



# **Plan Territorial pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés à Saint-Pierre-et-Miquelon**

Bilan année 2023



## Table des matières

<b>1. Diagnostic territorial – axes de travail.....</b>	<b>3</b>
A. L'équipe animation du PTITH975 : EPNAK.....	3
B. Diagnostic territorial réalisé à la fin 2022, émergence des 4 axes.....	4
<b>2. Activité PTITH – année 2023 .....</b>	<b>6</b>
A. L'identité visuelle et la feuille de route prévisionnelle 2023 .....	6
B. Feuille de route 2023 .....	6
C. Indicateurs initiaux .....	8
<b>3. Perspectives 2024-2026.....</b>	<b>9</b>
A. Feuille de route prévisionnelle 2024.....	9
B. Feuille de route à 3 ans – indicateurs .....	9
C. Souhait d'évoluer vers une convention triennale .....	10

## 1. Diagnostic territorial – axes de travail

### A. L'équipe animation du PTITH975 : EPNAK

- **Présentation succincte de l'EPNAK**

L'EPNAK, Établissement Public National Antoine Koenigswarter, est un établissement public créé par décret du ministère de l'Intérieur en 1887. En 2017, le décret N°2017-1588 du 20 novembre 2017 fixe les dispositions générales, l'organisation administrative et financière de L'EPNAK. Il a été complété par le décret N°2022-2725 du 29 décembre 2022 qui précise les conditions d'intégration des agents publics des établissements publics transférés.

L'EPNAK est un Établissement Public National médico-social qui emploie des personnels de droit privé qui relève de la Convention Collective Nationale de 1966 (CCN66) et de droit public sous statut de la Fonction Publique Hospitalière (FPH).

Il accompagne dans ses unités, services et plateformes près de 5 000 personnes en situation de handicap ou de vulnérabilité, en difficulté de scolarisation, d'inclusion sociale et/ou professionnelle. L'EPNAK a construit son identité par l'intégration réussie d'autres structures ce qui l'a, dans le même temps, obligé à se questionner sur son offre. Il est présent désormais sur 11 régions dont une ultra-marine et compte aujourd'hui 2 000 salariés et agents.

Son budget d'exploitation 2023 s'élève à 155 millions d'euros.

- **La feuille de route stratégique 2023-2025 de l'EPNAK :**



L'implication de l'EPNAK dans l'animation du PTITH975 s'inscrit dans son axe stratégique 5, proposer l'EPNAK comme établissement ressource du secteur de l'autonomie et de l'accompagnement des vulnérabilités.

- **L'équipe d'animation du PTITH975**

L'équipe PTITH est composée de 2 co-animateurs et des ressources de la direction territoriale de l'EPNAK Grand Ouest.

**Co-animateur 1 : Frederic PAYET**, 50 ans, directeur territorial EPNAK Grand Ouest, personnel de direction administration publique et ingénieur chimiste de formation.

- Supervision, stratégie politique et de développement, animation et pilotage de l'instance décisionnelle de territoire (4 régions dont 3 d'implantations)

- Pilotage de 9 unités et dispositifs médico-sociaux sur le territoire (12 M€ de CA, 190 agents et salariés)
- Pilotage de la transformation de l'offre sur le territoire, des stratégies et des négociations budgétaires et financières, création de dispositifs inclusifs, le DFA, l'ESAT Hors Murs, le SESSAD TSA, la mise en place de solutions de répit, création d'unité de la protection de l'enfance...
- Conduite d'une reprise d'entreprise adaptée dans le département 56 au 1er janvier 2022 (1,4 M€ de CA, 26 salariés).

**Co-animateur 2 : Aziz SEBBATA**, 42 ans, Cadre de direction chargé du développement territorial à l'EPNAK Grand Ouest, ingénieur financier de métier au sein des secteurs de la formation et du médicosocial, connaît bien les acteurs publics et privés, sa mission actuelle est de :

- Participer à des diagnostics, de proposer des offres inclusives pour les personnes en situation de handicap.
- Etablir des partenariats et travailler en plateforme.
- Rédiger et travailler sur la formalisation des appels à projet, des appels à Manifestation d'intérêt ...
- Monter des plans de financements pour les actions inclusives en combinant les financements publics et privés.

Les **ressources territoriales mobilisées** en 2023 sont :

**Antonin Demellier**, 29 ans, chargé de communication à l'EPNAK, en charge du territoire Grand-Ouest, spécialisé dans le développement des stratégies de communication.

- Elaborer et mettre en place la stratégie de communication à échelle territoriale et locale
- Être garant de la cohérence de la communication en lien avec le national
- Produire et diffuser les outils en répondant au besoin

**Réjane CERTAIN**, 36 ans, chargée de mission innovation au FABLAB Digital Territoire Grand Ouest EPNAK, professeure certifiée en Documentation (Sciences de l'information et de la communication), spécialité : médiation numérique :

- Accompagnement et développement des usages numériques professionnels (MyPaofip, DUI)
- Participation à l'innovation sociale et numérique (Innoconnect)
- Organisation et participation aux actions de réseaux et de partenaires (Juniors Insakathon, Juniors EPNAK, Open Forum)

## B. Diagnostic territorial réalisé à la fin 2022, émergence des 4 axes

L'équipe animation PTITH975 a rencontré près de 23 acteurs intervenant sur l'écosystème « Insertion/Emploi » des personnes en situation de handicap de l'archipel en octobre 2023.

10 autres acteurs de l'écosystème ont été rencontrés en novembre lors de la Semaine Européenne pour L'Emploi des Personnes en situation de Handicap, la SEEPH2022.

De ces rencontres ont été formulées des éléments de diagnostic mais aussi des propositions d'actions à mener. L'équipe a souhaité représenter ce diagnostic sous la forme d'un « SWOT ».

Pour piloter le PTITH975, 3 niveaux de gouvernance ont été créés :

- ✓ Le comité de pilotage restreint, CoPil Restreint (Préfecture, Collectivité Territoriale, AGEFIPH, FIPHFP, DCSTEP, Pôle Emploi, Education Nationale, ATS, CPS, CHFD, représentant employeur, représentant agents ou salariés)
- ✓ Le comité technique, CoTech (DCSTEP, MTA, Pôle Emploi, ATS, Education Nationale, CPS, CACIMA, AFC)



- ✓ Le comité de pilotage élargi, CoPil (tous les acteurs de l'écosystème Insertion/Emploi pour les travailleurs handicapés)
- **Diagramme « SWOT » au 1er novembre 2022 :**

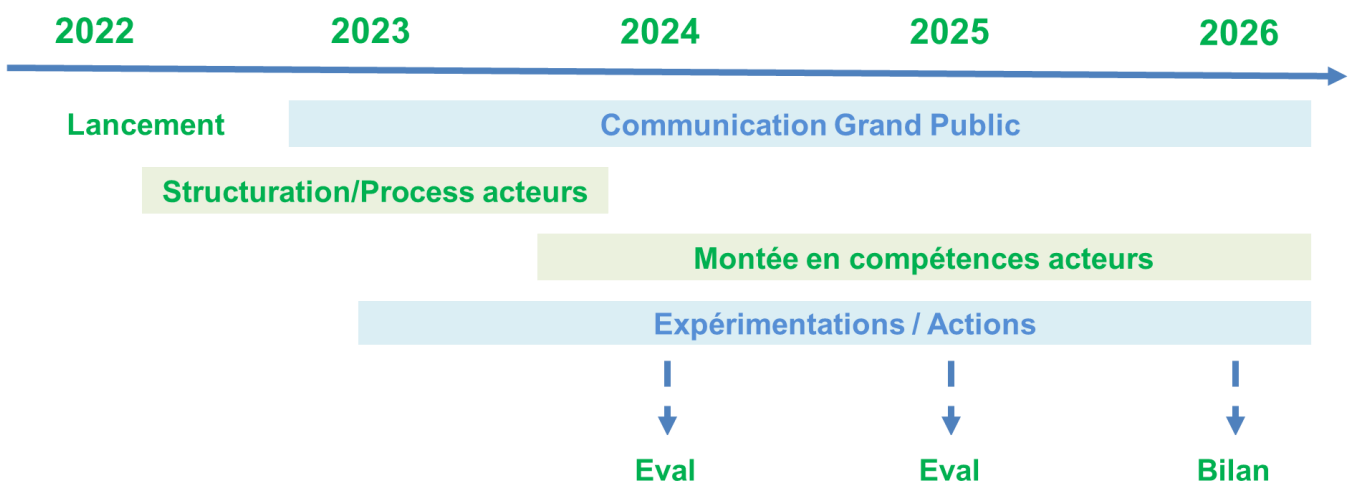
<h3 style="text-align: center;">Forces</h3> <p>Volonté commune de travailler ensemble Des initiatives de collaborations (MTA, CPS, Pôle Emploi, CACIMA, AFC, EN, DCSTEP...) Existence médecine du travail Structuration CPS Existence ESMS : ergo, infirmière, CESF, Psy 2 OF Certifi Qualiopi : AFC (FPC) et CACIMA (CFA/contrats pros), capacité à faire du « sur mesure », référent H Construction de l'internet de la réussite (26 chambres dont 2 PMR) Mise en place DAR, enseignante spé en ULIS + référente H (levier) Existence plateaux techniques pros (LP) : maintenance véhicule, restauration, électrotechnique, réseaux, service à la personne, tertiaire, charpente bois, maintenance bâtiments Certifications Titres Pros (DCSTEP) Conventions existantes : AGEFIPH Normandie, Cap Emploi50, Pole Emploi Normandie Existence actions Forum Métiers</p>	<h3 style="text-align: center;">Faiblesses</h3> <p>Nécessité d'une polyvalence (taille critique, petits effectifs) Du turn-over (il faut recommencer) Peu de process écrits, peu de chiffres (saisies manuelles) Il manque un « entre 2 », besoin ESPO/CRP Manque des compétences : CIP, neuro Psy, psy du travail Il n'existe plus d'action de remobilisation (Dr Com) et de bilans de compétences Manque évaluation « capacités fonctionnelles » (PAS) Besoins en formation des enseignants sur H. Sur les 4/10 jeunes qui restent (filiale pas choisie) Pas de référent H en entreprise (pas de formation spécifique) <b>PSH</b> : n'informe pas les employeurs, ne veut pas être RQTH (stigmatisation), « choc » sur la notion d'invalidité, ne voit pas l'intérêt de la RQTH <b>Entreprise</b> : ne connaît pas les démarches/aides, ne demande pas les aides (très peu dossiers AGEFIPH/FIPHFP), absentéisme dans le public, absence de GPEC public et privé</p>
<h3 style="text-align: center;">Opportunités</h3> <p>Création boîte à outils PDP (RQTH, aide maintien emploi), Cap E (PAS en visio) Souhait travail avec employeurs (CPS, AKTO, AMT...) 30 à 40 offres emplois non pourvues permanentes et 30 à 40 saisonnières: entretiens locaux, commerce, BTP, accueil/admin/compta, Syst Num Aides AGEFIPH/FIPHFP Contrat majoré Apprentissage Création entreprise Environ 60 à 130 logements vides Expérimentation nouveaux dispositifs (ESRP, emploi accompagné...)</p>	<h3 style="text-align: center;">Menaces</h3> <p>Ne pas monter une usine à gaz, besoins actions concrètes, visibles Peu d'offre de logement (+ prix élevé) Image véhiculée par SPM la 1<sup>ER</sup> Attractivité du territoire « Il faut une raison d'être à Saint-Pierre-Et-Miquelon » Différence niveau salaire Public/Privé</p>

De ce diagnostic partagé, ont émergé 4 axes de travail pour la période 2023-2026 :

#### 4 axes stratégiques du PTITH975 2023-2026 :

- ✓ Travailler sur les représentations de la RQTH auprès des employeurs et des salariés.
- ✓ Structurer et formaliser des process sur la dynamique partenariale actuelle.
- ✓ Favoriser la montée en compétence des acteurs sur les processus d'emploi des PSH.
- ✓ Mettre en œuvre et suivre les actions et expérimentations initiées.

Et un retroplanning de de mise en œuvre entre 2023 et 2026 :



## 2. Activité PTITH – année 2023

### A. L'identité visuelle et la feuille de route prévisionnelle 2023

#### Une identité visuelle et la création d'une communauté « Insertion, Emploi et Handicap »

-Création d'un logo PTITH975



-Création d'un site Web PTITH975, d'un drive partagé Teams PTITH975, d'un compte Facebook PTITH975 et d'un compte « Cheznoo.net » PTITH975

#### Organisation du travail d'animation

-3 déplacements « clés » de l'équipe animation PTITH975 sur l'année 2023 : juin 2023, septembre 2023 et novembre 2023

-Réunion d'un CoPil intermédiaire en juin 2023 et d'un CoPil en novembre 2023 lors de la SEEPH2023

-Réunions régulières du CoTech ou « GT2 » (Groupe Technique Axe 2), une fois tous les mois et demi

### B. Feuille de route 2023

Axes stratégiques	Feuille de route prévisionnelle	Réalisation 2023
<p><b>Axe 1</b> : Faire évoluer les représentations de la RQTH chez les employeurs et le grand public</p>	<p>-Communiquer sur des parcours réussis</p>	<p>-Témoignage de parcours réussi (Pascal Michel)            -Emission/reportages SPM la 1<sup>ère</sup>            -Création d'une identité visuelle PTITH975, site web <a href="http://www.ptith975.fr">www.ptith975.fr</a>, compte Facebook et <a href="http://www.cheznoo.net">www.cheznoo.net</a>            -Challenge « AGEFIPH » dans les entreprises            -Challenge « FIPHFP » dans les 3 fonctions publiques            -Escape Game « Al Carbone » pour les collégiens et lycéens            -Jeu « Keski » pour les entreprises individuelles à la CACIMA            -Elaboration d'un plan de communication pour faire évoluer les représentations sur le handicap</p>

<p><b>Axe 2 :</b> Structurer et Formaliser des process sur la dynamique partenariale actuelle</p>	<p>-Elaborer la cartographie des acteurs (fiche organisme, processus)</p>	<p>*Création du GT2 « Mieux se connaître pour mieux accompagner » :          -11 acteurs : MTA, CPS, Pôle Emploi, Cap Emploi, DCSTEP, ATS, Vivre Ensemble, AMT, CACIMA, AFC, Restons Chez Nous, Education Nationale          -Présentation en ligne de dispositifs de l'AGEFIPH, du FIPHFP, de l'EPNAK          -Création du guide « Mieux se connaître pour mieux accompagner »          *Célébration du 18<sup>ème</sup> anniversaire de la loi 2005 sur le handicap : webinaire en duplex Rouen-SPM          *Open Forum Handicap avec les lycéens : développement du site web <a href="http://www.guide.ptith975.fr">www.guide.ptith975.fr</a></p>
<p><b>Axe 3 :</b> Favoriser la montée en compétences des acteurs sur les processus d'emploi des personnes en situation de handicap (PSH)</p>	<p>-Construire la Ressource Mutualisée Handicap pour le secteur public (FIPHFP)          -Venir en appui des acteurs sur la SEEPH2023</p>	<p>*La Ressource Handicap Mutualisée – dispositif FIPHFP :          -Employeurs des 3 fonctions publiques (FPE/FPH et FPT) et le FIPHFP Normandie          -Etude possibilité de transfert de l'ingénierie RHM à Saint-Pierre et Miquelon          -Fiche mission RHM          -Demande officielle réalisée – courrier signé par les 5 employeurs publics          *Appui à l'organisation et à la mise en œuvre d'actions lors de la SEEPH2023 :          -Animation du CoPil SEEPH2023          -Aide à la programmation d'actions sur la SEEPH2023          -Mise en relation pour des actions en lien avec des opérateurs régionaux de Normandie (Cap Emploi Manche)          -Proposition d'actions complémentaires : animations de sensibilisation auprès de collégiens et de lycéens (escape game, keski), animations auprès d'agents publics (égalité homme-femme et usages numériques)          -Organisation d'une journée à Miquelon : échange des acteurs sur le contexte de Miquelon et rencontre avec des entreprises</p>
<p><b>Axe 4 :</b> Mettre en œuvre et suivre les actions et expérimentations initiées</p>	<p>-Suivre la mise en place de la cellule PDP et son articulation avec les acteurs          -Initier le projet partenarial « Plateforme Accompagnement Orientation Formation et Inclusion Professionnelle et sociale »</p>	<p>* Accompagnement du développement de la Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle de la CPS :          -Plusieurs rencontres avec l'équipe PDP          -Partage avec les acteurs de la procédure PDP, des outils de communication, et du retour sur les expérimentations en interne          -Communication auprès des acteurs du PTITH975 pendant la SEEPH2023          -Echange CPS/Cap Emploi50 avec des employeurs pendant la SEEPH2023</p>

### C. Indicateurs initiaux

Axe	Actions prévisionnelles	Indicateur	Réalisé 2023
<b>Axe 1</b>	-Outils de communication PTITH975	Création des outils	Oui +Elaboration plan de com
	-Témoignages parcours réussis	Nb témoignages	1 +Duoday
	-Rencontres personnes, familles, acteurs insertions/emploi	Nb rencontres	37
<b>Axe 2</b>	-Cartographie acteurs + Process	Document finalisé	Oui +Création site web du guide
<b>Axe 3</b>	-Appui à la mise en œuvre SEEPH2023	Nb actions SEEPH	16 actions
	-Elaboration RHM	Demande formalisée	-Oui Courrier élaboré, co-signé et envoyé à la DG FIPHFP
<b>Axe 4</b>	-Appui au développement de la PDP	Procédure finalisée CPS	Oui Communication aux CoTech PTITH
	-Nouveaux dispositifs	Ecriture Projet	-Présentation dispositifs nationaux non existants sur SPM

### Les principales conclusions

#### Les plus :

- Une forte implication et mobilisation des acteurs du territoire tant sur le secteur public que privé.
- Un pilotage institutionnel concerté, partagé et impliqué : préfecture, DCSTEP, collectivité territoriale, CPS
- Un soutien des institutions régionales de proximité : l'AGEFIPH, le FIPHFP, Pôle Emploi Manche, Cap Emploi Manche
- Des actions de sensibilisations multiples et des rencontres avec les personnes concernées
- Des actions menées auprès des jeunes (lycéens et alternants)
- Des expérimentations de résolutions de situations « complexes » en articulation avec les acteurs locaux
- Quelques entreprises et employeurs publics impliqués
- Un lien établi avec la presse

#### A travailler et à poursuivre :

- Une perception du « Grand Public » encore réservée
- Des entreprises en attente de solutions concrètes
- Une poursuite des travaux à réaliser sur l'articulation et la fluidité des parcours « complexes »
- Pas de mesure d'impact sur l'emploi des Travailleurs Handicapés



### 3. Perspectives 2024-2026

#### A. Feuille de route prévisionnelle 2024

Axes stratégiques	Feuille de route prévisionnelle
<b>Axe 1 :</b> Faire évoluer les représentations de la RQTH chez les employeurs et le grand public	-Validation des actions du plan de communication -Mettre en œuvre les actions du plan de com, notamment à destination du grand public
<b>Axe 2 :</b> Structurer et Formaliser des process sur la dynamique partenariale actuelle	-Mettre en ligne le site Web <a href="http://www.guide.ptith975.fr">www.guide.ptith975.fr</a> et assurer son administration -Communiquer sur le guide auprès des acteurs -Faire évoluer les processus « jeunes » et « adultes »
<b>Axe 3 :</b> Favoriser la montée en compétences des acteurs sur les processus d'emploi des personnes en situation de handicap (PSH)	-Poursuivre le développement de la RHM en lien avec le réseau PDP -Mettre en œuvre les actions de sensibilisation sur le handicap pour le secteur privé et public -Impliquer davantage d'acteurs pour les actions de la SEEPH2024 -Travail sur mesure d'impact Insertion/Emploi
<b>Axe 4 :</b> Mettre en œuvre et suivre les actions et expérimentations initiées	-Encourager le développement local de dispositifs innovants comme l'expérimentation d'une plateforme Orientation, Formation et Inclusion Professionnelle – 1 à 2 situations -Mettre en œuvre le réseau PDP sur des situations concrètes

#### B. Feuille de route à 3 ans – indicateurs

Année	Axe 1	Axe 2	Axe 3	Axe 4
<b>2024</b>	-Validation du plan de communication -Lancement de la communication Grand Public -Bilan des actions Grand Public, ajustement	-Mise en œuvre du suivi dynamique du site web <a href="http://guide.ptith975.fr">guide.ptith975.fr</a> avec une administration locale -Communication sur le guide en ligne -Actualisation des fiches et des processus	-Mise en place RHM -Collaboration avec la cellule PDP -Implication forte SEEPH, appui aux acteurs -Travail sur la mesure d'impact Insertion/Emploi -Travail sur implication entreprises, employeurs publics, SEN/CACIMA/AFC	-Travail sur situation de la cellule PDP -Mise en lien avec MTA, France Travail et AMT -Expérimentation dispositif inclusion professionnelle (PAOFIP) – 1 à 2 situations

<b>2025</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Poursuite des actions de communication Grand Public et Employeurs</li> <li>-Bilan des actions/ajustements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Bilan mise en œuvre/administration du site web <a href="http://guide.ptith975.fr">guide.ptith975.fr</a></li> <li>Ajustements</li> <li>-Actualisation des processus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Montée en charge de la mise en œuvre de l'expérimentation RHM et réajustements</li> <li>-Implications des entreprises dans le PTITH</li> <li>-Implication forte SEEPH, appui aux acteurs</li> <li>-Implication des employeurs publics/privés, SEN/CACIMA et AFC</li> <li>-Mesure d'impact Insertion/Emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Lancement de la PAOFIP SPM</li> <li>-Mise en articulation avec les dispositifs locaux et France Travail</li> </ul>
<b>2026</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Poursuite des actions de communication Grand Public et Employeurs</li> <li>-Bilan des actions/ajustements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Actualisation de la cartographie et des processus du site web <a href="http://guide.ptith975.fr">guide.ptith975.fr</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Poursuite mise en œuvre expérimentation RHM</li> <li>-Bilan expérimentation RHM</li> <li>-Implication forte SEEPH, appui aux acteurs</li> <li>-Implication des employeurs publics/privés, SEN/CACIMA et AFC</li> <li>-Mesure d'impact Insertion/Emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Montée en charge PAOFIP SPM</li> <li>-Bilan de la PAOFIP SPM et de ses articulations avec France Travail</li> </ul>

### C. Souhait d'évoluer vers une convention triennale

Une convention triennale offre plusieurs avantages, notamment la stabilité et la prévision à plus long terme dans les relations partenariales durables. Elle permet une planification à moyen terme et facilite l'élaboration d'une progression des objectifs à atteindre sur une période étendue. Cette approche renforce la coopération continue entre les parties établissant des engagements solides sur 3 ans.