



Plan régional d'insertion
des travailleurs handicapés



COMITÉ DE PILOTAGE DU PRITH

Jeudi 13 décembre 2018

SOMMAIRE

► Introduction

Rappel des objectifs et de l'organisation du PRITH

Bilan du plan d'action 2018 et perspectives 2019

Pascal APPRÉDERISSE

Directeur régional, DIRECCTE Bretagne

M Appréderisse fait un point sur les réformes engagées sur le champ de l'inclusion dans l'emploi des personnes handicapées.

Il s'agit d'inciter les entreprises et les administrations à employer directement des personnes en situation de handicap, mais aussi sécuriser davantage les parcours professionnels de façon à faciliter l'accès à l'emploi, prévenir les ruptures, gérer les transitions professionnelles et garantir le maintien dans l'emploi, tels sont les objectifs de la politique de l'emploi en direction des travailleurs handicapés.

Les réformes déjà engagées :

- le **Plan d'investissement compétences** prévoit de former et d'accompagner, sur 5 ans, 1 million de demandeurs d'emploi pas ou peu qualifiés et 1 million de jeunes pas ou peu qualifiés.
- **L'élaboration des Pactes régionaux**, en cours de négociation avec les Régions. Ces Pactes devront intégrer des diagnostics obligatoires étayés notamment sur les publics prioritaires, dont les personnes handicapées.
- **L'appel à projets « 100% inclusion »**, au titre des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés ou en grande difficulté d'insertion des territoires prioritaires de la politique de la ville ou des zones rurales, lancé début juin pour expérimenter des modèles d'action innovants pour des parcours de remobilisation jusqu'à l'emploi durable. Les travailleurs handicapés figureront parmi les publics cibles du prochain (fin 2018) appel à projet visant le repérage des publics dits « invisibles ».

Autres éléments à considérer aujourd'hui :

- **Le dispositif de l'emploi accompagné**, qui associe acteur de l'emploi et acteur du médico-social au service de l'entreprise et de la personne handicapée, est désormais opérationnel dans toutes les régions : 54 opérateurs ont été sélectionnés pour un budget de 7,5 M€.
- **Les missions des organismes de placement spécialisés** ont évolué depuis le 1er janvier 2018 : il existe désormais un guichet unique, pour les bénéficiaires et pour les employeurs, spécialisé dans le champ du handicap, là où deux réseaux distincts coexistaient auparavant (Cap emploi et SAMETH).
- **Pôle emploi enrichit son offre de service sur 13 sites pilotes, de nouvelles modalités d'accompagnement des personnes handicapées**, des conseillers dédiés et un accompagnement renforcé des entreprises;

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a été promulguée par le Président de la République le 5 septembre 2018.

Portée par Muriel Pénicaud, ministre du Travail, La « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme l'apprentissage et la formation professionnelle et comprend également des mesures sur l'élargissement de l'assurance chômage, l'égalité femmes-hommes, l'emploi des personnes handicapées, et la lutte contre les fraudes au travail détaché.

Pour les personnes en situation de handicap, il s'agit de faciliter l'accès à l'emploi

Avec seulement 3,4 % des salariés en situation de handicap dans les entreprises et 1,2 % des apprentis notre société n'est pas assez inclusive. L'objectif est de développer les compétences et l'accès à l'emploi durable des personnes handicapées et élargir la palette des outils existants est une priorité.

Formation - Apprentissage

L'accès à l'apprentissage est simplifié par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018. Les principales mesures portent sur les conditions d'entrée, des référents handicap généralisés à compter du 1er janvier 2019 pour les CFA nouvellement créés, une aide unique et systématique pour l'employeur embauchant un apprenti TH;

L'accès à la formation est garanti comme un droit individuel par la même loi avec une attention particulière les personnes en situation de handicap.

Réfèrent handicap

Un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap est désigné dans toute entreprise employant au moins 250 salariés.

La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Une concertation sur la réforme des politiques d'emploi des travailleurs handicapés a été lancée le 18 février 2018 :

- Des mesures concrètes ont été présentées le mardi 5 juin par Muriel PENICAUD et Sophie CLUZEL
- ... et adoptées dans le cadre du projet de loi Avenir professionnel voté par le Parlement le 1er août 2018
- La réforme du dispositif de l'obligation d'emploi sera mise en œuvre à compter du 1er janvier 2020 et impactera les contributions des entreprises versées à partir de l'année 2021.

Les grands principes de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés :

- Tous les employeurs sont mobilisés :
- Le taux d'obligation d'emploi fait l'objet d'une clause de revoyure tous les 5 ans
- La déclaration de l'obligation d'emploi se fait via la déclaration sociale nominative (DSN)
- Le recouvrement de la contribution est transféré aux URSSAF et aux caisses de la MSA
- Toutes les formes d'emploi sont valorisées dans le calcul des BOETH
- Le recours à la sous-traitance est valorisé différemment, avec un objectif de neutralité
- L'assujettissement à l'obligation d'emploi se fait au niveau de l'entreprise
- Les accords agréés deviennent un levier pour amorcer une politique favorable à l'emploi des TH

Recours au télétravail

Lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur handicapé, l'employeur doit motiver sa décision de refus.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est attribuée de façon définitive en cas de handicap irréversible.

Accessibilité numérique

Il est prévu de transposer plusieurs directives européennes afin de rendre plus accessibles les sites internet et les applications mobiles des organismes du secteur public et afin d'améliorer la disponibilité de documents adaptés aux besoins des personnes handicapées et de favoriser leur circulation transfrontalière.

La réforme des Entreprises Adaptées Un nouveau cadre juridique des EA inscrit dans la loi « Avenir professionnel »

Les objectifs:

- Ancrer les EA dans la logique d'entreprise avec un renforcement de leur responsabilité économique
- Développer l'emploi durable « inclusif » des personnes handicapées dans les EA et dans les autres entreprises en mobilisant le savoir-faire « inclusif » des EA
- Permettre aux plus éloignés du marché du travail un accès à l'emploi durable au sein des EA ou au sein d'entreprises « classiques » après une expérience professionnelle en EA.
- Le 12 juillet 2018, Muriel PENICAUD et Sophie CLUZEL ont signé l'engagement national « Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022 » avec l'union nationale des entreprises adaptées (UNEA), l'APF handicap et l'UNAPEI.

Réforme des entreprises adaptées (Suite)

Les signataires s'engagent réciproquement à :

- **Créer 40 000 emplois supplémentaires** pour les personnes en situation de handicap d'ici 2022 ;
- Moderniser le modèle des Entreprises Adaptées : une optique plus inclusive, un accroissement de la performance économique et une moindre dépendance aux aides de l'Etat ;
- Déployer "Cap vers l'entreprise inclusive" via plusieurs expérimentations pour faciliter les trajectoires professionnelles, les passerelles entre entreprises adaptées et autres employeurs publics et privés :

=> C'est dans ce cadre rénové que doivent s'inscrire les actions du PRITH pour 2019.



SOMMAIRE

Introduction

► **Rappel des objectifs et de l'organisation du PRITH**

Bilan du plan d'action 2018 et perspectives 2019

BILAN ET PERSPECTIVE

Rappel des objectifs stratégiques du PRITH

Un outil à destination des acteurs institutionnels et des professionnels

- Travailler ensemble sur des sujets communs afin de mener des actions concrètes
- Favoriser l'articulation entre les actions menées par les différents acteurs qu'ils interviennent dans le droit commun ou spécifiquement auprès des travailleurs handicapés
- Outiller / apporter un appui aux acteurs pour soutenir/ favoriser la réussite de leurs actions

... dans la perspective de mieux accompagner les publics cibles

- Personnes en situation de handicap travaillant ou souhaitant travailler en milieu ordinaire
- Employeurs

BILAN ET PERSPECTIVE

Rappel des objectifs 2018

- **Soutenir la dynamique partenariale** et créer un effet d'entraînement/ d'amplification à plus long terme
- **Rendre le PRITH visible et compréhensible** à travers une gouvernance claire, des groupes de travail réguliers et une communication de qualité
- **Faire du PRITH un outil utile pour les parties prenantes** et valoriser l'utilité de s'impliquer dans les travaux du PRITH
- **Formaliser les collaborations autour du PRITH à travers :**
 - Une gouvernance et une organisation thématique/ territoriale
 - La signature d'un document cadre
 - La déclinaison d'un plan d'actions

BILAN ET PERSPECTIVE

Retour sur la signature de l'accord cadre

- **28 signataires** lors de l'événement dédié du 4 juillet 2018
- Cette signature a permis de rassembler la grande majorité des parties prenantes incluant de nombreuses structures qui n'avaient pas encore été impliquées dans les travaux du PRITH (70 participants)

Perspectives :

- Démarrage de travaux avec les partenaires historiques et les nouveaux partenaires
- Nouvelles signatures en 2019 pour les structures qui le souhaiteraient

BILAN ET PERSPECTIVE

Organisation du comité de pilotage

- Comité du pilotage du PRITH **deux fois par an**
- Comité ouvert aux **signataires de l'accord cadre**
- **Objectifs** : Echanger sur le cadre d'orientation du PRITH, rendre compte de l'avancement des travaux et des suites à donner

- **En 2019** :
 - - **Comité de pilotage en juin et en décembre**
 - - **Organisation d'une journée d'animation pour l'actualisation du PRITH** avec une participation élargie aux acteurs locaux

BILAN ET PERSPECTIVE

Organisation de groupes de travail

Organisation de groupes de travail restreints visant à mettre en place des actions spécifiques sur les 4 axes du PRITH :

- **Axe 1** : Faire de la **formation professionnelle** un levier pour l'insertion professionnelle
- **Axe 2** : **Faciliter et sécuriser les parcours** d'insertion professionnelle
- **Axe 3** : Renforcer la **mobilisation des employeurs** publics et privés
- **Axe 4** : **Prévenir la désinsertion professionnelle** et favoriser le maintien dans l'emploi

BILAN ET PERSPECTIVE

Organisation de groupes de travail

- **Un axe transverse visant :**
 - **A observer** la situation des travailleurs handicapés
 - **A informer** sur les dispositifs accessibles pour favoriser leur insertion et
 - **A valoriser** les actions mises en œuvre dans le cadre du PRITH et à identifier les initiatives locales

<http://www.prith-bretagne.fr/>

BILAN ET PERSPECTIVE

Vers une approche par territoire

En 2019, rendre visible les initiatives locales

Il sera désormais possible de faire remonter des besoins / pistes d'actions via sur le site Internet PRITH Bretagne

La coordination du PRITH Bretagne est disponible expliquer le fonctionnement de cet outil et accompagner dans la formulation de propositions : contact@prith-bretagne.fr

BILAN ET PERSPECTIVE

Exemple : Mise en place d'une **fiche de remontée des besoins comprenant les éléments suivants** :

- Intitulé de l'action
- Périmètre géographique
- Objectifs
- Public cible
- animateur (structure, nom, e-mail)
- Membres du groupe du travail
- Partenaires associés à la mise en œuvre de l'action
- Modalités de communication
- Modalités organisationnelles et le calendrier (étapes de réalisation)
- Appui attendu de la coordination PRITH
- Indicateurs de résultats
- Indicateurs de réalisation

⇒ **Voir site du PRITH : <http://www.prith-bretagne.fr/>**

SOMMAIRE

Introduction

Rappel des objectifs et de l'organisation du PRITH

► **Bilan du plan d'action 2018 et perspectives 2019**

BILAN ET PERSPECTIVES

Plan d'action – Axe 1

Axe 1 Faire de la formation professionnelle un levier pour l'insertion professionnelle	Constituer et animer un réseau de référents handicap dans les structures de formation	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un appui aux structures adhérentes à la Charte de progrès régionale - Mise en œuvre d'un programme de professionnalisation - Organisation d'une vingtaine de sessions, formation de plus de 300 acteurs de l'orientation et de la formation 	Région (PRFPH)
	Favoriser les échanges de pratiques et d'expertises entre acteurs de l'orientation et de la formation	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation d'ateliers territorialisés d'échanges de pratiques (de l'amont à l'aval de la formation) - Préparation d'un guide des ressources pour l'accueil d'une personne handicapée en formation - Mise en place d'un espace internet PRFPH 	Région (PRFPH)
	Mieux adapter les dispositifs de formation à l'accueil de personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> - En cours de déploiement - Réalisation d'un état des lieux de l'offre de réadaptation en région 	Région (PRFPH)
	Accompagner les alternants handicapés dans les formations sanitaires et sociales	En cours de déploiement	Région (PRFPH)

Cet axe est déployé dans le cadre de la Politique Régionale de Formation des Personnes Handicapées (PRFPH) principalement.

A ce jour, 65 structures ont adhéré à la démarche de progrès mise en place sur la région (autodiagnostic + définition d'un plan d'actions).

Pour plus d'informations : <http://www.seformerembretagne.fr/prfph/demarche-de-progres/>

BILAN ET PERSPECTIVES

Plan d'action – Axe 1

Valérie BENOIT

Déléguée régionale adjointe, Agefiph
Bretagne

BILAN ET PERSPECTIVES

Bilan intermédiaire PRFPH – plan de professionnalisation

Approche globale du handicap

- 2 sessions
- 20 participants

Relations avec les employeurs

- 1 session
- 11 participants
- 18 prévus sur la prochaine session

Accès à la formation (adaptations, accessibilité)

- 3 sessions
- 29 participants
- 1 autre session à programmer

Handicaps spécifiques (Dys, psychique, autisme)

- 7 sessions
- 80 participants
- 82 sur les 12 prochaines sessions

À horizon mars 2019: plus de 200 personnes formées: 55% OF/CFA, 34% SPRO-EP

BILAN ET PERSPECTIVES

Plan d'action – Axe 2

Axe 2 : Faciliter et sécuriser les parcours d'insertion professionnelle	Décloisonner et favoriser les échanges SPE & MDPH	Organisation de réunions entre le SPE et les MDPH de la région	Région
	Dispositif emploi accompagné	Opérationnel depuis novembre 2017, reconduction depuis novembre 2018	Région
	Passerelles formation initiale et insertion (jeunes)	En cours de déploiement	Région
	IAE comme outil d'insertion professionnelle	- Tenue d'une rencontre départementale des partenaires du handicap et des SIAE à Quimper - Possibilité d'essaimage à d'autres territoires	Finistère

2018 : Deux ateliers organisés dans le cadre de l'action « décloisonner et favoriser les échanges SPE & MDPH » (mai et octobre).

- Premier atelier : Partage des modes de fonctionnements et des difficultés rencontrées
- Deuxième atelier : Etude des situations relatives aux personnes relevant de soin

2019 : Prolongement des travaux : Réunions restreintes sur des thématiques sélectionnées / proposées par les acteurs consultés en 2018 => réunions avec une visée pratique.

Note : Lancement d'un questionnaire début 2019 pour se positionner sur des réunions restreintes.

BILAN ET PERSPECTIVES

Plan d'action – Axe 2

Dominique PENHOÛËT

Directeur Adjoint, ARS Bretagne

Le Dispositif Emploi Accompagné (Définition)

Dispositif introduit dans le code du travail par la loi du 8 août 2016

Destiné aux travailleurs en situation de handicap (avec RQTH) et sur notification de la MDPH, le DEAc comporte un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle en vue d'accéder et/ou de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché ordinaire de travail et s'adresse également à l'employeur. S'appuyant sur des « job coach », il se veut souple, adaptable et mobilisable à tout moment du parcours.

Financé par l'Etat, l'AGEFIPH et le FIPHFP

Suivi national : COPIL national* et évaluation avec l'appui de l'ANSA

*DGCS, DGEFP, CNSA, AGEFIPH, FIPHP, ARS, DIRECCTE, ANSA, DREES, DARES, Service Public pour l'Emploi, CFEA, CNCPPH-commission emploi

Contexte breton du DEAc

Été 2017 : réunion de concertation dans le cadre du PRITH, co-rédaction ARS-DIRECCTE-AGEFIPH-FIPHFP de l'AAC, sur la base d'un CDC national adapté aux spécificités locales, et publication en septembre

Fin 2017 : co-sélection du groupement porté par LADAPT (Missions locales, EPNAK, AMISEP, Emeraude ID, ESAT Saint Yves, Pâtis-Fraux)

Territoire : couverture régionale

Public ciblé prioritairement, quelle que soit la déficience présentée :

- ✓ Les jeunes jusque 30 ans objets d'un accompagnement lié à leur handicap
- ✓ Les travailleurs d'ESAT ayant un projet en milieu ordinaire de travail
- ✓ Les salariés ayant des difficultés particulières pour se maintenir en emploi

Principes de subsidiarité et de complémentarité avec l'existant

Volume de 50 accompagnements sur la 1^{ère} année : objectif en phase d'être atteint malgré des difficultés de démarrage liés aux retards dans les notifications

Contexte breton du DEAc

Profil des personnes accompagnées :

2/3 sont des hommes, la quasi-totalité des personnes ont moins de 30 ans.

Près d'1/3 concerne le public salarié, 1 personne relève d'ESAT.

Prédominance des publics TSA (syndrome d'Asperger), Dys et handicap psychique, pour lesquels l'accompagnement, souple et de proximité, par un job coach semble particulièrement adapté.

Montée en charge du dispositif :

Le flux des notifications s'est densifié à compter de mai 2018, l'ensemble des MDPH/MDA est pleinement entré dans la démarche courant l'été (tableau présenté en séance).

Les enjeux liés à la transformation de l'offre

Au niveau national : moratoire sur la création de places d'ESAT et objectif de développer l'emploi en milieu ordinaire (MOT) des travailleurs handicapés

Au niveau régional : accompagner les parcours dans l'emploi par :

- l'articulation des dispositifs spécialisés et ceux de droit commun notamment pour la formation (initiale/continue) ou reconversion professionnelle (ex: plateforme territoriale de service, intervention d'équipes mobiles...)
- le développement de dispositifs/offres favorisant l'accès et le maintien dans le MOT et les passerelles avec le milieu protégé de travail (ESAT) ;
- l'adaptation de l'offre ESAT à l'évolution des besoins des publics accueillis, avec un rôle d'assembler sur son territoire afin d'optimiser les parcours ;
- la restructuration de l'offre du secteur de la réadaptation (élargissement des publics, nouvelle offre...).

Les enjeux régionaux liés à la transformation de l'offre - déclinaison

Leviers :

maillage territorial et partenariats du DEAc

AMI (appel à manifestation d'intérêt)

CPOM des gestionnaires et établissements (ESAT, CRP-CPO)

poursuite des objectifs du PRS : réhabilitation psycho-sociale (chantier 2019)

Attente : gouvernance régionale et mise en réseau des partenaires institutionnels mais aussi des représentations d'acteurs économiques.

BILAN ET PERSPECTIVES

Plan d'action – Axe 2

2019 : Focus sur les jeunes :

Groupe(s) de travail afin d'identifier et mettre en place des leviers d'actions pour favoriser le parcours des jeunes en situation de handicap et favoriser ainsi leur insertion professionnelle.

- **L'éducation nationale** a réaffirmée lors du comité de pilotage son intérêt pour cette action. Il est important aujourd'hui de se doter d'une vraie passerelle entre la système scolaire et le monde professionnel.
- **L'ARS** rappelle l'importance de resserrer les liens entre le médico-social et les acteurs de l'insertion professionnelle en milieu ordinaire et notamment Pôle Emploi afin de se placer dans une approche plus inclusive.
- **La MDPH du Morbihan** déclare également son intérêt pour cette question dans la mesure où il existe aujourd'hui un cloisonnement entre les moins de 20 ans et les plus de 20 ans. Il s'agit donc de travailler plus particulièrement sur la situation des 16-25 ans. **Les Missions locales doivent être associées.** A ce titre les missions locales du Morbihan ont été associées à la convention SPE – MDPH du département.

=> **Un premier groupe de travail est prévu le 8 février 2019.** Il s'agira dans un premier temps d'affiner les enjeux thématiques et d'identifier des leviers d'actions précis pour améliorer la situation.

BILAN ET PERSPECTIVES

Plan d'action – Axe 3

Axe 3 : Renforcer la mobilisation des employeurs privés et publics	Sensibiliser les futurs RH/ dirigeants	En cours de déploiement	Région
	Inciter à la négociation collective pour développer les accords agréés	En cours de déploiement	Région
	Offre de services aux TPE/ PME	Réalisation d'un état des lieux des actions/ services TPE/PME	Région

2019 : Sensibiliser au management de personnes en situation de handicap les dirigeants et futurs dirigeants par le biais d'un module de formation. Constitution d'un groupe restreint

2019 : Repérage des entreprises sous accord :

- . Recensement des entreprises sous accord ayant une structure en Bretagne
- . Etat des lieux des accords signés en Bretagne

BILAN ET PERSPECTIVES

Plan d'action – Axe 3

Catherine LOGEAIS

Déléguée régionale, Agefiph

La loi oblige désormais les entreprises de + de 250 salariés de désigner un référent handicap. Ceci offre de nouvelles opportunités de collaboration avec des grandes entreprises (et notamment les entreprises sous accord).

A titre d'exemple, Pôle Emploi évoque la signature d'un partenariat avec Orange. Pôle Emploi bénéficie d'une interlocutrice régionale avec laquelle des axes de développement communs ont d'ores et déjà été travaillés.

Yoann PIPLIN

Chargé de mission région Grand-Ouest, UNEA

L'UNEA dispose d'une académie de formation destinée à faciliter la compréhension du handicap. Dans ce cadre, elle a pu former des dirigeants et des encadrants (17 sessions, 169 personnes formées). Ces formations sont des formations RH qui ne sont pas basées sur la question du handicap mais sur la notion de différences. Elles pourront être inspirantes dans la mise en œuvre de cette action.

BILAN ET PERSPECTIVES

Plan d'action – Axe 4

Axe 4 Prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien en emploi	Détection précoce des situations à risque de désinsertion professionnelle	Organisation de réunions de travail pour améliorer la mise en relation des personnes concernées avec les médecins du travail (pré-reprise notamment)	Région
	Connaissance mutuelle des acteurs/ offre de service maintien	Organisation de groupes de travail pour développer l'inter-connaissance des acteurs du maintien (offres de services, outils, pratiques)	Région

2018 :

- Trois réunions sur la **détection précoce**: analyse des opportunités en matière de mobilisation des médecins traitants, des salariés et des entreprises
- Trois réunions sur la **connaissance mutuelle des acteurs**: examen des scénarios de travail autour des besoins d'information, de capitalisation, d'échanges de pratiques

2019 : Poursuite des travaux

BILAN ET PERSPECTIVES

Plan d'action – Axe 4

Isabelle CADORET

Responsable régionale du service social,
CARSAT Bretagne

Prévention de la Désinsertion Professionnelle

Constats/ Données chiffrées 2017

Une quasi stabilité des signalements et du nombre de dossiers pris en charge en PDP

- 7 193 signalements du Service médical de l'assurance maladie : 5 512 vers les médecins du travail et 1 662 vers le Service social
- 4 968 dossiers pris en charge par le service social seul ou avec un partenaire interne en individuel ou par des actions collectives (suite aux signalements médecins conseil , autres partenaires et automatisés)

Mais des difficultés persistantes de repérer précocement les situations



Prévention de la
Désinsertion
Professionnelle

Les perspectives fixées en 2018 / réalisations

Travailler sur la détection précoce et la communication en coordination avec le PRITH : *participation à 2 groupes de travail sur l'axe « Maintien dans l'emploi »*

- Expérimenter au Service social une offre de service de RDV individuel et de réunion collective plus en amont : *proposée aux assurés à partir de 60 jours d'arrêt de travail prescrits (depuis juillet 2018 – exploration de cette nouvelle requête)*
- Poursuivre l'action collective de remobilisation inter-régimes pendant l'arrêt de travail- ARPIJ (action de remobilisation en période d'indemnités journalières cofinancée avec l'Agefiph) : *nouveau marché finalisé avec partenaires – mis en œuvre au 1^{er}/01/19*



Prévention de la
Désinsertion
Professionnelle

Nouvelles perspectives 2019-2022

Service social Carsat

Poursuivre les travaux sur la détection précoce :

- intervention plus en amont à partir la nouvelle requête cible
- en lien avec les propositions du groupe de travail PRITH

+ 2,5 % de bénéficiaires d'un accompagnement PDP individuel par an (*objectif fixé dans la convention d'objectifs et de gestion de l'assurance maladie*)

Intégrer le flux des nouveaux travailleurs Indépendants en adaptant les modalités d'intervention PDP

Renforcer l'inclusion numérique lors de l'accompagnement social (détection fragilité /relais)

BILAN ET PERSPECTIVES

Plan d'action – Axe 5

Axe 5 Observer, informer, valoriser	Partager les informations sur l'insertion des personnes handicapées/ faire connaître les actions du PRITH	<ul style="list-style-type: none"> - Développement d'un site internet du PRITH - Mise en place d'une lettre d'information trimestrielle 	Région
	Mise en place d'un tableau de bord de données utiles pour le pilotage du PRITH/ la connaissance de la situation de l'emploi des personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'un premier tableau de bord sur la situation de l'emploi et du chômage des personnes handicapées - Réflexion sur la mise en place d'indicateurs de pilotage 	Région

Communication :

2018 : Lancement du site Web : <http://www.prith-bretagne.fr/> + **Trois newsletter publiées**

2019: Mise à jour en continu du site Web avec **possibilité pour les partenaires de publier leurs productions ou faire part de leur actualité** + **3 newsletters** (mars, juin, octobre).

Observatoire :

2018 : Publication d'un **état des lieux**

2019 : **Elaboration d'un outil de pilotage** comprenant un nombre restreint d'indicateurs

- Maquettage
- Rencontre des services statistiques (Direccte, CARSAT, SST, MDPH ...)
- Groupe de travail sur l'utilisation de ces données



Plan régional d'insertion
des travailleurs handicapés



Merci pour votre attention

Jeudi 13 décembre 2018