des ressources additionnelles pour appuyer la réorientation professionnelle

➔ 1.2 Développer l'accessibilité de l'appareil de formation



Description :

Organisation d'un plan de communication autour du déploiement de la plateforme accessibilité proposée dans le cadre de la Ressource Handicap Formation.

Objectifs :

- Assurer la communication et l'appropriation de la plateforme accessibilité par les Organismes de Formation et Centre de Formation par l'Apprentissage.
- Appuyer les OF/CFA dans la mise en accessibilité de leurs formations.

Pilotes et partenaires mobilisés :

Agefiph et pilotes de la Ressource Handicap Formation BFC

Ce qui a été fait :

- Mise en place d'un accompagnement pour les OF/CFA par des professionnels de la RHF BFC
- Utilisation du site du PRITH BFC pour diffuser les résultats et engager les objectifs 2024

Résultats :

- Nombre d'inscriptions à la plateforme : 30
- Nombre de chartes d'engagement signées : 10

Pistes d'amélioration et de développement :

- ✔ Poursuivre la communication
- ✔ Poursuivre les webinaires de présentation de l'outil et de la démarche
- ✔ Intensifier l'accompagnement des organismes de formation et des CFA

Axe 2 - Renforcer la dynamique vers l'emploi



Enjeux :

- Nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi : -0,41% entre le T2 2022 et T2 2023, contre -2,84% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.
- Les bénéficiaires de l'obligation l'emploi (BOE) inscrits à Pôle emploi restent une population plus âgée, d'un niveau de formation plus bas et atteignent des durées d'inscription plus longues.

Objectifs :

Favoriser l'insertion durable des personnes en situation de handicap et mettre en lien l'offre et la demande.

Chiffres clés :

- 20 194 demandeurs d'emploi BOE et 191 348 demandeurs d'emploi tout public en moyenne au 2e trimestre 2023, dans les catégories A,B,C. Les BOE représentent 10,55% de la demande d'emploi tout public.
- 8% parmi 19 183 personnes sorties des listes de Pôle Emploi sont des travailleurs en situation de handicap (T3 2023).
- Parmi les 43 143 jeunes accompagnés par les Missions locales, 1 765 jeunes ayant une RQTH ont bénéficié d'un placement en emploi, en alternance, en formation ou en immersion en entreprise (2022).
- En 2022, 70 événements SEEPH recensés dans la newsletter, et plus de 40 pour 2023.

2.1 Les journées jeunes et insertion professionnelle



Description :

Organisation de rencontres interdépartementales visant à proposer aux territoires des temps de rencontre et d'échange.

Objectifs :

- Favoriser l'interconnaissance des acteurs de la scolarité et de l'insertion.
- Permettre aux acteurs de la scolarité et de l'insertion d'avoir une meilleure connaissance des dispositifs et des contacts sur les territoires.
- Mettre en réseau les professionnels intervenants sur cette thématique.

Pilotes et partenaires mobilisés :

DREETS, Fiphfp, Agefiph, ARS, Cap Emploi, Rectorats, Missions locales, PAVA, Pôle emploi, ARS, MDPH, OPCO, RHF

Ce qui a été fait :

- 3 journées de rencontres organisées sur plusieurs territoires
- 112 professionnels réunis lors de ces rencontres

Pistes d'amélioration et de développement :

- ⊕ Valoriser les résultats de ces journées rencontres
- ⊕ Améliorer la communication en amont
- ⊕ Explorer des moyens pour augmenter la participation et l'engagement

➔ 2.2 Élaboration d'un annuaire départemental des acteurs handicap en Côte d'Or (GTT 21)



Côte d'Or
(21)

Description :

Élaboration d'un annuaire rassemblant les contacts des acteurs handicap dans les champs emploi et formation pour le département de la Côte d'Or.

Objectifs :

Développer un outil de recensement à destination des structures participantes à l'insertion des travailleurs handicapés.

Pilotes et partenaires mobilisés :

DDETS, Agefiph, Pôle Emploi, Cap Emploi Missions locales, ESAT, EA, Emploi accompagné, PAVA, Organismes de formation, OPCO, MDPH, Fédération d'employeurs des différentes branches d'activités en tension, Organisations syndicales et patronales ...

Ce qui a été fait :

Conception d'un annuaire des professionnels et des référents travailleurs en situation de handicap mené avec tous les acteurs qui proposent des solutions pour faciliter l'embauche des travailleurs handicapés

Résultats :

- 70 contacts recensés, tri par type de structure
- Diffusion auprès de tous les acteurs référencés dans cet annuaire
- Présentation de leur offre de service

Pistes d'amélioration et de développement :

- ✔ Mieux valoriser l'outil avec une mise en page issue de la charte graphique PRITH BFC
- ✔ Utiliser cet outil pour participer à l'information des employeurs
- ⊕ Essaimer le répertoire aux autres DDETS

➔ 2.3 S'engager pour l'emploi des personnes en situation de handicap (GTT90)



Description :

Ce groupe de travail a pour but de faciliter les passerelles entre les milieux protégé, adapté et d'insertion par l'activité économique vers le milieu ordinaire. Il propose donc un webinaire visant à sensibiliser les employeurs privés et publics à l'emploi des personnes en situation de handicap, avec un focus particulier sur le dispositif « DuoDay ».

Objectifs :

- Déconstruire les stéréotypes liés au handicap et informer les employeurs sur la RQTH, réglementation, accompagnement
- Utiliser le DuoDay pour mobiliser les employeurs et faciliter les passerelles pour les personnes en milieux protégés/adaptés/insertion via l'IAE notamment vers le monde économique ordinaire
- Permettre des embauches sécurisées et durables

Pilotes et partenaires mobilisés :

DDETS, Agefiph, CAP EMPLOI, ESAT, SIAE, EA, ETTA, OPSAT, Fiphfp, MDPH, DEA, OPCO, CCI, CMA, organisations syndicales et patronales, club les entreprises s'engagent, RRH

Ce qui a été fait :

- Mise en place d'un webinaire « s'engager pour l'emploi des personnes en situation de handicap » et mise en ligne sur le site du PRITH, de la préfecture du territoire de Belfort, et nos partenaires

Résultats :

- 23 participants au webinaire

Pistes d'amélioration et de développement :

- ✓ Poursuivre le développement de l'action sur 2024
- ⊕ Explorer des moyens pour augmenter la participation et l'engagement des entreprises dans l'immersion professionnelle des personnes en situation de handicap
- ⊕ Envisager une collaboration avec d'autres territoires pour les webinaraires

Axe 3 - Mobiliser le monde économique et social



Enjeux :

- Des difficultés de recrutements persistantes notamment sur les métiers en tension.
- Un besoin de sensibiliser les employeurs et les collectifs de travail à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Un intérêt particulier à coordonner les actions et la communication en direction des employeurs et notamment les TPE/PME.

Objectifs :

Favoriser l'insertion durable des personnes en situation de handicap et mettre en lien l'offre et la demande

Chiffres clés :

- 7 664 bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le secteur public avec 6.22% de taux d'emploi direct (2022).
- 17 668 bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le secteur privé avec 3.9% de taux d'emploi direct (2019).

➔ 3.1 Actualisation et diffusion de la cartographie des offres de service à disposition des employeurs privés



Description :

Actualisation et diffusion du schéma global des offres de services disponibles visant à accompagner l'intégration des personnes en situation de handicap au sein des entreprises privées.

Objectifs :

- Permettre une meilleure connaissance et articulation des offres de services dans le secteur privé.

Pilotes et partenaires mobilisés :

DREETS, Agefiph, CARSAT, MSA, ARACT, OPSAT, Présanse, ARML, MDPH, Pôle emploi, Cap emploi, Chéops, CRMA

Ce qui a été fait :

- Plus de 150 modifications (réparation des liens morts, harmonisation des onglets, ajout de dispositifs (Inclu'Pro Formation, PAVA)
- Plan de diffusion déployé : communication dans les actualités du site du PRITH, newsletter, mailing clé en main à disposition des organismes relais intermédiaires

Résultats :

- Diffusion à plus de 150 interlocuteurs pour relai aux entreprises du secteur privé
- Information communiquée à plus de 1630 inscrits à la newsletter

Pistes d'amélioration et de développement :

- ✓ Harmoniser avec la nouvelle charte graphique du PRITH BFC
- + Proposition faite lors de l'ITA de la Saône-et-Loire : Actualiser l'outil en incluant une déclinaison plus fine par filtre et permettant d'inclure des outils tels que des guides GPEC
- + Faire tester les actualisations par un panel d'entreprises

➔ 3.2 Faciliter l'accès des travailleurs handicapés aux métiers en tension (GTT 71)



Description :

Ce groupe de travail vise à atteindre plusieurs objectifs liés à l'emploi des personnes en situation de handicap. Ces objectifs comprennent le focus sur les métiers en tension et l'accès des personnes en situation de handicap à ces secteurs, l'accès à la validation des acquis de l'expérience pour les personnes en situation de handicap, ainsi que le déploiement du projet H'activateur.

Objectifs :

- Mettre l'accent sur les métiers en tension et faciliter l'accès des personnes en situation de handicap à ces secteurs d'emploi.
- Permettre aux personnes en situation de handicap de bénéficier de la validation des acquis de l'expérience.

Pilotes et partenaires mobilisés :

Service Public de l'Emploi, conseil départemental, DDETS, Agefiph, FIPHFP, ARACT, Cap emploi, entreprises lauréates des trophées du handicap

Ce qui a été fait :

- Un accompagnement des entreprises sur la rédaction des offres d'emploi et le processus de recrutement a été mis en place avec la mobilisation des partenaires mentionnés
- Des actions de rapprochement avec Cap emploi et les entreprises lauréates des trophées du handicap pour faciliter l'accès des personnes en situation de handicap à la validation des acquis de l'expérience VAE

Résultats :

- La réalisation du projet a été volontairement étendue pour favoriser l'intégration de nouvelles initiatives en lien avec les Entreprises Adaptées

Pistes d'amélioration et de développement :

- + Cerner les besoins spécifiques de recrutement des entreprises pour les personnes en situation de handicap dans les métiers en tension.
- + Intensifier la collaboration avec Cap emploi pour favoriser la validation des acquis de l'expérience pour les personnes en situation de handicap.
- + Veiller à une coordination optimale entre les partenaires du GTT 71 pour maximiser l'impact des actions.

➔ 3.3 Favoriser l'immersion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail (GTT 39/89)



Description :

Ce groupe de travail vise à favoriser l'immersion des travailleurs handicapés dans la région à travers deux actions spécifiques : le webinaire 89 et le webinaire 39.

Objectifs :

- Favoriser l'immersion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail.
- Sensibiliser les entreprises et les acteurs locaux à l'importance de l'immersion professionnelle pour les travailleurs handicapés.

Pilotes et partenaires mobilisés :

Duo Day, Agefiph, Pôle emploi, Mission locale, MDPH des trophées du handicap

Ce qui a été fait :

Mise en place de deux webinaires enregistrés et mise en ligne sur le site du PRITH

Résultats :

- 74 vues des webinaires
- 4 participants au webinaire 39 et 48 participants au webinaire 89

Pistes d'amélioration et de développement :

- ⊕ Prévoir une captation vidéo des webinaires afin de pouvoir les diffuser à plus large échelle
- ⊕ Évaluer l'impact des vidéos en termes de vues et de partages
- ⊕ Envisager une collaboration avec d'autres territoires pour les webinaires
- ⊕ Pour le webinaire 39, reconsidérer la cible et les stratégies de mobilisation des entreprises
- ⊕ Explorer des moyens pour augmenter la participation et l'engagement des entreprises dans l'immersion professionnelle des personnes en situation de handicap

➔ 3.4 Présentation d'une situation réelle d'aménagement de poste de travail



Description :

Illustration du travail partenarial pour l'inclusion d'une personne en situation de handicap au sein d'un magasin Lidl. L'idée est de montrer que le passage du milieu spécifique au milieu ordinaire est réalisable, à condition d'une coopération entre les différentes parties prenantes.

Objectifs :

- Montrer que : « c'est possible et que ce n'est pas compliqué ! »
- Mise en avant de tous les acteurs qui ont accompagné la personne et l'employeur
- Inciter les employeurs à réaliser une capsule vidéo pour illustrer l'inclusion au sein de leur structure

Pilotes et partenaires mobilisés :

Agefiph, Lidl de Nevers, IME Sauvegarde 58

Ce qui a été fait :

- Conception d'une vidéo courte de présentation d'une situation réelle d'aménagement de poste de travail
- Diffusion de la vidéo auprès des partenaires (site, Email, LinkedIn)

Résultats :

En cours de diffusion

Pistes d'amélioration et de développement :

- ✓ Essaimer à d'autres entreprises sur l'ensemble du territoire
- ✓ Diffuser cette vidéo en appui aux actions en faveur des transitions du milieu protégé vers le milieu adapté

Axe 4 - Améliorer la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi



Enjeux :

- Un nombre de déclaration d'inaptitude toujours élevé
- Retour aux tendances pré-covid des accidents du travail, maladies professionnelles et arrêt de plus de 60 jours.

Objectifs :

Anticiper la désinsertion professionnelle et sécuriser les parcours.

Chiffres clés :

- En 2022, le nombre de personnes s'inscrivant à Pôle emploi après avoir été licenciées pour inaptitude a augmenté de 16%, passant de 3,242 en 2021 à 3,770. Une baisse de 2% est observée dans la proportion de personnes ayant une RQTH entre 2021 et 2022, passant de 12% à 14%.
- En France en 2021, le taux d'emploi des 50-64 ans (65.3%) continue d'augmenter (+ 0,8 point en un an). Ainsi, en 2021, 31,8 % des personnes en emploi sont âgées de 50 ans ou plus, contre 30,3 % en 2016.

4.1 La matinale du maintien en emploi



Description :

Organisation d'une matinée d'échanges entre employeurs et professionnels du maintien en emploi. Organisation d'un forum permettant aux partenaires de valoriser leurs offres de services en direction des employeurs.

Objectifs :

- Fédérer le réseau à travers un évènement récurrent.
- Créer un espace d'information et d'échanges de pratiques à destination des employeurs et des partenaires.
- Améliorer la lisibilité et la coordination des dispositifs existants autour du maintien en emploi.

Pilotes et partenaires mobilisés :

DREETS, Agefiph, FIPHFP, ARACT, AST 25, Cap emploi, CARSAT, OPSAT, Transitions Pro, Flex-N-Gate, Mersen, Uniformation, OCAPIAT, Cora France

Ce qui a été fait :

- Une demi-journée en présentiel : conférence plénière, table ronde avec témoignages de trois entreprises et salariés concernés
- Un forum des acteurs du maintien en emploi autour d'un cocktail déjeunatoire convivial

Résultats :

- 120 inscriptions, dont 21 personnes issues d'entreprises/établissements
- 108 participants (taux de présence 90%)
- Parmi les 62 retours aux questionnaires de satisfaction, 97% des personnes ont été satisfaites ou très satisfaites de l'ensemble de la journée
- 8 structures représentées au forum des acteurs du maintien dans l'emploi
- 3 capsules vidéos issues des tables rondes de la Matinale

Pistes d'amélioration et de développement :

- ✓ Revoir les modalités de diffusion de l'invitation pour mieux toucher les employeurs notamment les TPE/PME
- ✓ Proposer des témoignages de structures de petite taille pour présenter des solutions différentes dans un milieu avec moins de ressources
- + Faire évoluer les matinales en « soirées » pour toucher davantage les employeurs ou les proposer sous un format plus court, « petit déjeuner », sur chaque département

➔ 4.2 Guide maintien en emploi



Description :

Recenser et centraliser les dispositifs mobilisables en matière de maintien en emploi. Assurer la diffusion du guide en direction des employeurs et des professionnels.

Objectifs :

- Rendre lisible et visible l'offre de service.
- Faciliter l'identification des bons interlocuteurs.
- Fédérer la communication autour du maintien en emploi.

Pilotes et partenaires mobilisés :

DREETS, Agefiph, FIPHFP, CARSAT, MSA, CIBC, Transitions Pro

Ce qui a été fait :

- Guide actualisé (plus de 500 modifications): amélioration de l'interactivité du guide, intégration des modifications issue de la loi santé au travail 2 août 2021, création de nouvelles pages
- Plan de diffusion déployé : mise à disposition dans l'espace commun du site PRITH BFC, communication dans les actualités du site du PRITH, newsletter, mailing

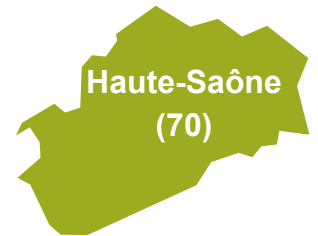
Résultats :

- Diffusion par mail à plus de 300 interlocuteurs
- Information communiquée à plus de 1630 inscrits à la newsletter

Pistes d'amélioration et de développement :

- ✓ Veiller à l'actualisation continue du document pour répondre aux évolutions régulières des différents dispositifs
- + Prévoir une refonte générale du guide en s'appuyant sur l'expertise d'un groupe de travail incluant toutes les parties prenantes
- + Faire évoluer le document en une plateforme en ligne interactive d'aide à la décision, permettant aux partenaires d'utiliser des filtres personnalisés et adapter les propositions à chaque situation

➔ 4.3 Sensibilisation au maintien dans / en emploi dans le secteur de l'aide à la personne (GTT 70)



Description :

Le secteur de l'aide à la personne est en tension de recrutements et en parallèle effectue des licenciements pour inaptitude. Un groupe de travail s'est constitué pour travailler la question du maintien dans et en emploi des salariés du secteur de l'aide à la personne.

Objectifs :

- Sensibiliser et outiller les responsables de sites, l'encadrement intermédiaire et les professionnels qui agissent autour des salariées.
- Sensibiliser les salariés pour qu'ils ou elles puissent réfléchir précocement à leur évolution professionnelle.

Pilotes et partenaires mobilisés :

DDETS, Agefiph, Cap emploi, CARSAT, OPSAT, entreprises du secteur de l'aide à la personne

Ce qui a été fait :

- Création d'un support de présentation participatif et kit ressource
- 3 sessions de sensibilisations à destination d'encadrants planifiées : décembre 2023 et janvier 2024
- 3 sessions de sensibilisation à destination des salariés à planifier en 2024

Résultats :

- En cours de déploiement

Pistes d'amélioration et de développement :

- 🔄 Développement : Essaimer à d'autres structures et départements



PRITH

Bourgogne-Franche-Comté

PLAN RÉGIONAL
D'INSERTION DES
TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS


PRÉFET
DE LA RÉGION
BOURGOGNE-
FRANCHE-COMTÉ
*Liberté
Egalité*

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités


agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées


emploi
fiphfp
handicap

Retrouvez toutes les actions du PRITH sur :

www.prith-bfc.fr



[LinkedIn](#)



coordination@prith-bfc.fr

Accéder à la [Vidéo de présentation du PRITH](#)
et à nos [Newsletters](#)