



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

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



**agefiph**

**ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées**



PLAN RÉGIONAL  
D'INSERTION DES  
TRAVAILLEURS  
HANDICAPÉS

# Plan d'actions

2024



# Introduction

**L'emploi des personnes en situation de handicap est une politique publique prioritaire et transversale qui s'inscrit dans la feuille de route de l'ensemble des ministres.** Le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) assure en région la déclinaison des orientations nationales portées notamment par la Conférence Nationale du Handicap du 26 avril 2023, confortée par le dernier Comité Interministériel du 20 septembre 2023.

Il s'agit de :

- Donner la pleine responsabilité du service public de l'emploi pour l'accompagnement de tous les demandeurs d'emploi
- Lever les freins à l'accès à l'emploi et inciter à la reprise d'activité en milieu ordinaire
- Rendre accessibles les formations
- Faire en sorte que tous les travailleurs en ESAT disposent des mêmes droits
- Renforcer l'engagement des employeurs
- Pérenniser les Entreprises Adaptées de Travail Temporaire et les CDD Tremplin.
- Simplifier les démarches pour la RQTH

Ces ambitions s'inscrivent dans le contexte de mise en œuvre de la **loi pour le plein emploi à compter du 1er janvier 2024 qui pose quelques grands principes** :

- Refonte du processus d'accompagnement des demandeurs d'emploi
- Transformation du SPE par une organisation rénovée et une coopération renforcée
- Transformation de Pôle Emploi en opérateur de France Travail

Sur le volet handicap, la loi pour le plein emploi prévoit notamment :

- Le repositionnement du SPE sur le diagnostic et l'accompagnement de toutes les personnes en situation de handicap
- Le transfert de la gestion de l'emploi accompagné dans le champ des politiques d'emploi et d'insertion
- La pérennisation des expérimentations CDD Tremplin et Entreprise adaptée de travail temporaire (EATT)

Dans ce contexte, le PRITH, avec ses partenaires, doit pouvoir s'adapter aux transformations engagées et soutenir les ambitions portées par la loi pour le plein emploi avec pour perspectives **l'inclusion et l'accessibilité universelle.**

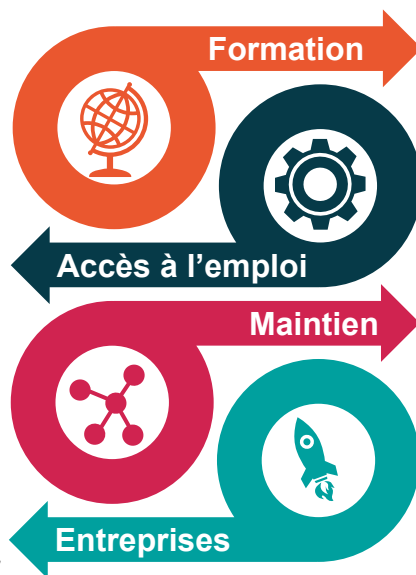
**Son plan d'actions se structure autour de 4 axes prioritaires.**

### Accès à l'emploi

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

### Mobilisation du monde économique

Favoriser l'emploi direct et les pratiques de management inclusif



### Formation

Développer les compétences pour faciliter l'accès à l'emploi, les transitions et les évolutions professionnelles

### Maintien en emploi

Anticiper la désinsertion professionnelle et sécuriser les parcours

**L'année 2023 a permis de clarifier et renforcer le rôle des instances de gouvernance du PRITH BFC.** Avec le concours des partenaires régionaux et locaux, le plan d'actions 2023 a permis de déployer des actions structurantes mais également issues du terrain par le biais des instances territoriales d'actions. Le 4 mai 2023, une instance du Service Public de l'Emploi en Région dédiée au handicap a illustré la transversalité de cette politique et a présenté également le rôle et les missions des Sous-Préfets au handicap.

Le 14 décembre 2023, **le Comité d'Orientation Régional du PRITH a validé les pistes proposées** pour la poursuite, la reconduction et/ou la diffusion d'actions thématiques déjà engagées en 2023.

Les membres du COR se sont par ailleurs fixés pour 2024 une orientation prioritaire ambitieuse :

**« Développer le réflexe handicap dans toutes les politiques publiques pour une société plus inclusive ! »**

C'est donc autour de cette orientation et des 4 objectifs suivants que le COR a proposé des actions complémentaires à conduire en 2024 :

- Comment diffuser efficacement les messages et livrables produits dans le cadre du PRITH ?
- Comment mobiliser et outiller les partenaires cœurs du PRITH pour assurer la diffusion des productions communes ?
- De quelle manière développer/amplifier le réseau d'acteurs cibles du PRITH ?
- Comment organiser et suivre la communication et la diffusion des ressources et acteurs du PRITH et de ses partenaires.

**« Le handicap c'est l'affaire de tous, notre rôle c'est de mobiliser les autres institutions pour que les besoins des personnes en situation de handicap soient pris en compte dans toutes les politiques. »**

DREETS BFC, Agefiph, FIPHFP



# Éléments méthodologiques

Le plan d'actions 2024 du PRITH résulte d'un processus de concertation initié au cours de l'année 2023 :



**Ce plan d'actions a été présenté et validé par le CREFOP le 10 janvier 2024.**

**La DREETS, l'Agefiph et le Fiphfp remercient l'implication et l'engagement des partenaires.**



# Plan d'actions



## Axe # - Outiller et structurer le partenariat..... 6

- #.1 Tableau de bord ..... 6
- #.2 Diagnostic partagé ..... 7
- #.3 Analyse approfondie ..... 8
- #.4 Site internet, compte LinkedIn, Newsletter et outils de communication 9
- #.5 Valoriser les ambitions et actions du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés dans les politiques de droit commun ..... 10
- #.6 Animer un réseau d'ambassadeurs du PRITH..... 11



## Axe 1 - Développer l'accès à la formation ..... 12

- 1.1 Actualisation et diffusion des ressources et outils ..... 13
- 1.2 Développer l'accessibilité de l'appareil de formation ..... 14



## Axe 2 - Renforcer la dynamique vers l'emploi ..... 15

- 2.1 Actualisation et diffusion des ressources et outils ..... 16
- 2.2 Les journées jeunes et insertion professionnelle ..... 17



## Axe 3 - Mobiliser le monde économique et social..... 18

- 3.1 Actualisation et diffusion des ressources et outils ..... 19
- 3.2 Renforcer la connaissance et la professionnalisation des acteurs clés de l'entreprise ..... 20



## Axe 4 - Améliorer la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi ..... 21

- 4.1 Actualisation et diffusion des ressources et outils ..... 22
- 4.2 Sensibilisation au maintien dans / en emploi dans le secteur de l'aide à la personne ..... 23
- 4.3 La matinale du maintien en emploi..... 24

# Axe # - Outiller et structurer le partenariat



## #.1

Date mise à jour : 05/01/2024

Nom

Tableau de bord interactif



### Description

**Recueil de données** auprès des fournisseurs.

**Traitement des données** permettant la production d'un tableau de bord interactif

**Diffusion** du tableau de bord interactif auprès des partenaires du PRITH



### Objectifs

- Mettre à disposition des pilotes et des partenaires du PRITH des données quantitatives pour l'aide à la décision
- Permettre dans sa forme et ses modalités techniques de diffusion une appropriation des données régionales et locales.



### Public cible

1re cible : les partenaires stratégiques des instances de pilotage du PRITH  
2e cible : les partenaires emploi, formation et maintien en emploi



### Territoire

Régional



### Pilotes et personnes à mobiliser pendant le déploiement

**Le ou les chefs de file de l'action :**  
DREETS BFC

#### Les partenaires à mobiliser :

- Les niveaux stratégiques et opérationnels des partenaires emploi, formation et maintien en emploi de BFC.
- Les personnes concernées et les employeurs.



### Ressources à mobiliser pendant le déploiement

#### Les moyens à mobiliser :

- **Moyens humains** : s'appuyer sur les partenaires mobilisables pour assurer le recueil et l'analyse des données
- **Moyens techniques** : outils de recueil et de data-analyse.

#### Les facteurs de réussite :

- Disponibilité des données
- Co-analyse des résultats
- Outil de visualisation dynamique



### Les étapes opérationnelles

1. Cadrer la maquette d'indicateurs
2. Valider les données quantitatives
3. Valider les données par les fournisseurs
4. Mettre en page et diffuser
5. Mettre en place un webinaire de présentation du tableau de bord interactif

### Livrables

Deux mises à jour annuelles du tableau de bord interactif

### Indicateurs

- Mises à jour semestrielles du tableau de bord interactif
- Nombre de consultations du tableau de bord interactif sur le site du PRITH
- Nombre et taux de données semestrielles actualisées




<b>Nom</b>	<b>Diagnostic partagé</b>
------------	---------------------------


	<b>Description</b>
---	--------------------

**Recueil de données** auprès des fournisseurs.  
**Animation d'ateliers** avec les acteurs de terrain favorisant la contextualisation des données.  
**Traitement des données et des retours des ateliers** permettant la production d'un **diagnostic partagé** complétant l'analyse des données du tableau de bord interactif.

	<b>Objectifs</b>
---	------------------

- Faciliter l'appropriation des données en apportant une analyse qualitative de façon globale et thématique
- Permettre dans sa forme une appropriation des enjeux régionaux et locaux et des faits saillants.

 <b>Public cible</b>	1re cible : les partenaires stratégiques des instances de pilotage du PRITH 2e cible : les partenaires emploi, formation et maintien en emploi
---	---


 <b>Territoire</b>	Régional
---	----------

	<b>Pilotes et personnes à mobiliser pendant le déploiement</b>
---	--

- |  |  |
|--|--|
| <b>Le ou les chefs de file de l'action :</b><br>DREETS BFC | <b>Les partenaires à mobiliser :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Les niveaux stratégiques et opérationnels des partenaires emploi, formation et maintien en emploi de BFC.</li><li>• Les personnes concernées et les employeurs.</li></ul> |
|--|--|

	<b>Ressources à mobiliser pendant le déploiement</b>
---	--

- |  |  |
|--|--|
| <b>Les moyens à mobiliser :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Moyens humains :</b> s'appuyer sur les partenaires mobilisables pour assurer le recueil et l'analyse des données</li><li>• <b>Moyens techniques :</b> outils de recueil et de data-analyse.</li></ul> | <b>Les facteurs de réussite :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Disponibilité des données</li><li>• Co-analyse des résultats</li></ul> |
|--|--|

 <b>Les étapes opérationnelles</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Cadrer le diagnostic partagé</li><li>2. Recueillir et traiter les données</li><li>3. Mettre en place des ateliers de co-analyse</li><li>4. Alimenter le diagnostic partagé</li><li>5. Mettre en page et diffuser lors du Comité d'Orientation Régional puis diffuser plus largement</li></ol>
---	--

<b>Livrables</b>	Un rapport d'analyse qualitative
------------------	----------------------------------

<b>Indicateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre de participants aux ateliers de co-analyse</li><li>• Nombre de consultations sur le site du PRITH</li></ul>
--------------------	--





## Nom

**Analyse approfondie : thématique 2024 « monde économique »**



## Description

**Analyse approfondie** d'un thème ou d'une **donnée du tableau de bord** justifiée par un besoin des acteurs de terrain et/ou des pilotes pour **orienter les actions menées** sur le territoire.



## Objectifs

Mettre en lumière des spécificités, des interrogations ou des besoins d'approfondissement nécessitant un recueil complémentaire et la production d'information nouvelle.



## Public cible

1re cible : les partenaires stratégiques des instances de pilotage du PRITH  
2e cible : les partenaires emploi, formation et maintien en emploi



## Territoire

Régional



## Pilotes et personnes à mobiliser pendant le déploiement

**Le ou les chefs de file de l'action :**  
DREETS BFC

### Les partenaires à mobiliser :

- Les niveaux stratégiques et opérationnels des partenaires emploi, formation et maintien en emploi de BFC.
- Les personnes concernées et les employeurs.

## Ressources à mobiliser pendant le déploiement

### Les moyens à mobiliser :

- **Moyens humains** : s'appuyer sur les partenaires mobilisables pour assurer le recueil et l'analyse des données
- **Moyens techniques** : outils de recueil et de data-analyse.

### Les facteurs de réussite :

- Disponibilité des données
- Co-analyse des résultats



## Les étapes opérationnelles

1. Définir le sujet en Comité d'Orientation Régional : thématique retenue en 2024 « monde économique »
2. Valider la méthodologie et cadrer l'analyse
3. Recueillir les données
4. Analyser et rédiger
5. Valider
6. Mettre en page et diffuser

## Livrables

Une analyse approfondie sur la thématique du monde économique  
*NB: la thématique de l'analyse approfondie a été validée en Comité d'Orientation Régional.*

## Indicateurs

- Nombre de personnes interrogées, données recueillies
- Nombre de téléchargements de l'analyse approfondie





## Nom

**Site internet, compte LinkedIn, Newsletter et outils de communication**



## Description

Lancement et animation du nouveau site **internet du PRITH BFC**  
 Animation d'un **compte LinkedIn PRITH BFC**  
 Diffusion de **trois Newsletters** par an mettant en valeur les actions du PRITH et de ses partenaires.  
 Production d'**outils de communication** : vidéo dessinée de présentation du PRITH, kit des nouveaux entrants, plaquette instances, plaquette réseau PRITH, interviews du préfet et du sous-préfet de Région



## Objectifs

- Alimenter le partenariat en ressources et actualités en matière d'emploi et de handicap.
- Valoriser les partenaires et les employeurs qui agissent en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.



## Public cible

1re cible : les partenaires emploi, formation et maintien en emploi (stratégiques et opérationnels)  
 2e cible : les employeurs privés et publics



## Territoire

Régional



## Pilotes et personnes à mobiliser pendant le déploiement

**Le ou les chefs de file de l'action :**  
 DREETS BFC, Agefiph et Fiphfp

**Les partenaires à mobiliser :**

- Les niveaux stratégiques et opérationnels des partenaires emploi, formation et maintien en emploi de BFC
- Les personnes concernées et les employeurs.



## Ressources à mobiliser pendant le déploiement

**Les moyens à mobiliser :**

- **Moyens humains** : s'appuyer sur les partenaires mobilisables pour le recueil et la diffusion des outils.
- **Moyens techniques** : outils de communication digitale, charte graphique, outils de facilitation graphique, veille.

**Les facteurs de réussite :**

- Une communication adaptée et accessible.
- Des outils de communication modernisés, attractifs
- Une expérience utilisateur améliorée



## Les étapes opérationnelles

**Site internet rénové**

1. Promouvoir le site auprès des partenaires
2. Assurer la maintenance et actualisation hebdomadaire

**Compte LinkedIn**

1. Développer le nombre d'abonnés
2. Diffuser du contenu 2 fois par semaine

**Newsletter**

1. Valider les thématiques
2. Capitaliser, rédiger, mettre en page et diffuser

**Outils de communication**

1. Valider le cahier des charges
2. Développer l'outil et le diffuser

## Livrables

1 site internet; 1 compte LinkedIn; 3 Newsletters; 10 outils de communication

## Indicateurs

- Nombre de consultations et de téléchargements sur le site internet
- Nombre de personnes inscrites à la Newsletter
- Nombre de publications et d'abonnés, taux d'engagement sur LinkedIn.

## Nom

**Valoriser les ambitions et actions du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés dans les politiques de droit commun**



## Description

**Valorisation et renforcement de la dimension inclusive des politiques et dispositifs de droit commun** à toutes les étapes : au moment des diagnostics, lors des instances et événements de droit commun, dans la mise en visibilité des parcours de formation et d'accompagnement notamment par le Service Public de l'Emploi, dans le cadre de l'évaluation des dispositifs et politiques...

**Consolidation et amplification d'approches transversales** entre dispositifs de droit commun et actions spécifiques au bénéfice des personnes en situation de handicap.



## Objectifs

- Favoriser le **reflexe handicap dans toutes les politiques publiques**, en s'appuyant sur les orientations et objectifs qui les concernent
- Assurer la **mise à disposition et une communication active des productions, outils et dispositifs** en direction des acteurs de droit commun
- **Mettre en visibilité les données chiffrées** dans les instances de droit commun



## Public cible

1ère cible : les membres des instances de gouvernance du PRITH (Comité d'Orientation Régional, Commissions Techniques opérationnelles, Instances Territoriales d'Actions)  
Bénéficiaires finaux : les partenaires intervenant sur le champ de l'emploi, de la formation et du maintien dans et en emploi



## Territoire

Régional



## Pilotes et personnes à mobiliser pendant le déploiement

**Le ou les chefs de file de l'action :**  
Dreets

**Les partenaires à mobiliser :**  
Agefiph, Fiphfp, Partenaires du PRITH, partenaires du PRST, membres du CREFOP, SPE (France Travail, Missions Locales, Cap Emploi), DDETS, Pacte Local de Solidarité, Entreprises locales et clubs d'entreprise...



## Ressources à mobiliser pendant le déploiement

**Les moyens à mobiliser :**

- **Moyens humains** : s'appuyer sur les partenaires mobilisables, facilitateurs, animateurs
- **Moyens techniques** : Événements et instances de droit commun

**Les facteurs de réussite :**

- Coordination efficace entre les acteurs
- Communication claire et régulière sur le PRITH dans les instances de droit commun



## Les étapes opérationnelles

### Diagnostic

Mettre en visibilité le taux d'accès des Travailleurs Handicapés dans l'ensemble des services et dispositifs de droit commun (missions locales, contrats aidés, IAE,...)

### Gouvernance

1. Basculer la gouvernance du PRITH dans une instance de droit commun
2. Identifier les instances et événements
3. Sensibiliser au sein de ces instances et événements
4. Mener le cas échéant des actions conjointes

### Opérationnel

1. Identifier le maillage opérationnel et valoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap du repérage à la prise en charge des travailleurs handicapés par le SPE et notamment dans le cadre du déploiement d'une offre inclusion prévue par la loi pour le plein emploi
2. Valoriser les actions du SPE à travers un document communiquant

### Communication

1. Participer à des actions de communication croisées pour valoriser la dimension handicap : Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV), femmes et handicap, Journée handicap de la Foire gastronomique de Dijon, Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), ...
2. Assurer la connaissance et la mise à disposition des productions du PRITH aux acteurs du droit commun
3. Mettre en visibilité dans les instances de droit commun les chiffres clés du diagnostic du PRITH (taux d'accès des TH)

## Livrables

Diagnostic, support de présentation, animation d'événements ou groupes de travail

## Indicateurs

- Nombre de participations à des instances, événement et actions de droit commun,
- Nombre de diffusions des outils en direction des acteurs de droit commun



<b>Nom</b>	<b>Animer un réseau d'ambassadeurs du PRITH</b>	
	<b>Description</b>	
<p>Renforcer la collaboration des acteurs clés du PRITH en identifiant et animant un réseau d'ambassadeurs. Ces ambassadeurs joueront un rôle crucial dans la sensibilisation et la diffusion des informations et productions relatives au PRITH au sein de leurs organisations respectives.</p>		
	<b>Objectifs</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier des personnes relais pour promouvoir le PRITH</li> <li>• Présenter les ambitions du PRITH, ses productions et définir les attentes vis-à-vis des ambassadeurs</li> <li>• Organiser des sessions de rencontres et d'appropriation autour des enjeux et des productions du PRITH</li> </ul>		
<b>Public cible</b>	<p>1ère cible : les membres des instances de gouvernance du PRITH (Comité d'Orientation Régional, Commissions Techniques opérationnelles, Instances Territoriales d'Actions) Bénéficiaires finaux : les partenaires intervenant sur le champ de l'emploi, de la formation et du maintien dans et en emploi</p>	
<b>Territoire</b>	<p>Régional</p>	
<b>Pilotes et personnes à mobiliser pendant le déploiement</b>		
<b>Le ou les chefs de file de l'action :</b> DREETS, Agefiph, FIPHFP	<b>Les partenaires à mobiliser :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acteurs opérationnels du PRITH (membres des CTO, ITA notamment)</li> </ul>	
<b>Ressources à mobiliser pendant le déploiement</b>		
<b>Les moyens à mobiliser :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Moyens humains</b> : Partenaires du PRITH, facilitateurs pour l'animation du réseau</li> <li>• <b>Moyens techniques</b> : Fiche « ambassadeur du PRITH », outils de communication, supports de présentation, plateforme collaborative pour le partage d'informations.</li> </ul>	<b>Les facteurs de réussite :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Engagement des partenaires du PRITH à identifier un ambassadeur et à le remplacer en cas de départ</li> <li>• Engagement des ambassadeurs et temps dédié</li> <li>• Dynamique et attractivité des supports et rencontres</li> </ul>	
<b>Les étapes opérationnelles</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifier des personnes relais pour être ambassadeurs</li> <li>2. Définir les rôles et responsabilités des ambassadeurs</li> <li>3. Organiser une réunion en présentiel pour partager les ambitions et outils du PRITH et échanger sur les engagements respectifs des pilotes du PRITH et des ambassadeurs</li> <li>4. Animer régulièrement des actions d'appropriation des productions du PRITH à l'aide de cas concrets</li> <li>5. Faire vivre et faire monter en autonomie le réseau par le biais d'une plateforme collaborative d'échange d'informations et de pratiques</li> </ol>	
<b>Livrables</b>	<p>Liste des ambassadeurs engagés, support de présentation, fiche sur le rôle des ambassadeurs</p>	
<b>Indicateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'ambassadeurs engagés</li> <li>• Nombre d'évènements ambassadeurs organisés</li> <li>• Niveau d'engagement des ambassadeurs (taux de présence aux réunions)</li> <li>• Taux de satisfaction</li> </ul>	



## Axe 1 - Développer l'accès à la formation



### Pourquoi agir ?





- Une moindre qualification des personnes en situation de handicap : les 2/3 des demandeurs d'emploi en situation de handicap ont un niveau inférieur ou égal au CAP (contre la moitié de l'ensemble des demandeurs d'emploi) (source 2022 : Pôle emploi)
- En 2022, 386 entrées de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) en contrat d'apprentissage enregistrées sur 29 009 contrats au total; soit un taux d'entrée en apprentissage des BOE de 1,3% (1,5% au national) (source : SIA, Dares, cumul annuel janvier à novembre 2022)

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



# Fiche action Axe 1.1

Date mise à jour : 05/01/2024


Nom		Actualisation et diffusion des ressources et outils	
 Outils	 Description	 Public cible	 Territoire
Support de réorientation professionnelle	Support recensant les acteurs et dispositifs liés aux réorientations professionnelles des salariés	Partenaires	Régional
Boite à outil Accès à la formation	Support pratique regroupant l'ensemble des services, outils spécifiques et aides mobilisables pour l'accompagnement d'une personne en situation de handicap vers l'emploi	Partenaires	Régional

## Pilotes et personnes à mobiliser pendant le déploiement

<b>Le ou les chefs de file de l'action :</b> DREETS, Agefiph, FIPHFP	<b>Les partenaires à mobiliser :</b> Les professionnels spécifiques et de droit commun de l'insertion, de la formation, de l'emploi, du maintien et de la santé au travail. Les acteurs du monde économique et social.
---	---

## Ressources à mobiliser pendant le déploiement

<b>Les moyens à mobiliser :</b>	<b>Les facteurs de réussite :</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Moyens humains :</b> s'appuyer sur les partenaires mobilisables pour assurer l'actualisation et la diffusion des outils</li> <li><b>Moyens techniques :</b> outils de communication, plateformes et canaux de diffusion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifier les cibles (principales et intermédiaires)</li> <li>Valoriser les outils déjà créés</li> </ul>

 <b>Les étapes opérationnelles</b>	<b>Actualisation des outils</b>	<b>Diffusion des outils</b>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>Identifier les éléments à actualiser</li> <li>Organiser et animer une réunion de cadrage avec les acteurs à mobiliser, le cas échéant</li> <li>Recueillir les informations et actualiser les outils</li> <li>Mettre en forme et s'assurer de l'accessibilité des outils</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Définir un plan de communication : identifier les cibles, les périmètres, les canaux de diffusion</li> <li>Diffuser les outils</li> <li>Suivre la diffusion</li> </ol>

<b>Livrables</b>	Réunion de cadrage, outils actualisés, plan de diffusion, preuve de diffusion
------------------	---

<b>Indicateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'actualisations</li> <li>Nombre d'envois et nombre de téléchargements</li> <li>Nombre de « like » et nombre de partages</li> </ul>
--------------------	---

## Nom

**Développer l'accessibilité de l'appareil de formation**

## Description

**Promotion de la plateforme accessibilité** auprès des Organismes de Formation et des Centres de Formation des Apprentis pour leur mobilisation et leur engagement à s'inscrire dans une démarche de progrès



## Objectifs

- Promouvoir la plateforme accessibilité avec l'appui des financeurs de formation de droit commun (Région, France Travail, OPCO, Transition Pro, ...)
- Assurer la communication et l'appropriation de la plateforme accessibilité par les Organismes de Formation et Centres de Formation par l'Apprentissage (OF/CFA)
- Accompagner les OF et CFA signataires d'une charte d'accessibilité dans leur démarche de progrès en appui et complément de leur certification Qualiopi



## Public cible

1re cible : Directions et Référénts Handicap des OF/CFA  
2e cible : Équipes des OF/CFA  
Bénéficiaires : Apprenants en situation de handicap



## Territoire

Régional



## Pilotes et personnes à mobiliser pendant le déploiement

**Le ou les chefs de file de l'action :**  
Agefiph

**Les partenaires à mobiliser :**  
Pilotes de la RHF BFC : Agefiph, Fiphfp, Etat, Région, ARS, France Travail, Emfor.



## Ressources à mobiliser pendant le déploiement

**Les moyens à mobiliser :**

- Chargées d'Etudes et de Développement de l'Agefiph en charge de la mise en oeuvre de la RHF et de l'accompagnement des OF et CFA
- Diffusion des résultats dans le cadre du tableau de bord du PRITH.

**Les facteurs de réussite :**

S'assurer de l'engagement des directions des OF/CFA



## Les étapes opérationnelles

1. Présenter et assurer l'appropriation de la démarche dans le cadre d'animation du réseau des Référénts Handicap des OF-CFA
2. Diffuser les résultats dans le cadre du Tableau de bord Interactif du PRITH

**Le plan d'actions 2024 sera validé en COPIL le 1er février 2024.**

## Livrables

Mailing – Support de présentation

## Indicateurs

- Nombre d'inscriptions à la plateforme
- Nombre d'autopositionnements réalisés



## **Axe 2 - Renforcer la dynamique vers l'emploi**

### **Pourquoi agir ?**

- Au 30 septembre 2023, on compte 20 899 DE BOE en catégorie A, B, C soit 11% des demandeurs d'emploi en BFC. Entre le 30 septembre 2022 et le 30 septembre 2023 on compte **+3,1 % de DE BOE**, et -2% de demandeurs d'emploi tout public, en Bourgogne-Franche-Comté.
- En comparaison de l'ensemble des personnes inscrites sur les listes des demandeurs d'emploi, les BOE restent une population plus âgée, d'un niveau de formation plus bas et qui atteint des durées d'inscription plus longues.  
(Source : 2022, Pôle emploi)

**Notre ambition** : Favoriser l'insertion professionnelle durable des personnes en situation de handicap et mettre en lien l'offre et la demande.









# Fiche action Axe 2.1

Date mise à jour : 05/01/2024

Nom

Actualisation et diffusion des ressources et outils

 Outils	 Description	 Public cible	 Territoire
Annuaire	Annuaire des partenaires départementaux spécifiques et de droit commun mobilisables en matière d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.	Partenaires départementaux	Départemental (21/89)
Boîte à outils jeune	Support pratique regroupant l'ensemble des services, outils spécifiques et aides mobilisables pour l'accompagnement d'un jeune en situation de handicap vers l'emploi.	Partenaires, employeurs, jeunes et leurs familles	Régional
Flyers alternance	Plaquette visant à faire connaître les accompagnements possibles et à promouvoir l'alternance.	Employeurs, jeunes, familles	Régional
Boite à outil Contrat d'alternance	Support permettant une vision globale des services, appuis et aides financières mobilisables dans la mise en place d'un parcours via l'alternance.	Partenaires	Régional
Webinaire Alternance du GTT 58	3 webinaires « alternance et handicap » : <ul style="list-style-type: none"> <li>L'alternance comme levier pour intégrer les personnes handicapées : quels dispositifs pour sourcer les candidats ?</li> <li>Comment accueillir un alternant en situation de handicap ?</li> <li>Quelles ressources mobiliser pour favoriser la mise en œuvre du contrat ?</li> </ul>	Employeurs	Nièvre



## Pilotes et personnes à mobiliser pendant le déploiement

**Le ou les chefs de file de l'action :**  
DREETS, Agefiph, FIPHFP

### Les partenaires à mobiliser :

Les professionnels spécifiques et de droit commun de l'insertion, de la formation, de l'emploi, du maintien et de la santé au travail. Les acteurs du monde économique et social.



## Ressources à mobiliser pendant le déploiement

### Les moyens à mobiliser :

- **Moyens humains** : s'appuyer sur les partenaires mobilisables pour assurer l'actualisation et la diffusion des outils
- **Moyens techniques** : outils de communication, plateformes et canaux de diffusion

### Les facteurs de réussite :

- Identifier les cibles (principales et intermédiaires)
- Valoriser les outils déjà créés



## Les étapes opérationnelles

### Actualisation des outils

1. Identifier les éléments à actualiser
2. Organiser et animer une réunion de cadrage avec les acteurs à mobiliser, le cas échéant
3. Recueillir les informations et actualiser les outils
4. Mettre en forme et s'assurer de l'accessibilité des outils

### Diffusion des outils

1. Définir un plan de communication : identifier les cibles, les périmètres, les canaux de diffusion
2. Diffuser les outils
3. Suivre la diffusion








## Livrables

Compte rendu réunions de cadrage, outils actualisés, plan de diffusion, preuve de diffusion

## Indicateurs

- Nombre d'actualisations
- Nombre d'envois et nombre de téléchargements
- Nombre de vues, de « like » et de partages
- Taux de satisfaction



<b>Nom</b>	<b>Les journées jeunes et insertion professionnelle</b>			
	<b>Description</b>			
<p>Organisation de <b>rencontres interdépartementales</b> visant à proposer aux territoires des temps de rencontre et d'échanges. Production <b>d'une synthèse</b> venant alimenter le diagnostic partagé du PRITH.</p>				
	<b>Objectifs</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser l'interconnaissance des acteurs de la scolarité et de l'insertion</li> <li>• Permettre aux acteurs de la scolarité et de l'insertion d'avoir une meilleure connaissance des dispositifs et des contacts sur les territoires</li> <li>• Mettre en réseau les professionnels intervenants sur cette thématique.</li> </ul>				
 <b>Public cible</b>	<p>1re cible : les professionnels de la scolarité et de l'insertion Bénéficiaires finaux : les jeunes en situation de handicap</p>			
 <b>Territoire</b>	Régional			
 <b>Pilotes et personnes à mobiliser pendant le déploiement</b>				
<b>Le ou les chefs de file de l'action :</b> Rectorats, DREETS, Agefiph	<b>Les partenaires à mobiliser :</b> Dreets, Fiphfp, ARS, Cap Emploi, Rectorats, Missions locales, PAVA (Prestataires d'Accompagnement vers l'Alternance), France Travail, ARS, MDPH, OPCO, RHF (Ressource Handicap Formation)...			
 <b>Ressources à mobiliser pendant le déploiement</b>				
<table border="0"> <tr> <td data-bbox="108 1424 826 1630"> <b>Les moyens à mobiliser :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Moyens humains :</b> s'appuyer sur les partenaires pour assurer la mobilisation des professionnels de terrain</li> <li>• <b>Moyens techniques :</b> outils d'animation, supports de communication</li> </ul> </td> <td data-bbox="842 1424 1469 1630"> <b>Les facteurs de réussite :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilité des professionnels</li> <li>• Témoignages autour de situations concrètes</li> <li>• Proposer des formats permettant l'interactivité</li> </ul> </td> </tr> </table>			<b>Les moyens à mobiliser :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Moyens humains :</b> s'appuyer sur les partenaires pour assurer la mobilisation des professionnels de terrain</li> <li>• <b>Moyens techniques :</b> outils d'animation, supports de communication</li> </ul>	<b>Les facteurs de réussite :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilité des professionnels</li> <li>• Témoignages autour de situations concrètes</li> <li>• Proposer des formats permettant l'interactivité</li> </ul>
<b>Les moyens à mobiliser :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Moyens humains :</b> s'appuyer sur les partenaires pour assurer la mobilisation des professionnels de terrain</li> <li>• <b>Moyens techniques :</b> outils d'animation, supports de communication</li> </ul>	<b>Les facteurs de réussite :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilité des professionnels</li> <li>• Témoignages autour de situations concrètes</li> <li>• Proposer des formats permettant l'interactivité</li> </ul>			
 <b>Les étapes opérationnelles</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organiser une réunion de cadrage</li> <li>2. Mobiliser les professionnels de droit commun et spécifiques</li> <li>3. Organiser les rencontres interdépartementales</li> <li>4. Rédiger une synthèse des journées réalisées</li> </ol>			
<b>Livrables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Journées de rencontre</li> <li>• Supports</li> <li>• Synthèse</li> </ul>			
<b>Indicateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de participants</li> <li>• Nombre de personnes invitées</li> <li>• Taux de satisfaction</li> </ul>			



## Axe 3 - Mobiliser le monde économique et social



### Pourquoi agir ?

- Dans le secteur privé : un taux d'emploi de 3,8% en Bourgogne Franche Comté, et 3,5% au niveau national.
- Dans le secteur public : un hausse régulière du taux d'emploi dans le secteur public depuis 2016 pour atteindre un taux d'emploi de 6.20% en BFC (5.45% au niveau national).

*NB : Attention, les taux d'emploi direct du secteur public ne peut pas être comparé à celui du secteur privé car les modes de calcul sont différents. Dans la fonction publique, le taux d'emploi direct prend en compte les agents reclassés, et rapporte le nombre de BOE à l'effectif total rémunéré, on compte le nombre de personnes et non en Equivalent Temps Plein (contrairement au privé).*

(source : DARES - DOETH; Fiphfp - DOETH)

- Des difficultés de recrutements persistantes notamment sur les métiers en tension : viticulteurs, arboriculteurs, agents d'entretien, aides-soignants, aides à domicile, ouvriers non-qualifiés, manutentionnaires, employés en hôtellerie-restauration... (source : Pôle emploi).
- Sensibiliser les employeurs et les collectifs de travail à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Coordonner les actions et la communication en direction des employeurs et notamment les TPE/PME.





**Notre ambition :** Favoriser l'insertion professionnelle durable des personnes en situation de handicap et mettre en lien l'offre et la demande



# Fiche action Axe 3.1

Date mise à jour : 05/01/2024

## Nom **Actualisation et diffusion des ressources et outils**


 Outils	 Description	 Public cible	 Territoire
Actualisation et diffusion de la cartographie des offres de service à disposition des employeurs privés	Schéma global des offres de services disponibles visant à accompagner l'intégration des personnes en situation de handicap au sein des entreprises privées	Entreprises privées	Régional
S'engager pour l'emploi des personnes en situation de handicap	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 ».	Employeurs privés et publics	Départemental (90)
Présentation d'une situation réelle d'aménagement de poste de travail	Illustration du travail partenarial pour l'inclusion d'une personne en situation de handicap au sein d'un magasin Lidl.	Employeurs privés et publics	Départemental (90)

### Pilotes et personnes à mobiliser pendant le déploiement

<b>Le ou les chefs de file de l'action :</b> DREETS, Agefiph, FIPHFP	<b>Les partenaires à mobiliser :</b> Les professionnels spécifiques et de droit commun de l'insertion, de la formation, de l'emploi, du maintien et de la santé au travail. Les acteurs du monde économique et social.
---	---

### Ressources à mobiliser pendant le déploiement

<b>Les moyens à mobiliser :</b>	<b>Les facteurs de réussite :</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Moyens humains :</b> s'appuyer sur les partenaires mobilisables pour assurer l'actualisation et la diffusion des outils</li> <li>• <b>Moyens techniques :</b> outils de communication, plateformes et canaux de diffusion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les cibles (principales et intermédiaires)</li> <li>• Valoriser les outils déjà créés</li> </ul>

 <b>Les étapes opérationnelles</b>	<b>Actualisation des outils</b>	<b>Diffusion des outils</b>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifier les éléments à actualiser</li> <li>2. Organiser et animer une réunion de cadrage avec les acteurs à mobiliser, le cas échéant</li> <li>3. Recueillir les informations et actualiser les outils</li> <li>4. Mettre en forme et s'assurer de l'accessibilité des outils</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Définir un plan de communication : identifier les cibles, les périmètres, les canaux de diffusion</li> <li>2. Diffuser les outils</li> <li>3. Suivre la diffusion</li> </ol>

<b>Livrables</b>	Réunion de cadrage, outils actualisés, plan de diffusion, preuve de diffusion
------------------	---

<b>Indicateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'actualisations</li> <li>• Nombre d'envois et nombre de téléchargements</li> <li>• Nombre de « like » et nombre de partages</li> <li>• Taux de satisfaction</li> </ul>
--------------------	---

## Nom

**Renforcer la connaissance et la professionnalisation des acteurs clés de l'entreprise**

## Description

Renforcement de la professionnalisation des acteurs clés de l'entreprise pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap en facilitant la mise en visibilité des offres de services et dispositifs existants pour en faciliter la connaissance et la mobilisation par les acteurs de l'entreprise.

Exemple de dispositifs à valoriser : Offre de professionnalisation des acteurs des entreprises privées par l'Agefiph (Réseau des Référénts Handicap, Université du Réseau,, Modul'Pro, Handi-Sensi, ...), et par le Fiphfp pour les employeurs publics, Les Entreprises S'Engagent, offre des Services de Prévention de la Santé au Travail, cartographies des offres de services en direction des employeurs, etc...



## Objectifs

- Identifier les besoins spécifiques parmi les acteurs cibles
- Capitaliser et valoriser l'existant
- Promouvoir les offres de professionnalisation existantes, favoriser leur mobilisation et diffuser les outils



## Public cible

1ère cible : les acteurs clés : les dirigeants, DRH, référents handicap, les membres des CSE

2nde cible : les acteurs relais : les organisations patronales, les organisations syndicales, les consulaires, les branches, les OPCO, les Services de Prévention de la Santé au Travail, Cap emploi, France Travail ...



## Territoire

Régional



## Pilotes et personnes à mobiliser pendant le déploiement

**Le ou les chefs de file de l'action :**  
Agefiph

**Les partenaires à mobiliser :**

- Partenaires du PRITH, partenaires du PRST (Plan Régional de Santé au Travail)



## Ressources à mobiliser pendant le déploiement

**Les moyens à mobiliser :**

- **Moyens humains :** s'appuyer sur les partenaires mobilisables pour assurer le recueil, la création et la diffusion
- **Moyens techniques :** Support de communication

**Les facteurs de réussite :**

- Capitaliser les ressources existantes, valoriser les réussites et le gain à long terme
- Engagement des acteurs du monde économique
- Livrable accessible et facilement diffusable
- Collaboration avec les acteurs du PRST
- Intervenir en proximité et avec des exemples concrets



## Les étapes opérationnelles

1. Identifier et mobiliser les acteurs clés et relais
2. Définir les besoins et préoccupations spécifiques des acteurs cibles.
3. Organiser un temps de travail avec les acteurs du PRST pour partager les objectifs
4. Recenser et capitaliser l'existant
5. Valoriser l'existant à travers un support recueil adapté
6. Promouvoir et diffuser le support de présentation des dispositifs aux publics cibles

## Livrables

Support de présentation des offres de service

## Indicateurs

- Nombre de diffusions
- Nombre d'adhérents au RRH
- Nombre d'adhérents « Les Entreprises S'Engagent »
- Nombre de participants au RRH de l'Agefiph et au réseau du FIPHFP
- Niveau de satisfaction et de compréhension du rôle du PRITH



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

### Pourquoi agir ?

- Un nombre d'inaptitudes au travail toujours élevé et en progression avec plus de 3 770 inscriptions sur les listes des demandeurs d'emploi suite à un licenciement pour inaptitude en 2022 en BFC (3242 en 2021), dont 80% ne sont pas bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- En 2022 les demandeurs d'emploi inscrits suite à un licenciement pour inaptitude sont à 58% des femmes; à 46% âgés de 50 ans ou plus.

### Notre ambition :





- Anticiper la désinsertion professionnelle et sécuriser les parcours
- Articuler les actions menées par le PRITH et le PRST.

# Fiche action Axe 4.1

Date mise à jour : 05/01/2024

Nom

Actualisation et diffusion des ressources et outils

 Outils	 Description	 Public cible	 Territoire
Guide du Maintien dans l'Emploi	Support de présentation des procédures acteurs et outils mobilisables pour le maintien dans l'emploi	Employeurs, salariés, conseillers à l'emploi	Régional
Boite à outils maintien	Support pour une vue d'ensemble des acteurs et dispositifs dans l'accompagnement au maintien en emploi	Employeurs, salariés, conseillers à l'emploi	Départemental (89)
Capsules vidéos : La Matinale	Courtes vidéos de témoignages de situations de maintien dans l'emploi	Employeurs	Régional
Support de réorientation professionnelle	Support recensant les acteurs et dispositifs liés aux réorientations professionnelles des salariés dans le secteur privé	Partenaires	Régional



## Pilotes et personnes à mobiliser pendant le déploiement

**Le ou les chefs de file de l'action :**  
DREETS, Agefiph, FIPHFP

### Les partenaires à mobiliser :

Les professionnels spécifiques et de droit commun de l'insertion, de la formation, de l'emploi, du maintien et de la santé au travail. Les acteurs du monde économique et social.



## Ressources à mobiliser pendant le déploiement

### Les moyens à mobiliser :

- **Moyens humains** : s'appuyer sur les partenaires mobilisables pour assurer l'actualisation et la diffusion des outils
- **Moyens techniques** : outils de communication, plateformes et canaux de diffusion

### Les facteurs de réussite :

- Identifier les cibles (principales et intermédiaires)
- Valoriser les outils déjà créés



## Les étapes opérationnelles

### Actualisation des outils

1. Identifier les éléments à actualiser
2. Organiser et animer une réunion de cadrage avec les acteurs à mobiliser, le cas échéant
3. Recueillir les informations et actualiser les outils
4. Mettre en forme et s'assurer de l'accessibilité des outils

### Diffusion des outils

1. Définir un plan de communication : identifier les cibles, les périmètres, les canaux de diffusion
2. Diffuser les outils
3. Suivre la diffusion

## Livrables








Réunion de cadrage, outils actualisés, plan de diffusion, preuve de diffusion

## Indicateurs

- Nombre d'actualisations
- Nombre d'envois et nombre de téléchargements
- Nombre de « like » et nombre de partages
- Taux de satisfaction





<b>Nom</b>	<b>Sensibilisation au maintien dans / en emploi dans le secteur de l'aide à la personne</b>									
	<b>Description</b>									
Sensibiliser à la question du maintien dans et en emploi les salariés du secteur de l'aide à la personne afin de prévenir les risques de licenciement pour inaptitude.										
	<b>Objectifs</b>									
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibiliser et outiller les responsables de sites, l'encadrement intermédiaire et les professionnels qui agissent autour des salariés</li> <li>• Sensibiliser les salariés pour qu'ils ou elles puissent réfléchir précocement à leur évolution professionnelle</li> </ul>										
	<b>Public cible</b>									
1re cible : encadrement intermédiaire, responsables de site Bénéficiaires : Salariés du secteur de l'aide à la personne										
	<b>Territoire</b>									
Départemental, initialisation sur un département										
	<b>Pilotes et personnes à mobiliser pendant le déploiement</b>									
<b>Le ou les chefs de file de l'action :</b>	<b>Les partenaires à mobiliser :</b>									
DDETS, Agefiph, Cap Emploi	Service social de la CARSAT, SPST, structures du secteur de l'aide à la personne (RH, responsable de secteur, encadrement, partenaires sociaux, CSE, CSSCT), OPCO, CEP, TransitionsPro									
	<b>Ressources à mobiliser pendant le déploiement</b>									
<b>Les moyens à mobiliser :</b>										
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Moyens humains</b> : s'appuyer sur les acteurs du maintien pour assurer une présentation des offres de services.</li> <li>• <b>Moyens techniques</b> : support de présentation, mémo-ressources, organisation et animation de la rencontre</li> </ul>										
<b>Les facteurs de réussite :</b>										
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Portage politique des structures</li> <li>• Capitalisation de l'existant</li> <li>• Encourager le retour d'expériences ancré dans la réalité du terrain.</li> <li>• Associer les employeurs et les personnes concernées</li> </ul>										
	<b>Les étapes opérationnelles</b>									
<p><b>Sensibiliser et outiller les responsables de sites, l'encadrement intermédiaire et les professionnels qui agissent autour des salariés</b></p> <table border="0"> <tr> <td>1. Conception du support et mémo-ressources</td> <td>de sensibilisation</td> </tr> <tr> <td>2. Réunion de cadrage avec les parties prenantes et planification des sessions</td> <td>3. Animation et mise à disposition des ressources aux participants</td> </tr> <tr> <td></td> <td>4. Évaluation et réajustement</td> </tr> </table> <p><b>Sensibiliser les salariés pour qu'ils ou elles puissent réfléchir précocement à leur évolution professionnelle</b></p> <table border="0"> <tr> <td>1. Conception d'une capsule vidéo (réunion de cadrage, synopsis, tournage, montage, mise en ligne, diffusion)</td> <td>2. Organisation de webinaires (réunion de cadrage, support, mémo-ressources, animation, mise en ligne, diffusion, évaluation et réajustement)</td> </tr> </table>			1. Conception du support et mémo-ressources	de sensibilisation	2. Réunion de cadrage avec les parties prenantes et planification des sessions	3. Animation et mise à disposition des ressources aux participants		4. Évaluation et réajustement	1. Conception d'une capsule vidéo (réunion de cadrage, synopsis, tournage, montage, mise en ligne, diffusion)	2. Organisation de webinaires (réunion de cadrage, support, mémo-ressources, animation, mise en ligne, diffusion, évaluation et réajustement)
1. Conception du support et mémo-ressources	de sensibilisation									
2. Réunion de cadrage avec les parties prenantes et planification des sessions	3. Animation et mise à disposition des ressources aux participants									
	4. Évaluation et réajustement									
1. Conception d'une capsule vidéo (réunion de cadrage, synopsis, tournage, montage, mise en ligne, diffusion)	2. Organisation de webinaires (réunion de cadrage, support, mémo-ressources, animation, mise en ligne, diffusion, évaluation et réajustement)									
<b>Livrables</b>	Synthèse des réunions de cadrage, support de présentation essaimable à d'autres départements, mémo ressources, capsule vidéo									
<b>Indicateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de sessions de sensibilisation organisées</li> <li>• Nombre de participations (managers, non managers) aux sessions de sensibilisation</li> <li>• Taux de satisfaction des managers et des opérationnels</li> </ul>									

## Nom

La matinale du maintien en emploi



## Description

- Organisation **le 11 avril 2024 d'un évènement** entre employeurs et professionnels du maintien en emploi.
- Mettre en place **un forum** à disposition des partenaires leur permettant de valoriser leurs offres de services en direction des employeurs et des personnes.



## Objectifs

- Créer un espace de partage d'informations et d'échange de pratiques entre professionnels et acteurs de l'entreprise
- Améliorer la visibilité et la coordination des dispositifs existants pour le maintien dans l'emploi professionnelle des PSH.
- Fédérer le réseau à travers un évènement récurrent
- Mettre en lumière le maintien dans l'emploi des personnes en risque de désinsertion professionnelle à travers des témoignages d'entreprises et de salariés



## Public cible

1re cible : les acteurs de l'écosystème du maintien dans et en emploi  
2e cible : les employeurs  
Bénéficiaires finaux: personnes en risque d'inaptitude



## Territoire

Régional



## Pilotes et personnes à mobiliser pendant le déploiement

## Le ou les chefs de file de l'action :

- DREETS BFC
- Agefiph

## Les partenaires à mobiliser :

- SPST, Cap emploi, Carsat (prévention des risques pro et service social), MSA
- Employeurs, branches professionnelles, organisations syndicales et patronales



## Ressources à mobiliser pendant le déploiement

## Les moyens à mobiliser :

- **Moyens humains** : s'appuyer sur les partenaires pour identifier les témoignages et diffuser l'invitation.
- **Moyens techniques** : outils d'animation, supports de communication

## Les facteurs de réussite :

- Diffusion de l'invitation dans les réseaux
- Témoignages concrets
- Formats interactifs



## Les étapes opérationnelles

1. Définir les thématiques à traiter et identifier les intervenants
2. Coordonner les intervenants et mettre en place le forum
3. Réaliser les supports de communication
4. Gérer les invitations, inscriptions,
5. Gérer la logistique : salle, buffet, technique.
6. Assurer l'animation et l'évaluation de l'évènement

## Livrables

Animation d'1/2 journée en présentiel

## Indicateurs

- Nombre et diversité des témoignages proposés par les partenaires
- Nombre et profil des intervenants
- Nombre d'invités / d'inscrits / de participants et profils (employeurs/partenaires ; territoires)
- Satisfaction des participants, des intervenants et des organisateurs



# PRITH

Bourgogne-Franche-Comté

PLAN RÉGIONAL  
D'INSERTION DES  
TRAVAILLEURS  
HANDICAPÉS

  
**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
BOURGOGNE-  
FRANCHE-COMTÉ**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

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](http://www.prith-bfc.fr)



LinkedIn



[coordination@prith-bfc.fr](mailto:coordination@prith-bfc.fr)