



Le PRITH est cofinancé
par :



19 janvier 2018

- **PRITH 2015-2019**
Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés
- **COMITE PLENIER – Bilan à fin 2017 et lancement du plan d'action 2018**

Assistance
technique:

amnyos
groupe

Ordre du jour

- ■ Accueil : vidéo jobdating SEPH
- ■ Ouverture: accueil et objectifs de la réunion (Dieccte et Agefiph)
- ■ Séquence 1 : le PRITH, les outils de pilotage du partenariat et les chiffres clefs de l'Observatoire
- ■ Séquence 2 : Bilan du plan 2017, focus sur quelques projets significatifs et échanges avec les partenaires
 - Accès à l'emploi
 - Accès à la formation
 - Maintien dans l'emploi
 - Mobilisation des employeurs
- ■ Séquence 3 : Les grandes orientations de l'année 2018
 - Les orientations nationales
 - Les nouveautés de l'Agefiph
 - Les priorités d'action du plan d'action du PRITH
- ■ Echanges avec les partenaires



Ouverture : Accueil par la Dieccte et l'Agefiph



Séquence 1 : le PRITH, les outils de pilotage du partenariat et les chiffres clefs de l'Observatoire

Rappel : qu'est ce que le PRITH ?

Le PRITH, c'est...

... le plan d'action unique du service public de l'emploi et de ses partenaires.
... une dimension régionale, globale et intégrée

... **4 axes à conjuguer**: formation / emploi / maintien / mobilisation des employeurs

Réf.: Loi de juillet 2011, art. L.5211-5 du code du travail, Convention nationale multipartite 11/2013

↳ **Raison d'être du PRITH**: l'ITH nécessite une action collective, concertée et coordonnée pour parvenir à sécuriser les parcours des TH et générer des gains d'efficacité

Un collectif de partenaires, à la recherche de l'intérêt collectif, de l'efficacité collective:

AGEFIPH , Agefma, ARS, CGSS, Cap emploi, CTM, DIECCTE, FIPHFP, MMPH, Pôle emploi, Préfecture, Rectorat, Représentants d'employeurs (Contact entreprise, MEDEF, CPME), territoires (agglos, PLIE, ML, CCAS...)...

Un appui à l'animation et la coordination :

- * Appui au pilotage et à la coordination interinstitutionnelle,
- * Animation de projets,
- * Observation et analyse des besoins,
- * Communication



Des enjeux forts déclinés à travers 5 orientations stratégiques du PRITH

- Un plan d'action multi-partenarial sur 5 axes d'intervention :



- À destination :

- des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)
- des employeurs des secteurs privé et public, notamment les établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (établissements comptant 20 salariés et plus)

■ Outils développés et enrichis en 2017

- Partenariat : la signature de la charte partenariale cadre le 21 juin
- Communication : le développement de la plateforme web du PRITH
- Veille informationnelle : un bulletin de veille bimestriel
- Observatoire : la mise en place de l'observatoire des données clefs
- Annuaire : élaboration d'un annuaire des partenaires

Les outils de pilotage du partenariat PRITH

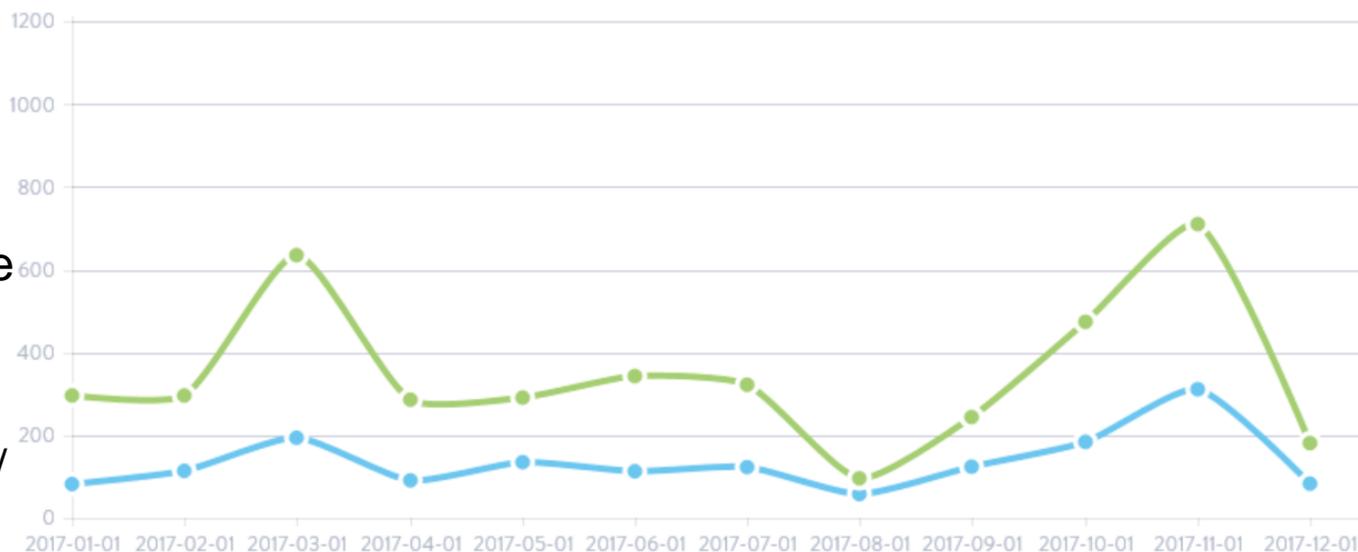
■ Communication : le développement de la plateforme web du PRITH

- **Hausse du nombre de visiteurs et de pages visitées en 2017.** (1009 => 1612 visiteurs, 3249 => 4174 pages visitées)



- **Pic de l'activité** du site en mars (Semaine du handicap ?) et en novembre (SEPH)

- Environ 150 visiteurs / mois



- + 300 personnes pendant la SEPH

Les outils de pilotage du partenariat PRITH

■ **Communication** : le développement de la plateforme web du PRITH

- Un enrichissement progressif des ressources à disposition des partenaires, des TH et des employeurs
- Des bulletins de veille réglementaires tous les 2 mois
- Les pages les + visitées reflètent les attentes :
 - page d'accueil et « A la Une », actualité et veille
 - rubrique « Travailleurs handicapés »,
 - « chiffres clefs »



BULLETIN DE VEILLE SEPTEMBRE – OCTOBRE
2017

Réglementation

- Un Comité Interministériel du Handicap (CIH) s'est tenu le 20 septembre. Les principaux chiffres sur le handicap en France ont été rappelés, et les objectifs du gouvernement ont été déclinés sur plusieurs sujets dont la formation et l'emploi :

En matière d'emploi :

- Rénover l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, la transformer en levier pour une entreprise plus humaine, plus responsable et plus performante.
- Rénover le secteur adapté et expérimenter des mesures favorables au recrutement de travailleurs handicapés en entreprise adaptée.
- Accompagner le secteur protégé sur la formation professionnelle de leurs travailleurs et leur accès au milieu ordinaire au travers de l'emploi accompagné.
- Mobiliser toute l'offre du service public de l'emploi (SPE) tant à destination des travailleurs handicapés que des employeurs.
- Perfectionner les outils de pilotage afin de mieux évaluer l'impact des politiques publiques sur l'emploi des travailleurs handicapés.

En matière de formation et d'orientation professionnelle :

- Fluidifier les parcours scolaire et médico-social, éviter les ruptures en fin de cycle ou de dispositif, mieux accompagner et sécuriser les transitions entre l'Éducation et l'Emploi.
- Renforcer l'accessibilité des formations.
- Créer 250 Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire dans les lycées en 3 ans.
- Doter l'ensemble des Universités d'un schéma directeur handicap.
- Renforcer la préparation des projets d'orientation dès l'école dans le cadre du parcours d'avenir, en développant la certification professionnelle des élèves handicapés, et en mobilisant l'ensemble des dispositifs des politiques de l'emploi et les moyens de la formation professionnelle, notamment l'apprentissage.

Le CIH a également fixé un objectif d'optimisation du fonctionnement des MDPH :

- Accélérer avec l'appui de la CNSA, le déploiement du nouveau système d'information des MDPH, conforme au référentiel commun défini par décret du 17 mai 2017 puis enrichir ses fonctionnalités dans le cadre d'une stratégie pluriannuelle ; intégrer dès la première phase le déploiement d'un service en ligne permettant la dématérialisation de la demande.
- Harmoniser en deux ans des standards de qualité des décisions des MDPH.

- **Env. 10 000 bénéficiaires de la RQTH en 2016**
 - 2.500 RQTH accordées en 2016 (85 < 20 ans ; 1595 de 20 à 59 ans; 172 : 60 ans et +)
 - Dont 1205 premières demande
 - Une augmentation régulière du nombre d'accords RQTH depuis les 5 dernières années

- **994 accords d'orientation professionnelle en 2016**
 - Vers le milieu ordinaire : 641
 - Vers le milieu protégé : 363

■ 1 787 DE BOE inscrits à Pôle emploi au 31 décembre 2016

- Entre décembre 2015 et décembre 2016, une augmentation de 10,3% des DE BOETH alors que la DEFM baissait de 4,4%
- Alors que le nombre de DETP est relativement constant depuis 2013, on constate une hausse de près de 30% du nombre de DEBOETH entre 2013 et 2016
- En juin 2017 les DEBOETH représentent 3,8% des 51 839 demandeurs d'emplois tout public (les DEBOETH représentent 8,6% de la DETP au niveau national)

■ Focus sur les DEBOE suivis par Cap emploi

- Le CAP emploi a accompagné **1148 DEBOETH** en 2016 (contre 901 en décembre 2015, soit une augmentation de 21,5%) dont 259 nouvelles personnes (251 en 2015)
- Le handicap moteur (40, 4%) et les maladies invalidantes (28%) représentent 68,7% des déficiences
- Plus de 36,% des personnes ayant un parcours actif et prises en charge ont un niveau égal ou supérieur au bac
- Les moins de 50 ans : 68,7% (54% des inscrits à PE)

Les personnes suivies par CE sont plus jeunes et plus formées et au chômage depuis moins longtemps que l'ensemble de celles inscrites à PE

Emploi secteur privé

291 établissements étaient assujettis en 2016 pour un taux d'emploi de 2,7% (2,33% emploi direct) (3,3% en 2014 au niveau national)

dont:

- 13 établissements sous accord
- 105 établissements atteignant les 6% d'OETH (soit 15 de plus que l'année précédente)

Ces établissements employaient **540 BOETH** (soit 463 ETP) contre 427 en 2015

- Sur les 540 TH en emploi 440 sont bénéficiaires de la RQTH
- 330 ont plus de 10 ans d'ancienneté, 32 sont présents dans l'entreprise depuis moins d'un an

Emploi secteur public (données 2015)

Des employeurs publics qui emploient **1027 BOETH** (dont 315 FPT et 707 FPH) - Taux d'emploi : 4,45% dans la FPT et 4,98% dans la FPH

Potentiel secteur privé : La Martinique compte 58 516 établissements en 2014 dont 82,5% n'ont pas de salariés . Soit près de 10 000 entreprises entre 1 et 19 salariés (combien de BOETH ?)

Observatoire - le placement des TH en 2016 (Cap emploi)

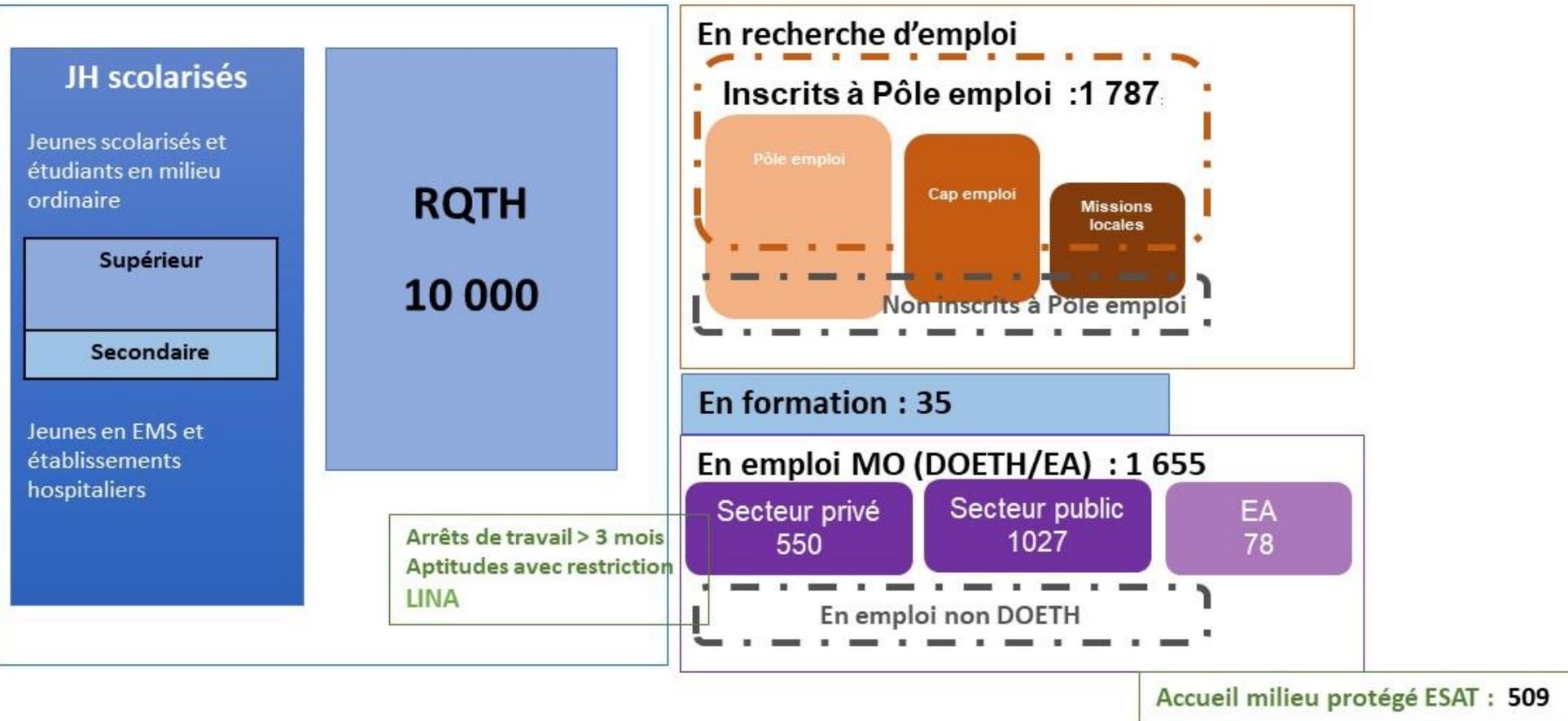
- **185 contrats de travail ont été signés en 2016 par l'intermédiaire de Cap emploi**
 - 65,4 % ont été signés dans le secteur privé
 - 126 contrats aidés (CUI –CAE)
 - 5 contrats d'apprentissage
 - 2 contrats de professionnalisation
- **Les offres recueillies par Cap emploi émanent de 115 employeurs dont**
 - 41(95%) de moins de 10 salariés ;
 - 7 de 10 à 19 salariés ;
 - 36 de 20 à 99 salariés
- **Après une diminution entre 2011 et 2014 , les placements en emploi, et notamment en emploi durable sont en augmentation passant de 129 en 2014 à 182 en 2015 et 185 en 2016**

Observatoire - Les données encore lacunaires ou manquantes

- **Les jeunes handicapés scolarisés** (milieu ordinaire et spécialisé) : travail en cours avec le Rectorat
- **L'accès des TH aux formations de droit commun** : diagnostic fin 2016/début 2017 sur données 2015 : d'après les données dont nous avons pu disposer , 35 DEBOETH ont bénéficié d'actions de formation de droit commun en 2015 (dont 30 du Pôle emploi) cofinancées par l'Agefiph : travail à venir avec la CTM
- **Les données clés de la PDP et du maintien en emploi** : travail en cours avec le GT maintien

Observatoire – outil d'aide à la décision

■ Situation des PH au regard de l'emploi



Observatoire – outil d'aide à la décision

■ Situation du public jeunes PH vis-à-vis de l'emploi

Formation

Formation initiale

Jeunes scolarisés et étudiants en milieu ordinaire

Supérieur	
Secondaire	
Ordinaire	ULIS 2 nd degré

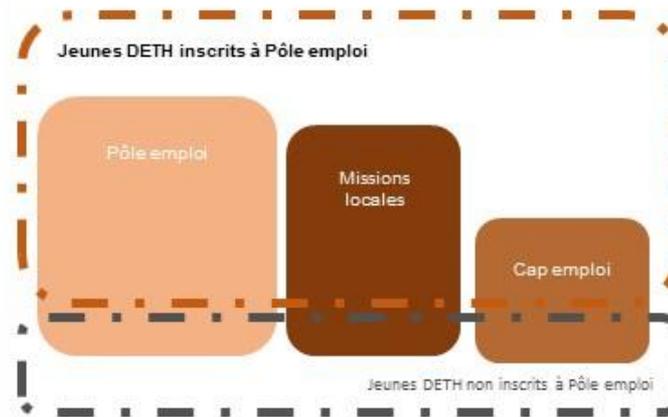
Jeunes en EMS et établissements hospitaliers

Formation professionnelle (hors formation continue)

Tous dispositifs confondus

Apprentissage

En recherche d'emploi



Jeunes NEET, en dehors de tout accompagnement ?

Accueil milieu protégé

ESAT ?

En emploi

Contrats aidés
CUI-CIE/CUI-CAE ?
: ?

Milieu ordinaire
Public ?
Privé ?
Travail indépendant ?

Entreprises adaptées (EA)



**Séquence 2 : Bilan des actions 2017 et
focus sur quelques actions
emblématiques**

■ Enjeux et impacts attendus

- *Un taux d'emploi encore loin de l'objectif, des taux d'écart du taux de chômage des TH par rapport au tout public*
- *Des publics (jeunes, sortants d'ESAT, PLIE, ...) et secteurs (en tension ou émergents, IAE, ESS, ...) à cibler*
- *Des transitions Education / Emploi à mieux accompagner*

■ Actions 2017

- Action public « jeunes » : Favoriser l'accès au premier emploi en renforçant la coordination entre Cap emploi – Agefiph et les Missions locales
- Lancement et mise en place du dispositif « emploi accompagné » (DEA)
- Appui aux projets opérationnels de Cap emploi (diffusion CV, convention avec Contact-entreprises, simulation d'entretiens lors des formations, jobdating)

■ Objectifs

- *Un dispositif expérimental au 1^{er} janvier 2017 visant un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle*
- *Bénéficiaires : les personnes reconnues travailleurs handicapés en recherche d'emploi, en ESAT ou en emploi ayant un projet d'insertion ou de maintien en milieu ordinaire de travail*
- *15 à 20 TH accompagnés et leur employeur par an*

■ Travaux réalisés depuis août 2017

- Lancement autour de l'ARS du dispositif en Martinique : AAP lancé le 18/09/2017, retour candidature le 31/10/17, sélection de la candidature portée par l'ESAT les orchidées de l'AARPHA, pour le compte du collectif des directeurs d'ESAT en conventionnement avec l'URASS gestionnaire de Cap Emploi.
- Convention de financement cosignée le 6/12/17 pour démarrage début 2018 : 137 581 € (ARS : 89 137€ + Agefiph/Fiphfp : 48 444€)
- Effectifs : 2 mi temps de job coach pour accompagner env. 15 TH + 0.40 conseiller insertion + 0.12 psycho au travail + 0.25 de secrétariat.
- Rétroplanning : communication/orientation (janvier 2018) / formalisation parcours : février / mars 2018
- Bénéficiaires potentiels : 111 bénéficiaires potentiels recensés, dont 69 sortants d'ESAT + 24 sortants UEROS/CPO + 15 sortants de cap emploi (psy) et 3 sortants de foyer.

■ Enjeux

- *Des DETH globalement moins qualifiés*
- *Des difficultés d'accès aux formations de droit commun, une faiblesse de l'accès à l'apprentissage*

■ Actions 2017

- Elaboration du diagnostic préparatoire au programme régional d'accès à la formation et à la qualification des PH de la CTM
- Signature de la Convention multipartite formation
- Organisation de la prescription directe de formations collectives par le Cap Emploi avec l'Agefma
- Développement de l'apprentissage chez les TH (suite étude : appui spécifique par l'URASS : incitation, évaluation, levée des freins et accompagnement, relation entreprise)
- Convention IMFPA / URASS / Agefiph

■ Objectif

- Accompagner les PH dans l'élaboration d'un projet professionnel adapté afin de signer un contrat d'apprentissage et le préparer à intégrer un parcours en apprentissage.
- Accompagner les apprentis, les CFA, les employeurs tout au long du parcours,

■ Travaux en cours

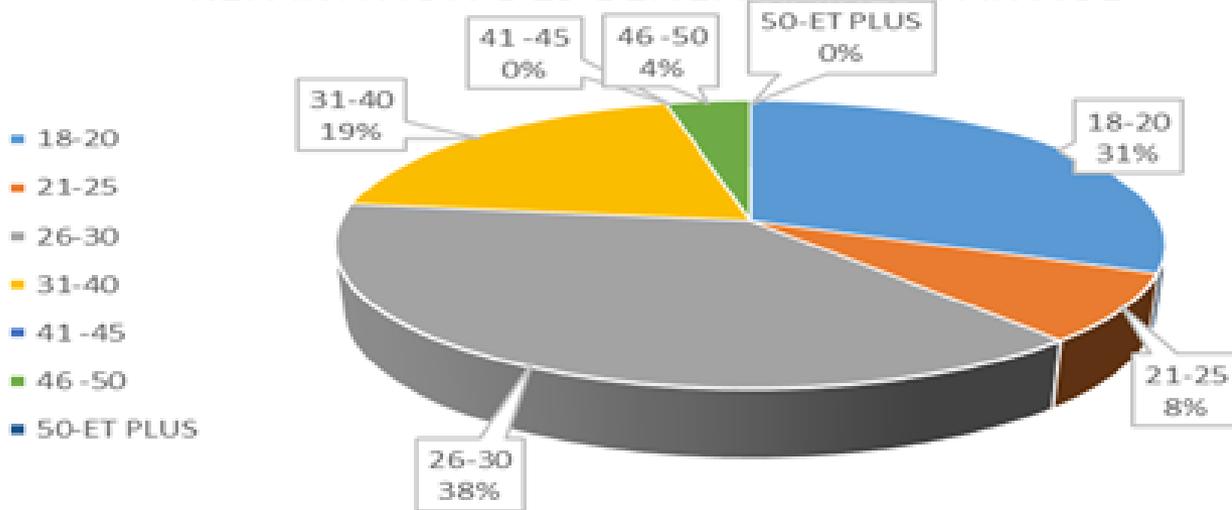
- Nombre de prescriptions (entre septembre et décembre 2017) : 29 dont 24 venant des CFA et 5 de Cap emploi
- 18 apprentis rencontrés pour au moins 1 entretien
- Des rencontres avec les équipes pédagogiques portant sur les adaptation pédagogiques (mise en place du tiers temps, module de remédiation, sensibilisation sur le handicap, adaptation de support pédagogique)
- Accompagnement à l'élaboration du projet professionnel pour certains,
- Accompagnement social (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, levée de freins financiers et de logement)
- Rencontres partenariales en 2017 : les 4 CFA, SESSAD Alizés, référents en enseignants spécialisés des ULIS, l'AMEDAV, E2C de Sud, IMFPA (convention en préparation). Prévisions 2018 : Pôle emploi, Missions locales, E2C Centre...

■ Prévisions 2018 : nombre d'apprentis TH en accompagnement : 40

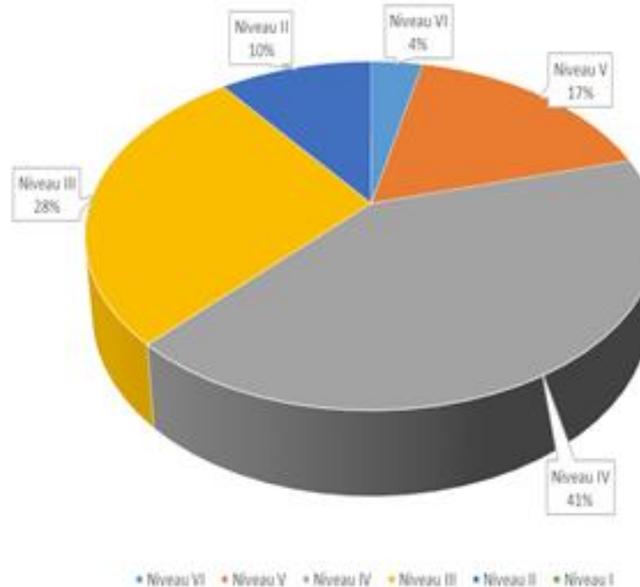
Focus Dispositif D2AH – URASS

Dispositif d'Accompagnement d'Apprentis en situation de handicap

REPARTITION DES BENEFICIAIRES PAR AGE



REPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES PAR NIVEAU DE FORMATION



■ Enjeux

- *Un enjeu clef de maintien dans l'emploi de personnes ayant un handicap ou une maladie invalidante (cas des MCE)*
- *L'importance de la synergie et de la coordination des nombreux acteurs du maintien (médecins et agents des services sociaux des régimes de sécurité sociale, médecins du travail et professionnels des services de santé au travail, MDPH, Sameth et Cap emploi...)*
- *La mise en cohérence avec le PRST 3 (santé et travail) et partenaire de l'ARACT*

■ Actions 2017

- Mobiliser, sensibiliser et former le corps médical aux enjeux du maintien (support de sensibilisation, formation)
- Informer, sensibiliser les employeurs et représentants des salariés aux acteurs et enjeux du maintien
- Renforcer l'observation sur la problématique du maintien dans l'emploi (tableau de bord)

■ Action sensibilisation des « médecins libéraux »

- Diffusion du support de sensibilisation par l'URML
- Organisation d'une session de formation avril 2018

■ Action de mise à disposition d'outils pédagogiques pour les acteurs du maintien, les salariés et employeurs

- Formalisation de fiches techniques
- Rôle des différents médecins
- Visite de pré-reprise
- Acteurs du maintien
- Temps partiel thérapeutique ...

LES RÔLES DES DIFFÉRENTS MÉDECINS POUR FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

LE MÉDECIN TRAITANT

- Il **occède le plus part des informations sur l'état de santé du salarié**. En lien avec le médecin du travail, il sait quelles sont les conséquences de ses problèmes de santé, et ce qu'il lui est médicalement contre-indiqué. Avec l'accord préalable du patient, il **peut prendre directement contact avec le médecin du travail** :
 - dès qu'il prescrit un arrêt de travail et présente une difficulté pour le patient à reprendre son activité professionnelle,
 - lors d'une consultation, s'il détecte une éventuelle difficulté du patient à se maintenir à son poste de travail,
 - pour demander une visite de pré-reprise qui permettra de mettre en œuvre des mesures pour favoriser son maintien en emploi.
- Il **peut également joindre le Service social de la CGSS.**

LE MÉDECIN DU TRAVAIL

- Il **assure les visites médicales du salarié** :
 - la visite d'embauche, avant la fin de la case (surveillance médicale renforcée),
 - la visite périodique, tous les 2 ans au
 - la visite de reprise : obligatoire lors de maximum après une absence pour activité professionnelle, après une absence d'arrêt de maladie ou d'accident non-professionnel,
 - la visite de pré-reprise, obligatoire pour tous les salariés en arrêt de travail.
- Il **reçoit le salarié sur demande de ce dernier**. Il détermine l'aptitude ou l'inaptitude, son accord pour les temps partiels thérapeutiques si besoin par des examens complémentaires et participe aux actions de formation si

LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

DE QUOI S'AGIT-IL ?

- À l'issue d'un arrêt pour maladie, ou accident du travail, le médecin traitant peut prescrire une **reprise à temps partiel pour motif thérapeutique** (article L323-3 du Code de la Sécurité sociale) :
 - si la reprise du travail et le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré,
 - si l'assuré doit faire l'objet d'une réduction ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.
- L'objectif principal est de **permettre une réintégration progressive en emploi** tout en tenant compte de l'état de santé du salarié. Le dispositif vise également à prévenir le passage à la chronicité de l'arrêt de travail et à lutter contre le risque de désinsertion professionnelle et sociale.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

- Le **temps partiel thérapeutique (TPT)** est proposé aux personnes en arrêt maladie et permet un aménagement du temps de travail (en jours et heures). Il doit obligatoirement faire suite à un arrêt de travail à temps complet et sans interruption, sauf en cas d'atfection de longue durée.
- La **reprise de travail léger (RTL)** est proposée aux personnes en arrêt suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle et permet un aménagement du temps de travail et/ou de la charge de travail (art. L433-1 du Code de la sécurité sociale). Elle est précédée d'un arrêt de travail à temps complet, sans nécessité que cet arrêt précède immédiatement la reprise de travail léger.

Logos: PRITH Martinique, URML, CGSS, Pôle emploi & Service social

■ Enjeux et impacts attendus

- *Un taux d'emploi ou de sous-traitance des entreprises assujetties encore insuffisant*
- *Des employeurs, dirigeants ou DRH, encore insuffisamment outillés*
- *De nombreuses idées reçues à lever*

■ Actions 2017

- Construire des partenariats opérationnels avec les représentants d'employeurs (Medef, Contact entreprises, CPME) pour la sensibilisation auprès des employeurs (communication, transmission de CV, lobbying...)
- Réaliser une banque de « parcours d'intégration réussis » via des supports vidéos
- Resserrer les liens du secteur protégé et adapté avec les entreprises classiques, développer les EA et leur visibilité
- Focus public « jeunes » : favoriser l'accès des jeunes aux entreprises par des rencontres (job dating, simulation d'entretien) et des dispositifs de type stages, découverte métiers, alternance

■ Objectifs

- *Faire connaître les entreprises adaptées et leurs avantages (sous-traitance, mise à disposition ...)*
- *Développer les structures de type EA sur de nouveaux secteurs / territoires*

■ Travaux réalisés

- Mise en place d'un groupe projet Cap emploi – EA – PRITH – Dieccte
- Elaboration d'une plaquette commerciale sur l'offre de service
- Elaboration d'un support de présentation à destination de porteurs de projet : « Créer ou développer votre activité professionnelle à partir d'un « modèle économique solidaire » : l'entreprise adaptée. »
- Réflexion sur la mise en place de réunions d'information vers les porteurs de projet ou lors de réunions sur l'emploi
- Participation au jobdating Cap emploi.

Quelques idées reçues sur les Entreprises Adaptées...

« Les EA ne sont pas des entreprises comme les autres »

FAUX : les EA sont soumises aux mêmes contraintes de rentabilité et d'efficacité économique que toute autre entreprise. Elles répondent aux exigences de leurs clients en termes de qualité, de réactivité et d'optimisation des coûts. Elles sont spécialistes sur leur métier, disposent de moyens techniques et de matériel professionnel.

« Les personnes qui travaillent en EA ont un statut particulier »

FAUX : les TH au sein des EA sont sous statut salariés, et bénéficient de l'ensemble des dispositifs applicables aux travailleurs de droit commun (avec un salaire minimum égal au SMIC). L'EA a pour vocation d'être une passerelle vers les entreprises classiques.

« Les EA, c'est très particulier : elles n'interviennent que sur quelques secteurs d'activité, ou pour certaines entreprises »

FAUX : les EA proposent des savoir-faire multiples dans tous les secteurs de l'industrie, du tertiaire et des services. Leur action se fonde sur l'obligation d'emploi des TH, qui concernent aussi bien les entreprises, les collectivités locales, que la fonction publique de plus de 20 salariés. Elles interviennent pour des clients variés : banques, assurances, hôtels, hôpitaux, entreprises parapubliques, PME... Elles se distinguent donc par leur polyvalence et leur adaptabilité !

« L'EA ne présente pas vraiment d'intérêt par rapport aux autres sous-traitants »

FAUX : en ayant recours à une Entreprise Adaptée, votre entreprise s'inscrit dans le cadre de la démarche RSE (Responsabilité Sociale de l'Entreprise), qui vous apporte une meilleure visibilité et des bénéfices en termes d'image de marque. Enfin, la sous-traitance auprès d'EA vous permet de réduire vos contributions Agefiph et Fiphp, par la récupération d'Unités Bénéficiaires (UB) selon le chiffre d'affaires réalisé.

« D'accord, mais c'est compliqué de passer contrat avec une EA... »

FAUX : des équipes administratives et des encadrants sont à votre écoute pour répondre à vos besoins et définir avec vous les prestations. Concernant les démarches à effectuer pour réduire vos contributions à l'Agefiph ou au Fiphp, l'EA vous transmet une attestation annuelle d'UB, qui traduit le chiffre d'affaires réalisé. Au moment de remplir votre déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, munissez-vous de ce document : les UB seront alors déduites de vos contributions !

Document réalisé par le cabinet AMNYOS - Juin 2017



Séquence 3 : Les grandes orientations de l'année 2018

Actualités nationales : le CIH du 20 septembre 2017

- **Le premier Comité interministériel du handicap du quinquennat (CIH) s'est tenu le 20 septembre 2017.**

Les objectifs du gouvernement ont été déclinés sur plusieurs sujets, dont la formation et l'emploi

- **A retenir pour le PRITH**

- Une dynamique forte sur les aspects formation: un objectif d'élévation du niveau de qualification à lier aux réformes à venir de la formation professionnelle et de l'apprentissage et à la mise en œuvre du plan d'investissement compétences
- Une étape clé de la sécurisation des parcours le passage entre la fin de la formation initiale et l'accès au premier emploi
- Une priorité donnée à la sensibilisation /mobilisation des TPE/PME

Actualités nationales : la nouvelle CMP

Les points clés de la Convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap (2017-2020)

■ De nouveaux signataires:

Avec pour objectif des couvrir l'ensemble de la chaine d'accès et de maintien en emploi :

- la Secrétaire d'Etat chargée des Personnes Handicapées
 - le Ministre de l'action et des comptes publics
 - l'Assemblée des Départements de France (ADF)
 - le Régime social des indépendants (RSI)
 - le Conseil national Handicap et Emploi des Organismes de placement spécialisés (CHEOPS)
 - l'Union nationale des missions locales (UNML)
-
- Une visée plus opérationnelle : Le plan d'action décline les articles de la convention multipartite en actions et/ou modalités de mise en œuvre et prévoit une déclinaison territoriale

 - La mise en place d'une gouvernance renouvelée:
Avec notamment l'exigence d'une **articulation plus forte avec les plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH)** qui ont vocation à la décliner.
Le PRITH s'articule avec le **PRST** et les parties signataires s'engagent à impliquer leurs réseaux.

Actualités à venir 2018

- **Publication du rapport de l'IGAS** qui promeut une approche décloisonnée et coordonnée du maintien dans l'emploi avec l'objectif d'optimiser la lisibilité des interventions et plus globalement les synergies et complémentarités entre acteurs
- **Dans le prolongement du CIH : mission confiée à Mme Dominique Gillot** pour identifier des pistes pour faciliter l'insertion et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap, en vue notamment d'irriguer le futur projet de loi relatif à l'apprentissage et la formation professionnelle
- **Mise en œuvre du PIC** : 1 millions de demandeurs d'emplois et 1 millions de jeune sans qualification concernés
- **Conférence Nationale du Handicap** en mai 2018 qui constituera une perspective incontournable pour nourrir la réflexion des partenaires sur les enjeux et objectifs à poursuivre dans le cadre de travail collectif qu'est le PRITH.

Actualités : la nouvelle offre Agefiph

Plan stratégique de l'Agefiph voté en février 2017

I- SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNES HANDICAPÉES

Nouvelle Offre d'Intervention :

- ✓ Déploiement dans 2 mois : 1^{er}/04
- ✓ Offre plus resserrée, décloisonnée, plus simple à activer

Ressource Handicap Formation :

- ✓ Compenser le handicap en situation de formation
- ✓ Ressource construite « avec et pour le droit commun »

II- RENFORCER LA MOBILISATION DES ENTREPRISES

- Offre socle se finalise : information/conseil/outillage/accompagnement (D/A)
- Appui renforcé TPE/PME : recrutements en cours
- Réseau Référents Handicap : démarrage janvier 2018

+ DEA : cofinancement aux côtés de l'ARS et du FIPHFP

+ Formation Référents PH : nouvelles sessions en février

■ Priorités transversales

- S'assurer du suivi des orientations nationales
- Poursuivre l'accent sur le **public jeunes**
- Renforcer les liens et échanges avec la **fonction publique – FIPHFP et Handipacte**
- Poursuivre le travail d'observation, veille et information
- Mettre en place un **réseau de référents TH** unique
- Renforcer les liens avec les acteurs clefs : Rectorat, CTM

■ Axe 1 – accès à l'emploi

- La volonté de renforcer l'accès au premier emploi (cf priorité jeunes)
- La poursuite du travail avec les **missions locales**, le travail avec les **PLIE**
- Le lancement du projet **d'intégration des TH dans l'IAE**
- La sécurisation des **transitions Education / emploi**, avec le Rectorat



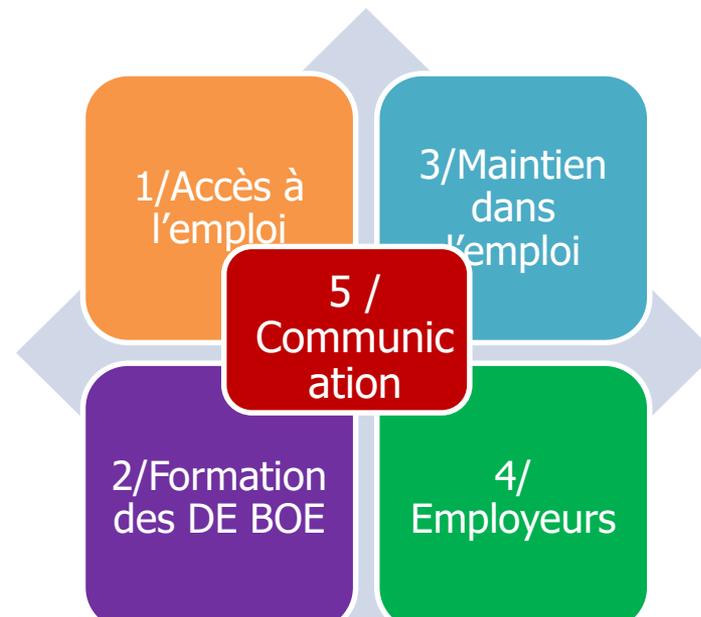
■ Axe 2 – Formation



- La mise en œuvre de la Convention multipartite « formation » CTM et des projets spécifiques (apprentissage, IMFPA, ...),
- La contribution du PRITH au CPRDFOP (public PH et commission handicap).
- L'intégration des TH au droit commun en s'appuyant sur le Plan d'Investissement Compétences (PIC)

■ Axe 3 – maintien dans l'emploi

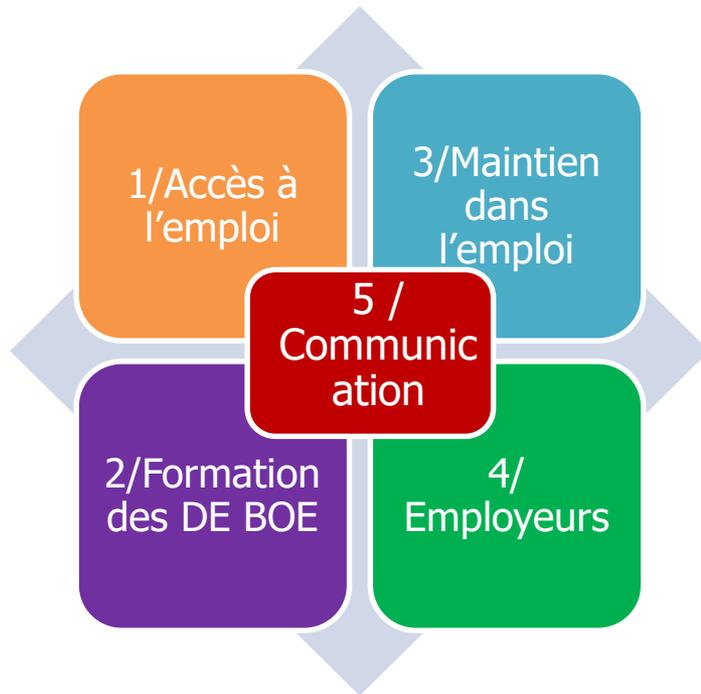
- Des actions d'information et communication auprès des employeurs, salariés,
- Le déploiement des sessions de **sensibilisation des médecins libéraux** (priorité nationale)
- De l'outillage sur des nouveaux dispositifs (actions de formation pendant les arrêts de travail notamment)
- Une articulation avec le PRST et une cohérence avec la fonction publique





■ Axe 4 – mobilisation des employeurs

- Le développement du secteur adapté via des informations collectives aux porteurs de projet
- La poursuite et le renforcement des partenariats en cours avec les organisations professionnelles (Contact E, MEDEF, CPME, FTPE)
- La mise en place d'ateliers employeurs par filière sur les modalités de réponse à l'OETH



■ Axe 5 – communication et évènementiel

- Développement de la plateforme web du PRITH
- Proposition d'un réseau des « référents PH » pour favoriser la communication « entre pairs » (au sein des employeurs publics et privés, en organisme d'insertion, en OF)
- Le développement de l'Observatoire
- La coordination de la SEPH
- La présence, participation et visibilité du PRITH lors des grands évènements et temps forts des partenaires clefs (semaine nationale de mars – CTM)

■ 2 Comités pléniers par an

- Prochain comité plénier : juin
- Objectifs :
 - partage et bilan des actions
 - Réajustement
 - Introduction de nouvelles actions

■ Un comité des financeurs tous les 2 mois (PRITH / Dieccte / Agefiph)

- Actualités
- Suivi des actions
- Ajustements

■ Des groupes projet selon les actions

- Réunions de travail
- Groupes projet
- Suivi de pilote



Echanges et débats

■ Assistance technique PRITH :

Catherine Flach
Gaelle de Carmantrand
Lailheina Matillon



Mail commun :
prith.martinique@amnyos.com



Pour accéder aux productions, partager ses expériences, participer aux travaux, contribuer à l'amélioration de l'insertion des travailleurs handicapés...

www.prithmartinique.org

■ Avec le soutien financier de la Dieccte et de l'Agefiph:



1/ Accès à l'emploi

- Lancer le dispositif Emploi accompagné
- Focus public « jeunes » : favoriser l'accès au premier emploi et resserrer les liens avec les ML
- Favoriser les relations avec les entreprises privées (transmission directe de CV hebdomadairement à un réseau d'entreprises, simulation d'entretiens) via Contact entreprise
- Développer l'accès des TH à l'IAE

2/ Accès à la formation

- Renforcer le partenariat avec la CTM et transmettre le diagnostic préparatoire au programme régional d'accès à la formation et à la qualification des PH de la Région
- Organiser la prescription directe de formations collectives par le Cap Emploi
- Animer et professionnaliser les référents handicap en organismes de formation
- Focus public « jeunes » : Développer l'apprentissage chez les jeunes TH, travailler avec les ML

3/ Maintien dans l'emploi

- Mobiliser et articuler les acteurs du maintien (SST, assistantes sociales CGSS, Pôle T, ...) notamment sur les nouveaux enjeux ou enjeux mal connus
- Mobiliser, sensibiliser et former le corps médical aux enjeux du maintien (support de sensibilisation, formation. Cibles ML principalement)
- Informer, sensibiliser les employeurs et représentants des salariés aux acteurs et enjeux du maintien
- Articuler les actions du PRITH et du PRST

4/ Soutien aux employeurs

- Construire des partenariats opérationnels avec les représentants d'employeurs pour la communication directe et la sensibilisation auprès des employeurs.
- Réaliser une banque de « parcours d'intégration réussis » via des supports vidéos
- Renforcer les EA, développer les liens EA/ESAT avec entreprises classiques, développer le secteur adapté
- Développer l'accès des TH à l'IAE
- Focus public « jeunes » : favoriser l'accès des jeunes aux entreprises par des rencontres (job dating, simulation d'entretien) et des dispositifs de type stages, découverte métiers, alternance

Transverse:

- Faire signer la charte partenariale PRITH et renforcer certains partenariats
- Développer le site PRITH : Espace en ligne d'information- mise en relation
- Développer l'annuaire des acteurs du handicap (institutionnel & entreprises): constituer et enrichir une liste de contacts, adresser périodiquement de l'information
- Actualiser l'Observatoire partagé des chiffres clefs des publics TH
- SEPH 2017: préparer, coordonner, évaluer, innover
- Assurer la présence, participation et visibilité du PRITH lors des grands événements et temps forts des partenaires clefs

Glossaire

- **AAH : Allocation Adulte Handicapé**
- **AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées**
- **CE : Cap Emploi**
- **CGSS : Caisse Générale de Sécurité Sociale**
- **CREFOP : Comité Régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnels**
- **CUI : Contrat unique d'insertion (CUI-CAE, CUI-CIE)**
- **DETH : Demandeur d'emploi travailleur handicapé**
- **ESAT: Etablissement et service d'aide par le travail**
- **EQZ : Entreprise à quota zéro (n'ayant entrepris aucune action positive)**
- **IAE : Insertion pour l'activité économique**
- **FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique**
- **IME/IME Pro : Instituts médicaux éducatifs**
- **MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées**
- **ML : Mission Locale**
- **OETH : Obligation d'emploi d'un travailleur handicapé**
- **PDP : Prévention de la Désinsertion Professionnelle**
- **PH // TH : Personne Handicapée // Travailleur handicapé**
- **RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé**
- **SAMETH : Services d'Appui au Maintien dans l'Emploi des TH**
- **SEPH : Semaine pour l'emploi des personnes handicapées**
- **SST : Services de Santé au Travail**
- **ULIS : Unités localisées pour l'inclusion scolaire**