

# Accord-cadre partenarial

## 2022 – 2025

### Pour la mise en œuvre du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés en Bretagne

---

Vu,

- La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- La circulaire DGEFP n°2009-15 du 26 mai 2009 relative aux Plans Régionaux d'Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés ;
- La note DGEFP du 8 avril 2020 relative aux Plans Régionaux d'Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés
- La convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap du 16 novembre 2017 ;
- La Stratégie nationale pour l'autisme 2018 – 2022 ;
- Le Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP 2017-2022) ;
- Le Plan Santé Travail 2022-2025 ;
- Le premier Plan Santé au Travail dans la Fonction Publique 2022-2025
- La convention cadre entre l'État, l'Agefiph, le FIPHFP, CHEOPS et Pôle emploi signée en septembre 2020

## Préambule

- La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a mis en évidence la nécessité de renforcer le pilotage de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés et l'animation des partenariats permettant d'offrir aux personnes handicapées un parcours vers l'emploi le plus rapide et le plus efficace possible.

- La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, avec la réforme de la formation professionnelle et notamment de l'apprentissage. Une réforme qui impacte le paysage de la formation, avec la réorganisation de la gouvernance et le déploiement de nouveaux acteurs comme de nouvelles pratiques, en particulier s'agissant des questions de financement, de qualité et d'accessibilité des formations. Une évolution qui trouve écho dans la prise en compte des personnes handicapées, avec, entre autres, la promotion des principes d'accessibilité universelle, la désignation de référents handicap dans les CFA, la majoration du coût contrat pour les apprentis en situation de handicap.

- La loi n°2011-901 du 28 juillet 2011 donne une base légale au PRITH, fixe les conditions de son élaboration et le cadre de son contenu. Le PRITH devient le plan d'action unique du Service Public de l'Emploi (SPE) et de ses partenaires.

- La note DGEFP du 8 avril 2020 relative aux plans Régionaux d'Insertion professionnelle des Travailleurs handicapés (PRITH) a repositionné les politiques d'emploi en faveur du public handicapé.

Le PRITH favorise la cohérence des politiques d'emploi et de formation des travailleurs handicapés définies ou déclinées au niveau régional. Il permet d'identifier l'ensemble des actions de droit commun et spécifiques mobilisables, et donne un cadre aux actions mises en œuvre à partir des éléments de diagnostic et des objectifs ainsi partagés. Le PRITH est un outil de développement de l'emploi mais aussi de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

- La Convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap du 16 novembre 2017, signée entre l'Etat, Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP, la CNSA, Régions de France, l'Assemblée des Départements de France, la CNAMTS, la CCMSA, le RSI, CHEOPS et l'Association nationale des missions locales, rappelle que le PRITH est le cadre de déclinaison de ses orientations en région, à savoir :

- Faciliter la construction, la sécurisation des parcours vers et dans l'emploi et leur mise en œuvre ;
- Renforcer l'accès à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap en mobilisant toutes les offres de la formation professionnelle ;
- Amplifier l'action coordonnée en faveur du maintien en emploi, pour tous (salariés, non-salariés et employeurs) ;

- Mobiliser les employeurs publics et privés.

- Les travaux du Comité interministériel du handicap (CIH) conduisent à définir régulièrement des priorités, telles que notamment :

- Faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire ;
- Accompagner la transformation du secteur adapté et expérimenter des mesures favorables au recrutement de travailleurs handicapés en entreprise adaptée ;
- Accompagner le secteur protégé sur la formation professionnelle de leurs travailleurs et leur accès au milieu ordinaire au travers de l'emploi accompagné et de la transformation de l'offre des ESAT ;
- Mobiliser toute l'offre du service public de l'emploi (SPE) tant à destination des travailleurs handicapés que des employeurs ;

Le présent accord cadre entend rendre compte des constats et orientations partagés par les institutions en Bretagne pour lutter contre le chômage et favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap. Il engage chacun des partenaires et donne du sens à leur action au sein du PRITH Bretagne.

Il s'inscrit dans la continuité du précédent accord-cadre et tient compte des avis recueillis auprès des partenaires sur la période de novembre 2021 à avril 2022.

## **I. Enseignements généraux de la consultation des parties prenantes au précédent accord-cadre**

L'environnement du handicap connaît des transformations majeures qui orientent les besoins actuels des partenaires vers une nécessaire coordination, le besoin de travailler ensemble, au niveau local et au niveau régional pour une meilleure coopération. Mieux se connaître et mieux connaître les dispositifs, travailler en réseau, donner une meilleure visibilité des travaux sont exprimés à l'unanimité des partenaires. Le PRITH est un cadre de travail partenarial qui correspond aux aspirations des acteurs bretons.

Le contexte reste fragile avec une demande d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à hauteur de 10% de la demande d'emploi régionale pour le tout public (source Pôle emploi – données à 12/2021). Une population active handicapée vieillissante avec 49% des demandeurs d'emploi qui ont 50 ans et plus (27% pour le tout public), et un niveau de formation inférieur avec 44% des publics handicapés qui ont atteint le niveau Bac, alors que le taux est de 60% pour le tout public. Enfin, un accès à l'emploi plus difficile avec une durée d'inscription au chômage de 898 jours en moyenne.

Plus de 90% des employeurs qui ont recruté une ou plusieurs personnes en situation de handicap sont satisfaits et les  $\frac{3}{4}$  des entreprises de 20 salariés et plus emploient une personne en situation de handicap. Pour autant les efforts doivent se poursuivre.

## II. LES ORIENTATIONS DU PRITH EN BRETAGNE

Le PRITH permet de rassembler les acteurs territoriaux œuvrant dans le champ de l'emploi et de la formation des travailleurs handicapés pour une action renforcée.

Ainsi, si le handicap est abordé de manière transversale, globale et intégrée dans l'ensemble des politiques de santé, de travail, d'emploi, d'orientation, et de formation professionnelle, le PRITH constitue le schéma d'orientation spécifique.

Les travaux conduits par les acteurs régionaux en 2022 ont permis de dégager les orientations suivantes, détaillées dans un plan d'action annexé à l'accord-cadre :

### ➤ **Axe 1 : Faciliter l'accès à la formation des personnes en situation de handicap**

La politique régionale de formation des personnes handicapées contribue à la montée en compétences des publics handicapés et vise l'amélioration quantitative comme qualitative de l'accueil et de l'accompagnement des personnes handicapées en formation professionnelle.

Les priorités sur cet axe portent sur :

- L'amélioration de l'accompagnement des parcours, de l'orientation jusqu'à la formation ;
- L'amplification de l'accès à l'alternance ;
- La poursuite de la professionnalisation des acteurs de la formation, notamment des référents handicap ;
- La prise en compte des enjeux d'accessibilité des supports et des lieux de formation

### ➤ **Axe 2 : Accès à l'emploi - Faciliter et sécuriser les parcours d'insertion professionnelle**

Les travaux à mener sur cet axe visent à décloisonner les milieux ordinaire et protégé et mettre en synergie les dispositifs d'insertion et d'emploi pour favoriser les transitions professionnelles, tout en renforçant les partenariats au bénéfice de certains publics plus fragiles.

Les priorités sur cet axe portent sur :

- Favoriser les transitions entre milieu protégé et milieu ordinaire ;
- Accompagner les publics avec des besoins spécifiques ;
- Faciliter le déploiement de l'Emploi Accompagné ;
- Favoriser les synergies MDPH/SPE (Service Public de l'Emploi) ;

- Faciliter le retour à l'emploi en s'appuyant sur les acteurs de l'intérim

### ➤ **Axe 3 : Mobilisation des employeurs**

Sur cet axe, il s'agit de faciliter et de développer pour les employeurs, publics comme privés, les moyens et réponses à leur obligation d'emploi, et de développer le dialogue social en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Les priorités portent sur :

- La mise en œuvre du protocole employeurs en région<sup>1</sup> ;
- La sensibilisation des employeurs au recrutement des personnes en situation de handicap ;
- L'accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre et la sortie des accords agréés ;
- Le soutien des structures inclusives (IAE, EA) pour faciliter les transitions vers les entreprises privées ou publiques classiques
- La promotion de l'emploi en alternance pour les personnes en situation de handicap ;
- La promotion de l'accès au travail temporaire sous toutes ses formes, y compris via le dispositif de l'EATT ;

### ➤ **Axe 4 : Prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi**

Les réformes successives pour renforcer la prévention en santé au travail et le maintien dans l'emploi nécessitent un travail partenarial dynamique et constructif. Il s'agit sur cet axe de favoriser les coopérations entre acteurs du maintien à toutes les étapes du processus, de la détection des situations à leur prise en charge - y compris en cas d'échec du maintien, lorsqu'il s'agit d'anticiper la reconversion professionnelle.

Les orientations prioritaires sont :

- Soutenir les employeurs dans leur action de prévention de la désinsertion professionnelle ;

---

<sup>1</sup> Le protocole employeurs répond aux attendus de la convention cadre quintipartite signée le 4 septembre 2020 sur la complémentarité des interventions en direction des employeurs par Pôle emploi, Chéops, l'Agefiph et le FIPHP. « Ils travaillent conjointement à la définition d'un protocole national venant préciser quels sont les champs d'interventions respectifs ainsi que leur articulation, tant au niveau national que local ». La convention cadre précise que ce protocole fera l'objet d'une déclinaison opérationnelle sur les territoires.

- Faciliter la gestion des parcours de maintien dans l'emploi et la coordination des acteurs dans l'accompagnement des transitions professionnelles ;
- Promouvoir les enjeux d'une action précoce auprès des professionnels de santé et de leurs patients, et faciliter l'appropriation des outils et leviers du maintien dans l'emploi ;

### **Axe 5 : Observer, informer, valoriser**

L'axe 5 est un axe transversal pour analyser dans la durée la situation de l'emploi des personnes handicapées et rendre compte de l'action collective. Cet axe poursuit les objectifs suivants :

- Observer en mobilisant les données disponibles sur l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap
- Accroître l'interconnaissance des acteurs pour favoriser l'émergence de nouvelles pratiques professionnelles, pour identifier et lever des freins
- Mettre à disposition des outils d'information à destination des personnes, des employeurs et des partenaires institutionnels
- Relayer les actualités (régionales et nationales)

Un plan détaillé, ajusté annuellement, qui définit le périmètre et les conditions de la mise en œuvre des actions, décline de manière opérationnelle les 5 axes du PRITH. Dans le cadre de cet accord, les acteurs s'engagent à porter à la connaissance de tous, les actions qu'ils mènent, à portée régionale ou locale et susceptibles de concourir aux orientations précitées.

## **III. LES BENEFICIAIRES DU PRITH**

Le PRITH vise quatre catégories de bénéficiaires :

- Les demandeurs d'emploi reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi (ci-nommés DEBOE) au sens de la loi du 11 février 2005 et ceux en voie de reconnaissance ;
- Les personnes en activité, bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la loi du 11 février 2005, ou en voie de le devenir ;
- Les établissements et entreprises privés et publics, notamment ceux assujettis à l'obligation d'emploi (comptant 20 salariés et plus depuis plus de trois ans) ;
- Les jeunes de plus de 16 ans ayant entamé une procédure de reconnaissance devant la MDPH

## IV. LE PILOTAGE DU PRITH

La gouvernance du PRITH s'organise dans le respect des prérogatives et champs de compétence de chacune des structures représentées, comme des engagements bi/multipartites existants.

Le pilotage du PRITH est assuré par deux comités qui réunissent notamment les représentants en région des signataires de la Convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap et de groupes projets opérationnels sous chacun des axes pour la mise en œuvre des actions. Des commissions thématiques peuvent également être mises en place en fonction des besoins, notamment pour affiner des orientations sur une thématique particulière.

La DREETS, l'Agefiph et le FIPHFP rendent compte de la mise en œuvre du PRITH auprès du CREFOP (Conseil Régional Emploi Formation et Orientation Professionnelle), notamment dans le cadre de la commission spécialisée Service Public de l'Emploi régional qui couvre l'ensemble du champ des politiques de l'emploi. Un lien sera également fait avec le CROCT (Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail) au niveau des instances et des actions menées.

### 4.1. Deux instances distinctes de fonctionnement du PRITH, avec les missions suivantes :

- **Un Comité de pilotage :**
  - Définition des grandes orientations,
  - Partage des éléments de diagnostic, élaboration des enjeux
  - Choix des priorités pour les groupes de travail, et des modalités de déclinaisons territoriales
  - Suivi de la feuille de route et des moyens mis en œuvre
  - Communication autour de l'engagement régional et territorial
  - Evaluation de l'impact des actions
  - Médiation interinstitutionnelle

Le comité de pilotage se réunit au moins deux fois par an. Il est présidé par le Préfet ou le représentant de l'Etat en Région

- **Une assemblée régionale :**
  - Partage des éléments de diagnostic, et du plan d'action

- Expression des attentes des personnes, des employeurs et des acteurs du territoire
- Articulation des partenaires
- Identification des évolutions prioritaires à engager

L'assemblée régionale se réunit au moins une fois par an, elle est présidée par le Préfet ou le représentant de l'Etat en Région

#### **4.1.2. Composition**

Présidé par le préfet de région, ou son représentant, la DREETS, le comité de pilotage du PRITH de Bretagne se composent des signataires du présent accord-cadre ou de leur représentant.

Le comité peut être élargi à d'autres institutions sur décision du Préfet de région et après information des membres du comité de pilotage. En tant que de besoin, d'autres institutions ou experts pourront y être associés ponctuellement.

L'assemblée régionale se compose de tout acteur du territoire pouvant interagir sur l'orientation, la formation, l'emploi, la prévention, le maintien dans l'emploi, le handicap, ou de tout professionnel désireux de s'investir sur une ou plusieurs actions relevant du plan d'action du PRITH Bretagne.

#### **4.2. Groupes-projets**

Pour la mise en œuvre du plan d'actions validé par le comité de pilotage, à chaque action est associée à la fois un pilote et un groupe-projet, qui comprend :

- Les maîtres d'œuvre impliqués dans la réalisation concrète de l'action,
- Les partenaires techniques et/ou financiers,
- Tout acteur dont l'expertise est estimée nécessaire pour conduire le projet.

#### **4.3. Assistance à maîtrise d'ouvrage pour la coordination du PRITH**

Dans ses travaux, le comité de pilotage et l'assemblée régionale sont appuyés par une prestation d'assistance à maîtrise d'ouvrage qui comporte :

- Une mission d'appui au pilotage et à la coordination institutionnelle et opérationnelle du PRITH. Cette mission vise à faciliter, soutenir et outiller le pilotage des actions mises

en œuvre dans le cadre du PRITH comme de rendre lisible les dispositifs et partenariats interinstitutionnels,

- Une mission d'aide à l'analyse des besoins et à l'actualisation du diagnostic,
- Une mission d'animation ou d'appui à l'animation de projets inscrits dans le plan d'action du PRITH,
- Une mission d'appui à la communication.

Elle favorise la coordination interinstitutionnelle et facilite la mise en œuvre opérationnelle des actions, en lien avec les pilotes.

Cette prestation est cofinancée et pilotée par l'Etat-DREETS, l'Agefiph et le FIPHFP.

## V. LES ENGAGEMENTS DES SIGNATAIRES

Les signataires du présent accord s'engagent à mobiliser les moyens nécessaires à la mise en œuvre du PRITH dans la limite de leurs capacités juridiques et financières et en cohérence avec leurs propres moyens d'action.

De manière transversale, les signataires s'engagent à promouvoir la place des personnes handicapées dans les différents dispositifs d'orientation, de formation, d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi dont ils ont la charge.

Les signataires contribuent collectivement à faire connaître le PRITH, dans leur communication propre ou à travers des projets de communication concertés. Ils participent notamment à l'alimentation des différents outils de communication du PRITH afin de rendre visible son action.

Les signataires sont amenés à collecter et à partager des informations qualitatives et quantitatives afin de mieux connaître la place des personnes handicapées dans les dispositifs existants, et les résultats obtenus les concernant. Ces informations sont déterminées conjointement en amont de leur publication, en conformité avec le Règlement général sur la protection des données.

Enfin, chaque membre du comité de pilotage contribue au développement du PRITH, en particulier pour les thématiques qui le concernent, en assurant :

- Le suivi des actions dont il a la charge dans son champ de compétence,
- Un rôle d'alerte et de veille sur des besoins nouveaux ou non couverts,
- L'information et l'appui nécessaire auprès de ses réseaux.

## **VI. SUIVI ET EVALUATION**

Le comité de pilotage du PRITH, avec l'appui de la coordination, assure le suivi et l'évaluation des actions développées.

Le suivi et l'évaluation des actions s'appuieront sur les indicateurs définis dans chaque fiche action. Ces données chiffrées contribueront au choix des actions prioritaires à développer par la suite.

Le PRITH fait également l'objet d'un bilan annuel qualitatif et quantitatif sur les actions conduites.

## **VII. DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature et jusqu'au 31 décembre 2025.

Il pourra être reconduit par voie d'avenant, sur la base d'un bilan et tenant compte des évolutions du contexte législatif et réglementaire ainsi que des compétences et missions des signataires.

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires sous préavis de trois mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au Préfet de région.

## VIII. SIGNATAIRES

Les signataires du présent accord comprennent les représentants en région des signataires de la Convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap et plus largement les membres du comité de pilotage.

D'autres institutions ou organismes peuvent être amenés à signer le présent accord cadre à tout moment, sur proposition du Comité de pilotage.

Rennes, le 14 octobre 2022

### **Liste de signataires :**

L'Etat  
Le Rectorat  
L'ARS  
Pôle emploi  
Région Bretagne  
AGEFIPH Bretagne  
FIPHFP  
CHEOPS Bretagne  
ARML  
MDPH 22  
MDPH 29  
MDPH 35  
MDA 56  
Conseil départemental 22  
Conseil départemental 29  
Conseil départemental 35  
Conseil départemental 56  
Carsat  
CPAM 22  
CPAM 29  
CPAM 35  
CPAM 56  
MSA Portes de Bretagne  
MSA Armorique  
PRESANSE  
UNEA  
FAGERH  
MEDEF  
CPME  
CFTC  
CGT  
CFDT  
FO  
ANDICAT  
ICUAL  
PFRH  
CDG 22  
CDG 29  
CDG 35  
CDG 56  
ANFH  
CNFPT

# ANNEXE

## Plan d'actions du PRITH 2022-2025

### **Axe 1 Faciliter l'accès à la formation des personnes en situation de handicap**

#### **1.1. Améliorer l'accompagnement des parcours de l'orientation jusqu'à la formation**

- 1.1.1. Organiser des séances de sensibilisation et d'informations, pour une meilleure connaissance des réseaux école-emploi-formation
- 1.1.2. Expérimenter de nouvelles formes d'accompagnement pour une formation professionnelle inclusive
- 1.1.3. Sécuriser les parcours de formation des personnes en situation de handicap par la mobilisation de la Ressource Handicap Formation

#### **1.2. Amplifier l'accès à l'alternance**

- 1.2.1. Développer la communication sur l'alternance et le handicap en fonction des cibles, mettre en œuvre les actions proposées dans le cadre de la stratégie régionale
- 1.2.2. Améliorer l'apport des dispositifs d'accompagnement des alternants

#### **1.3. Poursuivre la professionnalisation des acteurs de la formation**

- 1.3.1. Développer le réseau des Référents handicap et l'offre de formation pour tous les acteurs de la formation en OF et CFA
- 1.3.2. Formaliser un cadre partenarial régional pour l'accès à la formation des demandeurs d'emploi handicapés

### **Axe 2 Accès à l'emploi - Faciliter et sécuriser les parcours d'insertion professionnelle**

#### **2.1. Favoriser les transitions entre milieu protégé et milieu ordinaire ; favoriser les passerelles de l'ESAT vers les entreprises adaptées et l'IAE**

- 2.1.1. Organiser des séances d'information à destination des ESAT sur les modalités d'accueil en milieu ordinaire
- 2.1.2. Organiser des rencontres locales entre ESAT et SPE pour tisser des partenariats opérationnels

#### **2.2. Accompagner les publics avec des besoins spécifiques**

#### 2.2.1. Accompagner les personnes avec des troubles psychiques ou cognitifs :

- Intégrer des modules spécifiques dans les offres de formation des professionnels de l'accompagnement des TH
- Organiser des séances de sensibilisation et de déstigmatisation des troubles psychiques et cognitifs à destination des employeurs

#### 2.2.2. Accompagner les personnes sous main de justice:

- Organiser une rencontre entre professionnels de l'accompagnement des PPSMJ et des professionnels du handicap
- Développer les alternatives à la détention (TIG)

#### 2.2.3. Faciliter les transitions des jeunes entre la scolarisation et l'insertion en emploi

- Expérimenter un accompagnement partenarial des élèves lors de la dernière année de scolarité
- Favoriser l'interconnaissance entre les professionnels de l'éducation, de l'emploi et du médico-social pour accompagner les sortants des Ulis en amont de la sortie du système scolaire

#### 2.2.4. Rapprocher les demandeurs d'emploi longue durée et les métiers en tension

- Organiser des rencontres locales entre DDELD en situation de handicap et des employeurs

### **2.3. Faciliter le déploiement de l'Emploi accompagné**

#### 2.3.1. Soutenir le déploiement des plateformes Emploi accompagné pour réussir le développement quantitatif du dispositif

### **2.4. Favoriser les synergies MDPH/SPE**

#### 2.4.1. S'informer, partager de bonnes pratiques, impulser de nouvelles modalités de fonctionnement

## **Axe 3 Mobilisation des employeurs**

### **3.1. Mettre en œuvre le protocole employeurs en région**

#### 3.1.1. Mettre en œuvre le protocole employeurs

### **3.2. Sensibiliser les employeurs au recrutement des personnes en situation de handicap**

3.2.1. Cartographier et rendre plus lisible l'offre de services à destination des employeurs

### **3.3. Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre et la sortie des accords agréés**

3.3.1. Identifier les entreprises actuellement sous accord pour envisager la poursuite ou la sortie de l'accord

3.3.2. Organiser une communication inter-institutionnelle en direction des employeurs/entreprises, pour susciter la signature d'accords

### **3.4. Soutenir les structures inclusives (IAE, EA) pour faciliter les transitions vers les entreprises privées ou publiques classiques**

3.4.1. Renforcer le lien avec les acteurs de la santé, développer des relations avec le monde économique, professionnaliser les IAE sur le champ du handicap

3.4.2. Développer les passerelles entre acteurs du SPE et Entreprises Adaptées

### **3.5. Favoriser l'emploi en alternance pour les PSH**

3.5.1. Développer la communication en direction des employeurs publics et privés

### **3.6. Favoriser l'accès au travail temporaire**

3.6.1. Déclinaison opérationnelle de la convention Prism'emploi

- Renforcer la connaissance mutuelle et l'offre de services des partenaires de la convention cadre Prism'emploi

## **Axe 4 Prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi**

### **4.1. Soutenir les employeurs dans leur action de prévention de la désinsertion professionnelle**

4.1.1. Partager les enjeux, expériences et pratiques de prévention à l'occasion d'une journée régionale coconstruite avec les entreprises

4.1.2. Outiller le maintien du lien entre employeur et salarié pendant l'arrêt de travail

### **4.2. Faciliter la gestion des parcours de maintien dans l'emploi et la coordination des acteurs dans l'accompagnement des transitions professionnelles**

4.2.1. Lever les freins et améliorer le recours à la formation dans le cadre du maintien dans l'emploi

4.2.2. Améliorer les relais emploi-chômage entre acteurs du maintien et du service public de l'emploi

**4.3. Promouvoir les enjeux d'une action précoce auprès des professionnels de santé et de leurs patients, et faciliter l'appropriation des outils et leviers du maintien dans l'emploi**

4.3.1. Coconstruire avec les acteurs de santé des modalités de sensibilisation des médecins traitants sur la prévention de la désinsertion professionnelle et d'appropriation des outils et leviers du maintien

4.3.2. Soutenir le développement d'une plateforme numérique de facilitation et de suivi des parcours de prévention de la désinsertion professionnelle

**Axe 5 Observer, informer, valoriser**

- 5.1. Dresser un état des lieux régulier pour mieux évaluer les besoins et les résultats des actions menées
- 5.2. Organiser des temps de rencontres thématiques (ex. Journée régionale Maintien avec les employeurs)
- 5.3. Utiliser les outils de communication du PRITH Bretagne (et les développer si nécessaire) pour favoriser l'information des professionnels, l'accès aux ressources existantes
- 5.4. Faire connaître les actualités des partenaires, les évolutions réglementaires et législatives et les publications
- 5.5. Rendre compte des travaux du PRITH, de la mise en œuvre du plan d'action