

Diagnostic territorial préalable à l'élaboration du PRITH

Synthèse

23/05/2011



Etude commanditée par l'Etat et l'Agefiph

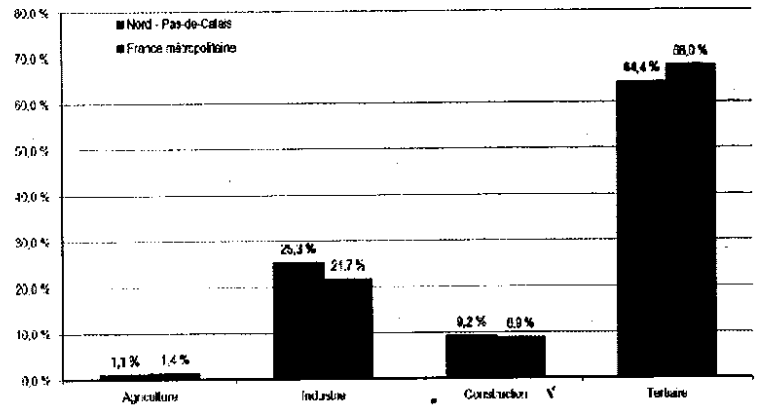
*Document élaboré par **Adeo** avec l'appui du groupe projet composé de :*

Éléments de contexte socio-démographique

Le Nord-pas de Calais, région la plus jeune de France, est composée de 15 bassins d'emploi aux spécificités territoriales distinctes. Ces disparités territoriales influent sur la structure de l'emploi et le développement économique de la région : certains bassins d'emploi ont une économie diversifiée (Lille, Roubaix-Tourcoing, Lens-Hénin), d'autres sont très spécialisés, notamment dans le secteur industriel. Si le tertiaire est désormais le secteur dominant dans la région, l'industrie concentre encore une part d'emplois considérable (25,3 % des emplois en 2010 contre 21,7% au niveau national).

Répartition de l'emploi des secteurs concurrentiels en région Nord - Pas-de-Calais et en France métropolitaine en 2010

Source : Insee, Direccte - estimations d'emploi avec réaffectation de l'intérim



Notons que les territoires très industriels ont été davantage fragilisés par la crise et ont eu un impact sur le recul du taux d'emploi au niveau régional (recul de 1,4% de l'emploi salarié privé). Cette perte d'emploi s'explique également par un repli conséquent de l'intérim, indicateur avancé de l'économie, dont le taux de recours régional est de 4,1% en moyenne mais de 7,5 % dans l'industrie.

Malgré la reprise de l'intérim marquée au troisième trimestre 2009, la région enregistrerait fin 2010 un taux de chômage de 12,7% (de 3,5 points supérieur à la moyenne nationale).

Le système de reconnaissances du handicap : enjeux, freins et leviers

En raison de la densité de la population et de son caractère industriel, les demandes de compensation et d'orientation professionnelle (AAH, RQTH, et ORP) sont très nombreuses dans le Nord Pas de Calais (en 2009, 67 066 dossiers de demande ont été traités). Aussi des ajustements ont du être mis en place par les MDPH dans les processus de traitement. La CDAPH du Pas de Calais examine systématiquement, pour chaque demande d'AAH, la pertinence de délivrer une RQTH et / ou une ORP. Dans le Nord qui détient le record de demandes en France, la référente insertion professionnelle est dans l'impossibilité de rencontrer individuellement des personnes orientées vers le monde professionnel.

Les demandes sont en croissance là où les moyens n'augmentent pas. Cette situation suscite de fortes capacités créatives pour s'adapter et la nécessité de travailler en réseau avec d'autres partenaires.

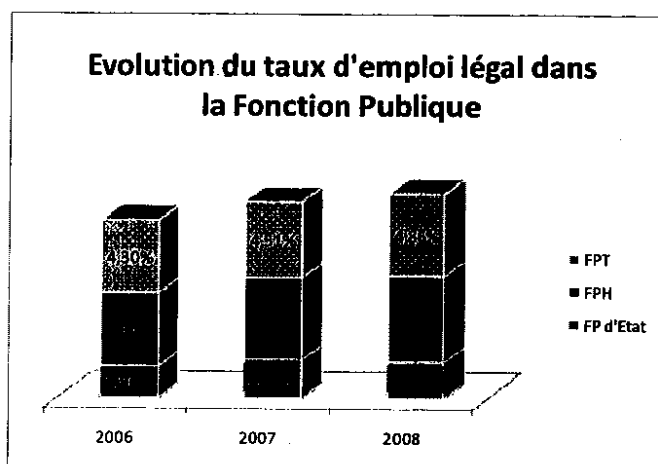
La qualité de l'orientation est donc un enjeu majeur et se pose dès l'amont des processus, en particulier dans les liens IME, IME-Pro, Education nationale. Des stages de pré-orientation au sein des CRP, mais aussi des prestations « d'Appui projet », ou des périodes d'immersion sont proposés par les MDPH.

La représentation des BOE sur le marché du travail et sur le secteur médico-social

Dans la fonction publique :

Au 1^{er} Janvier 2008, le taux d'emplois dans les établissements publics soumis à l'obligation d'emploi (hors services déconcentrés de l'Etat) est de **4,85%** contre 4,38 % pour la moyenne nationale :

- **97,40%** des BOE ont des emplois **non cadres**
- **79%** ont entre 40 et 59 ans.



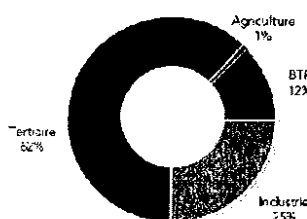
Source : Bilan FIHFP 2009

Dans les entreprises classiques du secteur privé :

Selon le dernier bilan DOETH, en 2008, 5 780 établissements assujettis à l'obligation d'emploi ont déclaré employer 17 500 bénéficiaires (16 120 en 2007), chiffre qui devrait continuer à croître par l'impact de l'action complémentaire quota zéro.

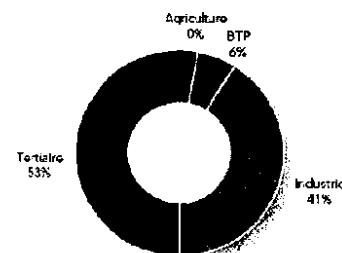
Le taux d'emploi direct est aussi en augmentation (59,1 % en 2007, 61,5% en 2008), variable selon les secteurs (75,3% dans l'industrie, 62,5% dans la construction et 55,8% dans le tertiaire), mais également selon la taille des établissements (plus l'effectif est important, plus le taux d'emploi est élevé) et les territoires selon leur tissu économique (secteur

Graph 1 : Répartition des établissements assujettis par secteur d'activité



Source : Direccte NRPdC/Mission Synthèse, DOETH

Graph 2 : Répartition des bénéficiaires par secteur d'activité



Source : Direccte NRPdC/Mission Synthèse, DOETH

Tableau 2 : Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH

	Bénéficiaires 2006	Bénéficiaires 2007	Bénéficiaires 2008	Embauches en 2008
Nbre d'établissements assujettis	5 670	5 670	5 780	
Nbre de bénéficiaires déclarés	15 700	16 120	17 500	1 250
Structure de la population (en %)				
Hommes	70,5	70,0	69,1	71,3
Femmes	29,5	30,0	30,9	28,7
Moins de 25 ans	2,1	2,1	2,0	10,8
25 à 50 ans	62,6	60,6	60,6	75,4
51 ans et plus	35,3	37,3	37,4	13,9
âge moyen (en années)	45,0	45,6	45,8	38,7
TH avec une RQTH	72,5	73,2	74,7	93,5
victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles	18,8	17,6	16,1	2,9
Invalides pensionnés et autres	7,0	7,2	7,0	0,7
Titulaires d'une carte d'invalidité avec un taux d'IPP supérieur à 80 %*	1,2	1,3	1,4	1,4
Allocataires de l'AAH	0,5	0,6	0,8	1,7
Indépendants et cadres	3,0	2,9	0,1	1,2
Professions intermédiaires	12,4	12,7	12,6	5,9
Employés	25,2	25,7	27,7	30,9
Ouvriers	59,4	58,6	56,8	62,0
CDI**	92,0	92,0	92,3	37,8
CDD	3,0	3,3	3,5	15,8
Interim et mise à disposition	4,2	4,7	4,2	46,5
Temps partiel	19,8	19,5	20,6	18,4
Agriculture	0,5	0,2	0,2	0,2
Construction	5,9	5,7	6,0	9,9
Industrie	42,4	44,7	40,8	31,2
Tertiaire	51,1	49,3	53,0	58,7

Source : Direccte NRPdC/Mission Synthèse, DOETH

* Taux d'IPP : taux d'incapacité permanente partielle de travail.

** CDI : y compris les CDC, intérim et mises à disposition suivis d'un CDI avec une présence totale d'au moins 6 mois sur l'année.

dominant et taille d'entreprise).

Les BOE en emploi sont pour 53 % d'entre eux salariés du secteur tertiaire et 41 % de l'industrie. Ces BOE sont majoritairement des hommes âgés entre 40 et 49 ans.

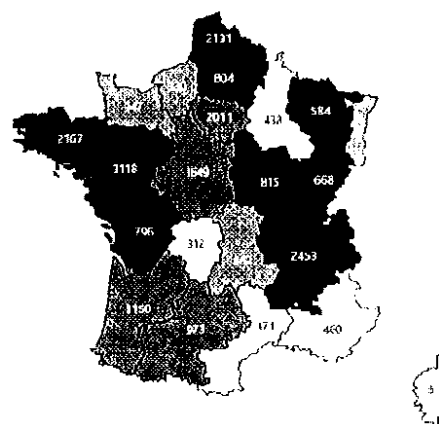
Les embauches effectuées en 2008 en légère baisse, présentent des profils de BOE plus jeunes et positionnés sur des contrats précaires.

Au sein des EA :

Les 42 entreprises adaptées de la région (70 % sont implantées sur le département du Nord) sont massivement positionnées sur 3 filières : les travaux paysagers, la propreté et la GED.

En 2010, 1 583 BOE sont employés dans les EA. Le faible taux de sortie vers une entreprise classique pose cependant la question de la montée en compétence et des évolutions possibles dans les entreprises classiques.

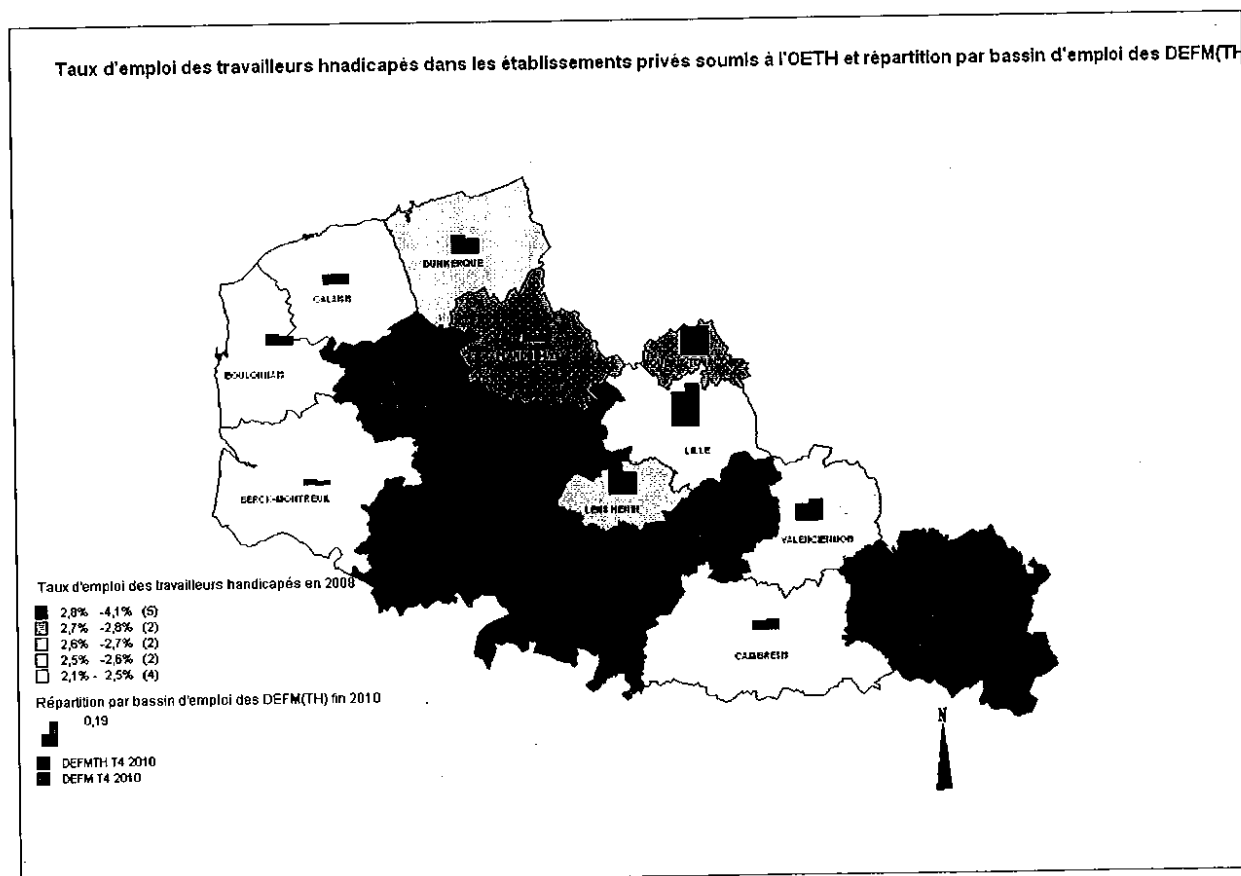
Carte 3 : Distribution des 24 585 personnes handicapées accueillies en entreprise adaptée au 1^{er} semestre 2008



Champ : France métropolitaine, hors Corse et Sud
Source : CNASEA-traitement LGEFP.

Le milieu médico-social

Le Nord-Pas de Calais, avec ses 71 ESAT, présente un taux d'équipement de 3,94 pour mille, soit 0.69 points supérieur à la moyenne nationale. Au regard des délais moyens d'attente, ce taux ne satisfait pas les partenaires, en particulier vis-à-vis des jeunes sortants d'IME et IME-Pro pour lesquels peu de solutions existent.



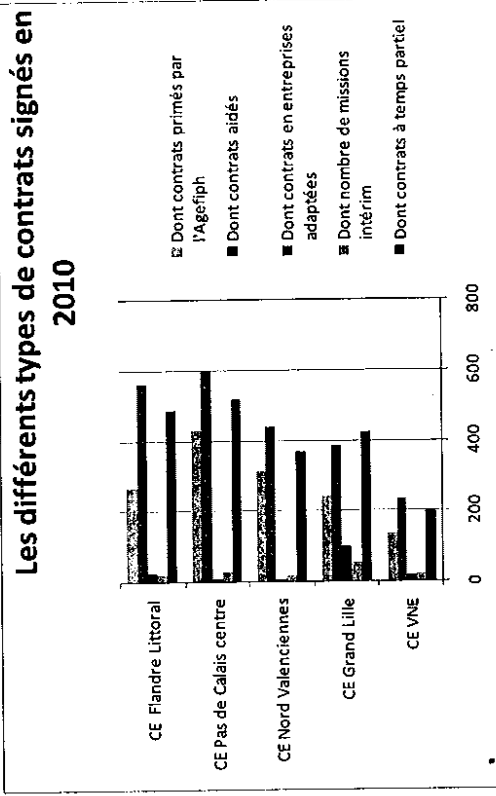
Sources : Bilan DOETH 2008/ Données Pôle emploi

Axe Accès à l'emploi

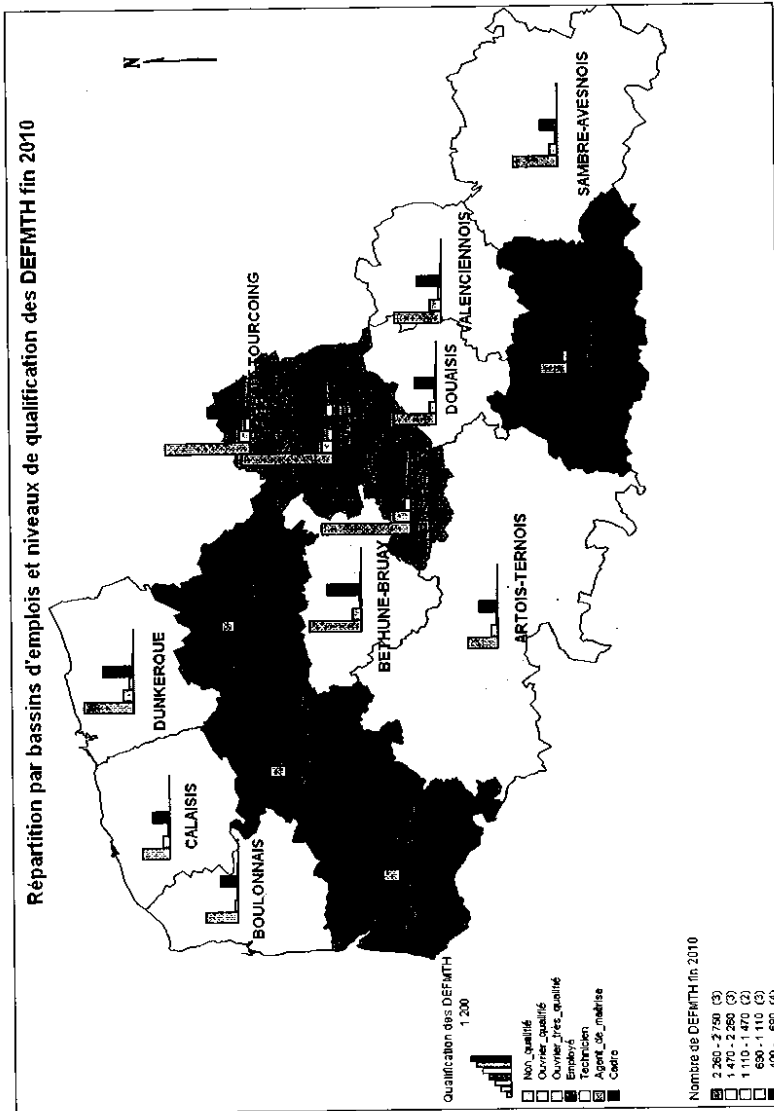
Difficultés/ besoins identifiés	Les actions mises en œuvre	Leviers à actionner/ Axes à développer
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les DEBOE sont en augmentation constante entre 2008 - 2010 ✓ La durée de chômage des DEBOE est plus longue que celle des DE ✓ Une grande partie des DEBOE se concentre sur la tranche d'âge 40 et 49 ans) et a un faible niveau de qualification ✓ Les emplois proposés aux DEBOE sont souvent précaires et peu pérennes (près de la moitié des sorties du chômage pour reprise d'emploi se font sur des CDD de moins de 6 mois). ✓ Le nombre d'embauche des BOE baisse dans les entreprises classiques (bilan DOETH 2008) ✓ L'accès à l'apprentissage des DEBOE auprès des employeurs privés et publics reste encore restreint ✓ Les représentations sociales perdurent et constituent toujours un frein à l'accueil de BOE dans la fonction publique, souvent cantonné aux contrats aidés 	<p style="text-align: center;">Pilotage</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constitution du PRITH. Création d'un groupe thématique Handicap dans la CS du CCREFP, une forte implication du SGAR. L'établissement d'un processus régissant les partenariats entre le Pacte territorial et le PRITH. Concertation dans les équipes pluridisciplinaires sur l'orientation professionnelle grâce à la présence de plusieurs partenaires. <p style="text-align: center;">Opérationnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les offres de services des Cap emploi (4001 contrats signés en 2010), de Pôle emploi, des Missions locales auprès des employeurs privés - Les prestations d'aide à l'accès à l'emploi de l'Agefiph (contrats aidés, aides aux employeurs) dans le cadre de son programme d'action permanent - Les actions complémentaires lancées par l'Agefiph dans le cadre de son plan de soutien (dont EQZ, SAP, VAT, mesures emploi,...) - Les actions expérimentales lancées par les 3 Unités Territoriales, via les PDITH en amont puis prolongées par le PRITH 2010 (VAE, fiche « parcours » facilitant la communication entre les acteurs, études, promotion de l'apprentissage et des préparatoires) - Les actions des centres de gestion de la fonction publique (sensibilisation, projet expérimental sur l'apprentissage) <p style="text-align: center;">Les dispositifs spécifiques à la région</p> <ul style="list-style-type: none"> - THEMPO sur la prise en charge du handicap psychique (Agefiph) - Les actions des préparatoires de l'Agefiph et du PRF <p style="text-align: center;">Renforcement des compétences des acteurs et mutualisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - La création de la mission Formation et Handicap en 2003 - Les actions de l'Agefiph et du Conseil Régional visant à la professionnalisation des conseillers des Missions Locales - La démarche de labellisation des CFA - La création du PAPICATH en 2006 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Renforcer la qualité de l'orientation professionnelle et des parcours ➤ Améliorer l'accompagnement des personnes souffrant de handicaps psychiques ➤ Développer l'alternance, en particulier l'apprentissage ➤ Faciliter l'emploi des jeunes

	Handicapés	Tous publics
Femmes	37%	47%
50 ans et plus	35%	15%
Niveau de formation inférieur au CAP (ybis et VI)	32%	19%
Faible niveau de qualification (manœuvre, OS, employé non qualifié)	52%	40%
Chômeurs de longue durée (> 1 an)	57%	42%
Chômeurs de très longue durée (> 2 ans)	34%	20%

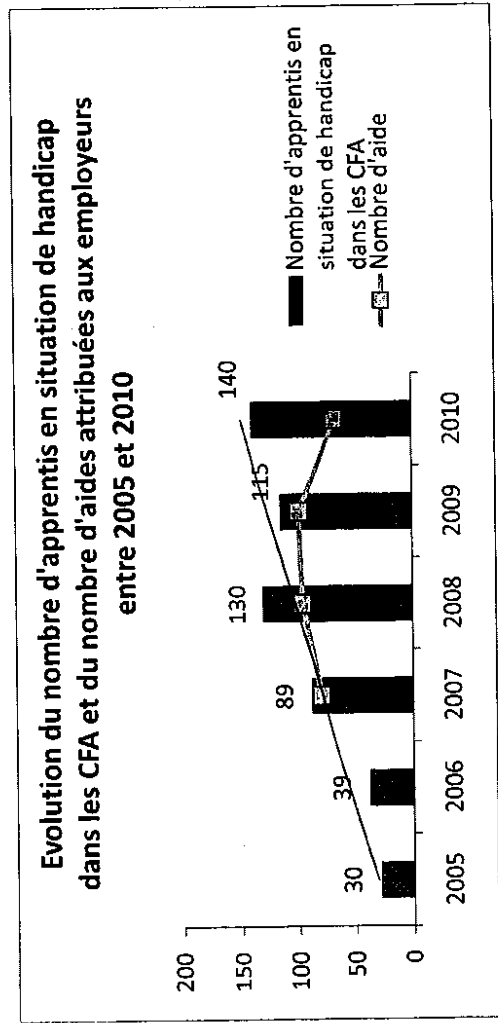
Source : Tableau de bord, N°1-Bilan de l'année 2010, Agefiph-Mars 2011



Source : Rapports d'activités 2010-Cap emploi



Source : pôle emploi



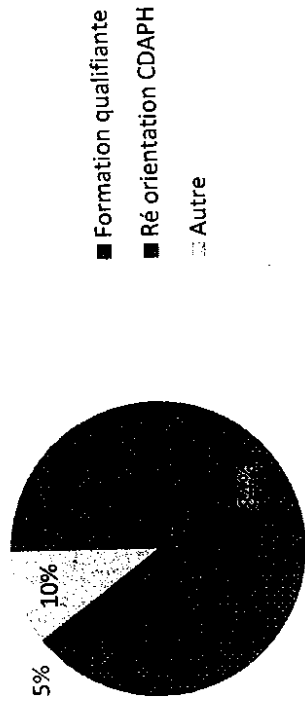
Source : Conseil Régional

Axe Accès à la formation

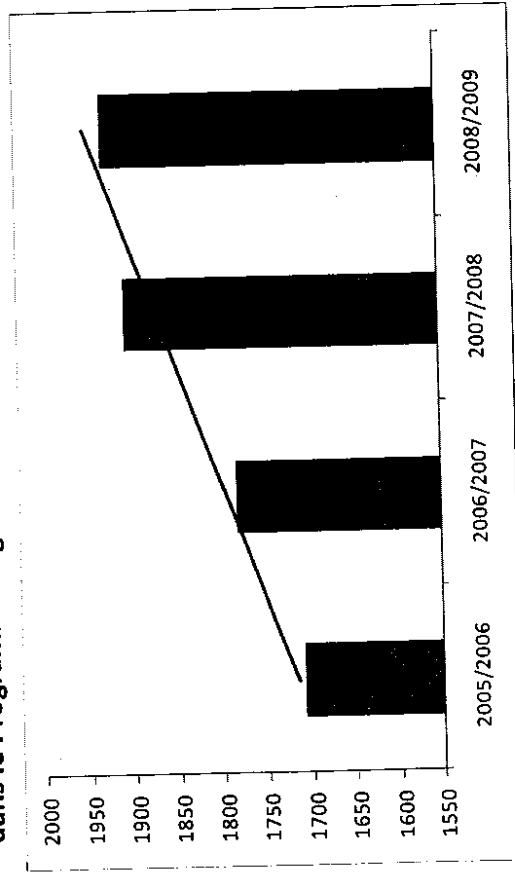
Difficultés/ besoins identifiés	Les actions mises en œuvre	Leviers à actionner/ Axes à développer
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les BOE ont un niveau initial de formation plus faible que les personnes valides en moyenne 	<p>Pilotage</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le CREFFP pour lequel la formation est un des axes importants - Le COM apprentissage intégrant la problématique de l'insertion des personnes souffrant de handicap 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Soutenir, par un portage politique, la concrétisation d'une politique régionale concertée de la formation
<ul style="list-style-type: none"> ✓ La faible mobilité des BOE rend difficile l'accès à la formation dans certains territoires 	<ul style="list-style-type: none"> - La préparation et prochainement la signature (Juin 2011) du CPRDFP. Celui-ci sera décliné en un contrat d'objectif Etat/Région. Ce contrat assorti en plus de la signature d'accords sectoriels définissant les métiers de demain et les formations à mettre en place 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Penser l'articulation entre le CPRDFP et le PRITH
<ul style="list-style-type: none"> ✓ La saisonnalité de l'accès à la formation, les délais d'attente, les pré-requis, la multiplicité des intermédiaires, la faiblesse des ressources et les freins à la mobilité rendent complexe l'accès à la formation des BOE 	<ul style="list-style-type: none"> - L'amorçage d'une politique concertée régionale sur la formation qui se décline déjà aujourd'hui par plusieurs conventions de partenariats avec la Région 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Développer les synergies et les complémentarités entre les dispositifs du droit commun et ceux de la formation spécifique
<ul style="list-style-type: none"> ✓ L'offre de formation du PRF est surtout destinée aux jeunes. L'accès des adultes est alors souvent complexe 	<p style="text-align: center;">Opérationnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les actions de pré-qualification des CRP, dont 84 % ont débouché en 2010 sur des formations qualifiantes - Les actions partenariales entre la Région et l'Agefiph ont contribué à l'augmentation du nombre de parcours de BOE au sein du PRF (220 parcours en plus entre 2006 et 2009) - La désignation des Cap emploi comme prescripteurs a contribué à élargir les possibilités de choix en termes de projet de formation (ouverture sur les formations du droit commun) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Renforcer le maillage des acteurs et des outils ➤ Mutualiser et diffuser les bonnes pratiques en termes d'accompagnement et d'accès à la formation
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le lien entre les organismes de formation et les Cap emploi reste à consolider 	<ul style="list-style-type: none"> - Le FIPHFP prend une part substantielle dans la politique de formation 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Développer les dispositifs visant à rendre dynamique le temps d'attente pour accéder à une formation (VISA de l'UDAPEI)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ La connaissance de l'offre de formation et la complémentarité en l'offre spécifique et celle de droit commun doivent encore être améliorées 	<p style="text-align: center;">Renforcement des compétences des acteurs et mutualisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - La création de la Mission Formation et Handicap (actions de sensibilisation, outil d'information et de mutualisation) - Les actions de professionnalisation des acteurs de la formation (Journées thématiques de la Mission Formation et Handicap, l'APAF porté par le C2RP, les actions de sensibilisation des chargés de mission territoriaux, la mise en place de référents handicap au sein des OF...) 	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ La compétence des Missions locales sur l'accès des BOE à la formation est variable selon les territoires, et souvent à renforcer. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les actions menées auprès des Missions Locales (Région, Agefiph) 	

Les actions de pré-qualification des CRP

Répartition des stagiaires par type de suites données aux actions de pré-qualification (en 2010)



Evolution du nombre de parcours pour les personnes handicapées dans le Programme Régional de Formation entre 2005 et 2009



Répartition par statut, âge, sexe et niveau de formation des parcours BOE réalisés en 2008/2009 dans le cadre du PRF

Catégorie	Part des BOE (%)
Répartition par statut	
DETH	86
RMI	11
Salarié	3
Répartition par âge	
Jeune	21
Adulte	79
Répartition par sexe	
Femme	45
Homme	55
Répartition par niveau de formation	
Niveau VI	20
Niveau V bis	14
Niveau V	44
Niveau IV	14
Autres	8

Axe Mobilisation des employeurs privés et publics

Difficultés/ besoins identifiés

Les actions mises en œuvre

Leviers à actionner/ Axes à développer

- ✓ Si la mobilisation des entreprises fait l'objet de nombreuses conventions de prestation de services, elle a besoin de davantage de coordination et de cohérence au niveau stratégique, comme opérationnel.
- ✓ La mobilisation des entreprises fait l'objet d'autant de pratiques différentes que d'acteurs concernés (Cap emploi, Pôle emploi, Medef, OPCA, ...), pour finalement reposer surtout sur des relations interpersonnelles.
- ✓ La conjoncture économique est défavorable à la création d'emploi, autant pour le secteur public que pour certains secteurs privés comme l'industrie
- ✓ Le Pas de Calais se distingue par une forte proportion de collectivités locales employant moins de 10 agents, voire de 5 agents, ce qui induit une démarche de mobilisation différente
- ✓ Malgré une diminution grâce à l'action EQZ, le nombre d'établissements à quota zéro reste encore très important

Pilotage

- Cet axe n'est pas porté par une instance stratégique mais fait l'objet de plusieurs offres de services portés parfois par des prestataires différents.
- L'engagement des représentants économiques passe actuellement par le CCREFP sans qu'il y ait de pilotage spécifique sur cet axe.

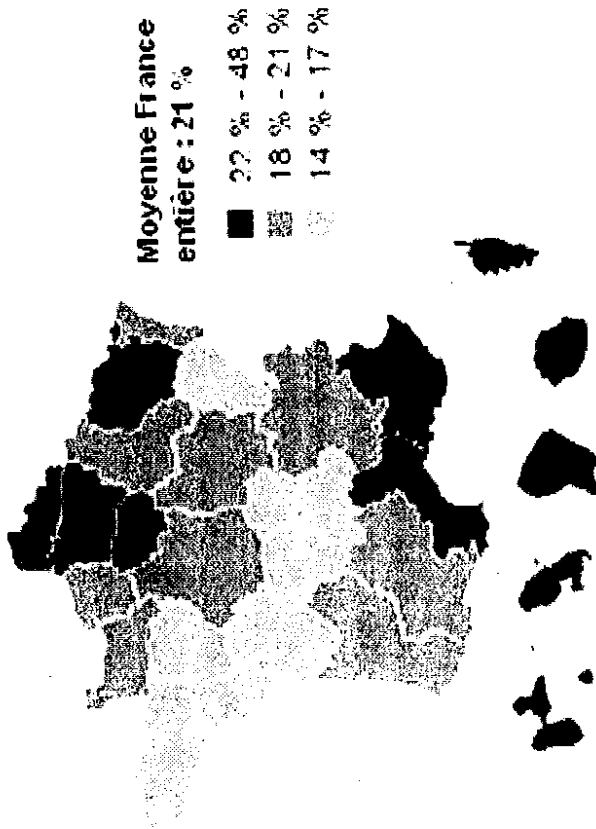
Opérationnelles

- L'offre de service à destination des entreprises proposée par le Pôle emploi et les Cap emploi, mais aussi l'action complémentaire EQZ de 2008 à 2010 et maintenant l'offre de prestation Alther
- L'ensemble des aides financées par l'Agefiph, notamment celle des contrats primés dont le nombre a connu en 2010 une augmentation de +26 %
- Les Unité territoriales de la DIRECCTE ont également mis en place des actions visant à développer l'engagement des entreprises (UT de Valenciennes ou d'Arras sur la création de supports de communication, sur l'organisation de « rencontres employeurs/ DEBOE », ...)
- Les actions de sensibilisation menées par les centres de gestion de la fonction publique territoriale
- Les actions du FIHFP (aides financières versées aux collectivités territoriales notamment pour favoriser la pérennité des contrats et l'apprentissage, colloques...)

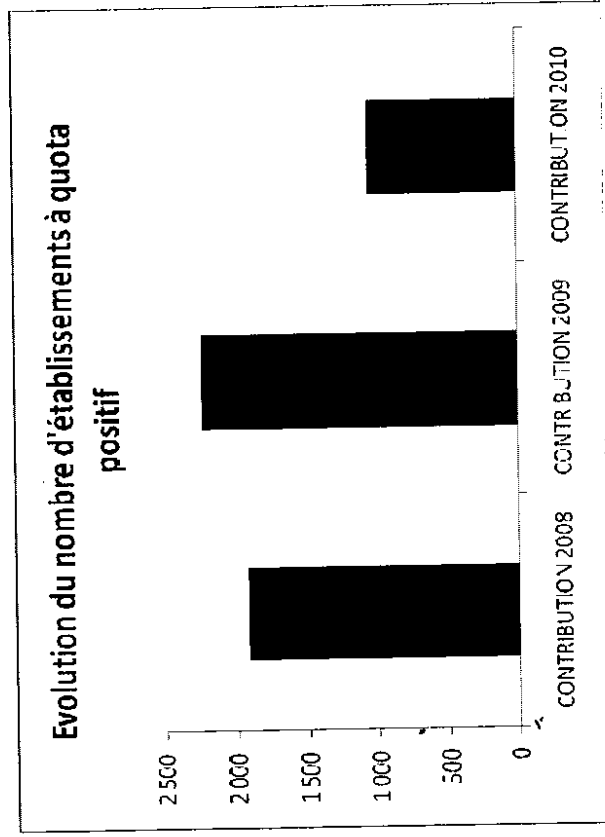
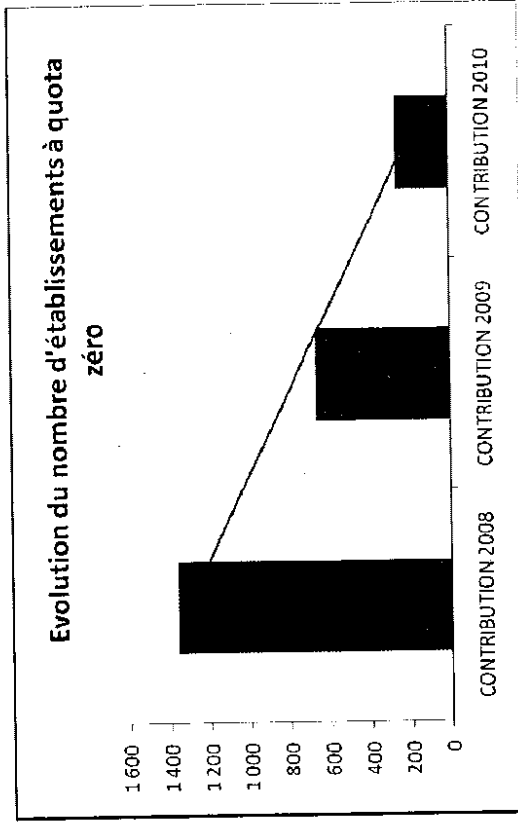
Les dispositifs

Succédant à quota zéro qui s'est achevée en 2010, le dispositif ALTHER a été mis en place par l'Agefiph en ciblant les établissements privés nouvellement contribuant. L'objectif principal de ce dispositif est d'aider l'entreprise à mettre en œuvre une politique d'emploi de personnes handicapées.

Les EQZ parmi les établissements contributeurs



Source : Tableau de bord, N°1-Bilan de l'année 2010, Agefiph-Mars 2011



Source : Tableau Excel-Situation collecte 2010-Agefiph

Axe Maintien dans l'emploi

Difficultés/ besoins identifiés

- ✓ Les licenciements pour inaptitude touchent pour 40 % les salariés âgés de **plus de 50 ans**, pour lesquels des solutions de reconversion sont moins évidentes
- ✓ Les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles sont plus fréquents dans les **secteurs du BTP et de l'industrie**
- ✓ Les **licenciements pour inaptitudes** sont plus fréquents dans les territoires industriels (**Lens Hénin, Douaisis, VNE**)
- ✓ Le **reclassement** reste très **difficile** pour les **employeurs publics**, notamment pour les collectivités territoriales
- ✓ Le **temps de traitement des demandes RQTH** freine les processus de reclassement

Les actions mises en œuvre

Pilotage

Le pilotage par l'Agefiph des SAMETH et les liens entre les SAMETH et les autres partenaires sont considérés comme satisfaisants. La signature, en 2001, de la charte maintien dans l'emploi et la création de la mission charte maintien ont permis de fédérer un ensemble d'acteurs autour de la problématique du maintien dans l'emploi. Des rapprochements avec le PRST sont souhaités pour mieux coordonner les plans d'actions avec les services de santé au travail.

Opérationnelles

La mission de la charte maintien a formalisé un tableau de bord des actions réalisées (détection précoce, prise en charge des salariés inaptés... Les résultats illustrent les dynamiques partenariales mises en œuvre :

- Entre 2008 et 2009, le nombre de signalements réalisés par les médecins conseil est passé de 1043 à 1814, signe de leur implication
 - En 2009, 3183 signalements sont effectués auprès des Sameth, dont près de la moitié par les médecins du travail
 - Le nombre de maintiens entre 2010 et 2009 a augmenté de + 9%
- En 2006, la charte maintien a permis de mettre en œuvre le principe de « convalescence active », avec le concours de l'Assurance Maladie

Les dispositifs

Deux dispositifs ont été mis en place :

- Le dispositif Emplihitude a pour objectif de « *mettre en relation de façon réactive l'offre de compétences des salariés licenciés pour inaptitude avec les besoins des entreprises de toutes tailles, via le réseau d'insertion TH* ».
- Le dispositif Inaptitude et transfert de compétences a pour objectif de travailler en amont du licenciement sur le projet de reconversion, notamment en mobilisant les branches professionnelles et en mettant en place des passerelles métiers. Les trois branches ciblées sont : le transport, l'aide à domicile et le bâtiment.

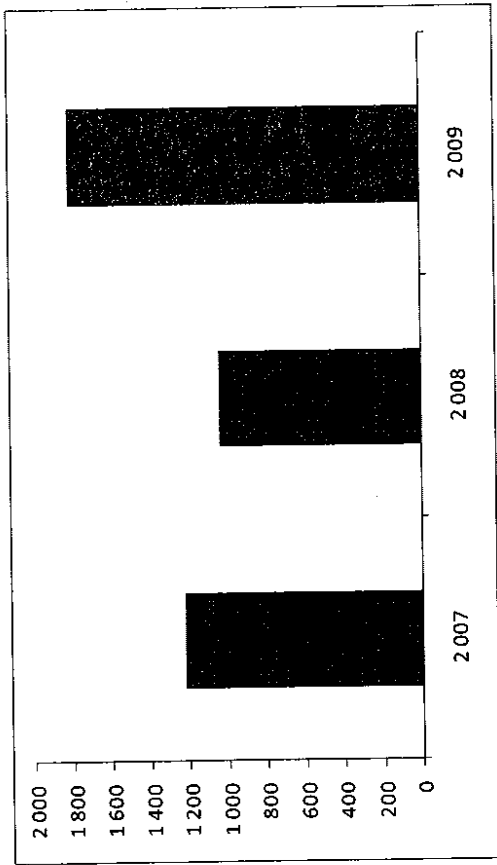
Leviers à actionner/ Axes à développer

- **Amplifier la dynamique existante sur le maintien et redynamiser la charte maintien**
- **Promouvoir et renforcer les outils/dispositifs permettant d'anticiper le retour à l'emploi et lutter contre la désinsertion professionnelle**

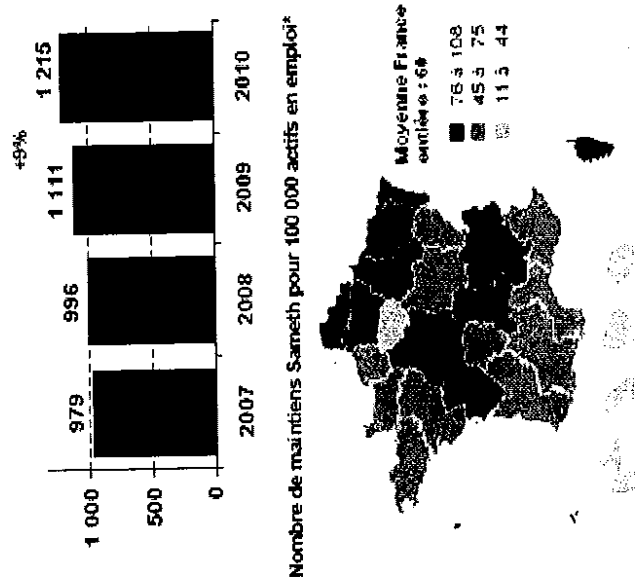
Impact des territoires sur les licenciements pour inaptitude

	Pop salariés	Licenciement pour inaptitude	Ecart
LILLE	23,38%	16,76%	6,62%
ROUBAIX-TOURCOING	10,44%	12,02%	
LENS HENIN	6,28%	10,75%	
VALENCIENNOIS	7,13%	7,54%	-0,41%
BETHUNE-BRUAY	5,81%	6,16%	-0,35%
DOUAI	5,05%	6,92%	
DUNKERQUE	5,76%	4,99%	0,77%
ARTOIS-TERNOIS	7,09%	6,59%	0,50%
SAMBRE-AVESNOIS	5,22%	4,85%	0,37%
CAMBRESIS	4,78%	3,68%	1,10%
CALAIS	3,86%	3,83%	0,03%
BOULONNAIS	4,53%	4,66%	-0,14%
FLANDRE-LYS	3,48%	3,17%	0,31%
SAINT-OMER	3,18%	1,28%	1,91%
BERCK-MONTREUIL	4,01%	2,08%	1,93%

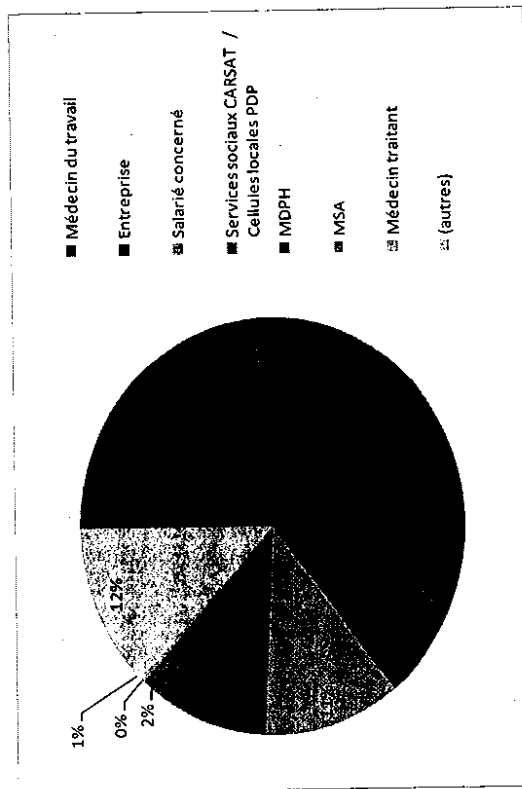
Evolution du nombre de signalements faits par les médecins conseils du service médical



Evolution du nombre de maintiens Sameth dans la région



Répartition du nombre de signalements faits aux Sameth en 2010



Pré détermination du plan d'action

Axe Accès à l'emploi

- **Renforcer la qualité de l'orientation professionnelle et des parcours**
 - ✓ Réaliser un état des lieux des dispositifs d'orientation professionnelle existants et de leurs modalités d'utilisation, en identifiant les carences et opportunités
 - ✓ Améliorer les outils et les dispositifs aux différentes étapes des parcours
 - ✓ Favoriser les synergies et le transfert des bonnes pratiques auprès des acteurs concernés par l'élaboration de parcours
- **Améliorer l'accompagnement des personnes souffrant de handicaps psychiques**
 - ✓ Evaluer l'impact des dispositifs existants
 - ✓ Identifier les besoins actuels et ajuster l'offre en capitalisant sur les bonnes pratiques
 - ✓ Professionnaliser les acteurs et favoriser les synergies
- **Développer l'alternance, en particulier l'apprentissage**
 - ✓ Mener des actions sectorielles ou territoriales pour identifier les besoins des employeurs potentiels
 - ✓ Promouvoir les dispositifs de droit commun en matière d'alternance auprès des prescripteurs et améliorer les processus d'orientation et d'accompagnement
 - ✓ Améliorer les modalités de suivi et d'évaluation des résultats
- **Faciliter l'emploi des jeunes**
 - ✓ Professionnaliser les acteurs de l'enseignement ordinaire ou spécialisé sur l'orientation professionnelle des jeunes et l'identification des besoins qu'elle requiert (Education Nationale, IME-IMPro,...)
 - ✓ Améliorer les passerelles entre les acteurs pour faciliter le passage de relais des jeunes aux différentes étapes de leur parcours (IME-IMPro, MDPH, Missions locales, CFA,...). action qui pourrait être menée en partenariat avec l'ARS.
 - ✓ Réaliser un état des lieux des outils existants en termes d'accueil, d'orientation professionnelle, de connaissance du handicap
 - ✓ Développer et optimiser les outils existants
 - ✓ Améliorer le partage des bonnes pratiques
 - ✓ Développer l'apprentissage (Préparatoire à l'alternance) et faciliter les partenariats avec les entreprises

Axe Accès à la formation

- **Elaborer une Politique Régionale Concertée de la Formation des Personnes Handicapées (PRCFPH) afin de favoriser la montée en qualification des BOE**
 - ✓ Définir les objectifs prioritaires de la PRCFPH, les articulations entre PRITH / CPRDFP et le COM apprentissage, les liens entre PRITH et CCREFP
 - ✓ Bâtir un tableau de bord de pilotage et de suivi de la PRCFPH composé de données fiables et harmonisées afin de poser des constats objectifs et actualisés
 - ✓ Déterminer les ressources appropriées (Mission Formation et Handicap,...) et leurs financements
 - ✓ Approfondir notamment les problématiques liées à :
 - ✓ La professionnalisation des acteurs spécifiques sur les outils de droit commun et celle des acteurs du droit commun sur les outils spécifiques
 - ✓ L'orientation et l'accompagnement des jeunes après la formation initiale (Passerelles Education Nationale, IME, MDPH, Missions locales)
 - ✓ Les modalités d'accès à la formation qualifiante des DEBOE, en particulier via l'alternance
 - ✓ Les complémentarités entre les dispositifs du droit commun et ceux de la formation spécifique : les maillages d'acteurs (CR/Agéfiph, Prescripteur Cap emploi/OF, Cap emploi/ML, Agéfiph/Cap emploi-Sameth, MDPH/CRP, Pôle emploi/OF...) les maillages d'outils (ex : PRF/CRP, offre du droit commun/offre spécifique, OF-CFA, OPCA (FPSPP)
 - ✓ L'accès à la formation qualifiante des salariés à l'emploi
 - ✓ L'individualisation des parcours
 - ✓ L'appréhension des besoins des entreprises, notamment par une approche sectorielle ou territoriale (articulation avec CPRDFP)

Axe Mobilisation des entreprises

- **Mobiliser les acteurs économiques autour de projets sectoriels ou territoriaux**
 - ✓ Identifier les besoins des employeurs (étude, remontée des réseaux, groupes de travail avec les partenaires sociaux,...)
 - ✓ Etablir des partenariats avec des branches professionnelles et conduire des actions ciblées en partenariat avec les OPCA
 - ✓ Promouvoir l'apprentissage comme outil d'insertion des BOE
 - ✓ Promouvoir l'emploi de personnes handicapées dans les dispositifs de GPEC territoriale
- **Améliorer la relation avec les employeurs publics et privés**
 - ✓ Identifier les passerelles possibles entre emplois privés et emplois publics en associant le Pacte territorial et les centres de gestion

- ✓ Mutualiser les efforts de prospection auprès des employeurs afin de capitaliser sur la connaissance de l'offre d'emplois autant que sur l'offre de compétences au niveau local
- ✓ Renforcer et / ou améliorer l'offre d'accompagnement des entreprises

Axe Maintien dans l'emploi

- **Amplifier la dynamique existante sur le maintien et redynamiser la charte maintien**
 - ✓ Elargir le cercle des signataires
 - ✓ Développer la complémentarité entre les dispositifs du PRITH et la Charte Maintien
 - ✓ Développer des synergies entre la problématique maintien du PRITH et celle de santé au travail conduite dans le cadre du PRST
 - ✓ Déterminer les ressources appropriées (Mission Charte Maintien) et leurs financements
- **Promouvoir et renforcer les outils/dispositifs permettant d'anticiper le retour à l'emploi et lutter contre la désinsertion professionnelle**
 - ✓ Approfondir les modalités d'une démarche de convalescence active
 - ✓ Mettre en œuvre l'action expérimentale « inaptitudes et transferts de compétence » dans 3 branches professionnelles

Axe Pilotage et fonctions transversales

- **Préciser le positionnement du PRITH au regard de la multiplicité des instances et du niveau local et établir des passerelles avec les dispositifs connexes**
 - ✓ Définir précisément le rôle attribué au PRITH (un lieu de décision, concertation, orientation ou un lieu d'expérimentation?) et établir des conventions de partenariats avec les autres instances
 - ✓ Préciser les conditions d'animation du PRITH et la place des acteurs régionaux et locaux (groupes thématiques, chef de file, commissions de suivi des actions,...)
 - ✓ **Développer une fonction observatoire avec des informations mises à jour et des tableaux de bord de pilotage**
 - ✓ Identifier les besoins, les données disponibles et les évolutions nécessaires en vue de leur agrégation, notamment dans un tableau de bord de suivi
 - ✓ Définir les règles de collecte, les engagements de chacun et le(s) lieu(x) d'exploitation des données
 - ✓ Créer les conditions d'accès à cette information
- **Doter le PRITH d'outils d'animation et d'information**
 - ✓ Développer des outils de communication et d'information concourant au partage et à la mutualisation des connaissances et réaliser des événements fédérateurs

Les modalités de pilotage : les principes préconisés

➤ Le comité de pilotage

- ✓ Comprend : Etat (SGAR, DIRECCTE), Région, Agefiph, FIPHFP, Pôle emploi, ARS, Conseils généraux
- ✓ Se réunit au moins 2 fois par an
- ✓ Arrête les priorités, oriente les travaux, décide du budget et des ressources,
- ✓ Est l'interface avec le CCREFP, le CPRDFP, ...

➤ Le comité technique

- ✓ Comprend Etat (SGAR, DIRECCTE), Région, Agefiph, FIPHFP, Pôle emploi, MDPH.
- ✓ Se réunit autant que de besoins (au moins 1 fois par trimestre)
- ✓ Propose les priorités et prépare les décisions à prendre par le comité de pilotage
- ✓ Est l'interface entre les chefs de file et le comité de pilotage
- ✓ Fait remonter les informations aux différentes instances techniques de préparation des politiques (COM apprentissage, Pacte territorial, CCREFP, CPRDFP...)

➤ Les chefs de file

- ✓ Par axe
 - Axe 1 : Accès à la formation - Conseil Régional
 - Axe 2 et 3 : Accès à l'emploi et mobilisation des entreprises – Conjointement Pôle emploi et Direccte, avec répartition selon la légitimité sur les thèmes
 - Axe 4 : Maintien dans l'emploi : Direccte
 - Axe 5 : Etat avec comité technique
- ✓ Ils ont pour mission de veiller à l'avancement des travaux et de les présenter au comité technique, de lever les freins éventuels en mobilisant les acteurs concernés, de présenter les résultats,...
- ✓ Ils sont secondés par l'assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO)

➤ Les chefs de projet (distincts ou non des chefs de file)

- ✓ ils animent les groupes projets, en précisent les problématiques, sont garants de la prise en compte des avis de chacun, font remonter les éventuelles difficultés au chef de file et leur présentent les conclusions et les résultats
- ✓ Ils s'appuient sur les missions (formation, maintien,...) et les autres ressources et travaillent en collaboration avec l'AMO

➤ **Les missions formation et handicap et charte maintien**

- ✓ Dans le cadre du PRITH et en complément de leur mission, elles apportent leur contribution technique aux groupes projet en lien avec les chefs de projet
- ✓ Elles enrichissent ainsi le contenu des groupes projet par des analyses, études ou enquêtes qu'elles conduisent dans le cadre de leur mission

➤ **L'assistance à maîtrise d'ouvrage**

- ✓ Elle apporte un cadre méthodologique à la démarche générale et a pour objectif de la faire reposer progressivement sur les chefs de projet, chefs de file et comité de pilotage restreint.
- ✓ Elle conduit des travaux spécifiques tels la mise en œuvre d'un tableau de bord de pilotage et la réalisation de synthèses pour faire part de l'avancement des travaux
- ✓ Elle exerce une veille sur le bon déroulement de la démarche et alerte si nécessaire le comité de pilotage
- ✓ Elle participe selon le besoins aux consultations