

- Dispositif Emploi Accompagné (DEA)
- Rencontre avec les acteurs du territoire :  
le 8 septembre 2017



## Ordre du jour

1. Présentation des **partenaires** : principales missions
2. Présentation du nouveau **Dispositif d'Emploi Accompagné (DEA)** : objectif, appel à candidature
3. Présentation synthétique du **PRITH**
4. Information sur la contribution de la Martinique aux travaux nationaux de **préparation du 4<sup>ème</sup> plan autisme** (accès et maintien dans l'emploi)



# **1. Présentation des partenaires : principales missions**



# Présentation des partenaires co-organisateur

- Présentation des co-organisateur :
  - ✓ ARS
  - ✓ DIECCTE
  - ✓ AGEFIPH
  - ✓ FIPHFP
  - ✓ PRITH
  
- Tour de table des participants



## **2. Présentation du dispositif Emploi accompagné**



# Le dispositif Emploi accompagné (DEA)

- Finalités et principes directeurs
- Textes de référence
- Modalités de mise en œuvre : financement, publics cibles et organisme gestionnaire
- Fonctionnement attendu du dispositif
- Appel à candidature : calendrier et jalons

## ■ Finalité :

- 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.

# Le DEA : textes de référence

- **Textes de référence : le dispositif est issu de la Loi n° 2016- 1088 du 8 août 2016 – art.52**
  - Ce dispositif est mis en œuvre par une personne morale gestionnaire qui respecte un cahier des charges
  - Une convention individuelle d'accompagnement est conclue entre la personne morale gestionnaire du dispositif, la personne accompagnée et son employeur
  - Pour la mise en œuvre du dispositif la personne morale gestionnaire du dispositif conclut une convention de gestion avec un opérateur du SPE
  
- **Les décrets n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 et n° 2017-473 du 3 avril 2017 précisent**
  - Les catégories d'établissements médico-sociaux susceptibles d'être gestionnaires du dispositif
  - Les catégories de bénéficiaires
  - Les modalités d'élaboration et le contenu du cahier des charges
  - Les modalités de l'appel à candidature
  - Les modalités d'admission du TH dans le dispositif
  - Les quatre types d'activités et de prestations de soutien à l'insertion professionnelle et de prestations d'accompagnement à l'emploi



# Le DEA : textes de référence

## ■ La convention nationale de cadrage du dispositif emploi accompagné – Etat –Agefiph-FIPHFP du 21 mars 2017

précise le rôle et les modalités de coopération entre les différents acteurs :

- Les ARS lancent les appels à candidature sur la base d'un cahier des charges national adapté aux besoins régionaux
- Les dispositifs d'emploi accompagné s'inscrivent dans le cadre des PRITH
- Les conventions de financement seront signées par l'ARS, les DR Agefiph et le FIPHFP
- Les signataires de la convention participent conjointement à l'élaboration et la mise en place d'un référentiel de pilotage
- Un suivi par région des indicateurs sera présenté dans le cadre des PRITH et remonté au niveau national

# Le DEA : textes de référence

- Enfin, la circulaire DGCS / DGEFP du 14 avril 2017 précise les principes et modalités de mise en œuvre

Objet	Accompagnement médico-social et insertion dans l'emploi
Prescription	Sur décision d'orientation de la CDAPH
Procédure	Mise en place d'une convention individuelle d'accompagnement entre le gestionnaire et le TH et/ou l'employeur
TH Éligible	TH avec RQTH ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire TH en milieu protégé ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire TH en emploi en milieu ordinaire ayant des difficultés particulières
Organisme gestionnaire éligible	- Etablissement ou service MS de type ESAT, CRP / CPO, SAVS ou SAMSAH ayant signé une convention de gestion avec SPE - Opérateur du SPE (PE, CE, ML) ayant signé une convention de gestion avec établissement ou service MS - IME ou établissement ASE ayant signé conventions avec EMS adultes et SPE
Prestations	4 phases - Évaluation de la situation du TH et de son employeur - Détermination du projet professionnel - Assistance à recherche d'emploi - Accompagnement dans emploi (accès formation, bilan compétence, aménagement ou adaptation de l'environnement de travail) + accompagnement possible de l'employeur (appui, sensibilisation, ...) en lien avec le médecin du travail

# Le DEA : modalités de mise en œuvre

## ■ Financement :

- Le dispositif bénéficie d'un financement national de 7,5 M€ (dont 5 M€ Etat et 2,5 M€ Agefiph (2) et FIPFPH (0,5))
- Pour la Martinique et la Guadeloupe, l'enveloppe est de 290 K€ (dont 193K€ Etat et 97K€ Agefiph + FIPHFP)
- Les expérimentations ont permis une estimation de l'accompagnement entre 7500 € et 8300 € / an / TH accompagné.
- Le dispositif en Martinique pourrait ainsi permettre l'accompagnement d'entre 17 et 25 TH / an

# Le DEA : modalités de mise en œuvre

- **Les publics cibles sont fixés par les textes :**
  - TH avec RQTH ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire
  - TH en milieu protégé ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire
  - TH en emploi en milieu ordinaire ayant des difficultés particulières
  
- **Mais peuvent être spécifiés par région. En Martinique, une attention particulière sera portée sur les publics suivants :**
  - Les travailleurs handicapés sortants d'ESAT, d'EA
  - Les travailleurs handicapés souffrant de troubles spécifiques nécessitant un étayage pour la prise de fonction (psychiques, cognitifs et autisme notamment)
    - *Importance de bien justifier la capacité à accompagner les publics ciblés*
    - *Importance de justifier le besoin du territoire, et de préciser les personnes déjà identifiées pour un accompagnement le cas échéant*

# Le DEA : modalités de mise en œuvre

- **Le territoire cible peut également être spécifique par région. En Martinique, l'ensemble du territoire est retenu comme éligible.**
  - *Bien préciser les garanties de couverture de tout le territoire*
- **La personne morale gestionnaire peut être soit :**
  - (I) Un établissement ou service médico-social de type ESAT, CRP / CPO, SAVS ou SAMSAH ayant signé une convention de gestion avec SPE (II)
  - (II) un opérateur du SPE (PE, CE, ML) ayant signé une convention de gestion avec établissement ou service MS (I)
  - (III) Un autre organisme, dont les établissements médico-sociaux accompagnant des jeunes handicapés (IME, ASE), ayant conclu une convention de gestion avec un établissement ou service (I) ou un organisme relevant du SPE (II)

# Le DEA : fonctionnement attendu

## ■ Modalités d'entrée dans le dispositif :

- Admission sur décision d'orientation de la CDAPH, pouvant être prise en urgence au titre du 5° de l'article R. 241-28 du CASF
- Mise en œuvre avec accord du bénéficiaire.

## ■ Les formes et la durée de l'accompagnement du travailleur handicapé et de l'employeur

- Un référent dédié pour le TH et l'employeur
- Accompagnement sur environ 1 an (avec dégressivité possible)
- A minima 4 modules de prestations auprès du TH
  - **L'évaluation de sa situation**, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et besoins, ainsi que ceux de son employeur (prestation distincte de l'éventuelle évaluation préliminaire) ;
  - La **détermination de son projet professionnel** et l'aide à sa réalisation ;
  - L'assistance du bénéficiaire **dans sa recherche d'emploi** ;
  - **L'accompagnement dans l'emploi** afin de sécuriser son parcours professionnel (faciliter l'accès aux formations et bilans de compétence, adaptation ou aménagement de l'environnement de travail...).
- Appui ponctuel possible de l'employeur : sensibilisation, formation des équipes, accompagnement pendant le parcours notamment auprès du médecin du travail

# Le DEA : fonctionnement attendu

## ■ Moyens dédiés et organisation du gestionnaire

- Mise en place d'une convention de gestion liant les différents opérateurs et services parties au dispositif d'emploi accompagné
  - *Bien préciser les responsabilités réciproques des partenaires selon :*
    - ✓ *les prestations de soutien à l'insertion professionnelle et les prestations d'accompagnement médico-social ;*
    - ✓ *les prestations d'appui aux employeurs publics et privés*
    - ✓ *les démarches de sensibilisation auprès de nouvelles entreprises / administrations.*
- Effectifs dédiés, qualification et compétences mobilisées
  - *Bien préciser les ressources additionnelles (par rapport à un fonctionnement antérieur à la mise œuvre du dispositif) affectées au projet (horaires, ressources humaines, nombre et nature des ETP, mutualisations avec la ou les structures porteuses...).*
- Organisation retenue pour l'accompagnement du travailleur handicapé et de l'employeur par un même référent emploi accompagné

## ■ Coopérations et partenariats

- Importance de l'articulation **avec les dispositifs existants** en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés pour éviter les doublons
- Importance d'un partenariat fort **avec la MMPH**
- Importance d'un travail en rapport avec les autres structures d'accompagnement, les équipes thérapeutiques intervenant autour de la personne (CMP, SAMSAH, SAVS...) afin de prévenir toute rupture
- Importance de préciser les **entreprises et administrations** avec lesquelles le gestionnaire prévoit d'intervenir (démarche de sensibilisation des entreprises)



- **Suivi et évaluation : Mise en place d'un suivi de données quantitatives et qualitatives relatives :**
  - aux profils des travailleurs handicapés et des employeurs accompagnés,
  - à la file active,
  - à la durée effective des accompagnements,
  - aux sorties du dispositif et à leurs motifs,
  - à la nature des prestations mobilisées
  - ainsi qu'aux difficultés rencontrées le cas échéant aux différentes étapes de l'accompagnement.

# Appel à candidature : calendrier et jalons

Jalons	Calendrier
Date de publication de l'avis d'appel à candidatures	18 septembre 2017
Date limite de dépôt des candidatures	31 octobre 2017
Commission de sélection et éventuelles auditions	Novembre 2017
Date indicative de notification de l'autorisation de fonctionner et information aux candidats non retenus	Fin novembre 2017
Signature prévisionnelle de la convention valant autorisation de fonctionnement	Décembre 2017

## Questions / réactions



### **3. Présentation synthétique du PRITH**

# 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 (Pôle 3E, Pôle T), FIPHFP, MDPH, Pôle emploi, Partenaires sociaux, Préfecture, Rectorat, Représentants d'employeurs (Contact entreprise, MEDEF, CGPME), territoires (agglos, PLIE, ML, CCAS...)...

## Une assistance technique, 4 activités d'Amnyos:

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

financement Dieccte- Agefiph



## Principes d'intervention :

- Porter l'intérêt collectif : neutralité, facilitation des relations
- Rôle d'acteur, sans se substituer aux responsabilités de chacun
- Inscription dans la durée

# Le PRITH Martinique, où en est on ?

- **Juillet 2015 : lancement du PRITH suite au CREFOP et SPER d'avril 2015**
- **Juillet – novembre 2015 : Etat des lieux et plan pluriannuel d'action du PRITH**
- **SEPH novembre 2015 : présentation du plan d'action pluriannuel (2016-2019) et des engagements des partenaires de l'insertion des PH**
- **Année 2016 : lancement de la mise en œuvre du plan d'action retenu**
- **Année 2017 : plan d'action ajusté 2017 et priorités transversales dont « priorité jeunes TH » pour le second semestre**

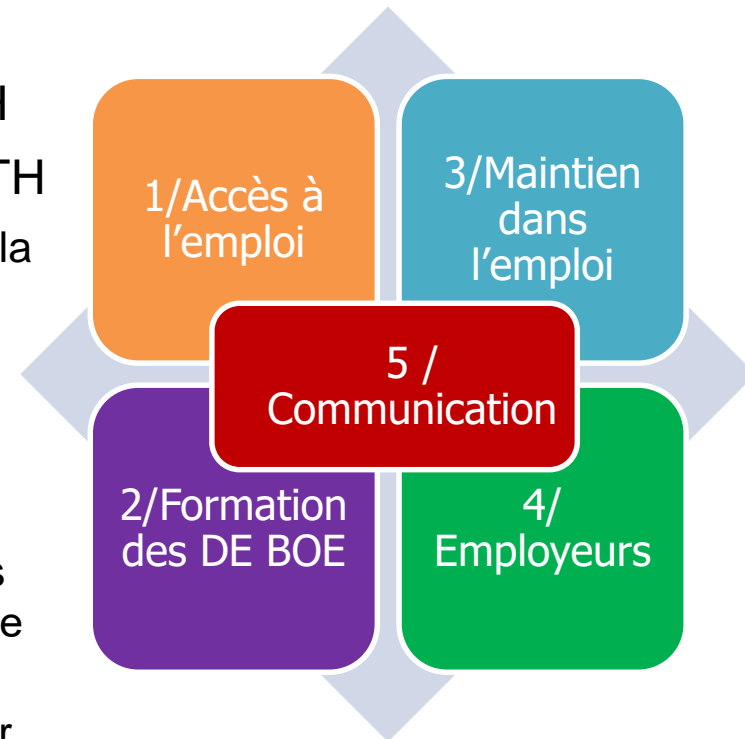
# Les bénéficiaires du PRITH

## Les actions du PRITH concernent :

- **Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)** quel que soit leur statut : demandeurs d'emploi, salariés, étudiants, lycéens, apprentis, usagers du secteur médico-social...
- **Les employeurs des secteurs privé et public**, notamment les établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (établissements comptant 20 salariés et plus)

# Le Plan d'action 2017

- Un plan ambitieux de 15 à 20 projets opérationnels par an sur les 5 axes du PRITH
- Des actions engagées sur les 5 axes du PRITH
  - L'accent mis sur les actions de communication, la mise en réseau et l'apport de connaissances partagé (axe 5)
  - Une priorité forte sur la mobilisation des employeurs, en retrait depuis plusieurs années (axe 4)
  - L'importance de l'axe formation, en lien avec les priorités de la CTM et l'outillage de l'Agefma (axe 2)
  - Le choix de projets opérationnels et concrets sur l'axe accès à l'emploi et maintien dans l'emploi (axes 1 et 3)
- Des priorités en 2017
  - Le renforcement du partenariat avec la signature d'une charte partenariale (ARS, CGSS, Rectorat)
  - Un focus sur le public « jeunes » (axes 1, 2 et 4)



Un site Internet

[www.prithmartinique.org](http://www.prithmartinique.org)



## **1/ Accès à l'emploi**

- Renforcer les EA, développer les liens EA/ESAT avec entreprises classiques
- Focus public « jeunes » : favoriser l'accès au premier emploi et resserrer les liens avec les ML
- Mettre en place le dispositif emploi accompagné avec l'ARS
- Organiser la transmission directe de CV hebdomadairement à un réseau d'entreprises via Contact entreprise
- Développer l'accès des TH à l'IAE

## **2/ Accès à la formation**

- Renforcer le partenariat avec la CTM et utiliser 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 (actions pendant l'arrêt de travail, procédure accélérée RQTH, ...)
- Initier le tableau de bord du maintien
- 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 des alertes spécifiques aux dates clefs sur les pénalités financières et les modes de réponse à l'OETH
- Réaliser une banque de « parcours d'intégration réussis » via des supports vidéos
- Resserrer les liens du secteur protégé et adapté avec les entreprises classiques et développer la sous-traitance
- 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 le réseau handicap (institutionnel & entreprises): constituer et enrichir une liste de contacts, adresser périodiquement de l'information
- Renforcer et actualiser l'Observatoire partagé des chiffres clefs des publics TH
- SEPH 2016: préparer, coordonner, évaluer, innover

# Présentation de quelques actions emblématiques

## Axe 1 – accès à l'emploi

### Diversifier les métiers accessibles aux DETH

L'objectif est d'ouvrir aux DETH le champ des possibles, éviter les effets de cloisonnement.

Organisation de 3 sessions de formation-action des conseillers Cap Emploi sur 3 secteurs d'activité : emplois vert, numérique, agriculture.

Réalisation 1<sup>er</sup> trimestre 2016

Relance 2017

## Axe 4 – Soutien aux employeurs

### Développer un partenariat avec les représentants d'employeurs, informer et sensibiliser les employeurs et DRH

Face à des demandes de clarification des employeurs : objectif d'organiser la visibilité de l'offre avec une coordination efficace et une boîte à outils (annuaire des acteurs, cartographie, campagnes ciblées sur l'obligation d'emploi, ...)

Réalisation depuis début 2016

## Axe 5 – Témoignages vidéos de parcours d'intégration réussie

L'objectif est de réaliser une banque de vidéos de témoignages concrets d'intégration réussie en Martinique, mettant en valeur les personnes en situation de handicap, leur employeur et les acteurs ayant accompagné.

Réalisation 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> trimestres 2016

## Axe 2 – formation

### Former et professionnaliser un réseau de référents PH dans les organismes de formation et d'insertion

Réalisation 2 et 3<sup>e</sup> trimestres 2016

Poursuite 2017

## Axe 3 - Maintien dans l'emploi

### Sensibiliser et former le corps médical au maintien dans l'emploi.

Les médecins traitants sont les premiers à être informés par leurs patients de l'impact de leurs difficultés dans leur travail. Objectif toucher les médecins pour agir plus rapidement en s'appuyant sur les réseaux médicaux.

Lancement fin 2016

Poursuite 2017

# Présentation de la plateforme PRITH

## ■ Quels objectifs ?

- Constituer une plateforme unique d'information sur l'insertion des TH
- Donner de la visibilité et promouvoir les actions des partenaires du PRITH

## ■ Que trouve t-on sur ce site ?

- Accueil et actualités
- Agenda
- Rubriques ressources adaptées aux besoins
  - Des **employeurs** en réponse aux besoins identifiés avec les DRH (démarches OETH, cartographie des acteurs, répertoire des services et aides etc.)
  - Des **partenaires du handicap** (situation du handicap, suivi des initiatives et productions du PRITH)
  - Des **travailleurs handicapés**, pour les orienter dans leurs démarches
  - Des cas concrets, des témoignages, des vidéos

[www.prithmartinique.org](http://www.prithmartinique.org)

The screenshot shows the homepage of the PRITH Martinique website. At the top, there is a navigation bar with the PRITH logo and the text 'le plan régional d'actions pour l'insertion des travailleurs handicapés'. Below the navigation bar, there is a main content area with a large image of a group of people in a meeting, titled 'À la une' and 'Le plan d'action du PRITH'. To the left of the main content, there is an 'Agenda' section with a calendar icon and a list of events: '11-13 Avril - Rencontres avec les acteurs du maintien dans l'emploi', '31 mai - Comité des Finances PRITH', and '16 juin - 9h/12h Comité plénier des partenaires PRITH'. Below the agenda, there is a 'Fiche de Présentation du PRITH' section. The main content area also features two columns of links: 'Vous êtes employeur ?' and 'Vous êtes partenaire du handicap ?'. Below these, there are several icons representing different services and resources. At the bottom, there is a 'Témoignages d'ici et d'ailleurs' section with two video thumbnails.

## ■ 2 Comités pléniers par an

- Partage et bilan des actions
- Réajustement
- Introduction de nouvelles actions

## ■ Un comité des financeurs tous les 2 mois

- Actualités
- Suivi des actions
- Ajustements

## ■ Des groupes projet selon les actions

- Réunions de travail
- Groupes projet
- Suivi de pilote

## ■ Prochain temps fort : SEPH nov 2017 et COPIL Dec 2017

**4. Information sur la contribution attendue de la Martinique aux travaux nationaux de préparation du 4<sup>ème</sup> plan autisme (volet accès et maintien dans l'emploi)**

# La concertation préalable au 4<sup>ème</sup> plan autisme

- Un plan national élaboré à partir de contributions territoriales, organisées par thématiques en inter-régions
- La Martinique va contribuer aux travaux sur 3 thématiques :
  - L'accès et le maintien dans l'emploi (Co-pilotage ARS/DIECTTE)
  - L'accès aux soins somatiques
  - La scolarisation des enfants handicapés
- Des contributions écrites qui vont être sollicitées auprès des acteurs de terrain
- Une rencontre territoriale prévue début octobre



**Merci de votre attention**