

“ Plan régional en faveur de l’Insertion des Travailleurs Handicapés en Auvergne-Rhône-Alpes 2022- 2027

“ Sommaire

1. L'emploi des personnes en situation de handicap : une priorité tant nationale que régionale	3
2. Panorama régional : chiffres clefs	4
2.1 Entrée dans la vie active	5
2.2 Accès à l'emploi et développement des compétences	6
2.3 Maintien en et dans l'emploi	8
3. Les orientations stratégiques et objectifs du PRITH ARA	9
3.1 Les partenaires rassemblés au sein du PRITH	9
3.2 Les publics bénéficiaires des actions du PRITH ARA	9
3.3 Les orientations stratégiques	10
3.4 La feuille de route opérationnelle	13
4. La gouvernance du PRITH ARA	15
4.1 Le Comité de Pilotage	15
4.2 Le Comité technique opérationnel	17
4.3 Le Groupe Projet	17
5. Les engagements des signataires	17
5.1 Engagements généraux	17
5.2 Engagements au titre de la mise en œuvre des actions	19

1. L'emploi des personnes en situation de handicap : une priorité tant nationale que régionale

L'Etat et ses partenaires, acteurs de l'éducation, de l'orientation, de la formation, de l'emploi, du conseil en évolution professionnelle et du maintien dans l'emploi, se sont fixés pour objectifs de mieux **coordonner leurs interventions pour rendre plus inclusives les politiques publiques de droit commun**, veiller à la bonne **articulation** entre dispositifs de droit commun et dispositifs spécifiques, et encourager le **développement de réponses spécifiques**, adaptées aux **besoins de chaque territoire, à ceux des employeurs et des personnes en situation de handicap dans leur diversité**.

Au niveau national, cette coordination s'inscrit notamment dans le cadre de la **Convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap 2017-2020**, prolongée jusqu'en 2022 et de conventions bilatérales ou multilatérales ciblées.

Elle s'inscrit également pleinement dans la **convention nationale du handicap du 26 avril 2023** et ses 10 engagements avec notamment l'accès à l'emploi y compris l'emploi public et l'accompagnement dans les parcours d'insertion et de formation.

Au plan territorial, sous l'égide des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et du Préfet, **les Plans Régionaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH)** sont la déclinaison de la stratégie nationale, au service de la sécurisation des parcours des personnes en situation de handicap et la mobilisation des employeurs privés comme publics pour l'emploi des travailleurs handicapés.

Textes de référence

- ▶ cf. Circulaire DGEFP n° 2009-15 du 26 mai 2009
- ▶ loi n°2011-901 du 28 juillet 2011 tendant à améliorer le fonctionnement des maisons départementales des personnes handicapées et portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap

Le PRITH est un cadre de coopération qui permet de **donner de la visibilité aux offres de services de droit commun et aux dispositifs dits 'spécifiques'** (dédiés aux personnes en situation de handicap) de chacun des partenaires engagés en son sein et de **s'assurer de leur pertinence, de leur articulation et de leur mobilisation** au service des bénéficiaires que sont les personnes handicapées et les établissements employeurs, tant publics que privés.

Il vise également la **mise en commun de moyens humains, matériels et financiers des partenaires** pour appuyer la mise en œuvre d'actions opérationnelles complémentaires, ponctuelles ou pérennes, répondant aux enjeux d'insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés propres au territoire, à la bonne échelle territoriale.

Les principes de complémentarité, de réciprocité et de coordination sont au cœur des interventions du PRITH.

En Auvergne-Rhône-Alpes (ARA), sur la précédente période (2017 – 2022), l'engagement des partenaires s'est traduit par la signature de **l'Engagement Régional en faveur de l'Emploi des Travailleurs Handicapés - ERETH**. Il a permis la conduite de plusieurs actions opérationnelles et a su être réactif et s'adapter en conduisant des actions spécifiques au contexte de crise sanitaire, avec pour objectif de favoriser **l'accès des Travailleurs Handicapés (TH) aux mesures d'urgence mises en œuvre sur la période.**

Forts de cette collaboration, les signataires ont souhaité renouveler leur engagement au titre du présent PRITH Auvergne-Rhône-Alpes pour poursuivre et amplifier le travail engagé au cours des dernières années sur la période 2022 – 2027.

2. Panorama régional : chiffres clefs

La Région-Auvergne-Rhône-Alpes couvre 13%¹ du territoire métropolitain et est la 2^e région la plus peuplée de France. Elle présente cependant un **fort déséquilibre de peuplement** selon les départements : alors que le Rhône et l'Isère concentrent près de 40% de l'ensemble de la population régionale, le Cantal, la Haute-Loire et l'Ardèche en accueillent moins de 10%.

La région attire une population globalement jeune et aisée, bien que certains départements soient en déclin démographique et marqués par un fort vieillissement.

L'emploi privé réside principalement dans les TPE et PME, 97% des entreprises comptant moins de 50 salariés, dont 82% moins de 10 salariés. Par ailleurs, un salarié sur cinq travaille dans la fonction publique.

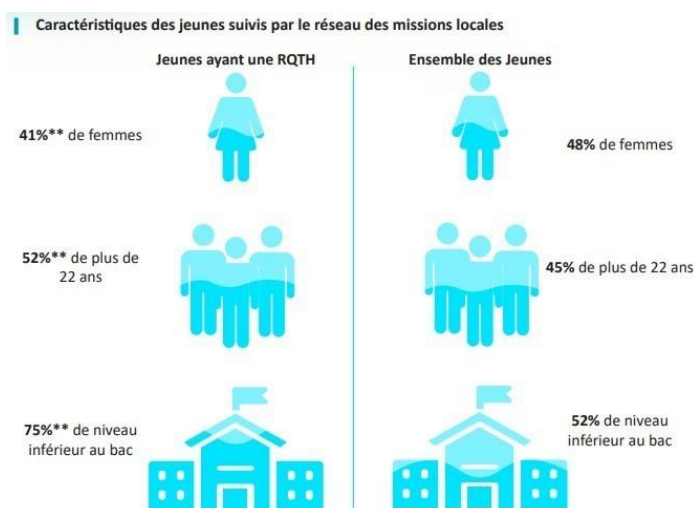
Le taux de chômage y est traditionnellement moins élevé que la moyenne française (6,4% au 2^e trimestre 2022 contre 7,5 en France métropolitaine hors Mayotte), néanmoins les populations les moins privilégiées restent fortement impactées par le chômage. L'accès à l'emploi peut être freiné par des problématiques de mobilité, particulièrement fortes en zones montagneuses et/ou rurales.

¹ Source : Conseil régional

Le panorama suivant vise à donner quelques repères statistiques² relatifs à l'emploi des personnes en situation de handicap en Auvergne-Rhône-Alpes.

2.1 Entrée dans la vie active

En Auvergne-Rhône-Alpes, **4% des jeunes suivis en 2020 par les Missions Locales bénéficiaient d'une RQTH**, pourcentage en baisse par rapport à 2018 (-6%) alors que le total de jeunes accompagnés a, lui, légèrement augmenté (+2%). Cette sous-population est plus masculine, plus âgée et moins diplômée par rapport au tout public « jeunes » suivi par les missions locales³ :



Source : Rapport qualitatif d'analyse des données de l'ERETH, « Les jeunes en situation de handicap », mars 2022

Les contrats signés par les jeunes TH accompagnés par les Missions locales au plan régional en 2020 apparaissent également plus précaires que le tout public et portent plus souvent sur du temps partiel³.

Type de contrat signé	Jeunes ayant une RQTH	Jeunes tout public
CDI	12,6%	14,2%
dont CDI à temps partiel	32,6%	29,2%
CDD	48,7%	46,5%
dont CDD à temps partiel	40,5%	31,2%
Apprentissage	7,4%	9,0%
Services civiques	3,6%	1,4%

Source : Rapport qualitatif d'analyse des données de l'ERETH, « Les jeunes en situation de handicap », mars 2022

² Les données chiffrées sont issues du tableau de bord interactif 2021 de l'ERETH. Lorsque la source est différente, cela est précisé en note de bas de page.

Les comportements des jeunes en situation de handicap en recherche d'emploi et leurs freins périphériques se caractérisent au niveau national par³ :

- Une proportion de jeunes en situation de handicap en recherche de stage dans l'année inférieure à celle de l'ensemble des jeunes (12% contre 30%), avec une **proportion plus significative en recherche d'emploi** (51% contre 33%) ou d'employeur pour une alternance ou un apprentissage (12% contre 8%)
- Une préoccupation des jeunes TH plus forte que chez le tout public pour la **localisation géographique** de l'offre, considérée comme un élément déterminant pour 68% des PSH contre 61% des jeunes, chiffres mettant en exergue les problématiques de mobilité de cette population (72% des jeunes PSH craignent de devoir déménager ou travailler loin de leur domicile actuel)
- **Un critère équilibre vie professionnelle vie personnelle** prépondérant chez les jeunes TH, vu comme facteur déterminant (72% craignent de devoir accepter une charge de travail trop importante, alors que ces proportions descendent à 63% respectivement chez le tout public)

Par rapport au tout public, les jeunes en situation de handicap mobilisent davantage :

- Les services d'accès à l'emploi (46,8% pour l'ensemble des jeunes et 42,7% pour les jeunes TH)
- Les prestations liées à la santé (10,9% contre 6,2% soit plus de 4,5 points de plus) et au projet professionnel (15,5% contre 14,7%)

2.2 Accès à l'emploi et développement des compétences

Dans le secteur privé, **11 864 établissements étaient assujettis à l'obligation d'emploi** dans la région en 2018. Les établissements de moins de 20 salariés, non assujettis, composent cependant l'immense majorité du tissu économique. 53 073 salariés étaient bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) en Auvergne-Rhône-Alpes en 2018, représentant 37 910 ETP.

Le taux d'emploi direct est de 3,6% en moyenne régionale dans le privé (4% de taux d'emploi indirect), avec des écarts significatifs au niveau infra-départemental (3,2% au plus bas dans le Rhône contre 5,1% au plus haut dans l'Allier).

³ Source : enquête nationale Agefiph & Ifop « Motivations, craintes, difficultés... Quelles sont les conditions d'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap ? », publiée en 2021 - données non accessibles à l'échelle régionale

La fonction publique employait de son côté 19 682 BOE en 2021, soit un taux de 5,7% d'emplois directs et 6% d'emplois indirects, les effectifs étant très majoritairement concentrés dans le versant territorial.

En 2021, la région comptait **12 688 places dans 200 établissements et services d'aide par le travail (ESAT)** et **4000 salariés dans 117 entreprises adaptées⁴** (antennes comprises).

Les travailleurs handicapés sont également représentés dans les **455 structures d'insertion par l'activité économiques (SIAE)** recensés en 2021 sur la région, à hauteur de **9% des effectifs**.

A l'échelle nationale comme à l'échelle locale, à niveau de diplôme équivalent, les demandeurs d'emploi ayant une reconnaissance de handicap retrouvent moins rapidement un emploi que les autres⁵.

8,8% des demandeurs d'emploi (DE) de catégories A, B et C **sont des BOE** en octobre 2022⁶, un chiffre légèrement supérieur à la moyenne nationale (8,3%). Par rapport au tout public, les chercheurs d'emploi en situation de handicap, en 2020, étaient **plus souvent des hommes, plus âgés, à bas niveaux de qualification et restaient plus longtemps au chômage**.

Octobre 2022	DEBOE	DE tout public
Femmes	49%	52%
+ de 50 ans	51%	25%
Diplôme inférieur au bac	64%	44%
DE de longue durée ⁷	63%	48%

En ce qui concerne l'accès à la formation, **2,6% des apprentis bénéficient d'une reconnaissance de handicap. Ce public choisit des formations d'un niveau moins élevé que la population générale**. 60% d'entre eux s'engagent dans des formations de niveau CAP, contre seulement 37% pour le tout public⁸.

⁴ Source : UNEA

⁵ Source : Pôle Emploi, « les demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une reconnaissance de handicap : un accompagnement renforcé pour une population éloignée de l'emploi », novembre 2022

⁶ Pôle Emploi, statistiques mensuelles

⁷ DELD : DE depuis plus de 12 mois

⁸ Source : Rapport qualitatif d'analyse des données de l'ERETH, « Les jeunes en situation de handicap », mars 2022

Par ailleurs, tous publics confondus, le cumul des données concernant les promotions 2018-2019 et 2019-2020 révèle que les personnes sortant d'apprentissage sont moins souvent en poursuite d'études en Auvergne-Rhône-Alpes que sur l'ensemble du territoire national (-1.3 point), mais davantage en emploi 6 mois après leur sortie (+3.9 points)⁹.

2.3 Maintien en et dans l'emploi

Licenciements pour inaptitude

Au niveau régional en 2020, **10 418 personnes se sont inscrites à Pôle Emploi suite à un licenciement pour inaptitude** (en légère baisse par rapport à 2019). Le nombre total de licenciements pour inaptitude est supérieur dans la mesure où tous les licenciés ne s'inscrivent pas à Pôle Emploi, mais ce chiffre en est un indicateur. 56% de ces demandeurs d'emploi étaient des femmes, 41% avaient plus de 50 ans et 55% disposaient d'un niveau de diplôme inférieur au bac. Si l'année 2020 marque une baisse vraisemblablement liée à la situation sanitaire, **la tendance de fond des licenciements pour inaptitude est à la hausse**, avec une augmentation de 43% des licenciements pour inaptitude entre 2013 et 2019¹⁰.

Les secteurs dont sont issues les personnes concernées par un licenciement pour inaptitude sont principalement, en nombre d'inscriptions :

- Pour les femmes : le commerce (17%) et l'action sociale sans hébergement (15%). Les plus fortes hausses d'inscriptions entre 2016 et 2019 concernent des secteurs à dominante féminine (hébergement médico-social et social +57% ; autres services personnels - blanchisserie, coiffure, esthétique... +57% ; action sociale sans hébergement +53% ; commerce de détail +49%).
- Pour les hommes : la construction (16%) les transports (9%) et le commerce (7%).

Accompagnement des personnes fragilisées

Au titre de l'année 2019, près de **37 000 personnes** (chiffre en hausse par rapport à l'année précédente) **ont été accompagnées par le service social des CARSAT** Auvergne et Rhône-Alpes au titre de la prévention de la désinsertion professionnelle. Cette même année, 36% des 4500 accompagnements clôturés l'ont été sur un maintien dans l'emploi.

De leur côté, les Cap Emploi ont enregistré **3273 prises en charge au titre de l'axe maintien** en 2020.

⁹ Source : ibidem

¹⁰ Source : diagnostic territorial réalisé pour le PRST ARA, 2021

3. Les orientations stratégiques et objectifs du PRITH ARA

3.1 Les partenaires rassemblés au sein du PRITH

Au titre du PRITH Auvergne-Rhône-Alpes, sont mobilisés les acteurs suivants :



* PDP = Prévention de la Désinsertion Professionnelle

3.2 Les publics bénéficiaires des actions du PRITH ARA

Le **PRITH Auvergne-Rhône-Alpes** promeut la collaboration et la synergie d'actions au service des travailleurs handicapés et des employeurs.

Ainsi, les actions impulsées, soutenues ou portées par le PRITH bénéficient in fine :

- aux jeunes en situation de handicap à partir de 16 ans en parcours scolaire conventionnel ou dans le cadre de l'éducation spécialisée
- aux personnes en situation de handicap en recherche d'emploi
- aux **salariés et aux agents, exploitants agricoles et travailleurs indépendants** bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou en risque d'inaptitude ;

- aux **personnes handicapées** accueillies en structure médico-sociale ou établissements de santé **souhaitant intégrer le milieu ordinaire** ;
- aux **employeurs privés et publics** dont **les entreprises adaptées** ,

Plus spécifiquement :

S'agissant des personnes en situation de handicap, le PRITH porte une attention particulière au développement d'action en faveur des personnes atteintes **des troubles du spectre autistique** (en cohérence avec la Stratégie nationale autisme au sein des troubles du neuro-développement 2018-2022) et des personnes sourdes signant.

S'agissant des employeurs, le PRITH souhaite donner la priorité au secteurs à fort potentiel de recrutements (notamment secteur social et médico-social, services aux personnes, intérim)

3.3 Les orientations stratégiques

Le PRITH s'est fixé 4 lignes directrices stratégiques :

1 / Diffuser des données et informations

Les enjeux sont de rendre accessibles des connaissances sur les travailleurs handicapés, leurs situations, leurs parcours par :

- La production de connaissances visant à guider l'action et éclairer la décision. Ceci passe notamment par la mise en commun des données statistiques et qualitatives détenues par chacun des partenaires ; le lancement, le cas échéant, d'enquêtes ou d'études spécifiques ; **la structuration d'un observatoire régional** pour l'analyse, la valorisation et diffusion des données et connaissances produites.
- La professionnalisation des acteurs de l'insertion, de l'emploi et de la formation
- Le soutien et la diffusion des bonnes pratiques
- Le partage des informations partenariales : la vocation du PRITH est en effet de **favoriser la circulation d'informations** entre les partenaires pour une interconnaissance renforcée et une capacité à agir en synergie et en cohérence.

2/ Accompagner, sensibiliser et soutenir l'action des acteurs de droit commun du champ de l'orientation – l'insertion – l'emploi et la formation afin que les programmes d'actions, les dispositifs, les services et les aides puissent pleinement bénéficier aux travailleurs handicapés.

Les enjeux sont de :

- Renforcer le travail collaboratif avec les instances et acteurs de droit commun
- Dynamiser l'accès des travailleurs handicapés aux mesures de droit commun
- Soutenir les initiatives portées par les acteurs de droit commun en faveur des travailleurs handicapés
- Assurer la prise en compte du handicap dans les stratégies et plans régionaux/ territoriaux orientation - insertion – emploi - formation

Le PRITH veille à sensibiliser aux enjeux de l'emploi des travailleurs handicapés, à faciliter l'appropriation des mesures dites spécifiques et leur mobilisation. Le cas échéant, il intervient **en soutien** pour la levée des freins d'accès des travailleurs handicapés aux mesures de droits commun et en **appui opérationnel ou apport d'expertise** pour une meilleure prise en compte des travailleurs handicapés dans leurs projets, politiques et dispositifs.

3/ Conduire des chantiers spécifiques, en complémentarité du droit commun, pour contribuer à la sécurisation des parcours d'accès ou de maintien dans l'emploi et/ ou, le cas échéant, apporter des solutions nouvelles et/ ou réponses à des besoins mal ou non couverts.

Pour ce faire, il organise une dynamique de co-construction de ces solutions associant les acteurs de terrain et, le cas échéant, des usagers, et assure leur déploiement sur tout ou partie du territoire régional.

Sont privilégiées les approches collaboratives, mobilisant les expertises croisées, avec une recherche de mutualisation de moyens.

Le PRITH ARA s'attache à sécuriser les trois moments clé du parcours vers et dans l'emploi de la personne.

- **Entrée dans la vie active des jeunes en situation de handicap,**
- **Accès ou retour à l'emploi et le développement des compétences,**
- **Accompagnement dans l'emploi et en emploi.**

Ces 3 moments clefs correspondent aux 3 axes de travail prioritaires, déclinés en enjeux et objectifs d'action opérationnels.

Axe 1 : Sécuriser l'entrée des jeunes en situation de handicap dans la vie active :

- ➔ Accompagner l'orientation et la découverte des métiers
- ➔ Appuyer le déploiement d'une offre de services au niveau des missions locales
- ➔ Faciliter l'accompagnement vers la reconnaissance travailleurs handicapés (RQTH)
- ➔ Soutenir la poursuite de scolarité dans le cadre de formation en alternance

Axe 2 : Sécuriser la recherche d'emploi et le développement des compétences

- ➔ Accompagner vers l'emploi
- ➔ Sécuriser l'accès et la réussite des parcours de formation
- ➔ Organiser des passerelles entre le milieu adapté ou l'IAE vers l'emploi en milieu ordinaire et renforcer les coopérations partenariales de terrain
- ➔ Soutenir la mobilisation du monde économique et des employeurs

Axe 3 : Sécuriser l'accompagnement dans l'emploi

Au-delà des actions impulsées et conduites spécifiquement au titre de la PRC, des actions de l'axe 2 du PRST4, du HandiPacte (avec le FIPHFP) et des travaux du CREFOP, le PRITH développe des actions complémentaires.

- ➔ Assurer la sécurisation des parcours de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- ➔ Accompagner les mobilités professionnelles

De manière transversale et dans chacun des axes, le PRITH poursuit des objectifs de :

- Sensibilisation de l'ensemble des employeurs tant du secteur privé que des trois fonctions publiques.
- Mobilisation accrue des mesures, aides et services de droit commun et des outils que sont l'alternance, la formation, les SIAE et EA et les ESAT (faire connaître, recruter et se former) pour répondre aux enjeux des parcours de chaque personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

4/ Soutenir les pratiques et initiatives porteuses

Le PRITH a vocation à :

- Offrir des opportunités pour le développement des initiatives et expérimentations
- Organiser le repérage, le suivi et le soutien aux initiatives et pratiques porteuses en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et des employeurs
- Accompagner l'essaimage et le passage d'échelle des expérimentations porteuses.

Une stratégie de communication ciblée sera mise en œuvre pour la mise en visibilité et lisibilité de l'offre de service et des actions portées aux plans local et/ou régional par les partenaires rassemblés dans le PRITH ainsi que de son action propre.

3.4 La feuille de route opérationnelle

La feuille de route opérationnelle du PRITH, constituée de fiches actions détaillées pour chacun des axes de travail thématiques et transversaux, est définie annuellement.

Les actions engagées feront l'objet d'un suivi renforcé par le comité opérationnel et seront assorties d'indicateurs de réalisation et de résultats pour leur évaluation.

La feuille de route du PRITH définie et entérinée en COPIL fin 2022, est annexée au présent accord. Elle fera l'objet d'ajustements et compléments selon les modalités suivantes :

1/ Ajustements en tant que de besoin :

La feuille de route peut être ré-interrogée autant que de besoin au regard :

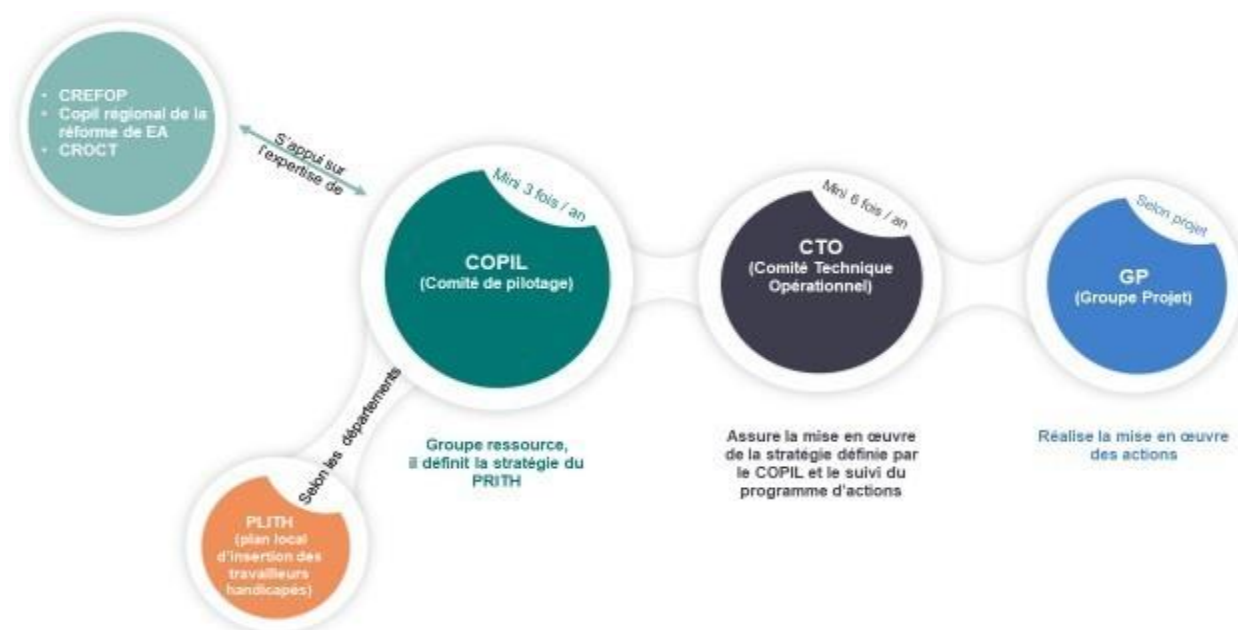
- des enseignements du travail de suivi renforcé et d'évaluation mis en place sous la responsabilité du comité opérationnel pour les actions en cours
- des évolutions de la situation et des besoins des publics et des employeurs
- de l'évolution éventuelle des champs et priorités d'intervention des différents acteurs engagés dans le pilotage du PRITH
- des évolutions législatives et cadres d'intervention connexes
- des remontées de terrain (besoins non couverts, problématiques locales nécessitant une intervention ciblée...)

2/ Révision annuelle

A l'occasion d'un **séminaire annuel** organisé par le COPIL, lors duquel un bilan des actions portées en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés sera réalisé et des propositions d'ajustements de la feuille de route mises en débat.

4. La gouvernance du PRITH ARA

Le PRITH s'articule autour de 3 instances principales : le **Comité de Pilotage**, le **Comité Technique Opérationnel** (avec une possibilité pour les départements qui le souhaitent de décliner en PLITH), et les **Groupes Projets**.



4.1 Le Comité de Pilotage

Le **Comité de Pilotage (COPIL)** est créé en tant que groupe ressource et **pilote de la stratégie en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés en ARA**. Il est co-piloté par **l'Etat, l'Agefiph et le Fiphfp**. Il est donc constitué de représentant de l'Etat, de l'Agefiph, et du Fiphfp et de représentants des organisations signataires.

Pour son action en faveur des travailleurs handicapés et des employeurs, le COPIL s'appuie sur plusieurs instances et plans d'action :

- Le **CREFOP** - Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles - et les travaux de ses commissions thématiques;
- Le **CPREA** - Comité de Pilotage Régional de suivi de la réforme des Entreprises Adaptées
- Le **CROCT** - Comité régional d'orientation des conditions de travail - au titre du **PRST** - Plan régional de Santé au Travail - qui déploie, dans son axe 2, des actions en faveur de la prévention de la désinsertion professionnelle et pour le maintien dans l'emploi

Le COPIL s'engage à venir présenter les orientations la feuille de route annuelle et le bilan de la mise en œuvre du PRITH au bureau du CREFOP, à minima 2 fois par an. Le COPIL s'engage également à intervenir en tant que de besoin dans les 3 Commissions du CREFOP - Orientation Mobilité et Sécurisation des Parcours Professionnels, Emploi et Compétences, Formation tout au long de la vie - et en Comité plénier le cas échéant.

Cette organisation vise à garantir la transversalité de l'action en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et notamment à :

- Diffuser les enjeux liés à l'emploi des travailleurs handicapés et interpeler les différentes commissions thématiques sur ces questions afin de prendre en compte la situation des travailleurs en situation de handicap dans le cadre des travaux menés.
- Favoriser la transmission de données entre commissions et l'engagement de travaux partenariaux, en lien avec la feuille de route et sur des demandes spécifiques, proposant des réponses adaptées aux publics en situation de handicap.

En fonction de l'ordre du jour, pourront également être invités à participer aux sessions de travail l'UNEA et le service EA de la DREETS (au titre du COPIL EA), le Pôle T de la DREETS (au titre du CROCT), les pilotes des actions 4.1/4.2/ 4.3 (au titre du PRST 4), des représentants de personnes en situations de handicap et représentants d'employeurs, et toutes autres personnes qualifiées.

4.2 Le Comité technique opérationnel

Le **comité technique opérationnel** assure la **mise en œuvre et le suivi du programme d'actions** du PRITH défini dans la feuille de route annuelle avec les projets déclinés en fiches actions.

Il rassemble la DREETS, l'Agefiph, le FIPHFP et les pilotes des actions opérationnelles validées annuellement. Il se réunit à minima deux fois par trimestre. Il pourra décider de créer des comités thématiques de suivi (par exemple correspondant aux axes de travail) si cela est jugé pertinent.

4.3 Le Groupe Projet

Les actions mises en œuvre dans le cadre des fiches actions donnent lieu à la mise en place de **Groupes Projet** co-pilotés par un binôme d'organisations partenaires. Chaque Groupe Projet se réunit autant que de besoin pour permettre l'avancée des travaux. Les co-pilotes assureront le relais avec le comité technique opérationnel.

Les chantiers conduits pourront intégrer la participation des bénéficiaires et des opérateurs de terrain au cœur de ses travaux.

5. Les engagements des signataires

5.1 Engagements généraux

Les partenaires signataires s'engagent au sein du PRITH dans le cadre de leurs compétences respectives, conformément à leurs missions, orientations stratégiques et périmètre d'intervention, par la mise à disposition de ressources humaines, matérielles ou logistiques.

Ils ont conscience de l'importance de la **continuité de leurs engagements** dans un objectif d'efficacité des actions qui seront engagées jusqu'en 2027.

Les partenaires s'engagent à promouvoir la place des personnes en situation de handicap dans les différents dispositifs d'orientation, de formation et d'insertion professionnelle dont ils ont la charge.

De manière opérationnelle, chaque organisation contribue aux travaux du PRITH et notamment :

- A l'élaboration des orientations stratégiques par une participation assidue et active au COPIL
- Au partage de données statistiques ou qualitatives en leur possession pour permettre une meilleure connaissance de l'accès des travailleurs handicapés aux dispositifs et offres de services, de leurs parcours et problématiques
- Aux groupes de travail entrant dans leur champ de compétence en tant que pilotes et / ou contributeurs
- A la valorisation et la promotion du PRITH et de ses actions pour maximiser ses effets et impacts.

Les personnes désignées par chaque organisation pour siéger au sein du COPIL ont pour mandat de :

- Représenter leur institution lors des réunions
- Contribuer activement aux réflexions et engager leur institution sur les différents points d'arbitrage soumis et décisions arrêtées lors des séances de travail
- Diffuser activement et régulièrement, au sein de leur organisation, les informations relatives au PRITH, à ses orientations et actions et les informations contribuant à l'interconnaissance des différents partenaires
- Transmettre les informations utiles sur les évolutions de l'offre de services ou des interventions de leur organisation susceptibles d'avoir une incidence sur le PRITH et son déploiement pour favoriser cohérence et efficacité.

Chaque institution s'engage à assurer la continuité de sa représentation au sein des instances de gouvernance du PRITH, en organisant le remplacement de son mandataire en cas d'indisponibilité ponctuelle ou départ de son organisation.

5.2 Engagements au titre de la mise en œuvre des actions

Les groupes de travail sont pluridisciplinaires et pluri-partenariaux. Ils rassemblent des représentants issus des organisations signataires du PRITH qui disposent, de par leur fonction, compétences et expérience, de l'expertise nécessaire pour contribuer utilement aux actions et à l'atteinte des objectifs (désignés sous le terme de « **contributeurs** »).

Par ailleurs, les responsabilités de pilotage des actions définies sont réparties entre les partenaires signataires. Ainsi, un **pilote ou binôme de pilotes**, issus des différentes institutions partenaires est désigné lors du lancement de chacune des actions. Ils animent le travail partenarial et sont responsables, vis-à-vis du comité technique auquel ils participent, des avancées de l'action dans le respect des objectifs définis collectivement.

Compte tenu **du rôle essentiel des contributeurs et des pilotes** dans la conduite des actions dont ils ont la charge, une attention particulière devra être portée par leur organisation employeuse à leur désignation, avec les points d'attention suivants :

- Capacité à s'engager
- Organisation de leur remplacement en cas d'absence de longue durée, de changement de fonction ou encore de départ définitif et avertir la DREETS des dispositions prises dans les meilleurs délais

Contributeurs et pilotes **représentent et engagent leur institution** au sein des groupes de travail, sous réserve, le cas échéant, de besoins de validation en interne. Ils sont également **des relais d'information** au sein de leur institution sur les travaux engagés au titre du PRITH et leur avancée.

Les signataires du PRITH ARA

Isabelle NOTTER
Directrice Régionale
DREETS ARA

Marine NEUVILLE
Directrice
FIPHFP

Marie-Laure BELAIR DARGENT
Déléguée Régionale
Agefiph ARA



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités



