



## ■ PRITH 2015-2019

Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés

## ■ Réunion CGSS le 14 février 2017

Assistance  
technique:

# 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'Insertion professionnelle des personnes handicapées 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

# 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 PRITH Martinique

- **Juillet 2015 : lancement du PRITH suite au CREFOP et SPER d'avril 2015**
- **Juillet – novembre 2015 : Etat des lieux et définition du 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 du plan d'action retenu sur les 4 axes du PRITH : accès à l'emploi , accès à la formation, maintien dans l'emploi, mobilisation des employeurs**
  - ✓ **Création du site Internet [www.prithmartinique.org](http://www.prithmartinique.org) au service de l'ensemble des partenaires du PRITH**

# Le Plan d'action 2017

- Un plan ambitieux de 15 projets opérationnels 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 entre les partenaires (axe 5)
  - L'importance de l'axe formation, en lien avec les priorités de la CTM :
  - Une priorité forte sur la mobilisation des employeurs : information/sensibilisation sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et le maintien en emploi (axe 4)
  - Le choix de projets opérationnels et concrets sur l'axe accès à l'emploi et maintien dans l'emploi (axes 1 et 3)



Un site Internet

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

# 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.

# La plateforme PRITH : un outil d'information et de communication pour les partenaires du 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)



# Le maintien dans l'emploi : l'un des quatre axes d'intervention du PRITH

- **La problématique du maintien dans l'emploi est aujourd'hui un enjeu majeur** au regard du vieillissement de la population, de l'allongement de la durée de la vie au travail, de l'augmentation des maladies professionnelles mais aussi des pathologies lourdes autres que professionnelles pour **lesquelles le progrès médical permet une activité aménagée.**
- Depuis 2005, les salariés qui, du fait d'un problème de santé (quelle qu'en soit l'origine), ne peuvent plus occuper leur emploi de façon durable dans les mêmes conditions qu'avant, sont légitimes à demander **une reconnaissance administrative de leurs situation de handicap.**
- **La reconnaissance du handicap** ouvre l'accès à des dispositifs spécifiques et à des financements pour aider les employeurs et salariés confrontés à une problématique de maintien dans l'emploi.



# L'axe maintien dans l'emploi

- Les **mesures d'aide au maintien dans l'emploi** sont nombreuses mais elles sont peu, voire pas du tout connues, alors qu'elles doivent être activées le plus en amont possible.
- Le PRITH vise à **favoriser une mobilisation optimale des dispositifs existants**
- En développant des **actions d'information/sensibilisation ciblées** sur la prévention des risques de désinsertion professionnelle et sur l'accompagnement de l'entreprise et du salarié pour son maintien dans l'emploi
- Après des principaux acteurs :
  - ✓ le salarié
  - ✓ l'employeur
  - ✓ les acteurs médicaux, sociaux et professionnels (CGSS, SST, DIECCTE, MDPH, Sameth, représentants du personnel, OPCA ...)
- À toutes les étapes du processus
  - ✓ la prévention du risque de désinsertion professionnelle (information...)
  - ✓ le signalement, la détection précoce du risque de désinsertion professionnelle
  - ✓ la recherche de solutions adaptées de maintien dans l'emploi
  - ✓ la mise en oeuvre et au suivi de la solution proposée

# L'axe maintien dans l'emploi

- Les actions menées par le PRITH sur la question du maintien dans l'emploi sont étroitement articulées au **PST 3** qui promeut une **approche globale et décroisée** de la prévention de la désinsertion professionnelle, impliquant l'ensemble des acteurs avec un objectif de détection aussi précoce que possible des situations.
- Ces orientations sont confirmées par les nouvelles dispositions de **la loi travail** qui renforcent encore davantage la nécessité d'une communication auprès des salariés et employeurs sur les **enjeux de prévention et de détection précoce des difficultés**, et d'une **mise en réseau des acteurs**.
- **Les actions du PRITH suivent ces orientations** : identification des acteurs et les outils mobilisables en fonction des différentes situations de parcours du salarié ; mise en jeu de la détection précoce (signalements / visites de pré-reprise) ; information /sensibilisation des salariés, des employeurs, des médecins traitants....

# L'axe maintien dans l'emploi

- **En Martinique, le PRITH développe ses actions « maintien » dans le cadre d'une articulation étroite avec le PRST3 et souhaite y associer l'ensemble des acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle, réunis au sein de la cellule PDP.**
- **Le programme de travail du PRITH sur le maintien dans l'emploi pourrait, dans ce cadre partenarial et en lien étroit avec la CGSS, s'organiser autour des actions suivantes.**



## **Programme de travail 2017**

### **Proposition**

# Maintien dans l'emploi

## Programme de travail 2017

Principales cibles	Objectif poursuivi	Actions proposées	Modalités de travail avec les partenaires concernés
<b>Médecins libéraux</b>	Améliorer la détection précoce des situations à risque	Réalisation d'un document de sensibilisation – information sur les dispositifs et enjeux du maintien dans l'emploi ( notamment la visite de pré-reprise)	PRITH : réalisation Partenaires du maintien : validation URML : diffusion

**Enjeu** : favoriser l'identification précoce des salariés qui du fait d'une problématique de santé (AT/MP ou maladie) risquent d'avoir des difficultés de maintien sur leur poste et sensibiliser les médecins traitants afin qu'ils mobilisent davantage la visite de pré-reprise

# Maintien dans l'emploi

## Programme de travail 2017

Principales cibles	Objectif poursuivi	Actions proposées	Modalités de travail avec les partenaires concernés
Partenaires du maintien (médecins du travail, assistantes sociales, médecin conseil, SAMETH,...)	Améliorer la coordination des interventions par le développement d'outils d'information/communication adaptés	Partage d'éléments quantitatifs et qualitatifs : nombre de visites médicales réalisées par les SST, nombre d'avis d'aptitude avec restrictions ou d'inaptitude, nombre de visites de pré-reprises.....	PRITH : réalisation  Partenaires du maintien : transmission des données
		Réalisation de documents d'information communs : fiches sur les outils du Maintien (procédure accélérée RQTH, Contrat de rééducation professionnelle en entreprise, essai encadré	PRITH : réalisation  Partenaires du maintien : diffusion

### Enjeux

- Fournir un socle de connaissance partagé sur les besoins : nombre d'avis d'inaptitude, d'aptitude avec restriction, de licenciements pour inaptitude...) afin de mieux orienter les interventions de prévention et de
- Favoriser une intervention adaptée à toutes les étapes du parcours de maintien du salarié)

# Maintien dans l'emploi

## Programme de travail 2017

Principales cibles	Objectif poursuivi	Actions proposées	Modalités de travail avec les partenaires concernés
<b>Salariés, organisations salariales et représentants du personnel</b>	Améliorer la compréhension des dispositifs et les conditions du dialogue social autour de la prévention de la désinsertion professionnelle	Réalisation d'un (de) documents de sensibilisation des représentants du personnel aux dispositifs/enjeux du maintien  Organisation d'ateliers pour les représentants du personnel ; OS ; CHSCT...	PRITH : réalisation  Partenaires du maintien : validation  Organisations salariales : diffusion

### Enjeux :

- Pédagogie des notions d'invalidité, RQTH ; informations sur la visite de pré-reprise...
- Favoriser le dialogue social dans l'entreprise sur les questions de prévention et de maintien

# Maintien dans l'emploi

## Programme de travail 2017

Principales cibles	Objectif poursuivi	Actions proposées	Modalités de travail avec les partenaires concernés
<b>Employeurs</b>	Améliorer la connaissance par les employeurs des enjeux et acteurs du maintien de leurs salariés	Réalisation d'un document d'information/sensibilisation des DRH et ou employeurs  Organisation d'ateliers –employeurs	PRITH : réalisation  Partenaires du maintien : validation  PRITH : diffusion

### Enjeux :

- favoriser la maîtrise par les employeurs des dispositifs qui leur sont proposés pour les aider à prévenir la désinsertion professionnelle et maintenir en emploi leurs salariés ;
- intégrer le maintien dans l'emploi à la problématique RH de l'entreprise