PRÉFET DE LA RÉGION OCCITANIE *Liberté Égalité Fraternité*	**PLAN REGIONAL D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (PRITH) Projets territoriaux de l'Occitanie**	PRITH OCCITANIE – Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés

Intitulé de l'action	**Cap Occitanie : actions spécifiques pour 2023**
Contact – Interlocuteur de l'action (nom – STRUCTURE) Courriel : N° Téléphone :	*Eve Bourdette, Chargée de mission* *Cap Occitanie – Réseau Régional des Entreprises Adaptées* *contact@cap-occitanie.fr* *06.51.21.39.17*
Descriptif action – Réalisations attendues	**PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS** Le Projet FACT « Maintien en emploi & Prévention de la désinsertion professionnelle en EA » met en avant la nécessité d'anticiper et d'agir en amont des situations de travail avant que les accidents ne surviennent et fragilise d'autant plus les collaborateurs.trices. Il nous a semblé judicieux de travailler en priorité sur ces sujets. Si nos EA adhérentes ont une bonne maîtrise réglementaire (Outils, IRP, …), elles gagneraient à affiner leur diagnostic pour anticiper les inaptitudes et diminuer leur absentéisme. Nous aimerions proposer une formation Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP) à nos entreprises adhérentes afin de former 1 ou 2 salariés à devenir acteur PRAP. La partie de formation sur le terrain, permettra d'observer les situations de travail et de fournir une grille de contrainte au poste. Cette grille de contrainte, sera complémentaire des fiches de postes et aura pour but : - De repérer les situations à risques - Mettre en lien fragilités de santé, besoin et conditions de travail réel - Evaluer les besoins en aménagement des salariés de manière objective Ces grilles « sur mesure » feront l'objet d'un transfert à nos partenaires de l'emploi (SPE, SPST,…) afin de favoriser une collaboration toujours plus fluide pour faciliter l'intégration et la poursuite du travail dans de bonnes conditions. Ces grilles pourront ensuite être déployées et construites à

partir des situations de travail de nos adhérents, au plus proche du travail réel.

RECRUTEMENT & INTEGRATION

Nos EA sont particulièrement concernées par des problématiques de recrutement (secteurs en tension). Elles rencontrent des problématiques de sourcing et d'organisation : volume, adéquation contrainte aux postes et candidats, saisonnalité, process interne pas toujours formalisé, dispositif de tests / accueil immersion à développer.

A partir d'une remontée de besoins spécifiques que nous réaliserons avec nos adhérents, nous proposerons des campagnes de recrutement trimestrielles.

Promotion de la CV Thèque auprès des différents réseaux :
Développer la visibilité de notre CV Thèque grâce à un plan de communication (réseaux professionnels, réseaux sociaux et via le site web de Cap Occitanie) et à l'outil Recrutor Pro, permettant de générer une visibilité sur +20 jobboards.

L'animation de cette CV thèque vise toutes tranches d'âge. Toutefois, le recrutement des jeunes sera fortement encouragé à travers l'utilisation des réseaux sociaux.

Sourcing de candidats :
Réaliser des recherches de candidats pour leur inscription sur la CV Thèque. La Cv thèque doit être la plus accessible possible.
Le réseau sera également présent et représenté par ses EA au Salon TAF de Montpellier sur le mois de Mars 2023.
Ce travail se fera en lien avec le SPE (mission locale, Cap Emploi, Pôle emploi…) et d'autres associations (Ecole de la 2nd chance, ARIEDA, FAAF LR,...)

Préqualification :

- La préqualification permettra de faciliter la bonne mise en relation des entreprises avec les candidats afin de coller aux attendus de tous.
- La préqualification sera organisée afin de valider les éléments (zone géographique, expérience, pré-requis, besoins en aménagement, motivations, logistique…)
- La grille de contraintes au poste, permettra d'affiner cette préqualification avec les candidats.

DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET FORMATION

Nous avons constaté que les salariés étaient formés (sécurité, métier,…) mais que les formations ne permettaient pas toujours de valoriser les efforts menés en interne.

Valoriser la formation interne

Un parcours de formation interne, en s'appuyant sur l'AFEST, permettrait de :

- Identifier les compétences en interne à faire progresser
- Proposer des parcours sur mesure
- Construire les trajectoires professionnelles
- Développer de nouvelles compétences

Nous proposerons ce dispositif à 2 EA de notre réseau pour tirer des conclusions à la fin de cette année 2023.

Ce dispositif nous permettra de partager les bonnes pratiques afin de se familiariser au financement de la formation professionnelle, pour une professionnalisation toujours plus avancée des salariés.

Faciliter la montée en compétences et les évolutions

Les EA n'ont pas toujours la capacité de développer les compétences souhaitées chez leurs salariés. Ce point pourrait être développé en mutualisant les achats de formation.

CDD TREMPLIN

Bientôt 5 ans que le Cap vers l'entreprise inclusive a été signé.

Plusieurs de nos EA sont agréés par la DREETS Occitanie pour mettre en œuvre les CDD Tremplins.

Ateliers CDD TREMPLIN

Des ateliers de « partage de bonnes pratiques » seront proposés à nos adhérents.

Au programme :

- Dédramatiser la mise en œuvre

- Identifier les enjeux financiers et humains
- Avantages et conditions de réussite
- Appui sur les processus et suivi des salariés en poste

Les participants à l'expérimentation seront amenés à partager un retour d'expérience permettant d'améliorer l'expérience des EA sur ces sujets.

Mutualisation d'une ressource
Nous avons identifié que l'accompagnement socio professionnel pour les salariés en emploi était parfois difficile à mettre en œuvre. Nous réaliserons une étude d'opportunité pour que les EA puissent structurer la démarche et surtout dédier les temps nécessaires aux différentes phases du CDD Tremplin (recrutement, intégration, suivi, accompagnement dans et vers l'emploi). Ainsi cette ressource mutualisée serait un atout de taille pour notre réseau.

RENDRE PLUS ACCESSIBLE L'ENTREPRISE ADAPTEE

Ateliers de sensibilisation
Des ateliers de sensibilisation pour déconstruire les clichés autour du handicap et notamment à l'attention des jeunes seront proposés lors d'évènements divers (Salon TAF, écoles, évènements MLI…)

Présentation de l'EA aux acteurs publics
Participer à la différenciation EA/ ESAT en collaboration avec l'ARS, le DLA Hérault, l'UNEA

REPRISE DES CLUBS D'ENTREPRISE

Les Clubs d'entreprise inclusives menés par notre association étaient riches et permettaient créer du lien entre les différents acteurs du territoire.

Nous aimerions proposer à nouveaux ses Clubs pour le SPE, les acheteurs (publics et privés) et nos EA adhérentes afin de faire coller la demande et l'offre dans les entreprises adaptées occitanes.

La présence de la « gouvernance » des associations dont font partie nos EA serait requise pour faire mieux connaître les enjeux socio-économiques qui encadre notre activité.

Les Clubs se dérouleraient une fois par trimestre pour faire

	connaitre les EA auprès de grands groupes / relancer ou créer des nouveaux partenariats. Thématique : autour de l'inclusion sociale, l'économie sociale et solidaire, et les achats inclusifs, la RSE, … **DEVELOPPER LES RESSOURCES DE NOS DIRIGEANTS POUR AMELIORER L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES** Nos dirigeants rencontrent parfois une solitude face aux enjeux de l'Entreprise Adaptée et à la complexité des situations qui se présentent à eux. Le réseau se propose donc de les accompagner de la manière suivante : - Mieux se connaître (traits personnalité, style de management) - Mieux gérer les relations avec ses salariés - Mieux s'organiser - Réfléchir aux situations pour mieux accompagner Ces accompagnements se dérouleront sur la base du inventaire/test de personnalité et d'accompagnements individuels (entretiens) et collectifs (ateliers) Nous sommes convaincus qu'un dirigeant en bonne santé psychologique aura plus de chance d'être encore plus proactif pour garantir le maintien en emploi de ses salariés.
Objectifs visés	- Établir des profils de postes mettant en lien « exigences du poste » et fragilités de santé pour un meilleur maintien en emploi et une bonne adaptation au poste - Accompagner les jeunes à trouver un emploi et trouver leur voie professionnelle en les dirigeant vers les EA adéquates et en assurant le suivi de leur parcours. - Faire (re)connaître L'Entreprise Adaptée comme acteur « incontournable » de l'emploi des personnes en situation de handicap en Occitanie et en France - Favoriser l'appropriation du dispositif CDD Tremplin par un maximum d'EA adhérentes

Périmètre couvert (territoire, public(s) cibles, volumétrie)	- Territoire Régional : Occitanie Public cible : tout l'écosystème évoluant autour de la thématique du Handicap
Principaux acteurs concernés et/ou porteur de projet	- Les bénéficiaires directs sont les entreprises adaptées adhérentes au 01 janvier 2023 : 20 entreprises officiellement adhérentes. Les Bénéficiaires indirects : 800 salariés dont 700 en situation de handicap au sein de nos établissements + les différents partenaires du territoire avec lesquels ces projets se noueront
Partenaires associés	Région Occitanie, Caisse d'Epargne
Calendrier Prévisionnel Dates de début / fin du projet	Du 01/01/2023 Au 31/12/2023
Budget prévisionnel et cofinancement	**109 000€** - Campagnes de recrutement - Plan de communication réseaux sociaux - Formations PRAP - Conception de la grille de contraintes au poste - Construction démarche AFEST - Inventaires de personnalité + accompagnements pour les dirigeants (individuels et collectifs) - Organisation clubs entreprises
Demande de financement au titre du PRITH 2023	**25 000 €**
Orientation de référence du PRITH Occitanie	• ORIENTATION 1 : INCLURE LES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'EMPLOI • ORIENTATION 3 : DEVELOPPER LA FORMATION ET LA QUALIFICATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP. • ORIENTATION 4 : MAINTENIR DANS L'EMPLOI ET EN EMPLOI LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP • ORIENTATION 5 - CONSOLIDER LES LIENS OPERATIONNELS ENTRE LE SPE ET LES ENTREPRISES ADAPTEES (EA)