

FORMATION / ORIENTATION

n° d'action	source	actions du PRITH	déclinaison	chef de file	coordination
Sécuriser l'orientation professionnelle					
1		donner de la visibilité aux dispositifs d'orientation et de formation permettant d'outiller les acteurs du handicap	renforcer le site du Carif oref comme outil unique et commun permettant de visualiser l'ensemble de l'offre de formation de droit commun et les formations spécifiques TH individuelles et collectives (calendrier ...)	Etat/Région	X
2		améliorer l'orientation vers les métiers en tension par la diversification des métiers proposés aux TH	capitaliser sur les conditions de réussite et les bonnes pratiques mises en œuvre par les conseillers en évolution professionnelle pour orienter les TH vers les métiers "porteurs"	Etat/Région	X
Développer l'accès à la formation et à la qualification					
3		poursuivre les travaux relatifs à la connaissance les freins à la formation spécifiques pour les PH	à partir de l'analyse des questionnaires Région, réactualiser le diagnostic des besoins à couvrir (lien avec les prescripteurs de formation) et déduire les actions pertinentes à promouvoir (notamment à partir des raisons du non recrutement)	Région	X
4		développer l'accès des TH à la formation en alternance	Accompagner les employeurs dans le développement de la formation en alternance : solliciter les leviers de droit commun	Région + PE + Agefiph	
5		favoriser la mobilisation des CFA et poursuivre/amplifier les partenariats permettant le développement de l'accès des personnes handicapées à l'apprentissage avec pour finalité l'insertion socio-professionnelle durable	les actions concourant à l'atteinte de cet objectif sont mises en œuvre et suivies dans le cadre du comité de pilotage de la démarche Apprentis/TH	copil apprentissage TH	
6	CIH 2.2	développer une offre "CRP" cohérente avec les besoins sur les différents territoires ligériens en adéquation avec l'offre d'emploi disponible	réaliser un diagnostic partagé quantitatif et qualitatif sur la réadaptation professionnelle : - étude de l'offre et de son positionnement en région - identification des besoins non couverts sur les territoires et propositions d'évolution le cas échéant	Région + ARS + CARSAT	X
Sécuriser les parcours de formation (accompagnement adapté)					
7	CIH 8.2	sécurisation des parcours en matière d'apprentissage	à partir de l'analyse des besoins et de l'offre d'accompagnement, concevoir, tester voire déployer une action spécifique d'accompagnement visant le soutien des parcours en apprentissage	ARS	
8		améliorer les prescriptions de formation en sécurisant le processus	mettre en place un processus diagnostic/prescription/ suivi pour toute orientation formation par le biais d'une utilisation optimale de la fiche de liaison et la connaissance des prérequis nécessaires (prérequis métier)	Région	X
Professionaliser les acteurs de la formation					
9		professionalisation des acteurs du SPRO/CEP sur la thématique du handicap (déficiences, contre indications médicales...)	déployer des outils à destination des prescripteurs CEP sur la connaissance de l'offre de formation, sur la représentation du handicap (objectif: diversification des orientations/métiers accessibles aux TH), et sur l'élargissement des choix professionnels. Cette action donnera lieu à des actions dans le cadre du SPRO et feront l'objet d'un suivi du CREFOP	Région	
10		développer une culture de compensation du handicap dans les organismes de formation au delà des obligations en matière d'accessibilité (pédagogique et autres)	permettre aux acteurs de la formation de mieux identifier et mobiliser les ressources disponibles pour répondre aux besoins en compensation du handicap, en particulier par la mise en place d'une ressource experte de la compensation du handicap au plan régional	Agefiph	

ACCES A EMPLOI

n° d'action	source	actions du PRITH	déclinaison	chef de file	coordination
Mobiliser les dispositifs de droit commun au bénéfice des TH et impact sur l'emploi					
1		Permettre une mobilisation efficiente des dispositifs de l'emploi (contrats aidés, IAE, emploi d'avenir)	mesurer l'effectivité et qualifier/optimiser l'accès des TH aux dispositifs d'insertion de l'Etat et mettre en place des objectifs d'accès ambitieux	directe	
2	CIH 14.11	rendre visible les orientations des CDAPH et l'accès aux dispositifs d'insertion professionnelle	décliner les conventions SPE-MDPH et caractériser la nature et le volume de personnes handicapées (TH) par l'analyse des demandes traitées par les MDPH	directe	
Faciliter l'accès à l'emploi en milieu ordinaire de travail					
3		Développer l'accès des DETH les plus prioritaires aux structures du secteur adapté, dans une logique de parcours d'insertion	mettre en place les conditions favorables pour un recrutement en EA des TH visés par le contrat de développement responsable et performant du secteur adapté 2017-2021	directe	
4		favoriser l'accès des TH du secteur protégé au milieu ordinaire de travail (classique et adapté)	1.développer des dispositifs d'accompagnements (médico sociaux notamment) souples et adaptés aux différents moments du parcours (logique réponse accompagnée pour tous) et en particulier le dispositif emploi accompagné 2. croiser les métiers et compétences développées dans les ESAT avec celles identifiées dans les EA (VAE et VAE partielle) 3. mettre en place et tester une grille évaluative des travailleurs d'ESAT afin de mesurer leur employabilité en milieu ordinaire 4. valoriser les bonnes pratiques constatées dans les territoires (à partir des suites de l'étude EA/ESAT et du rapport DGS/ANAP "promouvoir et soutenir la démarche de parcours en ESAT et en EA: recueil d'initiatives)	ARS directe Agefiph FIPHFP	X
Sécuriser et dynamiser les parcours professionnels					
5	CIH 2.1	moderniser le secteur des entreprises adaptées par la montée en compétences des salariés (mobilité interne et externe)	mettre en place une étude qualitative visant à valoriser les pratiques des EA en matière d'accompagnement de la montée en compétence des salariés que ce soit dans le cadre d'une mobilité externe ou interne	directe	X
6	CNH du 11 déc 2014	rendre visibles les pratiques permettant d'accroître l'employabilité des salariés dans les ESAT	recenser et diffuser les pratiques d'identification des compétences acquises mises en œuvre dans les ESAT dans une optique de montée en compétences des salariés (ex levier Formation CPF et formation spécialisée); à partir des résultats de l'étude EA/ESAT: 1. conduire une étude approfondie sur la mobilité interne/externe et valorisation des compétences (VAE-RAE, CPF ...) 2. animer des réunions territoriales dans le but de capitaliser et diffuser les expériences	ARS	X
7		mieux accompagner les demandeurs d'emploi licenciés pour inaptitude	recenser et analyser les outils et méthodes utilisés par les différentes institutions pour favoriser le retour à l'emploi des personnes licenciées pour inaptitude et expérimenter de nouveaux outils	Pôle Emploi Agefiph	X
8	CNH du 11 déc 2014	Mieux évaluer l'employabilité des TH	Promouvoir et faciliter l'accès aux dispositifs existants notamment dans le cadre de mise en situation professionnelle (PMSMP, MISPE, MRS...), les diagnostics d'employabilité, Potentiel Emploi	Pôle Emploi ARS	
9	CIH 6.2 + CIH 11.2 + CIH 11.7	mieux comprendre la problématique des personnes relevant du handicap psychique en vue de leur permettre une insertion professionnelle réussie	identifier les besoins d'accompagnement spécifique pour les personnes relevant du handicap psychique et identifier/diffuser les bonnes pratiques en lien le cas échéant avec le dispositif « emploi accompagné » prescrit par la MDPH	ARS agefiph FIPHFP	
10	plan autisme et fiche schéma des actions "adultes"	mieux comprendre la problématique des personnes relevant de trouble du spectre autistique (TSA) en vue de leur permettre une insertion professionnelle réussie	1. engager une réflexion au plan régional visant à identifier les moyens d'accompagnement les plus efficaces pour renforcer l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes relevant de TSA 2. développer une action conjointe sur la question de l'insertion ou du maintien dans l'emploi en faveur de personnes avec TSA, le cas échéant dans le cadre d'une expérimentation sur les accompagnements les mieux adaptés	ARS agefiph FIPHFP	
Accompagner les transitions professionnelles					
11	CIH 2.4	améliorer l'accompagnement et le suivi de jeunes sortant du milieu scolaire favorisant la mise en place de passerelles de l'éducation à l'emploi	organiser des événements départementaux/territoriaux favorisant les relations entre les professionnels au plan local	PLITH	X
12	CIH 2.4	faciliter les transitions de l'éducation à l'emploi	améliorer les processus d'orientation par une collaboration plus étroite entre le SPRO, les professionnels de l'Education Nationale et les enseignants référents des MDPH. Les objectifs seraient de renforcer leur connaissance des métiers, renforcer leur connaissance mutuelle et celle des acteurs du handicap et de faciliter les immersions en milieu professionnel pour conforter les choix d'orientation et notamment promouvoir l'apprentissage en sortie d'ULIS ou IME/SESSAD pro sur le modèle de l'opération menée en Sarthe sur la promotion des métiers auprès de jeunes TH	Région Rectorat MDPH ARS	
13	CIH 1.1 + CIH 1.2	faciliter la transition des étudiants TH des établissements de l'enseignement supérieur vers le milieu du travail	recenser les besoins et les bonnes pratiques pour faciliter le passage de l'enseignement supérieur au milieu ordinaire de travail (grandes écoles, SUIO et autres régions notamment)	CR	X

MOBILISATION DU MONDE ECONOMIQUE/SOCIAL ET PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL

n° d'action	source	actions du PRITH	déclinaison	chef de file	coordination
Faire progresser l'emploi TH dans les entreprises ligériennes					
1	Pt 3 feuille de route de la table ronde du 4 février 16 négo coll	mobiliser les partenaires sociaux sur la problématique du handicap dans les entreprises et dynamiser la négociation collective (accroître le nombre d'accords agréés)	en direction des élus CHST et en lien avec la CARSAT mise en place de modules formation en lien avec le handicap. En direction des syndicats, mise en place de groupes de travail avec les Délégués syndicaux présents dans les CDAPH et/ou CDCPH pour identifier leurs besoins, attentes sur la problématique handicap.	AGEFIPH CARSAT	X
2		sensibiliser les entreprises à l'insertion et au maintien des TH au sein de l'entreprise	mettre en place des évènements employeurs sur les territoires et outiller les PME/PMI à travers les diagnostics conseil approfondi, les conventions Emploi et la politique concertée avec les partenaires sociaux et mettre en place des actions départementales de sensibilisation et d'aide à la mise en œuvre de la NAO	PLITH	X
3		optimiser les opérations de communication en direction des entreprises dans un souci de transparence, d'économie, de cohérence et de lisibilité	assurer une fonction veille/coordination/suivi des actions de communication mises en place par les partenaires sur l'axe sensibilisation du monde économique et mise en place d'évènements ciblés en déclinaison du Plan d'actions opérationnel		X
Professionaliser les acteurs du monde économique					
4	CNH	mutualiser les outils développés dans les établissements d'une même branche, notamment à partir des entreprises sous accord	capitaliser et diffuser les bonnes pratiques. accompagner les acteurs de l'entreprise (DRH et partenaires sociaux) par la capitalisation des bonnes pratiques	DIRECCTE AGEFIPH	X

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

n° d'action	source	actions du PRITH	déclinaison	chef de file	coordination
-------------	--------	------------------	-------------	--------------	--------------

Renforcer la politique concertée de maintien dans l'emploi et une communication adaptée

1		mettre en place une coordination opérationnelle institutionnelle sur les actions de maintien en emploi à travers le Comité Maintien, en lien avec le PRST 3	définir et suivre la politique en matière de Maintien déployé en région par l'organisation d'un Comité Maintien trimestriel		X
2		actualisation de la Charte Régionale du Maintien et déclinaison de cette Charte dans les 5 départements	au regard de la cartographie nationale, mettre en place un groupe de travail régional visant à réactualiser la Charte Régionale du Maintien et organiser des groupes de travail au plan local afin de décliner cette charte dans le cadre des protocoles départementaux		X
3		Favoriser et améliorer la connaissance de l'offre de services en direction des différents publics et acteurs	mise en place d'un "qui fait quoi" en articulation avec les actions mise en oeuvre dans le PRST 3		X
4		rendre visible les actions de maintien réalisées par les médecins du travail	organiser le lien entre le PRITH et le PRST 3 à partir du travail de ce dernier en direction des SST des PDL sur le volet des actions de maintien		
5		mettre en place des actions de sensibilisation à destination des médecins traitants	réaliser une analyse et un état des lieux des connaissances des médecins traitants en matière de Maintien via un quizz et construire une information ciblée aux besoins (plaquette, réunions, rubrique sur site internet du PRITH, campagne Délégués Assurance Maladie)	comité maintien	X
6		identifier les différentes modalités de prise en charge de la protection sociale selon les statuts et les organismes de protection sociale (Carsat, MSA, RSI, ENIM...) en lien avec l'arrêt de travail	réaliser, en lien avec les partenaires des différents régimes, un guide dématérialisé permettant de retracer les différentes modalités de prise en charge		X

Sécuriser les parcours professionnels et les transitions professionnelles

7		Faciliter l'accès / retour à l'emploi des personnes licenciés pour inaptitude notamment par la reconversion professionnelle	Faire connaître et mobiliser les moyens de reconversion existants et améliorer les liens opérationnels entre les acteurs, en particulier s'agissant du retour d'information		
8		améliorer le ciblage des salariés en fonction des pathologies et des métiers/ secteurs professionnels	réaliser un état des lieux des situations à risque en fonction des pathologies et des métiers/ secteurs professionnels dans le but de mieux cibler les actions préventives ou curatives à mettre en place		X
9		formaliser les procédures en matière de détection précoce entre tous les acteurs concernés (Carsat, MSA, RSI, ENIM et SST) et mettre en place les passerelles avec les réseaux de placement le cas échéant	capitaliser les bonnes pratiques en matière de détection précoce et les relais mis en oeuvre à des fins de Maintien/reconversion et assurer la promotion de la visite de la pré reprise auprès des médecins conseils, médecins traitants et salariés (IRP et assistant social)	suivi dans le cadre du PRST 3	
10		prévenir la désinsertion professionnelle en s'appuyant sur la bonne utilisation des outils maintien et en particulier au moment le plus opportun (prise en charge précoce) en lien avec le PRST3	capitaliser les outils et procédures (bonnes pratiques) en matière de coopération médico socio professionnelle à travers le recensement et l'analyse des outils Définir une politique de diffusion des outils pertinente, suivie et adaptée aux acteurs	suivi dans le cadre du PRST 3	
11		Sécuriser les parcours de formations et de mise en situation professionnelle des personnes en situation de maintien dans l'emploi pour chaque régime (régime général, MSA, RSI, ENIM)	réaliser une fiche juridique (couverture ATMP) sur les dispositifs de formation mobilisables selon les statuts et régimes (avec contacts) et les outils permettant d'élaborer/valider un projet professionnel et de réaliser des périodes en entreprises (essai encadré, PMSMP, bilans...) et en faciliter la prescription (information aux réseaux du Maintien)		X
12		développer l'utilisation des contrats de rééducation en entreprise (CRPE)	Analyser l'utilisation, dépister d'éventuels freins à l'utilisation (méconnaissance, adaptation,...) et proposer des solutions	Agefiph Carsat	X

Capitaliser les pratiques et partager les outils au bénéfice des personnes et des employeurs

13		favoriser les échanges entre les acteurs du maintien au plan local afin d'optimiser les ressources disponibles (offre de services socle) au bénéfice des actifs menacés d'inaptitude	mettre en place une instance départementale semestrielle consacrée au Maintien portant sur l'optimisation des ressources disponibles (offre de services socle) au bénéfice des actifs menacés d'inaptitude		X
14		assurer la mise en place d'un événement annuel spécifique au Maintien dans chaque département, pouvant donner lieu à des groupes de travail, dans le but de favoriser un partenariat de terrain entre les grands acteurs du handicap et de la santé au travail	mettre en place un événement annuel à destination des acteurs du Maintien dans l'Emploi dans chaque département (échanges entre acteurs de terrain: médecins du travail, médecins conseils, SAMETH, opérateurs divers...) et capitaliser les actions menées au regard des thématiques abordées lors des séminaires.		X
15		assurer un meilleur accompagnement et suivi des salariés menacés d'inaptitude	diffusion et utilisation du "livret unique maintien" (vérifier nom) rempli par chaque intervenant au sein des territoires : S'appuyer sur l'expérimentation menée dans le 49 pour la généraliser sur le territoire régional et le cas échéant apporter les actions correctives		

PILOTAGE ET COMMUNICATION

n° d'action	source	actions du PRITH	déclinaison	chef de file	coordination
Mettre en place les indicateurs nécessaires au pilotage					
1		Améliorer la lisibilité du tableau de bord du PRITH	collecter les indicateurs de suivi du PRITH sur la Formation, l'Emploi et le Maintien dans l'emploi au niveau régional et départemental (sauf exception), en s'appuyant sur les acteurs du PRITH et le Carif Oref Produire annuellement un tableau de bord complet Réaliser une version synthétique en mettant en exergue les indicateurs pertinents		X
2		Mettre à jour le diagnostic emploi/formation et les portraits territoriaux	réaliser les diagnostics		X
Piloter la politique du handicap et coordonner les actions en faveur des TH					
3		coordination interinstitutionnelle et territoriale de la thématique handicap dans les différentes instances (diagnostic, objectifs cible, charte de partenariat et conventions entre institutions, bilan)	intégrer dans les orientations de la gouvernance régionale quadripartite (CREFOP) les enjeux liés à l'orientation, la formation et l'emploi des TH.	directe Region	
4		assurer un suivi de la politique du handicap au plan départemental par les acteurs locaux (PLITH)	maintenir les instances locales du PRITH (PLITH) au plan départemental visant à décliner le PRITH au plan local et assurer un suivi de la politique du handicap sur les territoires	PLITH	X
Mettre en place une politique de communication adaptée					
5		diffuser régulièrement les informations en lien avec le handicap auprès des acteurs régionaux	diffusion de la Newsletter du PRITH sur une fréquence trimestrielle visant à informer les acteurs des territoires et promouvoir les exemples réussis en matière de formation, d'emploi et de maintien dans l'emploi		X
6		refonte du site internet du PRITH	restructurer le site internet du PRITH en prenant en compte les utilisateurs (cf cibles) notamment pour visualiser l'offre de services et rendre lisible par grandes thématiques les dispositifs et offres de services des différentes institutions	DIRECCTE AGEFIPH	X
7		rendre visible l'offre de services des différents partenaires du handicap sur l'ensemble du territoire ligérien	réaliser un qui fait quoi indiquant notamment les coordonnées au plus proche des territoires (mis en ligne sur le site internet)		X