



Plan Régional d'Insertion
des Travailleurs
Handicapés



COMITE STRATEGIQUE DU 20 /06/2023 IAE DE CAEN

[Retour sur les ateliers thématiques](#)

Ce document a pour double objet la restitution des travaux conduits en atelier pendant la journée du 20 juin 2023 à l'occasion du comité stratégique du PRITH Normand et une présentation des actions inscrites de façon complémentaire, dans le plan, pour répondre aux problématiques soulevées.

1- LE COMITE STRATEGIQUE

Le comité stratégique est une instance de gouvernance du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) qui regroupe et consulte l'ensemble des acteurs œuvrant de manière directe ou indirecte en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Cette instance est également un espace de réflexion, de proposition pour orienter les travaux du PRITH.

Elle a été l'occasion de partager :

- Les dernières évolutions des politiques publiques pour favoriser l'emploi et le maintien en emploi des personnes handicapées
- Des initiatives de territoires pour de nouvelles coopérations entre acteurs favorisant la mobilité entre les différents milieux d'insertion

Des ateliers ont été proposés afin de travailler sur des questions stratégiques autour des thématiques suivantes :

- Les transitions éducation-emploi
- La mobilité entre les différents milieux d'insertion protégé et ordinaire
- La prise en compte des besoins spécifiques dans des situations de handicap et d'insertion complexe (handicap psychique)

2- LES 4 INITIATIVES DE TERRITOIRE ILLUSTRANT LES ORIENTATIONS DU PRITH PRESENTES LORS DU COMITE :

- Passerelle éducation-emploi pour les sortants d'ULIS lycée du secteur du Havre : Préparer et sécuriser la sortie des élèves scolarisés en ULIS Lycée (Coordonnateurs ULIS de 5 lycées, Cap emploi, Mission Locale, Pôle emploi).
- Dispositif « Passerelle pour une vie d'adulte » du département de l'Orne : sécuriser les parcours des jeunes avec fragilités psychiques engagés dans la Garantie-jeunes/ Contrat engagement jeunes.
- Dispositif DARE et Cap emploi du Calvados : Mutualiser des compétences pour anticiper la préparation de la sortie de jeunes scolarisés au sein du Dispositif d'accompagnement et de ressources médico-social André Bodereau (DARE).
- Projet « Gourm'handise » porté par AKTO, l'UMIH de l'Eure, ADAPEI 27, Cap emploi et Mission Locale : Créer la rencontre entre des personnes handicapées et des entreprises de l'Hôtellerie-Restaurant

➔ **Consulter les initiatives : <https://prith-normandie.fr/projets/>**

3- SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS ISSUES DES ATELIERS THEMATIQUES ET ACTIONS RETENUES DANS LE PRITH

L'objectif des ateliers était de faire émerger 3 axes stratégiques par thématique. Il s'agissait de partager les enjeux, ce qui est mis en œuvre pour y répondre (prestation, offre, expérimentations ...), de désigner les questions stratégiques prioritaires.

- **ATELIER « Transitions éducation-emploi : comment mieux reconnaître et valoriser les acquis de l'école à l'emploi ? ».**

Structures participantes :

Rectorat, Cap emploi Le Havre, Pôle emploi, AKTO, Lycée Françoise de Grâce, INSHEA, ARML, Le Pré de la Bataille, EPNAK, DARE 14, MFR, MDPH 27, ARS

Les 3 orientations prioritaires issues de l'atelier

1 - Transitions éducation-emploi : comment mieux reconnaître et valoriser les acquis de l'école à l'emploi ?

1 - Mettre en place un écosystème de la reconnaissance par filière professionnelle

- Associer les branches professionnelles
- Synergie OF, EN, employeurs
- Promouvoir les CQP

2 - Renforcer la capacité d'accueil en stage ou en alternance des entreprises (fonctions tutorales et d'encadrement)

- Sensibiliser au public avec handicap « invisible », accompagner les tuteurs pour des PMFMP
- Revoir les supports de communication sur l'alternance pour s'adresser aux EA

3 - Essaimer les expériences de coopération SPE, EN, ESMS issues des PCTI/innovations locales

- Changer les postures professionnelles pour continuer à décroisser
- Repérer les initiatives et communiquer dessus

Les actions retenues pour ajuster le plan (les numéros des actions ne se suivent pas car ils correspondent à celles inscrites dans le plan parmi d'autres actions déjà en cours .)

Action 2.1- Favoriser le développement de synergies et d'appuis réciproques entre les professionnels du médico-social et ceux du Service Public de l'Emploi (SPE - Pôle emploi, Cap emploi, Mission Locale)

- Rencontres bilatérales avec les professionnels du médico-social et du SPE, Aramis, Chéops
- Rédaction d'un document de mise en valeur de l'application de la démarche « PCTI ».

Action 2.5- Faciliter et développer la capacité d'accueil en stage des personnes handicapées en entreprise

- ➔ Proposition d'un kit pour faciliter l'accueil en stage
- ➔ Partage de la proposition avec des professionnels du médico-social, représentant employeur

Action 2.6- Mobiliser l'ensemble des modalités de reconnaissance des compétences au bénéfice des personnes handicapées

➔ Conception d'un document de communication sur les différentes modalités de reconnaissance (RAE, RAE REC TEC, OPEN BADGES, RSFP, CQP) et de webinaires d'information.

- **ATELIER « Mobilités entre milieu protégé et milieu ordinaire : quels maillages des dispositifs, quels articulations dans les accompagnements ? ».**

2 - Mobilités entre milieu protégé et milieu ordinaire : quels maillages des dispositifs, quelles articulations dans l'accompagnement ?

1 – Promouvoir les compétences des travailleurs d'Esat et les parcours de transition réussis auprès des branches

2 - Organiser les parcours MP/MO et les coopérations entre acteurs de l'accompagnement

3 – Lever les freins aux transitions et simplifier les aspects administratifs et financiers

- Sensi branches dont métiers en tension
- Participation employeurs au PRITH
- Promouvoir des compétences (sorties Esat)
- Meilleur partage des infos / parcours sur le qui fait quoi
- Poursuivre le décloisonnement des offres de service
- Nouvelles synergies à venir / évolutions législatives
- Favoriser accès aux droits, dispositifs, financements ...
- Statut « sortant d'Esat », accès aux aides fonds de formation, aux offres de service, « droit au retour » ...
- Pragmatisme ...

Structures participantes :

DDETS 50, 76, 61, 14, Cap emploi Rouen Dieppe, le Pré de la Bataille, MDA Manche, Eure Aramis, ADAPEI 27, EPNAK, LADAPT, Mission Locale Alençon, Réseau GRAIN, ALFEPH, AARPB La Brèche, UMIH.

L'action retenue pour ajuster le plan

Action 2.4- Favoriser les trajectoires entre milieu protégé et milieu ordinaire, les coopérations entre les différents acteurs de l'accompagnement du médico-social et du Service public de l'emploi

- ➔ Démarche impliquant des acteurs médico-social du secteur protégé et des bénéficiaires
- ➔ Recueillir le point de vue des personnes et des professionnels pour mieux comprendre la typologie des parcours, repérer les compétences pour l'accompagnement (approche design de politiques publiques et de services/ modélisation de parcours).

- **ATELIER « Accès à l'emploi, formation et maintien en emploi : Quelle prise en compte des besoins spécifiques dans les situations de handicap et d'insertion complexe ».**

Structures participantes :

UNAFAM, AGEFIPH, Handi Cap emploi Eure, Ocapiat, Coordination Handicap Normandie, UGECAM, Missions locales Pays de Caux Vallée de Seine, Alençon, Pays de Coutance, GEM TSA Eure, AFDAS, Club House Paris, Le Pré de la Bataille, OPCO Santé, UNEA, Alfeph, MDPH 76, 14, CHEOPS, FIPHFP, LADAPT, Centre Psychiatrique de l'Orne, DDETS 61.

→ Cet atelier a été construit autour du témoignage du parcours d'un pair-aidant qui a permis de cerner les besoins à prendre en compte pour accompagner vers et dans l'emploi.

3 - Accès à l'emploi, formation et maintien en emploi : Quelle prise en compte des besoins spécifiques dans les situations de handicap et d'insertion complexe?

1-Développer la communication, sensibilisation des entreprises et OF

- Stratégie pour sensibiliser des employeurs sur « santé mentale et emploi » sur un territoire
- Avec l'appui des pairaidants

2-Promouvoir la pair-aidance « professionnelle » (espaces et structures)

- Reconnaître les savoirs expérientiels
- Envisager les lieux d'entraide mutuelle comme des ressources mobilisables / dispositifs insertion pro

3-Organiser la pair-aidance professionnelle pour appuyer des accompagnements

- Articulation de cette « fonction » avec celle des professionnels de l'insertion et de la formation (emploi accompagné et formation accompagnée notamment)

L'action retenue pour ajuster le plan

2.3- Promouvoir la pair-aidance auprès des acteurs de l'insertion et de la formation, permettre son articulation avec les dispositifs existants

→ **Acteurs impliqués** : UNAFAM, CHN, Club House Rouen, CHR Rouvray (Pair-aidante), CFE CGC, Cap emploi, Alfeph, Epnak

→ Projet de co-construire un webinaire sur la pair-aidance professionnelle à destination des acteurs de l'insertion, orientation, formation, employeurs.