

Service Public de l'Emploi

11 janvier 2024

Ordre du jour

- Situation de l'emploi
- Actualités et appels à projets en cours
- Finalisation des points saisonnalité du SPED précédent
- Actions du SPE pour favoriser les recrutements pour la saison hivernale
- SPIE et France Travail
- Politique de l'emploi des personnes en situation de handicap
- Calendrier des événements à venir
- Questions diverses

Situation de l'emploi

Tendances économiques - 3^e et 4^e trimestre 2023

Données au 4^e trimestre 2023

- **Un faible recours à l'activité partielle en 2023** : 7 674 heures accordées et 2 0342 heures réellement indemnisées à ce jour, essentiellement pour des motifs liés à des sinistres.
Focus intempéries décembre 2023 (impact en 2024) : 12 entreprises, 98 salariés concernés, 32 739 heures perdues demandées à titre prévisionnel en activité partielle (en cours d'instruction)
- **Un recours important à la prestation de service internationale (août 2023)** :
 - 515 déclarations de détachement, 976 salariés concernés pour 91 797 jours prévisionnels d'intervention (contre 65 040 jours pour l'année 2022)
 - Dont Construction : 337 déclarations de détachement (735 salariés, 80 154 jours)
 - Dont Hôtels, Cafés, Restaurants : 50 déclarations de détachement (37 salariés, 3585 jours)
 - Dont Agriculture : 10 déclarations (27 salariés, 1001 jours)
- **Points de vigilance pour 2024** :
 - les difficultés du secteur de la construction et des secteurs associés (fournisseurs de matériaux ; immobilier ; offices notariaux, etc.)
 - la baisse constatée au niveau régional des investissements dans les secteurs de l'industrie, des services et de la construction.

Emploi salarié - Chômage

Données aux 2^e et 3^e trimestre 2023

Emploi salarié

- **L'emploi salarié remonte légèrement au 2e trimestre (+0,3 %)**, ce qui s'explique uniquement par l'emploi hors intérim dans le secteur tertiaire non marchand (+200 emplois) et dans l'industrie (+20 emplois). L'intérim baisse (-70 emplois). Le secteur de la construction perd 70 emplois.
- **49 865 emplois salariés** (dont intérim)
- **Evolution annuelle de l'emploi salarié : +0,1 %** (*régional et national +1 %*)

Taux de chômage

- Le taux de chômage se stabilise.
- **Taux de chômage : 6,6 %** (*-0,1 points sur le dernier trimestre ; -0,3 points sur un an*)
 - Zone d'emploi de Gap : 6,7 %
 - Zone d'emploi de Briançon : 5,2 %
 - Régional : 7,8 % (*-0,2 points sur un an*) / National : 6,9 % (*-0 points sur un an*)

Demande d'emploi

Données au 3^e trimestre 2023

Demande d'emploi : demandeurs d'emploi de catégorie A

- Poursuite de la baisse au 3^e trimestre 2023 (-1,6%), soit -90 personnes
- **Nombre de demandeurs d'emplois en catégorie A : 5 570 (-9,9 % sur un an)**
 - Régional : -6,5 % sur un an / National : -3,8 % sur un an
 - Nombre quasi-identique d'hommes et de femmes, majorité 25-49 ans

Demande d'emploi : demandeurs d'emploi de catégorie A, B, C

- Après une légère hausse au 2^e trimestre, elle repart à la baisse au 3^e trimestre de -1,5 %
- **Nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A, B, C : 12 670 (-1,6 % sur un an)**
 - Régional : -1,6 % sur un an / National : -1,3 % sur un an
 - Baisse quasi identique au 3^e trimestre pour les hommes et pour les femmes, mais le repli annuel est plus important chez les femmes (-2%) que chez les hommes (-1,3%) ;
 - La demande d'emploi des jeunes (moins de 25 ans) augmente au 3^e trimestre et sur un an, elle augmente de +4,8 %, alors que la demande d'emploi des 50 ans et plus baisse de -1,4 %.
 - La demande d'emploi des inscrits depuis moins d'un an repart à la hausse (+2,4 % sur un an), alors que la demande d'emploi des inscrits depuis plus d'un an poursuit sa baisse (-6 % sur un an). **Les DE inscrits depuis plus d'un an représentent 45,9 % des DE.**

Jeunes – Contrat d'engagement Jeune

Données au 4^e trimestre 2023

Parcours contractualisés d'accompagnement vers l'emploi (Pacea)

- **Au 1/12/2023** : 233 entrées suivies par la Mission Locale Jeunes 05 (20 % de mineurs ; 53 % âgés de 18 à 21 ans ; 65 % de niveau infra IV ; dont 13 jeunes RQTH (8%))
- 35 jeunes entrés dans le dispositif Parrainage

Contrat d'engagement Jeune

- **Au 1^{er} décembre 2023** :
 - Pôle Emploi : 277 entrées en CEJ, soit 115 % de son objectif annuel (240).
 - La Mission Locale Jeunes : 308 entrées en CEJ, soit 103,3 % de l'objectif annuel (298)
 - 40 % des entrées de jeunes ont eu au moins une action "Levée de freins sociaux" pendant le CEJ, portées à près de 80 % par la mission locale, en charge de l'accompagnement des publics jeunes les plus éloignés de l'emploi

Apprentissage

Données 4^e trimestre 2023

Le nombre d'apprentis se maintient à un haut niveau, malgré une légère baisse par rapport à l'année précédente. Le département présente déjà un haut niveau de recours à l'apprentissage et les marges de progression sont réduites.

Nombre de bénéficiaires de contrat d'apprentissage ayant commencé leur contrat en 2023 : 978 apprentis

946 contrats dans le secteur privé (96,8%) ; 31 dans le secteur public (3,2%)
(contre 1221 contrats en 2022 ; 97,2 % dans le secteur privé et 2,8 % dans le secteur public)

Nombre d'entrées en PACA en 2023 : 49 263 (96,9 % dans le secteur privé et 3,1 % dans le secteur public), contre 61 745 en 2022

- 2,3 % des contrats en alternance concernent des personnes en situation de handicap, soit 37 contrats en 2021 (1,3 % en Paca)

Mesures et dispositifs de retour et d'accès à l'emploi

Données au 4^e trimestre 2023

Parcours Emploi Compétence (PEC)

- **Objectif 2023** : 236 contrats dont 32 financés par le conseil départemental au titre de la convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM)
- 127 PEC prescrits : 42 par Pôle Emploi, 25 par Mission Locale Jeunes, 43 par Cap Emploi ; 17 par le Conseil départemental
 - Taux de réalisation : 53,8 % (*Régional : 70,8% / National : 74,7%*)
 - 33,8 % des PEC ont été conclus au bénéfice de travailleurs handicapés (7 % en Paca)

Contrats Initiatives Emploi Jeunes (CIEJ)

- Objectif 2023 : 54 contrats
- 37 CIE prescrits : 6 par Pôle Emploi, 26 par Mission Locale Jeunes, 5 par Cap Emploi
- Taux de réalisation : 61 % (*Régional : 77% / National : 79%*)
- 13,5 % des CIEJ ont été conclus au bénéfice de travailleurs handicapés (1% en Paca)

Emploi francs (politique de la ville)

- **Objectif 2023** : 5 contrats ; 2 contrats prescrits
 - Taux de réalisation : 40 % (*Régional : 78 % / National : 87 %*)
-

Personnes en situation de handicap

Données 2^e trimestre 2023

- Nombre de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en 2023 : 6 652
- Nombre d'accords RQTH : 481 (2023)
- **Nombre de bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH) : 3 000 (+3,1 % sur un an)**
 - Régional : +1,7 % / National : +2,7 %
- **Taux de chômage des personnes en situation de handicap : 12 % (14 % en France)**
- **Nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois en catégorie A, B, C bénéficiant de l'obligation d'emploi DEBOE) : 1 270 en décembre 2022**
 - Ils représentent 9,8 % de la demande d'emploi totale (8,7 % en Paca)
 - 54 % sont des femmes
 - 50% sont des seniors (50 ans et plus) et 2,3 % ont moins de 25 ans
 - 10 % n'ont aucun diplôme (14 % en région) ; 16 % ont un niveau infra CAP BEP (20 % en région) ; 46 % ont un niveau Bac ou supérieur (40 % en région)
 - 21 % d'entre eux sont bénéficiaires de l'AAH
 - 54 % sont demandeurs d'emploi de longue durée (12 mois et +)
 - 33 % sont demandeurs d'emploi de très longue durée (24 mois et +)
 - 9 % des DEFM BOE sont des BRSA

Personnes en situation de handicap

- **Principaux domaines professionnels où les demandeurs d'emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi sont surreprésentés :**

Services support à l'entreprise (17,2 % des DEBOE ; 13,4 % en Paca)

Services à la personne et à la collectivité (12,7 % des DEBOE ; 11,4 % en Paca)

Activités de transport et de logistique (11,5 % des DEBOE ; 9,4 % en Paca)

- **Part des travailleurs handicapés dans l'insertion par l'activité économique (IAE)**

En 2023, 9,30 % des embauches en SIAE concernent des TH (7,30 % en Paca)

- **Les entrées en formation pour les personnes en situation de handicap (PRIC)**

2,4 % des DEBOE ont suivi des actions de formation, ce qui représente 60 TH (0,9% en Paca)

Personnes en situation de handicap

- **L'École de la 2^e chance :**

20 % des jeunes inscrits dans dans le dispositif de l'École de la 2^e chance sont en situation de handicap

- **La création d'entreprise aidée par l'AGEFIPH (données 2022)**

27 créations d'activité (391 en Paca et 4405 au niveau national) par des BOE (-10% par rapport à N-1)

À noter que le nombre de créations pour 10 000 BOE est de 223 dans les Hautes Alpes (contre 97 en Paca et 97 au niveau national)

Part des femmes = 59 % (49 % en Paca et 46 % au niveau national)

Part des 50 ans et plus = 33 % (32 % en Paca et au niveau national)

Part des niveaux Bac et + = 41 % (64 % en Paca et 61 % au niveau national)

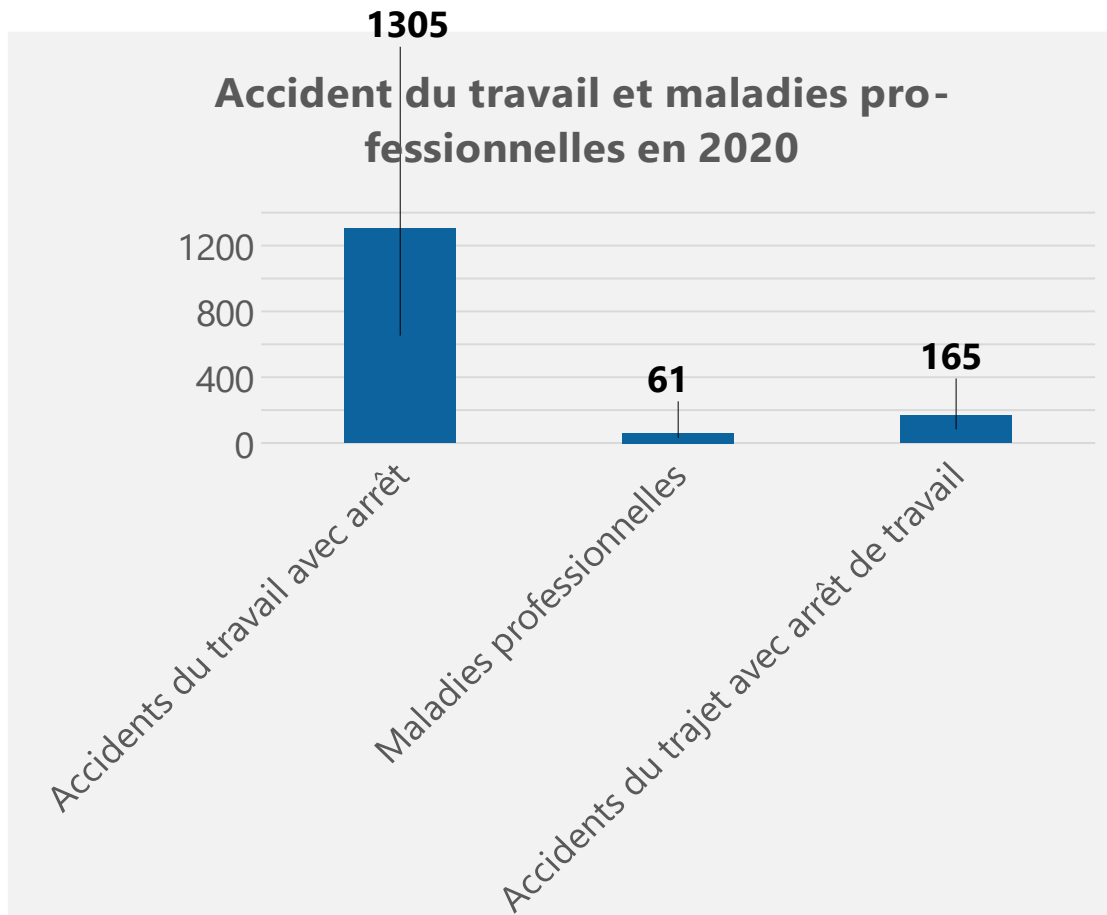
Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est un sujet qui mobilise de nombreux acteurs

Le maintien dans l'emploi et les aménagements de poste de travail font suite à des causes multiples (accident du travail ou de la vie ; maladies chroniques ou professionnelles ; décision d'inaptitude ; vieillissement des travailleurs, métiers pénibles ; etc.) et qui peuvent donner lieu ou pas à une RQTH

Compte tenu de la forte proportion de TH âgés de plus de 50 ans, l'objectif est de renforcer la prévention primaire dans le domaine de la santé au travail. La loi du 2 août 2021 « santé au travail », entrée en vigueur en avril 2022, ambitionne de renforcer la prévention en entreprise pour prévenir la désinsertion professionnelle et améliorer le suivi individuel et médical des salariés.

Quelques chiffres sur les accidents et les maladies professionnelles dans les Hautes Alpes

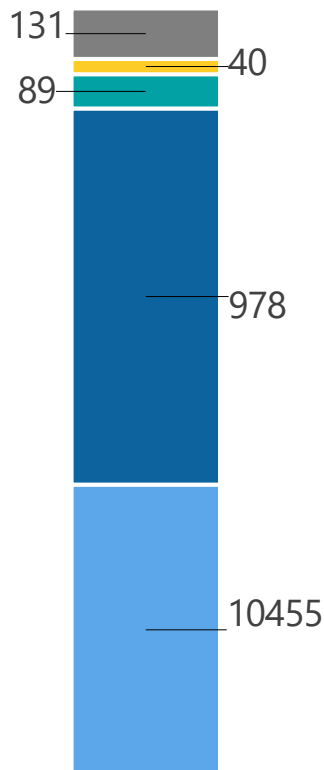


46% ont plus de 50 ans (42% en PACA)

Quelques chiffres sur les décisions d'inaptitude dans les Hautes Alpes

Avis prononcés par les services de médecine du travail en 2020

- Inapte permanent à tous les postes
- Inapte temporaires
- Inapte au poste, apte à un autre
- Apte avec restriction / aménagement du poste
- Apte



Total avis inaptitude en 2020 : 260

Total avis inaptitude en 2022 : 334

(données du GEST05 uniquement, manque MSA)

Quelques chiffres sur les aménagements de poste dans les Hautes Alpes (hors secteur agricole)

Actions de maintien dans l'emploi en 2020

979 aménagements de postes par les Services de Santé au Travail (SST)

66 maintiens réalisés par la structure porteuse de Cap Emploi

469 bénéficiaires d'un accompagnement par le service social de la Carsat

Actions de maintien dans l'emploi en 2022

1250 aménagements de postes par les SST (source GEST05)

85 maintiens réalisés par la structure porteuse de Cap Emploi (dont 10 dans le secteur public)

616 nouveaux bénéficiaires d'un accompagnement par le service social de la Carsat

Actions de maintien dans l'emploi en 2023

87 maintiens réalisés par la structure porteuse de Cap Emploi (dont 12 dans le secteur public)

332 nouveaux bénéficiaires d'un accompagnement par le service social de la Carsat à mi juillet 2023

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Les personnes en situation de handicap sont souvent concernées par un cumul de difficultés.

De manière générale, elles sont également moins qualifiées et restent demandeurs d'emploi plus longtemps. Des actions et un accompagnement spécifiques sont donc nécessaires pour favoriser leur insertion professionnelle.

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, mise en place depuis 1987, a été réformée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Depuis le 1^{er} janvier 2020, tous les employeurs doivent déclarer les TH qu'ils emploient. Seuls les employeurs de plus de 20 salariés restent assujettis à l'obligation d'embauches de 6 % de TH. (emploi direct et sous-traitance)

188 entreprises sont assujetties dans les Hautes Alpes (données 2021, source Dares)
572 personnes TH sont embauchées, soit un taux d'emploi direct de 5 % (4 % en Paca et 4,5 % au niveau national)

A fin octobre 2023, les entreprises du Club Les entreprises s'engagent ! ont embauché ou maintenu 23 personnes TH en emploi.

Mesures issues de la Conférence Nationale du Handicap

Repositionnement du Service public de l'emploi (SPE) sur le diagnostic et l'accompagnement de toutes les personnes en situation de handicap et suppression de l'orientation en milieu ordinaire

Création d'un accompagnement renforcé pour les personnes en situation de handicap, qui permettra de diagnostiquer les compétences, de tester différents terrains professionnels en milieu ordinaire, en entreprise adaptée ou en milieu protégé (ESAT), et de construire un projet professionnel avec les personnes

Les orientations en ESAT ou en ESRP ne pourront être prononcées par les MDPH que sur proposition du service public de l'emploi, dans un cadre défini par convention entre la MDPH, l'opérateur France travail et le cap emploi

Transfert de la gestion de l'emploi accompagné dans le champ des politiques d'emploi et d'insertion au 1^{er} janvier 2025

Poursuivre la montée en charge du dispositif initialement porté dans le champ médico-social, l'ouvrir effectivement au champ de l'emploi, et permettre une meilleure appropriation par les employeurs

Un cahier des charges précisera le cadre de mise en œuvre, et notamment les structures pouvant accompagner : l'emploi accompagné pourra être mis en œuvre par des structures médico-sociales ou relevant du champ de l'emploi

Pérennisation des expérimentations CDD Tremplin et Entreprise adaptée de travail temporaire (EATT)

Diverses dispositions favorables aux personnes en situation de handicap

Reconnaissance d'un droit à l'orientation au Cap emploi à l'instar des Missions locales

Dérogation aux règles de carence (L.1251-36 du CT) pour les ETTI et les EATT

Aucun délai de carence n'est applicable entre deux contrats de travail à durée déterminée ou temporaire pour un même salarié chez l'entreprise utilisatrice durant le parcours d'accompagnement (24 mois et plus si dérogation), ou en cas d'embauche en CDD d'une durée d'au moins deux mois. Ajout d'un nouveau motif « bénéficiaires de l'obligation d'emploi »

Equivalence RQTH facilitée pour les personnes de 15 à 20 ans

L'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ou de la prestation de compensation du handicap (PCH) ou d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS), vaut reconnaissance RQTH : c'est une équivalence. Rappel : l'orientation ESAT ou ESRP vaut reconnaissance RQTH également

La reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)

La RLH retrouve une base légale. Cette réintroduction permet également de disposer d'une base dans l'hypothèse d'une réforme de cette aide. Une évaluation est en cours.

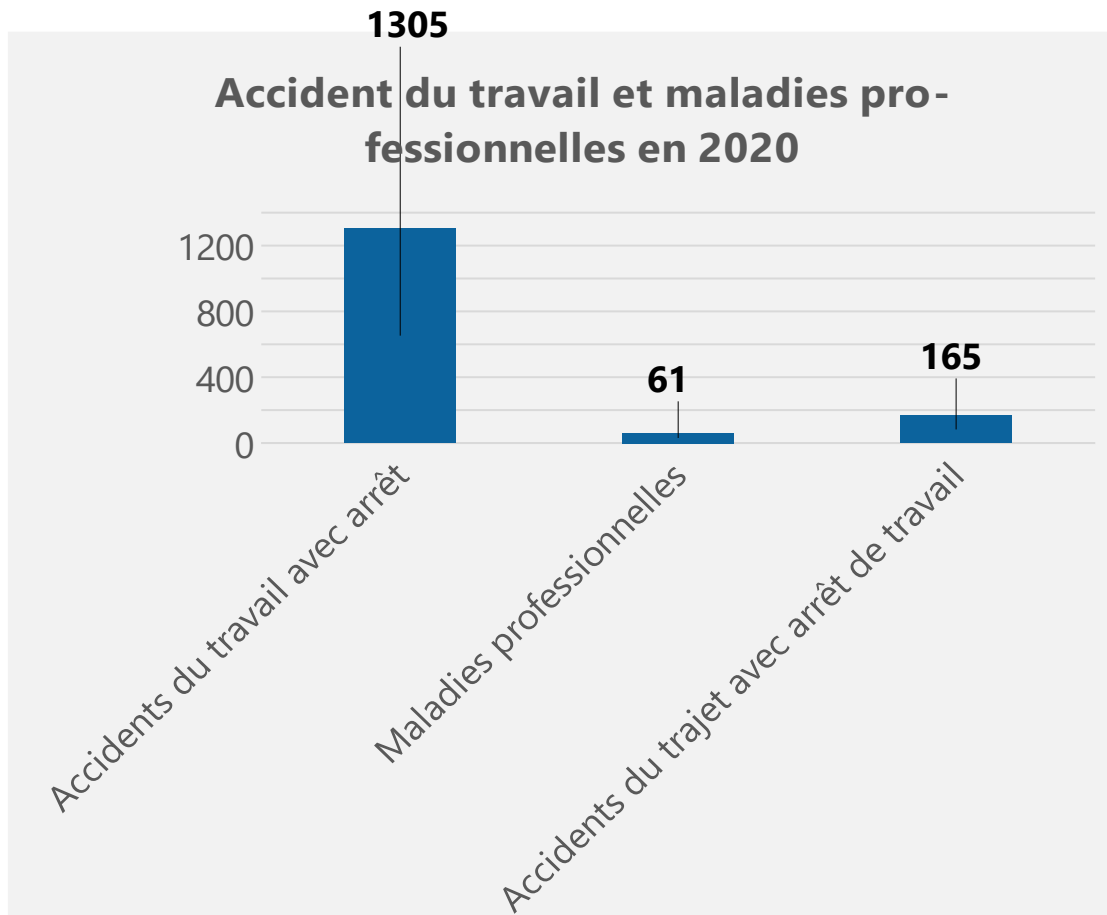
Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est un sujet qui mobilise de nombreux acteurs

Le maintien dans l'emploi et les aménagements de poste de travail font suite à des causes multiples (accident du travail ou de la vie ; maladies chroniques ou professionnelles ; décision d'inaptitude ; vieillissement des travailleurs, métiers pénibles ; etc.) et qui peuvent donner lieu ou pas à une RQTH

Compte tenu de la forte proportion de TH âgés de plus de 50 ans, l'objectif est de renforcer la prévention primaire dans le domaine de la santé au travail. La loi du 2 août 2021 « santé au travail », entrée en vigueur en avril 2022, ambitionne de renforcer la prévention en entreprise pour prévenir la désinsertion professionnelle et améliorer le suivi individuel et médical des salariés.

Quelques chiffres sur les accidents et les maladies professionnelles dans les Hautes Alpes

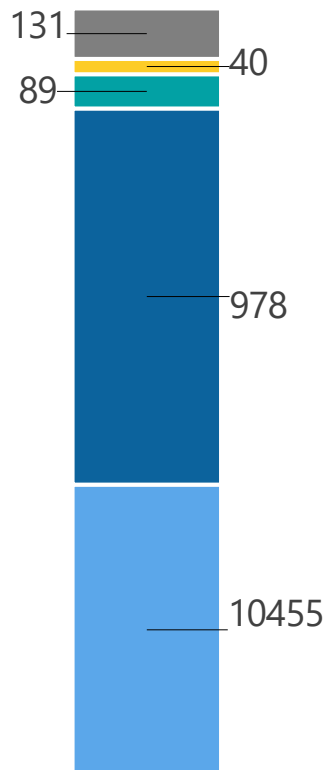


46% ont plus de 50 ans (42% en PACA)

Quelques chiffres sur les décisions d'inaptitude dans les Hautes Alpes

Avis prononcés par les services de médecine du travail en 2020

- Inapte permanent à tous les postes
- Inapte temporaires
- Inapte au poste, apte à un autre
- Apte avec restriction / aménagement du poste
- Apte



Total avis inaptitude en 2020 : 260

Total avis inaptitude en 2022 : 334

(données du GEST05 uniquement, manque MSA)

Quelques chiffres sur les aménagements de poste dans les Hautes Alpes (hors secteur agricole)

Actions de maintien dans l'emploi en 2020

979 aménagements de postes par les Services de Santé au Travail (SST)

66 maintiens réalisés par la structure porteuse de Cap Emploi

469 bénéficiaires d'un accompagnement par le service social de la Carsat

Actions de maintien dans l'emploi en 2022

1250 aménagements de postes par les SST (source GEST05)

85 maintiens réalisés par la structure porteuse de Cap Emploi (dont 10 dans le secteur public)

616 nouveaux bénéficiaires d'un accompagnement par le service social de la Carsat

Actions de maintien dans l'emploi en 2023

87 maintiens réalisés par la structure porteuse de Cap Emploi (dont 12 dans le secteur public)

332 nouveaux bénéficiaires d'un accompagnement par le service social de la Carsat à mi juillet 2023

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Les personnes en situation de handicap sont souvent concernées par un cumul de difficultés.

De manière générale, elles sont également moins qualifiées et restent demandeurs d'emploi plus longtemps. Des actions et un accompagnement spécifiques sont donc nécessaires pour favoriser leur insertion professionnelle.

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, mise en place depuis 1987, a été réformée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Depuis le 1^{er} janvier 2020, tous les employeurs doivent déclarer les TH qu'ils emploient. Seuls les employeurs de plus de 20 salariés restent assujettis à l'obligation d'embauches de 6 % de TH. (emploi direct et sous-traitance)

188 entreprises sont assujetties dans les Hautes Alpes (données 2021, source Dares)
572 personnes TH sont embauchées, soit un taux d'emploi direct de 5 % (4 % en Paca et 4,5 % au niveau national)

A fin octobre 2023, les entreprises du Club Les entreprises s'engagent ! ont embauché ou maintenu 23 personnes TH en emploi.

Présentation du Plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés



Avec l'appui technique de :



PRITH PACA

-
Présentation du PRITH 11 janvier 2024

Le PRITH & le rôle de l'AMO du PRITH - *définitions*

Le PRITH

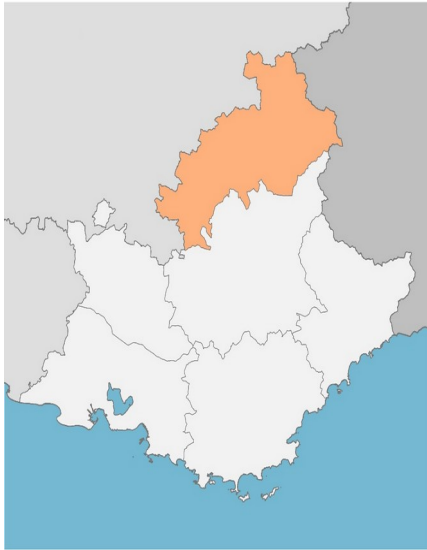
- L'emploi des personnes en situation de handicap est un **sujet transverse à de nombreux acteurs**, chacun disposant de ses outils, de ses priorités et de ses moyens. Or, la situation des travailleurs handicapés au regard de l'accès à la formation et de l'emploi doit encore être améliorée.
- Dans un **rôle d'ensemblier**, le PRITH vise à **renforcer les coopérations entre les acteurs** autour d'un **plan d'action régional** en capacité à se décliner dans les territoires sur **4 thématiques** : l'accès à l'emploi et à la formation, le maintien dans l'emploi et la sensibilisation des employeurs.
- Le plan régional vise ainsi à :
 - **Optimiser et rendre plus visible** les dispositifs et actions partenariales sur le champ de l'insertion des travailleurs handicapés,
 - Renforcer ainsi la **connaissance réciproque** des offres de service (le qui fait quoi) et les actions multipartites,
 - **À titre expérimental : impulser de nouvelles actions** pour améliorer l'insertion des TH, en favorisant le travail collectif interinstitutionnel

L'AMO du PRITH

- **L'AMO du PRITH** est un appui par des **moyens humains**, consultants dédiés à l'animation, à la communication et à l'impulsion d'actions sur les champs thématiques du PRITH.
 - Il appuie la **gouvernance régionale**, la mise en place du plan d'action, son bilan et articulation avec les statistiques emploi/handicap du Carif
 - Il met en place des **outils de communication** pour renforcer l'information et la diffusion des actions et événements des partenaires,
 - Il appuie / impulse des **actions expérimentales** au niveau des territoires ou au niveau régional, sur les thématiques et besoins prioritaires définis
 - Un **programme d'actions** par année est défini
 - L'AMO se distingue donc du PRITH en tant que tel

Etat des lieux / DEPARTEMENT DES HAUTES ALPES

Source : entretiens début 2023 au niveau départemental (ARS, DDETS, Cap Emploi, DT Pôle Emploi)



- Pour mémoire, chiffres clefs
 - DEBOE : 1 270 (2022)
 - Contrat d'apprentissage TH : 33 (dont 4 dans public, 29 dans le privé, 2023)
 - 1 Entreprise adaptée
 - Employeurs privés : 188 établissements assujettis
 - Emploi direct de TH : 572
 - Fonction publique : BOE (6,15%)

■ Gouvernance territoriale

- Pas de coordination départementale des politiques emploi / handicap mais une volonté de la DDETSPP d'amorcer une dynamique partenariale coordonnée sur le sujet
- ARS : Comité de pilotage du dispositif Emploi accompagné réunissant l'ensemble des acteurs de l'emploi et du handicap 1 fois par an

■ Actions menées / emblématiques

- Actions du BOP 102 en 2022 : deux actions d'accompagnement renforcé et sécurisé, l'une pour les bénéficiaires du RSA et l'autre pour l'accès à l'alternance / Action en direction des femmes TH
- Le Parcours d'Apprentissage et de Professionnalisation par Immersion (API) mis en place par l'ESPR Chantoiseau
- Financement par l'Agefiph d'un poste dédié à l'alternance au sein du Cap Emploi des Hautes-Alpes : mission de développer un réseau d'entreprises / CFA, d'organiser la sensibilisation, d'accompagner les entreprises et les apprentis, de solliciter la RHF le cas échéant, etc... => Excellents résultats en matière de développement de l'apprentissage
- Mise en place d'une charte des entreprises handi-mobilisées, portée par Cap Emploi, et club actif "Des entreprises s'engagent"

■ Attentes prioritaires pour le PRITH

- Appuyer une coordination départementale pilotée par la DDETSPP
- Informer et donner de la visibilité sur l'ensemble des actions conduites, en particulier les actions innovantes, dans les différents départements et au niveau régional dans une logique de capitalisation et d'essaimage (ex : intérêt pour les actions en direction des NEETS TH)
- Consolider une banque de données statistiques pour avoir une visibilité sur l'emploi et la formation des TH
- Appuyer la sensibilisation auprès des employeurs sur le déploiement de l'emploi accompagné
- Accompagner la construction / l'amplification du lien avec les entreprises locales (notamment via la charte des entreprises handi-mobilisées, club des entreprises s'engagent, unions patronales, ...), les branches, les consulaires et les OPCO, en proposant des outils de communication par exemple
- Outiller les structures de l'IAE du département pour accompagner les publics TH, notamment ceux ayant un handicap psy
- Expérimenter une offre d'accompagnement à destination des travailleurs indépendants TH

Le plan d'action pluriannuel du PRITH 2023-2025

L'organisation du plan d'action

- Le PRITH s'organise autour de **4 grands axes thématiques. Pour chaque thématique, il intègre :**
 - Dans un objectif de rendre plus visible les dispositifs et actions partenariales sur le champ de l'insertion des travailleurs handicapés, et renforcer ainsi la connaissance réciproque des offres de service (le qui fait quoi) => des actions existantes sur lesquelles le PRITH pourra jouer un rôle de **mise en visibilité et caisse de résonance.**
 - Dans un objectif d'impulser de manière expérimentale de nouvelles actions pour améliorer la situation des TH, en favorisant le travail collectif interinstitutionnel => des actions impulsées par les partenaires et/ou l'AMO du PRITH.
- Ces actions sont **régionales et se déclinent dans les territoires.** Certaines actions spécifiques sont menées au niveau territorial avec les acteurs / départements qui le souhaitent.
 - Parfois à titre expérimental
 - Parfois car cela correspond à un besoin spécifique du territoire
 - Parfois en essai sur de nouveaux territoires
- Le plan d'action est **pluriannuel.** Mais chaque année un programme annuel opérationnel est défini. Des actions pour 2023 ont été identifiées pour être lancées dès avril 2023.

Action et outil existants mobilisables, suivis et valorisés par le PRITH

Action et outil impulsées par les partenaires et l'AMO du PRITH

Thématique du PRITH

Axe	Actions et outils mobilisables existants des partenaires, à valoriser dans le cadre du PRITH 2023-2025	Actions et outils possibles, impulsés par les partenaires et l'AMO du PRITH sur 2023-2025
Transv.	• Mettre en place une instance de gouvernance inter-thématique au niveau départemental (de type PITAM) réunissant les principaux acteurs handicap et emploi sur l'ensemble des thématiques (DDETS, SPE, Agefiph, FIFHP, Rectorat, UNEA, ARS, MDPH) - pilotage DDETS, appui potentiel AMO sur 1 ou 2 départements pour impulsion, de manière expérimentale	
Axe 1 - accès emploi	<ul style="list-style-type: none"> • La montée en charge du dispositif DEA (pilotage : ARS / plateformes d'appui) • La montée en charge des LUA et des teams Handicap (pilotage : PE / CE) • La programmation des crédits du BOP 102 (pilotage : DREETS / DDETS) 	<ul style="list-style-type: none"> • 2023 : Action de promotion du modèle EA dans certains départements : expérimentation Printemps du handicap puis essai (pilotage : DDETS / UNEA / DEETS / appui AMO ?) • Action de professionnalisation des conseillers MILO sur le handicap (pilotage : Agefiph / ARDML / Appui AMO ?) • Action favorisant l'accès à l'IAE des TH ? • Action SPORT / JO ?
Axe 2 - accès formation	<ul style="list-style-type: none"> • La mise en œuvre de la nouvelle Convention Région et le suivi des AAP lancés via le CPRDFOP (pilotage : Région / Agefiph) • Les actions de l'Agefiph et du FIFHP en faveur de l'alternance (pilotage FIFHP) • Le développement de la convention Atout pour tous (pilotage PAFIP) • La RHFI (pilotage Agefiph) 	<ul style="list-style-type: none"> • 2023 : Action sur le renforcement de l'alternance : création d'un groupe de travail régional sur la thématique de l'alternance, avec éventuellement une déclinaison départementale afin d'intégrer une logique d'action partenariale • Action de mise en visibilité des dispositifs de sécurisation des parcours de formation + Mise en place d'une cellule innovation / bonnes pratiques en matière de formation • Action sur les transitions école / emploi auprès des professionnels qui accompagnent les PSH en sortie du système éducatif (Rectorat / acteurs emploi) et action sur les démarches immersives en formation notamment dans le cadre de reconversion pro

Le programme d'action 2023 de l'AMO du PRITH & les moyens

Détails des modalités opératoires par action			
Axe	Programme d'action 2023	Travaux / modalités opératoires	Nombre jours (58 j/h)
Appui gouvernance territoriale	• Expé : Impulsion d'une animation territoriale dans les 2 départements alpins	• Départements 04 / 05 : Reprise de contacts DDETS 04 et 05 pour validation lancement de l'animation territoriale + définition des objectifs avec la DDETS • Identification des partenaires à mettre dans cette animation • Définition des ordres du jour de l'instance : inter-connaissance, partage des offres de service, repérage des actualités et des opportunités, ...	5 j par département (soit 10)
Axe 1 - accès emploi	• Action de promotion du modèle EA dans certains départements et expérimentation Printemps du handicap puis essai	• Départements 83 + départements volontaires (13, 84, 06 ?) : reprise de contacts DDETS et UNEA • Organisation réunion travail Printemps handicap 83 • Travail d'essai du Printemps du handicap sur 13, 06 (via comité de parcours) et 84 : mise en place de groupes de travail • Valorisation par les outils COM du PRITH	12 j consultants
Axe 2 - accès formation	• Groupe de travail spécifique autour du renforcement du recours à l'alternance et à l'apprentissage des TH (pilotage CR + Agefiph, avec appui AMO)	• Régional + départements volontaires : identification des partenaires clés à associer (niveau régional et départemental selon volontariat) • Proposition de repenser le groupe de travail spécifique et organisation de la première réunion (mai) : tour de table et ébauche d'une feuille de route • Travail et relance des partenaires sur la feuille de route • 2 réunions de suivi dans l'année (sept/ déc 2023)	12 j consultant
Axe 3 - maintien	• Déclinaisons opérationnelles des préconisations de l'étude maintien dans le secteur hôtellerie-restauration (pilotage GT maintien)	• A définir dans le cadre du GT maintien	12 j consultant
Axe 4 - sensibilisation employeurs	• Renforcement des actions vers les réseaux et clubs prioritaires, notamment Les entreprises engagées, Label Empreinte (13, 06), réseaux spécifiques et clubs RH, ...	• Départements 13 / 06 : Travail avec les DDETS, le SPE sur l'identification des réseaux prioritaires • Identification d'une feuille de route • Actions de sensibilisation / formation	12 j consultant

Programme d'action annuel

Le plan d'action pluriannuel du PRITH 2023-2025

Axe	Actions et outils mobilisables <u>existants</u> des partenaires, à <u>valoriser</u> dans le cadre du PRITH 2023-2025	Actions et outils possibles, <u>impulsés</u> par les partenaires et l'AMO du PRITH sur 2023-2025
Transv.	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer les instances d'animation territoriale <u>au niveau départemental</u> réunissant les principaux acteurs handicap et emploi sur l'ensemble des thématiques (DDETS, SPE, Agefiph, FIPHFP, Rectorat, UNEA, ARS, MDPH) – pilotage DDETS, => appui AMO sur 1 ou 2 départements pour impulsion, de manière expérimentale : choix du 04 et du 05 pour 2023 	
Axe 1 - accès emploi	<ul style="list-style-type: none"> La montée en charge du dispositif DEA (pilotage : ARS / plateformes d'appui) La montée en charge des LUA et des teams Handicap (pilotage : PE / CE) La convention multipartite sur le travail temporaire (pilotage DREETS) Les actions financées par les crédits du BOP 102 (pilotage : DREETS / DDETS) 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 : Action de promotion des entreprises adaptées (enjeux de visibilité, vulgarisation, recrutement) dans certains départements : expérimentation Printemps du handicap puis essaimage (pilotage : DREETS / UNEA / DEETS / appui AMO notamment dans le 13) Action spécifique sur le public jeune pour renforcer la déclaration RQTH et action de professionnalisation des conseillers MILO sur le handicap (pilotage : Agefiph / ARDML / Appui AMO) Action / étude sur les transitions milieu protégé / milieu ordinaire Action favorisant l'accès à l'IAE des TH Action favorisant l'insertion des TH par le sport / JO
Axe 2 - accès formation	<ul style="list-style-type: none"> La mise en œuvre de la nouvelle Convention Région et le suivi des AAP lancés via le CPRDFOP (pilotage : Région / Agefiph) Les actions de l'Agefiph et du FIPHFP en faveur de l'alternance (pilotage FIPHFP) Le développement de la convention Atout pour tous (pilotage PAFIP) La RHF (pilotage Agefiph) Les actions financées par les crédits du BOP 102 (pilotage : DREETS / DDETS) 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 : Action sur le renforcement de l'alternance : création d'un groupe de travail régional sur la thématique de l'alternance, avec éventuellement une déclinaison départementale afin d'intégrer une logique d'action partenariale Action de mise en visibilité des dispositifs de sécurisation des parcours de formation et mise en place d'une cellule innovation / bonnes pratiques en matière de formation Action sur les transitions école / emploi auprès des professionnels qui accompagnent les PSH en sortie du système éducatif (Rectorat / acteurs emploi) Action / Étude sur les outils d'accompagnement de la formation à l'emploi

Le plan d'action pluriannuel du PRITH 2023-2025

Axe	Actions et outils mobilisables <u>existants</u> , à <u>valoriser</u> dans le cadre du PRITH	Actions et outils possibles, <u>impulsés</u> par les partenaires et l'AMO du PRITH
Axe 3 – Maintien	<ul style="list-style-type: none"> • La mise en œuvre des actions conduites au titre de la charte Maintien (pilote : DREETS) • Les actions phares conduites par les Cap Emploi en faveur du maintien (pilotes : CE) • Les actions régionales conduites par le FIPHFP dans le cadre du Handi-Pacte en faveur du maintien (pilote Handi Pacte) • Les actions ou projets spécifiques menés à l'échelle de certains départements et portés par plusieurs partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> • 2023 : actions opérationnelles sur les dispositifs de prévention de la désinsertion pro dans le secteur de l'hôtellerie restauration, déclinant les préconisations de l'étude CARIF • Mise en place d'instances territoriales maintien et cartographies territoriales , pour les départements qui le souhaitent • Repérer 1 à 2 actions expérimentées à l'échelle départementale et accompagner la capitalisation et l'essaimage sur d'autres territoires • Organiser, à l'échelle régionale, des actions nouvelles contribuant à valoriser les pratiques locales : cycle de webinaires, ateliers à destination des SPSTI, ... • Action / Étude sur le maintien dans l'emploi des seniors
Axe 4 – Sensibilisation employeurs	<ul style="list-style-type: none"> • La déclinaison opérationnelle du protocole employeur (Pilotage : tous partenaires) • La mobilisation du monde économique par l'Agefiph : plan d'action stratégique, filières, développement du réseau RRH (pilotage Agefiph) • Les actions de sensibilisation des employeurs publics et le réseau des référents FP (pilotage FIPHFP / Handi Pacte) • La montée en charge des LUA et des teams Handicap volet entreprises (pilotage : PE / CE) • La convention multipartite sur le travail temporaire (pilotage DREETS) • Les actions financées par les crédits du BOP 102 (pilotage : DREETS / DDETS) 	<ul style="list-style-type: none"> • 2023 : Actions de sensibilisation des réseaux et clubs d'entreprises dans les départements qui le souhaitent : <i>Les entreprises s'engagent, Label Emplitude, ANDRH, réseaux spécifiques et clubs RH, le réseau METI...</i> (pilotage : Agefiph / acteurs départementaux / appui AMO) • Action à destination des OPCO / branches sur une thématique ciblée du handicap (pilotage : DREETS / Agefiph / appui AMO) • Action de sensibilisation des PME / TPE • Action / étude sur la sécurisation du parcours des PSH travailleurs indépendants
SEEPH	<ul style="list-style-type: none"> • Les actions mises en place par les acteurs locaux et régionaux : duo Day, forum emploi, ... (tous partenaires) 	<ul style="list-style-type: none"> • Promotion de la SEEPH, recensement des actions de la SEEPH par l'ensemble des acteurs locaux, départementaux et régional et réalisation d'un programme (pilotage : partenaires / appui AMO)

Les actions mises en œuvre dans les Hautes Alpes

**Expérimentation
départementale : instance de
coordination et d'animation
de la politique emploi du
handicap**

Mise en place d'une instance d'animation territoriale du PRITH

- Pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en répondant aux enjeux partagés du territoire
- Pour améliorer le partage d'informations et favoriser la coopération entre les acteurs au niveau local
- Pour coordonner et valoriser les actions visant à améliorer l'insertion des TH
- Pour disposer de données territoriales quantitatives et qualitatives permettant une meilleure évaluation des actions (tableau de bord)
- Pour impulser des actions complémentaires répondant à un besoin du territoire
- ARS ; SPE ; AGEFIPH ; MDPH ; Emergences PACA ; ERSP Edith Seltzer ; GEST05 ; UPE 05 ; CPME 05 ; Département ; Région : Club les entreprises s'engagent ; CARSAT – Service Social ; AMNYOS (consultant chargé de l'animation)

1ere réunion le 28 septembre 2023 : **objectif une rencontre par trimestre**

L'entreprise adaptée

Les principes de l'entreprise adaptée (EA) :

Une entreprise privée du milieu ordinaire qui contribue au développement des territoires en répondant aux besoins des entreprises et qui promeut un environnement inclusif favorable aux personnes en situation de handicap

Une entreprise à vocation économique et sociale qui emploie au moins 55 % de son effectif annuel en situation de handicap et éloigné du marché du travail et qui bénéficie d'un soutien financier de l'État

Un dispositif sous la responsabilité du représentant de l'État dans la région, qui conclut des contrats pluriannuels avec les EA qui développent un projet économique et social en faveur du développement de l'emploi de travailleurs handicapés (CPOM)

Un accompagnement permettant aux salariés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités, afin qu'ils obtiennent ou conservent un emploi

Les priorités pour l'entreprise adaptée (EA)

- Renforcer le caractère inclusif des EA et les passerelles vers les autres structures publiques ou privées pour développer les opportunités d'emploi, en multipliant les possibilités d'acquisition d'expérience professionnelle significative en emploi dans le cadre d'un parcours, en fonction du projet professionnel du salarié, dans l'entreprise adaptée elle-même ou dans d'autres entreprises (mise à disposition, PMSMP, CDD tremplin, etc.)
- Favoriser les transitions professionnelles en activant le triptyque « emploi-accompagnement- formation » selon les besoins et les capacités de chaque salarié
- Consolider le modèle économique pour être moins dépendant des aides de l'état

Finalité : réduire l'écart de taux de chômage des personnes en situation de handicap par rapport au reste de la population et permettre l'emploi durable

Une seule EA dans les Hautes Alpes

1 entreprise adapté : **BLANCHE NEIGE**, activité de pressing et blanchisserie professionnelle

Expérimentation en cours : mise en place du CDD Tremplin : un CDD d'une durée de 4 mois minimum à 24 mois maximum, pour une faire des passerelles entre l'entreprise adaptée et les autres entreprises, accompagnée de formations pour une montée en qualification d'une personne situation de handicap, pour répondre aux besoins spécifiques d'une entreprise en vie d'une future embauche.

La plateforme de l'emploi accompagné

DONNÉES GÉNÉRALES

Un dispositif opérationnel depuis 2 ans dans les Hautes Alpes et qui propose un accompagnement médico-socio-pédagogique spécifique, personnalisé et sans limite de durée

Objectif : l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap les plus éloignés de l'emploi et qui n'ont pas trouvé de solutions dans les mesures de droit commun

Dispositif financé par l'ARS, l'AGEFIPH et le FIPHFP et porté par le chef de file Emergences PACA, avec l'opérateur URAPEDA SUD : **objectif de 39 parcours pour les Hautes Alpes en 2023**

DONNÉES GÉNÉRALES

Un fonctionnement en mode plateforme caractérisé par :

Une collaboration opérationnelle départementale

Un décloisonnement des logiques d'intervention

Une répartition de la file active et des financements entre opérateurs

Une ouverture de la prescription par les membres du SPE avec un principe de subsidiarité

Autour de 3 piliers :

Placer / former (accès rapide à l'emploi)

Relation triangulaire (employeur, personne, Référent EA)

Accompagnement sans limite de durée

DONNÉES GÉNÉRALES

Point d'étape de la plateforme 05

Nombre de personnes entrées au 30 juin 2023 : 57 (dont 81% orientées par la MDPH)

Nombre de personnes actuellement suivies : 34

Dont 50% de femmes

Dont 11 en emploi en milieu ordinaire (32%)

Parmi les personnes en emploi ordinaire, 27% travaillent dans la fonction publique (FPT : 67 %, PFE : 33%, FPH : 0%)

Nombre de personnes sorties : 23 (40% des personnes entrées)

Durée moyenne des accompagnements : 15 mois

Répartition par âge : 18 % moins de 26 ans ; 44 % de 26 à 40 ans ; 32 % de 41 à 55 ans et 6 % de 55 ans et +

DONNÉES GÉNÉRALES

Point d'étape de la plateforme 05

Répartition par type de handicap : Troubles Psy (20,6%) ; TSA (11,8%) ; Troubles cognitifs (35,3%) ; Déf. Intellect. (8,8%) ; Déf. Auditives (2,9%) ; Déf. Motrices (14,7%) ; Autres (5,9%)

Répartition par intensité de l'accompagnement : Moins de 2H /mois (29%) ; 2 à 8h / mois (56%) ; 8 à 12h / mois (6%) ; Plus de 12h par mois (9%)

Répartition des personnes accompagnées en activité : CDI (21%) ; CDD (9%) ; intérim (3%) ; PMSMP (3%) ; aucune activité (59%)

Bilan régional 2023

DONNÉES GÉNÉRALES

Table
au de
bord
ANSA

NATIONAL	PACA
Nombre de personnes entrées au 30 juin 2023	
10 716 (dont 82% orientées par la MDPH) dont 1 533 personnes entrées en 2023	527 (dont 86% orientées par la MDPH) dont 97 personnes entrées en 2023
Nombre de personnes actuellement suivies	
8 580 (7 956 personnes hors veille) dont 38% de femmes dont 4 265 en emploi en milieu ordinaire (50%) Parmi les personnes en emploi ordinaire 22% travaillent dans la fonction publique (FPT : 59 %, PFE : 31%, FPH : 10%)	353 (341 personnes hors veille) dont 34% de femmes dont 156 en emploi en milieu ordinaire (44%) Parmi les personnes en emploi ordinaire 22% travaillent dans la fonction publique (FPT : 59 %, PFE : 26%, FPH : 15%)
Nombre de personnes sorties	
2 128 (20% des personnes entrées)	173 (33% des personnes entrées)
Durée moyenne des accompagnements	
23 mois	17 mois

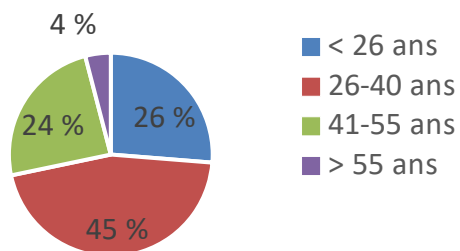
Bilan régional 2023

CARATÉRISTIQUES DES PERSONNES SUIVIES

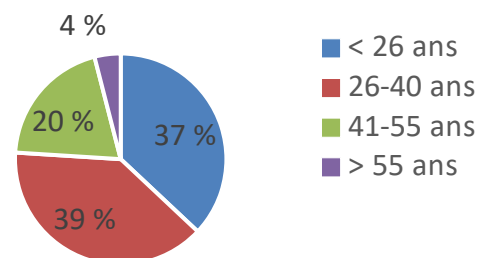
NATIONAL

PACA

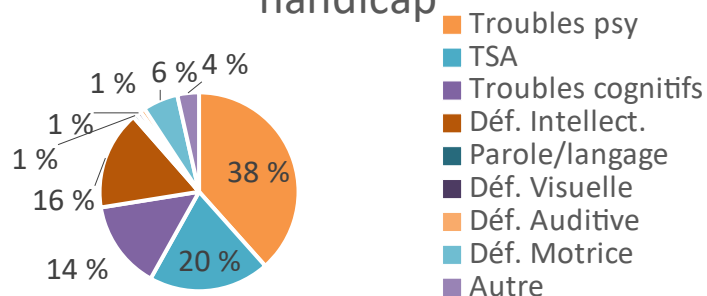
Répartition par âge



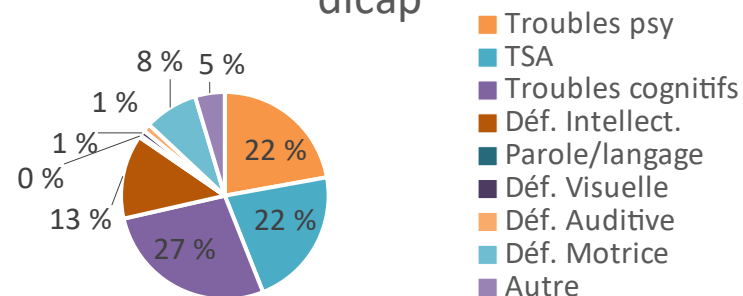
Répartition par âge



Répartition par type de handicap



Répartition par type de handicap



Bilan régional 2023

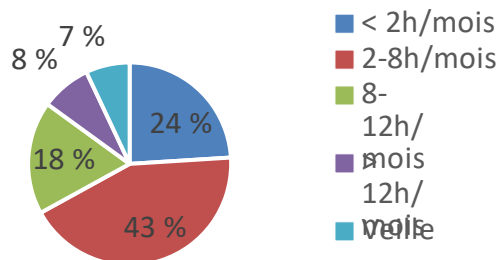
CARATÉRISTIQUES DES PERSONNES SUIVIES

Table
au de
bord
ANSA

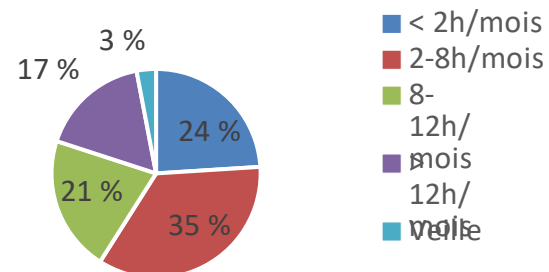
NATIONAL

PACA

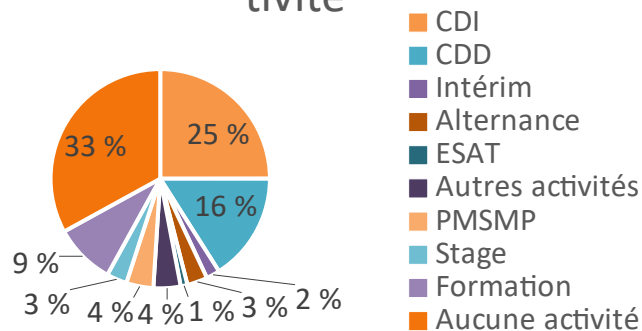
Répartition par intensité d'accompagnement



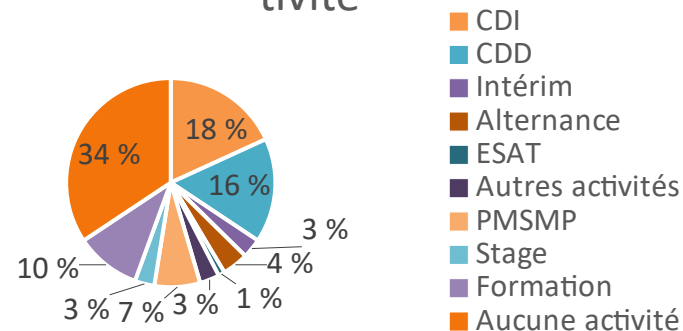
Répartition par intensité d'accompagnement



Répartition des personnes en activité



Répartition des personnes en activité



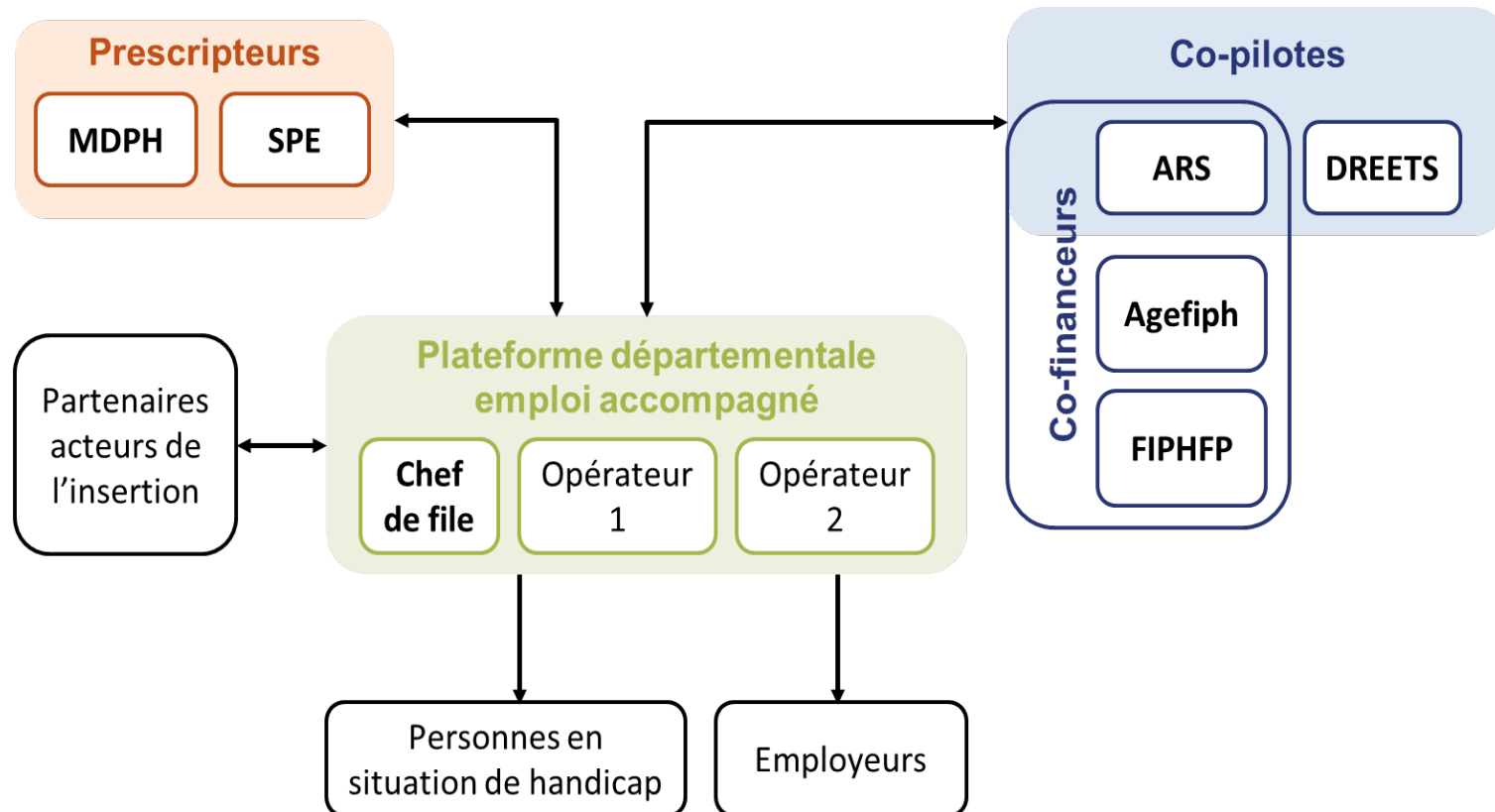
Bilan du déploiement des plateformes départementales

➔ Une transformation en plateforme achevée :

	PLATEFORME 04	PLATEFORME 05	PLATEFORME 06	PLATEFORME 13	PLATEFORME 83	PLATEFORME 84
Chef de file	EMERGENCES PACA 33 parcours	EMERGENCES PACA 32 parcours	UGECAM PACA CORSE 30 parcours	UNAPEI ALPES PROVENCE 61 parcours	UMANE 71 parcours	ISATIS 51 parcours
Opérateur 1	URAPEDA SUD 6 parcours	URAPEDA SUD 7 parcours	URAPEDA SUD 12 parcours	WORKING FIRST 15 parcours	ARIANE VAR MEDITERRANÉE 10 parcours	URAPEDA SUD 10 parcours
Opérateur 2	-	-	ISATIS 12 parcours	URAPEDA SUD 15 parcours	-	-
TOTAL	39 parcours	39 parcours	54 parcours	91 parcours	81 parcours	61 parcours

365 parcours en PACA

Bilan du déploiement des plateformes départementales



Perspectives

NATIONAL
RÉGIONAL

➔ Annonces du gouvernement :

- Objectif de 30 000 personnes accompagnées d'ici la fin du quinquennat
- Augmentation de l'enveloppe nationale dédiée au DEA et versée par les ARS (+15M€ inscrits en PLF 2024)
- Maintien de l'enveloppe nationale des co-financeurs Agefiph et FIPHFP (15,7M€)

➔ Contexte 2024 :

- Enveloppe nationale totale dédiée aux plateformes pour 2024 → 55,1M€
- Objectif national pour 2024 → Augmenter la file active de 3 500 personnes accompagnées supplémentaires
- Délégation des crédits ARS prévue pour février 2024 → Anticiper la montée en charge envisagée pour 2024
- Initier un suivi des données qualitatives (visites sur site afin d'élaborer des monographies régionales sur l'organisation des plateformes, les moyens déployés, les méthodes mises en œuvre en fonction des publics et de leurs besoins d'accompagnement) → Mesurer la qualité des plateformes et repérer les bonnes pratiques à diffuser au niveau national

➔ Transfert du pilotage de l'emploi accompagné aux DREETS → 1^{er} janvier 2025

Présentation du bilan annuel des « teams handicap » Pôle emploi et Cap emploi

Des instances de suivi opérationnelles

Réunion mensuelle entre les équipes de Pôle Emploi et de Cap Emploi, avec appui du psychologue du travail de Pôle emploi.

Une saisie informatique sur un SI commun (Pôle emploi)

Développement des compétences

Atelier « Parlons Handicap » à Gap.

Actions conjointes en direction des entreprises

Ex : Opération de recrutement pour le métier de secrétaire de mairie.

[Témoignage du Maire de La Freissinouse](#), vidéo diffusée au salon des Maires de Paris

Une offre de service complémentaire entre Pôle emploi et Cap emploi

Des ateliers ODS Lieu Unique d'Accompagnement programmés chaque mois à Gap.

Des ateliers pour les DEBOE sortants de formation en vue d'une promotion de profils.

Pôle emploi, un acteur handi-mobilisé

Participation à la Semaine Européenne du Handicap (SEEPH) et au Duoday.

Une offre de services commune et intégrée pour accompagner les demandeurs d'emploi en situation de handicap

Construire une offre de services commune et inclusive pour :

- Approfondir le diagnostic, identifier au plus tôt la situation des personnes
- Apporter, en fonction des besoins des demandeurs d'emploi, le bon service et la bonne expertise au bon moment
- Proposer aux demandeurs d'emploi des parcours sans couture, avec une amélioration de la qualité de service rendue
- Sensibiliser les employeurs au handicap et leur proposer un accompagnement adapté dans leurs projets de recrutement



Parcours du demandeur d'emploi en situation de handicap

► Une modalité de suivi et d'accompagnement personnalisée



À l'issue d'un diagnostic, le demandeur d'emploi en situation de handicap est orienté vers une modalité de suivi et d'accompagnement qui tient compte de ses besoins en lien avec son parcours et son handicap.

Suivi

Accompagnement Guidé

Accompagnement Renforcé

Expert handicap

Accompagnement global

CAP
EMPLOI
Handicap, recrutement et maintien

1. **Inscription** du demandeur d'emploi à Pôle emploi



3. **Orientation** vers la modalité d'accompagnement la plus adaptée aux besoins



5. **Mobilisation des services** de Pôle emploi, de Cap emploi ou des partenaires (AGEFIPH, FIPHFP, etc.)



2. **Diagnostic en entretien de situation :** enrichissement du diagnostic initial avec les notions de besoins liés à la compensation et au rétablissement



4. **Mise en œuvre de l'accompagnement** par le conseiller référent du parcours



6. **Retour à l'emploi** du demandeur d'emploi avec déploiement possible d'une période de sécurisation dans l'emploi par un conseiller



Tout au long du parcours, un diagnostic croisé auprès d'un conseiller Cap emploi peut être sollicité et des appuis ponctuels mobilisés



TEAM

Handicap

-Appui ponctuel

-Diagnostic croisé

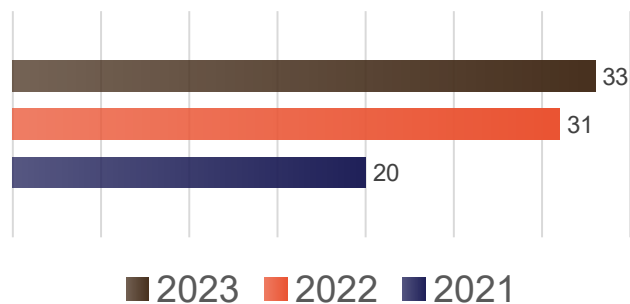
-Entretien tripartite

Accompagnement renforcé pour développer l'alternance

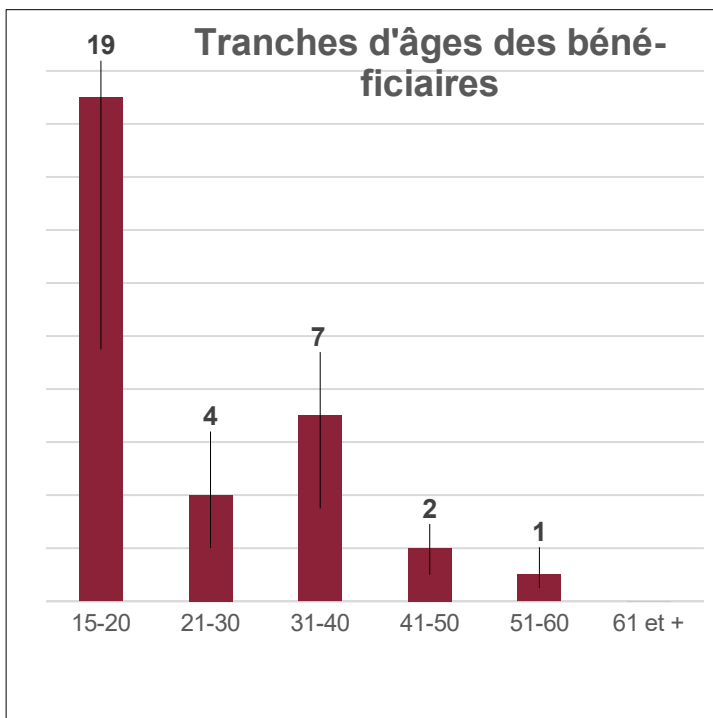
Un accompagnement à chaque étape de la personne en situation de handicap et de l'entreprise

☐ L'alternance

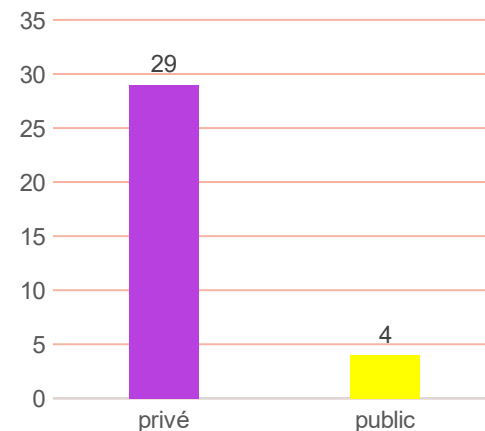
Evolution des contrats



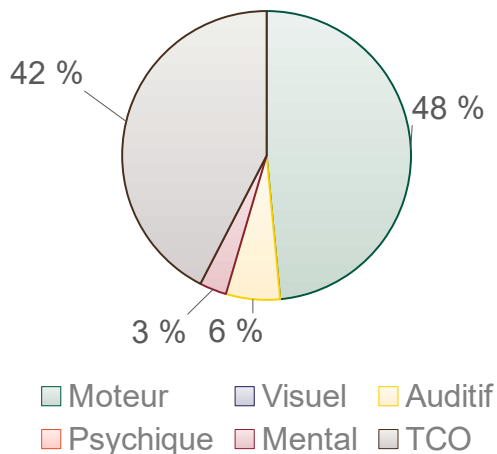
Tranches d'âges des bénéficiaires



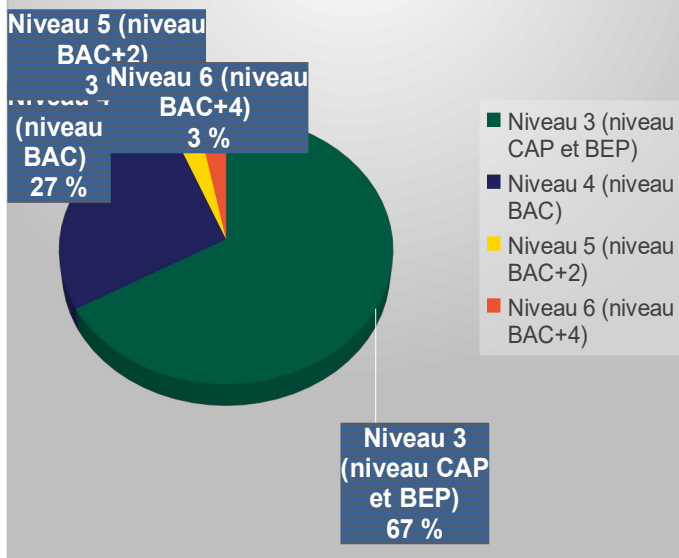
Secteurs



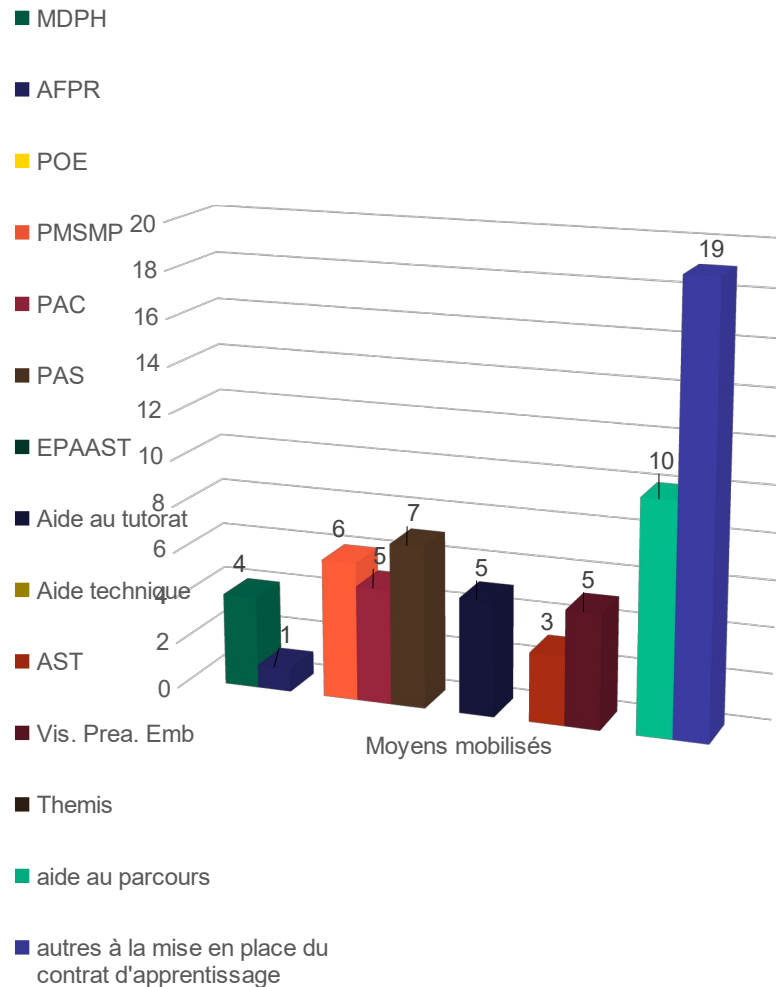
Typologie du Handicap



Niveau formation



Moyens mobilisés



**Le taux de rupture pour 2023
s'élève à 10%**

Création d'un espace ressources avec 4 employeurs handi- mobilisés



➤ Actions en cours sur le handicap (2023/2024) :

□ Espace Ressources Handicap Emploi

Mise en œuvre d'une expérimentation pour animer un collectif d'employeurs (4) autour de leur politique RH Handicap globale.

❖ Lieu physique & collaboratif pour les employeurs

Brigades nature (Gap) Structure par l'Activité Economique : Espaces verts, maçonnerie, filière équine.

Le Foyer d'Accueil Médicalisé
Métiers du médico-social

Le centre éducatif renforcé
Métiers du médico-social

La Maison médicale la Source
Métiers de la santé

Les besoins des employeurs

Faciliter les recrutements

- Ouvrir le champ des possibles avec **d'autres publics** (personnes en situation de handicap, PIC, peu ou pas formés...)
- Anticiper les départs (fin de CDD, ...)
- **Créer des passerelles entre structures**

Rendre attractif les métiers

- Créer des parcours de formation sur mesure
- Montée en compétences
- Développer et communiquer sur la charte handimobilisée
- Moduler les postes / adapter les horaires

Gérer ou réduire l'absentéisme

- Améliorer la qualité de vie au travail,
- Maintenir en emploi des personnes avec des problématiques de santé
- Mutualiser des postes
- Fidéliser les salariés

Plus-value de l'action

- ✓ Essaimage ou modélisation de l'action pour d'autres secteurs d'activité
- ✓ Lancement d'un espace innovant et collaboratif pour les employeurs **(inexistant à ce jour pour divers secteurs d'activités)**
- ✓ Animation d'un collectif d'employeurs sur plusieurs mois (à minima jusqu'en juin 2024)
- ✓ **Mutualisation des pratiques** autour du volet emploi / formation / RH
- ✓ Solutions de recrutement (**lien SIAE**, public éloigné de l'emploi, etc.) mises en œuvre
- ✓ Montée en compétences des employeurs sur la connaissance des dispositifs de formation
- ✓ Accompagnement par un référent sur toutes les thématiques en lien avec les partenaires locaux
- Garder les compétences en interne

Accompagnement renforcé des bénéficiaires du RSA en situation de handicap

HANDIRECT 05 – Accompagnement renforcé des BRSA en situation de handicap – Dispositif IRIS

Convention tripartite Département / État / Handirect 05

OBJECTIFS :

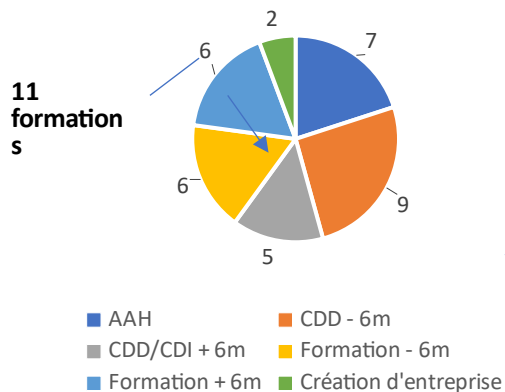
- Garantir un accompagnement personnalisé par la mise en œuvre d'actions adaptées au retour à l'emploi ;
- Mobiliser des leviers afin de favoriser l'émergence de projets et aider à leur mise en œuvre ;
- Favoriser l'articulation entre le dispositif RSA et les dispositifs de droit commun et spécifiques, liés à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- Améliorer la coordination des accompagnements des bénéficiaires du RSA TH, pour sécuriser les parcours d'insertion.

Bilan provisoire du dispositif (période du 01 novembre 2022 au 15 octobre 2023) :

- 117 suivis en file active – couverture départementale (objectif de 120).
- 38 nouvelles entrées.
- 29 sorties.
- 35 actions & 56 mesures mobilisées.

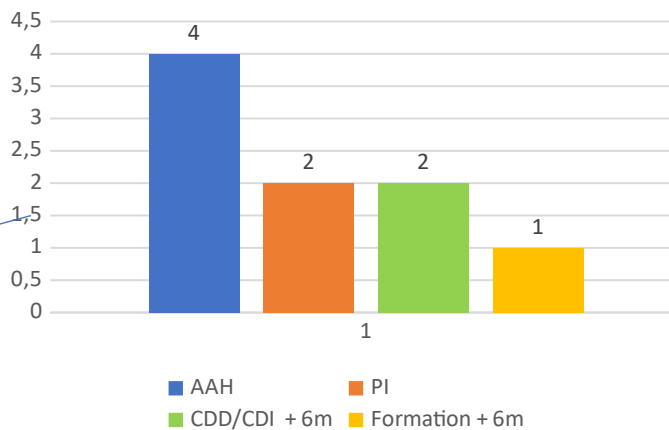
Détail du bilan IRIS & Modaph

35 actions positives

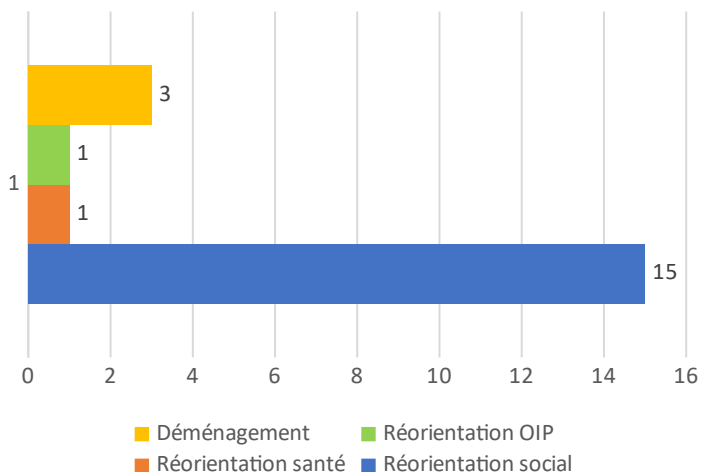


14 contrats

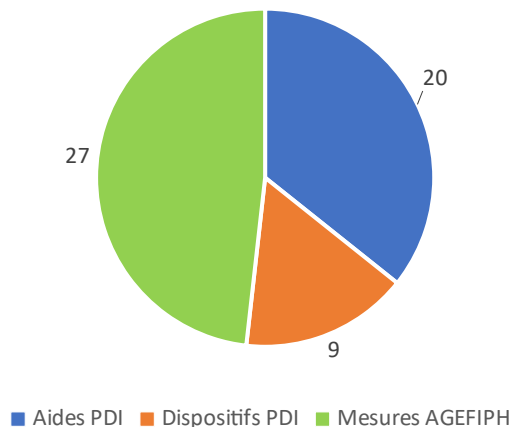
9 Sorties positives



20 autres sorties



56 aides et mesures

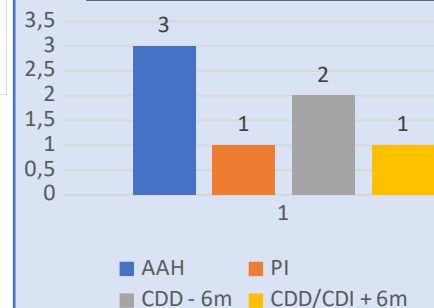


Modaph

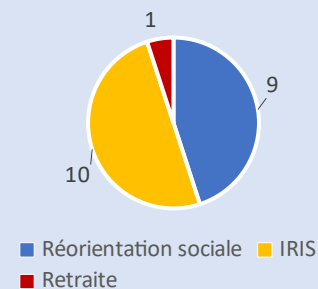
Action complémentaire à IRIS afin d'accompagner les personnes ayant des problématiques de santé à tendre vers une reconnaissance de la situation de handicap.

☐ **43 personnes** ont un CER en cours, sur un objectif de 45.

7 actions et sorties positives



20 autres sorties



Action Chemin vers l'emploi (orientation vers le milieu protégé)



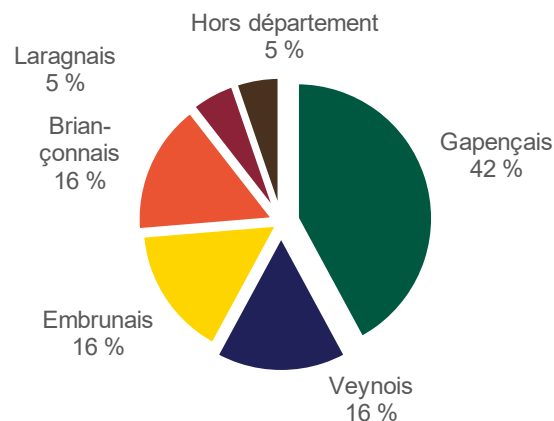
➤ Actions en cours sur le handicap :

☐ Action Chemin Vers l'Emploi (CVE)

Action pour accompagner les personnes en situation de handicap ayant une orientation professionnelle vers le milieu protégé, en ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail).

- 25 personnes contactées
- **20 personnes suivis** (qui ont bénéficié d'un premier entretien) :
 - 16 hommes et 4 femmes
- 13 personnes prises en charge dans le cadre de cette action

Répartition territoire



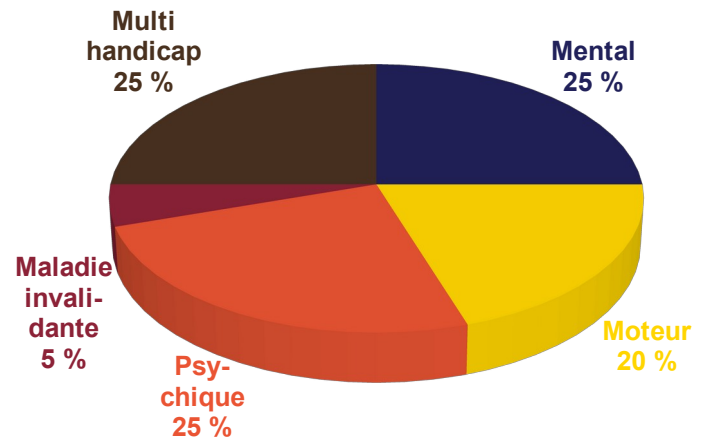
Notre association a pu s'appuyer sur ses **partenaires réactifs** :

- MDPH
- Les membres du SPE Pole emploi / Mission Jeunes / Cap emploi
- ESAT de Gap, Tallard, Rosans, Briançon
- Le Centre de Santé Mentale
- Les Maisons France Services
- Les Maisons Des Solidarités 05
- Les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE)
- LES ESRP, ESPO du 05 et du 13
- Les Instituts Médico Educatif (IME)
- L'Entreprise Adaptée
- Le prestataire Emploi Accompagné qui ne peut intervenir sur l'orientation ESAT...

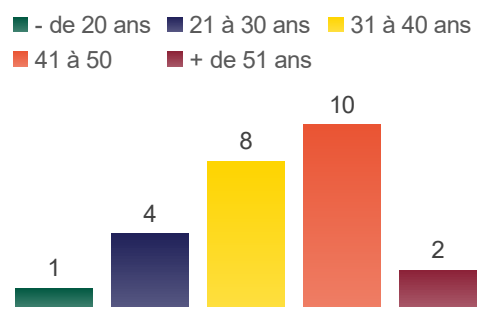
L'évaluation moyenne de cette action par les partenaires est de

Moyenne
d'âge 38
ans

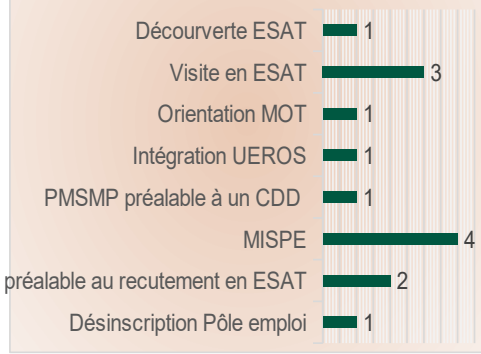
Typologie du handicap



Tranche d'âge

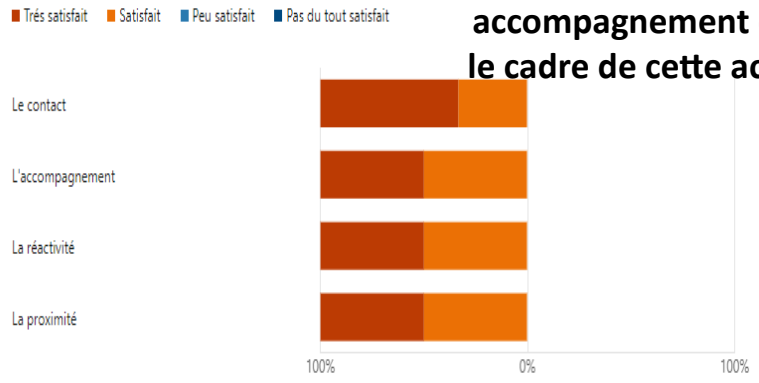


Résultats



Concernant l'action « Chemin Vers l'Emploi », êtes-vous plutôt très satisfait, satisfait, peu satisfait ou pas du tout satisfait ?

100% des répondants sont satisfaits ou très satisfaits de leur accompagnement dans le cadre de cette action.



A la question, quelles plus-values selon vous de cette action ?

- « Connaissance des profils »
- « Une aide dans le choix de l'orientation »
- « A permis de raccrocher des personnes sortantes de l'UEROS sans solution »
- « Facilitation des démarches, aide à la prise de contact avec les ESAT, mise en place de MISPE, accompagnement dans le cheminement d'acceptation d'orientation vers le milieu protégé... »
- « Permettre de comprendre le milieu de l'ESAT et de s'y projeter »
- « Des structures adaptées +++ »
- « Un accompagnement personnalisé »
- « A permis de proposer des solutions alternatives en attendant une place en ESAT, ou travailler avec la personne son refus d'orientation ESAT »
- « Aide à la construction d'un parcours professionnel/d'insertion sur mesure »

Création de la cartographie des ESAT du 05

Je souhaite intégrer un ESAT – ÉTABLISSEMENT ET SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT PAR LE TRAVAIL
Comment faire ?

1

ESAT CEUZE : ↔ GAP 

- 4 ateliers conditionnement :
- 1 atelier de ressort – 1 atelier fragrance
 - 1 atelier de coulage 1 atelier de flaconnage (cosmétique et alimentaire)
- 1 atelier blanchisserie
- 1 atelier MHL (maintenance hygiène des locaux)
- restauration (en projet)
- 1 atelier espace vert -
- 1 atelier de couture -
- 1 atelier de soutien (formation à l'utilisation de machine, VAE, passage CFG et CLEA)

QUARTIER VILLAROBERT
05000
GAP
☎ : 04 92 40 23 00
✉ ceuse@unapei-ap.fr

2

ESAT PLEIN SOLEIL : ↔ TALLARD (74 travailleurs TH) 

- Atelier Cuisine (formation de cuisinier) mise à disposition sur le milieu ordinaire - Equipe MHL (maintenance hygiène des locaux)
- 3 ateliers de conditionnement, colisage - Prestataire/Client : Fragonard
- 1 atelier salon de coiffure (apprentissage du métier de coiffure)
- 1 Atelier Ebénisterie, production de mobiliers (vers les entreprises ou particuliers)
- 1 Atelier entretien, création espaces verts

☎ : 04 92 54 08 61
Quartier les Boulangeons
05130 Tallard

2

05
HANDIRECT
CAP
EMPLOI
HAUTES-ALPES



3

ESAT LES OVIERS ↔ VILLAR ST PANCRACE (32 per. /28 temps pleins) 

- 1 atelier de fartage des skis de fond
- 1 atelier espace verts
- Atelier MHL (maintenance hygiène des locaux)
- 1 atelier de flaconnage
- 1 atelier de soutien (formation à l'utilisation de machine, VAE, passage CFG et CLEA)

☎ : 04 92 21 07 19
✉
12, ROUTE DES ESPAGNOLS
05100 Villar-Saint-Pancrace

ESAT ↔ ROSANS 

4

→ LES BUISSONS

5

→ LE LASTIC

6

→ LE BERSAC → GAP Partenariat avec l'EA (La Blanchisserie)

Capacité d'accueil de 63 ETP (Equivalent temps plein)

- Le pôle blanchisserie, 2 ateliers dont une équipe en partenariat avec l'EA Blanchisserie Blanche Neige
- Le pôle Cuisine Centrale,
- Le pôle Ménage et entretien des locaux, (MHL)
- Le pôle Espace Verts et Multi-travaux,
- Le pôle Agricole et maraîchage.



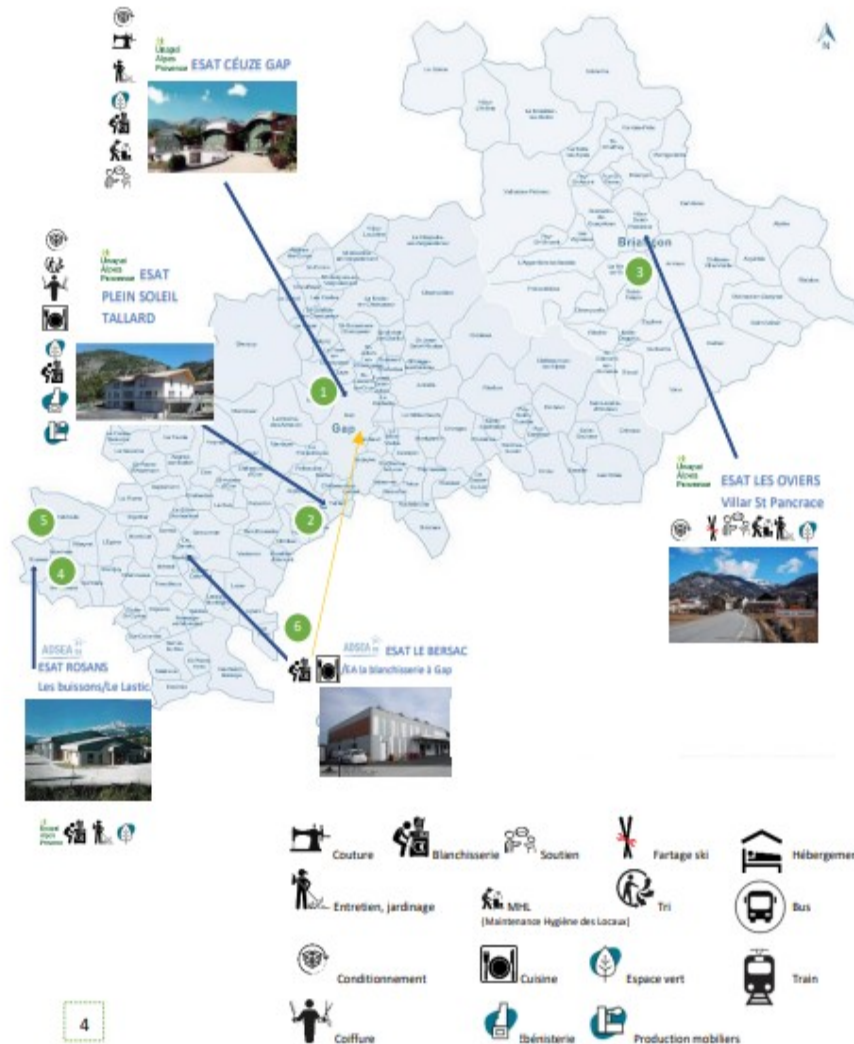
ADSEA 05
ROSANS
Lieu dit LES BUISSONS
05150 Rosans
☎ : 04 92 66 66 11
✉ c.gilanois@adsea05.fr

ADSEA 05
LE BERSAC
Chemin des Vignes
05700 Le Bersac
☎ : 04 92 46 84 27
✉ c.roux@adsea05.fr

3

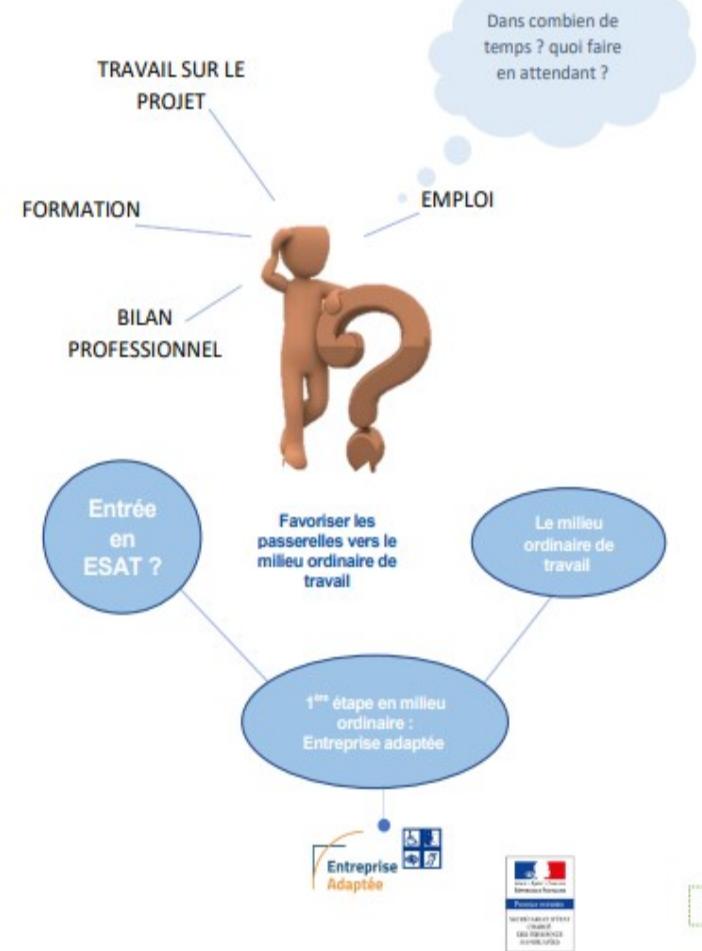
Création de la cartographie des ESAT du 05

Garantir à chaque personne en situation de handicap la possibilité d'engager un parcours professionnel, qu'il soit en ESAT, en entreprise adaptée (EA) ou en milieu ordinaire



- Je souhaite intégrer un ESAT – ÉTABLISSEMENT ET SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT PAR LE TRAVAIL -
Mais comment faire ?
- J'ai une orientation vers le milieu protégé (ESAT) mais ne souhaite pas y aller (je ne connais pas / je ne veux pas)


Accompagnement





Bilan des actions menées pendant la SEEPH

Bilan de la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées


#seeeph2023
Semaine européenne pour l'emploi
des personnes handicapées


16/11/23
Lancement
& vernissage






20/11/23
ESRP Seltzer
Établissement et Service
de Réadaptation Professionnelle
Fondation Edith Seltzer

21/11/23



Employeurs
handimobilisés
& inclusifs

23/11/23


23/11/23
CAP EMPLOI 05
Handicap, recrutement & maintien

Le réseau CAP
EMPLOI

24/11/23





Webinaire
Maintien en emploi

Education
nationale

Le 16/11/23

Lancement

& vernissage

A l'occasion du lancement anticipé de cette **27ème édition de la Semaine Européenne pour l'Emploi de Personnes Handicapées**, vernissage et exposition d'artistes Haut-Alpins à la MDA-MDPH des Hautes-Alpes.



#Alice Simonard

#Kenza Attouche



Le 20/11/23

Témoignages

Parcours inspirants

Près de **200 personnes présentes et 40 inscrites** en Visio ont suivi les différents témoignages de parcours inspirants au Casino Circus de Briançon organisés par la Fondation E. SELTZER.



Le 21/11/23

Tables rondes

Employeurs handimobilisés et inclusifs

Employeurs signataires de la charte Handicap portée par Handirect05 et adhérents du Club des entreprises inclusives porté par la CCI 05, se sont réunis autour de 3 thèmes : Emploi, Alternance et Maintien en emploi. Plus de **30 interlocuteurs** pour échanger sur ces tables rondes, du secteur privé, public et Institutionnels.



DuoDay Le 23/11/23

Emploi & handicap, et si on commençait par un duo

Pour cette 5^{ème} édition du DuoDay, nous avons réuni plus de **60 duos** (sur 89 dans les Hautes-Alpes).

Ce face à face entre professionnels et personnes en situation de handicap est l'occasion de communiquer sur l'engagement des employeurs et de faire découvrir un métier, un secteur d'activité ou un environnement de travail.



Webinaire Le 24/11/23

Les rencontres du maintien en emploi

Présentation des outils, acteurs et ressources disponibles sur le site du **Siste paca** par les partenaires de la Charte Régionale de Coopération sur le Maintien dans l'Emploi en PACA. Plus de **80 participants** au niveau régional.



Rencontres Le 24/11/23

Les dispositifs d'insertion pour les jeunes en situation de handicap à la MDPH

Présentation des dispositifs existants par plusieurs partenaires du Service Public de l'Emploi, de la formation et la MDPH à destination des référents handicap de l'Education Nationale et du secteur médicosocial. L'objectif: anticiper la sortie d'un cursus scolaire et sécuriser l'entrée vers le monde économique. **15 participants**.



Merci !