

Plan d'Action 2015-2017 du PRITH, dans le cadre de la Commission Handicap du CREFOP

**Présenté devant la Commission Handicap du 5 juin
 2015**



Sommaire du document :

1.	Éléments de contexte.....	2
2.	Tableau synoptique des actions du Plan.....	4
3.	Plan d'action.....	5

Axe I. Sécuriser les parcours d'accès et de maintien en emploi des TH.....6

Action 1 : Offrir aux jeunes handicapés sortant de formation (initiale, supérieure) une transition vers l'accès à un premier emploi

Action 2 : Sécuriser les transitions entre milieu protégé (ESAT) et ordinaire

Action 3 : Renforcer la coordination des acteurs du maintien et développer la formation continue des salariés TH dans le cadre des arrêts de travail

Axe II. Renforcer le niveau de formation, qualification, compétences des TH.....12

Action 4 : Apprentissage : augmenter le nombre de personnes handicapées dans les formations en apprentissage

Action 5 : Contrats de professionnalisation : contribuer à leur promotion auprès des entreprises

Action 6 : Contribuer à l'élaboration de priorités régionales de formation notamment dans la perspective du programme régional d'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées

Axe III. Mobiliser les partenaires sur les territoires18

Action 7 : Enrichir les outils de pilotage et de veille territoriale

Action 7 - A : Analyse du potentiel d'emploi des TH dans les territoires

Action 7 - B : Constitution d'un tableau de pilotage pour le suivi des TH dans les dispositifs de droit commun

Action 8 : Promotion des Accords Handicap d'entreprise

Axe IV. Information - Communication 24

Action 9 : Assurer en continu l'information et nourrir l'action collective des partenaires du PRITH

1. Éléments de contexte

L'accord cadre

L'élaboration et la mise en œuvre du PRITH Ile de France font l'objet d'une mobilisation collective formalisée par un « accord cadre pour l'insertion des travailleurs handicapés en Ile de France ». Cet accord, signé par 27 partenaires le 10 décembre 2014, a vocation à être signé par voie d'avenant par toute institution désireuse de rejoindre le partenariat régional en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

La gouvernance

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale institue avec le CREFOP une nouvelle gouvernance quadripartite (État – Région – Partenaires sociaux) en matière d'emploi, d'orientation et de formation. Au-delà de sa vocation de concertation, le Crefop porte une stratégie d'action concrète (définition d'orientations, suivi, bilan, réorientation...), et dispose pour cela d'une gouvernance adaptée : un **bureau** au niveau stratégique, un **comité plénier** pour piloter les réalisations, des **commissions** en tant que lieux de production, pouvant créer des groupes de travail.

Le CREFOP Ile de France a créé une Commission Handicap permanente dont le PRITH constitue le plan d'action. La création de la commission Handicap au sein du Crefop répond à un enjeu de transversalité et de cohérence : elle doit permettre d'intégrer le sujet de l'insertion des travailleurs handicapés dans la stratégie régionale emploi formation orientation professionnelles (EFOP).

La **Commission Handicap** présente deux configurations : élargie (ex-Copil PRITH) et restreinte (ex-Comex PRITH) exécutive, auxquelles s'ajoutent les groupes de travail. La Commission Handicap est l'instance de pilotage du PRITH qui présente sa feuille de route au bureau du CREFOP, puis en séance plénière au CREFOP. Les travaux de la Commission Handicap élargie sont préparés, proposés puis consolidés par la Commission Handicap restreinte qui en rend compte au bureau du CREFOP. Au plan opérationnel, la Commission Handicap **contribue** au pilotage régional et **coordonne** la mise en oeuvre du Plan d'action du PRITH.

Le plan d'action

Le premier plan d'action du PRITH Île-de-France a été validé en novembre 2011 puis actualisé en 2013. La mise en place de la nouvelle gouvernance quadripartite et du CREFOP a conduit à **définir un nouveau cadre d'intervention pour le PRITH IDF sur la période 2015-2017**. Il importait en effet de s'appuyer sur les enseignements tirés du premier plan d'action pour définir des orientations qui s'inscrivent en cohérence avec les actions et schémas régionaux en cours (emploi, formation, orientation, travail).

Le Comex de novembre 2014 a validé le principe de ce nouveau plan d'action en retenant **trois axes stratégiques¹ thématiques** :

- Sécuriser l'accès et le **maintien dans l'emploi** des TH
- Renforcer le niveau de **formation** des TH
- Mobiliser les partenaires dans les **territoires**
- Auxquels s'ajoute un axe stratégique transversal : **information, communication et aide au pilotage**

Une proposition de déclinaison en objectifs opérationnels a été également faite en Comex et proposée au bureau du Crefop de janvier comme « feuille de route PRITH » de la Commission Handicap.

Le 28 janvier 2015, le Crefop, en configuration plénière a validé la **feuille de route** de la Commission Handicap. (Cf. document joint).

La Commission Handicap élargie de pilotage du 30 janvier 2015 a précisé les objectifs opérationnels des axes stratégiques et leurs déclinaisons en actions. Sur ces bases, 10 actions ont été retenues et structurées autour d'objectifs, d'indicateurs, de livrables et de calendriers. Pour chacune d'entre elles une attention

¹ Les supports d'aide à la décision : bilan régional du PRITH (juin 2014), tableau de bord 2014 du PRITH (octobre 2014), revue des actualités stratégiques politiques (décentralisation, CNH, gouvernance quadripartite Emploi Formation orientation, missions SPO/SPR/SPF) et institutionnelles (novembre 2014).

particulière sera portée aux articulations avec le programme Handi-Pacte Fonction Publique Ile-de-France (financé par le FIPHFP), notamment sur les axes Recrutement, Maintien et Apprentissage.

Après avoir été présenté et discuté en Commission Handicap restreinte le 10 avril 2015, le cadre d'intervention du PRITH 2015-2017 est soumis pour validation à la Commission Handicap élargie du 5 juin 2015

Mode opératoire pour l'élaboration du cadre d'intervention 2015-2017

ÉTAPES	DATES
Définition des axes stratégiques	Comex 19 novembre 2014
1/ Préciser les formulations des objectifs opérationnels découlant des 3 axes : <ul style="list-style-type: none"> ○ Affiner le cadre d'orientation : cohérence entre axes et au sein des axes, visée stratégique... ○ Prioriser les objectifs à retenir, en ligne avec les missions de service publics de l'Emploi (Accès et Maintien), de la Formation et de l'Orientation 	« Comex technique » du 16 janvier 2015
<i>Point sur la gouvernance de la Commission Handicap du CREFOP</i>	<i>Bureau du 15/01 Plénière du 28/01</i>
2/ Partager les axes, objectifs et actions, débattre de leur priorisation et faire appel aux contributeurs pour la suite des travaux	Commission Handicap (Copil) du 30/01
3/ Décliner le contenu des actions et des indicateurs de suivi (situation de départ, facteurs d'évolution, situation visée à l'arrivée). Fiches action	Travail bilatéral avec les pilotes/ copilotes (fev. Mars)
<i>Stabilisation de l'architecture du plan d'action et préparation de la réunion de la Commission Handicap restreinte du 10 avril</i>	<i>Préparation de la Commission Handicap restreinte (pré-Comex) du 24 mars</i>
4/ Valider le cadre d'intervention 2015-2017 du PRITH (avec positionnement des pilotes)	Commission Handicap restreinte (Comex) du 10 Avril
5/ Présentation par les pilotes des 9 actions du Prith 2015-2017 et validation par la Commission Handicap du contenu et des modalités de mise en œuvre de ces actions.	Commission Handicap élargie du 5 juin

Format des Fiches Action

Les quatre axes stratégiques du PRITH sont déclinés en objectifs opérationnels (2 à 3 maximum par axe), exprimant les orientations nouvelles souhaitées au travers du PRITH.

Chaque Axe stratégique est décliné en Actions présentées de la façon suivante :

- **pilotage et contributions principales** de l'action considérée
- **enjeux et objectifs opérationnels** visés
- **indicateurs** de résultat retenus
- **livrables** attendus
- **actions** prévues pour les atteindre
- **calendrier** de réalisation de l'action et de production des livrables
- **contributeurs** actuels et potentiels
- **modalités de suivi** en lien avec l'AMO
- **actions et/ou produits d'information/communication** liés à l'action
- **consultant AMO** en charge de l'accompagnement de l'action
- **mise en perspective de l'action (historique et contexte dont constat, action, résultat, évolution)**

2. Tableau synoptique des Actions 2015 - 2017 du PRITH

	N°	Actions	Pilotes et Contributeurs Principaux *	Objectifs	Principaux Livrables	Calendrier	Consultants AMO
Axe 1							
Sécuriser les parcours d'accès et de maintien dans l'emploi des TH							
Développer des passerelles vers l'emploi	1	Offrir aux jeunes handicapés sortant de formation (initiale, supérieure) une transition vers l'accès à un premier emploi	Pilotes : Rectorats franciliens Comue Paris Saclay. <i>E.Dufour</i> <i>Gergam</i> En appui Directe <i>I. Bougerol</i>	Mieux coordonner les dispositifs d'accompagnement dans les études et dans les parcours de qualification et d'accès à l'emploi des jeunes handicapés Prévenir les ruptures dans les cursus grâce à la collaboration entre l'ensemble des partenaires : enseignement secondaire (milieu ordinaire et spécialisé, enseignement supérieur, entreprises, institutions publiques)	Mise en oeuvre opérationnelle de la Convention régionale de partenariat pour l'insertion professionnelle des jeunes handicapés	<u>Nov.2015</u> : signature de la convention Janvier 2016 : 1 ^{er} Copil <u>Mars</u> : lancement des actions	C.Flach G.Brun
	2	Sécuriser les transitions entre le milieu protégé (ESAT) et le milieu ordinaire	Pilotes ARS. <i>A. Garrec</i> Directe <i>A.Viscontini</i>	Renforcer et formaliser la coordination des acteurs de l'accompagnement pour augmenter le nombre de recrutements en entreprise de PH sortant d'ESAT	Guide réglementaire et pratique des transitions MP/MO	<u>Mars 2016</u> : Validation/ diffusion du guide	C.Flach G.Brun
Améliorer le repérage précoce des situations à risque pour assurer le maintien dans l'emploi	3	Renforcer la coordination et l'information des acteurs du maintien dans l'emploi et développer la formation des salariés TH dans le cadre des arrêts de travail	Pilote CRAMIF CP : Directe Pôle Travail	- Favoriser la collaboration entre médecins du travail et médecins conseil - Renforcer la coordination des différents acteurs intervenant pendant l'arrêt de travail du salarié, l'objectif de l'action est de favoriser les conditions du maintien dans l'emploi en mobilisant notamment la formation continue des salariés pendant cette période.	Organisation des rencontres ; suivi des échanges et de la coordination entre les différents acteurs	<u>Juillet 2015</u> Premier semestre 2016	DL. Guinet
Axe 2							
Renforcer le niveau de formation, qualification, compétence des TH							
Augmenter l'accès à l'alternance	4	Améliorer l'accès à l'apprentissage des personnes en situation de handicap	Pilote : Région Ile de France <i>S.Oursin</i> CP : CGPME	Identifier et activer les leviers susceptibles de favoriser l'entrée en apprentissage des PH	Outils de sensibilisation Enquête auprès des CFA franciliens	En continu <u>Mars-Mai 2016</u>	G.Leclerc
	5	Contrats de professionnalisation : contribuer à leur promotion auprès des entreprises.	Pilote CGPME <i>D.du Paty de Clam</i> CP souhaité Agefos PME	Promouvoir les contrats de professionnalisation auprès des TPE-PME afin d'augmenter le nombre d'emplois en contrat de professionnalisation pour les TH	Actions de sensibilisation/ information ciblée sur les TPE-PME Développement d'un projet pilote pour l'alternance dans les entreprises adaptées d'Ile-de-France	En continu Enquête auprès des EA janvier - mars <u>2016</u>	G.Leclerc
Faciliter l'accès des TH à la diversité de l'offre de formation	6	Contribuer à l'élaboration de priorités régionales de formation notamment dans la perspective du programme régional d'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées.	Pilote :Région Ile de France <i>C.Boineau</i> CP : Agefiph	Procéder à une analyse de l'offre de formation accessible aux PH relevant du droit commun et de l'offre spécialisée (CRP)	Etat des lieux de l'offre de formation accessible aux TH au regard des besoins des TH et des besoins en emploi	Livraison du diagnostic : <u>Avril 2016</u>	J.Negre
Axe 3							
Mobiliser les partenaires sur les territoires							
Dynamiser les initiatives territoriales en faveur de l'insertion des TH	7	Enrichir les outils de pilotage et de veille territoriale 7-A : 'Analyse du potentiel d'emploi des TH dans les territoires 7-B : Constitution d'un tableau de pilotage pour le suivi des TH dans les	Pilote Directe <i>I.Bougerol</i> <i>A.Viscontini</i> CP : Pôle emploi	7. A : Valoriser au niveau régional l'ensemble des potentialités territoriales pour l'emploi des TH et renforcer les actions du SPE en lien avec la SRE. 7. B : Eclairer le pilotage du programme en mettant à la disposition de la Commission	7. A : Focus territoriaux sur une base départementale et/ou infra selon les cas	7. A : <u>juin 2016</u> : Focus territorial pilote (Val de Marne) 7-B : <u>sept. 2015</u> : maquette	C.Flach E.Rubaud DL Guinet

	dispositifs de droit commun		restreinte (Comex) un nombre réduit et ciblé d'indicateurs actualisés		tableau de bord. Actualisation en continu.	
8	Promotion des Accords Handicap d'entreprise	Pilote : Direccte UR/UT/SESE <i>I.Bougerol</i> <i>H.Chamboredon</i> CP proposés : les partenaires sociaux	Augmenter le nombre d'accords d'entreprises et le nombre d'entreprises ayant atteint l'objectif d'emploi des TH. Information du Crefop en appui à la négociation sociale Handicap au niveau régional	Actualisation et analyse de la base des accords OETH Outils pratiques pour la mise en place des accords	<u>Dec. 2015</u> Premier semestre 2016	M.Lautard
Axe 4	Information - Communication - Veille					
9	Assurer en continu l'information et nourrir l'action collective des partenaires du PRITH	Pilote : Direccte <i>I.Bougerol</i> CP : Agefiph <i>I.Darolle</i>	Faire du site PRITH un lieu ressource pour l'insertion des PH en Ile de France Consolider/élargir les partenariats du Prith Mettre les personnes handicapées au cœur de l'action	Animation site Internet Organiser un séminaire professionnel Réaliser un baromètre auprès des pH Organiser un événement de communication de portée publique	En continu 24 juin 2016 Novembre 2016	Amnyos/Etat d'Esprit Stratis

3. Plan d'Actions 2015 – 2017 du PRITH

3.1 Axe I. Sécuriser les parcours d'accès et de maintien en emploi des TH

Développer des passerelles vers l'emploi

Action 1	Offrir aux jeunes handicapés sortant de formation (initiale, supérieure) une transition vers l'accès à un premier emploi
Pilotage	Pilotes : Rectorats franciliens Contributeur principal : COMUE de Paris Saclay Contributeur ensemblier : Direccte
Enjeux <i>(voir également « Eléments de langage » en page 2)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer l'insertion professionnelle (accès à une qualification et à l'emploi) et sécuriser le parcours vers l'emploi des jeunes handicapés à partir de 16 ans quels que soient leurs statuts. Sont concernés les lycéens, les étudiants, les usagers des établissements médico-sociaux sous statut scolaire, les apprentis, les stagiaires, les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans. Partenariat rapprochant entreprises, univers académiques/universitaires et institutionnels
Objectifs de l'action	Elaborer sur une démarche expérimentale le schéma directeur d'un dispositif soutenu par une convention régionale de partenariat en faveur de l'information, de l'accompagnement pendant les études, de l'insertion professionnelle des jeunes handicapés en y associant de la R&D Handicap (Technologies ; Société). Cette convention comporte la conception et la mise en oeuvre de dispositions et modalités cohérentes et continues au plan régional pour favoriser la coordination des acteurs concernés et accompagner les publics cibles dans le but de : <ul style="list-style-type: none"> Réduire le nombre de ruptures de parcours de formation Augmenter le nombre d'entrées en formation ou en qualification des jeunes handicapés sortant du système scolaire Favoriser l'accès à l'alternance (apprentissage) Accompagner les projets visant la création d'entreprise (en lien avec l'opération 100 000 entrepreneurs, soutenue par la CGPME). Réduire le nombre de DETH de - de 30 ans Organiser l'accompagnement des parcours et mobiliser des moyens humains et matériels
Indicateurs	Nombre et typologie d'actions accompagnées Nombre de jeunes accompagnés par le dispositif Nombre de sorties positives du dispositif Nombre d'entrées en formation et alternance Nombre d'entrées en emploi
Livrables	<ul style="list-style-type: none"> Exposé des motifs, convention, signature Elaboration du modèle économique (budget OETH ; moyens humains ; FSE) Outillage du projet (gouvernance, pilotage, suivi de projet) Tableaux de bord de suivi/ évaluation de l'activité Evaluation année 1
Actions à engager	Finalisation du modèle économique et budgets prévisionnels Elaboration des outils d'animation, de pilotage Elaboration des documents de communication à disposition des partenaires Finalisation des dossiers de cofinancement FSE Accompagnement de la mise en place des 3 GT opérationnels
Modalités de suivi	Organisation du travail entre Pilote, AMO : L'AMO assure : <ul style="list-style-type: none"> l'appui à la rédaction de la convention ; à la rédaction des dossiers FSE le secrétariat du Copil (préparation, R/D, suivi de l'action) et des trois Groupes de travail opérationnels : information des JH ; accompagnement des JH et fonds d'urgence ; insertion professionnelle des JH la réalisation des outils mis à disposition du Copil et des trois Groupes de travail un bilan d'activité à un an et l'évaluation au terme de la deuxième année
Calendrier	<ul style="list-style-type: none"> 18 novembre 2015 : signature officielle de la convention au CIDJ Sept-décembre 2015 : dépôt des dossiers FSE « décrochage scolaire » (PO régional) :

	<ul style="list-style-type: none"> portage rectorats - 1^{er} semestre 2016 : dépôt des dossiers FSE 2 « accès des JH à un premier emploi » (PO régional) : portage rectorats - 29 janvier 2016 : réunion constitutive et Copil de lancement de la convention - Mars 2016 : Installation des trois groupes de travail, mise en place du fonds d'urgence et engagement des actions - Avril-Juin 2016 : Intégration et signature de nouveaux partenaires
Contributeurs	Partenaires de la convention Entreprises - Rectorats – COMUE - Universités et ESR Direccte, DRIAAF, Agefiph , DR-ONISEP, ARS, Conseil Régional Contributeurs et partenaires potentiels : Pôle emploi, ARML, Cap emploi, FIPHFP, branches professionnelles.
Consultants Amnyos	Catherine Flach - Gaspard Brun

Eléments de contexte - Historique

Evolution de l'action PRITH « jeunes handicapés » - Historique et évolution

Une estimation en 2012 indiquait les chiffres de 45.000 jeunes élèves handicapés suivis par l'Education nationale et environ 6 200 étudiants dans l'enseignement supérieur pour la seule région Ile-de-France.

2012 : décision par le groupe Jeunes (associant notamment Rectorats, Enseignement supérieur) d'une *étude sur les « passerelles »* existantes en sortie de scolarité (panorama et analyse), restituée en séminaire régional Prith en décembre et publiée.

Trois enjeux clés de l'insertion professionnelle étaient identifiés : les *conditions de mise en activité* (alternance, stages, secteur protégé) ; la reconnaissance et *validation des compétences* ; la *coordination des acteurs et la mise en oeuvre de l'accompagnement*.

2013 sur la base de *l'évaluation d'un dispositif départemental d'accompagnement de jeunes scolaires en milieu ordinaire et milieu spécialisé*, incluant les dimensions Découverte et Formation, mise en évidence de l'apport de l'alternance (au-delà de l'apprentissage), de l'accompagnement humain spécifique à l'enseignement supérieur et de l'opportunité d'un dispositif au plan régional. Invitées à partager et nourrir cette réflexion, l'apport de grandes entreprises a permis d'élargir les bases du périmètre d'action envisagé, en prenant en considération des travaux déjà engagés en vue d'une *convention de partenariat Enseignement supérieur & Entreprises*, en faveur des étudiants handicapés, à l'instar des initiatives conduites dans d'autres régions (Midi-Pyrénées - Paca - Aquitaine) ou en voie d'aboutissement (Nord-Pas de Calais)

2014 *Le positionnement des entreprises assujetties à l'OETH (notamment sous Accords agréés) est devenu la clé de voûte* dans la construction d'un dispositif régional formalisé (aux plans administratif, juridique, financier et partenarial), justifiant l'extension du périmètre des publics-cibles (jeunes handicapés de plus de 16 ans quel que soit le statut), des partenariats pressentis, de la consolidation du modèle économique (incluant des fonds FSE) et de la sécurisation juridique, dans une vision partagée de l'insertion professionnelle des jeunes handicapés.

2015 *La mise en place du CREFOP* comme instance de gouvernance des actions régionales au plan de l'orientation, de la formation et de l'emploi renforce ce processus d'intégration via la représentation - en cours d'élaboration - des instances d'enseignement supérieur par les *COMUE*.

Souhait des entreprises d'inscrire leur action et contribution dans ce cadre institutionnel renouvelé (PRITH, CREFOP), portant une vision intégrée « insertion professionnelle » des jeunes, sécurisée et soutenue par la logique juridico-financière des accords d'entreprise agréés, matérialisée dans une « *nouvelle convention de partenariat régionale 2015-2017* ».

18 novembre 2015 signature officielle de la convention au CIDJ par :

-La Direccte d'Île-de-France, les trois rectorats franciliens, la DRIAAF , l'Agence régionale de santé (ARS), l'Oniseip, l'Agefiph,

-L'Université Paris Saclay, l'Université Paris Sud - Paris 11, le CNAM, l'École Normale supérieure de Cachan, l'Université Paris Ouest la Défense - Paris 10, l'Université Evry Val d'Essonne, l'Université Paris Est Créteil, l'Université Sorbonne Paris Cité-USPC et ses établissements membres (Université Sorbonne Nouvelle, Université Paris Descartes, Université Paris Diderot, Université Paris 13, EHESP, Inalco, IPGP, Sciences Po), l'Université de recherche Paris-Sciences-PSL, Sorbonne Université.

- 12 premières entreprises : Airbus, BNP Paribas, Capgemini, Crédit Agricole, EDF, Manpower, Orange, SNCF, SAFRAN, Sopra-Steria, Thales, l'association de branche HANDIEM .

3.2 Axe I. Sécuriser les parcours d'accès et de maintien en emploi des TH

Développer des passerelles vers l'emploi

Action 2	Sécuriser les transitions entre milieu protégé (ESAT) et ordinaire.
Pilotage	Pilotes sur les livrables réalisés: ARS Directe
Enjeux	Définir au plan régional un cadre d'action pour les opérateurs territoriaux afin d'améliorer la fluidité des flux entrées/sorties d'ESAT et sécuriser les parcours des PH sortants d'ESAT.
Objectifs	Favoriser les transitions entre le milieu protégé (MP) et le milieu ordinaire (MO) : <ul style="list-style-type: none"> ○ faciliter l'appropriation par les acteurs concernés du cadre réglementaire des transitions MP/MO ○ identifier et réduire les difficultés de parcours liées au passage entre le MP et le MO (moments charnières entre deux situations, délais, clarification des process...) ○ renforcer/formaliser la coordination des acteurs de l'accompagnement en cohérence avec les travaux du GT national « Conventionnements PE/MDPH et Cap emploi/MDPH » (<i>en cours</i>) ○ augmenter le nombre de recrutement en entreprises de PH sortants d'ESAT.
Indicateurs	Nombre de PH ESAT rejoignant le milieu ordinaire (indicateur CINODE ARS)
Livrables	<ul style="list-style-type: none"> ○ Guide des transitions entre le milieu protégé et le milieu ordinaire en Ile de France : <ul style="list-style-type: none"> - Vadémécum réglementaire des transitions MP/MO - Recueil des pratiques sur l'accompagnement des usagers d'ESAT vers le milieu ordinaire de travail
Actions à engager	Exploration/veille réglementaire Recueil/analyse des pratiques existantes et des processus de transition (différentes étapes, délais, intervenants,)
Modalités de suivi	Organisation du travail entre Pilotes, AMO : <ul style="list-style-type: none"> - Elaboration des différents livrables par l'AMO, en lien avec les pilotes et avec les contributions des membres du Groupe de travail Modalités des échanges d'information (forme, fréquence...) <ul style="list-style-type: none"> - Réunions bimestrielles du groupe de travail restreint ou élargi - secrétariat AMO.
Calendrier	<ul style="list-style-type: none"> ○ Avril 2015 : réalisation du vadémécum réglementaire ○ Octobre- Décembre 2015 : réalisation du recueil de pratiques ○ Mars 2016 : <ul style="list-style-type: none"> - Finalisation du guide des transitions entre le milieu protégé et le milieu ordinaire - Propositions en Commission Handicap de nouvelles pistes d'action ○ Avril/octobre 2016 : diffusion ciblée du Guide et enquête à 6 mois sur son appropriation)
Contributeurs	Contributeurs déclarés : Agefiph, MDPH95, MDPH 92, MDPH 93, UD 95 Directe, UD 92 Directe, Pôle emploi, GESAT, DIVA, Centre de la Gabrielle, Vivre, Cheops, UNEA, UDES, GRAFIE Autres contributeurs possibles : autres MDPH
Information - Communication	Mise en ligne sur le site internet Prith du Guides des transitions MP/MO en Ile de France
Consultant Amnyos	Catherine Flach - Gaspard Brun

Eléments de contexte - Historique

Cette action est née des interrogations d'une MDPH quant à la conformité d'un certain nombre d'actions menées en Ile de France, dans le secteur de la grande distribution notamment, visant à former et recruter en contrats de professionnalisation des personnes sortants d'ESAT.

En se saisissant de cette question, le Copil de mai 2014 a souhaité l'inscrire dans une approche plus globale de la gestion des transitions entre le milieu protégé et le milieu ordinaire. Après une phase de consultations bilatérales posant les termes des enjeux pour chaque partie prenante, une première réunion technique rassemblant l'ensemble des acteurs concernés s'est tenue le 19 janvier 2015, pour dresser un état des lieux, identifier les freins à lever pour faciliter ces transitions, et proposer des pistes de travail pour sécuriser les parcours des personnes handicapées concernées.

Il s'en est suivi la constitution d'un Groupe de travail dont les deux premières réunions, en mars et avril 2015, ont mis en lumière certaines difficultés d'interprétation du cadre réglementaire des transitions MP/MO, une grande diversité des pratiques et une relative insécurité juridique des personnes handicapées comme des services chargés de leur accompagnement.

Il a donc été décidé de développer une action dont l'objectif est de définir au plan régional un cadre d'intervention partagé pour les opérateurs territoriaux afin d'une part de sécuriser les parcours et la continuité des droits des personnes handicapées et d'autre part d'améliorer la fluidité des entrées et sorties d'ESAT pour augmenter le nombre de passages du milieu protégé au milieu ordinaire.

3.3 **Axe I. Sécuriser les parcours d'accès et de maintien dans l'emploi des TH**
Améliorer le repérage précoce des situations à risque pour assurer le maintien dans l'emploi

Action 3	Renforcer la coordination et l'information des acteurs du maintien dans l'emploi et développer la formation continue des salariés TH dans le cadre des arrêts de travail
Pilotage	Pilote : CRAMIF Contributeur Principal : DIRECCTE Pôle Travail - à définir
Enjeux	<p>En 2015, le comité de suivi de l'action 3 a choisi de travailler sur le temps de l'arrêt de travail, période importante dans la perspective d'un maintien dans l'emploi et de sa nécessaire anticipation.</p> <p>Cette action a pour origine :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les interventions de médecins du travail lors du séminaire consacré au maintien dans l'emploi faisant part d'incompréhensions de décisions des médecins de conseil rendant le suivi de salariés en arrêt de travail perfectible - La dynamique impulsée par la structuration des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) demandée aux services inter-entreprises de santé au travail (SIST) prévoyant un programme socle commun « Prévention de la désinsertion professionnelle ». - L'évolution législative de la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle modifiant l'art. L. 6313-14 du Code du Travail qui a élargi le champ des actions possibles pendant l'arrêt de travail (CEP - CPF) - Le volet « Maintien en emploi et prévention de la désinsertion professionnelle » constitue l'objectif opérationnel 5 du Plan Santé au Travail 3 (2016-2020) <p>L'année 2016 s'établit en continuité et étend ses champs d'action aux OPCA et OPACIF et à la médecine de ville (médecins traitants)</p> <p>Des rencontres sont prévues entre la CRAMIF, la représentation régionale des cellules PDP et des OPCA interprofessionnels afin d'ajuster les modalités d'actions pendant l'arrêt de travail dont le financement par les OPCA a été élargi par la loi sur de 2014 sur la formation.</p> <p>Les modalités de communication auprès des médecins de ville sont aujourd'hui à l'étude (pas de représentation dans le collectif d'acteurs du PRITH) afin d'encourager l'orientation des salariés en arrêt de travail vers le médecin du travail.</p> <p>Par ailleurs, le comité de suivi a jugé utile d'organiser une rencontre avec les MDPH pour prendre connaissance de l'intégration de la procédure accélérée de RQTH et aussi pour échanger sur la coordination sur le maintien dans l'emploi de façon plus globale (orientation par la CPAM de personnes en arrêt de travail, coordination MDPH/SAMETH...).</p>
Objectifs de l'action	<ul style="list-style-type: none"> o En renforçant la coordination des différents acteurs intervenant pendant l'arrêt de travail du salarié, l'objectif de l'action est de favoriser les conditions du maintien dans l'emploi en mobilisant notamment la formation continue des salariés pendant cette période.
Indicateurs	<p>Nombre de visites de pré-reprise</p> <p>Nombre de maintiens réussis par les SAMETH</p> <p>Nombre de formations réalisées pendant l'arrêt de travail</p>
Livrables	<ul style="list-style-type: none"> o Organisation des rencontres ; suivi et restitution des échanges et des actions de coordination mises en œuvre par les acteurs concernés
Actions à engager	<p><u>2015</u> : Organisation d'une réunion d'échanges entre médecins du travail et médecins conseil. Cette rencontre a plusieurs objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Outiller les SIST dans leurs relations avec les médecins conseil - Constituer une occasion d'échanger et de favoriser une connaissance mutuelle entre médecins conseil et médecins du travail - Produire des outils pouvant être valorisés auprès de l'ensemble des médecins du travail (services interentreprises et services autonomes) <p><u>2016</u> : travail avec les OPCA et OPACIF (à minima Agefos PME, Uniformation</p>

	et le FONGECIF) pour favoriser les actions de formation pendant l'arrêt de travail (ce travail dépendra d'éventuelles modifications législatives attendues) Action (à définir) en direction des médecins de ville
Modalités de suivi	- Les actions engagées sont suivies par les membres du Groupe lors des comités de suivi – secrétariat et animation assurés par l'AMO.
Calendrier	- Juillet 2015 : Rencontre d'échanges entre médecins du travail et médecins conseil - 2 ^{ème} semestre 2015 : Concertation préalable à la mise en œuvre de l'action visant à favoriser les formations des salariés en arrêt de travail - 1 ^{er} semestre 2016 : Rencontre et travail avec les OPCA sur les modalités mise en œuvre d'actions de formation pendant les arrêts de travail - 2 ^{ème} semestre : action (à définir) en direction des médecins traitants ; réunion avec les MDPH.
Contributeurs	Contributeurs déclarés : Les membres du comité de suivi : <i>Véronique AZEMAR (MSA) - Hélène CHAMBOREDON (SESE DIRECCTE) - Patrice CHRETIEN (Service Prévention de la CRAMIF) - Sandrine GUINOT (CRAMIF) - Guy MARIGNAC ; Véronique MENETRIER (MIRT DIRECCTE) - Michèle ABDERHALDEN (Agefiph).</i> <i>Autres contributeurs : Marie IMPERATORI (Cellule Régionale PDP, responsable du service social de la CPAM94), Sylvie LEHELLOCO (chargée de mission handicap, OPCALIA)</i>
Information Communication	Mise en ligne sur le site Internet de toute production valorisable pour diffusion
Consultant Amnyos	Diane-Laure Guinet

Historique - Eléments de contexte

Cette action sur le maintien dans l'emploi des TH est le fruit des travaux menés par le PRITH en 2012/2013 PRITH : enquête à destination des médecins du travail de janvier 2013 et séminaire sur le maintien dans l'emploi d'octobre 2013 notamment. Ces consultations et échanges ont permis d'identifier un certain nombre de besoins prioritaires : diffusion et harmonisation de la procédure RQTH au niveau régional, amélioration de la connaissance et de la compréhension réciproques entre médecins du travail et médecins conseils, densification de la formation/information sur les questions de handicap et de maintien.

Début 2013 une enquête a été réalisée sur les pratiques des médecins du travail, notamment sur la visite de pré-reprise. Puis, en 2013 également, un travail a été mené sur la procédure harmonisée accélérée de RQTH lancée au printemps 2014 dont le suivi des résultats auprès des MDPH d'IDF a permis de faire un premier bilan à 6 mois concluant à la pérennisation de cette procédure.

Par ailleurs la mise en place d'une procédure harmonisée au niveau régional pour la mise en œuvre du contrat de rééducation en entreprise (CRPE) a permis de réactiver ce dispositif de l'Assurance Maladie (deux réunions d'un groupes de travail lors du 1^{er} semestre 2014).

Pour l'année 2015 un groupe de travail comprenant entre autres des médecins conseil et des médecins du travail s'est réuni à deux reprises afin de préparer une rencontre d'échanges entre médecins conseil et les référents « prévention de la désinsertion professionnelle » des services interentreprises de santé au travail. Cette rencontre, tenue le 2 juillet 2015, a donné lieu à la production d'un certain nombre d'outils destinés à l'ensemble des professionnels du maintien dans l'emploi (Assurance maladie (médecins conseils, cellules PDP), services de santé au travail, Sameth).

Le troisième volet de l'action vise à mettre à profit les possibilités ouvertes par la loi du 5 mars 2014 pour élargir le champ des actions qui peuvent être mises en œuvre durant les arrêts de travail.

3.4 Axe II. Renforcer le niveau de formation/ qualification/ compétences des TH

Augmenter l'accès à l'alternance

Action 4	Améliorer l'accès à l'apprentissage des personnes en situation de handicap
Pilotage	Pilote : Région Ile-de-France - Mme S.Oursin Contributeur principal : CGPME - Mme D.du Paty
Enjeux	L'apprentissage constitue une voie de qualification et d'insertion durable dans l'emploi. L'accès des personnes en situation de handicap à l'apprentissage et la sécurisation des parcours constitue une priorité devant se refléter dans l'accroissement du nombre de personnes handicapées inscrites dans les formations en CFA. Cet axe de travail fait partie des enjeux des nouvelles instances de gouvernance du CREFOP et le groupe de travail technique Handicap/Apprentissage contribue à y répondre.
Objectifs de l'action	Identifier et activer les leviers susceptibles de faciliter l'entrée en apprentissage des PH : du point de vue des suites de parcours proposées aux JH, des modalités d'accueil dans les CFA, de l'articulation des dispositifs d'accompagnement et de financements existants, en lien avec les partenaires de terrain, de la mobilisation des entreprises... avec pour objectifs : <ul style="list-style-type: none"> ○ Augmenter le nombre d'entrées en apprentissage des PH (information sur les formations en apprentissage, accompagnement pour apprendre à mieux prendre en compte le monde de l'entreprise, mobilisation des passerelles pour les PH ayant besoin d'un appui ou de confirmer leur projet professionnel) ; ○ Sécuriser les parcours des jeunes en apprentissage (outiller les CFA, informer les familles pour anticiper les demandes de RQTH et d'aménagements éventuels), informer les entreprises ...).
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> - Indicateurs de résultat : évolution du nombre total de PH en apprentissage ; évolution du nombre total de PH en passerelle-DAA ; - Indicateurs de réalisation : nombre de réunions du groupe de travail transversal ; nombre de réunions d'information et sensibilisation proposées au réseau apprentissage et aux partenaires ; production et diffusion de documents d'informations (CF lien avec l'action 1 « Jeune » du PRITH) ; - Autres indicateurs à étudier en fonction des résultats de l'enquête auprès des CFA (enquête renouvelée en mars 2016, résultats attendus en mai 2016).
Livrables	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mettre à jour et enrichir le kit handicap en fonction des besoins des CFA ou des PH (aménagement des épreuves, attestations de compétences par exemple...); ○ Documents d'information pour améliorer l'accès des PH à l'apprentissage en Ile-de-France en s'appuyant sur les dispositifs et outils existants (Kit handicap, Kit alternance de l'Agefiph, sites Défi métiers, EN...); ○ Etudier la faisabilité d'un tableau de bord de suivi du nombre de PH en apprentissage (en s'appuyant sur les enseignements de l'enquête CFA).
Actions à engager	<p>Culture commune : consolider le travail transversal ; proposer de nouveaux échanges avec les partenaires (ex : CFA, entreprises, ARML, FIPHFP ...); Informer sur les outils et dispositifs existants ;</p> <p>Sourcing : poursuivre la recherche des partenaires les plus adaptés à chaque situation et les mises en réseaux sur les territoires ; construire de nouveaux documents d'information et poursuivre la sensibilisation ;</p> <p>Accès à l'apprentissage : informer sur le Dispositif d'accès à l'apprentissage ; diffuser la fiche action élaborée ; accompagner les CFA et les entreprises;</p> <p>Entreprises/ CFA : identifier mieux les CFA mobilisés ; identifier les branches, secteurs, métiers les plus porteurs grâce à l'enquête CFA ; appuyer les liens entreprises/CFA.</p>
Modalités de suivi	<p>Périmètre d'intervention de l'AMO :</p> <ul style="list-style-type: none"> - lien sur le volet statistique : enquête CFA ; tirer les enseignements des résultats ; élaboration d'un tableau de bord (en lien avec les résultats) si faisabilité confirmée ;

	<ul style="list-style-type: none"> - lien avec l'action 1 PRITH- Groupe jeunes : voir les liens et complémentarités des deux actions ; informer les réseaux sur l'apprentissage ; articuler avec certaines actions en cours (ex : Action 1, kit jeune...) - lien avec l'Action 5 PRITH - contrat de professionnalisation ; participation aux échanges. <p>Organisation du travail entre Pilote, AMO : à définir en groupe de travail technique Apprentissage /Handicap</p>
Calendrier	<p>Le groupe de travail est reconduit en 2016</p> <p>Les axes de travail seront adaptés au regard de la feuille de route Etat/Région</p>
Contributeurs	<p>Membres du groupe de travail technique Apprentissage /Handicap : Région, Direccte, Rectorats de Créteil, Paris et Versailles, DRIAAF, Agefiph, CGPME, CFTC, UNEA</p> <p>Autres contributeurs possibles : CFA, entreprises, MDPH, Chambres consulaires, Pôle Emploi, ARML, FIPHFP...</p>
Information-communication	A définir avec le pilote
Consultants Amnyos	Grégoire Leclerc

Historique / Eléments de contexte

L'accès à l'apprentissage des personnes en situation de handicap était un objectif du contrat d'objectif et de moyens (COM) pour le développement de l'apprentissage 2011/2015 signé entre l'État et la région. Un groupe de travail technique spécifique a été créé à partir de 2013 dans le cadre des réunions de pilotage du COM. Il réunit notamment les services de l'État, la Région, les 3 rectorats franciliens, la DRIAAF, et l'Agefiph. Les objectifs sont de clarifier le diagnostic partagé entre partenaires et de proposer plusieurs pistes d'action afin de mieux identifier les freins et articuler les dispositifs existants. Il s'agit d'outiller les CFA, de les informer sur les réseaux de partenaires, d'améliorer l'accès des personnes handicapées aux formations en apprentissage et de sécuriser leurs parcours, de mobiliser les entreprises et d'axer les problématiques sur l'employabilité.

Le PRITH ayant fixé également des objectifs sur l'accès à l'apprentissage, qui rejoignent les orientations du groupe de travail, un rapprochement s'est opéré pour que les travaux soient partagés et mis en visibilité dans ces deux cadres stratégiques. Ainsi, en lien avec le PRITH, la fiabilisation des données concernant les personnes en situation de handicap a été un enjeu important pour les travaux du groupe en 2014 : une enquête auprès des CFA a été administrée et les résultats mis à disposition des partenaires au second trimestre 2015.

Le COM Apprentissage s'est terminé au 31 décembre 2014. Toutefois au regard des enjeux sur le sujet, l'ensemble des membres du groupe de travail a souhaité poursuivre les travaux et la dynamique partenariale dans le cadre de ce groupe technique régional. Ce dernier s'inscrit aujourd'hui au sein du CREFOP, dans une dimension transversale, puisque ce groupe est rattaché à la fois à la Commission Handicap et à la Commission Apprentissage de cette instance régionale de coordination qui a été mise en place en décembre 2014. D'autres partenaires ont rejoint ce groupe de travail en 2015 (CGPME, UNEA, CFTC)

3.5 **Axe II. Renforcer le niveau de formation/ qualification/ compétences des TH**
Augmenter l'accès à l'alternance

Action 5	Alternance - Contrats de professionnalisation : contribuer à leur promotion auprès des entreprises
Pilotage	Pilote : CGPME Ile-de-France - Mme D.du Paty Contributeur principal à confirmer : Agefos PME
Enjeux	Développer les contrats de professionnalisation et les promouvoir auprès des entreprises en combinant le levier des conventions Direccte/OP sur l'Alternance et le cadre d'action expérimentale du PRITH.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ○ Augmenter le nombre de TH en contrats de professionnalisation ○ Sensibiliser, informer les TPE-PME sur le fonctionnement, les avantages et la mise en œuvre du contrat de professionnalisation ○ Mobiliser les réseaux d'acteurs présents en Ile de France (Cap emploi, Sameth, Alther) en faveur du contrat de professionnalisation ○ Favoriser l'élargissement des choix professionnels des PH en lien avec le SPE
Indicateurs	<p>Nombre de diagnostics réalisés auprès des TPE/PME par les six « développeurs de l'alternance » présents en Ile de France</p> <p>Nombre d'offres d'emplois en contrat de professionnalisation pour les TH</p> <p>Nombre d'offres de contrats de professionnalisation proposées aux Cap emploi</p> <p>Taux d'accès global des TH au contrat de professionnalisation</p>
Livrables	Proposition : Tableau de bord des TH en contrats de professionnalisation et lecture des résultats par segmentation métiers (secteurs et filières les plus concernés)
Actions à engager	<p>Actions de sensibilisation/information ciblées sur les TPE-PME</p> <p>Soutien/outillage des développeurs de l'alternance auprès des entreprises</p> <p>Animation/information des acteurs de l'accompagnement des TH (Cap emploi, Sameth, Alther...)</p> <p>Développement d'un projet pilote pour l'alternance, testé dans les entreprises adaptées d'Ile-de-France (enquête lancée en janvier 2016, résultats attendus pour mars 2016)</p>
Modalités de suivi	<p>Organisation du travail entre Pilote et AMO :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Appui à la préparation, à l'animation et à la restitution des travaux du groupe de travail (rythme bimestriel en moyenne) - Appui pour la formalisation et l'analyse de l'enquête auprès des EA.
Calendrier	<p>Deuxième semestre 2016 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mise en œuvre de l'expérimentation « mobilisation des EA sur les outils de l'alternance » en lien avec les dispositifs existants en faveur de l'alternance - étude des modalités possibles d'une extension aux TPE/PME <p>1^{er} trimestre 2017 :</p> <ul style="list-style-type: none"> -propositions d'actions spécifiques (sur des secteurs ciblés par exemple) en direction des TPE/PME <p>2^{ème} trimestre 2017 : déploiement des actions</p>
Contributeurs	Contributeurs: DIRECCTE UR - DIRECCTE UD 92 - Agefiph - Agefos PME - Conseil régional - Cap emploi (Cheops) -UNEA - CFTC
Information-Communication	Relais sur le site du Prith des actions de communication/sensibilisation initiées
Consultant Amnyos	Grégoire Leclerc

Éléments de contexte - Historique

Depuis quelques années, la CGPME Ile-de-France a mis en place, des actions d'accompagnement auprès des TPE-PME pour encourager le développement des contrats de professionnalisation.

En 2014, 1400 diagnostics ont été réalisés par six développeurs de l'alternance majoritairement auprès de TPE de moins de 10 salariés. Ces diagnostics ont été suivis de 920 offres de postes dont

750 ouverts aux TH. A la suite de quoi 90 candidats ont été proposés par le SPE principalement sur des postes de commerciaux et vendeurs et sur des fonctions d'assistanat.

L'intégration de cette action au PRITH permettra de démultiplier son impact, quantitatif et qualitatif : enrichir et augmenter le nombre de diagnostics ; mieux qualifier l'intervention auprès des TPE via un soutien ciblé aux développeurs de l'alternance; renforcer la mobilisation des réseaux d'acteurs (Cap emploi, Alther...) en faveur du contrat de professionnalisation, élargir les possibilités et les choix professionnels des PH.

3.6 **Axe II. Renforcer le niveau de formation/ qualification/ compétences des TH**

Faciliter l'accès des TH à la diversité de l'offre de formation

Action 6	Contribuer à l'élaboration de priorités régionales de formation notamment dans la perspective du programme régional d'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées
Pilotage	Pilote : Région Ile de France - Mme Boineau Contributeur principal : Agefiph – M. P. Ephritikhine
Enjeux	A terme : une offre de formation en prise avec les débouchés emploi et accessible aux personnes en situation de handicap, quel que soit le handicap. La Loi du 05 mars 2014 prévoit que la Région définisse et mette en œuvre un programme régional d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées (PRFQPH) , en concertation avec les acteurs concernés conformément aux objectifs de la convention nationale multipartite du 27 novembre 2013. Ce programme doit répondre aux besoins identifiés, en s'appuyant sur le diagnostic du PRITH. Ainsi cette action du PRITH IDF doit permettre de nourrir et compléter le diagnostic régional, dans la perspective de ce futur programme à construire.
Objectifs de l'action	<ul style="list-style-type: none"> ○ Procéder à une « mise à plat » de l'offre de formation accessible aux TH, relevant du droit commun et de l'offre spécialisée (CRP) ○ Disposer en fin d'année 2015 d'un état des lieux sur lequel s'appuiera le futur PRFQPH que la Région doit élaborer en concertation avec ses partenaires.
Indicateurs	NP
Livrables	<ul style="list-style-type: none"> ○ Etat des lieux articulé en deux volets : Diagnostic quantitatif de l'offre de formation accessible aux TH au niveau régional : analyse croisée de l'offre de droit commun et de l'offre CRP (volume, types de formation, répartition géographique, taux de qualification, taux de sorties positives) Mise en regard de ce diagnostic avec des données quantitatives et qualitatives sur : <ul style="list-style-type: none"> - les caractéristiques des DETH et de leurs besoins en formation (profils, nature du handicap, demandes d'emploi...) - le marché du travail et les besoins en emploi
Actions à engager	Identifier pour chacun des volets de l'état des lieux : <ul style="list-style-type: none"> - La nature des données quanti/quali à réunir et analyser - Les sources de données consolidées à exploiter (base de données ASP, CRIF, SPE, Fagerh, Agefiph ...)
Modalités de suivi	<ul style="list-style-type: none"> - Périmètre d'intervention de l'AMO auprès du pilote de l'action : élaboration de l'Etat des lieux avec mise à disposition par le CRIF des données disponibles et mobilisables. - Constitution d'un Groupe de suivi rassemblant le CRIF, l'Agefiph, Pôle emploi, la Direccte (à confirmer) – secrétariat assuré par l'AMO.
Calendrier	Avril/mai 2015 : préparation de l'action Juin 2015 : démarrage des travaux Mars 2016 : finalisation de l'Etat des lieux et restitution au Comité de suivi Avril 2016 : finalisation des livrables
Contributeurs	ARS, Pôle emploi, Cap emploi (Cheops), ARML, Agefiph, Fagerh, Défi Métiers, CGT, FSU, Direccte.
Information-Communication	A définir avec le pilote
Consultant Amnyos	Julien Negre

Historique - Eléments de contexte

Cette action sur l'élaboration de priorités régionales de formation s'inscrit dans le prolongement de l'action menée dans le cadre du PRITH en matière de formation depuis 2011. Le diagnostic qui a préfiguré le premier plan d'actions du PRITH mettait déjà en avant le faible niveau de qualification des publics travailleurs handicapés par rapport au tout public et les difficultés d'accès des TH à l'offre de formation de droit commun. Une première fiche action avait donc été élaborée, avec le CR IDF en pilote, afin de favoriser l'accès des TH à l'offre de formation de droit commun. Plusieurs axes de travail avaient été définis, dont un visant à renforcer les interactions entre les CRP et les organismes de formation du droit commun. Cette action a finalement été lancée fin 2013, pilotée par l'ARS et le CR IDF. Elle réunissait les principaux financeurs des CRP (ARS, Direccte et CR IDF) et devait permettre d'identifier les synergies entre les CRP et les OF de droit commun.

Dans un premier temps, cette action a permis aux financeurs de développer un outil commun de suivi physico-financier, leur donnant davantage de lisibilité sur l'activité de l'ensemble des CRP franciliens, avec notamment un premier recensement de l'offre de formation des CRP. Sur 2014, ce travail a été complété par des investigations plus qualitatives auprès des MDPH et de la FAGERH sur le processus d'orientation vers les CRP, les publics reçus, l'organisation de l'activité des CRP et sur les collaborations existantes ou envisageables entre CRP et organismes de formation. Un appel à bonnes pratiques a également été lancé auprès des organismes de formation du réseau des référents TH animé par Défi Métiers. Enfin un benchmark a été réalisé afin de pouvoir identifier quelques pistes de collaboration potentiellement intéressantes dans d'autres régions.

Lors de ces investigations, il est apparu que les collaborations entre CRP et organismes de formation étaient rares, non seulement en raison de freins juridiques et financiers, mais également parce qu'il n'existait aucune réelle stratégie en la matière. Pour être effective, cette synergie doit être définie et objectivée au niveau régional, et l'offre de formation des CRP doit être décloisonnée. Courant fin 2014-début 2015, il est donc peu à peu paru indispensable au groupe de travail de pouvoir mettre à plat l'offre de formation des CRP et des organismes de formation de droit commun et de voir dans quelle mesure elle répond aux besoins des publics TH, dans un contexte où la Région, avec la loi du 5 mars 2014, doit définir et mettre en œuvre un programme régional d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées.

3.7 Axe III. Mobiliser les partenaires dans les territoires

Dynamiser les initiatives territoriales

Action 7	Enrichir les outils de pilotage et de veille territoriale
Pilotage	Pilotage : Direccte - Mme Bougerol - M. Viscontini Contributeur principal : Pôle emploi
Action 7-A	Analyse du potentiel d'emploi des TH dans les territoires : Production de « Focus territoriaux »
Pilotage	Pilote : Direccte - Mme Bougerol Contributeur principal : Pôle emploi
Enjeux	Identifier et valoriser au niveau régional l'ensemble des potentialités et initiatives territoriales en faveur de l'emploi des TH pour appuyer la mise en oeuvre de la stratégie régionale de l'emploi
Objectifs	Accompagner et renforcer les actions : <ul style="list-style-type: none"> ○ Du SPE-R : pilotage des politiques publiques, contrats aidés, opérateurs de l'emploi ○ Des territoires, notamment pour le pilotage des SPE-D (département) et des SPE-P (projets) ○ Du CPR pour l'évaluation des futurs projets locaux de coopération entre PE et les Cap emploi.
Indicateurs	Nombre et potentiels estimés de projets structurants identifiés et valorisés dans un perspectif emploi TH Part des TH (et progression) dans l'accès aux contrats aidés Part des TH (et progression) dans l'emploi public Nombre et évolution des accords d'entreprise (premiers, renouvellements) par départements. Part d'achats publics/privés pour le secteur adapté/protégé ; estimation du nombre de clauses de marché (nombre et part de CA)
Livrables	<ul style="list-style-type: none"> ○ Diagnostics territoriaux des besoins Emploi et des potentialités et initiatives en faveur de l'emploi des TH (<i>nb : pas nécessairement dans périmètre administratif départemental - infra ou supra</i>)
Actions à engager	<ul style="list-style-type: none"> - Traitement de la DOETH et de la DEFMTH par département (exploitation des données du tableau de bord PRITH) - Veille sur les initiatives des UD - Recensement par bassins des projets structurants, des potentiels d'emploi, des initiatives publiques en faveur du développement de l'emploi (notamment : suivi des opportunités du Grand Paris Emploi et des clauses d'insertion) - Recensement/diffusion des dispositifs aidés en vigueur - Identification/typologie des entreprises adaptées et des établissements du secteur protégé
Modalités de suivi	Organisation du travail entre Pilotes, AMO : <ul style="list-style-type: none"> - Elaboration des différents livrables par l'AMO, en lien avec le pilote et avec les contributions des contributeurs désignés Modalités des échanges d'information (forme, fréquence...) <ul style="list-style-type: none"> - Réunions trimestrielles du groupe de travail régional - secrétariat AMO. - Réunions intermédiaires de Groupes de travail territoriaux
Calendrier	<ul style="list-style-type: none"> - Juillet 2015 : Mise en place du pilotage de l'action (Direccte/Pôle emploi) - Sept/Nov. 2015 : Choix d'un territoire pilote à partir d'une problématique régionale (Grand Paris Express): département du Val de Marne -94), et mise au point de la méthodologie de réalisation des Focus territoriaux - Décembre 2015 : Réunion préparatoire avec l'UD 94 - Janvier 2016 : Première réunion du groupe de travail régional - Janvier-juin 2016 : Réalisation de l'analyse territoriale (collecte, traitement et consolidation des données) et mise en place d'un groupe de travail territorial - Juin 2016 : Présentation au Groupe de travail régional et à la Commission Handicap du Focus territorial Val de Marne ; validation de la méthodologie retenue. - A partir de juillet 2016 : réflexion sur la réalisation de Focus sur d'autres territoires Franciliens

Contributeurs	Contributeurs UR Direccte -SESE, , Pôle emploi -DR, Cheops , ARML, Agefiph, Conseil Régional, FIPHFP, MDPH (75,77, 78, 91, 92,93,94,95) UD Direccte (75,77, 78, 91, 92,93,94,95), GESAT, CFDT,CFTC, CGT,FSU, CFE-CGC, FO,CGPME, MEDEF, FIPHFP
Information-Communication	Présentation et mise en ligne sur le site Internet du PRITH des principales données des territoires.
Consultants Amnyos	Elodie Rubaud

Eléments de contexte

En créant le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP), le législateur a souhaité mettre en place les conditions d'une gestion quadripartite permettant l'efficacité des politiques conduites dans les territoires.

Il s'agit notamment de mieux prendre en compte les réalités territoriales, tant en termes de besoins que de potentialités, pour nourrir l'action collective de l'ensemble des acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle. Le Service Public de l'Emploi s'inscrit dans cette nouvelle organisation qui se traduit au niveau régional par la mise en œuvre d'une stratégie régionale de l'emploi (SRE) élaborée sur la base d'un diagnostic territorial préparé par la Direccte.

L'action ici proposée dans le cadre du PRITH s'inscrit en cohérence avec la Stratégie régionale pour l'emploi et vise plus particulièrement à informer et soutenir l'action du service public de l'emploi dans les territoires en direction des personnes handicapées.

Il s'agit de rassembler puis de mettre à disposition des acteurs concernés l'ensemble des informations disponibles sur les potentialités territoriales en faveur de l'emploi des TH : initiatives partenariales, publiques ou privées, projets à forts enjeux en terme d'emploi TH, dispositifs mobilisables (contrats aidés, IAE...). Ces clés de lecture devront permettre aux services et opérateurs, publics intervenant sur le marché du travail, de nourrir leurs propres diagnostics et stratégies d'intervention.

Le travail de production de ces documents d'information s'appuiera notamment sur le diagnostic régional réalisé par le PRITH en 2011 puis actualisé en 2013 et sur la production de données territoriales recensées engendrées par les grands projets structurants

Action 7-B	Constitution d'un tableau de pilotage de l'accès des TH aux dispositifs de droit commun
Pilotage	Pilote : Pôle emploi- Mme A. Mayet Contributeur principal : Direccte - M. A. Viscontini
Enjeux	Eclairer le pilotage du programme par la mise en place d'un tableau de bord composé d'un nombre réduit et ciblé d'indicateurs (cf. demande Comex PRITH du 9 juillet 2014).
Objectifs	o Piloter l'évolution de l'accès des TH dans les dispositifs de droit commun et ajuster les actions menées en conséquence
Indicateurs	Part (exprimée en volume et en taux) des TH dans les dispositifs suivants : Accès à l'emploi : - AFPR - POEI - CUI/CIE - CUI/CAE - EAV - Emplois Tremplins Accompagnement dans l'emploi - CDDI - Contrats de génération - CEP Parcours de professionnalisation - AIF - AFC - Contrat de professionnalisation - Contrat d'apprentissage - POEC - PRQC - CPF <i>Principe d'un nombre d'indicateurs nécessairement limité à des fins de pilotage - Document complémentaire au Tableau de bord régional.</i>
Livrables	Tableau de pilotage renseigné
Actions à engager	Constituer et valider la liste des indicateurs du tableau de pilotage Définir le format, créer puis alimenter le tableau de pilotage Suivre périodiquement les évolutions, repérer les écarts significatifs (vis-à-vis du niveau national, entre départements, d'une période à une autre...) et proposer des actions correctrices (à l'attention Copil/Comex)
Modalités de suivi	Réalisation du tableau de pilotage par l'AMO en lien avec les pilotes et contributeurs de l'action pour la collecte des données actualisées.
Calendrier	Novembre 2015 : Présentation de la maquette du Tableau de pilotage à la Commission Handicap 1 ^{er} Trimestre 2016 collecte des données pour les indicateurs de 1 ^{er} rang Avril/juillet 2016 : Travail sur la déclinaison des indicateurs de 1 ^{er} rang et définition de sous indicateurs pertinents pour chacun d'entre eux Actualisation périodique, en fonction des modes et des échéances d'actualisation des institutions sources
Contributeurs possibles	Direccte (dont SESE) - Conseil régional - Pôle emploi - Cap emploi - Agefiph Défi métiers
Consultant Amnyos	Diane Laure Guinet

Eléments de contexte - Historique

Un Tableau de bord régional existe depuis 2012. Actualisé trois fois par an, c'est un document très dense qui comprend plus de 150 indicateurs. Il est mis en ligne sur le site du PRITH (espace privé) et permet à tous les partenaires concernés d'accéder à des informations détaillées sur les différents aspects de l'insertion professionnelle des TH en Ile de France : publics bénéficiaires, situation au

regard de l'accès à la formation, de l'accès et du maintien dans l'emploi, données sur la mobilisation des dispositifs et les entreprises assujetties...

Tourné avant tout vers des données de contexte (peu sur les résultats), il permet d'éveiller l'attention sur des situations critiques (écarts à la moyenne nationale, écarts entre départements...) mais ce n'est pas à une fonction de pilotage en continu.

Le Comex de juillet 2014 avait demandé à ce qu'un tel outil de pilotage soit constitué, composé d'un nombre réduit d'indicateurs significatifs. L'objectif de l'action 10 est de constituer cet outil qui sera à l'usage exclusif des instances de pilotage du PRITH

3.8 Axe III. Mobiliser les partenaires dans les territoires

Dynamiser les initiatives territoriales

Action 8	Promotion des Accords Handicap d'entreprise
Pilotage	<p>Directe (UR - SESE - UD) Personnes ressources : UR : Mme Bougerol - Mme Chamboredon (SESE) & Unités Départementales (UD) Contributeurs principaux : CGPME ; candidature des OS souhaitée</p>
Enjeux	<ul style="list-style-type: none"> ○ Renforcer l'implication et la mobilisation des entreprises de façon à dynamiser l'emploi des personnes en situation de handicap et répondre à l'objectif fixé par la CNH de multiplier par trois les accords d'entreprise d'ici fin 2017 (voir également feuille de route Handicap nationale 2015 et les orientations issues de la Table ronde nationale sur la négociation collective en entreprise sur le handicap du 04/02/16). ○ Encouragement et facilitation de la négociation collective ○ Sécuriser via les accords d'entreprise l'équilibre des modèles économiques de la sous-traitance aux secteurs adapté et protégé.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ○ Augmenter le nombre d'accords d'entreprise, qu'il s'agisse de premiers accords ou de renouvellements, ○ Augmenter le nombre d'entreprises ayant atteint l'objectif d'emploi des TH ○ Mise en oeuvre effective des accords dans les établissements sous accord- notamment dans les établissements sièges.
Indicateurs	<p>Nombre d'accords en cours de validité et évolution Nombre de nouveaux accords Progression du taux d'emploi des TH dans les entreprises Progression de l'effectif TH en volume (base) Nombre d'entreprises ayant atteint leur objectif d'emploi TH du nombre de TH en emploi</p>
Livrables	<p>En perspective du bilan national désormais annuel des accords TH :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Base de données actualisée des accords OETH ○ Information du CREFOP : Analyse quantitative et qualitative des accords ○ Etude des liens entre conventions Agefiph et Accords d'entreprise ○ Outils pratiques pour la mise en place des accords OETH (en lien avec les travaux du GT national Evolution des Accords).
Actions à engager	<ul style="list-style-type: none"> - Mise à jour et analyse de la base régionale des accords d'entreprises OETH - Identification des potentiels (seuils) et/ou repérage des entreprises où des accords pourraient être signés (en lien avec l'action 7 diagnostic territoriaux). - Soutien aux entreprises pour structurer leur politique sur l'ensemble du champ (sous-traitance secteur adapté/protégé notamment) - Elaboration d'une offre de service pour les entreprises négociant leur premier accord et en direction des PME - Outillage des partenaires sociaux
Modalités de suivi	<p>Organisation du travail entre Pilotes, AMO :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise à jour de la base des accords : AMO - Analyse des accords : SESE - Elaboration des outils pratiques par l'AMO, en lien avec le pilote et avec les apports des contributeurs désignés <p>Modalités des échanges d'information (forme, fréquence...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réunions bimestrielles du groupe de travail restreint ou élargi - secrétariat par l'AMO.
Calendrier	<ul style="list-style-type: none"> - Octobre 2015 : Mise en place du groupe de travail - Décembre 2015 : Mise à jour et analyse de la base des accords OETH - Décembre 2015 - février 2016 : Panorama des outils pratiques
Contributeurs	<p>Contributeurs: Agefiph, Partenaires sociaux (MEDEF, CGPME, CGT, CFDT, CFTC), UD - Direccte (75,77, 78, 91, 92, 93,94, 95), ARACT (Plan Egalité), CHEOPS IDF, réseau Gesat.</p>
Information-communication	<p>Mise en ligne sur le site Internet du PRITH de la liste actualisée des accords handicap d'entreprise</p> <p>Diffusion et mise en ligne des produits d'outillage des entreprises et partenaires sociaux.</p>

Eléments de contexte - Historique

L'Ile de France compte plus de 200 accords d'entreprise ce qui représente plus de 2000 établissements et sans doute plus de 50% des accords existants au niveau national. La marge de progression demeure néanmoins réelle, notamment auprès des PME qui sont des leviers importants en matière d'emploi.

La Conférence Nationale du Handicap de décembre 2014 a exprimé le souhait de voir se développer les accords agréés en faveur de l'emploi des PH.

Au niveau régional, le dernier séminaire du PRITH « *Réussir le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap : les outils et les bonnes pratiques des entreprises franciliennes* » qui a réuni, le 5 décembre 2014, 330 personnes, dont près de la moitié constituée de représentants d'entreprises, a pu montrer que ces dernières se situaient dans cette même perspective.

Les accords agréés sont en effet un axe de la politique du handicap qui leur donne la possibilité et les moyens d'un dialogue social de qualité impliquant des budgets importants dédiés en faveur des travailleurs handicapés.

Ce même séminaire du 5 décembre a également confirmé une demande de sécurisation de la part des entreprises qui suggère la nécessité de leur proposer, et plus particulièrement aux PME, des outils et guides pour la mise en œuvre des accords, ainsi que le partage de « bonnes pratiques ».

Cette action du PRITH s'inscrit dans le prolongement de la rénovation en cours du guide méthodologique de 2009 de négociation des Accords handicap, en lien avec la réflexion du Groupe de Travail national en vue de simplifier la démarche d'accords d'entreprise Handicap agréés.

La CNH de décembre 2014 a fixé un objectif à 3 ans de multiplication par trois (fin 2017) du nombre d'établissements couverts par un accord Handicap négocié, fixant au GT national constitué un objectif de simplification de leur négociation et de rénovation du guide des accords Handicap en vue d'un agrément.

Le 4 février 2016, la table-ronde interministérielle sur la négociation collective annoncée par la conférence sociale d'octobre 2015 a confirmé dans sa feuille de route la visée de simplification administrative supprimant la commission départementale et l'appui à la négociation au plan régional au sein des CREFOP.

3.9 Axe IV. Information - communication - veille

Action 9	Assurer en continu l'information et nourrir l'action collective des partenaires du PRITH,
Pilotage	Pilotes : Agefiph : Mme Darolle Directrice - Mme Bougerol
Enjeux	Faire connaître les travaux et avancées des partenaires du PRITH Réunir périodiquement les professionnels franciliens dans une optique de partage d'information, de sensibilisation au handicap et/ ou de coproduction Valoriser au plan régional les initiatives territoriales Renforcer et élargir les partenariats du Prith ; « Désinstitutionnaliser » les travaux du Prith pour mieux atteindre l'environnement "grand public " des TH et des entreprises Placer les PH au cœur de l'action
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ○ Améliorer la visibilité du Prith (cohérence et pertinence des informations mises à disposition) et animer un lieu ressource sur l'insertion des travailleurs handicapés en Île-de-France : le site www.prithidf.org ○ Contribuer à la veille territoriale ○ Enrichir le système d'information des acteurs, membres de la Commission Handicap notamment : veille informative et prospective, alertes thématiques, newsletter...
Indicateurs	Nombre de visites du site Internet du Prith et évolution : nombre mensuel de visiteurs uniques, nombre moyen de pages lues par visiteur, nombre d'informations flash diffusées... Nombre d'événements organisés, nombre et qualité des participants (atteinte des publics cibles)
Livrables	<ul style="list-style-type: none"> ○ Production/transmission pour mise en ligne des différents outils/travaux/documents émanant des actions du PRITH ○ Séminaire professionnel ○ Baromètre ○ Événement de portée publique lors de la SEPH ○ Plan média et communication presse régulière ○ Réalisation/diffusion de publications
Actions à engager	Élaboration d'une stratégie de communication Refonte du site Internet, animation et alimentation en continu du site en lien avec les pilotes et contributeurs des actions Préparation du séminaire professionnel du 24 juin Préparation de l'événement public de la 20ème SEPFH
Modalités de suivi	Proposition par l'AMO d'informations/travaux/documents pouvant être valorisés et diffusés sur le site Internet après validation et mise en forme Appui de l'AMO aux pilotes de l'action pour l'organisation du séminaire professionnel et de l'événement public
Pilotes	Directrice (stratégie - site internet - publications) - Agefiph (événements)
Contributeurs possibles	Tous les partenaires du PRITH, pilotes et services communication en particulier
Consultants Amnyos/État d'Esprit-Stratis	État d'Esprit : Lucie Lafont - Grégoire Milot : Stratégie de communication - Site Internet - Événement public - Plan média - Publications Amnyos : Grégoire Leclerc (Veille prospective) - Elodie Rubaud/Manon Lautard (Veille territoriale) - Julie Plassat (Baromètre)

La fonction de veille, d'information et de communication du Prith est une dimension stratégique de l'action partenariale.

La communication du Prith a été jusqu'à présent essentiellement tournée vers les partenaires du Prith et les opérateurs du handicap. L'intégration des dimensions de veille et d'information à la stratégie de communication induisent une communication plus ouverte à l'ensemble des parties prenantes, en direction des territoires et des usagers notamment.

C'est à l'Agence État d'Esprit Stratis, associée à Amnyos dans le cadre d'un groupement conjoint, qu'a été confiée la mise en œuvre de la stratégie de communication du Prith.

Celle-ci, en prenant appui sur des outils partenariaux et participatifs nouveaux (veille prospective, veille territoriale, baromètre...) vise à consolider et élargir le partenariat d'une part, à mettre les personnes handicapées au cœur de l'action d'autre part.

Elle se déploie à travers une combinaison de moyens appropriés à ce double objectif, notamment :

Le site Internet Prith Ile de France

Outil de communication et instrument de travail qui doit permettre d'une part un accès facilité de tous les partenaires à l'information sur les différentes thématiques du programme; d'autre part de valoriser et de faire connaître un certain nombre d'initiatives susceptibles d'essaimer. Afin de mieux répondre à cette double exigence le site du PRITH a été refondu et sa nouvelle version mise en ligne en mars 2016.

Un événement à l'occasion de la SEPH avec de nouvelles modalités de participation des personnes handicapées, au cœur de l'événement.

Les séminaires de travail annuels

Temps forts de rencontres et d'échanges entre l'ensemble des acteurs concernés par l'emploi de personnes handicapées en Ile de France, les séminaires annuels organisés par le PRITH sont également un creuset pour la réflexion collective et l'enrichissement des actions menées dans le cadre du PRITH.