

Bilan 2023

FASCICULE À DESTINATION DES PARTENAIRES

MARS 2024

Présentation du support

- **Ce support à destination des membres du COPIL et partenaires du PRITH Pays-de-la-Loire** a été réalisé avec l'objectif de partager quelques repères et informations clefs afin d'appuyer les échanges qui auront lieu lors du prochain COPIL, programmé le 22 mars 2024.
- **Contenu**
 - Plan d'action du PRITH Pays-de-la-Loire 2023-26
 - Chiffres clefs concernant l'emploi des personnes en situation de handicap
 - Bilan 2023

Le PRITH 2023 - 26

PLAN D'ACTION VALIDÉ EN COPIL, JUIN 2023

AXE 1 - Orientation et entrée dans la vie active

Orientations ou thématiques prioritaires	Enjeux	Propositions d'objectifs opérationnels déjà identifiés (développée à conserver ou nouveaux)	Méthode à conserver ou à mettre en œuvre
SECURISER LES PARCOURS DES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP A LA SORTIE DE LA SCOLARITE	<p>1/ Repérer ces jeunes en situation de handicap (reconnu et non reconnu)</p> <p>2/ Préparer/Anticiper la sortie du système scolaire (EN et ESMS)</p> <p>3/ Articuler les services pour une continuité accompagnement et suivi</p> <p>4/ Développer le partenariat avec l'Université (conf CNH)</p>	<p>1. Informer / sensibiliser les TH, leurs familles et les professionnels de l'insertion au sujet de la RQTH</p> <p>2. Favoriser l'interconnaissance et définir une articulation entre les acteurs intervenant auprès des enfants handicapés et ceux intervenant auprès des travailleurs handicapés à partir des expérimentations départementales à essayer: - Rencontre des acteurs "de l'école à l'emploi" à partir du retour d'expérience du 85 et du 44</p> <p>- Cartographie des solutions mobilisables pour les décrocheurs en situation de handicap dans le 44</p> <p>- Cartographie des acteurs à partir des travaux du 72</p> <p>3. Recenser les offres d'accompagnement mobilisables en plus des SESSAD pro afin de construire une offre modulaire souple et réactive complémentaire aux SESSAD (ARS)</p> <p>4. Etre en veille sur les études permettant d'avoir une meilleure connaissance des trajectoires des jeunes en situation de handicap, réflexion à conduire sur le lancement d'une éventuelle étude de cohorte en Pays de la Loire</p>	<p>Rencontre d'interconnaissances</p> <p>Webinaire</p> <p>Outils de communication notamment pour les prescripteurs (missions locales en particulier) sur la RQTH et la manière d'aborder le sujet avec les jeunes et les familles : poursuite du travail engagé : flyer</p> <p>Interconnaissance des acteurs locaux</p> <p>Essaiage des expérimentations</p> <p>Recensement des bonnes pratiques et mobilisation des ressources existantes</p>
FAVORISER L'ELARGISSEMENT DES CHOIX PROFESSIONNELS AMELIORER L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE	<p>1/ Faire découvrir des métiers en tension générateur d'emploi</p> <p>2/ Outiller les jeunes, les familles, les accompagnants pour lever les représentations liés à l'emploi et au handicap</p> <p>3/ Renforcer l'accessibilité des outils d'information</p>	<p>1. Mettre à jour et déployer le guide de l'orientation</p> <p>2. Réaliser un diagnostic sur les besoins des accompagnateurs scolaires pour s'assurer des orientations choisies</p> <p>3. Professionnaliser les accompagnateurs des élèves handicapés pour élargir les choix professionnels et améliorer le diagnostic</p>	<p>Guide orientation</p> <p>Etude/Analyse constats et préconisations</p> <p>Mise en œuvre plan d'actions</p> <p>En lien avec l'offre de professionnalisation du Carif Oref</p>
FAVORISER L'ACCES DES JEUNES A UN PREMIER EMPLOI ET A LA FORMATION	<p>1/ Favoriser les liens avec le monde économique</p> <p>2/ Développer l'accès des TH à l'apprentissage et lutter contre les ruptures de contrat</p>	<p>1. Mettre en place des actions permettant de favoriser les immersions, stage et opportunités à créer des liens entre jeunes PSH et employeurs à partir notamment des travaux engagés avec les OPCO et les branches professionnelles</p> <p>2. Poursuivre la sensibilisation des employeurs à partir de témoignages (partage d'expériences des employeurs)</p> <p>3. Informer les jeunes et de leurs familles au sujet des suites de parcours et accompagnements (apprentissage, SIAE, etc...) en sortie de scolarité en organisant des temps d'informations</p> <p>4. Promouvoir l'apprentissage dans la Fonction Publique : au sein des CFA ligériens, identifier tous les métiers publics ayant fait l'objet d'un contrat d'apprentissage au cours de 3 dernières années, dans le but de déployer ces réussites par le biais d'une communication adaptée</p>	<p>Articuler avec la démarche d'accueil des apprenants en situation de handicap</p> <p>Essaiage</p> <p>Webinaire / Salon</p> <p>Outil de communication</p>

Orientations ou thématiques prioritaires	Enjeux	Propositions d'objectifs opérationnels déjà identifiés (développée à conserver ou nouveaux)	Méthode à conserver ou à mettre en œuvre
FAVORISER L'ACCES A L'EMPLOI ET MOBILISER LES EMPLOYEURS	1/ Information / Sensibilisation des entreprises au handicap 2/ Renforcer la mobilisation des employeurs concernant l'insertion des PSH 3/ Promouvoir auprès des PSH les métiers pourvoyeurs d'emploi	1. Mettre en œuvre le protocole employeurs par des actions de promotion et de communication des offres de service en direction du monde économique et en particulier des établissements sous accords agréés TH 2. Mobiliser les clubs d'entreprises et le réseau "les entreprises s'engagent" 3. Favoriser l'interconnaissance des acteurs du SPE et des acteurs de l'intérim 4. Promouvoir l'emploi des seniors en situation de handicap (méthode : communication auprès des PSH et des employeurs, action innovante de promotion de profils seniors)	
FAVORISER L'ACCES A LA FORMATION POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP - DEBOE - Salariés (y compris salariés en EA)	1/ Renforcer la professionnalisation des OF à l'accueil de PSH 2/ Accompagner les organismes de formation (et les entreprises) pour la sécurisation des parcours des alternants/stagiaires de la formation professionnelle 3/ Sensibiliser/outiller les référents de parcours mais aussi les salariés sur le droit à la formation des salariés PSH 4/ Généraliser la formation accompagnée 5/ Favoriser l'accessibilité du programme de formation en région	1. Poursuivre la démarche d'accueil des apprenants (interconnaissance) et mettre en visibilité les plans d'action départementaux et leur mise en oeuvre dans les instances départementales 2. déployer la charte d'accueil des apprenants 3. RHF : enrichir le contenu et diversifier les acteurs impliqués 4. RHF : mettre en place un centre de ressources complémentaire à la RHF afin de favoriser l'intelligence collective par le partage de bonnes pratiques, la mise à disposition d'outils, les retours d'expérience... 5. Renforcer la connaissance des problématiques de rémunération de formation à temps partiel et expertiser les différentes possibilités 6. Sensibiliser aux accompagnements/aménagements possibles dans le cadre de l'aide majorée du coût contrat d'apprentissage via des webinaires (dont OPCO/CFA), en privilégiant les nouveaux CFA comme cible première 7. Accompagner les OFA vers l'accessibilité universelle 8. Renforcer les actions de promotion de la formation pour le public senior	
FAVORISER LES PARCOURS SANS COUTURE	1/ Accompagner la mise en place des réformes en cohérence avec la CNH et France Travail 2/ Sécuriser les parcours des salariés ESAT souhaitant travailler en milieu ordinaire : passage milieu protégé/milieu ordinaire 3/ Développer l'accès aux dispositifs d'accompagnements adaptés 4/ Favoriser l'accompagnement global : mobilité, hébergement... 5/ Favoriser la création d'entreprise	1, Appuyer le déploiement de l'offre de services dans la politique d'orientation vers le parcours d'accompagnement le plus adapté à chaque situation en lien avec la réforme France Travail 2. Informer / sensibiliser les TH et leurs familles au sujet de suites de parcours et accompagnements en sortie d'ESAT 3. Favoriser la mobilisation des dispositifs d'accompagnement "passerelles": EAc, IAE, TZCLD... 4. faciliter la création d'activité pour les PSH , solution adaptée d'insertion professionnelle 5. Rendre effectif le droit au retour dans les ESAT en réalisant un inventaire des différentes solutions mises en place par certains ESAT pour rendre possible le droit au retour 6. identifier les besoins des territoires sur les thématiques de l'habitat inclusif, la mobilité et l'accès au soin avec les solutions apportées en vu d'établir un plan d'action visant à trouver des solutions territorialisées en lien avec les acteurs locaux (collectivités, EPCI, bailleurs sociaux, groupement d'entreprises, CD ... 7. Accompagner l'échelon départemental dans l'offre de services à proposer aux BOE bénéficiaires du RSA	Expérimentation de travail partenarial au niveau d'une branche pour articuler : besoins des employeurs, orientation des DE et formation

AXE 3 - Maintien

Orientations ou thématiques prioritaires	Enjeux	Propositions d'objectifs opérationnels déjà identifiés (développée à conserver ou nouveaux)	Méthode à conserver ou à mettre en œuvre
FAVORISER LA PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE (LIMITER LES LICENCIEMENTS POUR INAPTITUDE)	<p>1/ Anticiper et repérer les situations à risque pour limiter les accompagnements trop tardif</p> <p>2/ Faciliter la connaissance et la mobilisation des outils et dispositif favorisant la PDP</p> <p>3/ Déterminer la prise en charge des travailleurs indépendants</p>	<p>1. Informer / sensibiliser les employeurs sur le maintien en emploi</p> <p>2. Informer / sensibiliser les professionnels de santé sur la PDP</p> <p>3. Favoriser la mobilisation des outils de maintien (cf guide régional maintien) tels la CRPE</p> <p>4. Poursuivre la mise en oeuvre les protocoles Maintien</p>	<p>Prévoir une articulation PRITH/PRST 4</p> <p>Webinaire</p> <p>Outil de communication</p> <p>Outil de cartographie à destination des employeurs</p> <p>Mise à jour du guide maintien</p> <p>Etude action visant à déterminer les conditions de réussite d'une utilisation régulière de la CRPE dans les entreprises</p>
FAVORISER LES PARCOURS DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE	<p>1/ Faciliter la connaissance et la mobilisation des outils et dispositif pour le maintien en emploi et la reconversion</p> <p>2/ Favoriser les actions de transition professionnelles avant le licenciement pour inaptitude</p> <p>3/ Accompagner la reconversion post licenciement pour inaptitude professionnelle</p> <p>4/ Favoriser les actions de reconversion professionnelle</p>	<p>1. Favoriser l'interconnaissance des acteurs intervenant sur le champ du Maintien</p> <p>2. Etablir une cartographie des acteurs du Maintien</p> <p>3. Professionnaliser les acteurs du maintien sur le maintien dans la Fonction Publique</p> <p>4. Appuyer/outiller les conseillers dans l'accompagnement des salariés licenciés pour inaptitude professionnelle</p> <p>5. Repérer via un benchmark les bonnes pratiques et expériences réussies sur les 3 versants de la Fonction Publique en matière de mobilité professionnelle suite à une problématique Maintien, et ce dans une logique de reconversion (vers la FP ou le privé)</p>	<p>Prévoir une articulation PRITH/PRST 4</p> <p>Séminaires départementaux</p> <p>Outil de partage de ressources des acteurs du maintien</p>

L'emploi des personnes en situation de handicap en Pays-de-la-Loire

-

chiffres clefs

SYNTHÈSE RÉALISÉE À PARTIR DES DONNÉES DU
TABLEAU DE BORD (FIN 2022)

Tableau de bord du PRITH Pays de la Loire – l'OETH

RQTH : Une hausse globale mais des disparités départementales

Après une légère baisse en 2020, **le nombre de RQTH accordées est reparti à la hausse en 2021, puis 2022** pour atteindre 40 164 RQTH accordées (+3,5% sur un an contre 1,8% en France). Cette hausse **prolonge la dynamique constatée avant la crise sanitaire (+28,1% entre 2018 et 2022 en Pays de la Loire contre 14,5% en France)**.

Au niveau départemental, on constate **une forte augmentation en Loire-Atlantique et ce depuis plusieurs années** (+40% entre 2018 et 2022), en **Vendée** et en **Maine et Loire**, la tendance est également **à la hausse sur la même période** (resp. +51% et 30%) malgré un léger recul Maine et Loire entre 2021 et 2022 (-13,5%).

En **Mayenne**, le nombre d'attribution est également en progression **depuis 2018** mais sur un **rythme moins soutenu** (+11%), plus comparable à ce qu'on observe en France (+14,5% entre 2018 et 2022).

Enfin, on observe dans la **Sarthe** un **rebond des attributions** qui sont en baisse constante depuis 2018 (+8,5% entre 2021 et 2022).

AAH : Une stabilité globale, mais portée uniquement par la Vendée

23 152 accords AAH ont été signés **en Pays de la Loire en 2022**, stable par rapport à 2021 (+0,5%). Mais cette stabilité cache une forte disparité territoriale. En **Vendée**, le nombre d'accords a **augmenté de 48,7%** sur l'année contre une **baisse dans l'ensemble des autres départements** (entre -7,1% et -12% entre 2021 et 2022).

Orientations en milieu professionnel : Une baisse

17 382 orientations en milieu professionnel ont été réalisées **en Pays de la Loire en 2022**. En baisse en 2022 par rapport à 2021 (-6%), c'est notamment dû à la baisse de 1 183 orientations en **Maine et Loire** (-13%).

Tableau de bord du PRITH Pays de la Loire – les BOE

Au niveau du secteur public, le taux d'emploi des BOE est plus élevé au niveau régional qu'au national, 6,02% (5,45% en 2021).

Le seuil des 6% est franchi en Sarthe (6,6%), en Loire-Atlantique (6,11%) et en Vendée (6,02%), malgré une baisse dans ces deux derniers départements entre 2021 et 2022.

En Maine et Loire et en Mayenne, les taux se situent dans la moyenne nationale (resp. 5,38% et 5,54%).

Concernant, le taux d'emploi des BOE dans le secteur privé, les chiffres n'ont pas été actualisés pour les années 2020 à 2022, depuis la réforme de l'obligation d'emploi, ces données sont disponibles auprès de l'URSSAF, mais n'ont pas été transmis.

41 entreprises adaptées sont recensées en Pays de la Loire en 2022 (+2 par rapport à 2021, sur le département de la Loire-Atlantique).

On note également une **hausse du nombre de postes BOE** en 2022, 2 605 (contre 2 534 en 2021).

Cette hausse est surtout Loire-Atlantique (+70 postes).

41 CDD Tremplin ont été signés en 2022 en Pays de la Loire (+2 par rapport à 2021)

88 ESAT sont recensés en 2022 soit 4 de moins qu'en 2021 (2 en Vendée, 1 en Loire Atlantique et 1 en Maine et Loire). Une baisse qui se poursuit donc après la perte de 20 établissements entre (2020 et 2021).

Cette baisse d'établissements n'avait pas affecté le nombre de personnes accompagnées (7 263 en 2021 contre 7 156 en 2020). Mais en 2022, le **constat est différent, avec 1 072 bénéficiaires en moins** (6 191 en 2022)

Tableau de bord du PRITH Pays de la Loire – la demande d'emploi et l'accès à l'emploi des TH

Comme au niveau français, le nombre de **demandeurs d'emplois tout public à baissé en 2022** en Pays de la Loire 282 290 (-6,4%), toutefois cette baisse n'est pas aussi importante chez les DE BOE 25 805 (-2,9%).

Cette baisse est présente dans tous les départements sauf en **Maine et Loire (+0,1%)**

L'année dernière nous notions que « *l'évolution de cette demande d'emploi en 2022 sera à observer, notamment avec la généralisation des Lieux Uniques d'Accompagnement.* ».

En 2022, on note un **nombre d'inscriptions à Pôle Emploi suite à un licenciement pour inaptitude médicale en augmentation**, à la fois pour les DE BOE (1 534 en 2021 contre 2 635 en 2022), mais également pour les DE tout public (3 132 en 2021 contre 5 481 en 2022)

25 583 DEBOE ont été accompagnés par le réseau Pôle Emploi-CAP Emploi en 2022.

15,7% des bénéficiaires ont été suivis dans le cadre de l'accompagnement **Expert Handicap** (9,8% en 2022).

Au niveau des recrutements, **les contrats de travail signés par des DEBOE sont stables par rapport à 2021** (133 720 en 2022).

Mais ils ont **augmenté en Loire Atlantique (+5,6%)**, en **Maine et Loire (+0,7%)** et en **Mayenne (+0,8%)** et ont baissés en **Sarthe (-5,2%)** et en **Vendée (-3,8%)**.

Malgré cela, **les sorties de Pôle emploi en 2022 pour cause de reprise d'emploi sont moins fréquentes pour les DEBOE, 10,7%** contre 16,4% sur l'ensemble des publics (en baisse par rapport à 2021).

Les sorties pour **Entrée en stage ou en formation** sont quant à elle plus fréquente, 12,5% pour les DEBOE contre 8,9% pour l'ensemble des DE (stable par rapport à 2021).

1 199 duos ont été réalisés dans le cadre du **Duoday**, un nombre important, mais qui pourrait être augmenté au regard du nombre de personnes inscrites sur la plateforme et du nombre d'offres publiées.

Tableau de bord du PRITH Pays de la Loire – l'accès à la formation et le maintien en emploi

En 2022, **5 370 DEBOE** sont entrés en **formation financée par Pôle Emploi** (4 751 en 2021), sur les 25 805 DEBOE au total.

La même année, **1 312 DEBOE** sont entrés en **formation financée par le Conseil Régional**.

En 2022, en Pays de la Loire, le **taux d'accès à l'emploi des DEBOE suite à une formation a baissé** par rapport à 2021 (50,4% en 2022 contre 55,4% en 2021). Ce taux est particulièrement faible en Sarthe (45,3%).

En 2021, **864 personnes en situation de handicap ont été déclarées à l'entrée en apprentissage (CERFA)** (684 en 2021) et **1 162 déclarées par les CFA** (1 325 en 2021).

Concernant les **contrats de professionnalisation, 235 personnes en situation de handicap ont été déclarées à la signature du contrat en 2022** (234 en 2021).

Quelques ordres de grandeur

En 2022, la CPAM a comptabilisé en Pays de la Loire **817 865 assurés en arrêt de travail pour Maladie** (585 354 en 2021) et **61 314 assurés en arrêt de travail pour AT/MP** (66 970 en 2021).

Le nombre de pensions d'invalidité versées est en hausse constante depuis 2018, avec 51 332 pensions versées.

En 2022, les **cellules de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) de la région ont étudié 707 situations d'assurés (+75% par rapport à 2021 !)**.

Les **licenciements pour inaptitude médicale (LINA)** sont en hausse en 2022 pour les salariés BOE (2 635).

Retrouvez tous les tableaux de bord:

<https://prith-paysdelaloire.org/fichier/rte/General/ressources/PRITH-PDL---TB-2022.pdf>

Bilan 2023

PAR AXE

Actions menées dans le cadre de groupes de travail départementaux

- **Diffusion d'une action à la méthodologie éprouvée: Les rencontres « De l'école à l'emploi »**
 - **85 – Rencontre d'interconnaissance « De l'école à l'emploi » à la Roche-sur-Yon, 18 octobre 2023**
 - **44 – Rencontre d'interconnaissance « De l'école à l'emploi » à Ancenis, 3 octobre 2023**
- **Exploration de nouveaux sujets:**
 - **49 – Favoriser les opportunités d'immersions / les liens jeunes-employeurs**
 - **53 – Sensibiliser les employeurs par des témoignages**
 - **72 – Cartographie des acteurs (public jeunes, 16-30 ans) dont relèvent les jeunes en situation de handicap**

Liens avec l'Education nationale

- Organisation d'échanges entre les pilotes du PRITH et l'interlocuteur régional de l'Education nationale

Groupe régional « Suites de parcours »

- Lancé pour structurer les échanges des partenaires sur le sujet de la transition de l'école à l'emploi, identifier les besoins et priorités et suivre les actions.
- Le groupe a suivi la réalisation d'une **action d'outillage des professionnels sur le sujet de la RQTH**

- **Webinaire OPCO-CFA, 5 mai 2023**
 - Sur la prise en charge du surcoût de formation et de renforcer la lisibilité du système de prise en charge (les outils, les démarches, réponses aux questions fréquentes par des illustrations)
- **Déclinaison régionale du protocole employeur issu de la convention quinquapartite (Etat, Agefiph, FIPHFP, Pôle emploi, CHEOPS Cap emploi) pour coordonner et mutualiser les actions 'employeurs'**
 - Un espace d'échange partenarial favorisant la mise en place et le suivi d'actions
- **Réalisation de 5 vidéos témoignages en lien avec le message de la charte « Formation et handicap, c'est possible » pour accompagner des actions de sensibilisation à destination des professionnels**
 - Une vidéo par département ; diffusion et communication relayées par les partenaires
- **Enquête en direction des conseillers des agences d'interim et du SPE**
 - Echange partenarial pour mettre en relief les résultats avec les constats et priorités de chacun et repérer des pistes d'action partenariale pour favoriser l'accès des TH dans le secteur de l'interim

Axe 3: maintien en emploi – développement de l'employabilité, prévention de la désinsertion professionnelle et reconversion professionnelle

- **Prolongation charte régionale et protocoles départementaux**
- **Appui à la finalisation des actions départementales maintien**

ACTION	CIBLE	Supports produits
44 Sensibilisation (flyer et vidéos)	Médecins traitants du 44	Flyer A5 avec QR code Quelles sont les missions du médecin du travail ? De quelles ressources dispose le médecin du travail ? Pourquoi contacter le médecin du travail ? Comment contacter le médecin du travail ?
49 Sensibilisation 49 Cartographie	Professionnels de santé du 49	Fiche Cartographie
53 Fiches service public	Membres des GT maintien de la région	Fiche Inaptitude Fiche Congé maladie dans le cadre de la fonction publique Fiche Contacts Fiche Conseil médical Support de présentation des fiches
72 Expérimentation d'un espace partenarial partagé	Membres des GT maintien	Cartographie des dispositifs 72 (arborescence et recueil des ressources)
85 Test de la page « maintien » de l'outil dédié aux employeurs	Employeurs de la région	Ajustements proposés intégrés à l'outil finalisé

Axe 3: maintien en emploi – développement de l'employabilité, prévention de la désinsertion professionnelle et reconversion professionnelle

- **Appui à l'animation des GT départementaux pour l'organisation des séminaires maintien:**
 - 44 – séminaire programmé le 19 mars 2024 à Nantes, une journée en présentiel
 - 53 – séminaire animé le 21 septembre 2023 à Laval, matin
- **Travail de consolidation des travaux réalisés dans le cadre du maintien:**
 - **Rencontre régionale des groupes départementaux maintien, 30 mars 2023**
 - **Réunion régionale pour arbitrer et valider les suites à donner aux actions 2022, 12 mai 2023**
 - **Constitution du Comité Régional Maintien (septembre 2023)**
 - Lancement de l'action de **mise à jour du Guide maintien**
 - Echanges pour la validation des propositions d'essaimage des actions maintien

- **Animation des binômes DDETS-Agefiph**
 - Animation d'une réunion de lancement du nouveau PRITH, 23 janvier 2024
 - Consolidation des feuilles de route avec chaque binôme
- **Tableau de bord 2022**
 - Recueil des données, analyse, mise en forme et diffusion/communication (décembre 2023)
 - Présentation du TB en COPIL et en réunion régionale des ID (6 juin 2023)
- **Instances départementales**
 - Organisation et animation des ID 2022 autour de l'axe 1
 - Organisation de l'ID régionale du 6 juin 2023 autour de l'axe 2
- **Enquête en-ligne PRITH 2023-2026 en appui à la construction du nouveau plan d'action**

- **Newsletter trimestrielle**
 - N°9 – La parole à la Carsat, janvier 2023
 - N°10 – Point sur le rapprochement Pôle emploi – Cap emploi, avril 2023
 - N°11 – Valorisation du PRITH (plan régional et actions réalisées), juillet 2023
 - N°12 – Valorisation des programmes SEEPH – novembre 2023
- **Mise à jour mensuelle du site internet** (travaux, ressources, agenda)
- **Communication autour de la SEEPH – mise en visibilité des programmes de tous les partenaires sur le site du PRITH**
 - Travail de préparation de cette action et propositions dans le cadre des outils existants
 - Lancement du travail de recensement des actions le 9 juin 2023
- **Communication ad'hoc**
 - Flash info pour la diffusion du TB (décembre 2023)
 - Flash info pour la diffusion des vidéos « Formation et handicap » (décembre 2022 et septembre 2023)
- **Valorisation sur les canaux de communication respectifs des partenaires et du PRITH :**
 - Le Carif-Oref a relayé 4 sujets dans ses outils:
 - Les 5 vidéos « Formation et handicap »
 - Le nouveau plan d'actions du Prith
 - Le support RQTH
 - Le tableau de bord

Pour suivre les actions du PRITH Pays de la Loire et vous abonner à la lettre d'information:

<https://www.prith-paysdelaloire.org/>