



**PRÉFET
DE LA RÉGION
BOURGOGNE-
FRANCHE-COMTÉ**

*Liberté
Égalité*

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



Bilan 2023 - 2024

Sommaire



Axe 1 - Développer l'accès à la formation 3

- 1.1 Promotion de l'alternance des personnes en situation de handicap auprès des employeurs 3
- 1.2 Développer l'accessibilité de l'appareil de formation..... 4
- 1.3 Faciliter les réorientations professionnelles 5



Axe 2 - Renforcer la dynamique vers l'emploi..... 6

- 2.1 Les journées jeunes et insertions professionnelles 6
- 2.2 Emploi accompagné..... 7
- 2.3 Matinale de l'insertion..... 8
- 2.4 Flyer alternance 9
- 2.5 HANDIJOB..... 10



Axe 3 - Mobiliser le monde économique et social 11

- 3.1 Journée régionale "Les entreprises s'engagent" du 25 mars 2024..... 11
- 3.2 Renforcer la connaissance et la professionnalisation des acteurs clés de l'entreprise 12
- 3.3 Escaph'Game 13
- 3.4 Duo Day inversé 14



Axe 4 - Améliorer la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi..... 16

- 4.1 La matinale du maintien en emploi..... 16
- 4.2 Sensibilisation au maintien dans / en emploi dans le secteur de l'aide à la personne..... 17



Axe # - Outiller et structurer le partenariat 19

- #.1 Pilotage..... 19
- #.2 Diagnostic 21
- #.3 Communication 22
- #.4 Valoriser les ambitions et actions du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés dans les politiques de droit commun..... 25

Axe 1 - Développer l'accès à la formation



Enjeux :

- Au 4^e trimestre 2023, plus de 66% des demandeurs d'emploi en situation de handicap ont un niveau de qualification inférieur ou égal au CAP, contre 51% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi

sources : TBI PRITH BFC, 2024

Objectifs :

Développer les compétences pour faciliter l'accès à l'emploi, les transitions et les évolutions professionnelles des personnes en situation de handicap

Chiffres clés :

- Parmi les 5 176 demandeurs d'emploi BOE sortant de formation en BFC, 27% sont en emploi 3 mois après une formation et 18% retournent durablement en emploi 6 mois après la formation (2023)
- En 2023, les formations les plus suivies par les demandeurs d'emploi BOE sont les préparations à l'entrée en formation (1 095), les orientations professionnelles (596) et les mises à niveau technologique (180)

sources : France Travail - STMT, 2024

➔ 1.1 Promotion de l'alternance des personnes en situation de handicap auprès des employeurs



Description :

Organisation, dans le cadre du Groupe de Travail Territorialisé (GTT) 58, de trois webinaires de 30 minutes avec les partenaires et les employeurs (présentations suivies de réponses aux questions) : les rendez-vous « alternance et handicap »

- 5 décembre 2023 : l'alternance, de quoi parle-t-on ?
- 12 décembre 2023 : dispositif Prestation d'Accompagnement Vers l'Alternance (PAVA)
- 19 décembre 2023 : dispositif Ressource Handicap Formation (RHF)

Objectifs :

- Promouvoir auprès des employeurs les dispositifs d'alternance classiques et spécifiques aux personnes en situation de handicap
- Mobiliser les acteurs de l'alternance et de l'insertion lors des groupes de travail puis sensibiliser les employeurs lors des événements

Pilotes et partenaires mobilisés :

DDETS 58, Agefiph, Cap emploi, CFA, organismes de formation et OPCO

Ce qui a été fait :

- Animation de 3 webinaires « les rendez-vous : alternance et handicap »

Résultats :

- 8 structures participantes
- 3 webinaires animés

🔄 Pistes d'amélioration et de 📈 développement :

- 🔄 Améliorer la communication auprès de la cible employeurs
- 🔄 Améliorer la mobilisation des employeurs
- 🔄 Améliorer la qualité des enregistrements destinés à être partagés en replay

➔ 1.2 Développer l'accessibilité de l'appareil de formation

**Description :**

Organisation d'un plan de communication autour du déploiement de la plateforme accessibilité des OF et CFA proposée dans le cadre de la Ressource Handicap Formation (RHF)

Objectifs :

- Assurer la communication et l'appropriation de la plateforme accessibilité par les Organismes de Formation (OF) et Centres de Formation par l'Apprentissage (CFA)
- Accompagner les OF/CFA dans la mise en oeuvre de leur démarche pour améliorer l'accessibilité de leurs formations

Pilotes et partenaires mobilisés :

Agefiph et pilotes de la Ressource Handicap Formation BFC

Ce qui a été fait :

- Mise en place d'un [accompagnement pour les OF/CFA](#) par des professionnels de la RHF BFC
- Utilisation du site du PRITH BFC pour diffuser les résultats et engager les objectifs 2024

Résultats :

- 175 organismes de BFC inscrits sur la plateforme d'accessibilité
- 62 chartes d'engagement dans une démarche d'accessibilité dont 30 au 1er semestre 2024
- 34 auto-positionnements réalisés par les structures dont 30 au 1er semestre 2024

🔄 Pistes d'amélioration et de 📈 développement :

- 🔄 Poursuivre la communication
- 🔄 Poursuivre les webinaires de présentation de l'outil et de la démarche
- 🔄 Intensifier l'accompagnement des organismes de formation et des CFA

➔ 1.3 Faciliter les réorientations professionnelles



Description :

- Production d'un support recensant les acteurs et dispositifs liés aux réorientations professionnelles à destination des partenaires

Objectifs :

- Bénéficier d'une meilleure visibilité et information de l'existant auprès des personnes
- Permettre aux personnes d'être actrices de leur projet de réorientation professionnelle

Pilotes et partenaires mobilisés :

DREETS, Agefiph, FIPHFP

Ce qui a été fait :

- Mise en ligne du Guide « [Accompagner les réorientations professionnelles](#) »
- Animation d'un webinaire de promotion et de présentation du guide « [Accompagner les réorientations professionnelles](#) », le 4 juin 2024

Résultats :

- Guide « Accompagner les réorientations professionnelles » : publication le 21 mai 2021, 8 consultations et téléchargements depuis le mois de juin et 21 réactions au post LinkedIn
- 44 participants au webinaire, 11 vues en replay sur YouTube

sources : TBI PRITH BFC

🔄 Pistes d'amélioration et de ➕ développement :

- | | |
|---|---|
| 🔄 Prévoir la rediffusion des ressources régulièrement selon un calendrier annuel thématique | 🔄 Simplifier l'accès aux productions du PRITH sur le site internet et ajouter des notes explicatives aux outils |
| 🔄 Remettre en visibilité l'outil dans chaque Newsletter | ➕ Favoriser la diffusion par des relais de diffusions identifiés |
| 🔄 Rappeler les ressources mises à disposition dans les instances de gouvernance du PRITH | ➕ Évaluer la bonne diffusion et la satisfaction des utilisateurs |

Axe 2 - Renforcer la dynamique vers l'emploi



Enjeux :

- Nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi : +3.1 entre le T3 2022 et le T3 2023, contre -2% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi
- Par rapport à l'ensemble des demandeurs d'emploi, les Bénéficiaires de l'Obligation l'Emploi (BOE) inscrits à France Travail restent une population plus âgée, d'un niveau de formation plus bas et atteignent des durées d'inscription plus longues

sources : TBI PRITH BFC, 2024

Objectifs :

Favoriser l'insertion durable des personnes en situation de handicap et mettre en lien l'offre et la demande

Chiffres clés :

- Au 30 septembre 2024, 21 756 demandeurs d'emploi en catégories ABC sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). Ils représentent 11 % des demandeurs d'emploi de la région, contre 9 % en moyenne en France métropolitaine.
- 7.8% parmi les 20 243 personnes sorties des listes de la demande d'emploi sont BOE (T4 2023)
- Parmi les 35 063 jeunes ayant bénéficié en 2023 d'un placement (entrée en emploi, alternance, formation, immersion en entreprise) par les Missions Locales 1 850 étaient titulaires d'une RQTH, soit 5,57% des jeunes.
- 51 évènements SEEPH recensé dans la newsletter du PRITH BFC en 2024

sources : France Travail - STMT, 2024

2.1 Les journées jeunes et insertion professionnelle



Description :

Organisation de rencontres départementales visant à l'interconnaissance des acteurs de la scolarité et de l'insertion des jeunes en situation de handicap

Objectifs :

- Faciliter les rencontres entre acteurs de l'éducation (ordinaire et spécialisée) et de l'insertion des jeunes en situation de handicap pour créer du lien
- Promouvoir les dispositifs d'insertion

Pilotes et partenaires mobilisés :

DREETS, FIPHFP, Agefiph, Cap Emploi, Missions locales, PAVA, France Travail, ARS, MDPH, OPCO, RHF, Éducation Nationale et Éducation spécialisée, ESAT

Ce qui a été fait :

- 2 demi-journées de rencontres organisées le 20/03/2024 dans le Jura et le 10/04/2024 en Saône-et-Loire : bingo d'interconnaissance des acteurs, présentation des dispositifs

Résultats :

- 80 professionnels participants aux rencontres, dont 19 de l'éducation nationale (24%)
- Sur les 30 réponses à l'enquête de satisfaction, 25 ont trouvé la rencontre « très utile » ou « plutôt utile » (83%)

Pistes d'amélioration et de développement :

- Optimiser la communication en amont et organiser la diffusion des coordonnées des participants pour faciliter les contacts post-rencontres
- Augmenter la participation et l'engagement et valoriser les résultats des journées rencontres
- Organiser des temps d'interaction plus réguliers dans les départements pour favoriser l'interconnaissance

2.2 Emploi accompagné**Description :**

Accompagnement à l'amélioration des pratiques d'emploi accompagné en BFC

Objectifs :

- Partager les principes fondamentaux de l'emploi accompagné pour homogénéiser et améliorer les pratiques et les organisations
- Dresser un état des lieux quantitatif et qualitatif de l'emploi accompagné en BFC

Pilotes et partenaires mobilisés :

Pilotes de l'emploi accompagné (DREETS, ARS, Agefiph, FIPHFP), Directions et coordinations des plateformes d'emploi accompagné

Ce qui a été fait :

- Atelier sur les critères et les modalités d'entrée en emploi
- Production d'un support présentant les principes fondamentaux de l'emploi accompagné et dressant un état des lieux quantitatif de l'emploi accompagné en BFC
- Participation au comité de pilotage de l'emploi accompagné le 3 juillet 2024 pour présenter les principes fondamentaux et l'état des lieux quantitatif

Résultats :

- 9 participants à l'atelier : l'ensemble des plateformes d'emploi accompagné étaient présentes
- 26 participants au COFIL Emploi accompagné

Pistes d'amélioration et de développement :

- Réaliser des temps d'échanges réguliers entre les plateformes pour homogénéiser et améliorer les pratiques
- Organiser une journée régionale de l'emploi accompagné regroupant l'ensemble des parties prenantes



➔ 2.3 Matinale de l'insertion

Description :

- Organisation d'une matinée d'échanges entre professionnels de l'insertion
- Organisation d'un forum permettant aux partenaires de valoriser leurs offres de services et favoriser l'interconnaissance entre les professionnels de l'insertion

Objectifs :

Créer un espace de partage d'informations et d'échange de pratiques entre professionnels de l'insertion, permettant d'améliorer la visibilité et la coordination des dispositifs existants pour l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap sur le territoire BFC

Pilotes et partenaires mobilisés :

DREETS, Agefiph, FIPHFP, acteurs de la compensation pour la sécurisation du parcours (RHF), SPE (France Travail, Cap emploi, Missions locales, APEC), dispositifs spécifiques (PAVA, PRISM'EMPLOI, etc.), acteurs de l'alternance (OPCO, Conseil Régional, CFA, OFA), dispositifs de l'insertion par l'activité économique (SIAE, EA, GEIQ,...)

Ce qui a été fait :

- Matinée du mercredi 3 juillet en présentiel à Dijon avec :
 - Une plénière composée de trois témoignages de personnes concernées, d'acteurs de l'insertion et d'employeurs
 - Un forum des acteurs de l'insertion
 - Un apéritif de clôture pour poursuivre les échanges de manière conviviale

Résultats :

- 117 inscriptions
- 96 participants, soit un taux de présence à 82%
- Parmi les 37 retours aux questionnaires de satisfaction, 100% des personnes ont été satisfaites ou très satisfaites de l'animation dans son ensemble
- 10 intervenants pour 8 structures représentées lors de la plénière : DREETS, Agefiph, FIPHFP, France Travail sites de Joigny et Pontarlier, Cap emploi 21, 89 et 25-90 et une personne concernée en emploi
- 20 structures représentées au forum des acteurs de l'insertion : Agefiph, FIPHFP, Réseau pour l'Emploi avec France Travail Cap emploi et Arml BFC, FORMAPI, SELFORME, CFA Sanitaire et Social, AFPA, Apprentis d'Auteuil, AKTO, OPCO Santé, L'Opcommerce, OCAPAT, dispositif PAVA, H'activateur de progrès, BFC : territoire de collaborations inclusives

🔄 Pistes d'amélioration et de + développement :

- 🔄 Proposer des témoignages reflétant diverses situations d'insertion professionnelle, couvrant différents niveaux de qualification et types de déficiences, et impliquant toutes les parties prenantes
- 🔄 Élargir les acteurs présents au forum et le réorganiser pour faciliter la circulation des participants et réduire le bruit
- + Inviter les employeurs à l'événement en tant qu'intervenants et participants, et mobiliser les réseaux d'employeurs
- + Présenter des outils et dispositifs pour l'insertion professionnelle
- + Organiser des ateliers d'échanges de pratiques, dynamiser la plénière et favoriser l'interaction avec le public (quiz, ateliers, débats)
- + Partager une photo/vidéothèque de l'événement

➔ 2.4 Flyers alternance



Description :

- Création de documents mettant en valeur les points clés de l'alternance et les témoignages d'un apprenant (flyer personne en situation de handicap) et d'un employeur (flyer employeur)

Objectifs :

Développer l'alternance auprès du public cible (candidat à l'alternance et employeur) avec l'idée que « c'est possible »

Pilotes et partenaires mobilisés :

DREETS, Agefiph, employeur, alternant en situation de handicap

Ce qui a été fait :

- Réalisation de deux flyers alternance à destination des **apprenants** et des **employeurs** : version personnalisable et version imprimable
- Mise en ligne sur l'espace production du site internet du PRITH BFC
- Promotion de l'outil sur compte LinkedIn, dans la newsletter et lors de la Matinale de l'Insertion

Résultats :

- Informations sur la création de ces flyers à plus de 1639 inscrits à la newsletter
- 376 consultations sur le site internet du PRITH BFC et 18 clics sur le post LinkedIn

🔄 Pistes d'amélioration et de + développement :

- + Actualiser les flyers régulièrement (une fois par an) pour répondre aux éventuelles évolutions réglementaires
- + Re-communiquer régulièrement sur l'existence de cet outil sur LinkedIn
- + Les faire connaître aux partenaires lors des instances de travail



➔ 2.5 HANDIJOB

Description :

Organisation d'un « Handijob » à Chalon-sur-Saône, permettant de favoriser la rencontre entre les personnes en situation de handicap et les entreprises en recrutement :

- Préparation de l'entretien de recrutement prévu pour le Handijob et aide à la rédaction du CV
- Rencontre entre employeurs et personnes en situation de handicap au cours de laquelle chaque candidat a l'opportunité de rencontrer plusieurs recruteurs
- Suivi des demandeurs d'emploi en situation de handicap : formations-coaching en séquences collectives et individuelles et debriefing après le Handijob

NB : il existe d'autres Handijob en Côte d'Or, à Dijon et à Beaune, non valorisés dans le bilan.

Objectifs :

- Accompagner à l'accès ou retour à l'emploi des demandeurs d'emploi en situation de handicap
- Faire reculer les préjugés ou les appréhensions des recruteurs face à une personne en situation de handicap

Pilotes et partenaires mobilisés :

DDETS, France Travail, Agefiph, Frate formation, AFPA, AGIRE

Ce qui a été fait :

- Sourcing entreprises : communication aux partenaires de l'emploi et entreprises adhérentes, visios avec les prescripteurs
- Organisation d'une journée d'accompagnement avant le Handijob pour rassurer les demandeurs d'emploi, présenter les offres et les entreprises, travailler sur les techniques d'entretien et les CV
- Handijob sur une journée
- Après l'action : debriefing « à chaud », enquête de satisfaction, suivi des candidats, mail aux partenaires pour indiquer le nombre de candidats reçus

Résultats :

- 12 entreprises mobilisées
- 39 offres d'emploi récoltées
- 9 candidats reçus pour la préparation du Handijob
- 40 candidats inscrits au Handijob
- 29 candidats présents au Handijob
- 68 entretiens réalisés

🔗 Pistes d'amélioration et de 🔄 développement :

- 🔗 Augmenter le nombre de prescriptions France Travail
- 🔗 Améliorer la communication sur la journée d'accompagnement

Axe 3 - Mobiliser le monde économique et social



Enjeux :

- Des difficultés de recrutements persistantes notamment sur les métiers en tension
- Un besoin de sensibiliser les employeurs et les collectifs de travail à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- Un intérêt particulier à coordonner les actions et la communication en direction des employeurs et notamment les TPE/PME

Objectifs :

Favoriser l'insertion durable des personnes en situation de handicap et mettre en lien l'offre et la demande

Chiffres clés :

- Au T4 2022, le taux d'emploi direct dans le secteur public est de 6.4% soit au-dessus de l'objectif fixé par la loi, et en augmentation par rapport à l'année précédente +0.2%
- En 2022, le taux d'emploi direct dans le secteur privé est de 3.9%. En 2019, plus de 37% des contrats des BOE recrutés dans le privé en BFC sont des CDD, contre 32% en CDI et 30% en intérim ou autres

sources : TBI PRITH BFC, 2024

➔ 3.1 Journée régionale "Les entreprises s'engagent" du 25 mars 2024



Description :

La Journée régionale "Les entreprises s'engagent" est un événement qui rassemble différents acteurs du monde de l'emploi et des entreprises afin de promouvoir l'engagement des entreprises dans le cadre de la loi Plein Emploi

Objectifs :

- Favoriser l'échange de bonnes pratiques entre les leaders des clubs et les représentants des entreprises
- Mobiliser les entreprises locales autour de la loi Plein Emploi et des pratiques de recrutement inclusives
- Renforcer les réseaux d'acteurs locaux pour améliorer l'intégration professionnelle des jeunes et promouvoir la diversité et l'inclusion dans le recrutement

- Identifier les besoins spécifiques locaux et les opportunités de collaboration et d'innovation

Pilotes et partenaires mobilisés :

DREETS, Agefiph, FIPHFP, Clubs Les Entreprises s'engagent, Service Public de l'Emploi, Entreprises de la région BFC, DDETS

Ce qui a été fait :

- Animation d'ateliers thématiques sur le fonctionnement des clubs, la mobilisation des entreprises, la création d'un réseau d'acteurs, les actions locales
- Tables rondes sur l'intégration professionnelle des jeunes et le recrutement inclusif

Résultats :

- 75 personnes dont
 - 21 représentants des Clubs Les Entreprises s'engagent et le GIP national Les Entreprises S'engagent
 - 17 représentants du Service Public de l'Emploi
 - 30 représentants des entreprises de la région BFC
 - 7 institutionnels
- Échange de pratique et identification des besoins locaux spécifiques et des opportunités de collaboration ou d'innovation
- Identification des stratégies concrètes et innovantes pour rendre les processus de recrutement plus inclusifs et valorisant la diversité

🔄 Pistes d'amélioration et de 📈 développement :

- 🔄 Étendre le réseau d'acteurs locaux en incluant davantage d'institutions et d'organisations de soutien à l'emploi et à la formation et à de nouvelles entreprises
- 🔄 Augmenter la participation des jeunes et des représentants scolaires dans les futurs événements pour une meilleure compréhension de leurs besoins en matière d'emploi
- 📈 Développer des outils de communication pour les entreprises sur les pratiques de recrutement inclusives et amplifier les relations interclubs (boîte à outils du GIP national Les Entreprises s'Engagent)

➔ 3.2 Renforcer la connaissance et la professionnalisation des acteurs clés de l'entreprise

**Description :**

Déploiement d'outils et de réseaux permettant la connaissance et la professionnalisation des acteurs clés

Objectifs :

- Identifier les besoins spécifiques parmi les acteurs cibles
- Capitaliser et valoriser l'existant
- Promouvoir les offres de professionnalisation existantes, favoriser leur mobilisation et diffuser les outils

Pilotes et partenaires mobilisés :

Agefiph, Partenaires du PRITH, partenaires du PRST (Plan Régional de Santé au Travail)

Ce qui a été fait :

- Communication sur la [Service numérique de professionnalisation des acteurs](#) suite au webinaire national Agefiph de janvier 2024
- Transmission de la [programmation 2024 du Réseau des Référents Handicap](#) animé par l'Agefiph
- Mise en place des cellules territoriales appelées [Handi-Pacte](#) par le FIPHP

Résultats :

- Service numérique de professionnalisation des acteurs :
 - 188 acteurs du monde économique et social inscrits dont 103 référents d'entreprises privées
 - 368 inscriptions aux modules en autoformation
 - 59 participations d'entreprises à des Modul Pro délivrées par l'Agefiph
- RRH :
 - 193 entreprises au 1er semestre 2023 dont 87 entreprises d'au moins 250 salariés
 - 3 évènements sur le 1er semestre 2024 avec 46 participants représentant 30 entreprises
- Handi-Pacte :
 - 227 référents handicap et 689 employeurs publics inscrits
 - 12 actions menées en 2023 dont 1 journée régionale avec plus de 60 participants

Pistes d'amélioration et de développement :

- ✓ Valoriser les actions de professionnalisation des acteurs et les actions de communication sur les ressources existantes par type d'action
- ➕ Mettre en place une coordination spécifique de recensement des actions handicap portées par les partenaires du PRITH

➔ 3.3 ESCAPH'GAME**Description :**

- 8 collaborateurs sont équipés et placés en situation de handicap simulée pour vivre l'expérience du handicap (moteur, psychique, auditif, visuel, maladie invalidante) pendant la durée du jeu ; à la suite du jeu, échanges « à chaud » sur les ressentis au regard du handicap porté
- Ateliers de mises en situation sous forme de défis et de challenges en équipe de 6 pour sensibiliser aux 5 typologies de handicap avec un apport en conseils

Objectifs :

- Faire naître chez les employeurs publics et privés des recrutements inclusifs vis-à-vis des demandeurs d'emploi en situation de handicap reconnus administrativement comme pouvant travailler en milieu ordinaire de travail
- Inciter les salariés à se déclarer en situation RQTH
- Sensibiliser le grand public à la cause « handicap et emploi »
- Faire connaître auprès des acteurs économiques les offres de service des acteurs institutionnels du champ « handicap et emploi » et faciliter les passages de relais

Pilotes et partenaires mobilisés :

DDETS 71, France Travail, OPCO, CPME

Ce qui a été fait :

- Démarchages auprès d'entreprises, réunions avec France Travail, prospections sur des salons
- Interventions au sein des entreprises

Résultats :

- Nombre d'entreprises sollicitées : 52
- Nombre d'entreprises accueillantes : 7
- Nombre de personnes sensibilisées : 171
- Nombre d'entreprises ayant pris contact avec France Travail : 3
- Nombre de participations à l'événement Duoday : 1 ou 2
- « Les collaborateurs ont fortement apprécié ce temps d'échanges autour du handicap en entreprise. Des prises de conscience, libération de la parole. Une démarche appréciée et à reconduire »

🔗 Pistes d'amélioration et de 📈 développement :

- 🔗 Répartir les interventions tout au long de l'année (nombreuses demandes pendant la semaine pour l'emploi des personnes handicapées)
- 🔗 Sensibiliser les entreprises pour retourner le questionnaire de satisfaction
- 📈 Développer les interventions sur le territoire de la Communauté urbaine Le Creusot – Montceau-les-Mines

➡ 3.4 Duo Day inversé**Description :**

Organisation lors de la SEEPH 2024, de DuoDay inversés : des professionnels du milieu ordinaire qui passent une journée en milieu adapté ou protégé, action issue du Groupe de Travail Territorialisé (GTT) 21

Objectifs :

- Développer la sensibilisation des entreprises « classiques » au handicap via la découverte d'un ESAT ou une EA
- À terme, faciliter l'insertion de PSH en milieu ordinaire / faciliter la mise en place de tuteurs en entreprise

Pilotes et partenaires mobilisés :

DDETS 21, EA, ESAT, club des entreprises inclusives, Agefiph, FIPHFP, Cap Emploi, France Travail

Ce qui a été fait :

- Groupe de travail qui s'est réuni le 20/06/24 avec la DDETS, l'Agefiph et l'Esat Mutualiste Le Mirande / ESAT Habilis (PEP) / ESAT Acodege / ESAT EHCO / EA Proclame 21 / Entreprise Eurogerm
- Point de situation en visio le 18/09/24 avec envoi d'un projet convention adapté de la convention "Duo Day classique"
- Phasage de l'action et répartition :
 - Préparation d'un courrier support et d'un flyer présentant l'action
 - Prise de contact avec les entreprises potentiellement intéressées, partenaires des EA/ESAT, avec supports
 - Définition et sensibilisation du public des entreprises intéressées par l'action : « référents TH » en interne à l'entreprise et/ou DRH et sensibilisation en parallèle des salariés des structures accueillantes par EA/ESAT
- Organisation de l'action par binôme : EA/ESAT + entreprise « classique » intéressée : nombre de personnes / date / quelle immersion dans la structure ? Appui DDETS si besoin : périmètres des réunions de calage à définir : en commun ou par binôme ?
- Valorisation presse, sites internet et réseaux sociaux des structures : communiqué de presse, émission de radio, post LinkedIn et article Côte-d'Or : un "Duo Day inversé" pour changer de regard sur le handicap

Résultats :

- Nombre de participants à l'action : 49 personnes
 - Nombre duos inversés : 9
 - L'ESAT Le Mirande (Dijon Valmy) a accueilli dans le service traiteur et cuisine centrale :
 - ▶ Deux salariés de l'entreprise Holly's Diner le 18 novembre
 - ▶ Trois salariés de l'entreprise GEOTEC les 19 et 20 novembre
 - L'ESAT AGEF de Nuits-Saint-Georges a reçu dix salariés de La Poste, qui ont découvert l'ensemble des activités proposées (blanchisserie, imprimerie, menuiserie, espaces verts, etc....) le 19 novembre.
 - L'ESAT EHCO de Savigny-lès-Beaune a accueilli cinq salariés de Mac Donald's pour une demi-journée dédiée aux activités vignes, sous-traitance et hygiène le 19 novembre.
 - L'Entreprise Adaptée PROMUT Dijon a reçu deux salariés de GEOTEC pour les activités de tri des déchets et recyclage les 19 et 22 novembre.
 - L'ESAT Habilis (PEP 21) de Fontaine-lès-Dijon a accueilli neuf étudiants de l'IUT sur les activités blanchisserie, conditionnement et imprimerie/sérigraphie le 28 novembre.
 - Accueil de 14 agents du Ministère de la Justice à l'ESAT Mutualiste le Mirande : activité cuisine et conditionnement.
- À noter : L'ESAT Mutualiste Le Mirande de Longvic a accueilli deux salariés de l'entreprise Initial Rentokil, une personne de l'AGEFIPH et deux agents DDETS le 20/11 après-midi, sur l'activité blanchisserie, en présence de la nouvelle Directrice de la DDETS, de la Directrice Adjointe.

Pistes d'amélioration et de développement :

- ✓ Proposer une réunion de retour d'expérience pour échanger et travailler sur l'apport de cette action
- ➕ Dupliquer l'action en 2025 en élargissant à la Fonction Publique et aux étudiants RH

Axe 4 - Améliorer la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi



Enjeux :

- Un nombre de déclarations d'inaptitude toujours élevé
- L'allongement des carrières professionnelles qui amène au vieillissement de la population active et qui accroît le risque d'usure professionnelle
- Augmentation chez la population active du nombre de personnes atteintes de maladie chronique évolutive

Objectifs :

Anticiper la désinsertion professionnelle et sécuriser les parcours

Chiffres clés :

- En 2023, le nombre de personnes s'inscrivant à France Travail après avoir été licenciées pour inaptitude représente 3 766 personnes, chiffre stabilisé depuis 2022 et presque équivalent au niveau pré-COVID en 2019 (3 593)
- En 2023, 87% des motifs de clôture des services maintien dans l'emploi par Cap Emploi sont liés au maintien dans l'entreprise. Seulement 4% des clôtures sont dues à l'absence de solutions de maintien possible
- Les profils inscrits à France Travail suite à un licenciement pour inaptitude sont caractérisés par une population âgée de 50 ans et plus (47% des inscriptions) et un niveau de qualification "employés qualifiés" (34% des inscriptions)

Sources : TBI PRITH BFC, 2024

4.1 La matinale du maintien en emploi



Description :

Organisation d'une matinée d'échanges entre employeurs et professionnels du maintien en emploi. Organisation d'un forum permettant aux partenaires de valoriser leurs offres de services en direction des employeurs et professionnels du maintien en emploi

Objectifs :

- Créer un espace de partage d'informations et d'échange de pratiques entre professionnels et acteurs de l'entreprise, permettant d'améliorer la visibilité et la coordination des dispositifs existants pour le maintien dans et en emploi des personnes en situation de handicap

Pilotes et partenaires mobilisés :

DREETS, Agefiph, FIPHFP, SPST dont SPSTI BTP BFC, AST25, AIST21, Cap emploi, Partenaires sociaux, CARSAT, MSA, UISP Comète Dijon, Comète France – CMPR Héricourt, VYV3, FM Logistic, Université de Bourgogne, Mon CEP par Avenir Actifs en BFC, Transitions Pro

Ce qui a été fait :

- Matinée du 11 avril 2024 en présentiel à Dijon avec :
 - Une plénière composée de mots d'ouverture de la part des pilotes du PRITH, trois témoignages d'employeurs, d'acteurs du maintien et de personnes concernées et une clôture réalisée par un service de prévention et de santé au travail
 - Un forum des acteurs du maintien en emploi
 - Un apéritif de clôture pour poursuivre les échanges de manière conviviale

Résultats :

- 157 inscriptions, dont 18 personnes issues d'entreprises/établissements
- 140 participants, soit un taux de présence à 89%
- Parmi les 28 retours aux questionnaires de satisfaction, 100% des personnes ont été satisfaites ou très satisfaites de l'animation dans son ensemble
- 14 intervenants pour 9 structures représentées lors de la plénière
- 13 structures représentées au forum des acteurs du maintien dans l'emploi
- 1 [vidéo micro-trottoir](#) de promotion de la Matinale, issue des réactions à chaud des organisateurs, intervenants et participants lors de la Matinale

Pistes d'amélioration et de développement :

- ✓ Proposer un « village des stands » dans une seule salle et sur un temps à part entière de la matinale
- ➕ Revoir les modalités de diffusion de l'invitation et le format de l'évènement pour mieux toucher les employeurs
- ➕ Proposer un format dynamique des témoignages (vidéo d'introduction, interview des témoins debout ou semi debout, photos illustrant l'environnement de travail et les adaptations...)
- ➕ Diversifier les témoignages pour éviter les répétitions (taille d'entreprise, secteur d'activité...)

➔ 4.2 Sensibilisation au maintien dans / en emploi dans le secteur de l'aide à la personne

**Description :**

Action de sensibilisation, issue du GTT 70, auprès des acteurs du secteur de l'aide à la personne (SAP) aux questions du maintien dans et en emploi

Objectifs :

- Sensibiliser et outiller les responsables de sites, l'encadrement intermédiaire et les professionnels qui agissent autour des salariés : atelier de sensibilisation
- Sensibiliser les salariés pour qu'ils ou elles puissent réfléchir précocement à leur évolution professionnelle : doter les services RH des entreprises du SAP d'un outil auto porteur facilement utilisable, permettant de sensibiliser les salariés aux risques de désinsertion professionnelle

Pilotes et partenaires mobilisés :

DDETS 70, Agefiph, Cap emploi, Service Social de la CARSAT, OPSAT, entreprises du secteur de l'aide à la personne, MDPH, Uniformation

Ce qui a été fait :

- Support de présentation participatif et kit ressource pour accompagner les 3 sessions de sensibilisation à destination d'encadrants
- Adaptation de l'outil « Handipoursuite » de l'Agefiph avec intégration de questions spécifiques au secteur de l'aide à la personne
- Réalisation de courtes vidéos par les partenaires clés du maintien en emploi pour apporter des éléments de réponses et faciliter l'identification des acteurs du maintien en emploi : DDETS, Agefiph, Cap Emploi, Service Social de la CARSAT, OPSAT, MDPH

Résultats :

- En cours de réalisation, animation d'actions de sensibilisation avec l'outil "Handipoursuite" édition SAP prévu dans les structures de service à la personne : ADMR et Eliad

Pistes d'amélioration et de développement :

- ✓ Essayer l'initiative départementale sur d'autres territoires et/ou structures
- ✓ Prévoir des formats de sensibilisation plus courts

Axe # - Outiller et structurer le partenariat



Enjeux :

- Faire gagner en visibilité le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés et ses contributions
- Poursuivre l'effort de mobilisation et l'engagement des acteurs de l'insertion des travailleurs en situation de handicap et du monde professionnel
- Sensibiliser et faire connaître aux acteurs du monde professionnel les données sur l'insertion des travailleurs handicapés au niveau régional et départemental

Objectifs :

Favoriser le travail partenarial pour rendre accessibles et visibles les outils du PRITH et de ses partenaires

Chiffres clés : Le PRITH BFC, c'est :

- 4 axes, déclinés en une trentaine d'actions
- Plus de 500 partenaires mobilisés

➔ #.1 Pilotage

Description :

La gouvernance du PRITH repose sur [l'articulation de trois niveaux d'instances](#) :

- Stratégique (Comité d'Orientation Régional - COR)
- Technique (Commissions Techniques Opérationnelles - CTO)
- Territoriale (Instances Territoriales d'Action - ITA)

Le pilotage régional est structuré par deux documents cadres annuels :

- [Le plan d'actions](#)
- [Le bilan du PRITH](#)

Objectifs :

Renforcer la coordination entre tous les professionnels qui œuvrent pour améliorer l'accès à la formation et à l'emploi des personnes en situation de handicap

Pilotes et partenaires mobilisés :

DREETS, Agefiph, FIPHFP

DDETS, MDPH, CARSAT, MSA, ARS, OPCO, Chéops, France Travail, organisations patronales, organisations syndicales, ARML, Rectorat, SPST, UNEA, Conseil Régional...



Ce qui a été fait :**► CTO :**

- 2 commissions techniques : « Accès à l'emploi et à la formation » le 15 octobre 2024; « Mobilisation du monde économique et sociale, maintien dans l'emploi » le 3 octobre 2024, réunissant au total 39 partenaires
- Programme : rétrospective des actions passées, identification de pistes prioritaires d'orientations et d'actions pour l'année à venir

► COR :

- Une réunion réunissant 27 partenaires
- Programme :
 - Partage d'actualités nationales
 - Bilan 2023
 - Partage des données actualisées du tableau de bord et du diagnostic partagé
 - Identification, priorisation et organisation des orientations stratégiques selon les 5 axes de travail du PRITH
 - Construction et validation du plan d'actions du PRITH 2024 en fiches action

► ITA :

- 8 instances organisées réunissant au total 166 partenaires
 - 21 : 16/04/2024 à Dijon
 - 25 : 15/05/2024 à Besançon
 - 39 : 09/04/2024 à Lons le Saunier
 - 70 : 09/04/2024 à Vesoul
 - 71 : 12/04/2024 à Mâcon
 - 89 : 09/04/2024 à Auxerre
 - 90 : 14/05/2024 à Belfort
- Programme : actualités nationales et régionales, actualités des partenaires, présentation du plan d'action 2024 du PRITH, partage des chiffres clés du handicap territorialisés, atelier thématique
- Échange sur les constats et enjeux territoriaux, définition d'actions prioritaires, de fiches action et chefs de file pour l'initiation de groupes de travail territoriaux
- 5 fiches action issues des ITA déclinées en groupes de travail territoriaux
- Plan d'actions :**
 - Construit sur la base du bilan PRITH 2023 et des ateliers du COR et des ITA

Résultats :

- Plus de 230 partenaires mobilisés sur les instances de gouvernance du PRITH
- Définition d'un axe transversal : « Développer le réflexe handicap dans toutes les politiques publiques pour une société plus inclusive ! »
- Élaboration d'un [plan d'actions pour 2024](#), décliné en :
 - 15 actions à valoriser et/ou actualiser
 - 10 actions à poursuivre et/ou à reconduire
 - 6 actions à créer
 - Complétées par 5 groupes de travail territoriaux issus des ITA

🔍 Pistes d'amélioration et de 🔄 développement :

- 🔍 Dynamiser l'amélioration continue : programmer annuellement les instances pour intégrer les remontées terrain, les plans nationaux et le travail partenarial
- 🔍 Impliquer les parties prenantes : engager les employeurs, les organisations de personnes handicapées et autres acteurs dans le pilotage
- 🔍 Évaluer les actions du PRITH : Effectuer des évaluations continues pour ajuster les actions en cours
- 🔍 Alléger les ITA : réduire le contenu des ITA pour privilégier l'interconnaissances et les ateliers thématiques

➔ #.2 Diagnostic



Description :

- Production d'un tableau de bord stratégique assorti d'un diagnostic partagé permettant une analyse des données territoriales
- Réalisation d'une analyse approfondie d'un thème et/ou d'une donnée du tableau de bord présentant un intérêt stratégique
- Diffusion des résultats à l'ensemble du partenariat

Objectifs :

- Mettre à disposition des pilotes et des partenaires du PRITH des outils d'aide à la décision
- Permettre dans sa forme et ses modalités techniques de diffusion une appropriation des enjeux régionaux et locaux

Pilotes et partenaires mobilisés :

DREETS, Agefiph, FIPHFP, les niveaux stratégiques et opérationnels des partenaires emploi, formation et maintien en emploi de Bourgogne-Franche-Comté, les personnes concernées et les employeurs

Ce qui a été fait :

- 2 mises à jour du [tableau de bord interactif](#)
- Un webinaire de présentation des données du tableau de bord
- Un rapport d'analyse qualitative « Diagnostic partagé »
- Rédaction d'une note technique "Pourquoi le maintien dans l'emploi et l'accès à l'emploi des personnes avec des troubles de santé mentale échoue davantage ?"
- [Une note d'analyse centrée sur les éléments liés aux entreprises](#) : analyse du taux d'emploi par secteur d'activité, comparaison des données de la Bourgogne-Franche-Comté avec deux autres régions : le Centre-Val de Loire et la Normandie (base DARES)

Résultats :

- 50 vues du tableau de bord interactif
- Présentation des données du tableau de bord
- 25 participants au webinaire de présentation des données du tableau de bord en novembre 2023 et 11 replays
- Pour la note technique santé mentale :
 - 17 entretiens qualitatifs auprès d'acteurs institutionnels ou opérateurs accompagnants directement les publics avec des troubles psychiques dans leur parcours vers et dans l'emploi
 - 18 références mobilisées dans le cadre de la recherche bibliographique
- Note technique de 10 pages et d'une bibliographie comprenant :
 - un état des lieux des troubles psychiques et des difficultés liées à l'emploi pour les personnes atteintes par ces troubles en BFC
 - un état des lieux de l'offre sanitaire, médico-sociale et d'insertion pour ce public en BFC
 - une proposition de méthodologie
 - une intervention pour résoudre ces difficultés

🔍 Pistes d'amélioration et de + développement :

- 🔍 Interroger les partenaires PRITH sur leurs besoins en données handicap pour adapter le tableau de bord avec la nouvelle comitologie et co-construire les indicateurs
- 🔍 Publier le diagnostic PRITH 2023 sur le site web du PRITH
- 🔍 Regrouper tableau de bord interactif et diagnostic partagé sur le site web et augmenter la visibilité et l'utilisation du tableau de bord interactif
- + Créer des comités de diffusion pour chaque diagnostic afin de promouvoir le réflexe handicap dans les politiques publiques
- + Présenter les données clés sur les travailleurs handicapés dans les instances de droit commun

➡ #.3 Communication**Description :**

Production de documents communicants et pédagogiques sur le rôle, les objectifs, les actions, la valeur ajoutée et les résultats du PRITH à destination du grand public et des professionnels

Objectifs :

- Créer et diffuser des documents d'information simples et/ou des documents techniques
- Contribuer à la valorisation du PRITH avec des supports rénovés et modernes

Pilotes et partenaires mobilisés :

DREETS, Agefiph, FIPHFP, CARSAT, MDPH, organisations patronales, organisations syndicales, branches professionnelles, Conseil régional, Service public pour l'emploi, employeurs...

Ce qui a été fait :

- [Site internet du PRITH BFC](#) : alimentation en continu du site, amélioration de son accessibilité
- Webinaire de présentation du nouveau site internet
- [Newsletters](#) : Valorisation des actions en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap
- [Réseaux sociaux](#) : animation du compte LinkedIn, à raison de 2 publications par semaine minimum, valorisation des événements et productions du PRITH BFC
- Création d'un fond d'écran virtuel PRITH BFC utilisable en visioconférence
- Création de deux kakémonos de présentations du PRITH BFC
- Valorisation des outils déjà existants : plaquette "les instances du PRITH", vidéo de présentation du PRITH, kit des nouveaux entrants

Résultats :

- Plus de 900 consultations dans l'année du site internet, actualisation hebdomadaire
- Diffusion de 3 newsletters par an : diffusion auprès de 1628 personnes avec en moyenne un taux d'ouverture de 22% soit +1,7% d'inscription à la newsletter entre la 1ère et la 3ème publication
- Page LinkedIn : 465 abonnements, 570 vues en moyenne par post

Pistes d'amélioration et de + développement :

- 🔍 Augmenter l'audience de la newsletter
- 🔍 Améliorer l'expérience utilisateur et l'accessibilité du site internet
- 🔍 Accroître la visibilité du site en communiquant sur LinkedIn
- 🔍 Développer le compte LinkedIn avec des valorisations régulières sur les actions PRITH et partenaires
- ➕ Développer un réseau d'ambassadeurs du PRITH
- ➕ Développer l'auditoire de la newsletter

Actualisation et diffusion des ressources et outils

Description :

Actualisation et/ou diffusion des outils existants déjà créés dans le cadre du PRITH BFC

Objectifs :

- Pérenniser et capitaliser sur l'existant
- Faire connaître et diffuser les ressources du PRITH

Pilotes et partenaires mobilisés :

DREETS, Agefiph, FIPHFP
Avec le service social de la CARSAT pour l'axe 4

Axe 2 - Renforcer la dynamique vers l'emploi**Ce qui a été fait :**

- Mise à disposition et actualisation de l'annuaire des partenaires départementaux spécifiques et de droit commun mobilisables en matière d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, issu des GTT 21 et 89
- Mise en ligne du webinaire : « [S'engager pour l'emploi des personnes en situation de handicap](#) » issu du GTT 90 et mise en œuvre du DuoDay sur le Territoire de Belfort dans le cadre de la SEEPH de novembre 2023.

Résultats :

- Annuaire 21 et 89 : diffusion auprès de plus de 220 partenaires
- Webinaire « S'engager pour l'emploi des personnes en situation de handicap » : 23 participations, 60 vues en replay. Lors de la SEEPH 90, 99 candidats pour 50 offres provenant des entreprises lors de la SEEPH du 90, permettant 72 duos concrétisés

Axe 3 - Mobiliser le monde économique et social

Ce qui a été fait :

- Mise en ligne du [schéma des offres de services](#) à disposition des employeurs privés
- Mise en ligne de la vidéo : « [Présentation d'une situation réelle d'aménagement de poste de travail](#) »
- Mise en ligne du webinaire « [Favoriser l'immersion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail](#) » issu des GTT 89 et 39

Résultats :

- Schéma des offres de services dans le secteur privé : 508 consultations, 50 utilisations, 213 LinkedIn
- Vidéo « [Présentation d'une situation réelle d'aménagement de poste de travail](#) » : 143 vues sur YouTube
- Webinaire « [Immersion pour les travailleurs handicapés](#) » : 52 participations au total, 93 vues en replay

Axe 4 - Améliorer la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi

Ce qui a été fait :

- Actualisation et diffusion de la « [Boîte à outils maintien en emploi des travailleurs handicapés](#) » issue du GTT 89
- Mise en ligne du « [Guide du maintien dans l'emploi](#) »
- Mise en ligne des vidéos de témoignages issues de la matinale du maintien en emploi de 2023 : [Le rôle et la place du travail partenarial](#) ; [Comment placer l'individu au centre d'une vision collective](#) ; [Favoriser le retour et le maintien dans l'emploi : regards croisés](#)
- Mise en page de la plaquette sensibilisation des professionnels de santé à la prévention de la désinsertion professionnelle : [format web](#), accessible et visualisable en ligne avec renvoi vers les sites des partenaires et [format imprimable](#) pour diffusion en version papier lors d'événements

Résultats :

- Boîte à outils du maintien en emploi : 5 consultations et téléchargements en juin, 129 réactions LinkedIn, valorisation auprès de 1639 partenaires dans la newsletter de juin 2024
- Guide du maintien dans l'emploi : 132 consultations et téléchargements, 76 réactions LinkedIn
- Vidéo témoignage – Matinale du maintien en emploi 2023 : 35 vues au total, 84 réactions LinkedIn
- Plaquette sensibilisation des professionnels de santé à la prévention de la désinsertion professionnelle : valorisation auprès de 1639 partenaires dans la newsletter de juin 2024, 6 consultations et téléchargements en juin

🔍 Pistes d'amélioration et de + développement :

- 🔍 Actualiser tous les outils à la charte graphique du PRITH BFC
- 🔍 Proposer des formats plus courts aux webinaires
- 🔍 Simplifier l'accès aux productions du PRITH sur le site internet et ajouter des notes explicatives aux outils
- 🔍 Favoriser la diffusion par des relais identifiés
- 🔍 Rappeler des ressources mises à disposition dans les instances de gouvernances du PRITH
- + Prévoir la rediffusion des ressources régulièrement selon un calendrier annuel thématique
- + Évaluer la bonne diffusion
- + Essaimer les initiatives départementales sur d'autres territoires

➡ #.4 Valoriser les ambitions et actions du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés dans les politiques de droit commun

**Description :**

Étude "Handicap et quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV)"

- En 2023, les 23 territoires de BFC avec un contrat de ville ont renouvelé leurs orientations pour 2024-2030 avec les contrats "Engagements Quartiers 2030"
- L'étude vise à questionner l'accès aux services et aux droits pour les personnes porteuses de handicaps vivant dans les QPV, notamment dans une visée d'insertion sociale et professionnelle

Objectifs :

- Examiner si vivre en QPV impacte spécifiquement les personnes en situation de handicap
- Faire un état des lieux de la réalité du handicap en QPV (typologie des handicaps, freins recensés, acteurs qui proposent des services, etc.)
- Ajuster les politiques publiques de droit commun et la politique de la ville en fonction des réalités du handicap en QPV

Pilotes et partenaires mobilisés :

DREETS, centre de ressources politique de la ville Trajectoire Ressources

Ce qui a été fait :

- Ateliers et séminaires de travail organisés dans les territoires pour identifier les besoins
- Lancement d'une enquête exploratoire pour affiner le sujet et reformuler les problématiques avec la méthodologie suivante :
 - Synthétiser les repères législatifs et institutionnels sur politique de la ville et handicap ainsi que les données et connaissances existantes sur le sujet « QPV et handicaps »
 - Réaliser des entretiens avec des acteurs des territoires et des référents institutionnels

Résultats :

- Note synthétique prévue pour début 2025

🔍 Pistes d'amélioration et de + développement :

- 🔍 Assurer du relais de diffusion des contenus PRITH par les financeurs et partenaires sur leurs propres canaux



PRITH

Bourgogne-Franche-Comté

PLAN RÉGIONAL
D'INSERTION DES
TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS


**PRÉFET
DE LA RÉGION
BOURGOGNE-
FRANCHE-COMTÉ**
*Liberté
Égalité*

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


agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées


emploi
fiphfp
handicap

Retrouvez toutes les actions et les actualités du PRITH

 www.prith-bfc.fr  LinkedIn

 Vidéos du PRITH  Newsletters

Vous souhaitez obtenir des informations sur le PRITH,
devenir partenaire, participer à des instances ou nous faire
des suggestions ? **Contactez-nous**

 coordination@prith-bfc.fr