


**PRÉFET
DE LA RÉGION
PROVENCE-ALPES
CÔTE D'AZUR**
*Liberté
Égalité
Fraternité*


agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées


emploi
fiphfp
handicap

Avec l'appui technique de :


amnyos
groupe



Comité de pilotage régional du PRITH *20 juin 2024*

Ordre du jour du COPIL

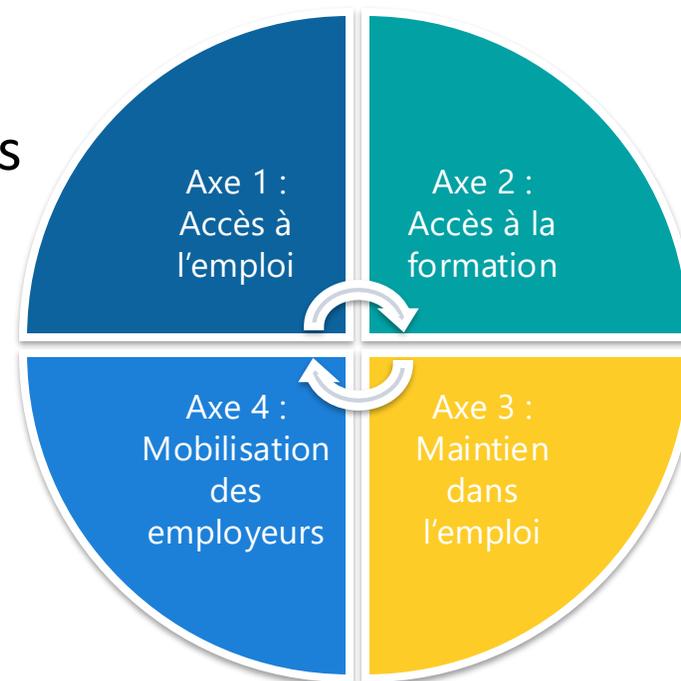
1

Accueil, tour de table et rappel du rôle du PRITH

15'

2

Enjeux, éléments de bilan,
interventions des partenaires clefs
par axe thématique



1h30

3

Atelier brainstorming SEEPH 2024

45'

Accueil et introduction, tour de table



Thibaut DEGATIER

DREETS

Alexis TURPIN

Agefiph

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



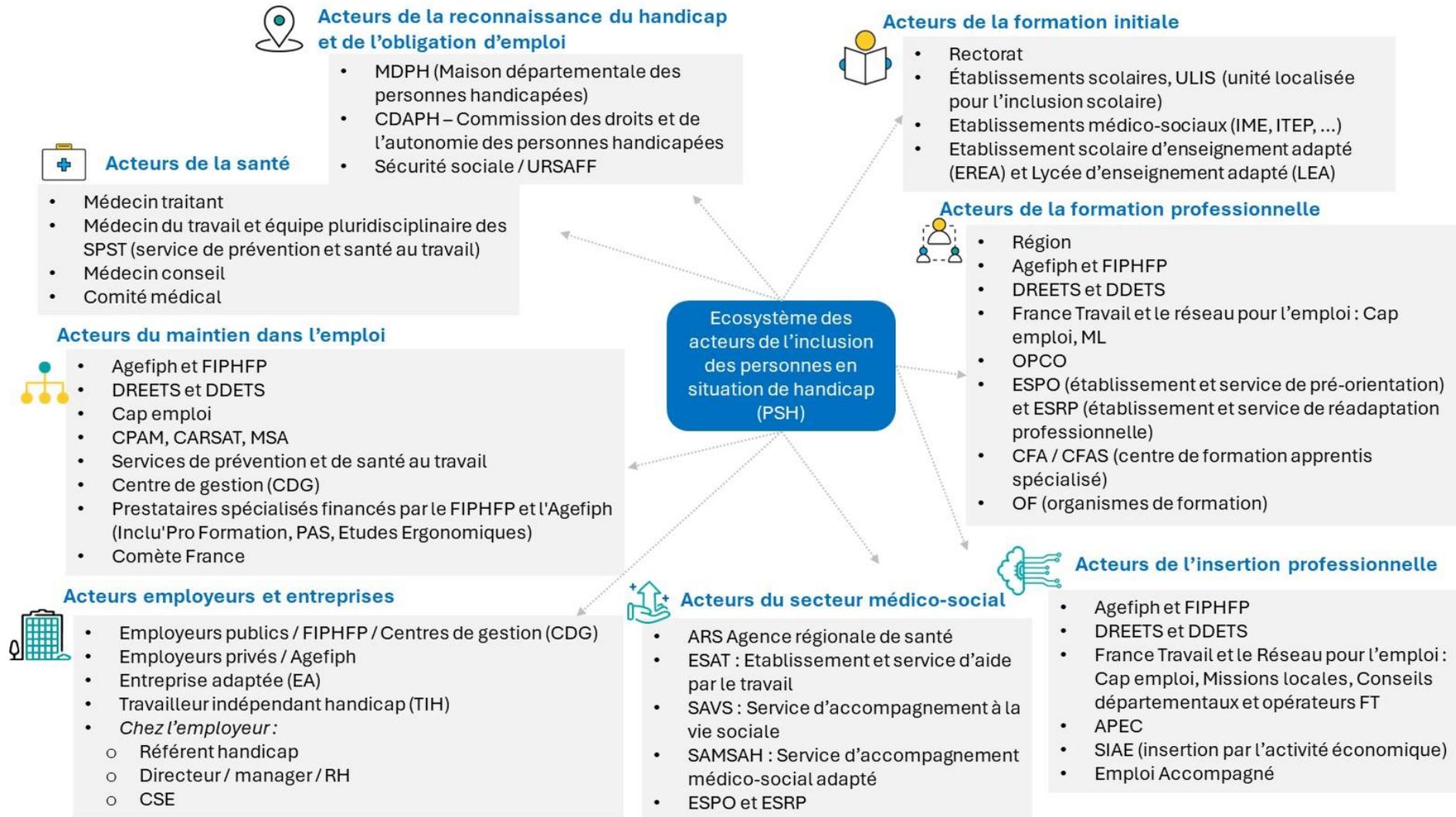
Amnyos



5'

Les enjeux et la plus-value du PRITH

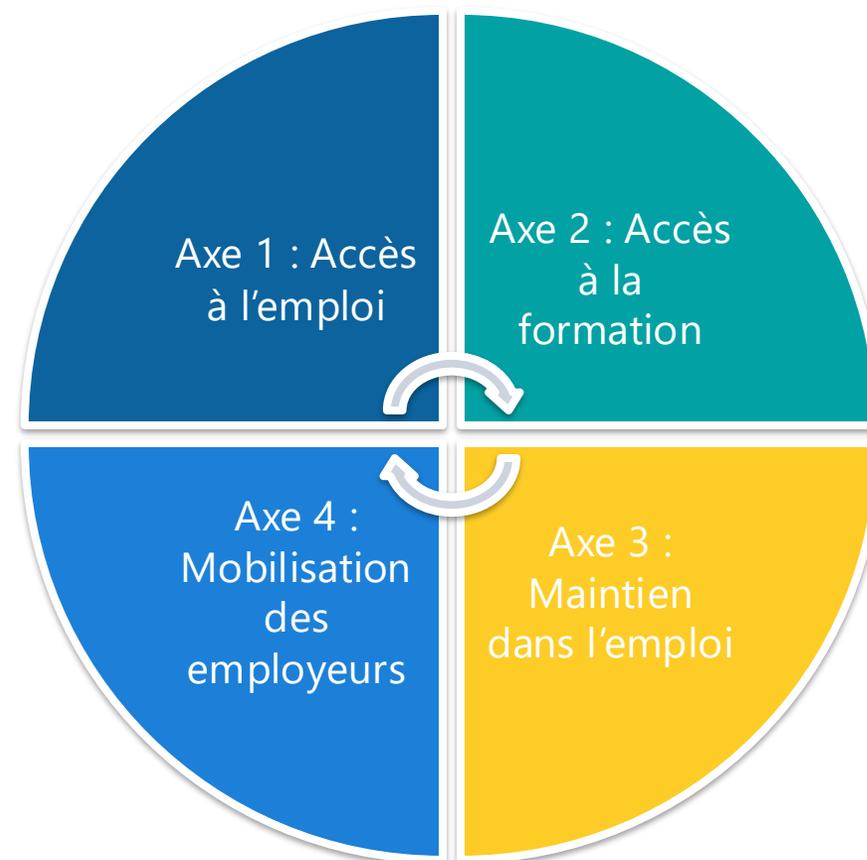
- L'emploi des personnes en situation de handicap est un **sujet transverse à de nombreux acteurs**, chacun disposant de ses outils, de ses priorités et de ses moyens. Il existe des enjeux majeurs d'**interconnaissance** et d'**articulation** entre les différents acteurs, de **transitions** entre dispositifs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

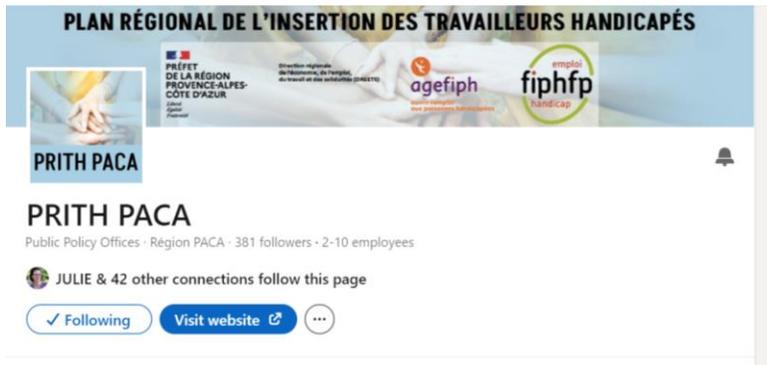
- Dans ce contexte, le PRITH, plan régional a **un rôle d'ensemblier**.
- Il vise à **renforcer les coopérations entre les acteurs** autour d'un **plan d'action régional** en capacité à se décliner dans les territoires sur **4 thématiques sur lesquels les enjeux sont importants pour les personnes en 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

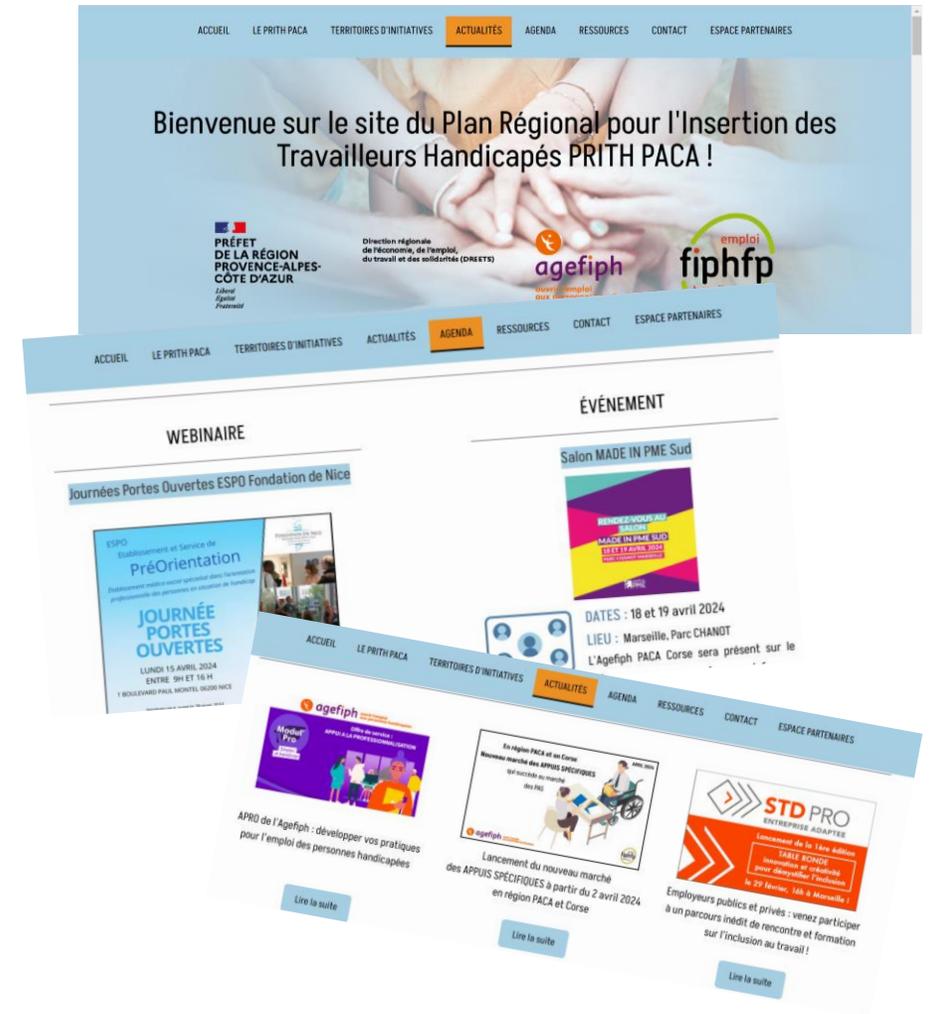
- **Un site internet : espace collaboratif opérationnel**, recensant les actualités et les événements, les chiffres clefs, les initiatives territoriales. Un site ensemblier qui renvoie aux sites spécialisés de chaque partenaire (Agefiph, FIPHFP, Cap emploi, Région, ARS, RHF, CARIF-OREF, ...)
- **Des 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 plus de **550 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



Les outils de communication du PRITH

Des outils pour faire connaître et diffuser l'information

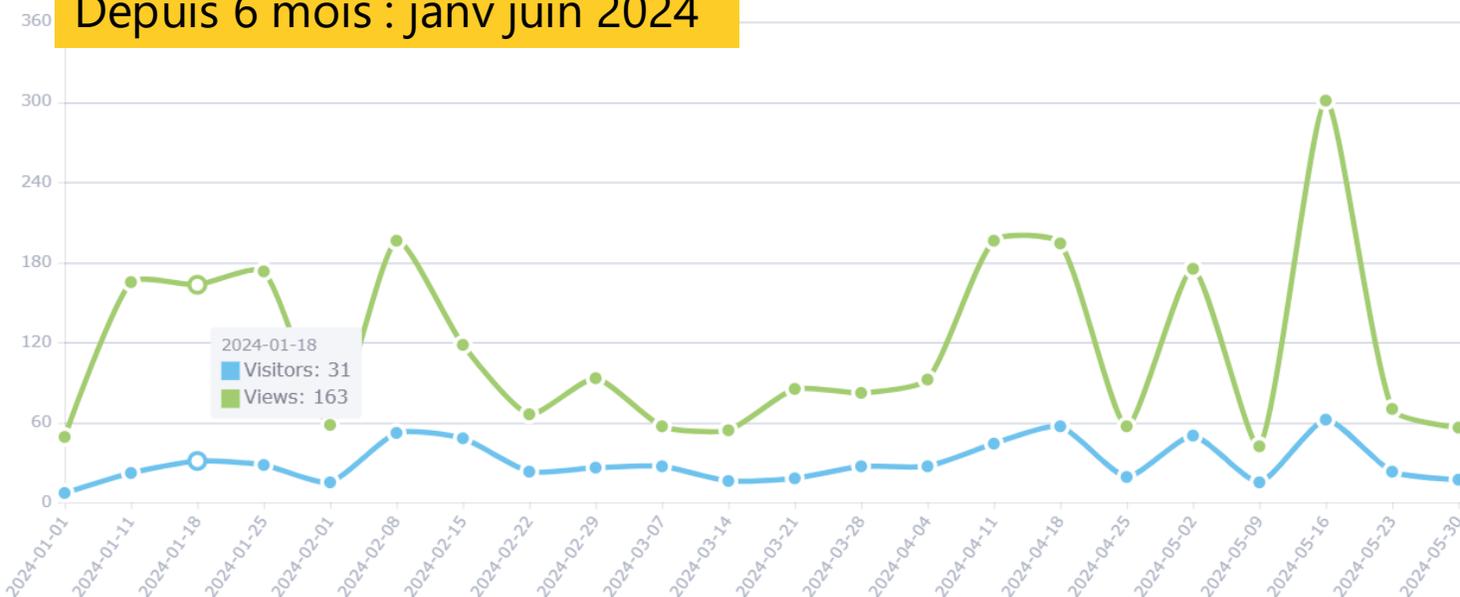
En 1 an : Mai 2023 – Mai 2024

 **1 098**
Visiteurs

 **4 414**
Pages visitées

 **9%**
Pages visitées via mobile

Depuis 6 mois : janv juin 2024

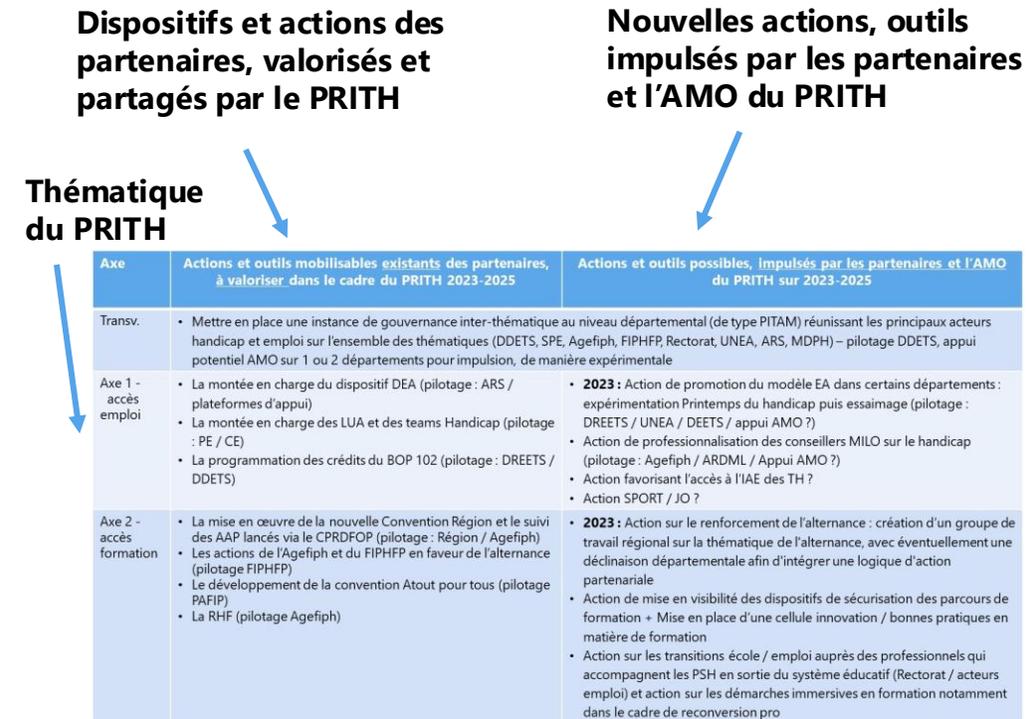


Vos pages les plus visitées

Page	Visiteurs	Pages visitées
PRITH Provence-Alpes-Côte d'Azur /	212	408
Lancement du nouveau marché des APPUIS SPÉCIFIQUES à partir du 2 avril 2024 /actualités/appuis-spécifiques-nouveau-mars-24-actu/	50	86
PRITH Provence-Alpes-Côte d'Azur /agenda/	40	227
Offre de service APRO (Appui à la professionnalisation) Agefiph /actualités/agefiph-apro-fev-24-actu/	32	43
Employeurs publics et privés : venez participer à un parcours inédit de rencontre et formation sur l'inclusion au travail ! /actualités/std-pro-ee-fev-24-actu/	28	46
Département du Vaucluse (84) /territoire-d-initiative/département-du-vaucluse-84/	23	43
PRITH Provence-Alpes-Côte d'Azur /territoire-d-initiative/	21	199
Département DES ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE (04) /territoire-d-initiative/département-des-alpes-de-haute-provences-04/	17	64

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 existants des partenaires, valorisés dans le cadre du PRITH 2023-2025	Actions et outils impulsés 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 (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 – *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 / DDETS)	<ul style="list-style-type: none">• 2023 et 24 : Action de promotion des entreprises adaptées (enjeux de visibilité, vulgarisation, recrutement) dans certains départements : (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

La situation d'emploi des DEBOE en PACA à fin mars 2024 & la mise en place des LUA



Guillaume KONING

France Travail

Directeur des partenariats opérationnels
et de la territorialisation

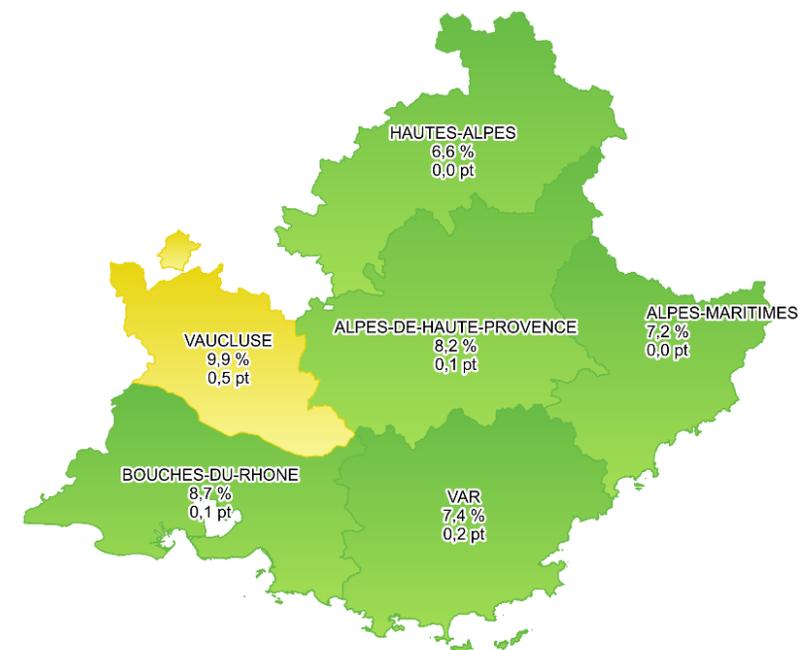
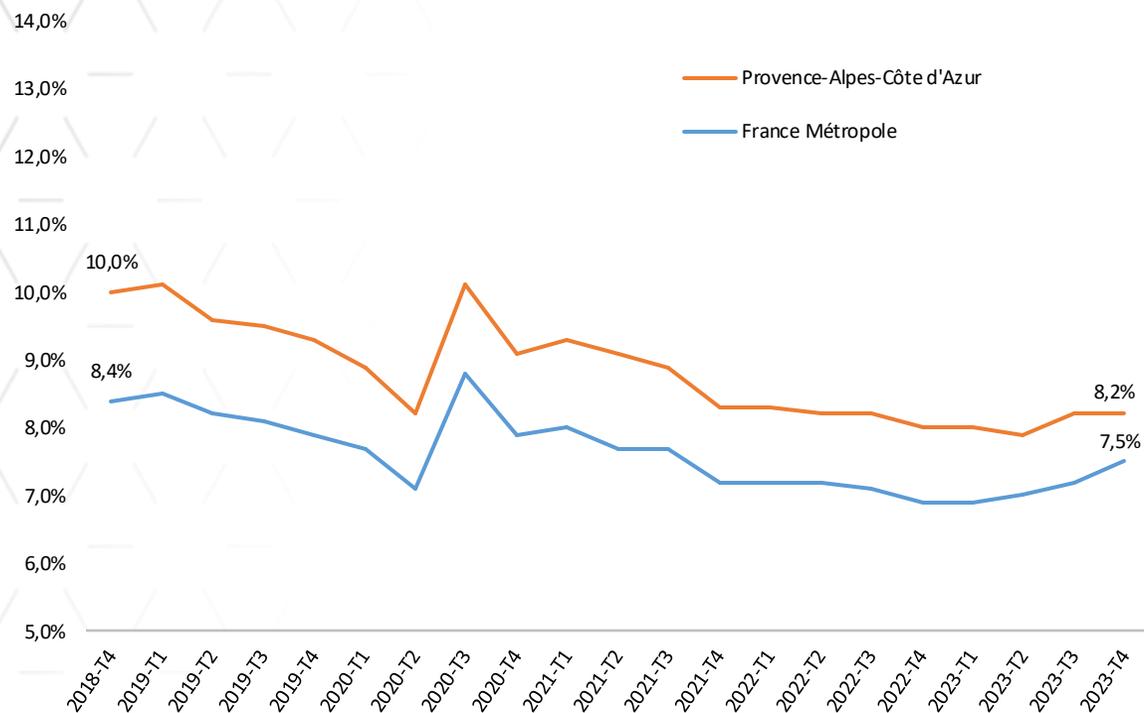
Georges Eric Martineaux

Cheops

Délégué régional

La situation d'emploi des DEBOE* en PACA à fin mars 2024

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

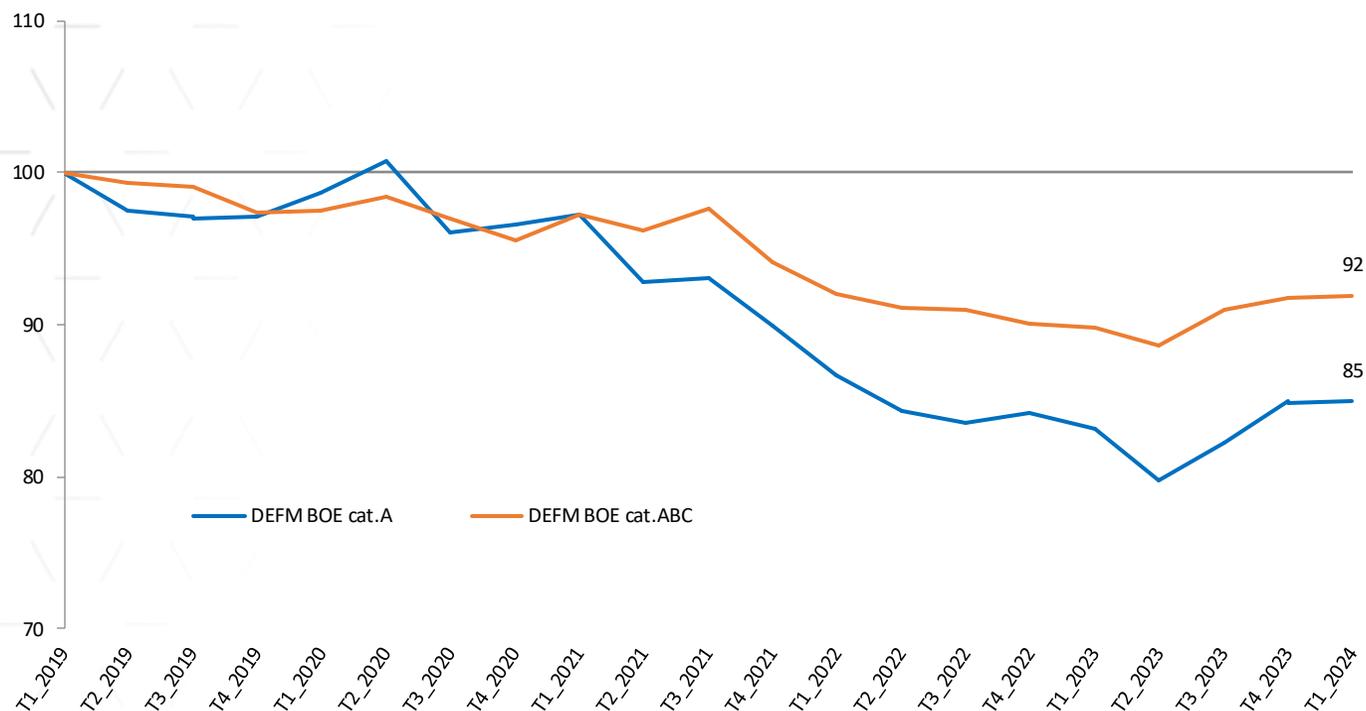


Evolution annuelle du taux de chômage par rapport au 4e trimestre 2022 (+0,2% en région)

■ Hausse du taux de chômage plus marquée qu'au niveau de la région

■ Hausse du taux de chômage moins marquée ou stagnation

Taux de chômage France
au T1 2024 : 8,2%



Evolution DEFM* BOE
cat.A

sur 1 an ↗ +2,3%
sur 5 ans ↘ -15,0%

Evolution DEFM* BOE
cat.ABC

sur 1 an ↗ +2,4%
sur 5 ans ↘ -8,1%

* DEFM : Demande d'Emploi en Fin de Mois



Volume DEFM*A tous publics
254 620

Volume DEFM A BOE
29 680

**Part BOE dans la DEFM A
tous publics**
11,7% (+0,1 pt vs T4 2023)

Volume DEFM ABC tous publics
449 690

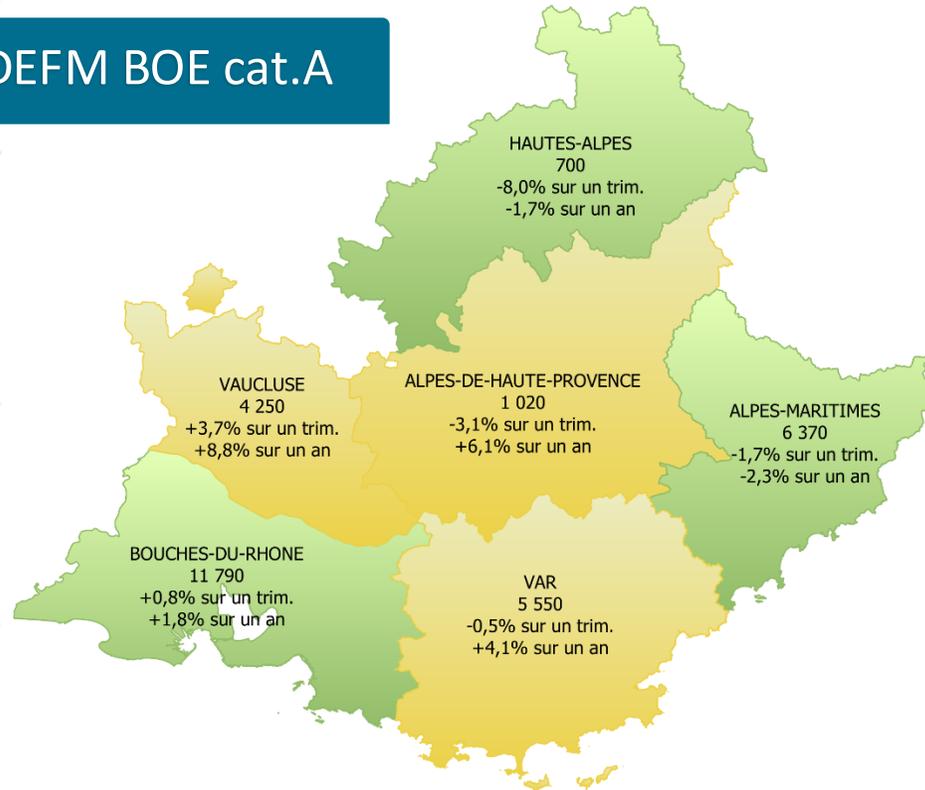
Volume DEFM ABC BOE
41 050

**Part BOE dans la DEFM ABC tous
publics**
9,1% (stable vs T4 2023)

* DEFM : Demande d'Emploi en Fin de Mois



DEFM BOE cat.A

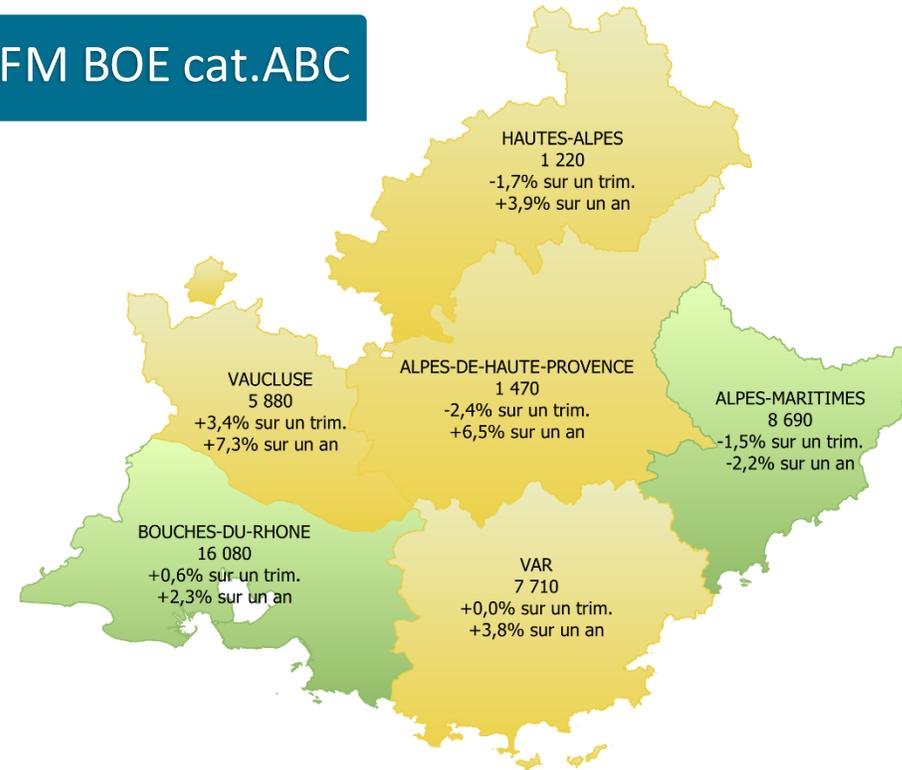


Evolution annuelle de la DEFM BOE cat.A (+2,3% en région)

■ Hausse annuelle supérieure à la tendance régionale

■ Hausse annuelle inférieure à la tendance régionale ou baisse

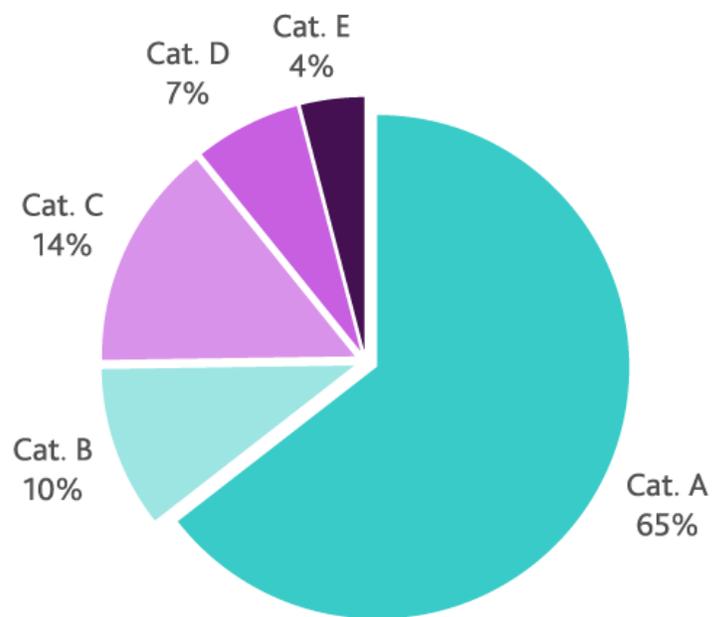
DEFM BOE cat.ABC



Evolution annuelle de la DEFM BOE cat.ABC (+2,4% en région)

■ Hausse annuelle supérieure à la tendance régionale

■ Hausse annuelle inférieure à la tendance régionale ou baisse

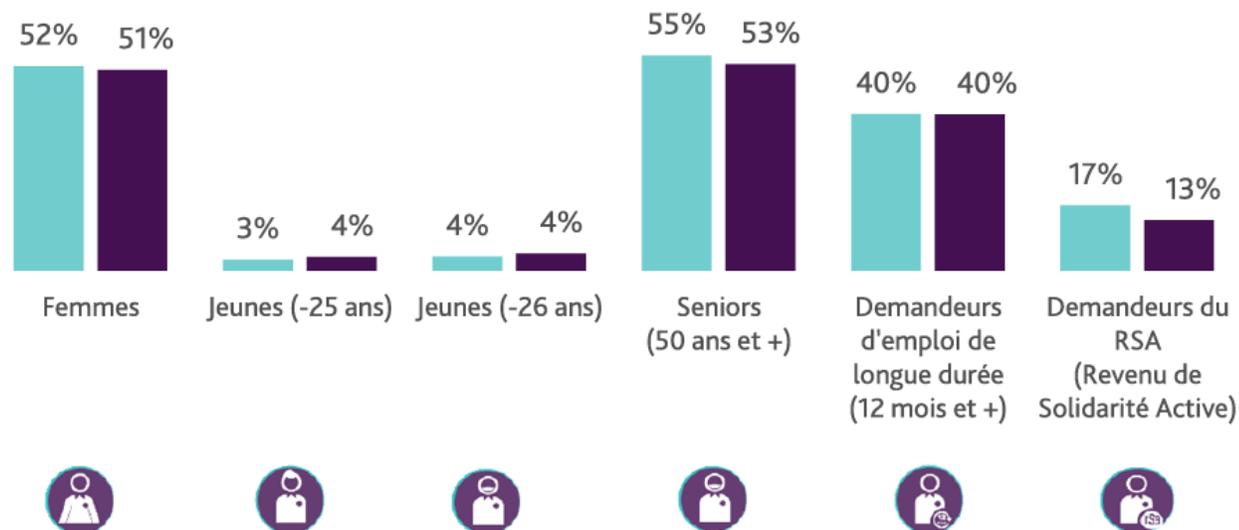


Catégorie	Définition
A	Demandeurs d'emploi, sans emploi, tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi
B	Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (78 heures ou moins au cours du mois)
C	Demandeurs d'emploi tenus de 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



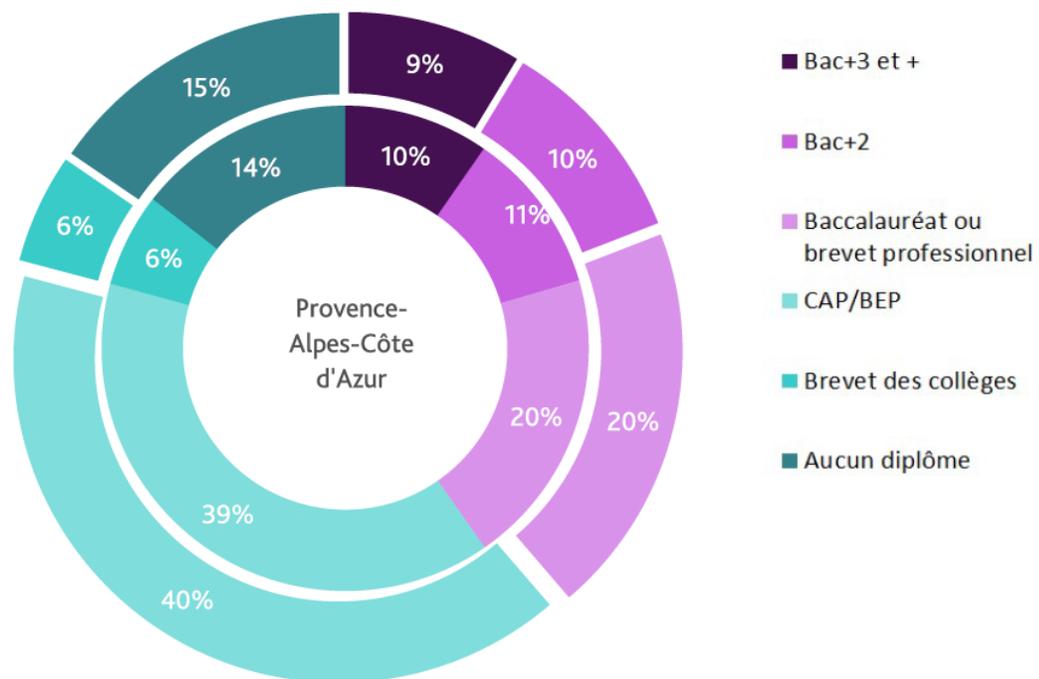
■ Provence-Alpes-Côte d'Azur

■ France Métropolitaine

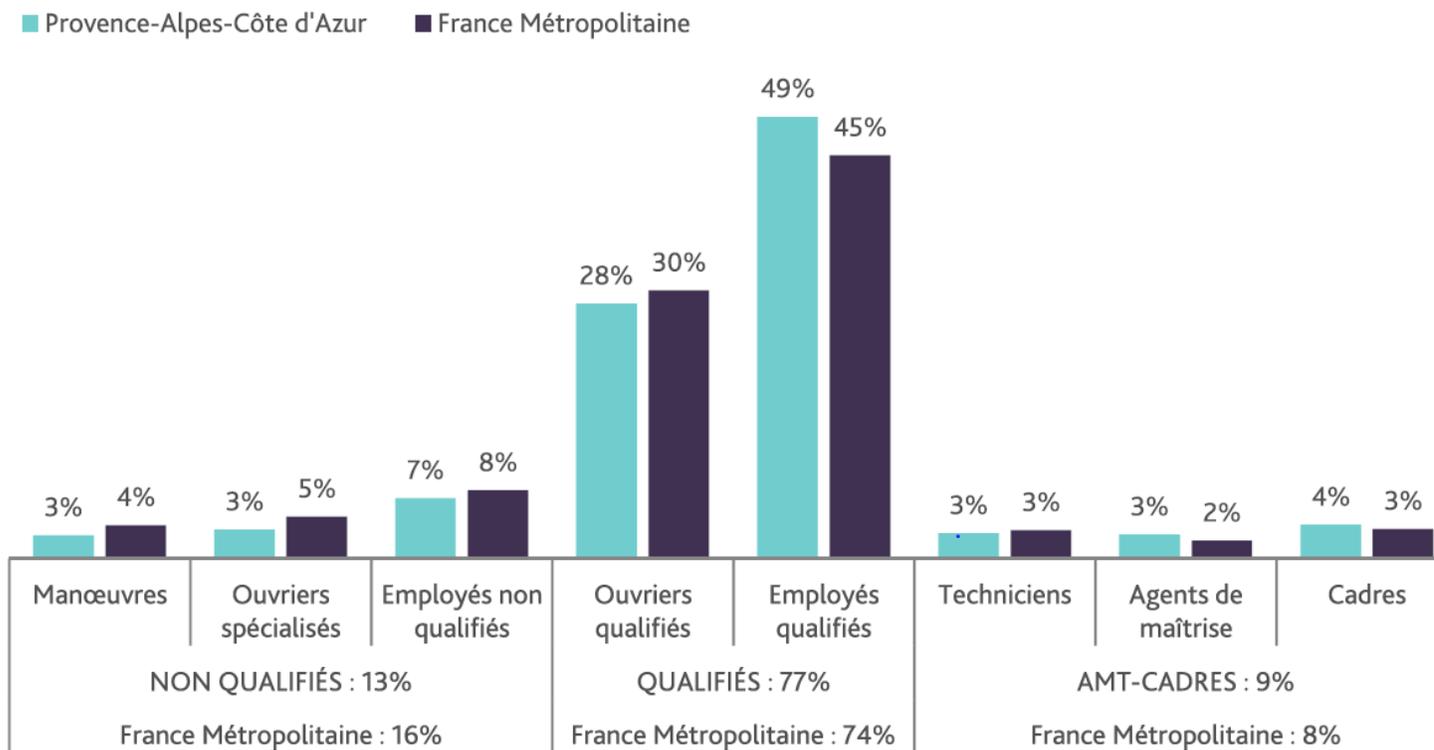




France Métropolitaine



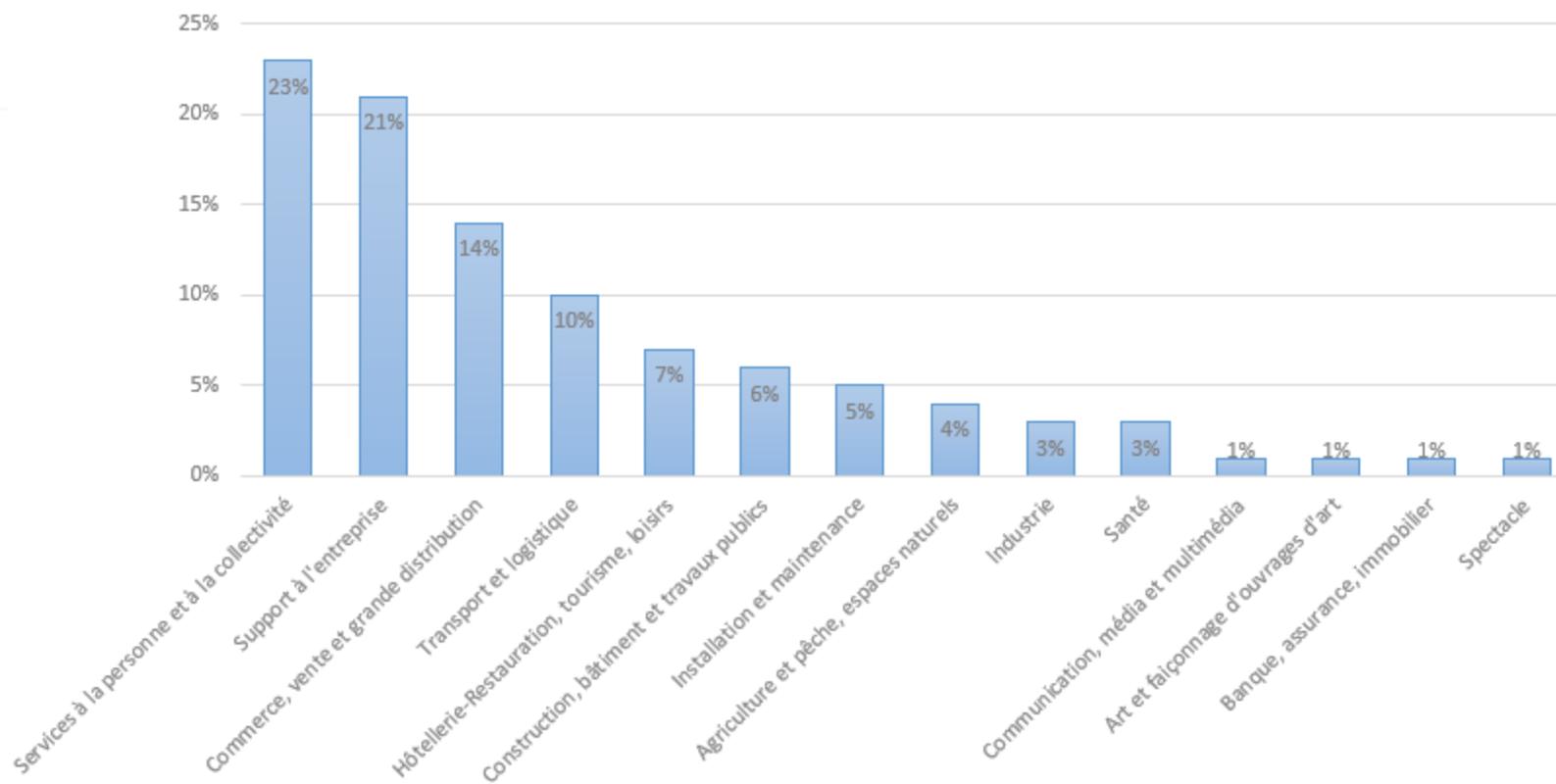
Demande d'emploi DEBOE par niveau de qualification (cat. ABC)



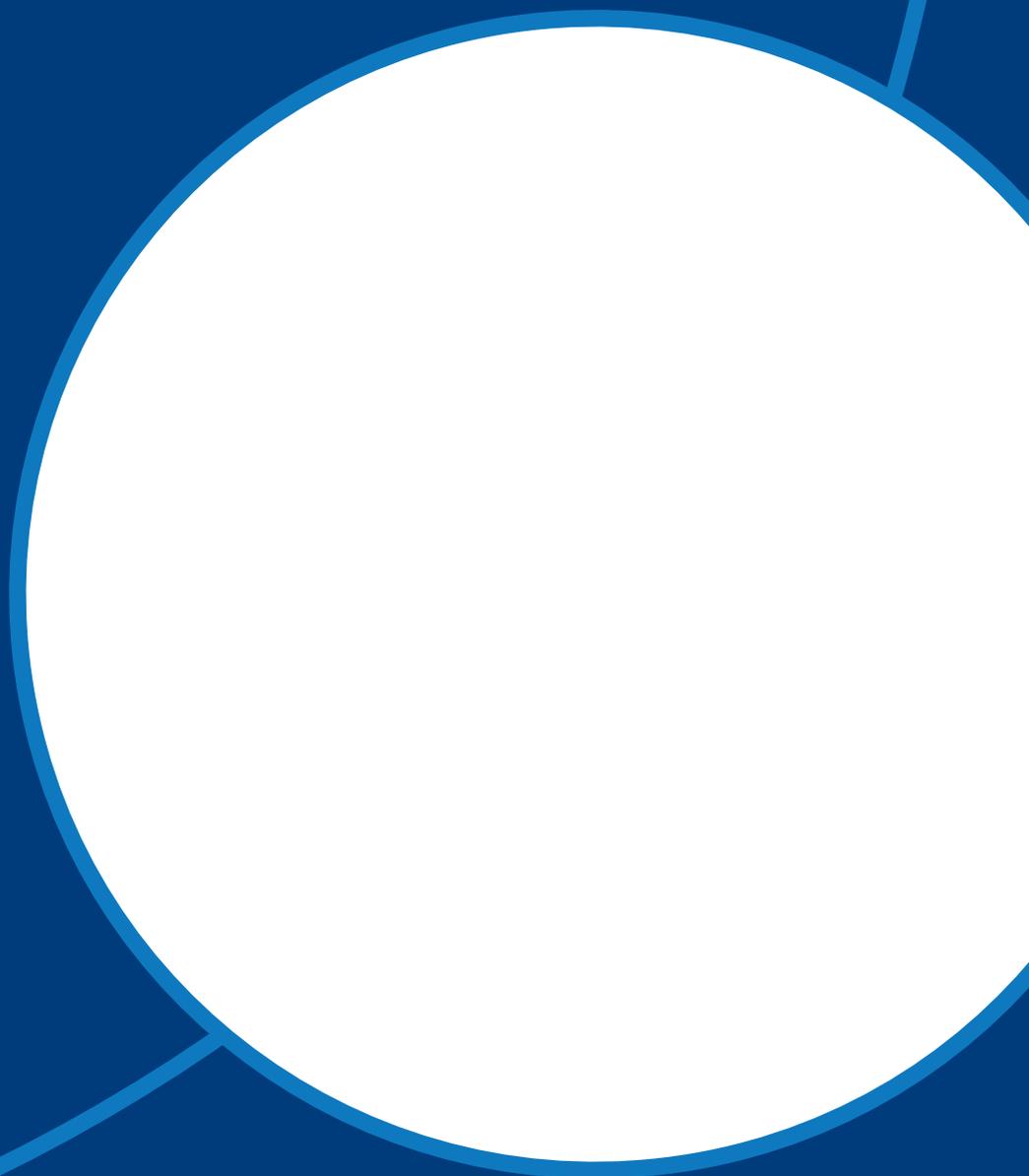


* ROME : Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois

Poids du public sur le territoire



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





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



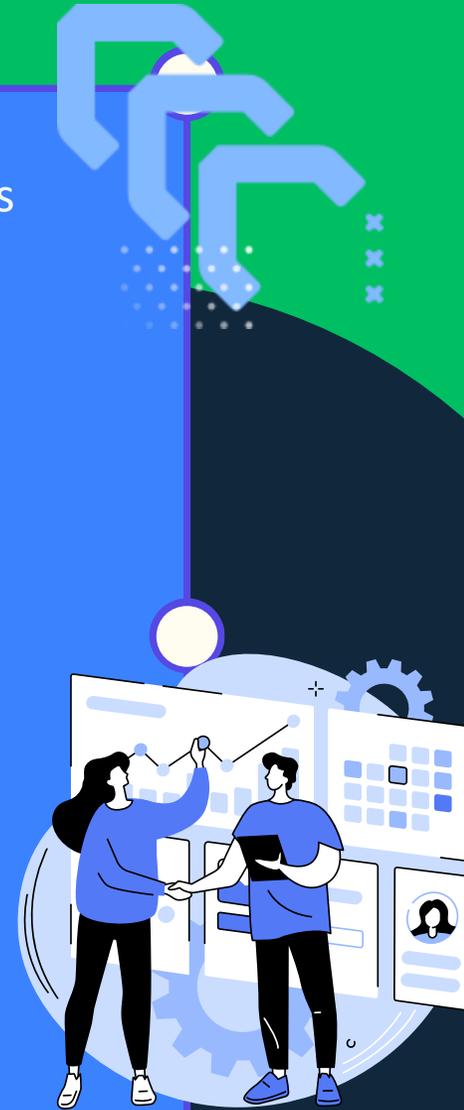
BILAN

- 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



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
partagée

Une Coordination et animation
partenariale

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

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



Tableau de bord des résultats Cap emploi et France Travail pour les DEBOE de PACA à fin 2023

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



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

Actions et bilan de l'ARDML



Pour Laurence VEY / Sandrine BARDY
ARDML

Bilan Régional 2023 ARDML / ML- Thématique Handicap

Chiffres clefs de l'année 2023

Données portant sur les jeunes ayant une RQTH

28 Missions Locales en PACA

429 lieux d'accueil

1000 Professionnels

28 Référents Handicap



1er Accueil : 908 (2,7%/total 1er Accueil)

Jeunes accompagnés : 3 103 (3%/Jeunes acc.)

Typologie Public accompagné

18/21 ans : 46%

22 ans et + : 43%

51,3% Infra V, sans diplôme

25,7% Niveau V

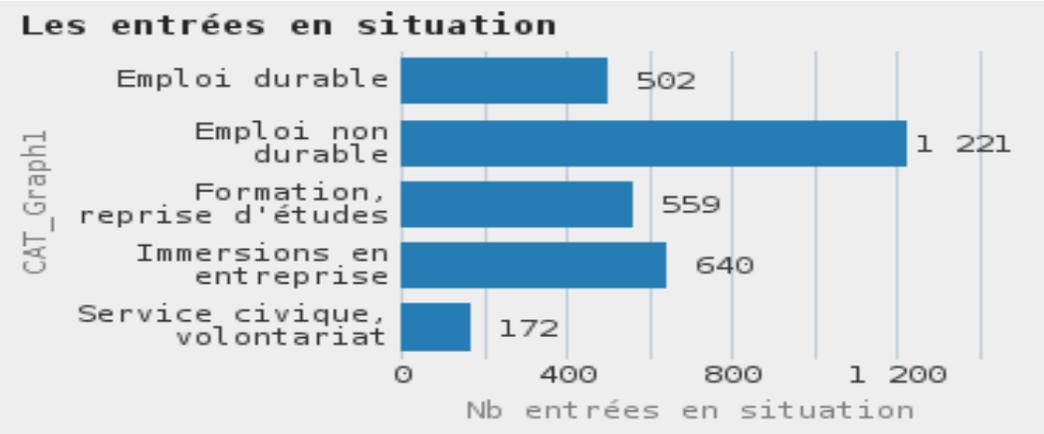
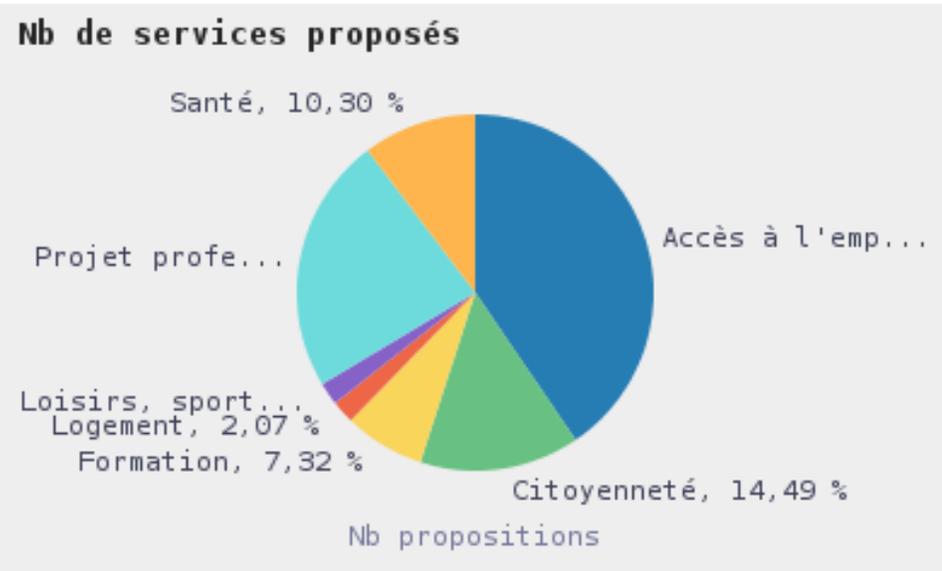
23% Bac et +

- Le nombre de 1ers accueils et le nombre de Jeunes accompagnés titulaires d'une RQTH est en progression régulière depuis 2020.
- Toutefois, le nombre de Jeunes suivis susceptibles d'en bénéficier est potentiellement supérieur.
- Les équipes ML sont confrontées à des difficultés pour accompagner au mieux les Jeunes dans l'insertion en raison du déni de ces derniers et de leurs familles à entamer les démarches vers une RQTH

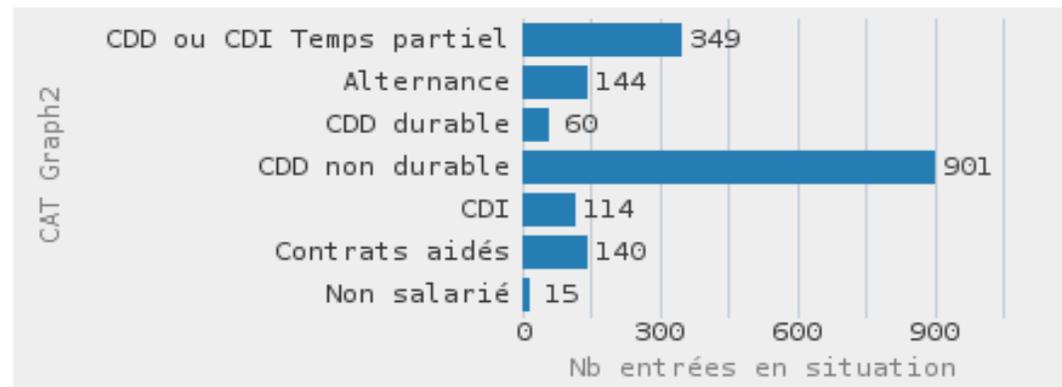
Bilan Régional 2023- Thématique Handicap

3 094 Entrées en situation pour 1 519 Jeunes

Typologie des services proposés



Répartition des situations Emploi et Alternance



GROUPES DE TRAVAIL

Rencontres Nationales des Référénts Handicap UNML/ARML :

- ARML/AGEFIPH : Mobiliser les dispositifs d'appui aux jeunes en situation de handicap : Guide accompagnement des JSH pendant le CEJ
- Convention cadre de partenariat CNAM-UNML : Répondre collectivement aux enjeux et besoins du réseau sur la thématique santé. offres de formation PSSM.
- Rencontre avec des partenaires du Handicap : Intervention de l'agence d'intérim, ADECCO et AKTO : Handiwork
- Rencontre avec la Fédération Addiction
- Intervention du Ministère de la santé sur « Mon Espace Santé »
- Réseau pour l'Emploi (France Travail - Cap Emploi - Mission Locale) : Répondre collectivement aux enjeux et besoins du réseau sur les modalités d'orientation des jeunes en situation de handicap

COFIL PRITH et UNEA MDPH

COFIL PRITH PACA « Alternance »

COFIL EA PACA

COFIL CROS PACA : Sport Tour Découverte des métiers du sport en lien avec le handicap

COFIL UNEA : Projet Promotion EA Dépt 13 - Loi sur le Plein Emploi et France Travail

COFIL DDETS 83 : Création d'une Plateforme dédiée à améliorer l'accès au droit du travail pour tous, notamment aux personnes en situation de Handicap

WEBINAIRES

ARML /Ile de France et Mission Locale de Paris : JOP 2024 - Participation ARML et ML Héritage des Jeux 2024

AGEFIPH : Service en ligne d'appui à la professionnalisation de l'Agefiph et de ses partenaires

Les Entreprises s'engagent : Thématique « Solidarité »

DGCS et IDGEFP : Information/Échanges - Dispositif Emploi accompagné - Mars 24

PRITH/DREETS PACA : Info & échanges autour du Handicap -Oct 23

ÉVÉNEMENTS/ ACTIONS

Semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap 20/26 nov.23

DuoDay 23/11/23 : Promotion et communication auprès des Missions Locales de PACA

Développement des partenariats pour l'emploi des personnes en situation de handicap avec les entreprises partenaires des Missions Locales : Groupe INDITEX (Zara, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho et Zara Home) - Adecco Group (Handiwork) - AKTISEA - Escota/Vinci Autoroutes - Vacances Léo Lagrange : Organisation de webinaires avec les Missions Locales : présentation de l'offre de services, communication des besoins en recrutement et de formation.

Hellohandicap 23 /26 avril 24 : Promotion de l'action auprès des Missions Locales. Communication des Offres lors des événements : 158 entreprises / 25.000 offres d'emploi

UNML/AGEFIPH/ATOUPS POUR TOUS : Actions nationales de promotion de l'offre de services des Missions Locales pour accompagner les jeunes en situation de handicap. Participation de la Mission Locale Grand Avignon aux Capsules vidéo pour répondre aux besoins des référents handicap dans l'accompagnement adapté aux jeunes en situation de handicap : https://ardmlsud-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/lvey_armlsud_com1/EvBEFJO2A4ZLo6lOBcRb77YBIRTDPMvGEy_8YtTHKs8a-g?e=RguotB

UNML : Formation ARIA destinée aux référents handicap

Les Métiers du Sport Tour CDOS Départements 13 - 06 - 83 - 84. Découverte des métiers du sport et notamment ceux accessibles aux personnes en situations de handicap - Participation des Missions locales PACA - Mobilisation du public. Participation de l'ARML aux COFIL

MISSION JEUNE - TREMPIN TH avec les Agences d'Intérim organisé par la Mission Locale Grand Avignon et AKTO du 13 au 16 février 24 + Job Dating le 19 fév. 24 : Optimiser sa communication - Valoriser ses compétences - Se Préparer aux entretiens de recrutement - Finaliser son projet professionnel - Coaching suivi de Rencontres avec les entreprises de l'intérim.

Bilan Régional 2023/2024 - Thématique Handicap

ANIMATION RÉGIONALE / ORGANISATION INTERNE AU RÉSEAU DES MISSIONS LOCALES

Actions de promotion des métiers et des besoins en recrutement des Entreprises partenaires pour l'insertion et l'inclusion en faveur des jeunes en situation de Handicap.

Recensement des actions Handicap organisées par les Missions Locales et partage de la programmation avec les Entreprises partenaires Grands comptes pour inciter celles-ci à participer aux événements, selon leurs besoins en recrutement et leur localisation.

Mise à disposition d'une plateforme collaborative entre ARML et les 28 référents TH des Missions Locales comprenant :

- . Plaquettes et kits de communication nationaux et régionaux
- . Partage site ressources PRITH et trame de partage d'évènement
- . Newsletters sur des actions et dispositifs autour du handicap, (OPCO AKTO, OPCO EP...)
- . Guides d'accompagnement, capsules vidéo sur les thématiques d'aide à l'accompagnement
- . Veille documentaire sur les actualités juridiques et sociales
- . Partage des annuaires des acteurs du Handicap, EA, ...
- . Nouvelles formations ouvertes adaptées aux personnes en situation de handicap

Élaboration d'un questionnaire en direction des Référents Handicap MI pour recenser leurs attentes et leurs besoins dans leur mission visant à développer leur connaissance dans l'accompagnement des jeunes en situation de handicap



Perspectives Régionales 2024/2025 - Thématique Handicap

1. **Développer le partenariat avec les Entreprises Grands Comptes**, en incluant le volet Handicap, pour favoriser l'inclusion des Jeunes en situation de handicap.
2. **Renouveler le partenariat avec les EA** pour améliorer l'interconnaissance et les coopérations des 2 réseaux et favoriser l'orientation des Jeunes vers les structures, avec l'appui du PRITH
3. **Renforcer l'expertise des Référents Handicap et des Conseillers généralistes** au sein des Missions Locales afin de faciliter le repérage, l'orientation, l'accompagnement et l'insertion des Jeunes en situation de Handicap, avec l'appui du PRITH et des acteurs du Handicap
4. **Améliorer l'interconnaissance et les collaborations entre les acteurs du Handicap** et le réseau des Missions Locales
5. **Mettre en place des actions visant à démystifier le Handicap en direction des Jeunes et leurs familles**, pour appuyer les Equipes Missions Locales dans leur accompagnement



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

Actions et bilan des EA : intervention de UNEA



Jean Pierre DAURE / Stephan FRANCESCHI

UNEA



**Rôle et
organisation de
l'UNEA**

L'UNEA

1^{ER} RÉSEAU D'ENTREPRISES ADAPTÉES



CRÉÉE EN 1987, L'UNEA EST UNE ASSOCIATION PROFESSIONNELLE NATIONALE QUI FÉDÈRE LES ENTREPRISES ADAPTÉES.

- **Fédérer et réunir les Entreprises Adaptées pour favoriser l'échange, le partage de pratiques et de cultures** de façon à influencer, agir et tisser des liens durables avec les décideurs au niveau local, régional, national (métropole et outre-mer) et européen
- **Développer l'image, communiquer le savoir-faire et le professionnalisme pour développer l'entrepreneuriat social** sur l'ensemble du territoire (métropole et outre-mer) dans le respect des lois en vigueur
- **Être en veille sur les évolutions économiques, technologiques, sociales et humaines afin de partager** la connaissance auprès des adhérents
- **Développer les parcours d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap au sein et en dehors de l'Entreprise Adaptée**

- **Renforcer le niveau de compétences des encadrants et dirigeants d'EA**
- **Relayer et décliner une offre de service en vue d'accompagner les Entreprises Adaptées dans leur mission économique et sociale**
- **Dynamiser les initiatives territoriales en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap (expérimentation de projets avec les acteurs de l'écosystème)**
- **Soutenir la création, le développement des EA et l'Emploi des Travailleurs en situation de Handicap**

VOS INTERLOCUTEURS EN PACA

3

Délégués Territoriaux en PACA

Jean Pierre DAURE

Gérant SARL SCOP « LA DRISSE »

Portable : 06 59 47 53 33

Mail : direction@ladrisse.com

Stéphan FRANCESCHI

Directeur Adjoint EA Association AVATH

Portable : 06 77 54 45 39

Mail Stephan.FRANCESCHI@avath.fr

Géraldine MOREAU

Directrice Régionale DSI Méditerranée

Portable : 07 88 82 74 28

Mail : geraldine.moreau@dsi-ap.com



1

chargée de mission

Viviane TICHIT

Chargée de mission

Portable : 06 61 11 14 69

Mail : vtichit@unea.fr



**Élection des
Délégués
Territoriaux au
sein de l'UNEA**



Les représentations territoriales de l'UNEA

Chargée de Mission : Viviane TICHIT



Nouvelle Région Administrative	Ancienne Région Administrative	Candidats	
Occitanie	Languedoc Roussillon		
	Midi-Pyrénées	Sébastien Nowitzki Pascale Eymery	Titulaire Suppléant
PACA & Corse	PACA & Corse	Jean-Pierre Daure Stephan Franceschi Géraldine Moreau	Titulaire Titulaire Suppléant



**Présentation des Missions
des Délégués Territoriaux
et Chargés de Missions
Organisation des
Territoires**



Les 3 missions principales des Délégués Territoriaux



Ambassadeur du modèle

- Assurer la représentation politique de l'association auprès de toutes les parties prenantes au sein du territoire qui lui a été dévolu par le bureau de l'UNEA.



Animateur du territoire

- Animer professionnellement et convivialement le réseau des dirigeants d'Entreprises Adaptées de son territoire afin de le développer et de fédérer autour de la doctrine de l'UNEA.



Acteur pour l'UNEA

- Communiquer les messages de l'UNEA vers les dirigeants d'EA et vers toutes les parties prenantes du territoire sans oublier de faire remonter les problèmes et réussites des adhérents.



Les 3 missions principales des Chargés de Mission

Animation du territoire



- Assurer un dialogue quantitatif et qualitatif régulier avec les dirigeants des entreprises adaptées pour informer, capitaliser les retours d'expériences négatifs comme positifs, mais surtout collecter les données économiques et sociales nécessaires à la légitimité de l'UNEA.

Soutenir le financement de l'UNEA



- Assurer des missions permettant de financer le développement territorial de l'UNEA et de lui donner une visibilité, participer aux conventions territoriales «tête de réseau».

Relation opérationnelle et partenariale avec les parties prenantes



- Développer les échanges techniques avec les DREETS, DDETSPP, SPE... pour anticiper les difficultés des Entreprises Adaptées du territoire.'



**Actions engagées
en 2023 et 2024
par l'UNEA**



Communication et visibilité des EA

- **Communication des EA du 06 (via une convention de revitalisation)**
 - Outils de communication : site internet EA06, flyers,
 - Actions auprès de la MDA : mise en place de permanences des EA depuis octobre 2023, mise à disposition de 6 000 flyers, échanges avec la MDA pour joindre le Flyer des Entreprises Adaptées des Alpes Maritimes aux envois courriers des obtentions des RQTH, participation aux réunions des associations intervenant à la MDA
 - Intervention de l'UNEA le 17/05/2024 à une réunion du PITHAM (Partenaires pour l'insertion des TH dans les Alpes Maritimes)
- **Dans le cadre de la déclinaison de la Convention Nationale signée avec l'UNEA Pole Emploi, Chéops (réseau Cap Emploi) et les Missions Locales.**
 - Organisation de portes ouvertes des EA du Var en Mai 2023 et création d'une plaquette de présentation des activités des EA du Var à destination des visiteurs.
 - Participation des EA du Var à un Salon Professionnel (Var'Up) le 26 septembre 2024 afin de présenter les activités respectives sous « bannière » UNEA
- **Présentation de l'UNEA et des EA du Var au sein de l'Ecole de la 2ème chance en présence de Monsieur Le Préfet du Var**



Communication et visibilité des EA

- **Dans le cadre du GT EA 13 avec le PRITH**
 - Participation salon Made in PME organisé par la CPME PACA le 18/04 dans le cadre d'un Atelier sur le stand AGEFIPH
 - En relation avec la CPME pour la mise en place d'actions partenariales
 - RDV avec le club Les entreprises s'engagent et la DDETS13 pour associer les EA à des actions
 - Réflexion avec les membres du groupe à l'organisation d'un évènement 2eme semestre 2024.
 - Intervention du DLA13
 - Intervention Clubhouse à venir (lieux d'activité non médicalisés qui offrent un accompagnement à la réinsertion sociale et professionnelle des personnes atteintes de troubles psychiques)



Renforcer la Commande publique inclusive :

• Relation EA / facilitateurs des clauses sociales :

Organisation d'ateliers EA/Facilitateurs qui font suite à la présentation des clauses sociales lors de la Journée territoriale UNEA de novembre 2023 et à la présentation des EA lors de la réunion des facilitateurs de la région PACA en janvier 2024)

- Le 04/04 pour les départements 04/05
- Le 09/04 pour le département 83 (porté par la DDETS 83) – une autre action EA – Facilitateurs va être organisée
- En cours d'organisation pour le département 06 (un évènement a déjà eu lieu en 12/2023 avec la Métropole Nice Côte d'Azur)
- Le 07/06 pour le département 13 (intervention dans le cadre du GT EA13)
- En cours d'organisation pour le département du 84

• Relation EA / Plateforme régionale des achats SGAR :

Intervention de la plateforme régionale des achats du SGAR lors de la journée territoriale de l'UNEA le 11/04/2024.

Travail spécifique concernant un projet de marché Espaces verts (webinaire le 19/04)

• Société publique des écoles marseillaises :

Le 24/04 : organisation d'un webinaire avec le Cabinet Amnyos qui accompagne la SPEM: présentation de la SPEM, qui pilote le plan de rénovation de 400 écoles marseillaises sur 10 ans : comment les EA pourraient répondre à certains marchés ?



Relation EA / réseaux et clubs d'entreprises

- **Actions de sensibilisation des réseaux et clubs d'entreprises dans les départements qui le souhaitent :**
 - Les entreprises s'engagent, Label Emplitude, ANDRH, réseaux spécifiques et clubs RH, le réseau METI...
 - En relation avec la CPME pour la mise en place d'actions partenariales



Convention PAFIP (EN) / UNEA

- Participation de l'UNEA lors des réunions des coordinateurs ULIS de PACA les 17/04 et le 06/06.
- Proposition d'organisation d'un salon fin 2024 (sur le modèle de celui de 2019).



**Point sur le projet
d'Organisation de
l'UNEA sur le
Territoire, en
Région PACA**

Projet d'Organisation du Territoire en Région PACA



1. Mise en place de Référents Départementaux, au sein de la Région PACA, sur tous les territoires départementaux,
2. Mise en place de visites mensuelles, de deux Entreprises Adaptées, par mois, en présence du Chargée de Missions de l'UNEA,
3. Renforcement d'une relation de confiance entre les Délégués Territoriaux, les Référents Départementaux et les Entreprises Adaptées, Adhérentes de l'UNEA, en Région PACA,
4. Mise en place d'une Animation spécifique des Délégués Territoriaux de l'UNEA, dans le cadre de nouvelles créations d'Entreprises Adaptées ou de connaissance de difficultés pour des Entreprises Adaptées, du Territoire PACA,
5. Mise en place d'une animation départementale, au sein de la Région PACA,
6. Recherche de Financements, dans le cadre des Fonctions de Tête de Réseau pour l'UNEA, en partenariat avec l'ensemble des parties prenantes du Territoire,
7. Appui au Réseau pour l'Emploi, dans le cadre des Comites Régionaux et Départementaux de l'Emploi,
8. Appui à la DREETS, dans le cadre de l'organisation des Comité de Suivis Régionaux.

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 formations	<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 et animation 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*

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
- **2024** - Mise en place d'actions concrètes :
 - Création de kit alternance pour 3 cibles (PSH, employeurs, organismes de formation) : Cartographie des acteurs, panorama des aides, recensement des ressources disponibles
 - Structuration 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
 - Exploration en cours du déploiement d'un parcours vers l'emploi de "Secrétaire de mairie" intégrant l'apprentissage, partenariat CDG / France Travail / Cap Emploi / CNFPT
 - Perspective d'une campagne de communication sur l'alternance à destination des DEBOETH à l'automne 2024
 - Structuration en cours pour le lancement d'une enquête sur le handicap à destination des CFA pilotée par la DREETS
 - Projet de webinaire sur la thématique de l'alternance à destination des employeurs et des réseaux d'entreprises

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

Présentation de la Plateforme d'Accompagnement à la Formation et à l'Insertion Professionnelle de l'Education Nationale



Christine VAQUE ESTELA

Plateforme d'Accompagnement à la Formation et
à l'Insertion Professionnelle
Education Nationale - Académie Aix-Marseille

A man and a woman in business attire are looking at a laptop in a server room. The background is filled with glowing blue and white data visualizations, including hexagons, circles, and a globe, suggesting a high-tech or data-driven environment.

VACLE

Voyage au cœur de l'entreprise



Un Voyage pour qui ?

Collégiens en situation de handicap scolarisés en classe de 4^{ème} et 3^{ème} & Lycéens en classe de 2nd

Elèves avec PPS
Projet personnalisé de scolarisation

Accompagnés ou non par un dispositif ULIS

Dans quel cadre ?

Accueil de 4 à 10 élèves

Signature d'une convention de stage

Immersion de 2 à 5 jours



Témoignage et perception de l'intégration des TH

Immersion dans différentes fonctions au sein de l'entreprise par la présentation des différents métiers

Accompagnement conseillé du coordinateur d'ULIS-collège ou autre enseignant ou AESH

Objectifs de ce voyage

Offrir aux 3^{ème}, dans le cadre du parcours Avenir, un stage obligatoire sous forme d'un voyage collectif au cœur de l'entreprise

Dés la 4^{ème} sensibiliser à l'orientation

Découvrir les codes, les valeurs et la culture d'entreprise au travers d'une diversité de métiers, peu ou mal connus

Prévenir le décrochage scolaire en approfondissant sa connaissance sur la diversité des formations

Accroître sa confiance en soi

Elaborer un projet professionnel compatible avec les difficultés liées au handicap

Enrichir son expérience professionnelle et étoffer son CV

Augmenter l'employabilité des élèves en situation de handicap





Coté ENTREPRISES

Coté élèves des établissements scolaires



- A la rentrée : la Note de présentation des actions aux Chefs d'établissement
- Toute l'année : la coordinatrice du Vacle Justine Letourneur



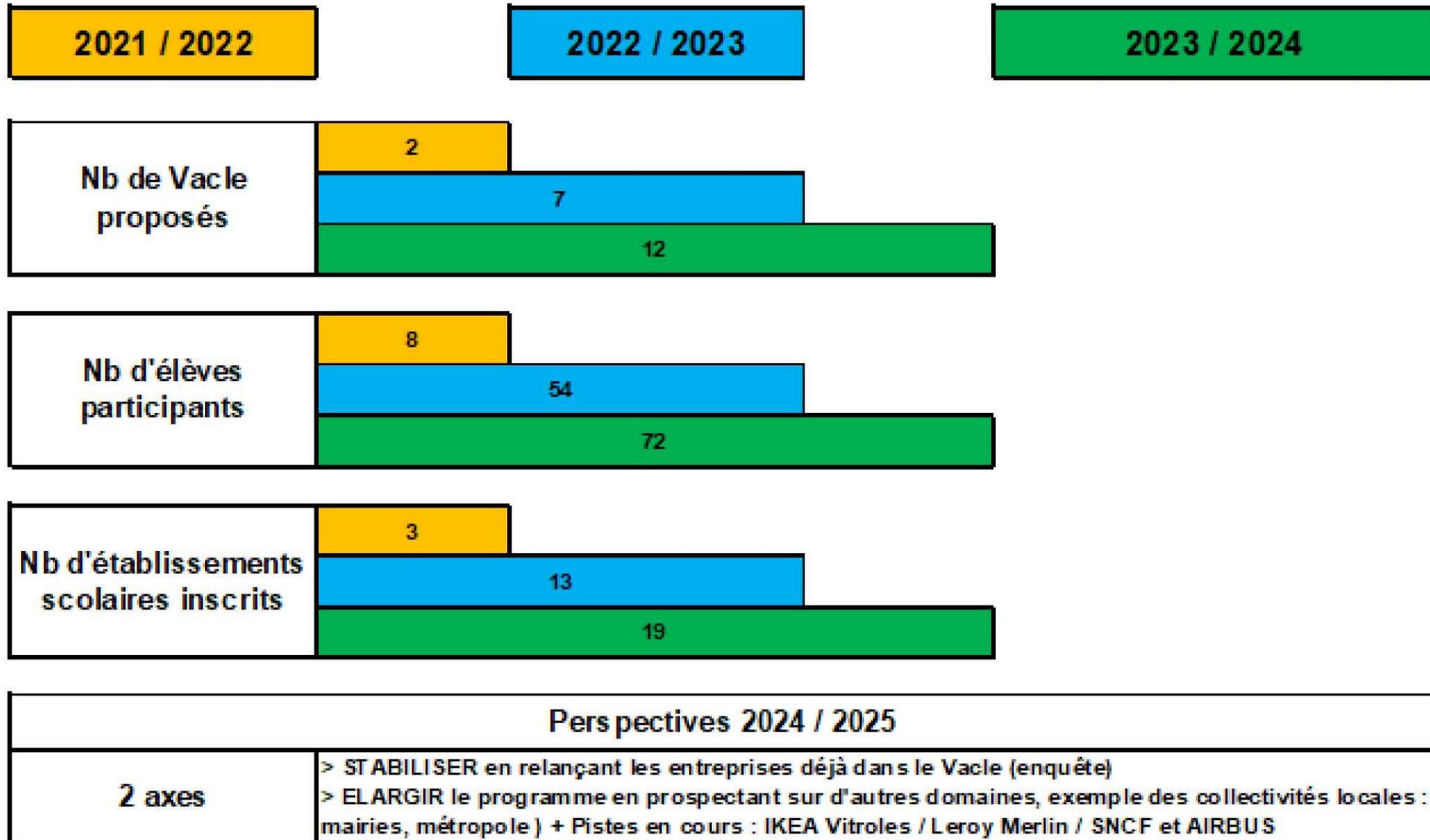
THALES



L'OCCITANE
EN PROVENCE



Bilan VACLE : évolution des actions



The image features a dramatic silhouette of three people climbing a jagged mountain peak. One person is at the top, another is on a ledge, and a third is reaching up from below. The background is a bright, hazy sky with wispy clouds and a few white contrails. The overall mood is one of achievement and teamwork.

MACLE

Mentorat au cœur de l'entreprise

Le mentorat pour qui ?

Lycéens en situation de handicap

Scolarisés en classe de seconde, première ou terminale de la formation professionnelle

Accompagnés prioritairement par la Pafip

Scolarisés en classe de 1^{ère} ou terminale de la formation générale ou technologique

Dans quel cadre ?

Signature d'une charte et engagements réciproques
→ garanti la confidentialité des échanges

Mise en place d'un livret de suivi mentor/élève

Suivi de la relation mentorat
par un comité de suivi

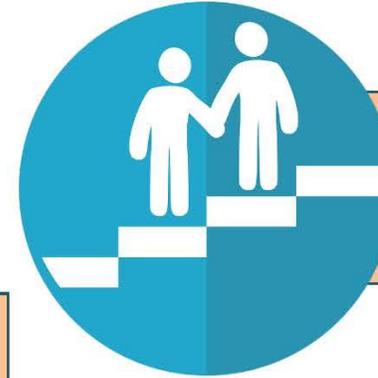
Relation de confiance, d'écoute, d'échanges
personnalisés selon les besoins du jeune



Augmenter l'employabilité et la poursuite d'étude

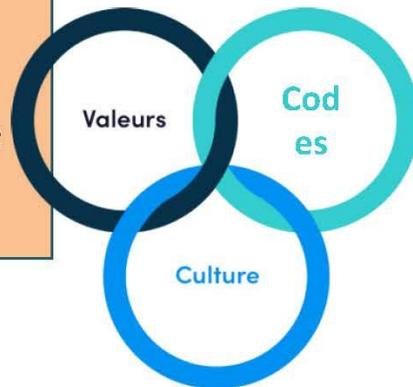
Développer la motivation et l'estime de soi

Prévenir le décrochage scolaire



Favoriser l'insertion professionnelle par l'accompagnement d'un mentor, professionnel d'entreprise

Découvrir les valeurs les codes la culture d'entreprise



Bénéficier du réseau du mentor

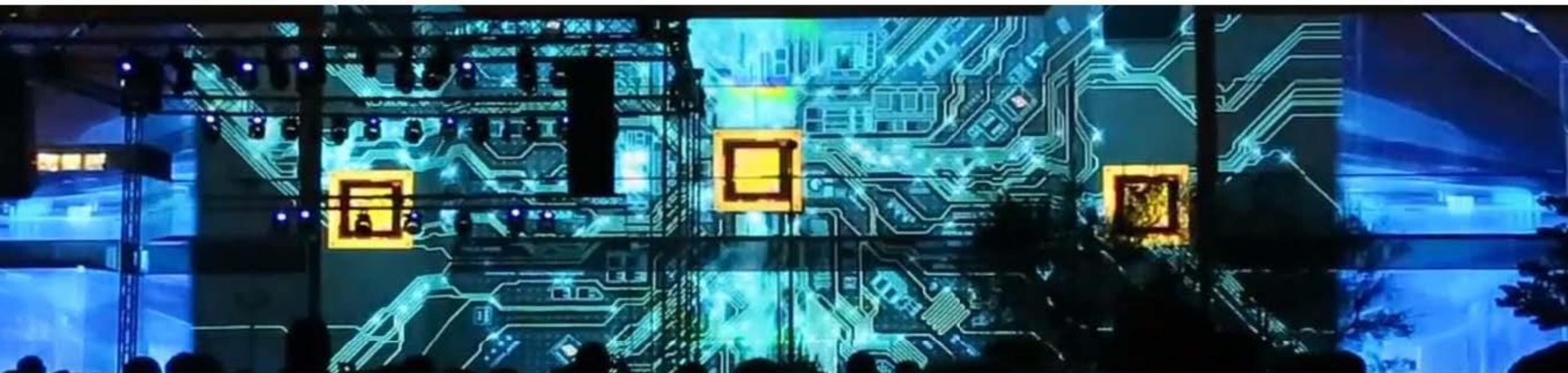
Augmenter l'employabilité et la poursuite d'études



Entreprises
participantes



THALES



Mentorat au cœur de l'entreprise



PER

Préparation à
l'entretien de recrutement

Préparer à l'insertion professionnelle en appui avec les enseignants

Comprendre les attentes d'un recruteur

Bénéficier de l'expérience d'un manager ou d'un RH



Préparation à l'entretien de recrutement



Informier et inciter les jeunes à construire leurs parcours scolaire et professionnel

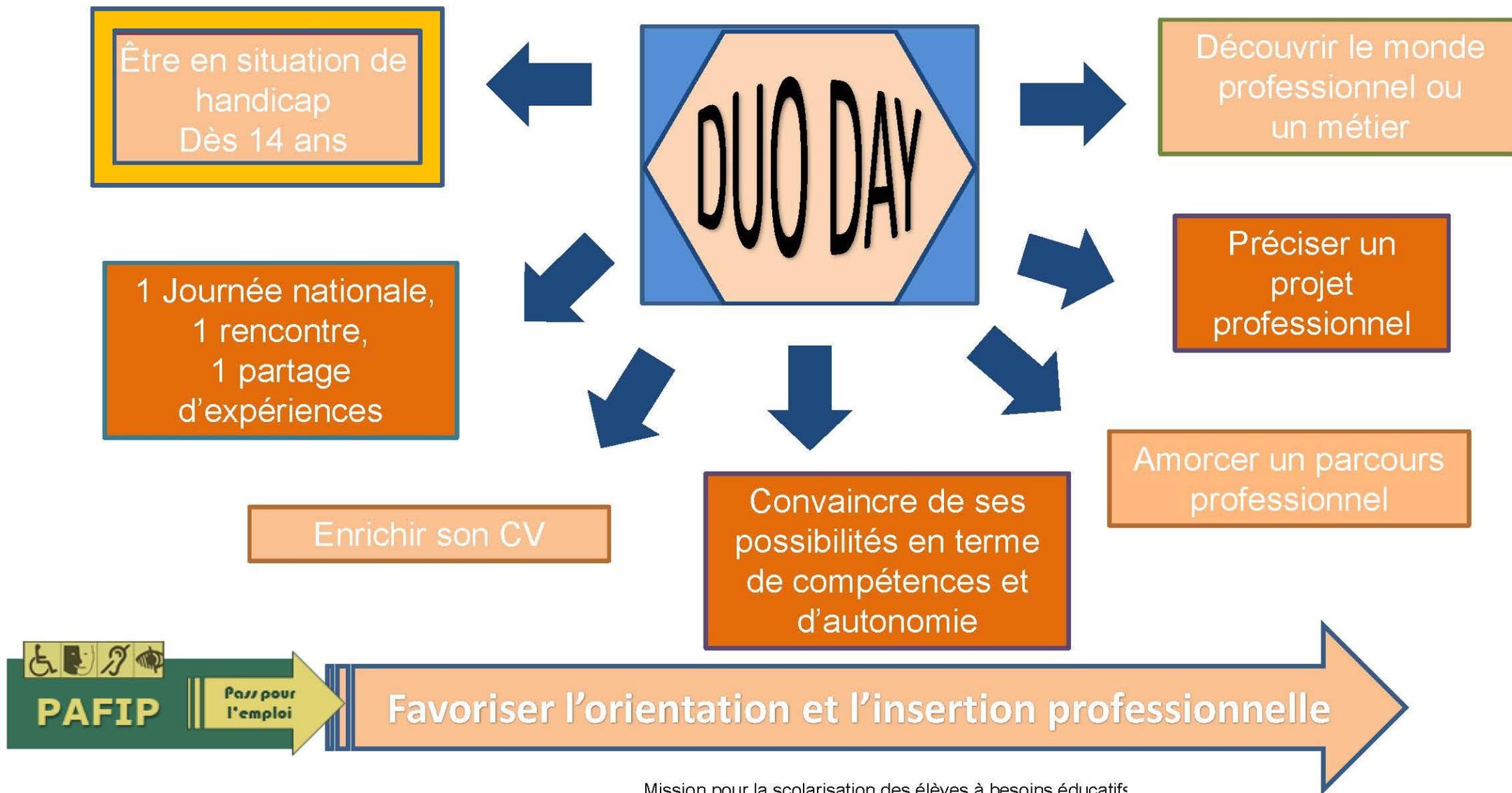
Augmenter le réseau professionnel pour les jeunes et pour l'établissement scolaire

Augmenter l'employabilité des élèves en situation de handicap

Prévenir le décrochage scolaire

Renforcement des savoirs-être professionnels

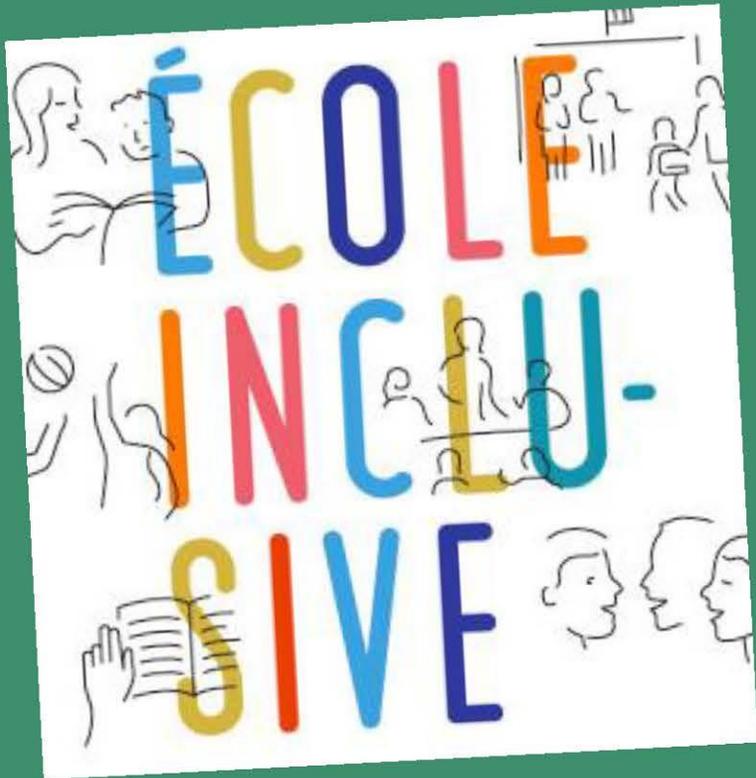
Simulation d'entretien d'embauche avec des professionnels





Une convention partenariale
« **DREETS-Atouts pour tous** »
signée dans le cadre du PRITH





**Répondre aux besoins
particuliers des élèves**

:

un engagement de

tous

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

Présentation de la Convention Région – Agefiph - FIPHFP



Sylvie BEC

Agefiph

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

Présentation du partenariat Région, Agefiph et Fiphfp et premier bilan de la convention



- **Convention cadre d'une durée de quatre ans (2023-2026) entre la Région, l'Agefiph et le Fiphfp** dite « pour l'inclusion de toutes et tous en formation et en emploi », votée le 24 mars 2023 en Assemblée Plénière.
- Convention élaborée pour permettre aux partenaires de conjuguer leurs compétences et moyens respectifs afin de favoriser l'emploi et la qualification des personnes en situation de handicap.
- **Cinq axes de collaboration**, déclinés en plan d'actions traduit dans les conventions annuelles d'application opérationnelles :
 - **Favoriser l'emploi par la formation** pour augmenter l'accès à l'emploi des PSH par la voie de la formation et sécuriser les parcours ;
 - **Mobiliser et accompagner les employeurs publics et privés** en s'inscrivant dans la dynamique du Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation 2022-2028 afin d'impulser la dimension handicap dans les politiques de développement économique et d'emploi de la Région ;
 - **Accompagner l'innovation et les porteurs de projets expérimentaux auprès des organismes de formation**, des instituts et des employeurs afin de détecter l'émergence de nouveaux projets, de les accompagner et les mettre en œuvre pour une inclusion toujours plus forte des personnes en situation de handicap en formation et en emploi ;
 - **Accompagner les créateurs et repreneurs d'entreprises** afin de favoriser la création et la reprise d'entreprises par les PSH ;
 - **Développer la communication** afin que les signataires puissent communiquer mutuellement, organiser et participer à des événements communs.



1. Favoriser l'emploi par la formation

3 objectifs :

- Augmenter la part des PSH dans les différents dispositifs de formation de la Région a minima à hauteur de 10% ;
- Augmenter l'accès à l'emploi des PSH par la voie de la formation et sécuriser les parcours ;
- Augmenter le nombre de référents handicaps formés et répondre au besoin de formation déployant des sessions portant sur de nouveaux projets.

Chiffres clés 2022 PSH accueillis dans les différents dispositifs de formation de la Région : **625 PSH** ont été accueillis dans les organismes de formation, CFA et Instituts financés par la Région, **soit 8,5 %** de l'ensemble des stagiaires et apprentis de la formation professionnelle.

Chiffres clés 2022 organismes de formation du marché compétences professionnelles accueillant des PSH : **72 %** des organismes du marché compétences professionnelles accueillent des personnes en situation de handicap

- Chiffres clés 2022** organismes de formation financés par la Région ayant engagé une démarche de progrès :
- **83 OF, CFA et instituts financés par la Région** sont inscrits à l'espace membre, **soit 41,9 %**
 - **42 OF, CFA et instituts financés par la Région** sont engagés dans une démarche de progrès, **soit 21,2 %**



2. Favoriser l'emploi par la formation

Chiffres clés 2022 pour les personnes formées dans le cadre des modules Handicap organisés par le Carif-Oref :

- **1 151 inscriptions** en 2022 pour les 3 modules de professionnalisation
- **28 sessions de formation** planifiées en 2022 (le module H1 n'est pas comptabilisé car il est en autoformation individuelle)



3. Mobiliser et accompagner les employeurs publics et privés

Objectif : Poursuivre et améliorer la dynamique engagée dans la précédente convention cadre pour mieux faire connaître l'offre de service entreprise de l'Agefiph afin d'impulser la dimension handicap dans les politiques de développement économique et d'emploi de la Région

Chiffres clés 2022 de l'Unité information des entreprises et des usagers :

- **Plus de 2 300 appels ;**
- **66 concernaient des PSH** portant un projet de création ou reprise d'entreprise dans le cadre de « Mon Projet d'Entreprise » ;
- **5 de ces 66 appels** ont été orientés par l'Agefiph vers l'Unité information des entreprises et des usagers pour identifier les aides complémentaires apportées par la Région et ses partenaires.

4. Accompagner l'innovation et les porteurs de projets expérimentaux auprès des organismes de formation, instituts et des employeurs

3 objectifs :

- Favoriser l'émergence de projets expérimentaux et innovants
- Accompagner les projets expérimentaux et innovants et les mettre en œuvre pour inclure toujours plus de PSH en formation et en emploi
- Valoriser les innovations et accompagner leur essaimage

Chiffres clés 2022 :

- **4 projets validés** parmi ceux qui ont été présentés dans le cadre du Fonds d'Innovation pour la Formation :
 - Centre de ressources illettrisme de la Région PACA – Formation illettrisme inclusive et adaptée (Filia)
 - Humans Matter – Training cognitif et social
 - Association Trisomie 21 Alpes-Maritimes – Création et déploiement d'un label Formation Professionnelle Inclusive
 - Ecole RI7 – Améliorer l'inclusivité des formations par l'individualisation des parcours



5. Accompagner les créateurs et repreneurs d'entreprises

Objectif : Favoriser la création et la reprise d'entreprises par les personnes en situation de handicap

Chiffres clés 2022 :

- **8,2 % des bénéficiaires** de « Mon Projet d'Entreprise » sont des personnes en situation de handicap, soit 611 personnes
- **81 %** d'entre elles sont accompagnées par un des quatre opérateurs partenaires de l'Agefiph, soit 493 personnes



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

Bilan de la RHF – Ressources emploi formation



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

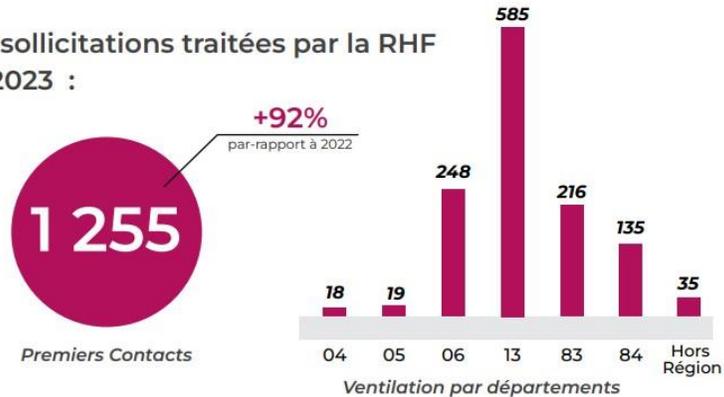
En proposant des offres de **professionnalisation**⁽¹⁾ et des **ateliers d'animation de
réseau** pour une meilleure prise en compte du handicap en formation.

(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 actifs¹
du territoire PACA
membre de la communauté
RHF

37,8%

part des OFA/CFA¹
du territoire PACA
membre de la communauté
RHF

39,5%

part de la commande publique²
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

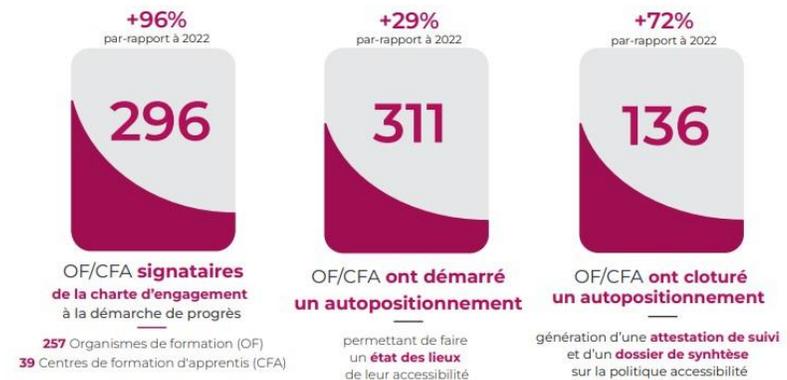
La RHF Provence-Alpes-Côte d'Azur propose à tous les OF et CFA du territoire de s'engager dans une **démarche de progrès d'accessibilité généralisée** associant un outil numérique⁽¹⁾ et la possibilité d'être accompagnés par un.e conseiller.e RHF.



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



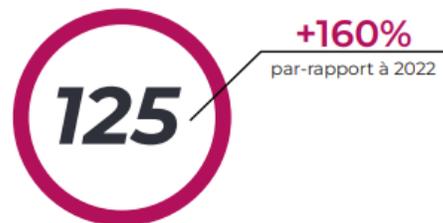
Quelques résultats en chiffres...



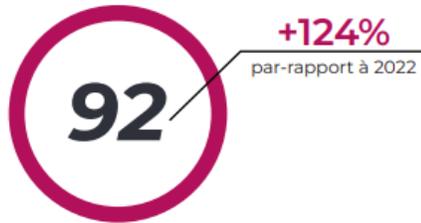
La Ressource Handicap Formation Compensation

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.



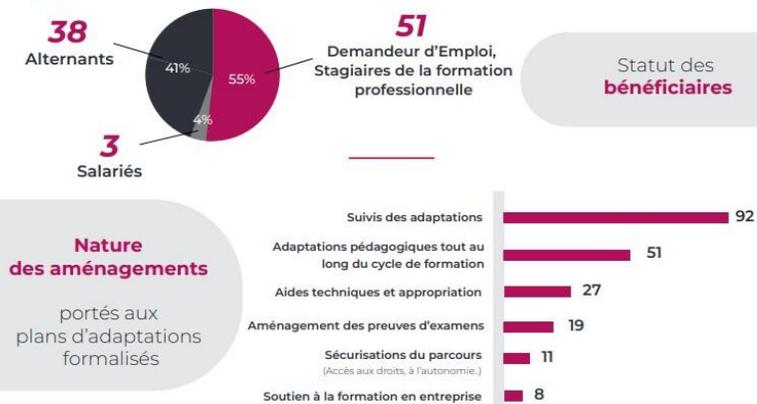
interventions de 1^{er} niveau
de type Informations-conseils
auprès d'acteurs de la formation et
personnes en situation de handicap



**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

personnes¹
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 continue**
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

Le film

Pour **visionner** les témoignages de centres de formation (OF et CFA)

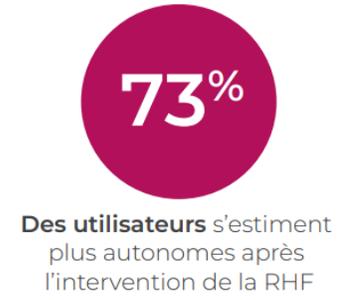


Le film

Pour **visionner** les témoignages de financeurs de formation



La Qualité de Service 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 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
+ **71%** en un an

10 377 avis d'inaptitude (partielle ou totale, temporaire ou définitive cumulées) prononcés par les services de prévention et de santé au travail inter-entreprises (régime général), - **17%** en un an

Accompagnements individuels au maintien (en 2022)

23 586 personnes accompagnées par le service social de la Carsat

2 257 nouveaux dossiers été ouverts par les Cap emploi dans l'année 2022, soit **+10 %** par rapport à l'année 2021 :

→ 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

Les travaux menés par le COPIL Charte maintien

- Animation, suivi et mises à jour récurrentes du **SistePACA**, outil de référence sur le sujet du maintien en / dans l'emploi. A noter en particulier :
 - Une **importante mise à jour en 2024** destinée à intégrer des éléments propres à la **Fonction Publique**,
 - Une **mise à jour annuelle des éléments référencés sur le site et dans les documents** (guide, flyer..) mis à disposition,
 - Des **webinaires** régulièrement organisés pour présenter le site internet et les ressources mises à disposition,
- Un travail de **cartographie des acteurs**, notamment via la constitution d'un annuaire dédié
- Le lancement, le pilotage et le suivi d'une **étude relative au maintien dans l'emploi des seniors**



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

Les travaux menés par le COPIL Charte maintien

- De nombreuses **actions engagées (zoom sur les 3 présentées lors du COPIL du 18/6/24) :**

Action 25 :

- Elaboration d'un recensement/annuaire des référents et des cellules maintien des SPST
- Dans le cadre de la certification, réflexion autour de plusieurs indicateurs qui pourraient constituer un socle à l'échelle des SPST
- A venir : réalisation d'un guide des bonnes pratiques

Action 26 :

- Préparation de la SEEPH 2024 avec la construction d'un programme d'animation :
 - Webinaire régional pour présenter les outils et acteurs mobilisables sur le volet du maintien
 - Présentation des nouveautés du SistePACA, et notamment le volet Fonction Publique
 - Diffusion de 4 vidéos / motion design tout au long de la semaine
 - Réalisation de « portraits d'action » concernant 11 actions menées dans le cadre du PRST 4

Action 27 :

- Prochain module prévu le 21 juin prochain, avec 21 structures inscrites. Le module sera co-animé par Cheops, ARACT et Presanse PACA.
- Le module suivant aura lieu le 24 octobre matin.
- Ce même module sera adressé aux partenaires dans le cadre de la SEEPH.

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

Focus sur les travaux menés auprès avec un appui AMO

- 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 (une 40aine de participants, 113 vues du replay disponible sur Youtube)
 - Actualisation 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, 101 vues du replay)



Webinaire à destination des acteurs de l'hôtellerie et de la restauration - 9 avril 2024



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 : **16 958**

Un taux d'emploi (3 fonctions publiques confondues) de **7,04%** (moyenne nationale : 5,66%)

- **FPE** : 4,79% (4,64% au niveau national)
- **FPT** : 7,73% (6,89% au niveau national)
- **FPH** : 6,12% (5,64% au niveau national)

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 l' <u>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 de l'Agefiph



Sylvie BEC
Agefiph

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



Enjeu : augmenter le taux d'emploi

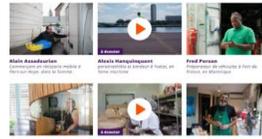
1. Une équipe dédiée à l'accompagnement des entreprises et des CED présents sur les territoires
2. Une offre de service riche :
 - Diagnostic action
 - Accompagnement à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique handicap
 - Un réseau d'acteurs (recrutement et maintien dans l'emploi/ prestataires 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

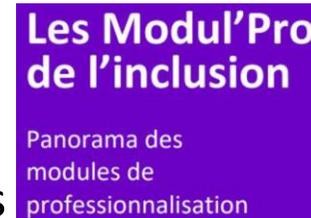
- Animation de **réunion de sensibilisation et mise à disposition d'outils**

- ex. :



- **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>

YouTube^{FR}

Rechercher

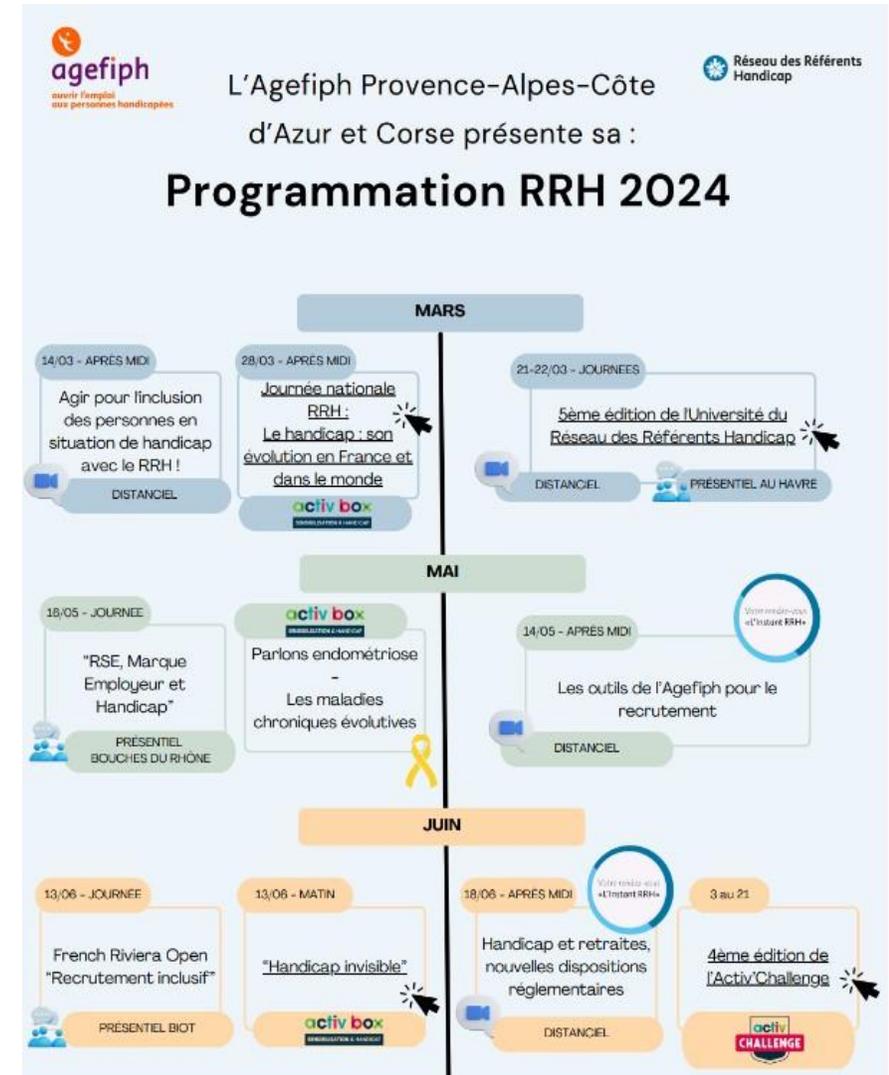


Clip "Ensemble" RRH Agefiph PACA Corse 2023



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
 - Annuaire des correspondants dans chaque réseau
 - **Formalisation d'un catalogue de l'offre de service 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
 - **Lancement de RDV terrain (PRITH / Agefiph) : 2è semestre 2024 sur de premiers réseaux niveau régional, départemental et local, notamment parmi :**
 - Les entreprises s'engagent
 - Label emplitude
 - Le CJD



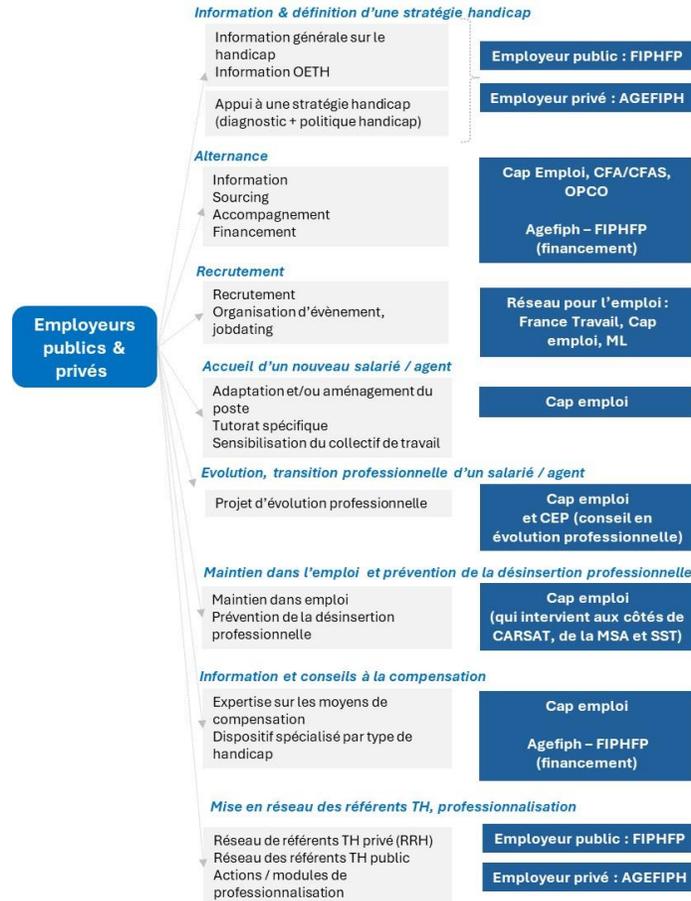
Axe 4 : Mobilisation des employeurs – zoom / illustration

Formalisation (en cours) d'un catalogue de l'offre de service à destination des employeurs

Cartographie des interlocuteurs / du QUI fait QUOI pour les employeurs selon leurs besoins

Catalogue de l'offre de service

Les interlocuteurs clés des employeurs



La communication / l'information

Mise à disposition d'outils de communication



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

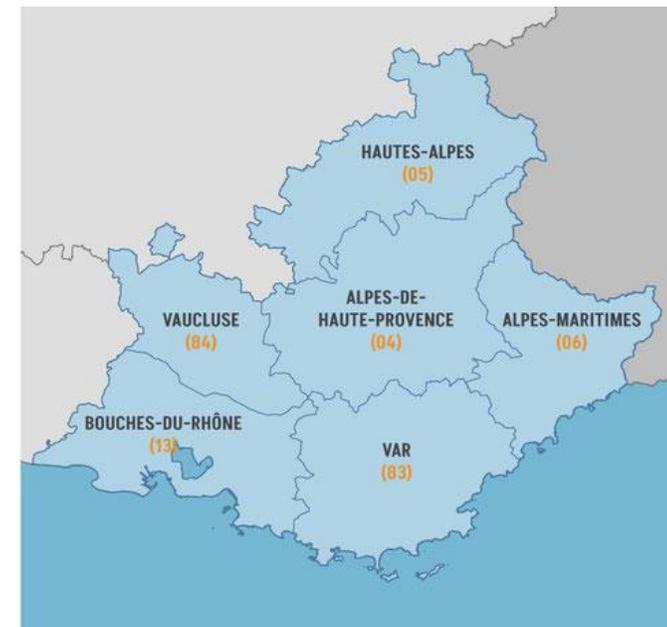


agefiph

DYNAMIQUES TERRITORIALES

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.

Séquence atelier : SEEPH 2024, comment promouvoir, appuyer ou développer un projet ?



Atelier en 2 sous-groupes



45 '

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 événement : des comités de pilotage autour des DDETS et des Cap emploi dans les départements
 - Organiser un événement en propre
 - Communiquer sur son événement 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, ...)

La SEEPH : comment agir ou promouvoir ?

Réflexion en sous-groupe sur la thématique et proposition d'une action / d'un projet

■ Question 1 : que vous inspire le thème de l'année ?

- Rappel : 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*

■ Question 2 : Comment agir ou promouvoir ? À votre niveau ? Dans votre réseau ? Avec les partenaires régionaux ?

■ Question 3 : Quelle action, quel projet proposez-vous ?

Action / projet	
Objectif	
Cibles	
Contenu	
Type d'événement	
Périmètre géographique	
Pilote et partenaires	

Conclusion



DREETS