



Avec l'appui technique de :



CREFOP

Comité d'orientation du PRITH 11 avril 2024

Ordre du jour du CREFOP

- **Accueil et introduction** 14h-14h20 20'
 - Accueil - *DREETS M. Bianco ou M Degatier*
 - Introduction (DREETS, Agefiph, FIPHP) et tour de table rapide des participants
 - Rappel des enjeux, du plan d'action et des outils de communication du PRITH - *G de Carmantrand Amnyos*

- **Présentation et échanges avec le CREFOP sur les travaux réalisés en 2023, les avancées et les perspectives par axe thématique du PRITH** (environ 20 min par axe)
 - **Axe 1 Accès à l'emploi** 20'
 - Rappel des enjeux axe 1 et des principaux dispositifs
 - Personnes en situation de handicap inscrits à FT : chiffres clefs, bilan 2023 et perspectives de la mise en place des teams handicap – *G. Koning France Travail, avec S Chanudet et M Buzet Cheops / Cap emploi (10 min max.)*

 - **Axe 2 Accès à la formation** 20'
 - Rappel des enjeux axe 2 et des principaux dispositifs, chiffres clefs - *G de Carmantrand Amnyos (2 min)*
 - Bilan et perspective de la RHF – *S. Bec ou A Turpin, Agefiph (10 min max)*
 - Focus sur les travaux et outils du groupe de travail Apprentissage - *T Degatier DREETS et G de Carmantrand Amnyos (5 min)*

 - **Axe 3 Maintien dans l'emploi** 20'
 - Rappel des enjeux axe 3 et des principaux dispositifs - *G de Carmantrand Amnyos (2 min)*
 - Focus sur qqs travaux issus de la Charte Maintien - *T Degatier DREETS et G de Carmantrand Amnyos (5 min)*
 - Présentation synthétique des résultats de l'étude PDP Seniors – *P. Lorent CARIF OREF (10 min max)*

 - **Axe 4 Mobilisation des employeurs** 20'
 - Rappel des enjeux axe 4 et des principaux dispositifs, chiffres clefs - *G de Carmantrand Amnyos (2 min)*
 - Stratégie, bilan et perspectives de la mobilisation des employeurs – *S. Chanudet, Cheops et S. Bec, Agefiph (10 min max)*

 - Dynamiques territoriales
 - SEEPH : bilan 2023 et perspectives 2024 10'

- **Conclusion de la séance** par la DREETS, 16h 5'

Accueil et introduction, tour de table



Franck BIANCO / Thibaut DEGATIER

DREETS

Alexis TURPIN

Agefiph

Rappel : les enjeux et la plus-value du PRITH, le plan d'action



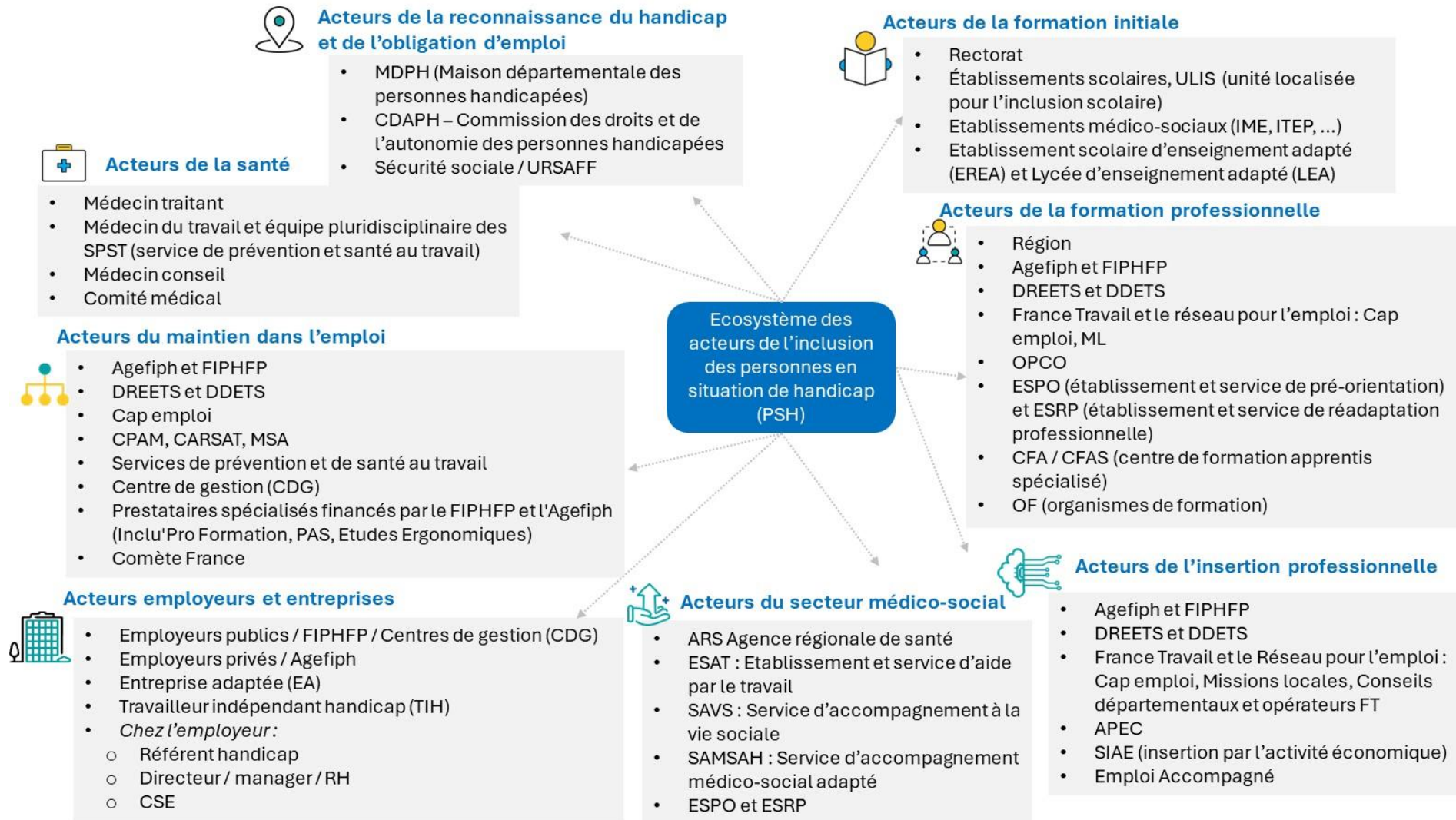
Amnyos



10'

Les enjeux et la plus-value du PRITH

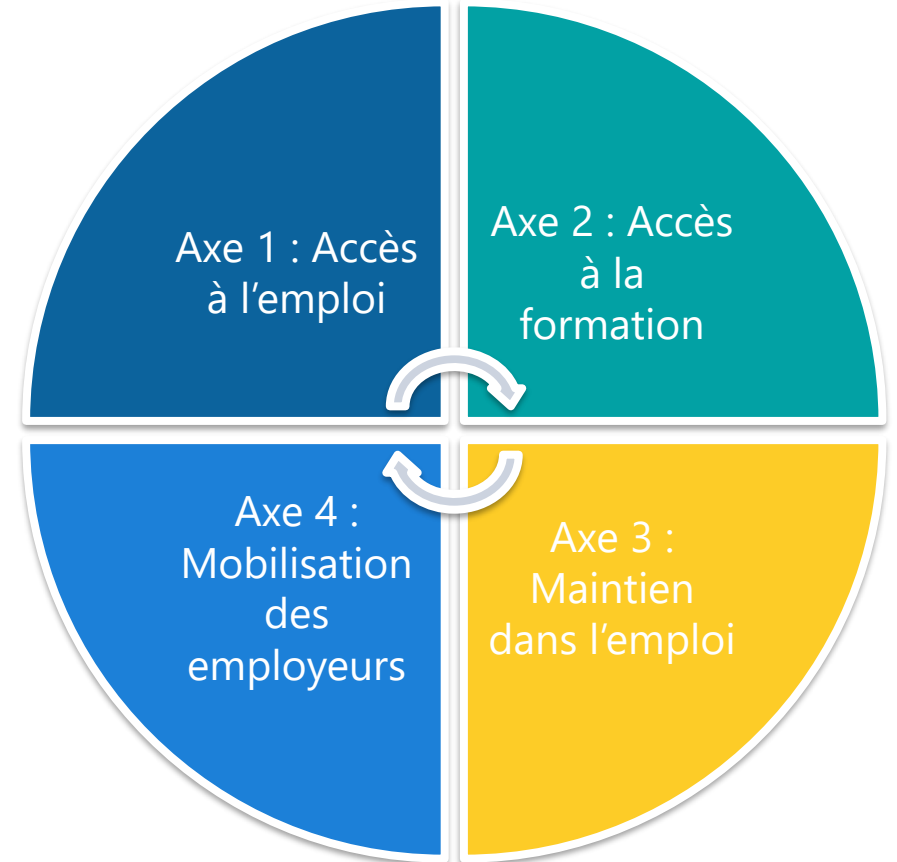
- L'emploi des personnes en situation de handicap est un **sujet transverse à de nombreux acteurs**, chacun disposant de ses outils, de ses priorités et de ses moyens. Il existe des enjeux majeurs d'**interconnaissance** et d'**articulation** entre les différents acteurs, de **transitions** entre dispositifs ou statuts, conditions d'accès et sorties de dispositifs pour les personnes.



Les enjeux et la plus-value du PRITH

Un rôle d'ensemblier pour travailler collectivement

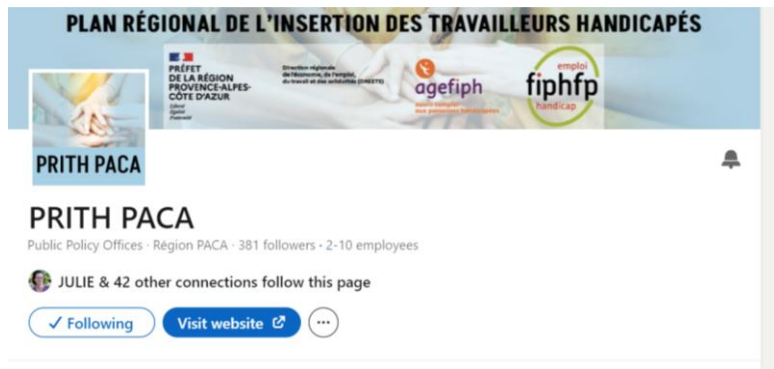
- Dans ce contexte, le PRITH, plan régional a **un rôle d'ensemblier**.
- Il vise à **renforcer les coopérations entre les acteurs** autour d'un **plan d'action régional** en capacité à se décliner dans les territoires sur **4 thématiques sur lesquels les enjeux sont importants pour les personnes en situation de handicap** : l'accès à l'emploi et à la formation, le maintien dans l'emploi et la sensibilisation des employeurs.
- Il a ainsi pour objectifs :
 - **D'optimiser et rendre plus visible** les dispositifs et actions partenariales sur le champ de l'insertion des travailleurs handicapés,
 - De renforcer la **connaissance réciproque** des offres de service (le qui fait quoi) et les actions multipartites, la connaissance des travaux et actions sur les territoires par le régional et réciproquement de diffusion vers les territoires
 - De créer des **outils de communication** pour assurer cette visibilité et ces échanges,
 - **À titre expérimental, d'impulser de nouvelles actions** pour améliorer l'insertion des TH, en favorisant le travail collectif interinstitutionnel



Les outils de communication du PRITH

Des outils pour faire connaître et diffuser l'information

- **Un site internet : espace collaboratif opérationnel**, recensant les actualités et les événements, les chiffres clefs, les initiatives territoriales. Un site ensemblier qui renvoie aux sites spécialisés de chaque partenaire (Agefiph, FIPHF, Cap emploi, Région, ARS, RHF, CARIF-OREF, ...)
- **Des flash infos** : pour communiquer régulièrement vers les partenaires et mettre en avant les actions, les événements et rendre visible les actions des territoires.
- Une **page LinkedIn** avec près de 400 abonnés pour des actualités nationales, régionales, locales régulières et une mise en visibilité des informations partenaires
- Une **communauté dynamique et en croissance** avec près de 400 professionnels



Pages people also viewed

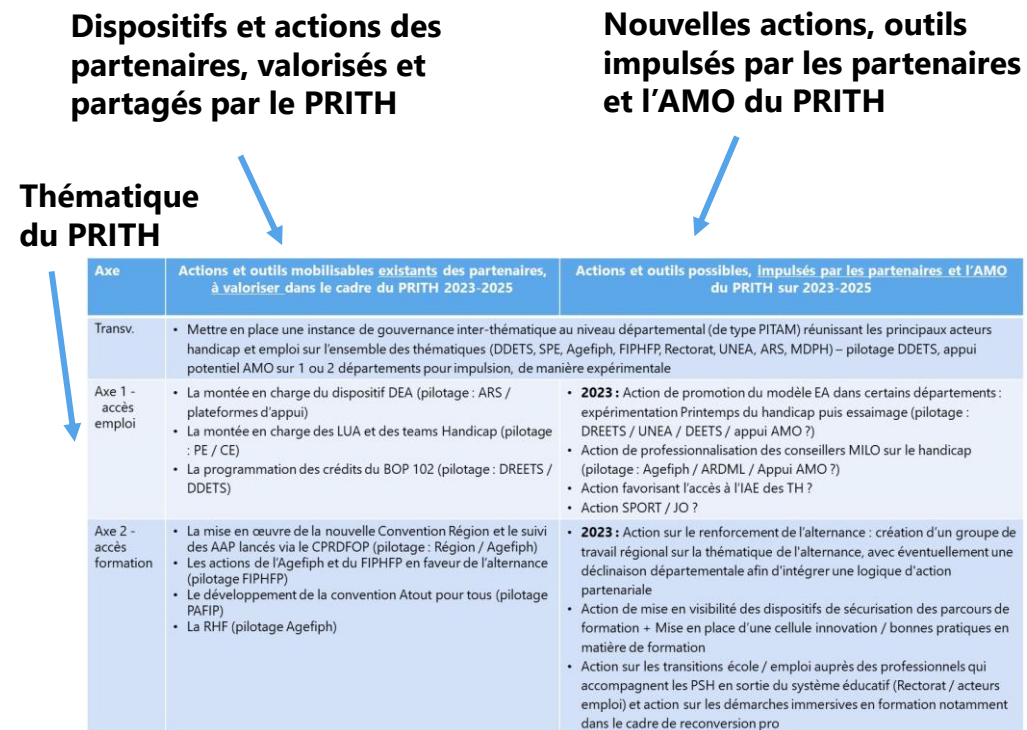
- Cap emploi 13
Vocational Rehabilitation Services
366 followers
Following
- France Travail
Government Administration
955,544 followers
Sophie & 80 other connections follow this page
Follow
- CHEOPS PACA

www.prith-paca.org



Le rôle de l'AMO « animation du PRITH »

- L'AMO du PRITH** est un appui à l'animation, à la communication et à l'impulsion d'actions sur les champs thématiques du PRITH.
 - Il appuie la **gouvernance régionale et soutient la définition du plan d'action**,
 - Il met en place des **outils de communication** pour renforcer l'information et la diffusion des actions et événements des partenaires,
 - Il **valorise / capitalise** les travaux des territoires, favorise les échanges entre les territoires et entre le régional / départemental
 - Il peut appuyer ou impulser des **actions expérimentales** au niveau des territoires ou au niveau régional, sur les thématiques et besoins prioritaires définis
 - L'AMO se distingue donc du PRITH en tant que tel
- Le plan d'action du PRITH** a été défini en 2023 pour les 3 prochaines années, suite à un diagnostic des besoins prioritaires et enjeux réalisé par le CARIF OREF
 - Il s'organise sur chacun des 4 grands axes thématiques.
 - Pour chaque thématique, le PRITH :
 - Met en visibilité les dispositifs et actions partenariales sur le champ de l'insertion des travailleurs handicapés, pour renforcer la connaissance réciproque des offres de service (le qui fait quoi)
 - Impulse de manière expérimentale de nouvelles actions pour améliorer la situation des TH, en favorisant le travail collectif interinstitutionnel
- Ces travaux se font en étroite collaboration avec la **Mission handicap** du CARIF OREF qui tient le rôle d'Observatoire. Cette année pour 2024, les chiffres clefs seront renforcés avec 3 focus thématiques sur les axes 1, 2, 3.



Le plan d'action pluriannuel du PRITH 2023-2025

Axe	Dispositifs et actions <u>existants</u> des partenaires, valorisés dans le cadre du PRITH 2023-2025	Actions et outils <u>impulsés</u> par les partenaires et l'AMO du PRITH sur 2023-2025
Transv.	<ul style="list-style-type: none"> • Rendre compte de l'animation territoriale au niveau départemental (collectifs réunissant les principaux acteurs handicap et emploi sur l'ensemble des thématiques autour des DDETS, SPE, Agefiph, FIPHFP, Rectorat, UNEA, ARS, MDPH) • Mettre en visibilité et capitaliser entre les départements 	
Axe 1 - accès emploi	<ul style="list-style-type: none"> • La montée en charge des LUA et des teams Handicap (pilotage : PE / CE) • La montée en charge du dispositif DEA (pilotage : ARS / plateformes d'appui) • 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 et 24 : 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 ?) • 2024 : Focus sur la création d'activité – CARIF OREF • 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 / étude sur la sécurisation du parcours des PSH travailleurs indépendants
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) • Le développement de la RHF (pilotage Agefiph, en partenariat avec DREETS, Région, ARS, ...) • 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) • Les actions financées par les crédits du BOP 102 (pilotage : DREETS / DDETS) 	<ul style="list-style-type: none"> • 2023 et 2024 : 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 sur les transitions école / emploi auprès des professionnels qui accompagnent les PSH en sortie du système éducatif (Rectorat / acteurs emploi) • Action de mise en visibilité des dispositifs de sécurisation des parcours de formation et mise en place de bonnes pratiques en matière de formation

Le plan d'action pluriannuel du PRITH 2023-2025

Axe	Dispositifs et actions <u>existants</u> des partenaires, valorisés dans le cadre du PRITH 2023-2025	Actions et outils <u>impulsés</u> par les partenaires et l'AMO du PRITH sur 2023-2025
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 outils du SISTEPACA : Système d'information en Santé, Travail et Environnement PACA (animé par l'ORS, en partenariat) • Les actions ou projets spécifiques menés à l'échelle de certains départements et portés par plusieurs partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> • 2023 et 24 : 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-OREF • 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 : DREETS / tous partenaires) • La stratégie entreprises portée par l'ensemble des LUA / teams Handicap (pilotage : FT / CE) • La mobilisation du monde économique par l'Agefiph : plan d'action stratégique, filières, réseau RRH (pilotage Agefiph) • Les actions de sensibilisation des employeurs publics et le réseau des référents FP (pilotage FIPHFP / Handi Pacte) • La convention multipartite sur le travail temporaire (pilotage DREETS) 	<ul style="list-style-type: none"> • 2023 et 2024 : Actions de cartographie et de sensibilisation des réseaux et clubs d'entreprises (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"> • Mise en visibilité et recensement des actions de la SEEPH par l'ensemble des acteurs locaux, départementaux et régional et réalisation d'un programme (pilotage : partenaires / appui AMO)

Travaux réalisés et éléments de bilan 2023, par axe thématique



Interventions croisées par axe thématique



4 x 20 '

Axe 1

RENFORCER L'ACCES A L'EMPLOI

Axe 1 : Accès à l'emploi – chiffres clefs Observatoire CARIF-OREF



Axe 1 : Accès à l'emploi



DEBOE* (2022)

*Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi

40 201 personnes demandeurs d'emploi BOE

Soit **8,8%** des DE (cat A, B, C) de la région

- **8,4%** en un an

DEBOE/DETP

50 ans ou plus	Femmes	Non-diplômés	Niveau bac ou plus	Faible niveau de qualification	Inscrits depuis 1 an ou plus à Pôle emploi	Inscrits depuis au moins 3 ans	Durée moyenne d'inscription
55%	50%	21%	39%	38%	54%	24%	798j
29%		16%	54%	30%	42%	16%	

Domaines d'emploi recherchés DEBOE

24% Services à la personne et à la collectivité
19% Support à l'entreprise
13% Commerce, vente et grande distribution

Axe 1 : Accès à l'emploi – *vue générale*

Axe	Dispositifs et actions <u>existants</u> des partenaires, valorisés dans le cadre du PRITH 2023-2025	Actions et outils <u>impulsés</u> par les partenaires et l'AMO du PRITH sur 2023-2025
Axe 1 - accès emploi	<ul style="list-style-type: none">• La montée en charge des LUA et des teams Handicap (pilotage : PE / CE)• La montée en charge du dispositif DEA (pilotage : ARS / plateformes d'appui)• La convention multipartite sur le travail temporaire (pilotage DREETS)• Les actions financées par les crédits du BOP 102 (pilotage : DREETS / DDEETS)	<ul style="list-style-type: none">• 2023 et 24 : 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)• 2024 : Focus sur la création d'activité – CARIF OREF• <i>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)</i>• <i>Action / étude sur les transitions milieu protégé / milieu ordinaire</i>• <i>Action favorisant l'accès à l'IAE des TH</i>• <i>Action / étude sur la sécurisation du parcours des PSH travailleurs indépendants</i>

Axe 1 : Accès à l'emploi – *zoom / illustration*

Mise en place des LUA / teams handicap : intervention de France Travail et de Cheops / Cap emploi



Guillaume KONING

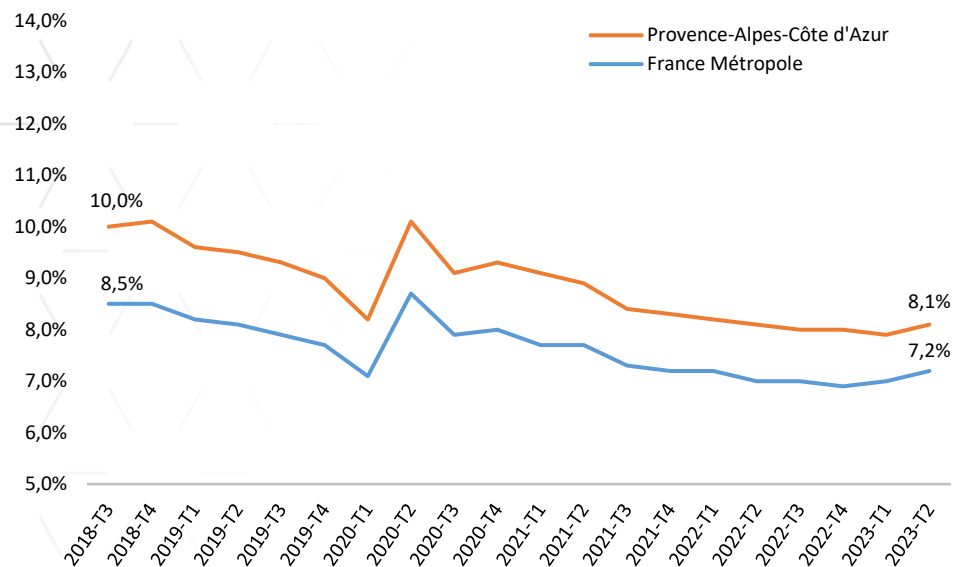
France Travail

Sophie CHANUDET et Maiwen BUZET

Cheops / Cap emploi

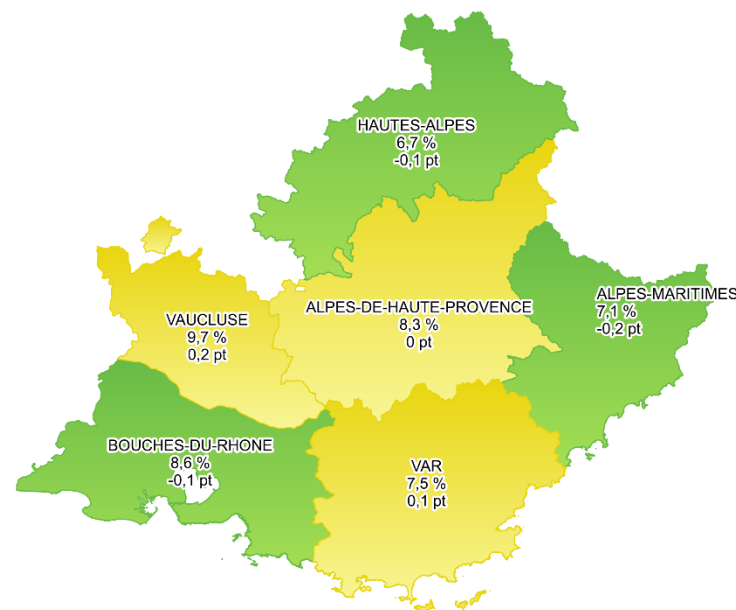
La situation d'emploi des DEBOE* en PACA à fin 2023

DEBOE : Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi



Le plus bas depuis 2008

Taux de chômage au 3^e trimestre 2023

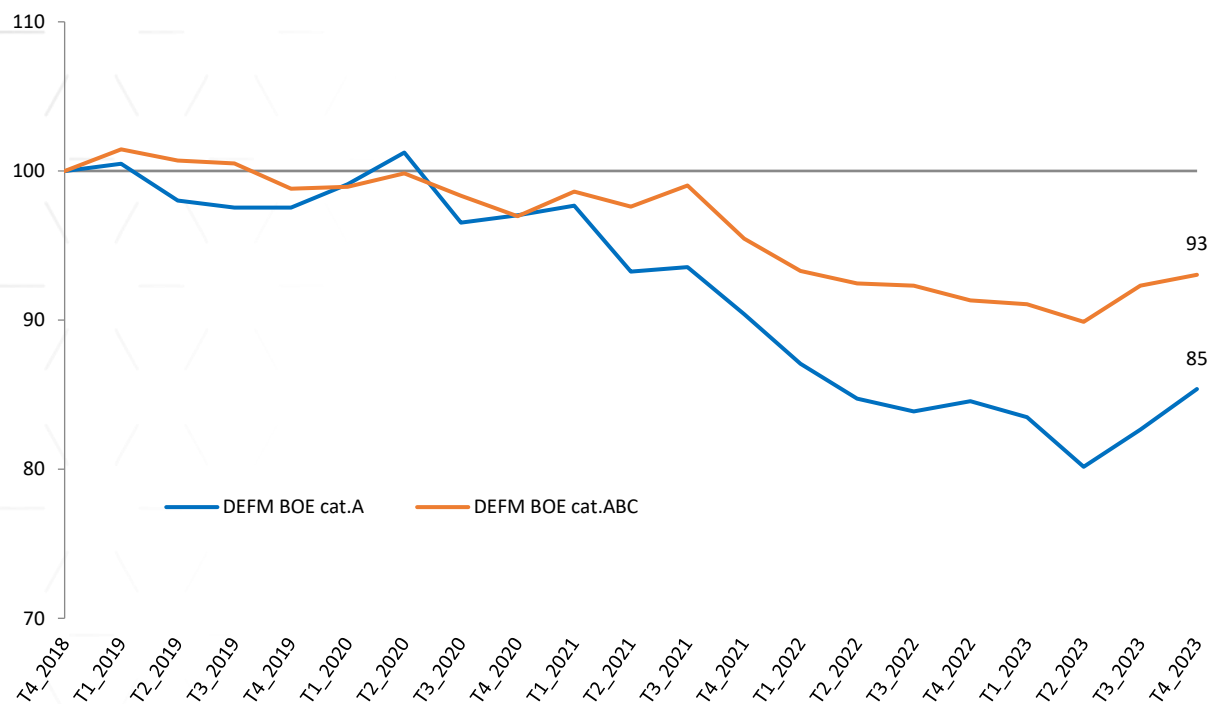


Evolution annuelle du taux de chômage par rapport au 3^e trimestre 2022 (stagnation en région)

- Hausse du taux de chômage ou stagnation
- Baisse du taux de chômage

Taux de chômage au T4 2023

8,2%



Evolution DEFM* BOE cat.A
sur 1 an k +1,0%
sur 5 ans m -14,6%

Evolution DEFM BOE cat.ABC
sur 1 an k +0,8%
sur 5 ans m -7,0%

* DEFM : Demande d'Emploi en Fin de Mois



Volume DEFM* A tous publics
255 780

Volume DEFM A BOE
29 660

Part BOE dans la DEFM A tous publics
11,6%

Volume DEFM ABC tous publics
452 310

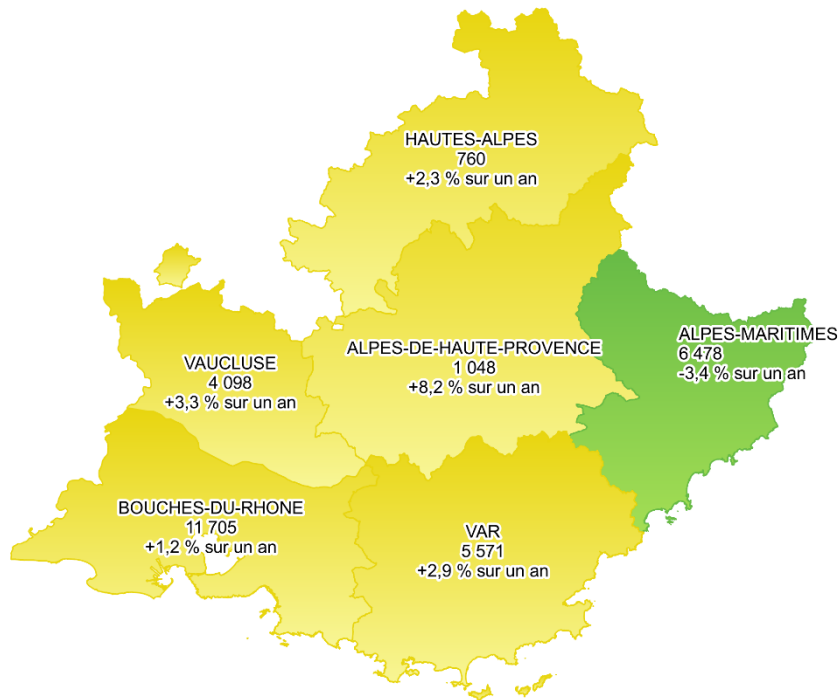
Volume DEFM ABC BOE
40 960

Part BOE dans la DEFM ABC tous publics
9,1%

* DEFM : Demande d'Emploi en Fin de Mois



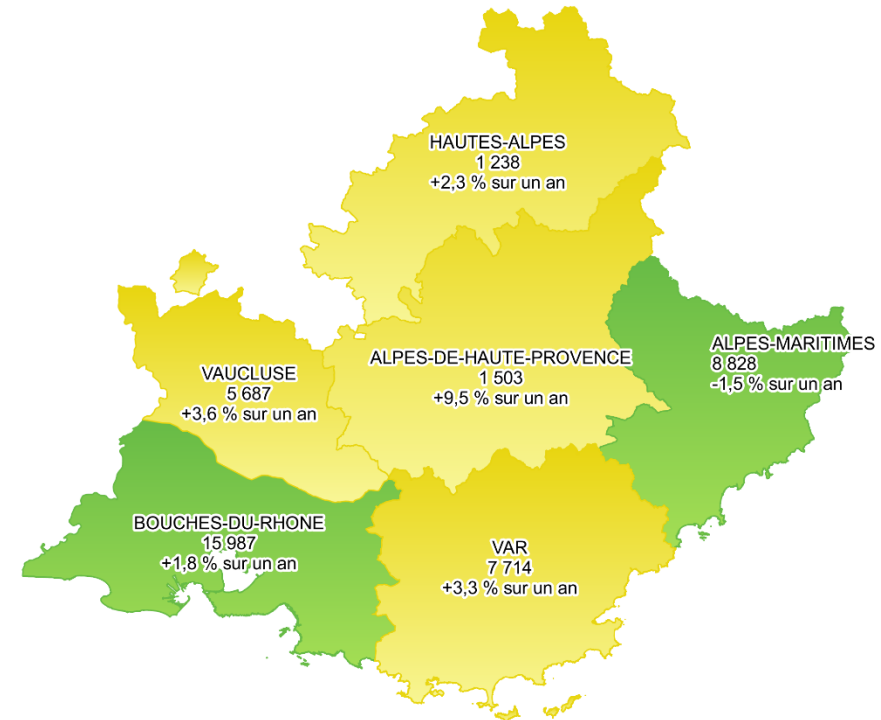
DEFM BOE cat. A



Evolution annuelle du nombre des DEFM BOE cat. A

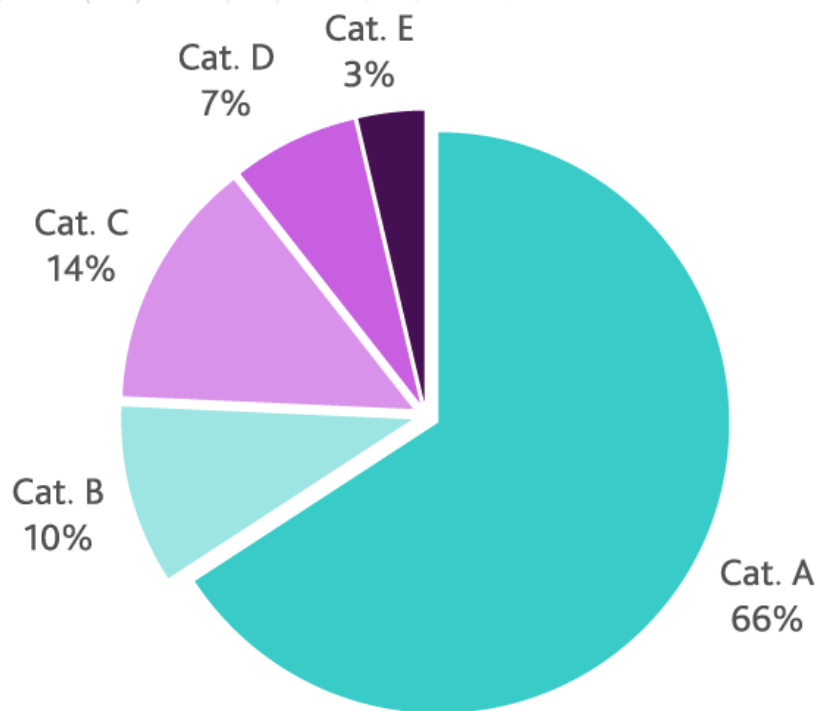
- Hausse plus forte qu'au niveau de la région (+1,0%)
- Hausse moins forte qu'au niveau de la région ou une baisse (+1,0%)

DEFM BOE cat. ABC

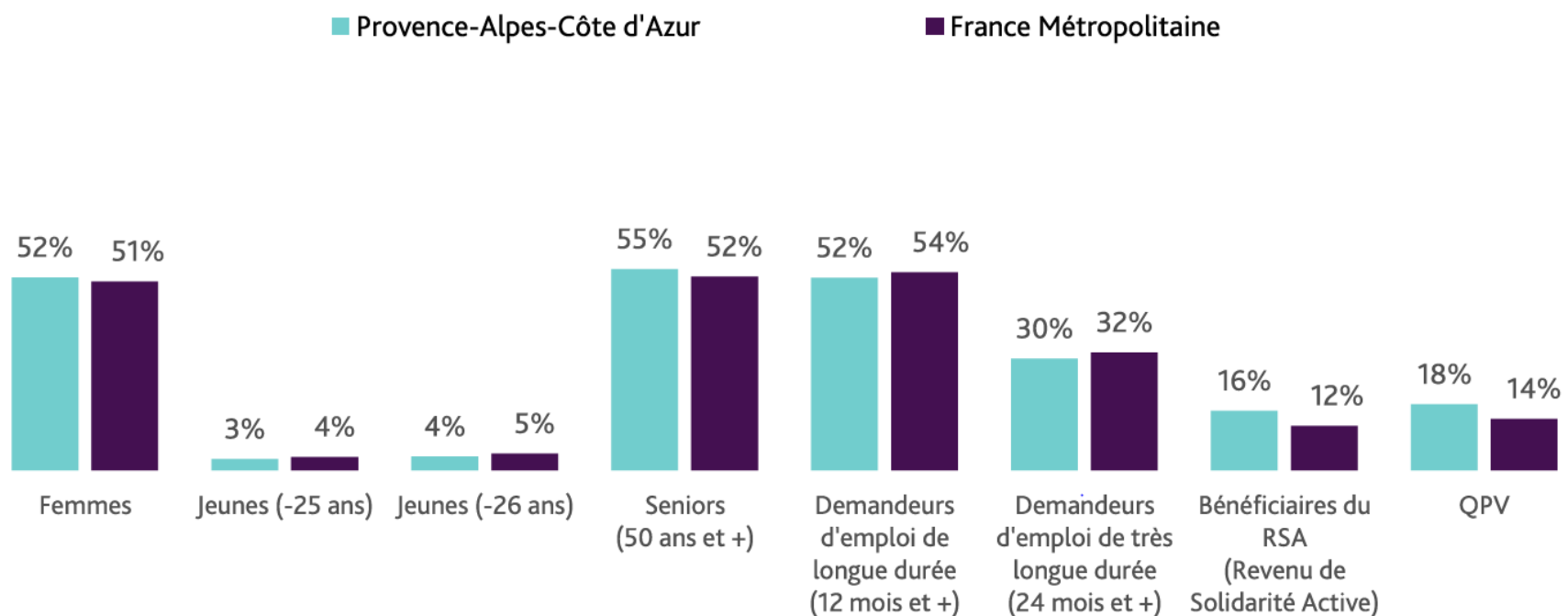


Evolution annuelle du nombre des DEFM BOE cat. ABC

- Hausse plus forte qu'au niveau de la région (+1,9%)
- Hausse moins forte qu'au niveau de la région ou une baisse (+1,9%)

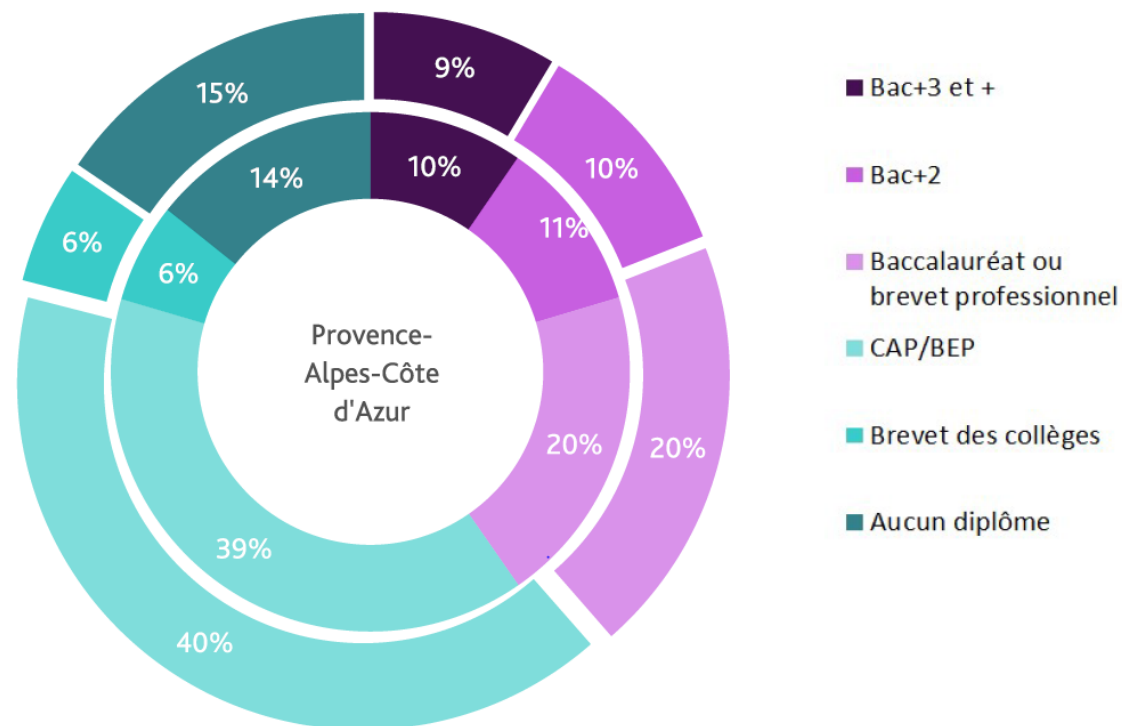


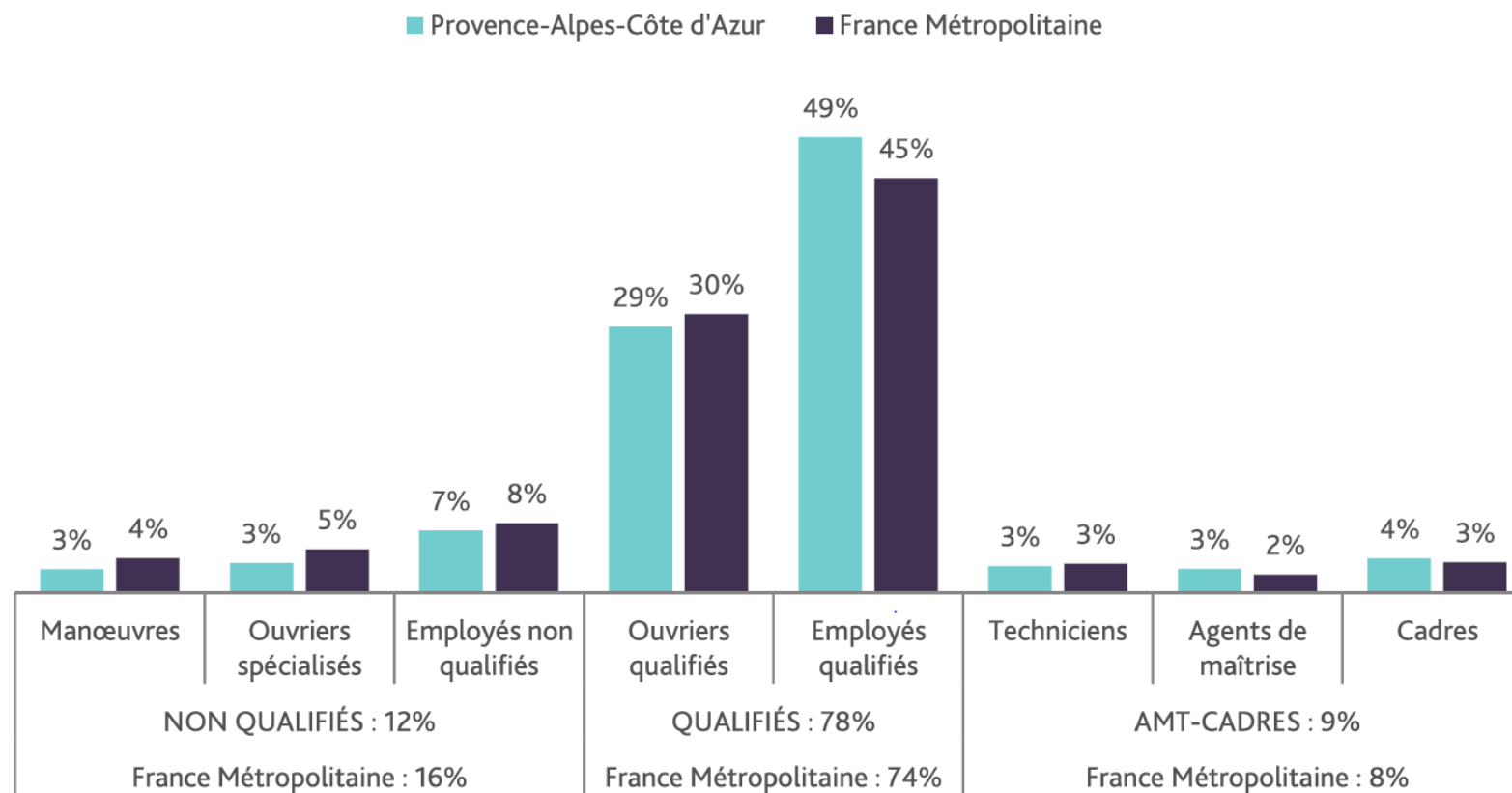
Catégorie	Définition
A	Demandeurs d'emploi, sans emploi, tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi
B	Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (78 heures ou moins au cours du mois)
C	Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (plus de 78 heures au cours du mois)
D	Demandeurs d'emploi, sans emploi, non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...)
E	Demandeurs d'emploi, en emploi, non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi





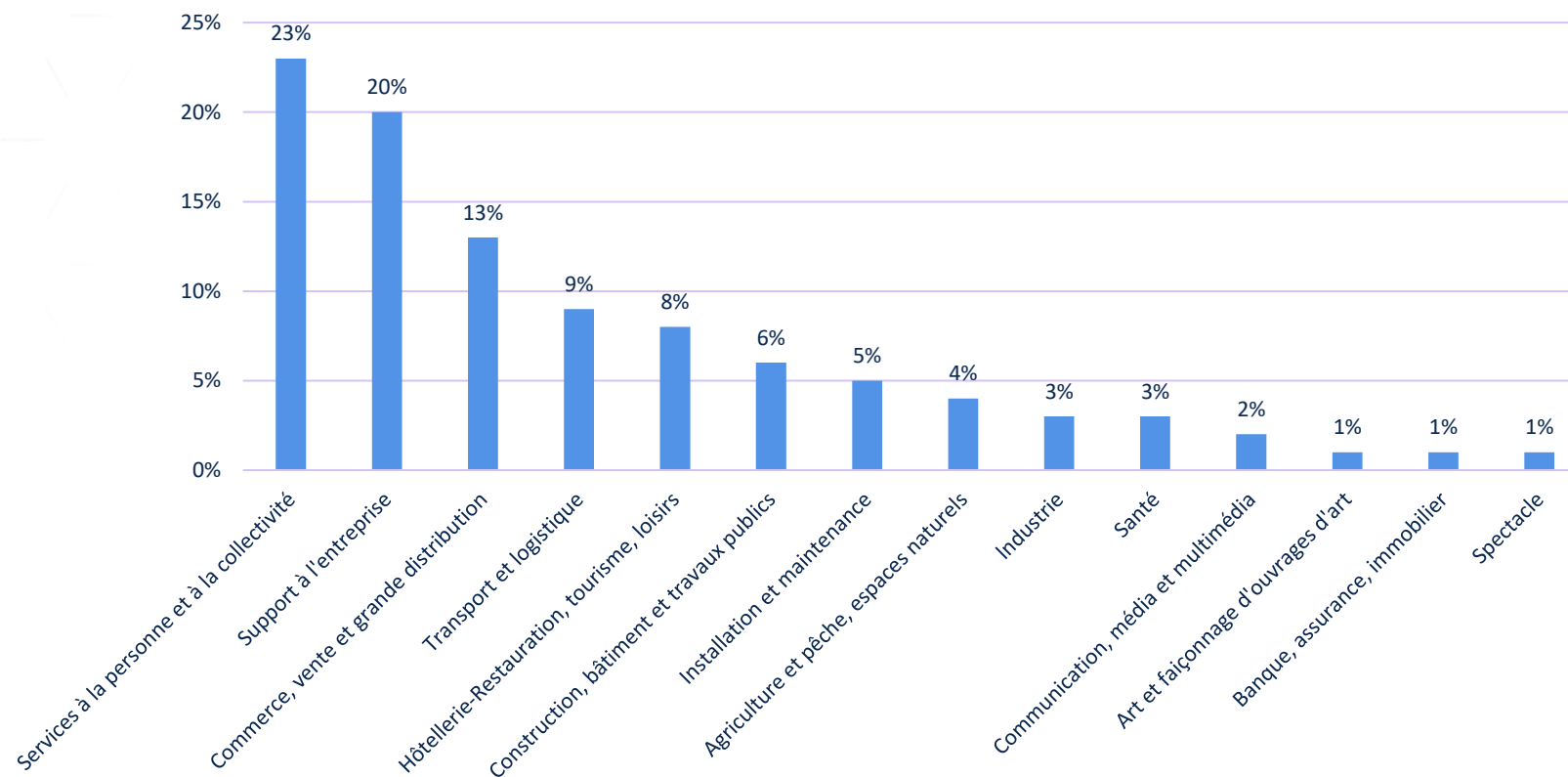
France Métropolitaine



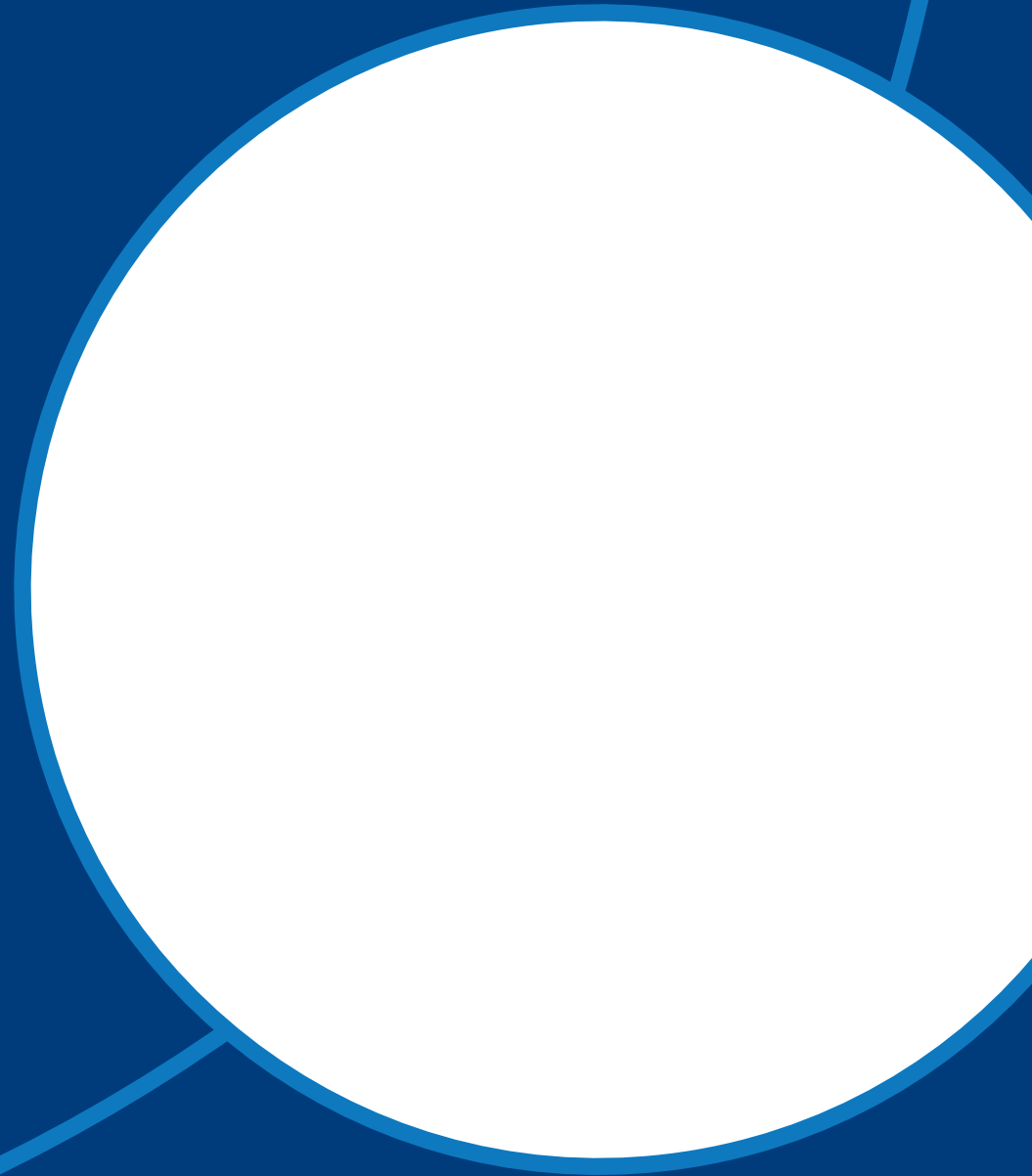




* ROME : Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois



**Rapprochement
France Travail – Cap emploi:
Retour sur les résultats
régionaux 2023**



Retour à l'emploi

Retour à l'emploi

ACO
1H

Nombre de retours à l'emploi des DEBOE

19 348

Consolidé

↓ -7,3 %

Tendance A-1

17 620

Objectif



Météo



ACO
3H

Nombre de DEBOE de longue durée

15 520

Consolidé

↓ -4,4 %

Tendance A-1

16 370

Objectif



Météo



Formation

FOR
1H

Taux d'accès à l'emploi des DEBOE six mois après la fin d'une formation

38,9 %

Consolidé

↓ -1,8 pts

Tendance A-1

42,2 %

Objectif



Météo



Accompagnement

Accompagnement

ACO
2H

Satisfaction des DEBOE vis-à-vis de leur accompagnement

88,0 %

Consolidé

↑ 4,5 pts

Tendance A-1

82,9 %

Objectif



Météo



ACO
4H

Satisfaction des DEBOE quant à la facilité à obtenir une réponse à leur sollicitation, quel que soit le canal

85,0 %

Consolidé

↑ 1,5 pts

Tendance A-1

83,0 %

Objectif



Météo



Services aux entreprises

Entreprises

ENT
1H

Part des recrutements de DEBOE parmi les offres satisfaites avec service

5,5 %

Consolidé

↓ -0,1 pts

Tendance A-1

5,8 %

Objectif



Météo



LE LIEU UNIQUE D'ACCOMPAGNEMENT ET L'OFFRE DE SERVICE INTÉGRÉE

PRESENTATION





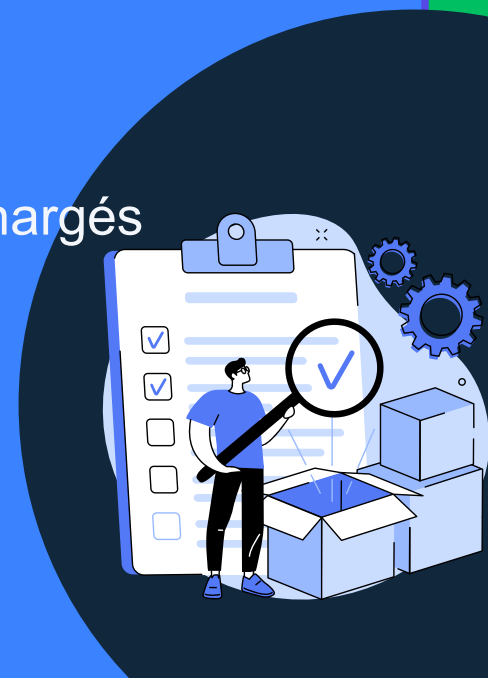
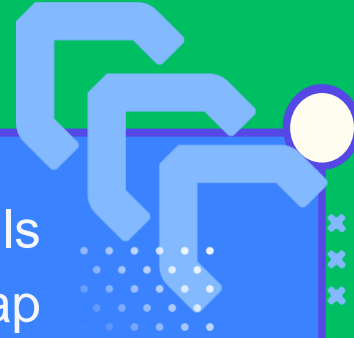
4 ANS APRÈS

LES DÉBUTS DE L'AVENTURE PROFESSIONNELLE...



BILAN

- L'accompagnement de l'ensemble des DEBOE réalisé aux sein des agences , qu'ils soient accompagnés par un conseiller France Travail ou un chargé de mission Cap emploi
- Un enrichissement des modalités du diagnostic par les notions de compensation et de rétablissement,
- La sollicitation d'un diagnostic croisé
- La création d'une nouvelle modalité « Expert Handicap » réalisée par les chargés de mission Cap emploi,
- La mise en place de portefeuilles identifiés handicap en modalité Guidé et Renforcé
- Un parcours fluide entre les modalités d'accompagnement des deux réseaux



BILAN

- Un accompagnement mieux articulé et plus personnalisé
- Une plus grande mobilisation de mesures et prestations de droit commun ou spécifiques aux demandeurs d'emploi et aux employeurs
- Une stratégie commune d'intervention auprès des employeurs pour les sensibiliser, faciliter leurs démarches, et augmenter les opportunités



BILAN

- L'utilisation d'un même système d'information par les professionnels des deux réseaux
- Un pilotage commun par les résultats portant sur l'ensemble des DEBOE d'un territoire,
- La mise en place d'un dialogue de performance conjoint et des outils de pilotage communs
- Une montée en compétence des deux réseaux
- Une meilleure interconnaissance des structures et de leurs offres de services



Axe 2

FAVORISER L'ACCES A LA FORMATION

Axe 2 : Accès à la formation – chiffres clefs Observatoire CARIF-OREF



Axe 2 : Formation et alternance



Contrats d'apprentissage (68 223 au total en 2022)

827 concernent un apprenti en situation de handicap
= **758** du secteur privé
= **69** du secteur public
= **+ 24%** en un an au global

Femmes	Moyenne d'âge	Non-diplômés	Niveau CAP-BEP	Entreprises de - 50 salariés	Part des services
47%	27 ans	20%	17%	66%	79%
44%	20 ans	17%	10%	70%	75%

Contrats de professionnalisation (8 348 nouveaux contrats en 2022)

202 concernent une PSH soit **2%** des contrats
+ 38% en un an (+ 10%)

DEBOE en formation /DETP en formation

1 310 DEBOE en formation à fin 2022
720 femmes DEBOE en formation à fin 2022
(**9 440** Tous publics)

Stagiaires de la formation continue des DE et Organismes de formation (OF) (en 2022)

625 stagiaires en situation de handicap
8,7% des stagiaires de la FCDE financée par la Région

73 OF accueillent des PSH
72% des OF de la région

Axe 2 : Accès à la formation – *vue générale*

Axe	Dispositifs et actions <u>existants</u> des partenaires, valorisés dans le cadre du PRITH 2023-2025	Actions et outils <u>impulsés</u> par les partenaires et l'AMO du PRITH sur 2023-2025
Axe 2 - accès formation	<ul style="list-style-type: none">• La mise en œuvre de la Convention Région et le suivi des AAP lancés via le CPRDFOP (pilotage : Région / Agefiph)• Le développement de la RHF (pilotage Agefiph, en partenariat avec DREETS, Région, ARS, ...)• 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)• Les actions financées par les crédits du BOP 102 (pilotage : DREETS / DDETS)	<ul style="list-style-type: none">• 2023 et 2024 : 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• 2024 : Focus alternance – CARIF OREF• <i>Action sur les transitions école / emploi auprès des professionnels qui accompagnent les PSH en sortie du système éducatif (Rectorat / acteurs emploi)</i>• <i>Action de mise en visibilité des dispositifs de sécurisation des parcours de formation et mise en place de bonnes pratiques en matière de formation</i>

Axe 2 : Accès à la formation– *zoom / illustrations*

Bilan de la RHF : Ressource Handicap Formation, intervention de l'Agefiph



Sylvie BEC

Agefiph

Ressource Handicap Formation Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse



Rendre l'appareil de formation de droit commun **plus inclusif**

La Ressource Handicap Formation (RHF) est une offre de services à destination des Organismes de Formation (OF) et des Centres de Formation d'Apprentis (CFA). Elle leur permet de faire évoluer leurs pratiques afin de rendre leurs formations plus accessibles aux personnes en situation de handicap.

Sa mise en œuvre est assurée par des conseill.e.r.es Ressource Handicap Formation de proximité et est ajustée aux besoins des organismes au plus proche des territoires

Cette offre est portée par l'ensemble des financeurs de la formation professionnelle à l'échelle nationale et régionale : l'Etat, les Régions, France Travail, l'ARS...

L'offre de formation en Région Provence-Alpes-Côte d'Azur¹



**10 923 organismes de formation et CFA
déclarés**



**6 060 d'entre eux ont eu au moins
1 stagiaire en 2023**



**3 983 ont obtenu la certification
Qualiopi⁽²⁾ pour la délivrance
d'actions de formations**



**750 organismes de formation et CFA
forment 80% des stagiaires**

(1) Source : data.gouv.fr
Liste publique des
organismes de formation
Mise à jour au 01/01/2024.

(2) Marque de certification
qualité des prestataires
de formation

Une offre de services en 3 dimensions

Les conseille.r.es RHF
interviennent sur :

L'accessibilité

En appui au développement d'une
**politique d'accueil des personnes en
situation de handicap et d'accessibilité**
généralisée des formations.

La compensation

En appui au référent handicap pour lui
permettre de proposer, de manière concertée,
des **parcours de formation aménagés**.

La professionnalisation & L'animation

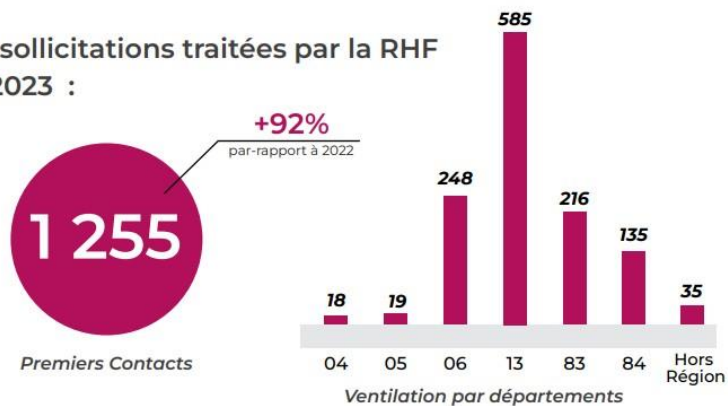
En proposant des offres de **professionnalisation**⁽¹⁾ et des **ateliers d'animation de
réseau** pour une meilleure prise en compte du handicap en formation.

(1) L'offre de professionnalisation de la RHF Provence-Alpes-Côte d'Azur est mise en oeuvre dans le cadre de son partenariat avec le Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur

La Ressource Handicap Formation

Activité Générale

Les sollicitations traitées par la RHF en 2023 :



rhf-paca.fr : Le centre de ressources numérique
Quelques chiffres



Visiteurs
sur l'année 2023



Pages consultées
sur l'année 2023



Articles et événements
publiés



Ressources disponibles¹

La Ressource Handicap Formation

La communauté

La RHF Provence-Alpes-Côte d'Azur propose à tous les OF et CFA du territoire de devenir **membre d'une communauté** de pairs.

L'inscription d'une structure permet à son référent handicap de s'appuyer sur un **annuaire**, de bénéficier de **ressources**, d'accéder à **l'agenda** du réseau et d'**échanger avec les autres membres** de la communauté.

854

OF et CFA référencés

dans le centre de ressources numérique de la Ressource Handicap Formation

923

utilisateurs inscrits

comme membres de la communauté dont **76%** de référents handicap formation



Représentation de la communauté à l'échelle régionale

14,1%

part des **OF et CFA actifs**¹
du territoire PACA
membre de la communauté
RHF

37,8%

part des **OFA/CFA**¹
du territoire PACA
membre de la communauté
RHF

39,5%

part de la **commande publique**²
régionale de la Région Sud
membre de la communauté
RHF

(1) Source data.gouv.fr
Liste publique des Organismes de Formation (L.6351-7-1 du Code du Travail) au 01/01/2024.

(2) Source [Carif-Oref](#) Provence-Alpes-Côte d'Azur
Liste des organismes mandataires et co-traitants de la commande régionale (SPRFPA Filières stratégiques, SASO et E2C)

La Ressource Handicap Formation

Accessibilité

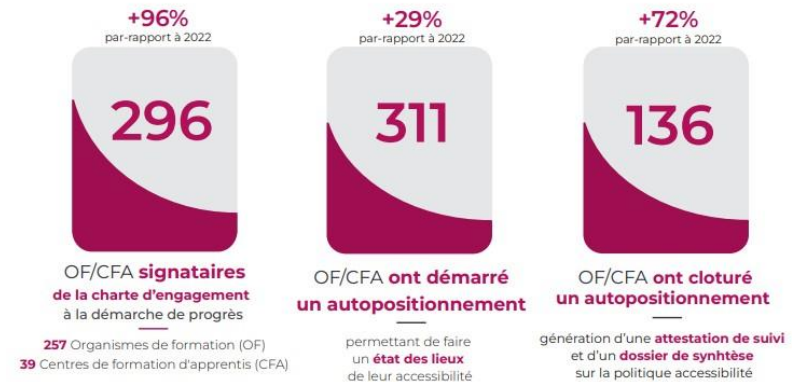
La RHF Provence-Alpes-Côte d'Azur propose à tous les OF et CFA du territoire de s'engager dans une **démarche de progrès d'accessibilité généralisée** associant un outil numérique⁽¹⁾ et la possibilité d'être accompagnés par un.e conseiller.e RHF.



(1) Cette action a été co-financée par le **Pacte d'Investissement dans les Compétences** de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur



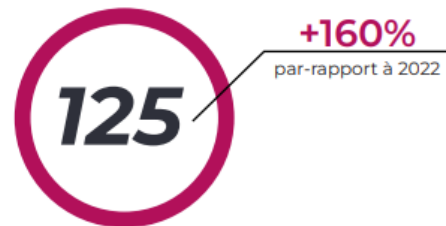
Quelques résultats en chiffres...



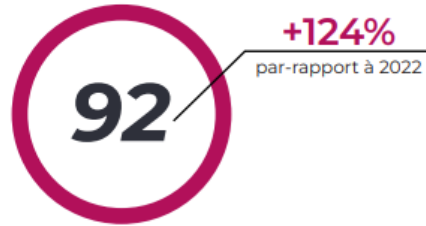
La Ressource Handicap Formation Compensation

Dans le cadre des aménagements de parcours, la RHF informe et conseille les référents handicap des centres de formation (OF et CFA).

Depuis 2023, elle les accompagne également à utiliser **une méthode d'analyse concertée des besoins** de leurs apprenants en situation de handicap pour élaborer des plans d'adaptations formalisés avec l'ensemble des acteurs.



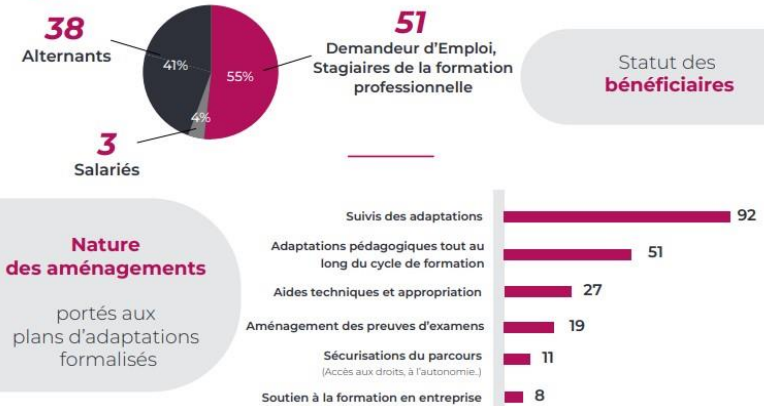
interventions de 1^{er} niveau
de type Informations-conseils
auprès d'**acteurs de la formation** et
personnes en situation de handicap



**accompagnements
du référent handicap**
pour la rédaction d'un **plan d'adaptation**
comportant des **modalités de suivi**



Focus sur les accompagnements des référents handicap



La Ressource Handicap Formation Professionalisation & Animation

La Ressource Handicap Formation propose des **modules de professionnalisation** dont la mise en œuvre est assurée par le Carif-Oref PACA.

Pour compléter cette offre, les conseiller.e.s RHF proposent tout au long de l'année des **ateliers de réseau** et des **webinaires** d'informations.

1 086

personnes
ont été formées
durant l'année 2023

760
personnes

1 module d'auto-formation

Sensibilisation à la prise en compte du handicap en formation

232
personnes

22 sessions

Devenir référent handicap en organisme de formation ou en CFA

94
personnes

8 sessions

Troubles Cognitifs - Connaître, comprendre et aménager les parcours de formation

1 289

*personnes*¹
ont participé à une
animation collective
du réseau
durant l'année 2023

605
personnes

20 animations collectives
spécifiquement dédiées au territoire
Provence-Alpes-Côte d'Azur

705
personnes

6 animations collectives
communes au territoire
Provence-Alpes-Côte d'Azur & Corse

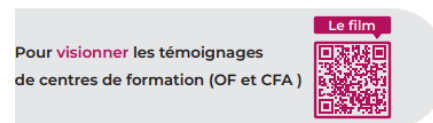
(1) Cette valeur concerne les organismes de formation et CFA (y compris les référents handicap formation) des Régions Provence-Alpes-Côte d'Azur & Corse

Une démarche d'Amélioration continue

Accompagnée par Moderniser Sans Exclure Sud

pour prendre en compte les retours des utilisateurs

- 2 Enquêtes de satisfaction en continu**
pour **prendre la température** auprès des OF et CFA après chaque intervention réalisée par la RHF (1 enquête à chaud et 1 enquête à froid avec un taux moyen de retour aux enquêtes de **42,35%**)
- 2 Espaces d'expression filmés**
pour **entendre, comprendre et prendre en compte** les retours des OF et CFA sur l'accompagnement proposé par la RHF mais également les acteurs institutionnels/financeurs
- 2 Baromètres de satisfaction**
pour **analyser et communiquer** sur la qualité de service de la RHF



La Qualité de Service de la RHF



Taux de satisfaction
des personnes accompagnées
par la RHF



Des utilisateurs s'estiment
plus autonomes après
l'intervention de la RHF



Devenir membre et contacter la RHF

En Provence-Alpes-Côte d'Azur



<https://www.rhf-paca.fr>



rhf-provence-alpes-cotedazur@agefiph.asso.fr



04.42.93.15.50

Axe 2 : Accès à la formation– *zoom / illustrations*

Actions portées par le groupe de travail régional Alternance

- **2023** : Mise en place d'un **groupe de travail alternance** au niveau régional (DREETS, Région, Rectorat, FIPFPH, France Travail, Agefiph, centres de gestion, CFA régional adapté, Cap emploi, ...)
- Identification des enjeux, définition d'une feuille de route, mise en place d'actions concrètes :
 - Création en cours de kit alternance pour 3 cibles (PSH, employeurs, organismes de formation) : Cartographie des acteurs, panorama des aides, recensement des ressources disponibles
 - Structuration en cours d'une communication partenariale France Travail / Chéops / ARML à l'occasion de la semaine de l'alternance (mai 2024) :
 - sur le sujet de handicap à destination des employeurs ayant eu recours à l'alternance au cours des dernières années
 - sur le sujet de l'alternance à destination des DEBOE

Axe 3

MAINTIEN EN EMPLOI

Axe 3 : Maintien dans l'emploi – chiffres clefs Observatoire CARIF-OREF



Axe 3 : Maintien dans l'emploi



Situations à risque (en 2022)

8 205 personnes inscrites à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude physique
dont **53%** de 45 ans ou plus
+ **34%** en un an

Accompagnements individuels au maintien (en 2022)

23 586 personnes accompagnées par le service social de la Carsat

2 257 parcours traités dans l'année par les Cap emploi :

→ entreprises bénéficiaires : **24%** des établissements - de 10 salariés ; relevant principalement des **secteurs** «Santé et action sociale», «Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles» et « Administration publique »

→ personnes bénéficiaires d'un accompagnement : **47%** de 50 ans ou plus, **70%** d'employés qualifiés, **58%** de déficience motrice et **17%** de maladie invalidante

1 704 maintiens dans l'emploi réalisés avec l'appui du Cap emploi

+**3%** en un an
dont **94%** sur le même métier

Axe 3 : Maintien dans l'emploi – *vue générale*

Axe	Dispositifs et actions <u>existants</u> des partenaires, valorisés dans le cadre du PRITH 2023-2025	Actions et outils <u>impulsés</u> par les partenaires et <u>l'AMO</u> du PRITH sur 2023-2025
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)• Le SISTEPACA : Système d'information en Santé, Travail et Environnement PACA (animé par l'ORS, en partenariat)• Les actions ou projets spécifiques menés à l'échelle de certains départements et portés par plusieurs partenaires	<ul style="list-style-type: none">• 2023 et 24 : 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-OREF• 2024 : Focus à définir – CARIF OREF• <i>Mise en place d'instances territoriales maintien et cartographies territoriales, pour les départements qui le souhaitent</i>• <i>Repérer 1 à 2 actions expérimentées à l'échelle départementale et accompagner la capitalisation et l'essaimage sur d'autres territoires</i>• <i>Organiser, à l'échelle régionale, des actions nouvelles contribuant à valoriser les pratiques locales : cycle de webinaires, ateliers à destination des SPSTI, ...</i>

Axe 3 : Maintien dans l'emploi– *zoom / illustration*

Focus sur les travaux menés par le COFIL et auprès des acteurs de l'hôtellerie et de la restauration

- Travaux récents du COFIL Charte maintien
 - Travail sur les indicateurs maintien dans l'emploi (rationalisation / homogénéisation des indicateurs demandés aux fournisseurs de données)
 - Préparation événements spécifiques SEEPH
 - Mise en place d'un GT spécifique sur des actions de communication (vidéo) vers les petites entreprises dans le cadre du PRST 4
- Focus sur les travaux menés auprès des **acteurs de l'hôtellerie et de la restauration**, dans la continuité de l'étude menée par le CARIF OREF en 2022 :
 - Formalisation d'une **synthèse permettant de mettre en perspective l'étude menée par le CARIF avec celle réalisée par Cheops** à l'échelle nationale
 - Préparation et animation d'un **webinaire** à destination des hôteliers et restaurateurs le 9 avril 2024 (57 inscrits)
 - Elaboration d'un **flyer d'information** listant différentes ressources
 - Rédaction d'un **article** destiné à être publié dans la newsletter de l'UMIH
- Appui à **l'organisation et à l'animation du webinaire de présentation du Siste Paca** (24 novembre 2023)



Axe 3 : Maintien dans l'emploi– *zoom / illustration*

Etude menée par le **CARIF OREF** concernant le maintien dans l'emploi des seniors, intervention **CARIF OREF**



Pierre Lorent
CARIF OREF

Étude PDP Seniors – Éléments de synthèse



DECEMBRE 2023 Repères 1

Prévenir la désinsertion des seniors confrontés à un problème de santé ou un handicap :
quels enjeux et pistes d'action ?

Zoom sur les métiers d'Agent d'entretien et d'Exploitant agricole



carif-oref
PROVINCE ALPES CÔTE D'AZUR

Mission
observation Handicap



Pierre LORENT, responsable de la Mission observation Handicap

Contexte et objectifs de l'étude

PORTAGE

Financement tripartite
Agefiph/Dreets/Région (2023)

Projet validé avec

- CREFOP « Politique du Handicap » (mars 23)
- copil Charte maintien

PÉRIMÈTRE

Objectifs

Repérage de problématiques et pistes d'action

Population étudiée

- 55 ans et +
- Zoom sur 2 métiers (seniors surreprésentés, risques pro variés)

MODALITÉS

Antécédents

Dernières études Seniors (2020, 2021)

Temporalité

2^{ème} semestre 2023

Terrain

Enquête par entretiens (25) : Seniors
- Experts PDP - représentants d'OP

Suivi partenarial

2 comités (août/novembre 23)

Terrain d'enquête – Partenaires mobilisés

2 entretiens de cadrage

Aract Paca / sistepaca (ORS)

14 experts

Acteurs économiques
Médecins/infirmiers du travail
Assistantes sociales
Coordinatrices cellules maintien/PDP
Conseillers axe Maintien

PROPRETE (13 / 84)

CAP Emploi 13

FARE - GEIQ Propreté

CARSAT Service social

AGRICULTURE (04 / 05)

Cap Emploi 04 / 05

CFDT – FRSEA

Chambre agriculture

VIVEA - MSA Alpes-Vaucluse



4 femmes



1 homme

10 seniors



5 hommes

- → ♦ Technicienne de surface
- → ♦ Femme de ménage
- → ♦ Coordinatrice
- → ♦ Poly-maintenicien
- → Mono ou multi-employeurs sur site ou « volant »
- → Maladie chronique, trouble musculo-squelettique

- ♦ Production animale : élevage ovin/caprin
- ♦ Production végétale : arbo., maraîchage, polyculture
- Statuts d'exploitations variés (EARL, GAEC...)
- Maladie chronique ; Covid 19 ; TMS ; accidents du travail ; risques psychosociaux

Synthèse de résultats et enjeux

UN EMPILEMENT DE PROBLÉMATIQUES

en lien avec âge, situation de santé, limites de compétences et freins périphériques

= Correspondant à des situations fréquentes de pauvreté et précarité

6 types de difficultés des seniors de ces métiers

- Au niveau social/spatial : isolement fréquent
- Au niveau éducatif/formatif : bagage limité, difficultés à l'écrit
- Au niveau compétences : illettrisme
- Au niveau éco : difficultés financières
- Au niveau santé : besoins de compensation
- Au niveau psycho : perte de confiance

👉 Importance d'une action coordonnée

- Au plus près des réalités territoriales
- Rôle central du référent / coordinateur PDP
- Compétences notamment axées sur le 'soutien à la vie quotidienne' (AS, IDE du travail) : prise de médicaments, hygiène, suivi administratif

EN POSITIF : DES PROFESSIONNELS PDP MAJORITAIREMENT APPRÉCIÉS

▪ Une 'triade vertueuse' et complémentaire

- SPSTI - contact réflexe ⇒ Acteur pivot, image de coordination
- Service social - AS= accessibilité ⇒ Associé aussi à un « soutien psychologique »
- Cap emploi – aide concrète ⇒ Sur le terrain, adaptation outils, matériel

QUELS AXES DE PROGRÈS ?

👉 7 PISTES DE RÉFLEXION POUR LA PDP

1. Réduire **quelques délais d'attente** (MSA) ? / incitation – remplacement – dispositif court
2. Un seul champ d'accompagnement déficient : « à qui s'adresser en cas de **contentieux** » (dépôt de plainte...)
3. Renforcer la **perception par le bénéficiaire de l'action coordonnée** – Développement d'outils du type : entretien en commun (début d'accompagnement...) ; fiche navette ; schéma des acteurs (écrits simples et visuels) etc.
4. Favoriser l'**accès au multimédia** : usages administratifs ; logiciels ; com. distancielle
5. Faciliter l'**accès à la formation** : information
6. Accompagner la réflexion sur des **possibilités d' 'allègement des fins de carrière'** (physique + charge mentale) : sensibiliser aux outils de type 'bilan' (notamment en groupe) ; AdE : informer sur les options d'emploi moins engageants ; EA : accompagner la réflexion financière (aides, remboursement de crédit, succession...)
7. Informer bénéficiaires et experts PDP sur les dispositifs d'**emploi des Seniors** et la **préparation retraite**

Pour aller plus loin



- **Le livrable est consultable en ligne**

→ Sur le site du Carif-Oref PACA : <https://publications.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Prevenir-la-desinsertion-des-seniors-confrontes-a-un-probleme-de-sante-ou-un>

- Nouvelle collection 'Repères' ➡ **2 vitesses de lecture : pages de synthèse et résultats détaillés** (sur fond bleu clair)
- Chaque thématique de résultats (besoins en matière d'accompagnement santé, de développement de compétences, etc.) est déclinée en **tendances générales et spécificités par métier** (agent d'entretien, exploitant agricole)
- **4 catégories de pistes d'action** sont présentées : actions d'information ; ingénierie de dispositifs ; modalités d'accompagnement ; actions de professionnalisation
- À la demande de l'État, la **mise en discussion** de ces pistes d'action (validation, priorisation, déclinaison opérationnelle...) sera effectuée dans le contexte d'une prochaine séance du **comité de pilotage de la 'Charte Maintien'** (Charte régionale de coopération pour le maintien dans l'emploi) ; la Mission observation Handicap ayant proposé d'y inviter également des représentants d'organisations professionnelles de la Propreté et de l'Agriculture sollicitées lors de l'enquête

Axe 4

MOBILISER LES EMPLOYEURS

Axe 4 : Mobilisation des employeurs – chiffres clefs Observatoire CARIF-OREF



Axe 4 : mobilisation des employeurs



Emplois directs – entreprises privées (NB - données de 2019)

20 331 travailleurs handicapés en ETP, employés directement par les établissements assujettis

Un taux d'emploi direct de **3,6%** en région (un taux qui fluctue entre 3,4 % dans les Bouches-du-Rhône et 4,4 % dans les Alpes-de-Haute-Provence)

Employeurs et effectifs de travailleurs handicapés dans les fonctions publiques (en 2022)

Nombre d'employeurs : **721**

Nombre de bénéficiaires : **16 157**

Un taux d'emploi Direct moyen (3 fonctions publiques) de **7%**

Axe 4 : Mobilisation des employeurs - *vue générale*

Axe	Dispositifs et actions <u>existants</u> des partenaires, valorisés dans le cadre du PRITH 2023-2025	Actions et outils <u>impulsés</u> par les partenaires et <u>l'AMO</u> du PRITH sur 2023-2025
Axe 4 – mobilisation employeurs	<ul style="list-style-type: none">• La déclinaison opérationnelle du protocole employeur (Pilotage : DREETS / tous partenaires)• La stratégie entreprises portée par l'ensemble des LUA / teams Handicap (pilotage : FT / CE)• 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 convention multipartite sur le travail temporaire (pilotage DREETS)	<ul style="list-style-type: none">• 2023 et 2024 : Actions de cartographie & sensibilisation des réseaux et clubs d'entreprises (pilotage : Agefiph / acteurs départementaux / appui AMO)• <i>Action à destination des OPCO / branches sur une thématique ciblée du handicap (pilotage : DREETS / Agefiph / appui AMO)</i>• <i>Action de sensibilisation des PME / TPE</i>• <i>Action / étude sur la sécurisation du parcours des PSH travailleurs indépendants</i>

Axe 4 : Mobilisation des employeurs – *zoom / illustration*

Stratégie vers les entreprises : intervention croisée de France Travail / Cap emploi et de l'Agefiph



Sophie CHANUDET
Cheops / Cap emploi

Sylvie BEC
Agefiph



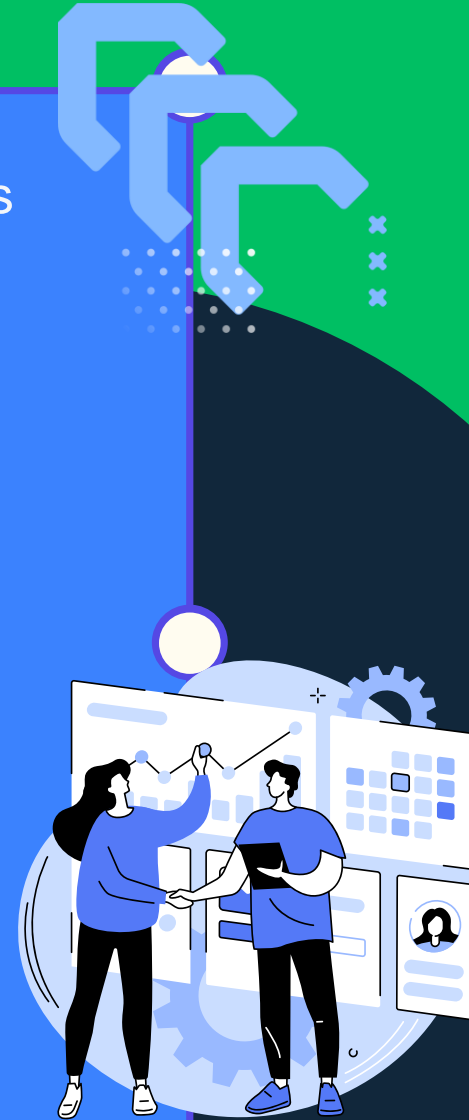
L'OFFRE DE SERVICES À DESTINATION DES EMPLOYEURS

UNE « OFFRE DE SERVICES INTÉGRÉE
» CONSTRUITE À PARTIR DES
EXPERTISES ET SERVICES PROPOSÉS
PAR LES 2 RÉSEAUX.



ACCOMPAGNEMENT DES EMPLOYEURS

- Articuler les services existants pour une offre de services mobilisable à « toutes les étapes du recrutement »
- Elargir la prise en compte des besoins de employeur,
 - Renforcer le sourcing
 - Présenter les mesures adaptées
 - Sécuriser de l'intégration au maintien dans l'emploi du candidat
- **Construire une stratégie d'intervention commune** auprès des employeurs
- Piloter les actions conjointement
- Apporter plus de lisibilité sur les aides et mesures



EN SYNTHÈSE

Impact positif sur le retour à l'emploi

Une montée en compétences des 2 réseaux

Une culture professionnelle commune

Une dynamique Territoriale Nationale Européenne avec EURES

CAP EMPLOI Handicap, recrutement & maintien
France Travail



Une satisfaction des personnes accompagnées

Un Pilotage de l'activité partagé

Une Coordination et animation partenariale

Un modèle inspirant pour la structuration du réseau pour l'emploi

L'offre de services entreprises de l'Agefiph : Bilan et perspectives



Enjeu : augmenter le taux d'emploi

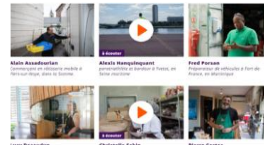
1. Une équipe dédiée à l'accompagnement des entreprises et des CED présents sur les territoires
2. Une offre de service riche :
 - Diagnostic action
 - Accompagnement à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique handicap
 - Un réseau d'acteurs (recrutement et maintien dans l'emploi/ prestataires compensation / études Ergo ...) /
 - Un Réseau des référents handicap
 - Des outils de communication sur étagère
 - Des modules de professionnalisation

La communication / l'information

- Mise à disposition d'outils de communication



Activ'Box



Vidéos



Flyers



Affiches

- Participation au dispositif **Activateur de progrès**, au **Baromètre Emploi & Handicap** et aux **entreprises s'engagent** pour valoriser l'engagement de l'entreprise en interne et en externe



Accompagnement à la mise en œuvre d'actions de sensibilisation / Professionnalisation

- Animation de **réunion de sensibilisation et mise à disposition d'outils**

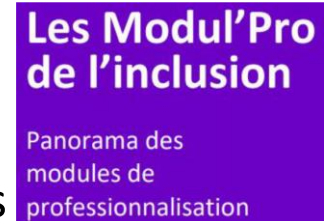
- ex. :

handi poursuite



- **Modules d'appui à la professionnalisation** des Référents Handicap, les **Modul'Pro Agefiph** : un parcours composé de 4 modules de 3H en distanciel :

- Module 1 : Les connaissances clés pour le référent handicap en entreprise
 - Module 2 : Les missions du référent handicap (partie 1)
 - Module 3 : Les missions du référent handicap (partie 2)
 - Module 4 : L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés





Enjeu : augmenter le taux d'emploi

1. Plan d'action 2023

- Prospection des entreprises avec un focus sur les +250 (référent handicap) : réponse aux appels entrants
- Prospection par le développement des contacts avec les organisations patronales, les OPCO, les chambres consulaires, les entreprises s'engagent, les clubs d'entreprises ..., en lien avec les territoires.
- Collaboration avec les branches, les opco et les Pôles de compétitivité
- Accroître le recours au diagnostic action : déploiement du nouveau diag action en 2023
- Promouvoir auprès des entreprises la formalisation de leur politique handicap en s'appuyant sur les acteurs du dialogue social



Résultats accompagnement individuel

- Nouvelles entreprises rencontrées : 265 / 125 accompagnées / 87 plans d'actions formalisés (dont 21 pour des +250)
- 9 interventions (UIMM Alpes méditerranée / GEIQ 84 / forum emploi de Fos-sur-Mer / matinale des Handi'spensables Salon-de-Provence / Cap Au Nord Entreprendre / Luberon & Sorgues Entreprendre / Les Entreprises pour la Cité / Club Professionnel du Pradet / Rencontres de l'innovation RH (Mucem) /

Place des entreprises : 21 besoins transmis et 7 « aides proposées » (les autres sont réaffectés à d'autres acteurs)

- 18 diag action prescrits en 2023
- Relais auprès des acteurs partenaires : Opco, Branches pro (FNTV et UIMM), OS (CFDT) et Pôles de compétitivité (Capenergies et PSP).
- Atelier RRH sur le sujet du dialogue social avec témoignages d'entreprises ayant formalisé leur politique handicap.



Résultats Accompagnement collectif

1. 354 nouveaux participants à au moins 1 évènement du RRH
2. 212 nouvelles entreprises présentes en 2023
3. 132 référents professionnalisés dans les Modul Pro
4. 9 ateliers du RRH organisés (5 en présentiel et 4 en distanciel)
5. 10 ans du RRH en PACA et Corse

<https://www.youtube.com/watch?v=BRt0H8c44FY>

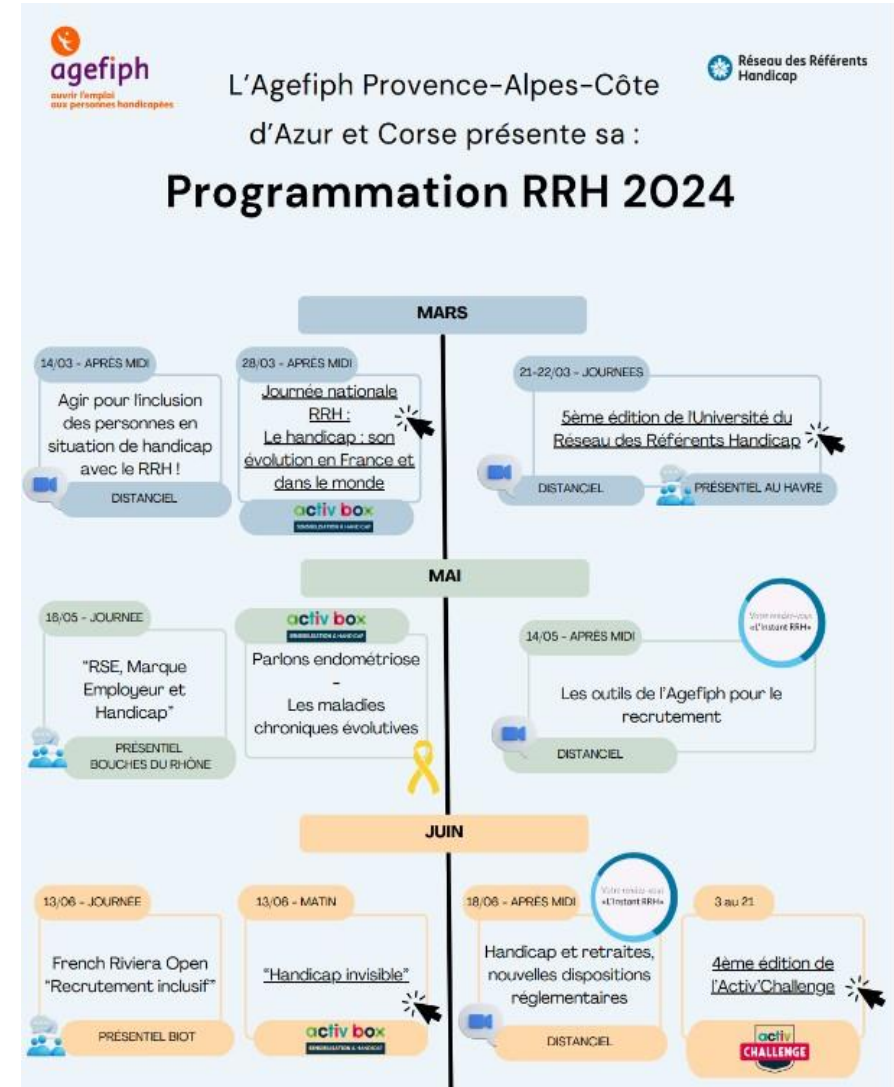


Clip "Ensemble" RRH Agefiph PACA Corse 2023



Perspectives

1. Objectif de 90 plans d'action en 2024
2. Intervention dans les clubs d'entreprises (cf. cartographie PRITH) 1 / dpt à minima
3. Un programme du RRH riche
4. La préparation de l'URRH 2025 !



Axe 4 : Mobilisation des employeurs – *zoom / illustration*

Actions de sensibilisation vers les réseaux et clubs d'entreprise (appui AMO)

▪ 2023 et 2024 :

→ **Actions de cartographie des réseaux et clubs d'entreprises dans les départements**

- Travail de cartographies des réseaux d'entreprises : l'ANDRH, Les entreprises s'engagent, Label Emplitude, le réseau des CCI, des CMA, le CJD, le METI, l'UIMM, l'U2P, les Entreprises pour la cité, l'Espace Mapp, l'UMIH, ...
- Annuaire des correspondants
- Cartographie des interlocuteurs selon les besoins des employeurs

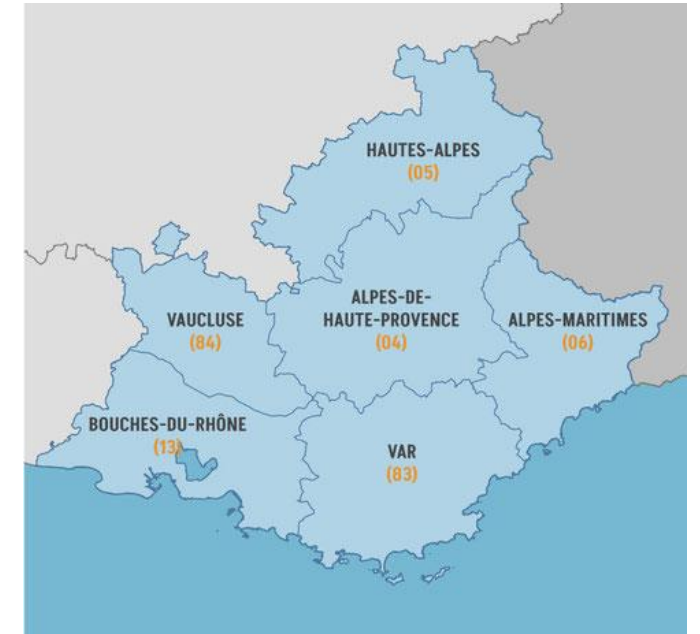
→ **Kit outil de sensibilisation** à destination des réseaux et des employeurs (en cours)

- Panorama des offres de services disponibles
- Définition (en cours) d'actions possibles et d'un kit sur les offres de sensibilisation aux employeurs
- Identification d'actions de sensibilisation possible pendant la SEEPH (théâtre forum par ex).
- Avenir : diffusion / communication des outils et catalogue d'actions possibles vers les employeurs

EN TRANSVERSAL

Les dynamiques territoriales et la capitalisation

- Le PRITH vise également à bien **rendre compte des dynamiques dans les territoires**, pour permettre de valoriser les actualités et actions déployées par les territoires, et capitaliser entre les territoires, via les outils de communication du PRITH
- Une veille sur les dynamiques dans chaque département est faite pour :
 - Comprendre la gouvernance territoriale,
 - Identifier les actualités notables du département en matière d'emploi et handicap
 - Faire un état d'avancement sur certaines thématiques dédiées (Transition ESAT/MO, EA, Alternance, jeunes, maintien, sensibilisation employeurs, ...), actions nouvelles / émergentes, perspectives
 - Suivre les actions spécifiques (AAP PRITH, actions SEEPH, ...)
- Cette veille est relayée sur le site PRITH et la page LinkedIn.



A titre illustratif, le département des Alpes maritimes a une dynamique partenariale dense, depuis plusieurs années :

- Celle-ci s'appuie notamment sur le [PITHAM](#) (Partenaires pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés dans les Alpes-Maritimes), association créée en 2010 qui a pour mission de faciliter et de fédérer l'ensemble des partenaires.
- Actuellement, le PITHAM associe près de 230 partenaires et dispose d'un programme de travail thématique relativement dense (1 réunion mensuelle, dans le cadre d'une programmation annuelle). De [nombreuses ressources](#) sont également mises à disposition du grand public. L'agenda du PITHAM est accessible [en ligne](#).
- Les partenaires institutionnels disposent également d'un espace d'échange et de coordination : le GTH 06. Initié par la DDETS en juin 2023, il associe France Travail, Cap Emploi, l'Agefiph et la MDA. Ce noyau d'acteurs se réunit en moyenne une fois toutes les 6 à 8 semaines.

La SEEPH : une semaine d'actions et de sensibilisation

La SEEPH 2023, quelques éléments de bilan

- En 2023, la 27^e semaine a eu lieu du 20 au 26 novembre
- Autour du thème : Transition numérique, un accélérateur pour l'emploi des personnes handicapées ?
- Plus d'une centaine d'actions ont été organisées sur l'ensemble du territoire
 - Des actions au niveau régional,
 - Des actions déployées sur les territoires via les dynamiques départementales (COFIL SEEPH)
 - Des actions collectives inter-partenaires ou plus individuelles, de nombreux duoday le 23 novembre, des actions de sensibilisation des employeurs, ...
- Les bilans disponibles des actions sont à retrouver sur le site prith-paca.org



La SEEPH 2024, comment agir ?

- Thème : « Handicap et parcours professionnel : comment assurer une vraie égalité des chances ? »
 - *L'accès à l'emploi n'atteint toujours pas ses objectifs, en dépit d'un taux de chômage à son niveau le plus bas depuis 10 ans (18% => 12%)*
 - *Des préjugés encore élevés pour l'accès à l'emploi et l'évolution de carrière*
- Dates : du 18 au 24 novembre 2024.
- Comment agir ?
 - Se mettre en relation avec les partenaires pour co-organiser un évènement : des comités de pilotage autour des DDETS et des Cap emploi dans les départements
 - Organiser un évènement en propre
 - Communiquer sur son évènement sur le site « [monparcourshandicap](http://monparcourshandicap.com) »
 - Faire la promotion / organiser des duo-day
 - Faire une campagne de communication chaque jour de la semaine. A disposition: plusieurs kits de communication (Agefiph, LADAPT, FIPHFP, ...)

Conclusion



DREETS