

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.
- Le décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant pris en application de l'article L. 323-11-1 du code du travail.
- Le décret n° 2006-135 du 9 février 2006 relatif à la reconnaissance de la lourdeur du handicap.
- Le décret n° 2006-136 du 9 février 2006 relatif aux modalités de calcul de la contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
- La circulaire DGEFP n° 2009-15 du 26 mai 2009 relative aux Plans Régionaux d'Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés.
- La circulaire DGEFP n° 2009-16 du 27 mai 2009 relative à l'évaluation des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés conclus dans le cadre de l'article L. 5212-8 du code du travail.
- La 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.
- Les travaux du Comité interministériel du handicap (CIH) qui conduisent à définir des priorités, rappelées par le Président de la République lors de la conférence nationale du handicap de décembre 2014.
- Le diagnostic sur les travailleurs handicapés pour le PRITH 2016 Hauts-de-France, de 2016.
- La Convention nationale pluriannuelle multipartite d'objectifs et de moyens pour l'emploi des travailleurs handicapés signée entre l'Etat, Pôle Emploi, l'AGEFIPH, le FIPHFP la CNSA, CHEOPS, l'UNML, Régions de France, la CNAMTS, le RSI et la CCMSA le 16 novembre 2017.
- La Stratégie nationale pour l'autisme au sein des troubles du neuro-développement 2018-2022.
- Les travaux de la concertation pour une rénovation de l'offre de services à destination des personnes handicapées et des employeurs du 10 mai 2019, notamment issus du chantier n°1.
- La Convention cadre pour le recrutement et l'insertion des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire signée le 24 septembre 2019 par le ministère du Travail, le secrétariat d'Etat chargé des Personnes handicapées, Pôle Emploi, CHEOPS, l'UNML, l'APEC, l'AGEFIPH, l'UNEA, Prism'emploi, le FAF.TT, le FASTT et l'OIR.
- La Stratégie pour l'emploi des personnes en situation de handicap du 18 novembre 2019.
- La Conférence nationale du handicap du 11 février 2020.
- La Convention quinquartite entre l'Etat, l'Agefiph, le FIPHFP, Chéops et Pole emploi pour l'accompagnement vers l'emploi des personnes en situation de handicap et l'appui aux employeurs publics et privés, signée le 4 septembre 2020.



Entre

- L'État, représenté par
 - Le préfet de région
 - La rectrice de région académique

et

- L'Agence Régionale de Santé (ARS)
- Le Conseil Régional des Hauts-de-France
- Les Conseils Départementaux, présidents des GIP MDPH
- La Direction Régionale de Pôle emploi
- L'Association Régionale des Elus pour la Formation, l'Insertion et l'Emploi (AREFIE)
- Le Conseil Handicap et Emploi des Organismes de Placements Spécialisés (CHEOPS) Hauts-de-France
- L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH)
- Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)
- La Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail (CARSAT)
- La Mutualité Sociale Agricole (MSA)
- L'Etablissement National des Invalides de la Marine (ENIM)
- Le Groupement des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (GESAT)
- L'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA)
- L'APF France Handicap
- L'Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales, et de leurs amis (UNAPEI)
- L'Association Régionale de Directeurs de Centres de Formation d'Apprentis (ARDIR)
- Le GEIQ EMPLOI et HANDICAP
- L'Institut de Santé au Travail du Nord de la France (ISTNF)
- COMETE FRANCE
- Les organisations patronales : MEDEF, CGPME, U2P
- Les organisations « salariés » : CFDT, CFE-CGC, CFTC



Avant propos

L'insertion professionnelle et la sécurisation du parcours professionnel des personnes en situation de handicap (ci-nommées PSH) sont une préoccupation partagée par l'ensemble des cosignataires.

La gouvernance territoriale des politiques de l'emploi des personnes en situation de handicap s'appuie sur le plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH) qui, depuis 2009, formalise l'engagement régional de l'État et de ses partenaires intervenant dans ce domaine. Il doit veiller à la bonne coordination des acteurs et à la bonne articulation entre dispositifs de droit commun et dispositifs spécifiques, afin de pouvoir mieux répondre aux attentes des employeurs publics et privés et des personnes en situation de handicap et les réalités territoriales.

L'échelon régional, en lien avec la convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap et au niveau territorial garantit la cohérence du dispositif mis en œuvre dans les territoires.

Le présent Engagement Régional vers l'Inclusion des Personnes en Situation de Handicap (ENVIPSH) a valeur, pour les signataires, de PRITH tel que défini au sens de la loi du 28 juillet 2011. Elle reprend les objectifs et les signataires du PRITH et élargit son champ d'action. En effet, elle traduit la volonté d'inclure l'ensemble des personnes en situation de handicap (les jeunes PSH, les étudiant-e-s en situation de handicap, les PSH sans reconnaissance de travailleur handicapé, etc.) en plus des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

L'ENVIPSH Hauts-de-France offre un cadre partenarial d'action inscrit dans une dimension globale et intégrée : un seul diagnostic, des objectifs communs, un plan d'actions, et une évaluation partagée entre partenaires et les bénéficiaires ou leurs représentants.

Le présent engagement vise à définir les modalités de collaboration entre les cosignataires, dans le cadre de leurs missions et compétences respectives, en valorisant leurs complémentarités.

Le contexte

La région Hauts-de-France dénombre un peu plus de 6 millions d'habitants et 2,21 millions d'emplois au 31 décembre 2018. Près de 2 millions sont des emplois salariés, dont 466 300 au sein de la fonction publique, et 182 200 sont des emplois non-salariés. Les emplois se trouvent en majorité dans le secteur tertiaire (79 %) puis celui de l'industrie et de la construction (19 %).

La région Hauts-de-France est la région métropolitaine la plus touchée par le chômage. Au 4^e trimestre 2019, le taux atteint 10 % de la population active, contre 7,9 % pour la France. Il diminue sur un an de 0,9 point (- 0,6 point pour la France métropolitaine).

La région compte 50 500 demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi



(DEBOE cat ABC) au 4^e trimestre 2019. Ils représentent 8,9 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi, contre 8,7 % en France métropolitaine. La part des 50 ans et plus est de 48 %, soit deux fois plus que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Ils restent en moyenne plus longtemps au chômage : 62 % ont une ancienneté d'au moins 1 an (contre 50 % pour l'ensemble des DE) et 41 % sont des demandeurs d'emploi de très longue durée (2 ans et plus), contre 31 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Ils possèdent en moyenne un niveau de formation plus faible : plus des deux tiers des DEBOE ont un niveau égal ou inférieur au CAP.

La moitié des demandeurs d'emploi handicapés recherche un emploi dans l'un des 3 domaines professionnels suivants :

1. Les services à la personne et à la collectivité (gardiennage, entretien, sécurité), 26 % des DEBOE,
2. Le support à l'entreprise (comptabilité/gestion, RH, achats...), 14 % des DEBOE,
3. Les transports et la logistique (conducteur/livreur, manipulation/déplacement de charges...), 12 % des DEBOE.

En 2019, un peu plus de 1 000 apprentis disposent d'une reconnaissance de handicap dans les Hauts-de-France. Ils représentent 1,3 % du total des apprentis.

Article 1 : Les engagements

Les signataires du présent engagement ont la volonté de mettre en œuvre le PRITH dans le cadre de leurs compétences et d'une organisation partenariale, en veillant à :

- ✓ Inscrire le PRITH dans un cadre interinstitutionnel régional ;
- ✓ Rassembler largement les partenaires institutionnels œuvrant en faveur de l'insertion professionnelle et de la sécurisation du parcours professionnel des personnes en situation de handicap ;
- ✓ Organiser la complémentarité des interventions des différents acteurs ;
- ✓ Définir et mettre en œuvre des priorités d'action communes ;
- ✓ Rechercher la cohérence entre les actions des différents partenaires signataires et les objectifs partagés dans le cadre du PRITH ;
- ✓ Favoriser la déclinaison du PRITH au niveau local ;
- ✓ Relayer la parole des PSH, de leurs proches aidants et de leurs représentants en ce qui concerne les politiques du handicap en région.



- définir et mettre en œuvre des priorités d'action communes,
- rechercher la cohérence entre les actions des différents partenaires signataires et les objectifs partagés dans le cadre du PRITH,
- favoriser la déclinaison du PRITH au niveau local,
- évaluer les effets au regard des objectifs et des indicateurs associés.

Article 2 : Les bénéficiaires

Le présent engagement vise deux catégories de bénéficiaires :

- Les personnes en situation de handicap au sens de la loi du 11 février 2005, y compris les jeunes de plus de 16 ans ayant entamé une procédure de reconnaissance devant la MDPH et les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.
- Les employeurs privés et publics.

Article 3 : Les objectifs

Le plan d'actions du PRITH est structuré sur la base de 3 axes, déclinés annuellement en plusieurs actions, comportant chacune des objectifs de résultat et des modalités de pilotage.

Les 3 axes d'intervention du plan d'actions correspondent à trois moments clés de la vie des personnes en situation de handicap :

- L'orientation et la formation ;
- L'entrée dans la vie active : promotion des compétences ;
- Le maintien dans l'emploi : prévention de la désinsertion professionnelle.





Axe 1 - L'orientation et la formation

1.1 - Formation initiale et continue

En moyenne, les travailleurs handicapés possèdent un niveau de formation et une qualification plus faible que le reste de la population active. C'est pourquoi, l'accès à la formation est important pour ce public.

Les DEBOE peuvent bénéficier d'actions de formations spécifiques aux personnes handicapées, sur orientation de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), en centre de rééducation professionnelle CRP (financées par l'État), d'actions de formation mises en place pour les publics spécifiques (dont les personnes handicapées) et des actions de formation de droit commun destinées à l'ensemble des personnes en recherche d'emploi (financées par la Région, Pôle emploi et l'État).

Les objectifs pour 2022-2024 sont :

- ✓ Favoriser la montée en qualification des PSH via une meilleure articulation entre les dispositifs de droit commun et les dispositifs spécifiques ;
- ✓ Faciliter les passerelles entre l'enseignement professionnel spécialisé et ordinaire et l'insertion pour éviter les ruptures de parcours et assurer des transitions fluides avec le monde professionnel ;
- ✓ Développer l'aménagement des formations en fonction du handicap pour les rendre accessibles ;
- ✓ Assurer l'adéquation entre les offres de formation et les besoins des employeurs ;
- ✓ Obtenir un meilleur recours aux dispositifs de formations spécifiques (CRP, formations courtes AGEFIPH, etc.)
- ✓ Diversifier et élargir l'offre des métiers accessibles aux personnes en situation de handicap ;
- ✓ Améliorer la lisibilité des dispositifs de formation pour les bénéficiaires et la connaissance du handicap pour les organismes de formation ;
- ✓ Intégrer des jeunes en alternance dans l'entreprise et favoriser l'insertion des travailleurs handicapés seniors ;
- ✓ Favoriser l'apprentissage grâce aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation ainsi qu'à la sécurisation des parcours d'alternance une fois ceux-ci engagés ;
- ✓ Promouvoir les dispositifs d'alternance pour les travailleurs handicapés afin de favoriser la montée en qualification des DEBOE ;
- ✓ Créer un réseau de référents handicap avec les partenaires de la formation (notamment : AGEFIPH, C2RP) permettant de développer un appui aux structures de formation, de faciliter les maillages d'acteurs et des outils ;
- ✓ Favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux formations.

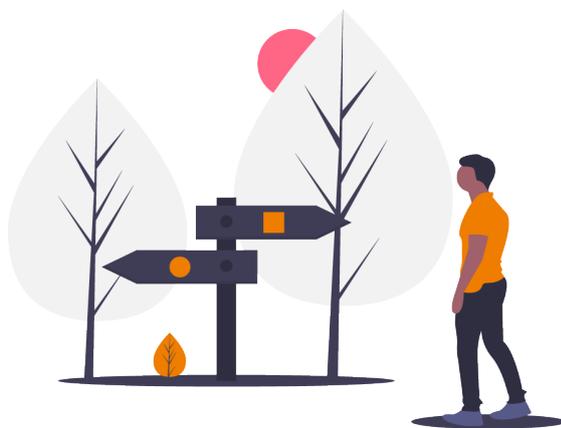
1.2 - Continuité de l'accompagnement

La nouvelle organisation du PRITH doit permettre à ses partenaires de mieux repérer les publics handicapés éloignés de l'emploi et de chaîner les solutions pour construire des parcours plus sécurisés pour les personnes handicapées et les employeurs, dans une logique de circuit court entre les différents acteurs.

Élaborer des repères communs en matière de diagnostic et d'orientation dans le cadre de la reconnaissance DEBOE, favoriser le partage des outils et pratiques des MDPH et de leurs partenaires, faciliter la levée des freins dans les parcours d'insertion professionnelle des personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi...

Les objectifs pour 2022-2024 sont :

- ✓ Promouvoir une logique d'accompagnement dans la durée du bénéficiaire (employeurs et PSH) ;
- ✓ Améliorer les passerelles entre les secteurs sociaux, médicaux-sociaux, l'Education Nationale et l'Enseignement Supérieur et le SPE et en particulier entre les ESAT et le milieu ordinaire ;
- ✓ Fluidifier la coordination entre la MDPH et les acteurs de l'insertion professionnelle et du SPE en général ;
- ✓ Porter une attention particulière à certains publics handicapés ayant des difficultés spécifiques ou supplémentaires (tels que les moins de 25 ans et les plus de 50 ans, les DEBOE et demandeurs d'emploi bénéficiaires du revenu de solidarité active – DEBRSA) ;
- ✓ Favoriser l'embauche de jeunes en apprentissage ;
- ✓ Améliorer l'orientation et l'accompagnement des personnes après la formation initiale ;
- ✓ Favoriser l'adaptation des postes aux handicaps psychiques ;
- ✓ Développer l'insertion professionnelle des étudiants handicapés ;
- ✓ Valoriser les accords d'entreprises agréés ;
- ✓ Responsabiliser et sensibiliser les employeurs au recrutement et à l'accompagnement des personnes en situation de handicap.



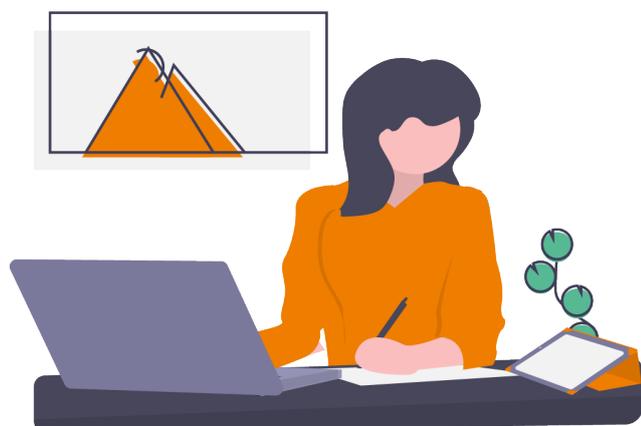
Axe 2 - L'entrée dans la vie active : Promotion des compétences

L'accès à l'emploi est une priorité pour les travailleurs handicapés, davantage touchés par le chômage. Les employeurs privés comme publics doivent être mobilisés, grâce notamment à l'AGEFIPH, le FIPHFP et au service public de l'emploi.

Accompagner les travailleurs handicapés (ci-nommés TH) dans leur recherche d'emploi en mobilisant tous les acteurs concernés. Suivre les accords d'entreprise agréés, développer la prospection en vue du recrutement de TH, identifier et promouvoir les bonnes pratiques et expériences innovantes en matière de gestion des ressources humaines appliquée aux travailleurs handicapés...

Les objectifs pour 2022-2024 sont :

- ✓ Améliorer la lisibilité et la connaissance de l'offre d'accompagnement des PSH par les différents acteurs ;
- ✓ Faciliter l'homogénéité de l'accompagnement des PSH sur tout le territoire notamment via un meilleur chaînage des acteurs ;
- ✓ Accompagner et favoriser à la fois les transitions du milieu protégé vers le milieu ordinaire et le droit de retour au milieu protégé ;
- ✓ Inscrire les entreprises adaptées (EA) dans le champ des partenariats à développer, et plus largement le recours au secteur protégé et adapté comme un enjeu clef ;
- ✓ Intégrer les TH dans les SIAE, associations et collectivités territoriales ;
- ✓ Sensibiliser les employeurs à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) ;
- ✓ Contribuer au déploiement du Handi-Pacte pour l'emploi des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques ;
- ✓ Favoriser et encourager le dialogue social (exemple : développement d'un réseau « référent-e-s handicap » en entreprises, sensibiliser les employeurs à la discrimination à l'embauche) ;
- ✓ Mobiliser l'ensemble des dispositifs de droit commun et spécifiques visant l'insertion durable des PSH.





Axe 3 - Le maintien dans l'emploi :

Prévention de la désinsertion professionnelle

Au vue du taux de chômage important, le maintien dans l'emploi est fondamental. En 2018, 2005 personnes en situation de handicap ont été maintenues en emploi.

Améliorer le repérage précoce des situations à risque et de l'information des acteurs du maintien dans l'emploi, faciliter les processus de signalement, détection et intervention entre les différents partenaires, avec les salariés et les entreprises...

Les objectifs pour 2022-2024 sont :

- ✓ Mobiliser les services de santé au travail et les médecins de prévention, pour le secteur public ;
- ✓ Développer les remobilisations pendant l'arrêt de travail ;
- ✓ Avoir un plus large recours à la formation des salariés handicapés en vue de leur maintien dans l'emploi ;
- ✓ Accompagner la reconversion professionnelle en cas de licenciement pour inaptitude ou de rééducation professionnelle ;
- ✓ Favoriser et développer la connaissance des dispositifs, des services et des aides disponibles pour augmenter le nombre de maintien dans l'emploi ;
- ✓ Favoriser la coopération entre les acteurs, acteurs du maintien – médicaux en premier lieu pour améliorer la continuité de l'accompagnement des PSH tout au long du parcours ;
- ✓ Optimiser les procédures de signalement et l'anticipation des licenciements pour inaptitude en cas d'arrêt de travail longue durée ou plusieurs arrêts répétés) ;
- ✓ Mobiliser la validation des Acquis de l'Expérience (VAE, RAE, CPF) ;
- ✓ Améliorer l'accompagnement des personnes en situation de handicap mental ou psychique, en particulier dans le secteur privé ;
- ✓ Sécuriser le parcours en cas de survenance du handicap ;
- ✓ Favoriser la cohérence avec les travaux du plan régional de santé au travail (PRST) ;
- ✓ Faciliter l'accessibilité bâtementaire ;
- ✓ Développer les aménagements des postes de travail : cette démarche peut permettre de maintenir un salarié en situation de handicap dans l'emploi occupé avant la survenue du handicap ;
- ✓ Développer les reclassements : lorsqu'un agent est reconnu inapte définitivement à la fonction qu'il occupe mais pas inapte à toutes fonctions, il peut être reclassé (reconversion professionnelle sans licenciement) ;
- ✓ Favoriser l'accessibilité au numérique ;
- ✓ Intégrer la thématique du handicap dans les autres politiques et plans régionaux.



Article 4 : La gouvernance du PRITH

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

Le PRITH est animé par la DREETS et repose sur deux instances de pilotage :

- Le comité de pilotage stratégique : il est présidé par le Préfet de Région, ou par délégation, la DREETS. Il réunit les signataires de l'Accord-Cadre du PRITH. D'autres institutions ou experts peuvent y être associés.
- Le comité d'orientation : il associe les représentants de personnes handicapées et du milieu économique aux signataires du PRITH.

Une présentation de l'avancement des travaux du PRITH est prévue - a minima une fois par an - auprès du CREFOP voire également avec les commissions du CREFOP concernées. Les chefs de file se coordonnent pour s'informer et communiquer sur l'avancée des travaux au sein des groupes projet.

Article 5 : Engagements des partenaires

Les signataires du présent engagement 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.

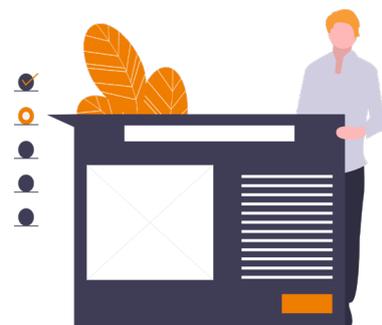
Article 6 : Modification de l'engagement

Toute modification ou extension du présent engagement fera l'objet d'un avenant conclu dans les mêmes conditions que le présent texte.

Article 7 : Durée de l'engagement

Le présent engagement est en vigueur à partir de la date de signature par la dernière des parties et prendra fin le 31 décembre 2024. Il pourra être prolongé par un avenant, dans l'éventualité où un nouvel engagement n'était pas signé avant le 31 décembre 2025.

Le présent engagement 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.



Organisation de la gouvernance du PRITH

Charte partenariale

PRITH/ENVIPSH Hauts-de-France

1. La gouvernance du PRITH

La gouvernance territoriale des politiques de l'emploi des personnes en situation de handicap s'appuie sur le plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH) qui formalise l'engagement régional de l'État et de ses partenaires intervenant dans ce domaine. Décliné au niveau territorial, il doit veiller à la bonne coordination des acteurs et à la bonne articulation entre dispositifs de droit commun et dispositifs spécifiques, afin de pouvoir mieux répondre aux attentes des employeurs publics et privés et des personnes en situation de handicap.

L'échelon régional, en lien au niveau national avec la Convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap et au niveau local avec les groupes de travail ou groupes projet, garantit la cohérence du dispositif mis en œuvre dans les territoires.

En Hauts-de-France, l'Engagement Régional vers l'Inclusion des Personnes en Situation de Handicap (ENVIPSH) ayant pour valeur de PRITH, a été soumis aux membres du comité de pilotage et validé le 4 novembre 2020. Ce document, auquel est adossée la charte partenariale, vise à définir les modalités de collaboration entre les cosignataires, dans le cadre de leurs missions et compétences respectives et en valorisant leurs complémentarités. Il prend ainsi le relai de l'accord-cadre 2016-2020, avec une gouvernance renouvelée et une approche thématique par les trois moments-clé de la vie professionnelle d'une personne en situation de handicap.

1.1. Le comité d'orientation

Rôle et mission du comité d'orientation

Le comité d'orientation regroupe l'ensemble des acteurs œuvrant de manière directe ou indirecte en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap (PSH), association des représentants des PSH, entreprises, collectivités.

Il se réunit une fois par an, en plénière, sous la présidence du préfet ou de son représentant.

Ses missions sont :

- ✓ Partager les éléments de diagnostics, enjeux et bilans ;
- ✓ Articuler les interventions des acteurs du PRITH/ENVIPSH ;

- 
- 
- ✓ Permettre l'expression des attentes et recommandations des personnes en situation de handicap ou leurs représentants et celles des employeurs privés ou publics ou leurs représentants ;
 - ✓ Présenter en CREFOP les orientations de la feuille de route chaque année.

Des personnes handicapées, en tant que membres d'associations d'utilisateurs ou auto-représentantes, ainsi que des employeurs publics et privés, devront être associés au comité d'orientation.

Animation du comité d'orientation

La DREETS est chargée du pilotage et de l'animation du comité d'orientation.

Attention : les documents de la réunion (supports et compte-rendu) sont publiés sur l'espace collaboratif du site du PRITH Hauts de France. S'agissant des documents de travail, ils n'ont pas vocation à être diffusés sur l'espace ouvert au public ; les membres du comité d'orientation doivent être attentifs à ne pas les diffuser en dehors du cadre défini collectivement.

1.2. Le comité de pilotage

Rôle et mission du comité de pilotage

Le comité de pilotage est composé des représentants de l'État (DREETS), AGEFIPH, Pôle emploi, Conseil régional, FIPHFP, AREFIE, Chéops, Rectorat, CARSAT, MSA, ARS, MDPH, partenaires sociaux, branches professionnelles, etc. Il regroupe l'ensemble des signataires de l'accord-cadre.

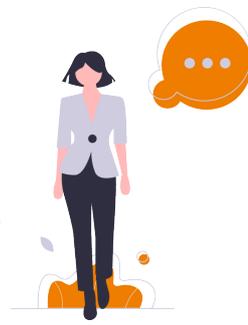
Il se réunit au moins 1 fois par an en plénière. Il est présidé par le représentant de l'État en région.

Ses missions sont :

- ✓ Définir les grandes orientations et partager la feuille de route annuelle ;
- ✓ Etablir des propositions de priorités régionales d'intervention à soumettre au comité d'orientation pour arbitrage et validation ;
- ✓ Assurer le suivi de la feuille de route ;
- ✓ Réguler et organiser la communication sur et autour de l'engagement.

Le comité de pilotage doit veiller à ce que les travaux intègrent les engagements des différentes conventions bilatérales ou multilatérales existantes et à venir, notamment les conventions entre le service public de l'emploi et les MDPH, ainsi que les autres plans d'action, dont :

- Plan régional Santé au Travail,
- HandiPacte,



- Pactes régionaux (Plan d'investissements dans les compétences),
- Programmes régionaux d'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées,
- Stratégie pour l'autisme au sein des troubles du neuro-développement (TND) 2018-2022,
- Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté,
- Stratégie nationale de santé (dont le plan maladies neurodégénératives),
- etc.

Par ailleurs, les travaux de l'ENVIPSH doivent comprendre des actions en lien avec le déploiement du dispositif d'emploi accompagné, la sensibilisation des acteurs aux troubles de la sphère autistique et la mobilisation des entreprises adaptées et du secteur du Travail Temporaire.

Animation du comité de pilotage

La DREETS est chargée de l'animation du comité de pilotage. Elle s'occupe notamment d'organiser les réunions en plénière ou tout temps d'échange et d'information jugé nécessaire pour tous les membres.

Attention : les documents de la réunion (supports et compte-rendu) sont publiés sur l'espace collaboratif du site du PRITH Hauts de France. S'agissant des documents de travail, ils n'ont pas vocation à être diffusés sur l'espace ouvert au public ; les membres du comité de pilotage doivent être attentifs à ne pas les diffuser en dehors du cadre défini collectivement.

2. Les groupes de travail ou « groupes projets »

Rappel : le ou les pilotes des groupes de travail ou groupes projets ainsi que les membres s'engagent à respecter la feuille de route déterminée par les instances de pilotage du PRITH/ENVIPSH, avec ses objectifs et ses livrables.

Articulation PRITH/PRST

Des passerelles sont créées entre le PRITH et le Plan régional santé au travail (PRST) notamment grâce aux travaux menés sur le sujet du maintien dans l'emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle. Les groupes projet organisés dans ce cadre sont animés par les services de la DREETS chargés du pilotage du PRITH et du PRST, le pilotage étant confié le cas échéant aux acteurs ayant une expertise dans le domaine de la santé au travail et/ou des politiques du handicap.

Pour le PRST, les actions sur le maintien en emploi sont validées par le COREOCT en commission plénière.



2.1. Le rôle et les missions

Les groupes de travail ou groupes projet sont mandatés par le comité de pilotage pour réfléchir sur un thème fixé dans la feuille de route du PRITH/ENVIPSH. Même si le terme « commission » n'est plus systématiquement utilisé dans la gouvernance renouvelée, il s'agit néanmoins d'un comité plus restreint pouvant poursuivre les travaux déjà engagés.

Les groupes de travail sont organisés soit au niveau régional soit au niveau local et sont pilotés par la DREETS et des acteurs en capacité/désireux de porter un projet, s'associer ou relayer certaines actions en fonction des thématiques.

Un chef de file est désigné par groupe projet, voire deux si c'est plus pertinent. Il prend l'engagement de co-piloter et animer avec la DREETS le groupe de travail et s'il ne peut plus assurer cette mission, il doit en informer le comité de pilotage afin que la feuille de route du PRITH/ENVIPSH soit retravaillée.

Il peut adapter en tant que de besoin les modalités de travail pour atteindre les objectifs fixés, suivre les actions engagées et faire le bilan des actions pour alimenter les instances de pilotage.

Il doit prendre en compte systématiquement la question de l'égalité femmes/hommes dans les objectifs définis de même que les jeunes en situation de handicap.

Il est souhaité qu'un ou des représentants d'associations de personnes handicapées (ou auto-représentants) comme des employeurs soient conviés aux réunions du groupe de travail afin de prendre part aux réflexions.

2.2. Le fonctionnement

Le nombre de réunions est fixé dès le début des travaux et doit rester raisonnable afin de ne pas perdre de vue les objectifs, ni décourager les participants. Chaque réunion fait l'objet d'un compte rendu ou d'un enregistrement audio/vidéo archivés sur le site du PRITH HDF et accessibles aux membres de l'espace collaboratif.

Le chef de file est chargé de co-piloter le groupe projet, avec la DREETS Hauts-de-France, c'est-à-dire :

- ✓ Il anime le groupe et établit les ordres du jour
- ✓ Il valide le relevé de décisions
- ✓ Il veille à ce que les travaux du groupe restent dans les objectifs définis
- ✓ Il communique à la DREETS les informations utiles permettant d'actualiser l'espace collaboratif du site du PRITH Hauts de France, pour ce qui concerne son groupe notamment toute documentation jugée utile.

Il peut également proposer des contributions à la rubrique « Initiatives de territoire ».

2.3. L'organisation de la veille et du suivi

La DREETS est chargée de la veille et du suivi des différents groupes de travail.

Les chefs de file s'appuient sur la DREETS pour communiquer sur l'avancée de leurs travaux :

- auprès des autres chefs de file
- auprès du comité de pilotage
- auprès du comité d'orientation

Des passerelles entre les différents groupes projet doivent être favorisées de manière à faciliter le partage de bonnes pratiques, à diffuser l'information et à recadrer, le cas échéant, les échanges au sein des groupes.

Le [site internet du PRITH](#) est l'outil à privilégier pour toute communication au sein des groupes projets comme entre les pilotes et la DREETS. Les membres des groupes de travail seront invités par la DREETS à désigner au sein de leurs structures un référent qui aura accès à l'espace collaboratif et pourra à son tour transmettre toute information utile aux autres représentants (responsables, collaborateurs, collègues, etc). Il faudra toutefois rester attentif à ce que les documents de travail ne soient pas diffusés en dehors du cercle fixé par le groupe projet.

Recommandations de modalités de travail

- ✓ Adopter la charte partenariale pour le bon fonctionnement des groupes de travail et la fluidité des échanges avec la DREETS et les chefs de file ;
- ✓ Fixer les réunions à l'avance pour le semestre ;
- ✓ Privilégier les audioconférences, visioconférences et web conférences aux réunions en présentiel ;
- ✓ Utiliser l'espace collaboratif pour diffuser les documents de travail du PRITH au lieu des mails ;
- ✓ Rédiger un rapide relevé de décisions après chaque réunion pour conserver une trace des échanges ou publier les enregistrements audio/vidéo ;
- ✓ Organiser des temps d'échange par téléphone avec les chefs de file et la Direccte au lieu de réunions en présentiel ;
- ✓ Développer les interactions avec les usagers/bénéficiaires/employeurs par une participation au comité d'orientation et à chaque groupe projet ;
- ✓ Intégrer systématiquement la question de l'égalité femmes/hommes dans les réflexions des groupes projet ;
- ✓ Valoriser les initiatives territoriales et interrégionales : associer si besoin la représentation d'un PRITH d'une autre région pour valoriser une bonne pratique/action.

Pour l'État,
le préfet de la région Hauts-de-France,
préfet du Nord,

Georges-François LECLERC

Pour la région académique,
la rectrice,

Valérie CABUIL

Pour l'ARS,

Pour le Directeur général et par délégation
Le Directeur de l'Office Régional de Solidarité

Sylvain LEQUEUX

Pour le FIPHP,
le délégué interrégional Hauts-de-France,

Guillaume LHUILLIER

Pour l'AREFIE,
les co-présidents,

Martin DAVID-BROCHEN - Patrice FONTAINE

Pour la MDPH de l'Aisne,
le président du conseil départemental,
président du GIP MDPH,

Nicolas FRICOTEAUX

Pour la MDPH de l'Oise,
la président du conseil départemental,

Nadège LEFEBVRE

Pour la MDPH de la Somme,
la directrice

Brigitte GODARD

Pour le Conseil régional,
le président,

Xavier BERTRAND

Pour Pôle emploi,
le directeur régional,

Frédéric DANEL

Pour l'AGEFIPH,
le délégué régional,

Ivan TALPAERT

Pour le CHEOPS Hauts-de-France,
le président,

Dominique DUPUIS

Pour l'UNEA,

Pascale LECOQ - Déléguée Régionale
Hauts de France

Union Nationale
des Entreprises Adaptées

Pour la MDPH du Nord,
le directeur,

Bruno LOMBARDO

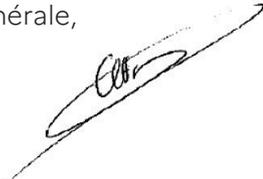
Pour la MDPH du Pas-de-Calais,
Le Directeur

Luc GINDREY

Pour la CARSAT,
le directeur général,

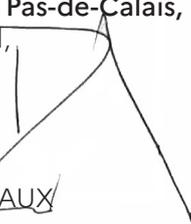
Christophe MADIKA

Pour la MSA Picardie,
La directrice générale,



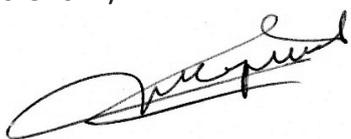
Katie HAUTOT

Pour la MSA Nord - Pas-de-Calais,
le directeur général,



Franck-Etienne RETAUX

Pour le Réseau GESAT,
le président,



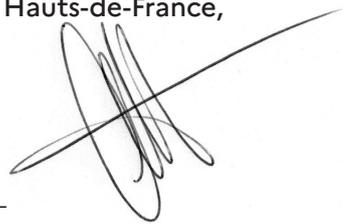
Jean-Paul GALEYRAND

Pour la CPME Hauts-de-France,
le président,



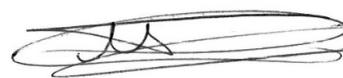
Emmanuel COHARDY

Pour le MEDEF Hauts-de-France,
le président,



Patrice PENNEL

Pour l'U2P Hauts-de-France,
le président,



Luc POTTERIE

Pour la CFDT UR Hauts-de-France,
le secrétaire général,



Michel CREPIN

Pour la CFE CGC UR Hauts-de-France,
le président,



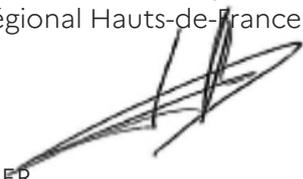
Raymond ANNALARO

Pour la CFTC Hauts-de-France
le président,



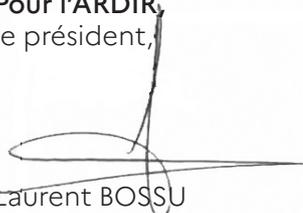
Alain MELCUS

Pour APF FRANCE HANDICAP,
le directeur régional Hauts-de-France



Hervé LHERBIER

Pour l'ARDIR,
le président,



Laurent BOSSU

Pour l'ENIM,

La Directrice de l'Établissement national
des invalides de la marine (Enim)

Malika ANGER

Pour COMETE FRANCE,
Le directeur du Centre J. Calvé Fondation Hopale

Joël CHEVALIER
Fondation Hopale
1 rue de la République
62600 BERCK
Elise MAES SIREN N° 775 630 445

Pour le GEIQ HANDICAP,
le directeur,



François DELANNOY

Pour l'ISTNF,

Institut de Santé au Travail du Nord de la France
I.S.T.N.F.
235, avenue de la Recherche
59120 LOOS
Tél. 03 28 55 06 20 - Fax 03 28 55 06 21

Pour l'UNAPEI Hauts-de-France,
la présidente,



Brigitte DUVAL


**PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*


**RÉGION ACADÉMIQUE
HAUTS-DE-FRANCE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*


ars
Agence Régionale de Santé
Hauts-de-France


**Région
Hauts-de-France**


pôle emploi


agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées


AREFIE
HAUTS-DE-FRANCE


emploi
fiphfp
handicap


Cheops
HAUTS-DE
FRANCE


unea
Union Nationale
des Entreprises Adaptées


mdph⁰²
Maison Départementale des Personnes Handicapées


mdph59
maison départementale
des personnes handicapées du Nord


Maison
départementale
des personnes
handicapées


Pas-de-Calais
Maison Départementale
des Personnes Handicapées
Groupement d'Intérêt Public


MDPH
80
Maison Départementale
des Personnes Handicapées


Carsat Retraite
& Santé
au travail
Hauts-de-France


**santé
famille
retraite
services**


enim
le régime social
des marins


**Institut de Santé au Travail
du Nord de la France**
Hauts-de-France


COMÈTE
France


**Fondation
HOPALE**
CENTRE JACQUES CALVÉ


ardir
ASSOCIATION REGIONALE DES DIRECTEURS
DE CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS
DE LA REGION HAUTS-DE-FRANCE


Geio EMPLOI
ET HANDICAP


Unapei
HAUTS-DE-FRANCE


**réseau
gesat**
innovation, compétences et handicap

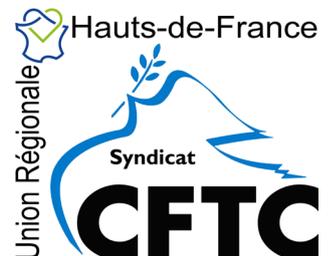

cpme
HAUTS-DE-FRANCE


Mouvement
des Entreprises de France
MEDEF Hauts-de-France


U2P union
des entreprises
de proximité
HAUTS-DE-FRANCE


Cfdt:
HAUTS-DE
FRANCE
SENGER POUR CHACUN
AGR POUR TOUS


**CFE
CGC**


Hauts-de-France
Union Régionale
Syndicat
CFTC