



Rapport d'activités du Dispositif Emploi Accompagné  
Année 2019

# Présentation du DEAC

## Les co-organisateur de l'action :

- ARS
- DIECCTE
- AGEFIPH
- FIPHFP
- PRITH

## Finalités et principes directeurs

### Finalités:

- Le dispositif d'emploi accompagné vise la sécurisation sur le long terme du parcours professionnel des personnes en situation de handicap qui souhaitent travailler ou travaillent déjà en milieu ordinaire.

### Principes directeurs :

- Un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle
- Un dispositif distinct et complémentaire des dispositifs existants
- Un soutien et un accompagnement du TH, ainsi que de l'employeur qu'il soit public ou privé.

# L'emploi accompagné

- Créé par l'article 52 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, **le dispositif d'emploi accompagné a pour objectif de permettre un soutien des personnes handicapées et de leurs employeurs qui soit souple, adapté à leurs besoins, mobilisable à tout moment du parcours professionnel.**
- Cet accompagnement durable vers et dans l'emploi constitue un enjeu majeur en matière d'insertion dans le milieu ordinaire de travail. La spécificité du dispositif réside dans la combinaison d'un accompagnement médico-social et d'un accompagnement à visée d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

# Rappel des missions du DEAC Martinique

## ❖ Appui aux travailleurs en situation de handicap

- Evaluer leur situation face à l'emploi,
- Aider à la détermination du projet professionnel et à sa réalisation,
- Assister les bénéficiaires dans leur recherche d'emploi,
- Mobiliser un accompagnement médico-social adapté à leurs besoins, pour sécuriser et fluidifier leur parcours professionnel en milieu ordinaire,

## ❖ Appui aux employeurs

- L'accompagnement dans l'emploi concerne également les employeurs (privé et public)
- Aides à l'adaptation au poste

## ❖ Appui et coordination partenariat/réseaux

# Objectifs du DEAC Martinique

L'emploi accompagné propose un accompagnement spécifique et individualisé aux personnes en situation de handicap comprenant un axe médico-social et un soutien à l'insertion et au maintien en milieu professionnel ordinaire

Il s'agit de :

- Accompagner les bénéficiaires dans leur recherche d'emploi
- Apporter un soutien adapté aux besoins des salariés et aux employeurs

# Profil du public concerné

## Les Travailleurs bénéficiant d'une Reconnaissance de Travailleurs Handicapés (RQTH)

- Travailleurs handicapés des ESAT et Entreprises Adaptées avec un projet de sortie en milieu professionnel ordinaire
- Travailleurs handicapés en emploi en milieu ordinaire
- Travailleurs handicapés sortis du CPO/UEROS
- Personnes ayant bénéficié d'une Prestation d'Appui Spécifique de l'AGEFIPH

Nombre de personnes concernées : 20

# Composition de l'équipe DEAC

- Une Directrice à temps partiel
- Trois référentes du dispositif
  - Une accompagnatrice à l'emploi à temps plein
  - Une Psychologue du travail à temps partiel
  - Une Coach professionnelle – Conseillère en insertion-Thérapeute en relation d'aide - Prestataire
- Une Secrétaire à temps partiel

# Modalités de mise en œuvre

- Prospection d'entreprises réalisée par l'accompagnatrice à l'Emploi
- Rencontre avec l'entreprise :
  - Présenter le dispositif
  - Sensibiliser l'entreprise au handicap
  - Recueillir ses besoins (main d'œuvre, informations diverses)
- Analyse des candidatures en collaboration avec la MMPH (candidats issus de CAP EMPLOI, MMPH, ESAT, Institutions publiques, UEROS, candidatures spontanées...)



## Modalités de mise en œuvre (2)

- Entretien diagnostique avec la psychologue du travail
- Rédaction d'une synthèse
- Entretien avec l'accompagnatrice à l'emploi pour étudier la mise en œuvre du projet
- Réunion de concertation avec l'équipe pour analyser la candidature
- Aide à la constitution du dossier MMPH (si besoin)
- Prospection de poste (téléphonique ou physique) en adéquation avec le profil du candidat.

## Modalités de mise en œuvre (3)

- Rencontres avec la Coach professionnelle dans le cadre d'ateliers et d'entretiens individuels
  - Evaluation des motivations
  - Préparation à l'entretien d'embauche
  - Rédaction du CV
  - Travail sur l'image de soi, la communication, l'estime de soi, la confiance en soi...
- Visite en entreprise en cas de difficultés d'intégration du salarié ou autre

## Modalités de mise en œuvre (4)

- Des réunions de coordination de l'équipe technique pour valider la candidature au poste à pourvoir
- Une visite de l'entreprise et un entretien du candidat avec l'employeur sont proposés
- Une fois le contrat de travail signé, une convention individuelle d'accompagnement et une convention tripartite sont signées.
- Un suivi dans l'emploi est mis en place, avec une veille informationnelle et des visites ponctuelles en entreprise.
- Des dossiers d'aide à l'intégration et au maintien à l'emploi, aux déplacements sont constitués en cas de besoin.

# Résultats de la prospection 2019

	Entreprises contactées par téléphone	Entreprises rencontrées
Services à la personne et aux entreprises	25	20
Hôtellerie/Restauration	15	10
Commerce/ Grande distribution	43	33
Artisanat	7	5
Entreprises adaptées/Chantier insertion	8	8
Bâtiment / Travaux Publics	8	5
Agriculture / Espaces verts	5	5
Culture, audiovisuel	6	4
Santé	6	4
Etablissements publics / Administration	19	6
Maintenance /Entretien	5	4
Banque/ Assurance	5	2
<b>TOTAL</b>	<b>152</b>	<b>106</b>

# DONNEES CHIFFREES

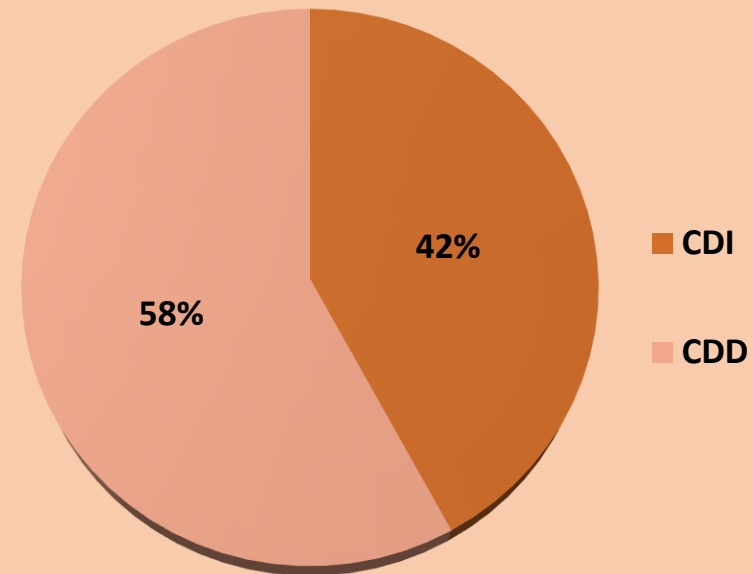
106 employeurs rencontrés

19 personnes en emploi

- 11 CDD

- 8 CDI

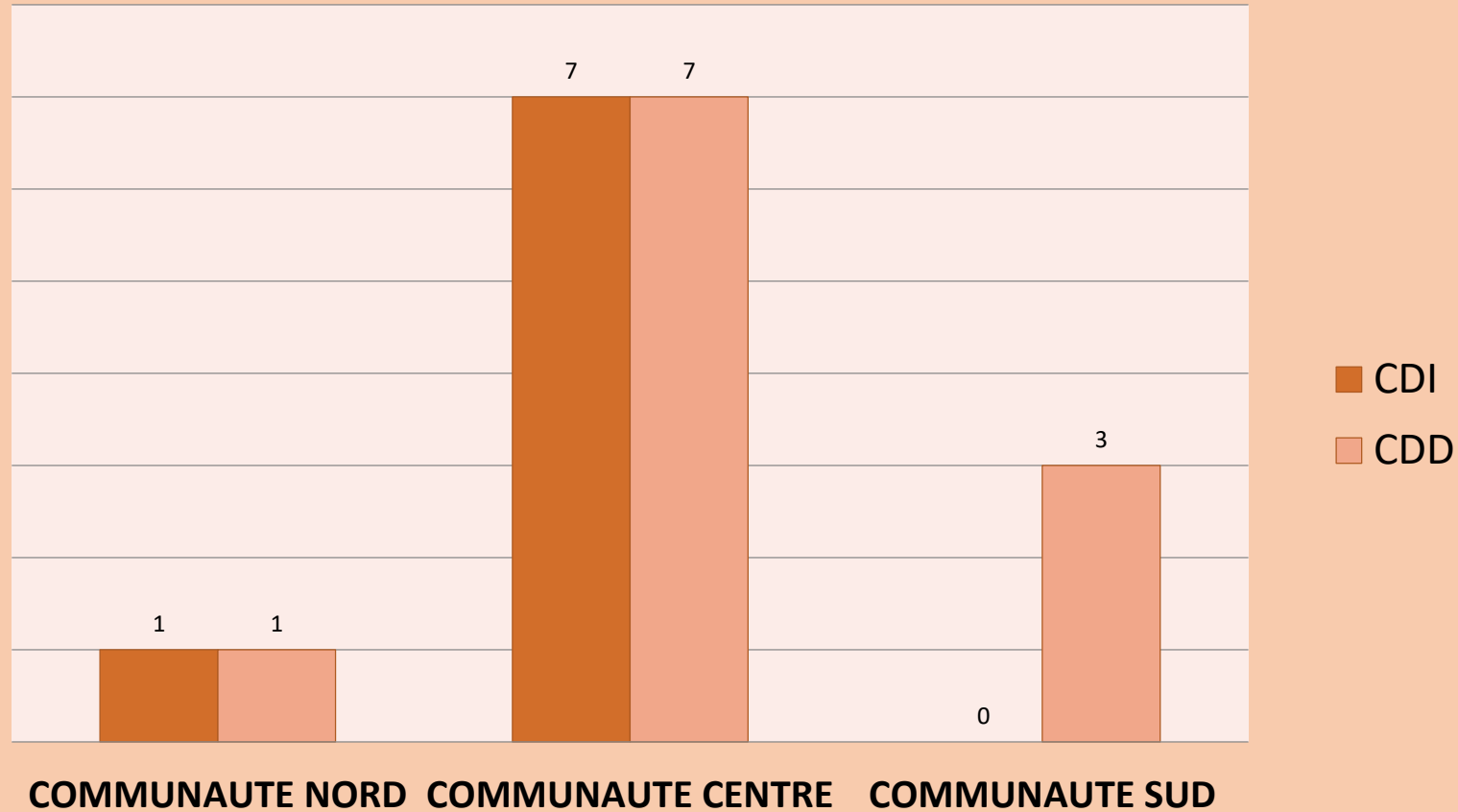
Répartition CDD/CDI pour les 3  
communautés de communes



## RÉPARTITION DES PERSONNES EN EMPLOI SUR LES 3 COMMUNAUTÉS 972

	<b>Entreprises</b>	<b>Type de contrat</b>	<b>Poste occupé</b>
<b>COMMUNAUTE NORD</b>	Entreprise Gouyer	<b>CDI</b>	1 Soudeur Mécanicien
	Association Artère Nord	<b>CDD</b>	1 Ouvrière Agricole
<b>COMMUNAUTE CENTRE</b>	Association FCPE	<b>CDD</b>	1 Animateur Socio Culturel
	Association ADLVP	<b>CDD</b>	1 Ouvrier Espaces Verts
	Association FIDL	<b>CDD</b>	1 Accueil secrétariat
	Gastronomie et Passion	<b>CDI</b>	1 Employé de restauration rapide
	Entreprise SAGIP	<b>CDI</b>	1 Ouvrier de production
	Entreprise Adaptée	<b>CDD</b>	1 Ouvrier nettoyage de voiture
	ONET	<b>CDI</b>	1 Agent de nettoyage industriel
	NET ECLAIR	<b>CDI</b>	1 Agent de nettoyage
	NET ECLAIR	<b>CDD</b>	1 Agent de nettoyage
	Entreprise Pro à Pro	<b>CDI</b>	1 Ouvrier de production
	Protection Moustiques	<b>CDI</b>	1 Ouvrier de production
	Groupe Talimo	<b>CDI</b>	1 Secrétaire
	SODIBEL	<b>CDD</b>	1 Agent de restauration
SODIBEL	<b>CDD</b>	1 Agent de restauration	
<b>COMMUNAUTE SUD</b>	Ambiance Spiritaine	<b>CDD</b>	1 Accueil secrétariat
	Ambiance Spiritaine	<b>CDD</b>	1 Accueil secrétariat
	Ambiance Spiritaine	<b>CDD</b>	1 Accueil secrétariat

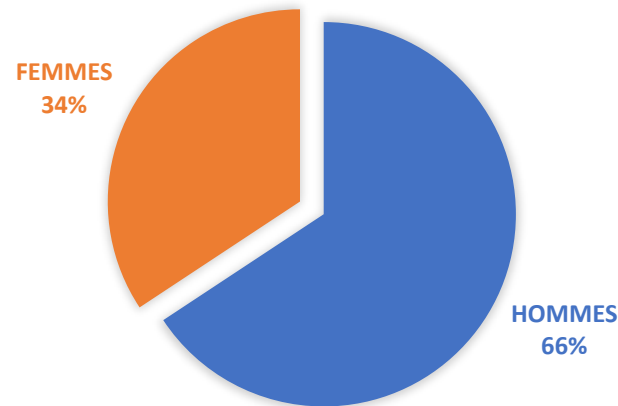
## Répartition en fonction du type de contrat



On constate que :

- 74 % des personnes en emploi sont sur la communauté Centre,
- 16 % sur la communauté Sud,
- 10% sur la communauté Nord.

# Répartition par Sexe



Hommes : 23  
Femmes : 12

*Nous avons reçu 60 personnes, en entretien.*

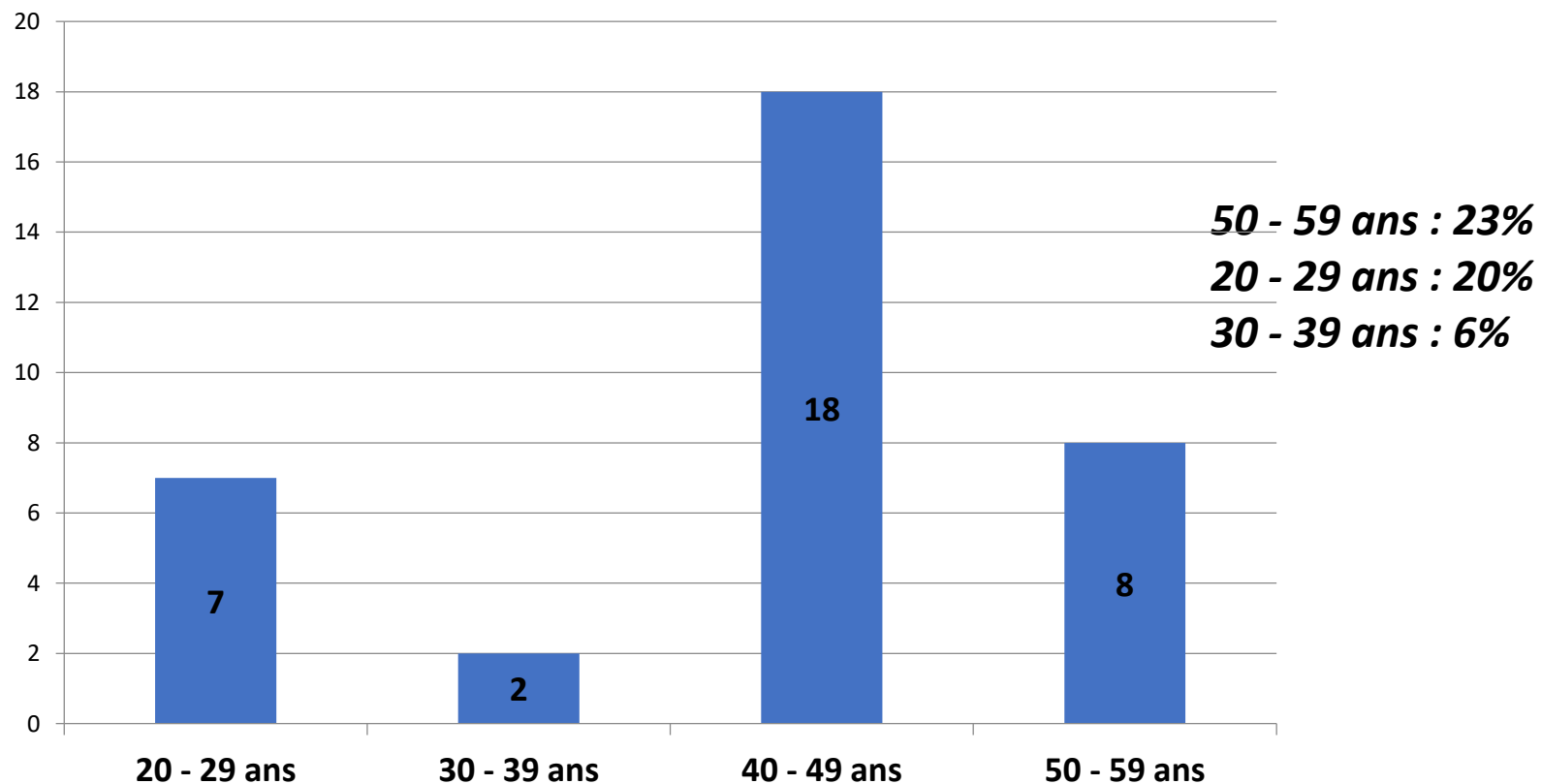
*41 personnes ont été accompagnées par le Dispositif au cours de l'année 2019*

- *21 personnes ont reçu une notification*
- *14 dossiers sont en cours d'instruction.*
- *5 personnes sont retournées à CAP Emploi*
- *1 personne a été orientée vers le CRP Hors Les Murs*



# Répartition par tranche d'Age

***La tranche d'âge la mieux représentée est celle des 40 - 49ans  
soit 51% des 35 personnes intégrées dans le Dispositif.***



# Répartition par tranche d'Age et par Sexe

	20 - 29 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	50 - 59 ans	TOTAUX
HOMMES	5	2	11	5	23
FEMMES	2	0	7	3	12
TOTAUX	7	2	18	8	35

***Hommes ou Femmes, la représentation en âge la plus forte reste la tranche des 40 – 49 ans.***

- ***Les Hommes de cette tranche d'âge représentent 48 % (de la totalité des Hommes).***
- ***Les Femmes de cette tranche d'âge représentent 67% (de la totalité des Femmes).***

# Répartition au niveau du logement

**69% des personnes possèdent leur propre logement**

**31% vivent chez leurs parents, en famille.**

**Chez les Hommes (23)**

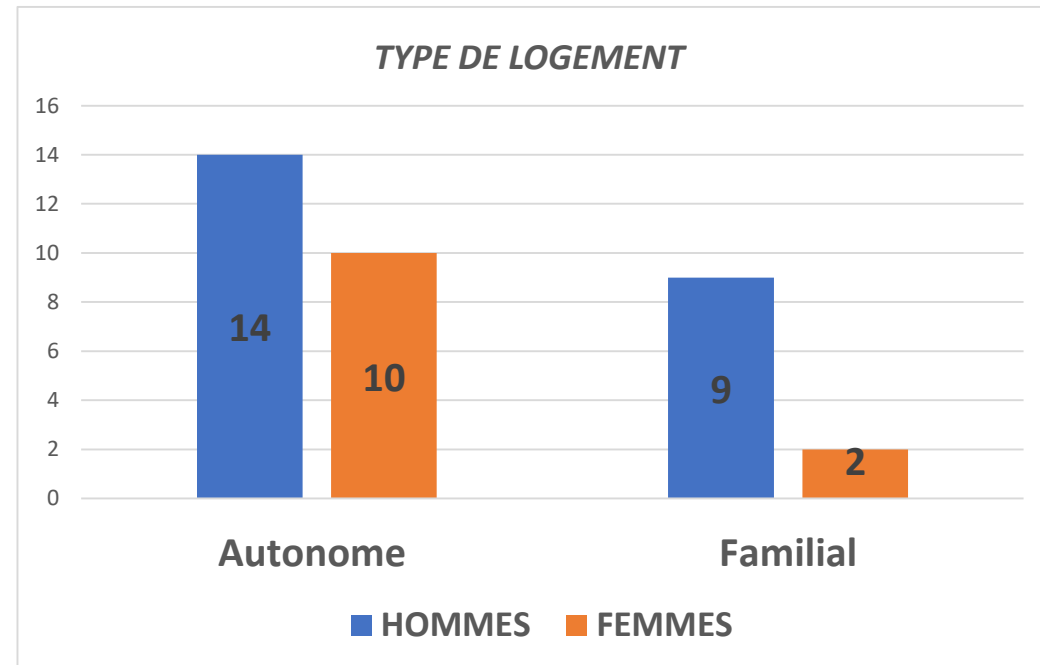
**61% sont autonomes**

**39% vivent dans un logement familial.**

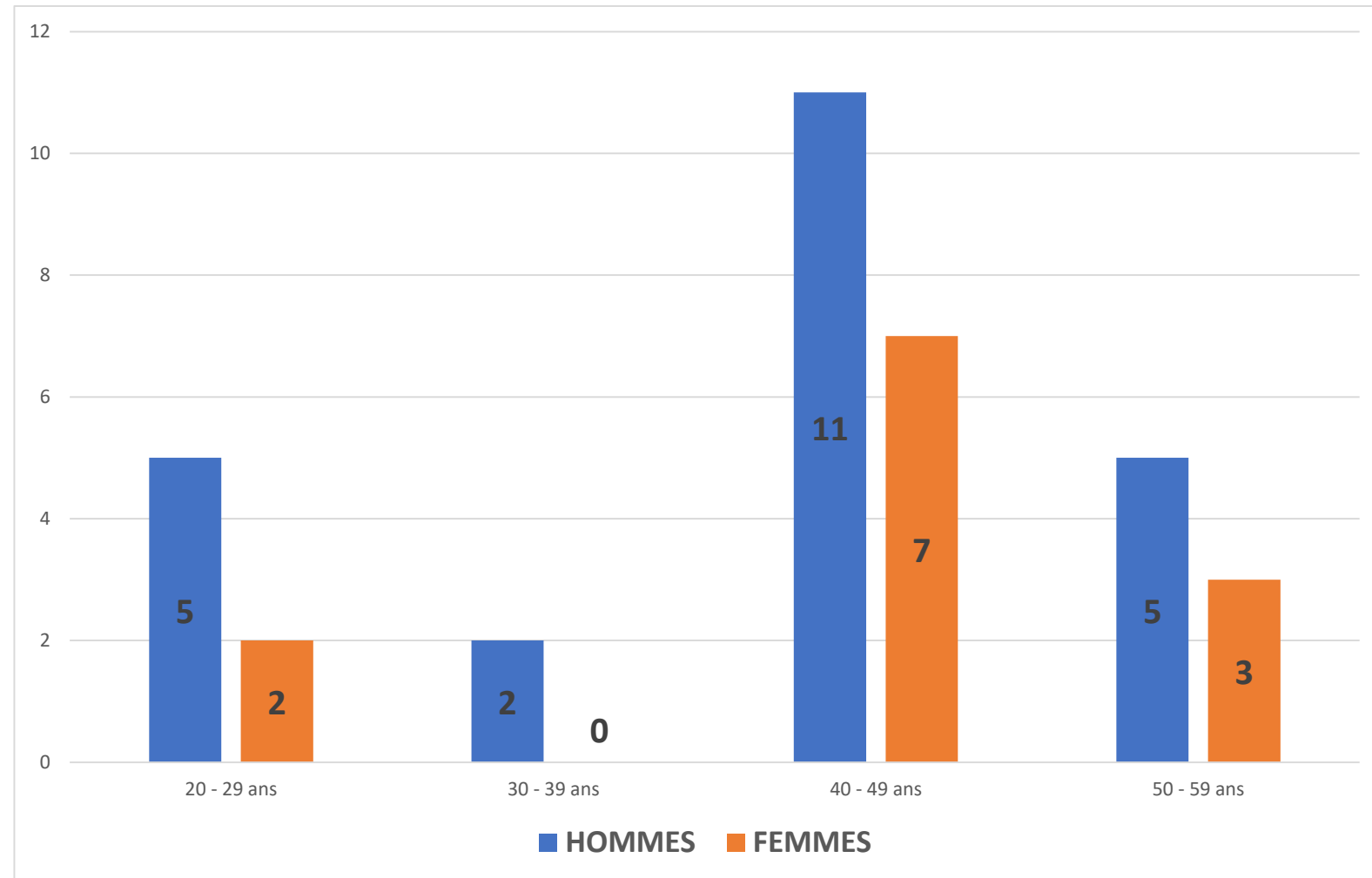
**Chez les Femmes (12)**

**83% sont autonomes**

**17% vivent dans un logement familial.**



# Répartition par Sexe et par tranche d'âge



# Répartition au niveau du logement

**69% des personnes possèdent leur propre logement**

**31% vivent chez leurs parents, en famille.**

**Chez les Hommes (23)**

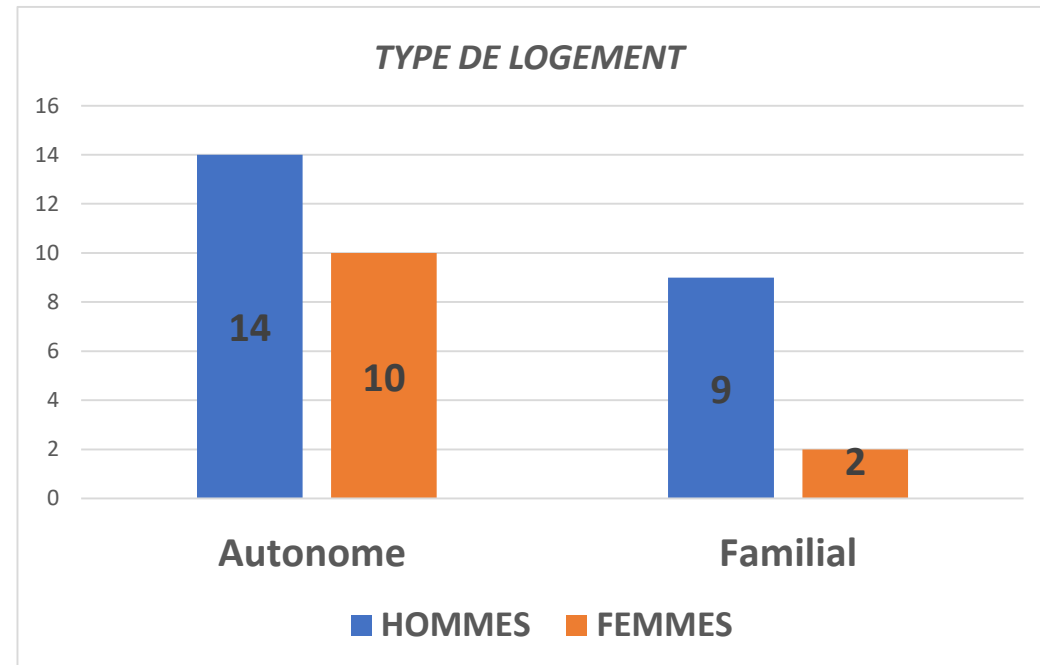
**61% sont autonomes**

**39% vivent dans un logement familial.**

**Chez les Femmes (12)**

**83% sont autonomes**

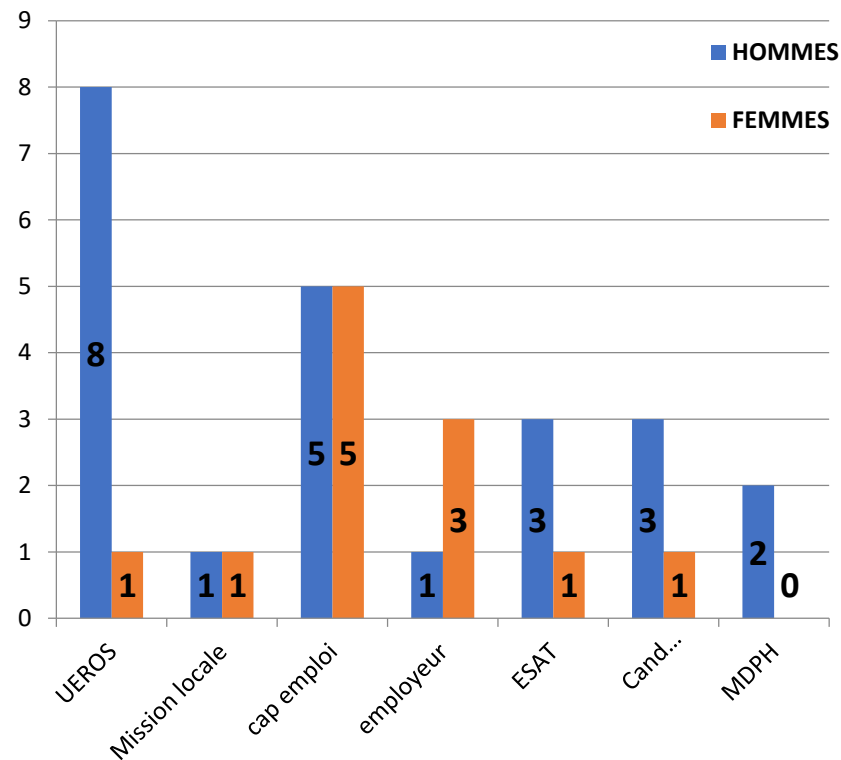
**17% vivent dans un logement familial.**



# Répartition par niveau scolaire

	V Bis	V	IV	III	II	I	TOTAUX
HOMMES	6	10	2	1	2	2	23
FEMMES	1	3	6	2	0	0	12
TOTAUX	7	13	8	3	2	2	35

# Répartition en fonction de l'origine



**10 viennent de CAP Emploi (28%)**

**4 candidatures spontanées (11%)**

**9 viennent de l'UEROS/Post UEROS (24%)**

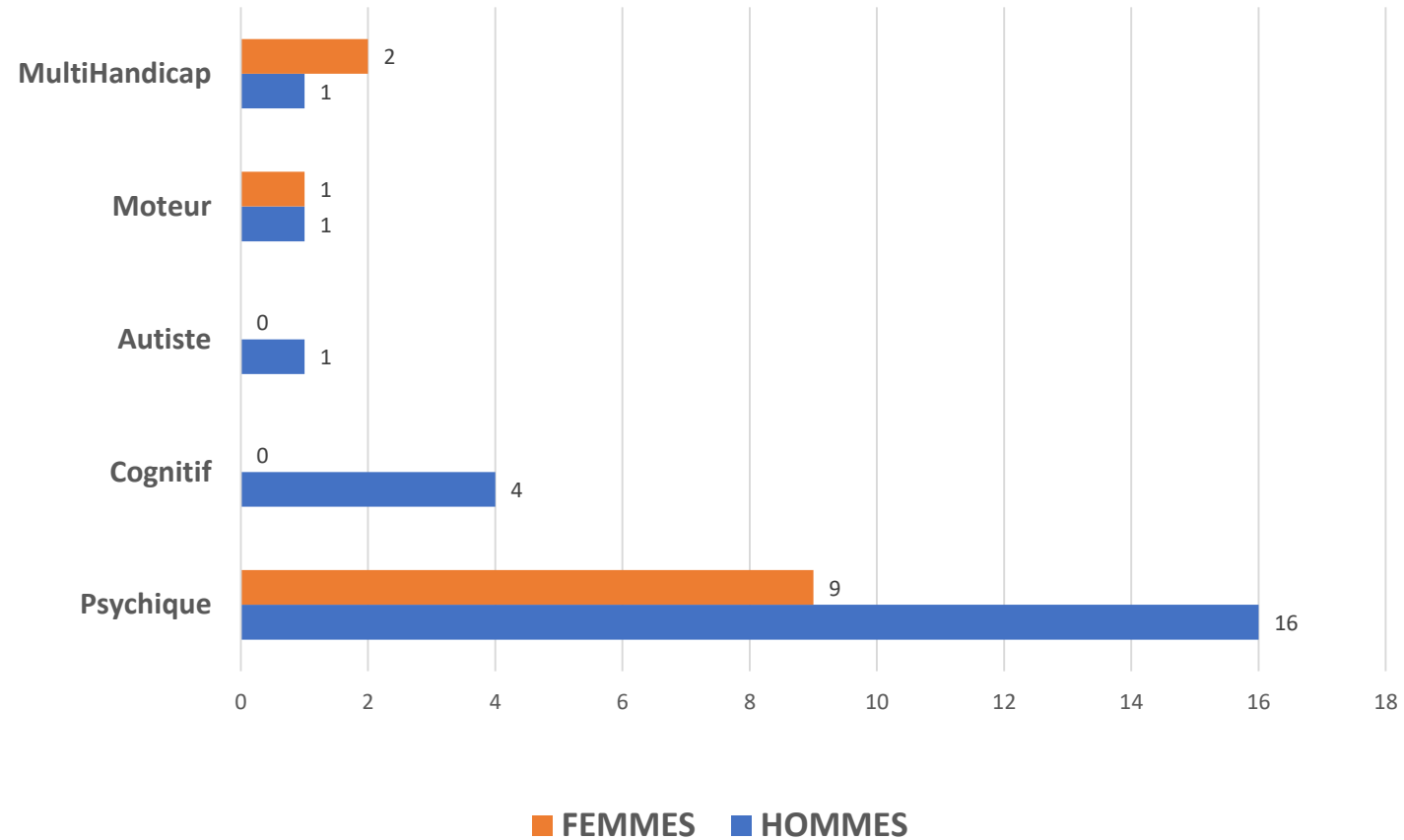
**4 viennent d'ESAT/Foyers (11%)**

**4 à la demande d'employeurs (11%)**

**2 viennent de la MMPH (6%)**

**2 viennent de Mission Locale (6%)**

# Répartition par type de Handicap





# FOCUS sur les actions et les temps forts du Dispositif Emploi Accompagné

- Du 18 au 22 Mars 2019, le DEAc a sollicité un Centre de Formation en Esthétique, afin d'avoir une approche des soins liés au Bien être. Cette action, en rapport à l'emploi, a été mutualisée avec l'ensemble des dispositifs de l'AARPHA. 18 personnes ont participé à cette manifestation.
- En Novembre 2019, a eu lieu la Semaine Européenne de l'Emploi. L'AARPHA a organisé une matinée « Village des Métiers » avec une présentation de sa Plateforme .
- A cette occasion, nous avons organisé un reportage médiatisé sur le parcours d'une bénéficiaire du DEAc dans une entreprise.
- Rencontres avec des CCAS Nord et Sud pour la mise en place de permanences afin de favoriser l'accès à l'information. Des conventions sont en cours de signature pour un partenariat avec certains CCAS.

# FOCUS sur les actions et les temps forts du Dispositif Emploi Accompagné (suite)

- Des rencontres avec le Centre Hospitalier Despinoy afin de présenter le Dispositif et mettre en place un partenariat. Des signatures de convention de partenariat sont en cours.
- Accueil en Novembre 2019 d'une personne atteinte d'un trouble autistique qui a eu une perspective d'embauche en Janvier 2020.
- Participation à la journée nationale du DEAc ( Avril 2019), à un séminaire (Octobre 2019) sur les politiques en matière d'emploi des personnes en situation de handicap,
- Participation au groupe d'entraide mutuelle Sud ( Personnes souffrant de troubles psychiques- Avril 2019)

# BILAN

Pour l'année 2019, on observe qu'il y a en moyenne 3 personnes par mois qui ont été accompagnées par le Dispositif emploi accompagné,

- La demande pour intégrer le dispositif est relativement importante compte tenu de sa durée d'existence : à 10 mois (Mai 2018 à Mars 2019) le DEAC comptait 27 bénéficiaires.
- En Décembre 2019, 41 personnes sont accompagnées : Effectif qui de Mars 2019 à Décembre 2019 est passé de 27 à 41 personnes.
- Ces personnes ont été orientées par le Service Public de l'Emploi, la MMPH, les structures adaptées, l'UEROS, ou par candidatures spontanées
- On distingue 3 temps forts de la procédure d'entrée sur le Dispositif : Entretien Diagnostic avec la Psychologue, Elaboration du projet professionnel avec l'Accompagnatrice à l'Emploi, Entretien avec la Coach Professionnelle.
- La durée du parcours suivi par l'intéressé, entre sa date d'entrée dans le dispositif et son intégration en entreprise peut varier de 2 semaines à quelques mois,

# Bilan (2)

Ce dispositif a été bien accueilli sur le territoire.

Les entreprises prospectées et les employeurs sont rassurés de savoir que les salariés ou candidats à l'emploi peuvent bénéficier d'un suivi médico-social assuré par une équipe pluridisciplinaire, sans toutefois gêner l'activité professionnelle.

Les employeurs peuvent également bénéficier de soutien : appui au montage de dossiers d'aide à l'intégration AGEFIPH/CTM, et aux dossiers d'aménagement de poste.

Pour exemple, le dispositif est intervenu pour éviter qu'un salarié ne soit licencié pour inaptitude professionnelle, en incitant l'employeur à identifier de nouveaux besoins et développer de nouvelles activités.

# Bilan (3)

- Certaines personnes en cours d'emploi ont vu leur contrat interrompu à cause de leur pathologie, et ont nécessité un accompagnement thérapeutique plus ou moins long.
- Ces bénéficiaires ne sortent pas pour autant du dispositif ; ils sont reçus en entretien thérapeutique individuel, et conviés aux ateliers d'évolution personnelle et professionnelle, mutualisés avec d'autres dispositifs de l'AARPHA.
- En fonction de leur évolution, de nouvelles investigations professionnelles sont entreprises.
- Les bénéficiaires nous sollicitent souvent pour des problématiques hors champs de nos compétences (logement, factures impayées, AAH...).
- Il est à noter que nous avons reçu des travailleurs de différents ESAT, candidats au DEAC.
- Certaines personnes ont été pressenties pour des CDD, mais il s'est posé le problème de la sécurisation de l'emploi entre l'ESAT et le milieu de travail ordinaire.

# Bilan (4)

## Partenariat:

Des rencontres sont organisées sur le territoire pour présenter le DEAC et permettre une meilleure accessibilité à l'offre de services en matière d'insertion de personnes en situation de handicap.

- Des partenariats sont en cours avec les communautés de communes (CAP Nord, Espace Sud...),
- Présentation COPIL Plénière PRITH (Juin 2019) et perspectives de collaboration avec la fonction publique. (Préfecture, Rectorat, la Mission Handicap de la CTM...)
- Entreprises privées
- Entreprises Adaptées

# Points forts et Axes d'amélioration du DEAc

## Points forts :

- Les bénéficiaires adhèrent à cet accompagnement pour une meilleure stabilité de vie personnelle et professionnelle. Ils n'hésitent pas à solliciter le dispositif en cas de difficulté rencontrée.
- Les bénéficiaires sont réceptifs aux différentes manifestations proposées par le Dispositif (emplois, ateliers...)
- Une bonne coordination de l'Equipe avec le Référent de la MMPH, pour traitement et analyse des dossiers avant passage en Equipe pluridisciplinaire.
- Une bonne réactivité avec les référents de l'AGEFIPH concernant les Aides.
- Nous pouvons faire appel aux ressources médico sociales de l'AARPHA (psychiatre, neuropsychologue, assistant social...)
- Une bonne adhésion des entreprises aux missions de l'Emploi Accompagné

# Points forts et Axes d'Amélioration du DEAc (suite)

## Axes d'amélioration:

- Malgré les différentes approches auprès des entreprises publiques, nous n'avons pas dans nos effectifs de Travailleurs Handicapés provenant du secteur public.
- Renforcer et formaliser la coopération avec les administrations publiques
- Avoir une cartographie du parcours effectué par la personne auprès des différentes instances auxquelles elle s'est adressée au préalable (éviter les doublons administratifs et d'accompagnement).
- Renforcer les visites d'entreprise pour les bénéficiaires afin d'améliorer leur représentation de l'emploi.
- Mettre en place des outils de coordination entre les différentes instances (fiche navettes, de renseignement...)
- Enquête de satisfaction à opérationnaliser auprès des employeurs et des bénéficiaires.