

BILAN 2015 – 2018



Bilan d'activité juin 2015-juin 2018

Genèse et mise en place du PRITH 2015-2018

Juillet 2015 : lancement du PRITH suite au CREFOP et SPER de février et d'avril 2015

Juillet-sept.2015 : Etat des lieux et consultations individuelles auprès des partenaires régionaux.

Octobre 2015 : 3 ateliers préparatoires au plan d'action: ateliers formation, entreprises, réseau de professionnels

19 novembre 2015 : séance plénière de présentation des engagements des partenaires du PRITH à l'occasion de la SEPH (semaine pour l'emploi des personnes handicapées – 16-22 nov.)

A partir de décembre 2015 : mise en œuvre du plan d'action retenu

1. Mise en place d'outils de pilotage et d'animation partenariale

Outil d'animation et de coordination partenariale, le PRITH développe des actions visant à favoriser l'information, la mise en réseau et l'apport de connaissances partagé pour l'ensemble de ses partenaires.

L'axe 5 « information : communication » du PRITH regroupe l'ensemble des actions menées en ce sens. Celles-ci se développent en continu et font l'objet chaque année d'améliorations et d'enrichissements.

Outils de pilotage et d'observation : le tableau de bord du PRITH

Août 2015 : réalisation d'un **diagnostic** combinant les « informations et chiffres clefs » et les « enjeux et pistes d'action pour le PRITH » sur les quatre axes d'intervention du PRITH : accès à l'emploi, accès à la formation, maintien en emploi et mobilisation des employeurs.

Depuis 2016 : Ce diagnostic a ensuite fait l'objet d'une actualisation annuelle sous la forme d'un **tableau de bord du PRITH**. Ce tableau de bord vise à consolider l'ensemble des données disponibles sur l'emploi et la formation des travailleurs handicapés en Martinique. Il est constitué en partenariat avec les acteurs emploi/handicap auprès desquels la coordination du PRITH engage chaque année une « campagne » de collecte.

L'élaboration de ce tableau de bord fait l'objet d'un processus d'amélioration continue. Au-delà d'un travail de compilation, il s'agit également de vérifier avec les partenaires la complétude des données disponibles et la pertinence des indicateurs retenus pour nourrir la réflexion collective et/ou repérer des besoins auxquels pourraient répondre des actions du PRITH.

En mai 2018 a été engagée la troisième campagne de collecte (données 2017). Depuis sa mise en œuvre, le tableau de bord du PRITH Martinique s'est progressivement enrichi de l'apport de données nouvelles (sur le maintien par exemple avec, en 2017, la contribution de

la CGSS) ou plus détaillées (MDPH) mais d'autres sont encore manquantes ou parcellaires, notamment celles sur la scolarisation des jeunes et sur l'accès des PH aux formations de droit commun.

Le Comité de pilotage du 29 juin 2018 a mis l'accent sur l'importance du travail sur les données et sur la nécessité d'en poursuivre l'amélioration, tant en termes de contenu que de régularité d'actualisation ou encore de « mise en visibilité » auprès de partenaires.

Communication et animation partenariale

1^{er} trimestre 2016 : création du **site Internet** www.prithmartinique.org

Sont régulièrement mises en ligne sur ce site :

- les principales actualités des politiques publiques emploi/handicap,
- les actualités des partenaires, aux niveaux national et local,
- les actualités du PRITH Martinique : agenda des travaux, chiffres clés (données actualisées du tableau de bord)

Un espace réservé aux partenaires (pilotes) leur permet d'accéder aux supports et comptes rendus des réunions du Comité de pilotage et de celles du Comité des financeurs.

2017 : l'information à destination des partenaires a été enrichie d'un **bulletin de veille bimestriel** qui reprend l'ensemble des actualités juridiques, gouvernementales et celle des partenaires ainsi que les événements de la période écoulée sur les sujets emploi/handicap.

2018 : le site PRITH Martinique fait l'objet d'un développement avec la création (en cours) d'un espace dédié aux référents handicap. Cet espace de ressources et d'échanges vise à favoriser l'articulation inter-réseaux de référents handicap (cf. infra)

Durant le 1^{er} semestre de l'année 2018, le site du PRITH Martinique comptait en moyenne **190 visiteurs par mois**.

Les pages les plus visitées reflètent les attentes des partenaires du PRITH Martinique :

- page d'accueil et « A la Une », actualité et veille
- rubrique « Travailleurs handicapés »,
- Observatoire « chiffres clefs

Information –sensibilisation du public

2016- 2017 : Elaboration d'une **banque de témoignages vidéo** sur des parcours d'intégration ou de maintien réussis pour améliorer l'accès à l'emploi et combattre les représentations des employeurs sur le handicap.

Réalisation et diffusion (site PRITH, colloques, réseaux d'entreprises, EA, ...) de **6 films témoignages** : intégration dans l'emploi public et privé, accès à la formation, maintien dans l'emploi, handicap visible et invisible, création d'entreprise permettant de valoriser les expériences individuelles d'employeurs et de travailleurs handicapés.

Forte unanimité sur l'impact de ces supports vidéo pour témoigner, illustrer et promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap

Ces vidéos sont accessibles sur le site du PRITH Martinique via le lien suivant :
<https://www.prithmartinique.org/employeurs/retour-d-experiences/>

2. Déploiement du plan d'action

Axe 1 : Accès à l'emploi

2016 : Action pour favoriser la diversification des métiers accessibles aux travailleurs handicapés

Objectif : ouvrir le champ des possibles dans le double intérêt des TH et des employeurs, via une action de professionnalisation des conseillers Cap emploi (formation-action) sur des secteurs et métiers à potentiel pour les TH.

Ciblage sur des secteurs d'activité et métiers innovants (selon une définition large : faible présence des TH, forte capacité d'innovation du secteur) ou en tension (fort potentiel de recrutement, difficultés à recruter).

Trois sessions de formation-action d'une demi-journée ont été organisées sur 3 secteurs : numérique, développement durable (gestion des déchets), banane, avec des intervenants professionnels pour chaque secteur/métier concerné.

Résultats pour les conseillers Cap emploi

- Acquérir des connaissances de base sur le secteur, ses tendances et perspectives
- Renforcer la connaissance des métiers et des compétences associées
- Nouer des contacts, voire des partenariats avec les intervenants

Résultats / bénéficiaires cibles employeurs

- Création de partenariats secteur / Cap emploi
- Opportunités de développement d'actions conjointes sectorielles (ex sur le secteur de la banane avec la mise en place d'actions de formation et de PMSMP)

2017 : lancement d'une action spécifique sur le public « jeunes »

Mise en place d'un groupe de travail dédié avec pour objectifs de:

- favoriser l'accès au premier emploi en renforçant la coordination entre Cap emploi – Agefiph et les Missions locales
- mener des actions d'information/orientation amont auprès des jeunes scolarisés en lien avec le rectorat et l'ARS

Travaux à relancer en 2018.

- Mise en place d'un groupe projet dédié
- Organisation de réunions territorialisées de sensibilisation des conseillers dans chaque mission locale et formation « handicap » des conseillers

- Plaquette d'information vers les jeunes et les familles
- Mise en place de conventions d'accompagnement Cap emploi – ML pour renforcer le placement de jeunes TH en emploi

2017- 2018 : Appui à la mise en place du **dispositif emploi accompagné**

Lancement autour de l'ARS du dispositif en Martinique : AAP lancé le 18/09/2017, 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.

111 bénéficiaires potentiels recensés, dont 69 sortants d'ESAT + 24 sortants UEROS/CPO + 15 sortants de cap emploi (psy) et 3 sortants de foyer

Convention de financement cosignée le 6 décembre 2017 et démarrage effectif au premier trimestre 2018.

Axe 2 : Accès à la formation

2016 : réalisation d'un **diagnostic sur l'accès des TH à la formation**

Objectif : contribuer à l'élaboration des priorités régionales de formation en direction des personnes en situation de handicap en permettant , en amont , de mieux tracer et dénombrer les TH en formation et mieux identifier leurs besoins et ceux des prescripteurs.

Périmètre : formation professionnelle des jeunes et des DE incluant l'alternance (non inclus : formation des salariés et formation initiale hors apprentissage).

Ce diagnostic a été réalisé en lien avec l'ensemble des organismes et institutions concernées : Opérateurs du SPE (Cap emploi, Pole emploi, Missions locales) ; CTM ; Agefma; Agefiph.

2016 : Organisation, par l'Agefiph et l'Agefma, de **sessions de formations pour les référents handicap** des organismes de formation

Objectifs :

- Optimiser l'accès de personnes en situation de handicap à des formations en milieu ordinaire
- Organiser et suivre la mise en œuvre de parcours de formation
- Articuler l'action du référent handicap avec celle du réseau d'acteurs spécifiques au handicap et notamment celle des prescripteurs

Action : Mise en place de sessions de formation de 3 jours à destination de tout professionnel ayant la responsabilité de l'accueil, de l'accompagnement et le suivi de parcours au sein d'organismes de formation et d'insertion.

2017 : Mise en place d'un **dispositif de Pré-Apprentissage** pour les PH (projet porté par l'URASS avec le soutien de l'Agefiph et de la Dieccte)

Finalité et objectifs :

- 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

Réalisations :

- Identification des prescripteurs possibles
- Rencontres/entretiens avec les candidats, les équipes pédagogiques portant sur les adaptations pédagogiques (mise en place du tiers temps, module de remédiation, sensibilisation sur le handicap, adaptation de support pédagogique)
- Rencontres partenariales avec les CFA, les SESSAD, les ULIS, les missions locales, ...
- Accompagnement à l'élaboration du projet professionnel pour certains et accompagnement social (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, levée de freins financiers et de logement)

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

2017 : signature le 26 juin 2017 de la **Convention pluriannuelle cadre de partenariat pour le développement de la formation professionnelle** des personnes en situation de handicap.

Cette convention vise à mettre en œuvre, à l'échelle de la Martinique, une politique coordonnée d'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation de handicap dans leurs parcours de qualification et d'accès à la formation professionnelle.

Signataires : Agefiph, FIPHFP, Pôle emploi, URASS, Agefma, CTM, Préfecture / Dieccte.

2018 : Mise en place d'un **espace ressources des référents handicap** dédié à l'ensemble des référents handicaps : organismes de formation, prescripteurs, employeurs publics et privés...
(action en cours en juin 2018).

Axe 3 : Maintien en emploi

Les actions autour de l'axe maintien dans l'emploi se sont déployées à partir de 2017

2017 : Mise en place d'un **groupe de travail « maintien en emploi »**

Objectif : Mobiliser les acteurs du maintien (SST, assistantes sociales CGSS, Pôle T, ...) et valoriser leurs interventions par des actions d'information/sensibilisation visant à favoriser une mobilisation optimale des dispositifs existants

Réalisations :

- Travail collectif sur les données relatives au maintien dans l'emploi (choix des indicateurs et remontée des données)
- Élaboration de 6 « fiches pédagogiques » acteurs et professionnels sur les thèmes suivants : rôle des différents médecins, visite de pré-reprise, temps partiel thérapeutique ...

2017-2018 : Elaboration d'un **support de sensibilisation des médecins libéraux** visant à mobiliser, sensibiliser et former le corps médical aux enjeux du maintien et diffusion en partenariat avec l'URML

Objectifs : Renforcer la détection précoce des situations à risque, via la sensibilisation au maintien des médecins libéraux

Renforcer l'implication des médecins libéraux et leur action précoce auprès des patients en situation de difficultés à poursuivre ou reprendre leur travail, en les sensibilisant et en les formant aux enjeux du maintien, aux acteurs concernées et à leur rôle dans le circuit des signalements (articulation Médecine du travail, médecins conseils, assistantes sociales CGSS) et dans l'utilisation des outils existants (visite de pré-reprise, CRPE...).

- Réalisation d'une **brochure de sensibilisation**
- Diffusion et promotion par l'URML de la brochure : cible 400 médecins
- Organisation de sessions de sensibilisation avec l'URML : première session 26.04.2018 animée par le SIST972 et les acteurs du maintien (SAMETH, Agefiph, MDPH) : 10 médecins participants

Axe 4 : Mobilisation des employeurs

2016- 2018 : Mise en place de **simulations d'entretiens** entre personne en situation de handicap et employeur, dans le cadre de **job dating** (*partenariat Contact entreprises et Cap emploi*)

Convention signée le 19 novembre 2015 avec l'association d'employeurs d'entreprises « **Contact entreprises** » (représentant plus de 400 entreprises locales), pour :

- Assurer un rôle de relais de l'ensemble des informations et temps forts du PRITH auprès de ses entreprises membres
- Mettre à disposition ses principaux outils de communication (avec financement dédié dans le cas des outils payants)
- Mobiliser ses adhérents en vue de la participation à des actions et événements du PRITH (participation à la SEPH, job dating...)

Dans ce cadre :

- Mise en place de sessions de simulation d'entretiens (« entretiens blancs ») lors de jobdating en réunissant sur une matinée 6 à 8 employeurs
- Réalisations de 2 sessions par an lors des jobdating de mars (semaine handicap) et de novembre (SEPH)

- Réalisation d'entretiens « blancs » en amont des entretiens de recrutement : plus de 60 entretiens blancs réalisés par demi-journée

Résultats / bénéficiaires cibles PH

- Importance de ces temps d'échanges et de préparation au recrutement
- Ponctuellement : émergence d'opportunités via ces entretiens blancs Echanges qualitatifs de qualité

Résultats / bénéficiaires cibles employeurs

- Découverte du milieu du handicap et des compétences et profils des personnes rencontrées
- Echanges avec les acteurs spécialisés du handicap (Cap emploi, Agefiph)
- Retombées possibles sur la politique handicap interne de l'entreprise

Résultats sur l'articulation des acteurs

- Emergence d'un partenariat Cap emploi – Contact entreprises
-

Autres actions récurrentes dans le cadre de la Convention avec Contact-entreprises :

- *Diffusion de CV hebdomadaire au réseau*
- *Travail de relais d'information permanente de Contact*
- *Promotion des dispositifs PRITH auprès du réseau d'adhérents (260 entreprises)*
- *Diffusion de l'agenda du PRITH, des ressources*

2016 – 2017 : Action en direction des Entreprises Adaptées

Constitution d'un annuaire des EA et ESAT intégrant l'ensemble des éléments d'information sur les structures concernées : nombre de places ; domaine(s) d'activité ; organisation de l'accompagnement et de la formation.

Réalisation d'une **plaquette de présentation des EA** du territoire

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.

3. Coordination des SEPH

Chaque année, le PRITH s'un rôle d'animation et de coordination de la préparation de la SEEPH : réunions préparatoires avec l'ensemble des partenaires à partir de juillet ; recensement des initiatives, élaboration du programme de la semaine, organisation de la communication et couverture presse en amont et pendant la SEPH : élaboration du dossier de presse, charte graphique et bannière unique SEPH, page dédiée sur le site du PRITH , diffusion d'un mailing dédié chaque jour avec rappel des événements et vidéo du jour...

Tous les programmes ses EEPH 2015/2016/2017 sont accessibles sur le site du Prith Martinique : <https://www.prithmartinique.org/partenaires/pleins-feux-sur-la-seph-2017/>

4. Gouvernance

Depuis le **Comité de pilotage** de lancement du PRITH le 19 novembre 2015, 5 comités de pilotage ont été réunis, les 17 juin 2016, 15 décembre 2016, 21 juin 2017, 18 janvier 2018 et 29 juin 2018, soit en moyenne 2 comités de pilotage par an.

Le **Comité des financeurs** réunissant pour le suivi des actions du plan la coordination du PRITH, l'Agefiph et la Dieccte s'est pour sa part réuni tous les deux mois environ.

Le 21 juin 2017 a été signée la **Charte partenariale du PRITH Martinique** par l'Agefiph, le FIPHFP, la MMPH, le Pôle emploi, la CGSS, l'ARS, le Rectorat, la CTM, la Préfecture / Dieccte. Cette charte définit les modalités de collaboration entre les cosignataires, dans le cadre de leurs missions et compétences respectives, en valorisant leurs complémentarités.

Les signataires officialisent par cette charte leur volonté de favoriser l'insertion des travailleurs handicapés, en veillant à :

- Inscrire le PRITH dans un cadre interinstitutionnel régional,
- Rassembler les partenaires institutionnels œuvrant en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés,
- Favoriser la complémentarité des interventions de chacun,
- Définir des priorités d'action communes