

La dynamique inclusive des politiques d'emploi et de handicap

Synthèse du diagnostic partagé

Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés de Bourgogne-Franche-Comté

Mai 2022

SOMMAIRE

Vers un PRITH rénové...	3
Note méthodologique	4
Le handicap au cœur des politiques d'emploi	5
Accès à l'emploi	8
Accès à la formation	11
Mobilisation du monde économique	14
Maintien dans l'emploi	17

Vers un PRITH rénové...

En matière d'accès et de maintien dans l'emploi, le **Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH)** de Bourgogne-Franche-Comté, **espace de concertation et de coopération**, propose depuis 2011 une gouvernance ouverte ainsi qu'un plan d'actions opérationnel articulé avec les préoccupations des professionnels de terrain et les besoins des publics cibles (personnes salariées, demandeurs et demandeuses d'emploi et employeurs privés et publics).

Dans ce cadre durable, la **DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi et des Solidarités)** et **l'Agefiph souhaitent poursuivre 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.

En 2022, la **définition d'un PRITH rénové** doit poursuivre 5 objectifs transversaux validés en Comité d'Orientation du 04 mars 2022 :

- Connaître pour mieux agir : étude thématique, diagnostic partagé
- Se concerter pour assurer un développement intégré du PRITH
- Coopérer pour amplifier la territorialisation et l'opérationnalité des actions
- Faire-Savoir : moderniser les outils de communication pour rendre lisible les travaux et leurs impacts
- Intégrer l'expertise des personnes concernées

L'écosystème du PRITH a connu des évolutions majeures ces dernières années marquées par un contexte sanitaire qui est venu catalyser un certain nombre de transformations. Dans ce contexte, la DREETS et l'Agefiph souhaitent **renforcer les synergies entre les initiatives menées dans le cadre de leurs prérogatives et celles de leurs partenaires**.

Politique complexe à la croisée de plusieurs champs d'actions publiques, le **PRITH se doit de jouer un rôle d'ensemblé** afin **d'amplifier la logique inclusive** dans les dispositifs de droit commun et de **renforcer la complémentarité** entre les différents acteurs du partenariat (institutions, opérateurs, prestataires).

Afin de répondre à ces ambitions, la présente **synthèse de diagnostic répond aux objectifs suivants** :

- Valoriser l'action menée en faveur de l'inclusion par les partenaires de droit commun ou spécifiques
- Identifier les besoins émergents ou non couverts afin de proposer des solutions coconstruites
- Mettre en lumière les perspectives d'amélioration pour une stratégie commune concertée

Note méthodologique

La présente synthèse s'appuie sur un travail d'enquête et de recherche documentaire mené de mars à mai 2022. Au total, 22 entretiens ont été réalisés en direction des partenaires stratégiques du PRITH :

- **Agefiph**
 - Anne-Marie SEGAUD, Déléguée régionale
 - Bastien GIESBERGER, Délégué régional adjoint
 - Audrey DAROLLES, Chargée de développement
- **Association Régionale des Missions locales (ARML) : Laure REVIGLIO, Directrice de l'ARML**
- **Agence régionale de Santé (ARS)**
 - Karin Tröger, Chargée de mission Projets émergents, Direction de l'Autonomie
 - Marie-Thérèse BONNOTTE, Département organisation de l'offre PSH
- **Carsat**
 - Murielle ESPOSITO, Chargée de mission Maintien en Emploi, Service social régional
 - Marina Sécher, Ingénieur conseil, Direction des risques professionnels
- **CFDT : Françoise ROLLET, Militante CDFT**
- **Chéops : Fabienne ROUX, Directrice Cap emploi 70 & Thomas GUILLOT, Directeur Cap emploi 39**
- **Conseil régional**
 - Patricia GAUDET, Chargée de mission égalité, diversité
 - Dominique PANDAL, Cheffe de service parcours vers la qualification
- **DREETS – Pôle 2ECS et Pôle T**
 - Sylvie NARDIN, Chargée de mission Service Egalité des chances et accès à l'emploi
 - Anne-Laure GAUTHIER, Cheffe du service Egalité des Chances et Accès à l'Emploi
 - Christine MANTEAUX, Médecin Inspecteur Régional du Travail
- **DDETS**
 - DDETS 89 : Olivier Le-Ny : Chargé de Développement de l'Emploi et des Territoires
 - DDETS 21 : Sandrine Lesueur : Chargé de Développement de l'Emploi et des Territoires
- **Education Nationale : Julien ROCHE, Inspecteur, Conseiller Technique ASH**
- **FIPHFP : Fabrice GEURTS, Directeur Territorial au Handicap**
- **MDPH 89 : Isabelle DUMONT, Directrice adjointe**
- **MEDEF 21 : Valérie VILLARD-CHARROIN, Responsable RH et projets,**
- **MSA Bourgogne : Marjorie LABELLE, Responsable des travailleurs sociaux (58/89)**
- **MSA Franche-Comté : Laura BOURDIN, Chargée de mission régionale**
- **OPCO-EP : Nathalie BERTHAUT. Responsable des projets et de la politique Emploi Formation**
- **OPCommerce : Ludivine LIKIBY CHOMETTE, Déléguée Régionale**
- **Pôle Emploi : Jérôme BESANÇON, Responsable service partenariat et FSE**
- **Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA) : Maitena FREICHE, Chargée de mission BFC**
- **Presanse : Jean-Pierre ROSSIGNOL, Président**
- **SST : Christine LANCELOT, Directrice, MTN Prévention**

Ce document a été réalisé par l'équipe d'appui à la coordination du PRITH BFC. Nous remercions l'ensemble des partenaires pour le temps consacré lors des entretiens et la richesse des échanges !

Le handicap au cœur des politiques d'emploi

Le PRITH vu par ses partenaires : une politique identifiée à la perception asymétrique



Les dénominateurs communs :

- Coordination entre les partenaires, fédérer et faire réseau
- Détecter les besoins, favoriser l'interconnaissance
- Développer des projets passerelles entre les acteurs

« Le handicap est un sujet complètement transverse, à l'externe et à l'interne, il devrait être une coloration de tous nos partenariats et de tous nos échanges techniques » (SECAE, DREETS BFC)

Les facteurs divergents :

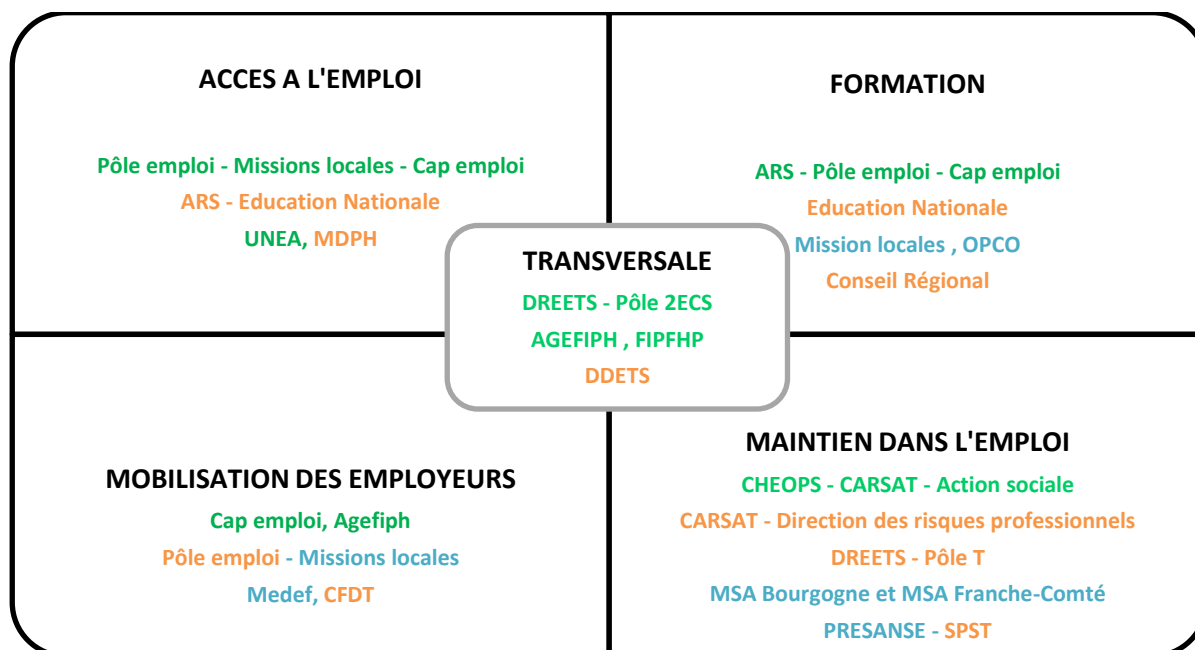
- Diffuser une vision intégrée pour sortir du spécialisé
- Développer l'opérationnalité des projets partagés
- Amplifier la culture du résultat et la communication

Figure 1 Les mots clés des partenaires

La participation des partenaires au PRITH

« Le PRITH c'est du lien, des synergies, du partenariat » (DDETS 89)

Le niveau d'implication des partenaires varie selon les domaines de compétences de chacun. Ainsi on distingue les acteurs dont la participation est transversale ou sectorielle mais également la capacité d'implication (du plus au moins intense).



La participation au PRITH : à chaque frein des leviers...

- **Le coût du partenariat** : le manque de temps est remonté systématiquement notamment pour les acteurs sectoriels avec la difficulté à identifier une personne référente du fait d'un effectif réduit ou d'une diffusion de la compétence au sein de plusieurs services
- **Un entre soi de spécialistes** : la question du handicap et notamment le PRITH est parfois vu comme une « *instance de spécialistes* » dans laquelle le pouvoir d'agir des acteurs est parfois mis à mal par manque d'information ou sentiment d'illégitimité
- **Un besoin de lisibilité** : l'enjeu semble ici de capitaliser ce qui existe et d'assurer une meilleure communication autour des outils et initiatives ; une mise en accès commun des interlocuteurs, des outils ou ressources
- **Un besoin d'articulation des instances et des réseaux** : sont remontés l'abondance de comitologie (PRITH, CROCT, CREFOP, SPER, CESE, RAT, SPED...) et de réseaux (communauté 360°, RRH, clubs employeurs, autisme, ...) et leur manque d'articulation
- **Un manque de vision** : l'attente d'évolutions en cours ou à venir (par ex. les acteurs de la santé au travail), un travail en silo ou encore une actualité chargée par un rythme de transformation soutenu (par ex. rapprochement CE/PE) ne mettent pas forcément les partenaires en position de collaborer avec des acteurs externes

Des propositions

- Guider et cibler au maximum la participation
- Anticiper les évènements et réunions
- Bénéficier d'un appui de la coordination : gain de temps, neutralité, capitalisation
- Acculturer aux enjeux et dispositifs de l'emploi et du handicap
- Consolider le PRITH dans son rôle d'animation de réseau et de gouvernance sur le handicap
- S'assurer d'une réciprocité dans la mise en œuvre des projets
- Identifier des chefs de file pour chaque projet
- Renforcer la lisibilité des périmètres d'action de chacun
- Adopter une communication ciblée et efficace
- Mutualiser et mobiliser les leviers de communication

« 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 (PSH) soient pris en compte dans toutes les politiques. » (Agefiph)

Une offre globalement accessible mais perfectible

Globalement, il ressort de l'analyse une offre de service dense avec une couverture assez large mais parfois mise à mal à plusieurs niveaux :

Une lecture des besoins via l'offre disponible : si l'offre déployée répond à des besoins réels, il est à supposer que des problématiques restent sans réponses complètes. Sont ainsi remontés de manière récurrente les sujets liés aux handicaps invisibles ou aux intersections de certains publics et/ou secteurs d'activités (femme/handicap, sénior/handicap, jeune/handicap, métiers en tension, fonction publique, agricole). « *Il s'agirait de pouvoir travailler avec les partenaires à proposer des dispositifs où employeurs et bénéficiaires seraient au centre* » (Fiphfp)

La nécessité de s'assurer de l'articulation des ressources (acteurs et dispositifs) : « *l'idée ce n'est pas de mettre des actions en place qui sont en concurrence des offres de service de chacun, mais que ce soit un*

endroit pour les mettre en visibilité et savoir comment elles fonctionnent avec les autres. » (Agefiph). C'est aussi le moyen de mutualiser des actions et d'identifier des marges de progression ; c'est un levier d'amélioration collectif.

Un besoin de « marketer » les offres de services : sans être expert, chaque partie-prenante intervenant dans le champ de l'emploi devrait pouvoir se saisir sans difficulté d'un 1^{er} niveau d'information. L'accélération de la digitalisation dans l'accès aux offres de services génère un risque de fracture numérique et de non recours majoré. *« Les publics vont aller voir les canaux de communication classique : il faut faire des ponts du général vers des approches plus ciblées. Au lieu de multiplier les points d'entrées, il faut élaborer un outil d'orientation vers le bon interlocuteur, ou élaborer un circuit de transfert d'une sollicitation mal orientée pour éviter à un employeur ou un bénéficiaire de se voir envoyer d'interlocuteur en interlocuteur. » (Fiphfp)*

Un poids deux mesures : les indicateurs de résultats et les indicateurs d'impacts

La totalité des partenaires ont **une culture de mesure du résultat** et notamment de l'efficacité des mesures mise en œuvre. Ainsi, dans les rapports d'activités, diffusés ou non, on retrouve généralement des :

- **Indicateurs de réalisation** : nombre de personnes ou d'employeurs accompagnés, nombre d'entretiens, durée de l'accompagnement, mesures mobilisées, ...
- **Indicateurs sur les profils des publics et employeurs** : principalement âge, sexe, secteur géographique, niveau de formation ; de manière rare sur la typologie de handicap, ...
- **Indicateurs de résultats** : nature de la fin d'accompagnement, insertion en emploi, entrée en formation, maintien dans l'emploi, ...

A date, **peu de partenaires sont en mesure de faire remonter des indicateurs d'impact** permettant de mesurer le résultat de l'action menée à long terme. Néanmoins, plusieurs approches sont initiées :

- Indicateurs de suivi à 6 mois suite à un accompagnement par le service social de la CARSAT
- Indicateurs d'insertion à 3 mois et 6 mois suivant la sortie d'une formation pré-qualifiante ou qualifiante (Conseil régional)

Concernant la cible « Travailleurs handicapés », elle est spécifiquement mentionnée chez les acteurs spécialisés (Agefiph, Cap emploi, MDPH, CHEOPS...) et de manière parcellaire au sein des systèmes d'information des acteurs de droit commun (extractions spécifiques « TH » possibles à Pôle emploi et au Conseil régional mais complexes pour les SPST, la CARSAT ou encore la MSA...)

Enfin, systématiquement des **enjeux en lien avec les Systèmes d'Information** sont remontés :

- **Rupture de données statistiques créant une perte totale ou partielle des indicateurs** ; par ex : suite au rapprochement Cap emploi/Pôle emploi perte d'un certain nombre d'informations métiers (placements durables, entrées, nature des placements)
- **Absence de ponts informatiques entre partenaires** pour le partage des données ; par ex : lien MDPH et Pôle emploi pour l'identification des demandeurs d'emploi avec une RQTH ; lien Conseil régional/Pôle emploi pour le suivi de parcours du pré-qualifiant au qualifiant individuel ;
- **Impossibilité d'effectuer des agglomérations ou des ventilations** de données du fait de l'absence de donner de « stock » (par ex : nombre de RQTH en cours de validité délivré par les MDPH) ou encore de difficultés d'interopérabilité entre les logiciels distincts (par ex. : Services de santé au travail.)

Accès à l'emploi

Un environnement dense qui dessine des périmètres d'intervention mouvants :

- La **réforme de l'Organisation Territoriale de l'Etat** est venue impacter l'organisation de l'Etat :
 - **Au niveau régional**, transformation des Direccte en DREETS avec le maintien du pôle C (Concurrence, Consommation, Répression des Fraudes) et du Pôle Travail et une évolution du Pôle 3E qui devient le Pôle 2ECS (Entreprises, Emploi, Compétences et Solidarités) intégrant les missions de cohésion sociale des ex-DRJSCS.
 - **Au niveau départemental**, fusion des ex-UD DIRECCTE avec les ex-DDCS/PP au sein des DDETS/PP. Ces nouvelles entités sont désormais placées sous l'autorité directe du Préfet de département qui décidera de leurs orientations respectives.
- Le déploiement du nouveau **Service Public de l'Insertion par l'Emploi (SPIE)** : cette démarche en expérimentation (notamment dans les départements 89,25, 70,21, 90) vise à :
 - Renforcer la coordination opérationnelle des professionnels de l'insertion
 - Favoriser la connaissance et l'acculturation réciproque des professionnels
 - Mettre en musique les interventions autour de la personne accompagnée
- Dans le cadre de la réforme du service public de l'emploi à l'horizon 2022, le **développement d'une offre territoriale intégrée Pôle emploi-Cap emploi** influe sur les pratiques de l'accompagnement des personnes handicapées avec le déploiement du Lieu Unique d'Accompagnement ([Convention cadre Etat/Agefiph/Fiphfp/Chéops/Pôle emploi](#))
- La **stratégie pour l'autisme 2018-2022** qui vise plus d'inclusion pour les personnes autistes, aussi bien dans l'enseignement supérieur que dans les dispositifs médicosociaux et dans l'emploi ordinaire.
- Le développement de nouvelles solutions d'accompagnement vers et dans l'emploi en milieu ordinaire comme **l'Emploi accompagné**, amené à se transformer en plateforme d'Emploi accompagné dès 2021.
- La **réforme des entreprises adaptées** qui contribue à remobiliser le champ des « entreprises inclusives » sur l'emploi des personnes handicapées en appelant plus de coopération entre EA, SIAE et agences d'emploi – en lien avec le Pacte ambition pour l'IAE (voir ci-après) et la signature d'un accord entre l'Etat et Prism'emploi, appelé à se décliner en région.
- **Pacte ambition de l'insertion par l'activité économique** : une augmentation de budget et 30 mesures pour développer fortement l'insertion par l'activité économique. L'objectif étant de passer de 140 000 à 240 000 personnes en parcours d'insertion.
- Du côté de **l'Education nationale**, le virage inclusif se traduit également par une refondation de l'organisation de la prise en charge des élèves handicapés, avec la création des PIAL (Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés) et en renforcement des liens avec les PRITH (circulaire MENESR - DGESCO A1-3 n° 2016-186 du 30-11-2016).
- La **mise en œuvre du contrat d'engagement jeunes (CEJ)** par Pôle emploi et les Missions locales, dans une gouvernance et une stratégie commune, le CEJ est un programme intensif d'accompagnement qui remplace la Garantie Jeunes.
- La [convention Etat/Agefiph 2021-2024](#) prévoit 4 orientations et notamment le développement des partenariats pour une offre partagée et concertée pour accompagner l'inclusion professionnelle.

« Elle vient positionner l'Agefiph comme un appui de l'état pour la mise en place des politiques inclusives » (Agefiph)

Les constats en matière d'accès à l'emploi : un retour aux tendances pré-covid

- Fin 2021, la demande d'emploi s'inscrit à nouveau dans la tendance à la baisse observée avant la crise sanitaire : 20 706 BOE (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi), soit 3% de moins qu'en 2019
- En comparaison de l'ensemble des personnes inscrites à Pôle emploi, les BOE restent une population plus âgée, d'un niveau de formation plus bas et qui atteint des durées d'inscription plus longues
- Difficultés de recrutements notamment sur les métiers en tension : viticulteurs, arboriculteurs, agents d'entretien, aides-soignants, aide à domicile, ouvriers non-qualifiés, manutention, hôtellerie-restauration... (source : Pôle emploi)
- 34 entreprises adaptées pour 1192 aides au poste et 71 ESAT pour 5794 places installées en 2021
- 8500 personnes accueillies dans un structure d'insertion par l'activité économique dont 7% de TH ; sur les 11 000 sorties en emploi 8% concernent des TH en 2021
- 9% des TH sortis des listes Pôle emploi au motif d'une reprise d'emploi (15% pour le tout public) (Source : 2021- Pôle emploi)
- 1600 jeunes en situation de handicap placés en emploi par les missions locales en 2021

Transformer les opportunités pour les personnes en situation de handicap

- Développer **une culture partagée de la diversité et de l'inclusion sociale** des personnes en situation de handicap pour briser des représentations sociales encore marquées
- Renforcer **l'auto-détermination des personnes en situation de handicap**, encourager la pair-aidance et reconnaître l'expertise des personnes concernées
- **Améliorer le sourcing** dans le privé et le public : alors que le taux de chômage est à son niveau le plus bas depuis 2008, il s'agit de transformer cette opportunité pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap en valorisant les métiers mais également en misant sur une double approche celle de l'employabilité mais également de l'employeurabilité
- **Accompagner la vie professionnelle des personnes concernées par le handicap et sécuriser les parcours** « *le parcours sans couture n'est toujours pas une réalité : un accompagnement c'est des allers/retours, des changements de statuts impliquant un changement d'interlocuteurs et donc des bénéficiaires parfois un peu perdus dans cet environnement. La question d'un référent unique se pose : qui est mon fil rouge ?* » (Agefiph)
- **Marketer l'offre de service, simplifier l'accès à l'information**, en veillant à son accessibilité notamment dans le cadre de la digitalisation des pratiques
- **Accompagner les transitions professionnelles** en coordonnant et en professionnalisant les acteurs de l'insertion, de l'emploi et de la formation. « *La transversalité pour qu'elle fonctionne suppose d'avoir du temps à investir au démarrage pour identifier et faciliter les connexions* ». (SECAE, DREETS)

Sur le parcours des personnes et des employeurs des partenaires...

Le **Lieu Unique d'Accompagnement**, une offre de service intégrée :

- **Améliorer l'accès ou le retour à l'emploi** de tous les demandeurs d'emploi en situation de handicap et les accompagner vers une insertion durable et de qualité.
- **Mettre en place une complémentarité entre Pôle emploi et le réseau Cap emploi** en renforçant les expertises et en créant des parcours sans couture permettant de répondre au bon moment aux besoins des demandeurs et demandeuses d'emploi en situation de handicap.
- **Renforcer les partenariats avec les autres acteurs économiques, institutionnels et associatifs** au niveau national et local.




« *Une des évolutions principales autour de la crise sanitaire, Pole emploi a fait un énorme virage sur la personnalisation et l'individualisation de ses services. Toujours dans l'optique de faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin.* » (Pôle emploi)

Des soutiens pour les publics éloignés de l'emploi

Pour les jeunes, l'Education Nationale, l'ARS et les Missions locales : une articulation nécessaire pour mieux repérer et accompagner.

La **politique de l'Etat déploie** des moyens en région

- **Retour à l'emploi** : Contrats aidés ; Cellule d'accès à l'autonomie et l'emploi des jeunes par le biais des **Missions locales** ; Cellule Inclusion par l'emploi : Volet handicap (PRITH/EA) et **volet Insertion par l'activité économique (SIAE)**,
- **Egalité et citoyenneté** : la lutte contre les discriminations

L'Agefiph un acteur de la compensation : par la mise en œuvre [d'un ensemble d'aides et d'accompagnements](#) : de l'intégration à l'évolution professionnelle.

Le milieu protégé, le milieu adapté des tremplins vers le milieu ordinaire :

- Les **entreprises adaptées** se mobilisent pour proposer des opportunités d'emploi en EA et pour accompagner les projets professionnels des PSH dans et en dehors de l'EA notamment dans le cas des CDD tremplins. « *Définir un projet professionnel, se former si besoin, le réaliser, obtenir une situation professionnelle stable et satisfaisante* » (UNEA)
- Accompagner le **virage inclusif en ESAT** en « *développant un ESAT plus ouvert vers l'extérieur (ARS)* » et en sécurisant les passerelles avec le milieu ordinaire avec les mesures en développement : droit au retour, orientation parcours renforcé en emploi et évolution libre entre milieu Ordinaire et protégé,...

Pour aller plus loin...

- Mobiliser les outils déployés dans le cadre du programme d'incubation [beta.gouv](#) : immersion facilitée, dora, carnet de bord, la bonne boîte, la bonne formation, la bonne alternance, ...
- Donner plus d'ambition, mieux coordonner et analyser les impacts des mesures existantes : contrats aidés, Duoday, SEPH, apprentissage...
- Développer les passerelles entre la scolarisation et l'insertion professionnelle des jeunes en situations de handicap
- Réduction des délais des partenaires notamment RQTH jeunes
« *Des délais importants lorsque l'on ne maîtrise pas le circuit administratif alors même qu'il y a des situations d'urgence avec un mal-être important de la personne.* » (CFDT)
- Valoriser les EA et ESAT comme facilitateurs vers l'emploi : développer la culture et l'organisation des EA autour de parcours plus courts, développer les consortiums et les filières, accompagner le sourcing et le recrutement, accompagner le déploiement du PIC EA et promouvoir la GPEC dans les EA, développer les liens avec les entreprises, valoriser l'EA en tant qu'acteur économique
- En matière de gouvernance :
 - Diffuser tous les mois en SPER les données handicap et résultats du PRITH « *[Le SPER], c'est une fenêtre d'information où tout le monde entend la même chose.* » (DREETS – SECAE)
 - Accentuer l'intégration des sujets handicap en CREFOP
 - Renforcer les liens entre le PRITH et la politique du Conseil régional et des Conseils départementaux, dans le cadre du SPIE notamment.

Accès à la formation

Après une vague de réforme conséquente : une phase de déploiement

- **La loi du 5 septembre 2018 pour la « Liberté de choisir son avenir professionnel »** réorganise le monde de la formation professionnelle :
 - **L'ouverture de l'apprentissage jusqu'à 30 ans et sans limite d'âge pour les travailleurs handicapés**
 - **Le CPF alimenté en euros et plus en heures, un abondement pour les PSH,**
 - L'obligation de **certification Qualiopi** faite aux OF et CFA.
 - Depuis 2020, **les OPCO ont acquis la compétence « apprentissage »**. Le CFA est garant de l'évaluation des besoins spécifiques des apprentis TH, permettant une majoration du coût contrat. Plus globalement, **la démarche d'accessibilité universelle CFA** et la nomination d'un référent handicap doivent permettre d'atteindre l'objectif de 6% d'apprentis reconnus TH.
 - **Le dispositif de promotion par alternance « Pro-A »** qui remplace la « période de professionnalisation » et permet aux salariés d'accéder à une formation qualifiante en alternance, tout en gardant leur contrat de travail et leur rémunération. Ce dispositif permet une promotion en interne voire une reconversion professionnelle.
 - **La création d'un conseil en évolution professionnelle** pour les salariés qui souhaitent être accompagnés et faire un point sur leur projet professionnel.
- **La [convention Etat/Agéfiph 2021-2024](#)** prévoit notamment le soutien, la montée en compétence des PSH par le développement de l'alternance et de la formation ;
- **Les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC)** qui permettent d'adapter et renforcer l'offre de formation afin de mieux répondre aux besoins des territoires, des entreprises et des usagers via :
 - Une augmentation des volumes de formation pour les métiers en tension
 - La construction d'offres « cousue main » avec les entreprises
 - L'expérimentation de formations en situation de travail en entreprise
 - Le développement d'actions visant à renforcer l'attractivité des métiers
- **L'Agéfiph articule ses partenariats autour de conventions structurantes :**
 - **Conventions entre l'Agéfiph et les OPCO** (Akto, Opcommerce, OPCO EP, AFDAS, Atlas, OPCO santé) en cours de déclinaison régionale
 - **Convention Carif-Oref** : professionnalisation des acteurs
 - **Convention entre la Région/Agéfiph** historiquement centrée sur le développement de la formation des PSH mais qui pourrait viser à l'avenir une extension à l'ensemble des domaines de compétences de la région, notamment développement économique.

*« Depuis plus de 15 ans nous avons un partenariat avec l'Agéfiph et la volonté commune a toujours été de ne pas développer d'approche spécifique au handicap mais plutôt de développer l'inclusion sur nos dispositifs de droit commun »
(Conseil régional)*

L'effort de formation ressenti sur les publics en situation de handicap

- Une moindre qualification des personnes en situation de handicap : plus des 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 : Pôle emploi)

- Un retour à la hausse constaté des entrées en formation des personnes handicapées suite à la baisse observée en 2020 : un taux d'accès des PSH de 21% dans les dispositifs amont de la qualification et de 11% pour les parcours qualifiants (*source : Conseil régional*)
- Plus de 26 000 entrées en apprentissage en BFC en 2021 dont 1% concernent des travailleurs handicapés. (*Source : DARES, SESE BFC*)
- 23% des TH sortis des listes Pôle emploi au motif d'une entrée en stage ou en formation (14% pour le tout public) (*Source : Pôle emploi*)

Enjeux

- **Déployer l'apprentissage** : sourcing, sécurisation du parcours, insertion durable en emploi, financement ; « *L'alternance est un enjeu primordial. Il s'agit de notre activité principale. Nous sommes en charge de la développer, de porter le message de sécurisation de parcours. Avant nous gérons le contrat pro mais là il s'agit de l'ensemble de tous les dispositifs.* » (OPCCommerce)
- **Développer les compétences des salariés pour faciliter l'accès à l'emploi et les évolutions professionnelles** : anticiper les besoins et évolutions de métiers et adapter les référentiels, accompagner sur les nouvelles modalités et process de recrutement, identifier les soft-kils, adopter une approche par compétences
- **Sécuriser les parcours formatifs des personnes en situation de handicap** : simplifier l'accès à la formation, informer sur l'offre de formation, coordonner et professionnaliser les acteurs de l'insertion/formation, proposer des expertises pour soutenir les Référents Handicap

Sur le parcours des personnes et des employeurs des partenaires...

De l'orientation à la formation des publics

Outils pour éclairer [l'orientation professionnelle](#), le Service Public Régional de l'Orientation (**SPRO**) fédère les professionnels de la formation et de l'orientation pour anticiper les mutations du marché du travail.

La **formation des demandeurs d'emploi** est déployée par deux acteurs majeurs : Conseil régional et Pôle emploi, l'un sur une approche collective l'autre plus individuelle. Au total, ce sont plus d'une centaine de formations qui sont délivrées. « *Volonté de développer une équité d'accès au service que ce soit pour les publics fragiles et pour les publics en situation de handicap* ». (CR BFC)

La formation des salariés : les OPCO en première ligne

Les OPCO concentrent leurs intervention sur :

- Développement de l'apprentissage (contrat pro.; contrat d'apprentissage, Pro-A, ...)
- Soutien des plans de développement des compétences des employeurs
- Expérimentation de nouvelles offres de service de « formation interne accompagnée »
- Formation des salariés des entreprises en difficulté via le FNE

« *On est constitutif de ce plan d'actions (PRITH). On apporte une pierre à l'édifice. [...] Chaque acteur agit en fonction de ses moyens et propres priorités. Des acteurs qui sont concernés par le handicap mais pas spécialistes du handicap.* » (OCPO-EP)

L'Agefiph et le Fiphfp des acteurs de la compensation

L'intervention de l'Agefiph se matérialise à plusieurs niveaux :

- **Sur l'amont de la qualification**, l'Agefiph intervient en compensation du droit commun de la moindre qualification des personnes en situation de handicap
- **Le déploiement de la Ressource Handicap Formation** : un accompagnement -conseil pour une meilleure prise en compte des besoins des PSH en formation « *Ce qui est vraiment visé par la RHF c'est de faire en sorte qu'on amplifie l'accessibilité des PSH aux offres de formation de droit commun et d'avoir une démarche de progrès des OF et des CFA pour plus d'inclusion.* » (Agefiph)
- **Un accompagnement via Cap emploi et la mobilisation d'outils et d'aides financières** et notamment le développement **d'Inclu'Pro formation** pour aider les bénéficiaires en situation de handicap éloignés de l'emploi à construire, valider ou mettre en œuvre leur projet professionnel, en complémentarité du DAQ 2.0

Le Fiphfp : un effort renforcé sur l'accès à l'apprentissage pour soulager la charge financière des employeurs. « *Le véritable enjeu c'est de transformer ces points d'entrées en insertion durable ; Il faut être en capacité de mesurer, les résultats sur l'emploi durable.* » (Fiphfp)

Pour aller plus loin...

- Augmenter la durabilité et l'impact des formations : s'assurer que les personnes en situation de handicap accèdent à de réels parcours formatifs, anticiper et limiter les ruptures, analyser le suivi post-formation ;
- Adopter une approche de formation en fonction des besoins des publics et des filières : travailler en bloc de compétences, mobiliser les outils de formation interne, développer l'entreprise apprenante ;
- Décliner l'action des OPCO en région en lien avec les acteurs de la scolarisation, de l'orientation et de l'emploi ;
- Améliorer le suivi des stagiaires notamment sur les parcours mobilisant des financements distincts ;
- Lever les freins d'accès à la formation : mobilité financière et psychologique, suivi de formation à temps complet ;
- Personnaliser et individualiser les formations en adoptant une approche par bloc de compétences ;
- Accompagner les réorientations et notamment l'étape importante du deuil d'un travail ;
- Outiller les professionnels : identifier des référents de parcours insertion qui fassent le lien avec les autres partenaires.

Mobilisation du monde économique

Contexte

- La **réforme de l'obligation d'emploi** qui apprécie désormais le périmètre de l'obligation au niveau de l'entreprise, rénove les conditions d'engagement des entreprises sous accord agréé et renforce les obligations d'emploi direct des employeurs soumis à l'OETH, modifiant de ce fait le rapport au secteur protégé et adapté.
- Des initiatives nationales pour **favoriser le management inclusif** :
 - Création à l'automne 2021 de la plateforme « **Impact Handicap** » adossée à la plateforme [Impact.gouv.fr](https://www.impact.gouv.fr) avec un élargissement des indicateurs au handicap pour mesurer la performance extra-financière des entreprises.
 - Intégration d'un volet « engagement pour le handicap » sur le portail [« les entreprises s'engagent »](#), qui devient l'entrée unique pour les employeurs qui veulent s'engager sur l'emploi, quel que soit le public.
 - La conclusion **du Protocole national employeurs** entre l'Agefiph, le Fiphfp, Pôle emploi et Chéops qui vise la complémentarité d'interventions en direction des employeurs privés et publics. « *C'est l'un des enjeux du protocole employeur – clarifier qui fait quoi, fiabiliser l'information, coordonner les actions. Il faut aborder l'entreprise sur le conseil et l'accompagnement et pas sur le volet obligation : il faut que la complexité du champ ne relève que des partenaires.* » (Agefiph)
 - Le déploiement des [Handi-Pactes](#) pour l'emploi des personnes handicapées dans les fonctions publiques, dans leurs nouvelles configurations.
- [La convention Etat/Agefiph 2021-2024](#) prévoit notamment l'amplification de l'accompagnement des entreprises et des partenaires sociaux pour l'emploi des PSH. A **ce titre, l'Agefiph BFC déploie avec les organisations syndicales et patronales des conventions** (réalisées en cours ou à venir) qui visent une intervention de l'Agefiph auprès des adhérents pour sensibiliser au handicap et mener des actions de rapprochement PSH/entreprises,
- En toile de fond, les conséquences économiques de la guerre en Ukraine [affectent pour l'heure peu la région BFC](#), certains secteurs étant plus touchés que d'autres. Néanmoins des problématiques sont amplifiées (approvisionnements, hausse des prix, risque cyber) et le gouvernement déploie pour y faire face le plan de résilience économique et sociale.

Constats

- Un taux d'emploi direct de 4,3% dans le secteur privé (stable sur 5 ans) pour un objectif de 6% (Source : Agefiph - Dares, DOETH 2019)
- Un taux d'emploi direct de 6% en 2020 dans le secteur public en Bourgogne-Franche-Comté (Source : Fiphfp – DOETH 31/12/2020)
- En 2021, 140 actions de conseils mises en œuvre par l'Agefiph et 244 entreprises ont rejoint le réseau des référents handicap

Favoriser l'emploi direct et les pratiques de management inclusif

- **Répondre aux tensions de recrutement** dans le secteur privé et public « *On assiste à une inversion du rapport de force. La tension se ressent au niveau d'entreprises qui souhaitent recruter car peu de candidats se présentent* » (OPCO EP)
- **Développer le dialogue social** et accompagner les employeurs dans le déploiement **de politiques RH intégrées** favorables aux PSH. « *On est fidèle à ce que l'on porte. Notre priorité est le dialogue social. Quand on va discuter ou négocier avec un patron on est force de proposition, d'amélioration de l'organisation du travail. Nous connaissons l'ambiance, les conditions de travail et nous sommes donc bien placés pour alerter sur les risques.* » (CFDT)
- **Responsabiliser les employeurs et se saisir des opportunités en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)** « *Le Handicap c'est un levier d'amélioration, avec la RSE qui va monter encore d'un cran, il y a une fenêtre de tir* » (Fiphfp). « *Soutenir la démarche RSE dans le cadre de la stratégie de développement économique.* » (Conseil Régional)
- **Sensibiliser, outiller et accompagner les employeurs publics et privés** en développant une offre de service simple et accessible « *Le champ du handicap repose sur de multiples acteurs ce n'est pas simple pour les entreprises de s'y retrouver* » (Agefiph) « *Viser l'inclusion sur les formations et dans les entreprises, pour qu'on arrive petit à petit à ce qu'il n'y ait plus de politique spécifique pour les TH* » (Conseil régional)

Sur le parcours des personnes et des employeurs des partenaires...

Le rapprochement de l'offre et de la demande

Pôle emploi et le LUA (voir supra), l'accompagnement des employeurs pour :

- Améliorer sa visibilité, travailler l'attractivité de l'offre, communiquer sur l'entreprise et ses métiers
- Recruter des candidats : recherche et embauche de candidats (immersion, aide à la formation...)
- Réaliser des démarches administratives et réglementaires

Le site pole-emploi.fr compile les offres de plusieurs acteurs de l'emploi et permet aux demandeurs d'emploi ou actifs d'y déposer leurs profils via des abonnements offres/demandes pour rester en veille.

« *Nous allons essayer d'intégrer des axes de travail notamment l'offre de services entreprises. Un binôme de conseillers Pôle emploi/Cap emploi se concertent pour travailler le réseau d'entreprises. L'objectif étant d'aller-vers ce que l'on ne connaît pas. Comment on va vers ces entreprises ?* » (Pôle Emploi)

L'Agefiph : conseil direct aux entreprises privées

- Des aides financières aux employeurs ;
- Un accompagnement et un conseil auprès des entreprises dans le diagnostic et la définition et la mise en œuvre de leur politique handicap ;
- Professionnaliser sur le handicap via les Modul'Pro ;
- Déployer le Réseau des Référents Handicap

L'accompagnement et le conseil RH

Le Fiphfp : accompagner les employeurs publics

- Aides financières aux employeurs publics
- Accompagnement dans des actions de conventionnement
- Le [Handipacte](#) : le réseau de référents handicap professionnalisation, partage d'expertise

L'Etat (DREETS) déploie en région ses outils :

- Les clubs les entreprises s'engagent
- Des actions de parrainage (DREETS)
- Service convention de revitalisation (GPEC, sécurisation des parcours)

Les OPCO, des acteurs sectoriels :

- Prestations de Conseils en Ressources Humaines
- Accompagnement à la mise en œuvre de leur plan de développement des compétences

Les organisations syndicales et patronales au service du dialogue social

- Le lien avec les RH des entreprises adhérentes : questions réglementaires et pratiques RH, sur le handicap actions d'information, de sensibilisation, actions de rapprochement. « *C'est toujours d'être au service des chefs d'entreprises et de contribuer aux problématiques en cours* » (MEDEF)
- Être l'interlocuteur du RH pour négocier et intervenir sur la mise en œuvre de plan d'action DUERP, accords ; Accompagner les salariés en risque de désinsertion professionnelle ou de discrimination liée au handicap « *Armer les représentants du personnel pour qu'ils passent de la défense des situations individuelles à des actions de prévention collective pour réduire le nombre de licenciements pour inaptitude.* » (CFDT).

Pour aller plus loin...

- Soutenir les secteurs en tension en menant une réflexion sur les métiers accessibles et dynamiques dans les secteurs privés et publics ; Développer une approche par filière en s'appuyant notamment sur les OPCO
- Assurer une trajectoire professionnelle des personnes handicapées qui soit comparable à celle du tout public en s'appuyant sur des entreprises apprenantes
- Sensibiliser les employeurs sur l'accès et le maintien dans l'emploi : peur du handicap, intégration des personnes au niveau du collectif, handicap psychique, cognitif, ...
- Coordonner les actions et la communication en direction des employeurs et notamment les TPE/PME :
 - Développer un langage commun
 - Marketer une offre de service simple et accessible
 - Coordonner les actions de conseil RH, GPEC
 - Articuler les réseaux existants : Handipacte, RRH, Les entreprises s'engagent, ...
- Accompagner les transitions du milieu protégé, adapté ou SIAE vers le milieu ordinaire
- S'appuyer sur les OS/OP
 - Relais d'information auprès des employeurs
 - Témoignages d'employeurs
 - Participation à des actions à destination des employeurs
 - Expliquer les besoins des entreprises pour définir les actions du PRITH
 - Faire passer des questionnaires à destination des employeurs
 - Faire tester des solutions auprès d'employeurs

Maintien dans l'emploi

Une année charnière marquée par des réformes structurelles

En matière de maintien dans l'emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), l'écosystème partenarial connaît un contexte de réforme sans précédent qui s'inscrit dans la lignée de travaux menés depuis 2017¹ :

La Loi du 02 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail prévoit plusieurs dispositions :

- **Mise en place des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST ex SST)** avec la définition d'**une offre socle** ainsi qu'une offre complémentaire. Cette nouvelle offre sera assortie d'une procédure de certification (en cours de préparation)
- **Création de cellule PDP au sein des SPST** qui fournit un accompagnement individuel et collectif aux travailleurs et aux entreprises
- **Recours possible à la télémédecine** pour le suivi individuel, avec l'accord du patient,
- **Délégation possible par le médecin à un infirmier** dans le cadre d'un protocole pour les visites sans examen d'aptitude ; référentiel de formation (en cours de définition)
- **Renforcement et création d'outils**² :
 - Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP), avec un dépôt dématérialisé
 - Passeport de prévention (comprenant les attestations, certificats et diplômes)
 - Convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)
 - Essai encadré
 - Projet de transition professionnelle
 - Rendez-vous de liaison, visite médicale de mi- carrière, visite de pré reprise, visite de reprise

Plans nationaux en matière de santé au travail		
Régime général PST 4 : 2021-2025	Secteur agricole : PST 2021-2025	Fonction publique : 1^{er} PST 2022-2025
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prévention renforcée des accidents du travail graves et mortels, notamment pour les jeunes, les travailleurs intérimaires et détachés). ▪ Structuration renforcée de la prévention de la désinsertion professionnelle. ▪ Meilleur accompagnement en matière de prévention des risques psychosociaux. ▪ Prise en compte de nouveaux risques (violences sexuelles ou agissements sexistes) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agir pour préserver la santé au travail ▪ Accompagner les projets liés aux évolutions du monde agricole ▪ Co-construire ensemble les actions de prévention 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développer le dialogue social et le pilotage de la santé et sécurité au travail, ▪ Prioriser la prévention primaire et développer la culture de prévention, ▪ Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail, ▪ Prévenir la désinsertion professionnelle, ▪ Renforcer et améliorer le système d'acteurs de la prévention.

¹ [Rapport IGAS, La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés, Décembre 2017](#) et [Rapport HAS, Santé et maintien en emploi : prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs, février 2019](#)

² Instruction du 26 avril 2022 : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/instruction_du_26_avril_2022.pdf et son annexe https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/annexe_instruction_du_26_avril_2022.pdf

Au niveau régional, une sinistralité encore marquée par la crise sanitaire

En 1^{ère} ligne de l'accompagnement, les partenaires soulèvent plusieurs tendances en matière de PDP :

- Un nombre d'inaptitudes au travail toujours élevé avec plus de 1500 inscriptions à Pôle emploi suite à licenciement pour inaptitude en 2021 en BFC, dont 13% ont une RQTH (source : Pôle emploi)
- Près de 32 000 accidents du travail (régime général) en BFC (+7% par rapport à 2021, -13% vs 2019) (source : Carsat)
- 42 000 arrêts maladie de 60 jours ou plus en BFC en 2021 (source : régime général Carsat) avec -10% par rapport à 2020, +2.5% vs.2019.
- L'augmentation des Risques Psycho-sociaux avec des situations de tension de plus en plus fréquentes : en 2016, 53 % des salariés déclaraient être exposé à 3 dimensions ou plus des facteurs RPS (Source : [DARES](#), [Insee](#)).
- Les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) au 1^{er} rang des risques professionnels : Les TMS représentent 87% des maladies professionnelles (source : assurance maladie)
- Un nombre important de handicap invisible : Plus de 10 millions de personnes atteintes par une affection de longue durée (ALD) et 1 personne française sur 6 souffre d'une maladie chronique en France (Source : Assurance maladie)
- Une pénurie de médecins du travail persistante

Une récurrence dans les enjeux en matière de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi

- **Sécuriser et anticiper sur les parcours** : adapter les postes, accompagner les transitions et les évolutions professionnelles et assurer un lien renforcé entre l'individuel et le collectif.
- **Mobiliser les parties-prenantes du MDE** et notamment la triangulation salariés, accompagnant, employeurs.
- **Mieux communiquer** : travailler à faire changer le regard et avoir une meilleure visibilité des ressources disponibles
- **Agir en écosystème avec les acteurs du maintien dans l'emploi** :

« Favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, en allant jusqu'à la prévention primaire : c'est une ambition mais dans les faits on doit aller plus loin ! » (DRP CARSAT)

« Passer du curatif au préventif » (PRESANSE)



Figure 2 Pyramide des fragilités - CARSAT BFC

- Articuler les initiatives du PRITH avec le CROCT et le PRST
- Promouvoir une intervention coordonnée selon le niveau de la *pyramide des fragilités* (ci-contre)
- Accompagner la coordination entre les cellules PDP de la CARSAT et des SPST
- Améliorer les modalités d'échange de données entre l'assurance maladie et les SPST
- Articuler les enjeux de santé publique et de santé au travail

Sur le parcours des personnes et des employeurs des partenaires...

Actions de prévention collective en entreprises : la prévention primaire

Les Services de Prévention en Santé au Travail, un rôle **de conseil renforcé** et l'accompagnement dans l'élaboration du DUERP et la conduite d'action de prévention primaire.

Une expérimentation en cours en lien avec la DGT en matière de PDP avec pour objectifs :

- Identifier les bonnes pratiques ;
- Identifier les freins et leviers ;
- Publier des recommandations nationales

Direction des risques professionnels - CARSAT

Visite et accompagnement d'entreprises assortis de mesures d'injonction ; Mobilisation d'aides financières et de contrats de prévention

Des programmes nationaux ou régionaux (TMS, intérim, logistique...) ou la CPAM (TPE, RPS...)

« Il n'y a pas d'approche spécifique handicap, à chaque fois que l'on parle du risque professionnel on est systématiquement sur une approche collective » DRP CARSAT

Suivi et accompagnement des travailleurs

Régime général : Services de Prévention en Santé au Travail, la loi du 02/08/2021 vient définir une offre socle des SPST :

- Le suivi individuel de l'état de santé de chaque salarié, tout au long de son activité, à travers la mise en place de l'ensemble des suivis et visites médicales prévues par la réglementation.
- La prévention de la désinsertion professionnelle, à travers la mise en place et l'animation d'une cellule PDP pour accompagner les salariés présentant un risque de sortir de l'emploi en raison de leur état de santé.

Régime agricole - MSA : Service de santé au travail, action préventive en matière de santé au travail : SST (infirmiers/médecin/conseiller en prévention études de postes des exploitants)

- L'amélioration des conditions de vie et de travail,
- L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail,
- La protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, notamment les risques d'accidents du travail ou l'utilisation de produits dangereux,
- Prévention des inaptitudes au poste,
- Développer la communication au niveau des visites de pré-reprise

Une offre de compensation visant la sécurisation des parcours des salariés en situation de handicap déployée par [l'Agefiph](#) et le [Fiphfp](#) en complémentarité du droit commun et mobilisée notamment par Cap emploi.

Accompagnement des travailleurs en arrêt ou fragilisés

Le Service social CARSAT : Les assistants sociaux proposent **un accompagnement individuel et collectif des assurés du régime général en arrêt de travail** au sein de chaque département qui se matérialise par :

- Courrier automatique à 60 j + requête ciblée (durée de l'arrêt, pathologie, âge, secteur)
- Appui si nécessaire à la reconnaissance du handicap en lien avec la MDPH
- Mise en œuvre de méthodes de remobilisation : Potentialis, essai encadré, CRPE, ateliers
- Mobilisation des outils spécifiques et de droit commun – Cap emploi, Agefiph, LADAPT, Comète France, ADNA – bilan de compétences, bilan neurologiques/santé
- Mise en place de cellules PDP départementales à taille et composition variables selon les territoires
- [Innovation Jura](#) : « Plateforme Prévention de la désinsertion professionnelle pour favoriser le repérage, améliorer la réinsertion professionnelle, mettre en place un parcours usager pertinent

Le service social de la MSA : Les travailleurs sociaux accompagnent **les actifs fragilisés ressortissants du régime agricole de manière collective et individuelle** :

- Actions de repérage des situations à risque par le biais de requêtes (AT de plus de 6 mois)
- Accompagnement des situations complexes par les Cellules Pluridisciplinaires de Maintien en Emploi (CPME) plan d'actions coordonnées avec le SST et les partenaires externes (Cap emploi, Agefiph, MDPH)
- Des actions individuelles :
 - Versement de prestations extra-légales ([MSA Bourgogne](#) & [MSA Franche-Comté](#))
 - Dispositifs de repositionnement ou de reconversion professionnelle (Tournesol, avenir en soi, Déclic)
 - Aides au répit et au remplacement (MSA Franche-Comté)
- Des actions collectives
 - Ateliers sur la désinsertion professionnelle (PDP : et si on parlait du travail ? ; visite de pré reprises...)
 - Actions de prévention (épuisement professionnel ; risques RPS et suicidaires)
 - Coup de pouce connexion (informatique) (MSA Bourgogne)
 - Une expérimentation en cours dans l'Yonne en lien avec Cap emploi visant la mise en œuvre de réunions d'informations sur les dispositifs à activer durant l'AT.

Pour aller plus loin...

Dans les pratiques professionnelles

- Structurer et animer l'action des partenaires en réseau
- Suivre et le cas échéant essayer les bonnes pratiques des expérimentations en cours (DGT et Assurance Maladie)
- Harmoniser les offres de services des SPST
- S'approprier et échanger sur les mesures existantes
- Articulation médecin du travail/traitant/conseil
- Développer une communication efficace en direction des publics, des employeurs et des partenaires

« Travailler ensemble, partage d'expérience, partage de bonnes pratiques pour assurer une cohérence et une représentation régionale. » (Presanse BFC)

« Le poids de la parole médicale et l'importance qu'ils [les médecins] puissent assurer les relais vers les solutions possibles. » (CARSAT DAPF)

En direction des employeurs

- Maintenir un lien de proximité avec les employeurs notamment les TPE
- Coordonner les actions de conseils et d'accompagnements en direction des entreprises : Agefiph, ARACT, DRP CARSAT, SPST
- Proposer un accompagnement des employeurs sur le long terme avec un relais entre partenaires
- Proposer des actions de prévention par branches professionnelles

« Pour que les entreprises aient davantage le réflexe de se saisir des SPST. » (Presanse)

En direction des publics cibles

- Développer les actions concertées en matière de PDP et de prévention primaire
- Améliorer le repérage et l'accompagnement des handicaps invisibles et notamment les maladies chroniques/évolutives
- Accompagnement administratif : complétude des dossiers
- Poursuivre le travail engagé suite à l'étude post-inaptitude et travailler des pistes de solutions collectives, en tenant compte également du régime agricole

« Travail en réseau et toujours en précocité : on repère les bonnes personnes, au bon moment avec le bon interlocuteur » (CARSAT DAPF)

« Il faudrait que l'action des SPST soit moins perçue sous l'angle de la visite que de son action de conseil en matière de santé au travail » (PRESANSE)