



BILAN D'ACTIVITES FINAL PRITH GUADELOUPE COORDINATION

Juillet 2014-Juillet 2015

« Il n'y a pas de vents favorables pour celui qui ne sait où il va... »

Seneque

Juin 2015

SOMMAIRE

I-	Préambule général	p 3 à 7
II-	Le relevé général de mission de la coordination	p 8
III-	Projet PRITH Guadeloupe	p 9 à 10
	A- Tableaux de bord	p 9
	B- Perspective 2 ^{ième} semestre	p 10
	C- Projet d'actions et Phasage	p 12 à 14
IV-	Analyse de la situation	p 15
V-	Annexes	p 16 à 92

Art .L.114 : « *Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.* »

I- Préambule général

Le PRITH de Guadeloupe a nécessité une structuration progressive des partenariats institutionnels pour aboutir à sa signature le 07 juillet 2014.

Depuis sa signature, de juillet 2014 à juin 2015, le PRITH a joué son rôle de levier, d'espace de décisions communes et de recherche de complémentarité et d'efficacité dans les actions conduites en faveur de l'insertion ou le maintien des BOETH, par les différents acteurs.

La mise en place de 3 groupes de travail

- Maintien dans l'emploi
- Apprentissage
- Mobilisation des entreprises

La mise à disposition de tableaux de bords et de suivi

- Demande d'emploi
- Bilans Cap emploi, SAMETH et ALTHER
- Objectivation des données DIECCTE et Pôle-emploi (Contrats aidés, accès à l'alternance, volumétries...)
- Relevés de décisions
- Compte rendu de rencontres

La mise à disposition de documents de cadrage

- Documents sur le maintien
- Document sur la situation de la mobilisation des entreprises
- Communiqué pour la presse

La rencontre des partenaires

- Milieu protégé
- Organisations patronales
- CGSS
- Collectivités
- Organismes de formation et d'insertion

Une présence médiatique renforcée

- Plan de communication pour la SEPH 2014
- Participation magazine de sujets de société
- Des dossiers de presse qualitatifs (définition, acteurs, missions, objectifs, manifestations, volumétrie, éléments d'analyse, contacts...)

NB : les médias et organes de presse commencent à identifier nos personnes ressources.

Toutefois, l'opérationnalité du PRITH souffre d'un manque de continuité et donc peine à passer à une phase plus concrète.

Les partenaires du PRITH sont certes assidus et participatifs au cours des travaux, en présentiel. Cependant, il reste difficile, en dehors, d'avoir le même niveau de mobilisation.

En effet, la superposition des missions confiées aux personnes représentatives des institutions au sein du PRITH, rend la dimension opérationnelle faible en dehors des mobilisations ponctuelles du PRITH. Nos personnes ressources participent aussi à de nombreuses commissions, groupes de travail, obligations contractuelles.

Notre volonté de mise en œuvre des groupes de travail s'est heurtée à cette contrainte majeure : la disponibilité des personnes ressources.

Or notre volonté était de construire un PRITH ascendant et non descendant. C'est-à-dire un plan intégré qui part des acteurs (chiffres, analyses, expériences, problématiques, partenariats...) donc qui s'appuie sur les résultats des groupes de travail.

En l'absence de véritable dynamique (continuité et production), il nous est difficile de développer et mettre en œuvre cette démarche participative telle qu'elle est posée dans la *Circulaire DGEFP n° 200915 du 26 mai 2009 relative aux Plans Régionaux d'Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés (PRITH)*.

L'Etat et l'AGEFIPH ont convenu pour le deuxième trimestre de faire évoluer notre méthode de travail afin de :

- Faciliter la mise en œuvre des groupes de travail
- Favoriser le partage des données et volumétries du champ « handicap et insertion professionnelle »
- Développer notre plan d'action (intégré donc partenarial)
- Développer des partenariats avec les entreprises (accords, convention, GPEC...)
- Optimiser les moyens et ressources en faveur de l'insertion professionnelle des BOETH et le maintien dans l'emploi des salariés BOE
- Construire de nouveaux partenariats efficaces.

C'est dans ce contexte que la coordination poursuit sa feuille de route d'acteurs de :

- Information et veille
- Reporting et alertes
- Développement des partenariats
- Animation des groupes de travail
- Création de documents de cadrage et de diffusion aux médias
- Création de tableaux de bord...

La feuille de route 2014-2015 de la coordination consistait en :

- L'animation des groupes de travail
- L'objectivation des pistes de résolution (travaux des groupes de travail et rencontres partenaires...)
- La mise à disposition de tableaux de bord et de suivi des activités du PRITH
- L'élaboration et la rédaction des fiches stratégiques
- L'organisation, la coordination et l'animation de la semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées 2014 (SEPH 2014)
- Le secrétariat technique (propositions de courriers/emails, communiqué de presse...)
- Elaboration de document d'éclairage et de cadrage sur les problématiques (Mobilisation entreprises, maintien dans l'emploi et apprentissage)
- Elaboration et diffusion aux médias des dossiers de presse.

Si nous avons conscience du « temps » dans toute démarche pluri institutionnelle, 2015 devrait être l'année de l'opérationnalité de notre plan d'action stratégique. En effet, les problématiques et enjeux ont été partagés et validés, les pistes d'actions confirmées, les moyens d'actions identifiés, les ressources disponibles évaluées, et les acteurs sont en place.

D'autant que nous bénéficions de documents d'éclairage, de bilans d'activités, de tableaux de bords, de relevé de décisions qui attestent de la convergence des acteurs sur le « quoi faire ». Il reste à mieux définir le « comment le faire »...

Les groupes de travail ont permis cette amorce : la consolidation des partenariats, la définition des objectifs d'évolution pour améliorer les partenariats ; le partage les données ; des analyses ; l'établissement de plans d'action...

En rappelant que la Guadeloupe connaît une situation économique contrastée et structurellement en difficulté, avec de faibles marges de manœuvre, en l'état.

Notre PRITH s'inscrit donc dans un paysage socio-économique structurellement de contraintes avec :

- Des indicateurs éloignés des moyennes nationales
- Des « possibles » pas mis en œuvre
- Des partenariats nécessaires pas opérationnels
- Des défauts d'outils et de traçabilité de certaines données
- Une démarche d'intégration insuffisamment partagée
-

Ainsi que des indicateurs socioéconomiques généraux et volumétries des BOETH suivant :

Les chiffres clés de la Guadeloupe

	2000	2013	Métropole 2013
Indicateurs sociaux			
Population ⁽⁶⁾ (hors îles du Nord, en milliers, millions pour la France, au 1er janvier)	388	406	65,8
Taux de croissance annuel de la population	0,8% ⁽¹⁾	0,2 %	0,6 %
Taux de natalité (‰)	17,1	12,9*	12,3
Taux de réussite au baccalauréat	73,5 %	85,5 %	86,2 %
Espérance de vie des hommes à la naissance	74,6	77,0*	78,7
Espérance de vie des femmes à la naissance	81,6	84,1*	85
Nombre de médecins généralistes (pour 100 000 habitants)	73	72	106
Indicateur de développement humain (IDH)	0,85	0,82***	0,88**
Environnement			
Superficie totale en km ²	1 628	1 628	552 000
Surface agricole utilisée (en milliers d'hectares)	41,7	31,4 ***	27 088 ***
Part d'électricité renouvelable dans la production d'électricité	9,5 %	17,4 %	16,1 %
Économie			
PIB à prix courant (en milliards d'€)	5,6	8,0 *	2032,3*
Taux de croissance du PIB en volume	5,0 %	0,6 %*	0,0 %*
PIB / habitant (en €)	13 097	19 593*	31 076*
Taux d'inflation (en glissement annuel)	0,0 %	0,0 %	0,9 %
Taux de chômage BIT	25,7%	26,2 %	10,2 %
Nombre de DEFM A à fin décembre (yc îles du Nord)	51 340	60 570	-
Créations d'entreprises (hors auto-entreprises)	3 763	4 960	-
Importations (en millions d'€)	1 832,3	2 747,4	-
Exportations (en millions d'€)	139,0	264,5	-
Taux de couverture des échanges	7,6 %	9,6 %	-
Indicateurs sectoriels			
Ventes de ciment (en tonnes, hors îles du Nord)	280 157	235 704	-
Immatriculations de véhicules neufs	13 497	16 038	-
Nombre de passagers à l'aéroport (hors transit en milliers)	1 975	1 963	-
Consommation électrique (en GWh)	1 225	1 793	-
Nombre de touristes	623 000	395 000 **	-
Taux d'occupation moyen des hôtels	68,4 %	57,4 %	-
Expéditions de bananes (en tonnes)	87 820	65 661	-

Demande d'emplois	2013	2014
D.E tout public	67 810	69 450
DE BOETH	1 774	1 973

Niveau de formation

Niveau	Année 2013	Année 2014
Infra V	640	720
V	713	782
IV	256	293
III	114	121
II et plus	49	57
Inconnu	2	

Durée d'inactivité

Durée	Année 2013	Année 2014
moins de 12 mois	694	757
12 à 23 mois	308	368
24 à 35 mois	208	212
36 mois et +	564	636

En effet, avec un effectif de 1800 BOE TH soit 2.8% des D.E, notre public possède toutes les caractéristiques des publics en difficultés sur le marché de l'emploi :

- Longue durée de chômage
- Niveau de formation majoritairement de niveau V et infra V
- Peu d'accès à la formation qualifiante et/ou certifiante
- Faible taux de présence sur les contrats aidés (entre 0.8 à 3% sur les CUI respectivement non marchand et marchand)
- Nombre insuffisants en alternance (11 contrats de professionnalisation, 1 contrat d'apprentissage en 2014)
-

II- Le relevé général de mission de la coordination

RECAPITULATIF HEURES ET JOURNEES D'INTERVENTION 2015

MOIS	HEURES	JOURNEES
JANVIER	18	2,571428571
FEVRIER	39	5,571428571
MARS	106	15,14285714
AVRIL	87	12,42857143
MAI	68	9,714285714
JUIN	106,5	15,21428571
TOTAL	424,5	60,64285714

NB : La notification de la mission de coordination entérine une mission sur 145 jours sur l'exercice.

Il est à souligner que le coordinateur demeure dans une situation inconfortable du fait que les journées produites dépendent en partie de la disponibilité des acteurs et de l'opérationnalité du plan d'action. En effet, la non disponibilité structurelle des acteurs, l'incapacité à garder le cap sur notre rétro planning sont autant de journées perdues. D'autant que notre comptabilisation des journées d'intervention ne présente aucune action non effectuée. Et même ne comptabilise pas toutes les démarches et actions (appels téléphoniques, certains mails de relance, renvoi de documents, entretiens informels avec les partenaires ou acteurs divers...)

III- Développement du PRITH

A- Tableau des activités 2014-2015

ACTIVITES	NOMBRE	CONTENU	TYPE	LIVRABLES
Comité de pilotage	4 en 2014 0 en 2015	Réunions de travail	Plénière	Voir annexe N°1
Groupe de travail travail	6	Réunions de travail	Documents de cadrage Animation Plan d'actions	Voir annexe N°2
SEPH 2014	5	Réunions de travail Rencontres partenaires Document de présentation	Comité d'organisation Fiche projet Dossiers de presse	Voir annexe N°3
Relevé de décisions	11	Reporting des réunions de travail	Documents d'analyse et de planification Mails de synthèse	Voir annexe N°1
Documents de cadrage	3	Volumétrie et analyses/commentaires	Dossiers d'information qualitative et volumétrie	Voir annexe N°4
Documents de cadrage De suivi	2	Tableaux de bords	Dossiers documentaires	Voir annexe N°4

B- Perspectives 2^{ième} semestre

- **Activation de tous les groupes de travail par axe de développement**
 - Accès à la formation professionnelle
 - Accès à l'emploi
 - Maintien dans l'emploi
 - Mobilisation des entreprises
- **Mise en œuvre d'une mission étude-diagnostic menée par un consultant externe**
 - Etude des freins à l'embauche
 - Visibilité et partenariat avec les associations
- **Construction du partenariat avec les organisations patronales et économiques**
 - UDE-MEDEF
 - CCI
 - MPI -
- **Négociation avec la CGSS**
 - Intégration au comité de pilotage du PRITH - Participation aux groupes de travail.
- **Proposer des tableaux statistiques couvrant l'ensemble des acteurs et partenaires du champ de la relation handicap/emploi ou travail.**
 - Bilan cellule PDP
 - Bilan CIST et médecine du travail spécifique
 - Bilan CGSS (médecin conseil, risques professionnels, AT, maladies professionnelles...)

- Poursuivre l'action de sensibilisation des entreprises sur les accords liés aux obligations (approche dialogue social et efficience)
- **Mise en œuvre d'une action par axe de développement (plan stratégique)**
 - Accès à l'emploi
 - Accès à la formation professionnelle
 - Maintien dans l'emploi
 - Mobilisation des entreprises
- **Organisation de la SEPH**
 - **Action phare : Job dating**
 - Principe de l'optimisation des budgets
 - Principe de complémentarité
 - Principe d'échange sur les pratiques
 - Principe de mise en avant des bonnes pratiques en matière de relation handicap- emploi ou travail
 - Mobilisation des acteurs politiques et surtout économiques
 - Visibilité des actions réalisées
 - Présence médiatique renforcée.
 - **Démarche de financement complémentaire FSE**
 - Formation
 - Préparation à l'emploi
 - Professionnalisation des acteurs
 - Séminaires de mobilisation

C- Projet d'actions génériques et phasage

AXE	METHODE	PARTENARIAT	OBJECTIFS	RESULTAS ATTENDUS
Maintien dans l'emploi	Groupe de travail	PRITH + CGSS+ CIST Consultant externe	<p>Identifier les différentes pratiques</p> <p>Coordonner les actions et les acteurs</p> <p>Améliorer le lien cellule PDP/SAMETH</p> <p>Disposer de statistiques cohérentes et lisibles</p> <p>dégager des pratiques proactives</p> <p>Plus et mieux mobiliser les prestations AGEFIPH</p> <p>Evaluer les freins au maintien dans l'emploi</p> <p>Elaborer une action à partir du plan stratégique</p>	<p>Plaquettes d'informations communes</p> <p>Diversité des signalements</p> <p>Augmentation des interventions précoces</p> <p>Augmentation des mesures de formation et qualification des publics</p> <p>Augmentation de la mobilisation des aides et dispositifs de facilitation de l'AGEFIPH</p> <p>Etude (consultant externe) sur les freins au maintien dans l'emploi</p> <p>Edition de tableaux de bords intégrés (cohérence des statistiques des acteurs)</p>
Mobilisation des entreprises	Groupe de travail	PRITH + MPI+ MEDEF+OPCALIA Consultant externe	<p>Identifier les différentes pratiques</p> <p>Evaluer les freins à la mobilisation des employeurs</p> <p>Dégager des éléments de langage commun</p> <p>Donner davantage de cohérence à nos interventions</p> <p>Elaborer une action à partir du plan stratégique</p> <p>Etablir des conventions d'actions avec les organisations économiques et patronales</p>	<p>Plaquettes d'informations communes</p> <p>Augmentation de la mobilisation des aides et dispositifs de facilitation de l'AGEFIPH</p> <p>Augmentation du nombre d'entreprises présentes aux manifestations sur le handicap</p> <p>Etude sur les freins à la mobilisation (quel interlocuteur DRH ou DG ?...)</p> <p>Augmentation des accords d'entreprise</p> <p>Mise en œuvre de conventions d'actions avec les organisations économiques et patronales</p>
Apprentissage	Groupe de travail	Rectorat-Région-Pôle-emploi- AGEFIPH-Cap emploi- PEDAG-MFR	<p>Identifier les freins à la réalisation des C.A</p> <p>Mobiliser les développeurs</p> <p>Sensibiliser et professionnaliser les CFA</p> <p>Préparer les publics</p>	<p>Augmentation des BOETH en contrat d'apprentissage</p> <p>Qualification du fichier BOETH</p> <p>Augmentation des parcours d'insertion combinant différents dispositifs (droit commun, spécifique, préformation, POE, emplois tremplins, contrat d'avenir...)</p>

			Développer une ingénierie de dispositifs innovante	
Accès à l'emploi Maintien dans l'emploi	Etude-diagnostic	Consultant externe Opérateurs PRITH Services AGEFIPH Financement: DIECCTE	Identifier et analyser les freins à l'embauche et au maintien des BOE TH Identifier et analyser les besoins des entreprises Apporter un complément d'information quantitative et qualitative aux groupes de travail PRITH faciliter la mobilisation des entreprises	Objectivation des besoins des employeurs Pistes de résolutions Cartographie des pratiques de mobilisation des entreprises
Stratégie et pilotage	Comité de pilotage	PRITH CGSS	Identifier les passerelles (information, mobilisation, accompagnement...) entre la CGSS et les signataires PRITH Déterminer les besoins des acteurs en matière de handicap/emploi, santé, prévention, connaissances des problématiques de santé au travail... Intégrer la CGSS au comité de pilotage du PRITH	Des données plus exhaustives et systémiques (santé/Travail/handicap) Mobilisation des partenaires sociaux Tableaux bords cohérents Développement d'une approche systémique dans l'intervention des acteurs
SEPH 2015	Comité de pilotage Comité d'organisation Consultant externe	Groupes de travail	Mettre en œuvre un job dating dans le cadre de la semaine nationale 2015 Mettre en œuvre une campagne de communication ciblée "entreprise" Organiser un évènement de rencontre avec les employeurs	Mise en relation employeurs/BOETH Mise en emploi des BOE TH Mobilisation des entreprises (présence à l'évènement)

AXE	METHODE	PARTENARIAT	PHASAGE
Maintien dans l'emploi	Groupe de travail	PRITH + CGSS+ CIST Consultant externe	Semaine 38 Semaine 46
Mobilisation des entreprises	Groupe de travail	PRITH + MPI+ MEDEF+OPCALIA Consultant externe	Semaine 39 Semaine 44 Semaine 46
Apprentissage	Groupe de travail	Rectorat-Région-Pôlel-emploi- AGEFIPH-Cap emploi-PEDAG-MFR	Semaine 37 à programmer
Accès à l'emploi Maintien dans l'emploi	Etude-diagnostic	Consultant externe Opérateurs PRITH Services AGEFIPH Financement: DIECCTE	journées et période étude à déterminer Démarrage Semaine 40
Stratégie et pilotage	Comité de pilotage	PRITH CGSS	Semaine 38
SEPH 2015	Comité de pilotage Comité d'organisation Consultant externe	Groupes de travail	Semaine 32 à 47

IV- Analyse de la Situation

A la lecture de nos données de demande d'emploi (54% taux de chômage), des caractéristiques de notre public (+77 de niveau V et infra V) et de la situation du marché de l'emploi structurellement massif (30% de taux de chômage ; concurrence des publics dits en difficultés, jeune, senior, prisonnier...), on pourrait penser que l'exclusion des personnes handicapées ne fléchit pas.

En fait, c'est une évolution progressive qui, chaque année, voit le Cap emploi et/ou Sameth et autres services de l'AGEFIPH améliorer quantitativement et qualitativement l'accompagnement à l'emploi des BOETH. Ainsi le nombre des bénéficiaires des prestations d'accompagnement est en légère hausse.

Les entrées en formation restent faibles mais sont en augmentation (114 entrées en 2014 contre 112 en 2013).

Si les contrats de professionnalisation tendent à devenir des outils/moyens pertinents de mise en emploi de notre public. L'apprentissage, dont toutes les études nationales montrent que ses dimensions « proximité » et tutorale sont des éléments de facilitation, reste très en retrait avec aucun repérage d'un BOETH sur un contrat d'apprentissage en 2014.

C'est dans cette perspective de faire de l'apprentissage un « levier double » d'accès à l'emploi et à la qualification que sous l'impulsion de l'AGEFIPH, le PRITH a mis en œuvre un groupe de travail qui oriente son travail sur 4 axes :

- La mobilisation des employeurs et la mise en relation avec les BOETH
- La professionnalisation des acteurs de la formation et de l'apprentissage
- La mise en œuvre de parcours de préapprentissage.
- L'information et l'accompagnement des enseignants des sections ULIS et IMPRO

Pour permettre l'opérationnalité de ces objectifs, une convention entre l'AGEFIPH et la plateforme de l'alternance (Région-Etat), La PEDAG, a été rédigée et signée pour positionner les jeunes sur des contrats d'alternance. Parallèlement, une action de préapprentissage sera conduite avec les MFR (DIMA) pour le public le plus éloigné de l'emploi au cours du dernier trimestre 2015 ou premier trimestre 2016.

L'accès à l'emploi y compris par les contrats aidés reste difficile. Selon le secteur marchand ou non, notre public ne dépasse pas de 0.8 à 3.2 % des bénéficiaires.

Toutefois les résultats fléchissent légèrement mais demeurent stables en matière de signature de contrats, si on croise ces résultats avec la nature et durée des contrats. En effet, les CDD sont majoritaires (plus de 80% des contrats) mais en 2014 contrairement à 2013, les CDD de plus de 6 mois sont les plus nombreux. Même si dans l'ensemble entre 2013 et 2014 quantitativement, nous avons enregistré une légère baisse d'une dizaine de contrats.

Nos résultats nous indiquent que, malgré la mobilisation des opérateurs, les efforts d'information, de communication, la mise en œuvre de manifestation événementielle, le marché de l'emploi demeure difficile d'accès aux personnes handicapées.

C'est pourquoi la DIECCTE souhaite se doter d'une étude-diagnostic (qui sera confiée à un consultant externe) sur les freins à l'embauche et au maintien dans l'emploi des BOETH. Cette mission, en lien avec les groupes de travail PRITH et coordonner aux autres acteurs et partenaires, devrait nous apporter des éclairages nouveaux afin de dégager des pratiques d'interventions plus pertinentes en direction des employeurs.

Le PRITH Guadeloupe est doté d'un plan d'action stratégique dans lesquels les constats, les pistes d'actions, les objectifs sont connus. Pour restituer à ce PRITH sa dimension « intégré et complémentarité » conformément à la circulaire du 26 mai 2009, nous devons parvenir à :

- Mobiliser régulièrement les groupes de travail
- Disposer des données à temps des acteurs (statistiques, bilan, études...)
- Mettre en œuvre une démarche « mode projet » entre les partenaires avec la coordination PRITH.

ANNEXES

ANNEXE

1

COMITE DE PILOTAGE VOIR BILAN 2014

PRITH GUADELOUPE



RELEVÉ DE DÉCISIONS

REUNION SUR L'APPRENTISSAGE

JEUDI 5 MARS 2015

CITE DES METIERS

ESPACE REGIONAL DU RAIZET

Etaient conviés :

Madame Marie-Georges PAMPHILE : Inspectrice de l'Education nationale en charge de l'apprentissage

Monsieur Gustave GACE : Directeur de la fédération des Maisons familiales et rurales

Monsieur Georges MICHEL : Directeur de la PEDAG (plateforme de développement de l'apprentissage)

Madame Marie CUSTOS : Directrice de l'AGIH Guadeloupe (Cap Emploi, SAMETH, ALTHER)

Madame Marie-Claude MARCELLIN : Conseiller Cap emploi en charge de l'apprentissage

Monsieur Alexis TURPIN : Délégué régional AGEFIPH Antilles-Guyane.

Etaient présents :

Madame Marie-Georges PAMPHILE -Monsieur Gustave GACE -Monsieur Georges MICHEL- Madame Marie CUSTOS -Madame Marie-Claude MARCELLIN -Monsieur Alexis TURPIN .

L'ordre du jour :

- Identification et prise de connaissance des principaux acteurs de l'apprentissage en Guadeloupe (structuration et développement) ;
- Panorama des principaux indicateurs de la situation et des caractéristiques des DE BOE TH (personnes handicapées sur le marché du travail bénéficiaires de la loi du 11 février 2005) ;
- Pistes de réflexion à mettre en œuvre ;
- Retro-planning du plan d'action général pour favoriser le développement des contrats d'apprentissage pour les travailleurs handicapés.

Rappel des missions et activités des acteurs présents :

- **Inspection de l'Education nationale** : □ Contrôle des CFA
 - Animation pédagogique
 - Collecte de l'information (base de données ; veilles ; analyse qualitative...)

- **La PEDAG** (plateforme pour le développement de l'apprentissage en Guadeloupe)
 - Développeur de l'apprentissage
 - Recherche d'entreprises
 - Sélection et préparation des candidats
 - Accompagnement et suivi des apprentis
 - Aide à la mise en œuvre du tutorat dans les entreprises

- **MFR (Maisons familiales et rurales)**
 - Organisme de formation
 - Cursus d'enseignement en alternance allant du niveau V au niveau III
 - Pédagogie alternative basée sur l'implication des familles et de l'environnement social de l'apprenant
 - Accompagnement VAE
 - Hébergement sur certains sites d'enseignement et de formation
 - Spécialités des métiers de la terre (production, aménagement, jardinage...)
 - Formations aux services aux personnes en milieu rural
 - Formations dans le bâtiment...
 - Mise en œuvre d'un cursus de préapprentissage (DIMA)

DIMA : Dispositif d'initiation aux métiers de l'alternance pour les élèves de collège et publics dits de l'insertion.

- **CAP Emploi**
 - Opérateur spécifique financé par l'AGEFIPH pour l'accueil, la mise en parcours, l'accompagnement et le suivi des BOE TH (Demandeurs d'emplois, salariés et agents des fonctions publiques)
 - Information, sensibilisation, le conseil et le suivi des entreprises
 - Convention avec le Pôle-emploi pour l'accompagnement de D.E BOE TH (174 demandeurs d'emplois).

- **AGEFIPH** (association pour la gestion du fond pour l'insertion des personnes handicapées)
 - Gestion et contrôle des déclarations annuelles obligatoires (DOETH)
 - Collecte de la contribution volontaire des entreprises de 20 salariés et plus assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
 - Développement de coopération sur les territoires avec les acteurs, institutions et collectivités...
 - Financement de projets (formations, maintien dans l'emploi...)

- Co-financement des coordinations des PRITH (avec l'Etat/Dieccte)

PRITH : Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés

VU la loi n° 2005 -102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,

VU la circulaire DGEFP n° 2009 -15 du 26 mai 2009 relative aux plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH),

VU la loi n° 2011 -901 du 28 juillet 2011 tendant à améliorer le fonctionnement des Maisons départementales des personnes handicapées et portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap.

Le plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH) a pour finalité d'améliorer l'accès à la formation et à l'emploi et faciliter les démarches de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Le PRITH est un document écrit unique et partagé. Il comprend la totalité des actions mises en œuvre par le Service Public de l'Emploi (SPE) et ses partenaires qui contribuent à l'insertion des travailleurs handicapés : un seul diagnostic, des objectifs partagés, un seul plan d'action, une évaluation concertée.

Il est décliné au niveau territorial. Ainsi conçu, le plan d'action doit s'assurer de la complémentarité des interventions des différents acteurs.

L'élaboration du PRITH s'appuie sur un diagnostic régional des besoins emploi-formation.

Il comprend un plan d'action (adapté au besoin des personnes, territoires et employeurs), la définition des moyens à mobiliser pour mettre en œuvre les actions et des indicateurs de suivi et d'évaluation.

Ses axes d'intervention sont au nombre de quatre :

- Accès à la formation
- Accès à l'emploi
- Sensibilisation et mobilisation des employeurs privés
- Maintien dans l'emploi

En Guadeloupe, il comprend un axe complémentaire : Diagnostic et positionnement du public.

Le PRITH apparaît donc comme un outillage pour une meilleure complémentarité, lisibilité et transparence des actions menées sur notre territoire. Il s'impose comme un espace de facilitation pour un diagnostic partagé et la mise en commun de moyens.

C'est l'espace politique et de décisions pour développer un plan concerté en faveur de l'insertion et l'intégration des personnes handicapées, qui promeut en priorité l'accès aux dispositifs de droit commun et le maintien de mesures spécifiques pour les problématiques plus lourdes et plus complexes en matière de relation Handicap/Emploi et/ou Handicap/Formation.

SCHEMA GENERAL DU PRITH

Le pilotage du plan régional peut être appréhendé à partir du schéma suivant :

PLAN REGIONAL CONCERTÉ D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

COMITE DE PILOTAGE POLITIQUE ET STRATEGIQUE

Présidé par le préfet

DIECCTE-PÔLE-EMPLOI- REGION- AGEFIPH –MDPH

PARTENAIRES DE LA CONVENTION CADRE (2012-2016)

Partager le diagnostic Emploi-Formation

Définir les objectifs à atteindre par axe et déterminer les indicateurs

Arrêter le Plan d'Actions pluriannuel à mettre en œuvre pour chaque axe en veillant à sa déclinaison dans les Plan d'Actions Locaux

Valider le bilan global de fin d'année ;

Recueillir les avis exprimés par les instances de consultation de droit commun auxquelles chaque axe du PRITH de Guadeloupe peut être rattaché ;

Se réunit a minima 3 fois par année pour

Partager les diagnostics des différents axes,
Analyser leur contribution, au travers de leurs dispositifs propres,
Déterminer des objectifs, des moyens et des résultats à atteindre.

COORDINATION DU PRITH

Appui au pilotage et à la coordination
Interinstitutionnelle.

Appui à la mise en œuvre opérationnelle du
PRITH : Animation de projets ou d'acteurs.

Aide à l'analyse des besoins.

Communication et appui à l'organisation de
Manifestations

COMITE TECHNIQUE

THEMATIQUE

AUTRES GROUPES DE
TRAVAIL ET DE
CONSERVATION

FAVORISER L'ACCES A LA FORMATION

FAVORISER L'ACCES A L'EMPLOI

FAVORISER LE MAINTIEN

MOBILISER LES ENTREPRISES

Problématique principale :

- Un seul contrat (connu) signé par un DE BOETH en 2014
- Personnes handicapées absentes du dispositif de l'apprentissage en Guadeloupe.

Eléments de facilitation :

- Priorité nationale de l'AGEFIPH
- Moyens complémentaires possibles par l'AGEFIPH **Leviers du territoire :**
 - 8 CFA sur le territoire (Grande-Terre, Basse-Terre, Marie-Galante)
 - Existence d'un cursus de préapprentissage pour faciliter l'intégration en apprentissage
 - Inspection de l'Education nationale en charge du contrôle pédagogique des CFA
 - Les conditions d'accompagnement et de suivi de l'apprentissage des MFR impliquent les familles et l'environnement social des bénéficiaires (élément important pour la mise en parcours et en emploi de notre public)
 - Existence d'une plateforme de développement de l'apprentissage proactive
 - Un opérateur dédié (Cap emploi) à la préparation des publics
 - Un espace de mutualisation et de complémentarité (PRITH) pour rechercher des solutions et moyens complémentaires de mises en œuvre des projets d'action.

Principales idées émises par les protagonistes de la réunion :

- Faciliter l'entrée des DE BOETH en apprentissage en sensibilisant les directions des CFA
- Qualifier le fichier Cap emploi du public cible de l'apprentissage
- Intégrer l'inspecteur de l'Education nationale -M. Grenier- dans la réflexion sur l'entrée en apprentissage des jeunes personnes handicapées.
- Sensibiliser les familles et les jeunes sur les bénéfices de la reconnaissance du handicap (RQTH) pour la mise en emploi des jeunes adultes de moins de 20 ans.
- Sensibiliser la MDPH sur la réactivité nécessaire pour les jeunes de moins de 20 ans bénéficiaires possibles d'un contrat d'apprentissage

Point de vigilance et d'alerte :

Toutes les actions préalables au développement des contrats de l'apprentissage (sensibilisation, communication, information, mobilisation...) doivent se réaliser avant mai 2015. Après ce mois, les contrats et les rentrées en CFA sont quasiment actés et bouclés.

DECISIONS :

FICHE ACTION N° 1

DIMA

Jeunes ULIS et IMPRO

Rappel :

Le DIMA (dispositif d'initiation aux métiers en alternance) est une formation en alternance, sous statut scolaire, pour une durée d'1 an maximum partagée entre l'établissement de formation et des stages en milieu professionnel, pour faire découvrir aux élèves un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage, tout en leur permettant de poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissance, de compétences et de culture . (Source EDUSOL).

- L'horaire hebdomadaire en établissement de formation est de 28 à 30 heures par semaine.
- D'une durée maximale d'1 an, la formation peut être modulée en fonction du projet pédagogique de l'élève.
- La formation comporte :
 - obligatoirement des enseignements généraux, pour la moitié au moins du temps de formation ;
 - des enseignements technologiques et pratiques, intégrant des séquences pratiques ;
 - des visites en milieu professionnel, ainsi que des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel.

Objectifs généraux visés par le PRITH Guadeloupe :

- Repérer les élèves des classes des ULIS et IMPRO candidats potentiels à l'apprentissage
- Analyser leurs besoins généraux en matière de relation emploi/formation
- Préparer le parcours d'apprentissage de ces jeunes avec leurs famille et référents - Les mettre en projet sur l'apprentissage

Objectifs opérationnels :

- Sélectionner entre 10 à 15 jeunes scolaires ULIS et IMPRO
- Mettre en œuvre une action de préapprentissage dans le cadre du DIMA
- Rendre éligible les jeunes des ULIS et IMPRO au contrat en apprentissage
- Construire des projets d'insertion par le biais de l'alternance

Démarches à mettre en œuvre :

- Accompagner les référents ULIS et IMPRO à identifier les candidats
- Informer et sensibiliser les familles (ULIS- IMPRO- MFR)
- Mobiliser la MDPH sur les demandes de RQTH et la réactivité nécessaire pour les décisions (intervention AGEFIPH impossible en absence d'une RQTH)
- Construire le montage financier- si nécessaire- entre les partenaires Région-E.N- AGEFIPH

Partenaires à mobiliser :

- L'inspecteur du rectorat en charge de l'intégration des personnes handicapées

- l'inspectrice du rectorat en charge de l'apprentissage
- Les MFR (Direction de la fédération)
- La MDPH (obtention des RQTH)
- Le Cap emploi (accompagnement des référents ULIS et IMPRO)
- L'AGEFIPH : financement complémentaire éventuel de l'action DIMA

Partenariat nécessaire :

- Education nationale (inspections ci-dessus nommées)
- Etablissements IMPRO
- MDPH
- Cap emploi
- MFR
- Région

Résultats attendus :

- Un projet d'insertion par l'apprentissage, pour chaque bénéficiaire
- Une meilleure connaissance mutuelle des acteurs et opérateurs de l'apprentissage et des référents « TH »
- Une démarche partenariale repérable et déclinable sur le territoire
- Augmentation du nombre de bénéficiaire BOE TH dans les cursus d'apprentissage des CFA de Guadeloupe.

FICHE ACTION N° 2

Action expérimentale D.E

BOETH (18-30 ans)

Projet :

Construire et développer une action expérimentale de mise en emploi par l'apprentissage sur le marché de travail ordinaire.

Objectifs généraux visés par le PRITH Guadeloupe :

- Repérer les D.E BOETH candidats potentiels à l'apprentissage (qualification fichier Cap emploi et Pôleemploi)
- Préparer le parcours d'apprentissage de ces jeunes avec référents Cap emploi et Pôle-emploi
- Analyser leurs besoins généraux en matière de relation emploi/formation - Les mettre en projet sur l'apprentissage **Trois options :**

1°- Mise en projet par immersion directe (signature contrat d'apprentissage)

2°- Mise en projet sur l'apprentissage par la POE individuelle (préparation du public et sécurisation des contrats)

3°- Mise en projet sur l'apprentissage par un DIMA spécifique et expérimental (voir fiche N°1)

POSSIBILITE :

- Les préparer par le biais d'une POE individuelle à la mise en emploi
- Les préparer par le biais d'un DIMA expérimental et spécifique à la mise en emploi
- Mettre en œuvre une session POE Individuelle par candidat (regrouper les POE Individuelles pour la partie commune : savoir-faire sociaux, découverte de l'entreprise et des métiers, bases de savoirs,...)
- Mettre en œuvre une session « DIMA » spécifique et expérimentale
- Mettre en œuvre un partenariat AGEFIPH- Pôle-emploi- OPCA pour le financement des POE individuelles
-

Objectifs opérationnels :

- Sélectionner entre 8 à 12 D.E BOETH de 18 à 30 ans
- Mobiliser des entreprises pour la mise en œuvre des contrats d'apprentissage (PEDAG)
- Mettre en œuvre un partenariat PEDAG-Cap emploi-Pôle-emploi (sélection et accompagnement des candidats)
- Mettre en œuvre des actions préparatoires de sécurisation des contrats d'apprentissage via une POE individuelle et/ou DIMA expérimental et spécifique.
- Développer une action de professionnalisation de la fonction tutorale pour les référents des CFA
- Développer une action de professionnalisation de la fonction tutorale pour les référents des entreprises.

Démarches à mettre en œuvre :

- Accompagner le développeur PEDAG sur objectifs spécifiques BOE TH
- Construire le montage financier- si nécessaire- entre les partenaires Région/ AGEFIPH
- Construire le montage financier et opérationnel POE individuelles (Pôle-emploi-OPCA-AGFIPH)
- Construire le montage financier et opérationnel pour DIMA expérimental et spécifique
- Organiser une action de professionnalisation des acteurs (réfèrent TH des organismes de formation et CFA)

Partenaires à mobiliser :

- L'inspectrice du rectorat en charge de l'apprentissage (mobilisation des CFA)
- Service Région (formation professionnelle et apprentissage, mobilisation des CFA et co-financement possible)
- Le Cap emploi (sélection des candidats, appui au réfèrent PEDAG et suivi entreprise)
- Le Pôle-emploi (sélection des candidats, co-financement POE individ.)
- L'AGEFIPH : financement complémentaire éventuel (développeur spécifique PEDAG)
- La PEDAG (recherche et mobilisation des entreprises, suivi des contrats) - MFR (DIMA)

Partenariats nécessaires :

- Education nationale
- Région
- Pôle-emploi
- AGEFIPH
- OPCA
- CFA
- Cap emploi
- MFR
- Entreprises (appui par les organisations économiques type MPI, ou CGPME....association des TPE)

Résultats attendus :

- Signature d'un contrat d'apprentissage, pour chaque bénéficiaire
- Une meilleure connaissance mutuelle des acteurs et opérateurs de l'apprentissage et des référents « TH »
- Une démarche partenariale déclinable sur le territoire
- Augmentation du nombre de bénéficiaire BOE TH dans les cursus d'apprentissage des CFA de Guadeloupe.
- Augmentation des contrats d'apprentissage des BOE TH.

RETROPLANNING

- Organiser une séance de travail opérationnelle le 14 avril 2015 :
 - Déterminer les modes opératoires
 - Structurer notre offre
 - Déterminer les éléments de structuration des actions expérimentales
 - Inviter l'inspecteur M. Grenier en charge de l'intégration des personnes handicapées (ULIS)
 - Inviter la région pour appui complémentaire (opérationnel et financier)

NB : La réunion du 14 avril 2015 se tiendra à 9H à la cité des métiers et répondra principalement à cette préoccupation : Comment agir pour favoriser l'entrée en apprentissage des BOE TH (scolaires et demandeurs d'emploi).

A partir de ce relevé de décisions, le coordinateur prendra dans l'intervalle, contact avec les acteurs nommés dans ce document afin de recueillir les validations, observations et propositions.

Après 3H30 de réunion, le coordinateur du PRITH clôt la réunion.

Fait à Pointe-à-Pitre, le 6 mars 2015

Jean-François Bourguignon

Coordinateur PRITH





RELEVÉ DE DÉCISIONS

REUNION SUR L'APPRENTISSAGE

Mardi 14 avril 2015

9H00

CITE DES METIERS

ESPACE REGIONAL DU RAIZET

Etaients conviés :

Madame Marie-Georges PAMPHILE : Inspectrice de l'Education nationale en charge de l'apprentissage

Monsieur André GRENIER : Inspecteur de l'Education nationale en charge de l'ASH (ULIS)

Madame Annick PATCHE : Chef de service ASH (Rectorat de Guadeloupe)

Monsieur Gustave GACE : Directeur de la fédération des Maisons familiales et rurales

Monsieur Georges MICHEL : Directeur de la PEDAG (plateforme de développement de l'apprentissage)

Madame Marie CUSTOS : Directrice de l'AGIH (Cap Emploi, SAMETH, ALTHER)

Monsieur Alexis TURPIN : Délégué régional AGEFIPH Antilles-Guyane, par téléphone.

Madame Catherine LACHASSE : Chargé des partenariats Pôle-emploi.

Etaients excusés :

Madame Marie-Georges PAMPHILE – Monsieur André GRENIER - Madame Annick PATCHE - Madame Catherine LACHASSE

L'ordre du jour était:

- Partenariat PEDAG-AGEFIPH
- Professionnalisation des acteurs de l'apprentissage
- Plans d'action envisagés : DIMA et POE
- Intégration des élèves des classes ULIS

Propos liminaire :

Le coordinateur du PRITH tient à formuler ses excuses à cause de la confusion faite sur la date et les délais. En effet, les invitations sont parties le vendredi 10 avril 2015. Nous vous remercions donc de votre compréhension.

I- POINT N°1 : Partenariat AGEFIPH-PEDAG

Lors de notre première séance de travail du 4 mars 2015, nous avons envisagé de nous appuyer sur l'expertise et les missions de la PEDAG pour faciliter la mise en apprentissage des D.E BOETH.

La Région Guadeloupe (financeur et pilote de la PEDAG) et l'AGEFIPH se sont accordées afin de permettre à la PEDAG de développer cette mission de mobilisation et prise d'offres pour notre public.

Une convention partenariale AGEFIPH-PEDAG est en cours de finalisation afin de définir les axes, les moyens et les résultats attendus. **Elle devrait être transmise à l'AGEFIPH et validée au cours de la semaine du 20 avril 2015.**

Toutefois, M. Georges MICHEL, Directeur de la PEDAG, a déjà entamé un travail de collecte auprès d'entreprises.

Point acté par la PEDAG :

- Tous les développeurs sont sensibilisés aux questions de l'insertion des travailleurs handicapés (dans l'attente de la session B2C sur la professionnalisation des acteurs) et non un seul développeur spécifique au sein de la PEDAG.

A ce jour, 58 offres ont été récoltées dont 4 spécifiquement pour les D.E BOETH.

Point de vigilance :

- Les personnes handicapées (D.E BOETH) peuvent (doivent) être positionnées sur tous les offres pour lesquelles elles sont éligibles au regard à leurs restrictions d'aptitudes ;
- Les offres faites par les employeurs, spécifiquement pour les D .E BOETH ne peuvent être présentées avec cette mention qui contrevient à la loi. Le principe de non-discrimination s'applique de plein effet.
- Les offres spécifiquement « TH » seront envoyées directement au Cap emploi qui développera le processus de sélection et de présentation des candidats

Points d'alerte :

- De manière récurrente, se pose le problème des compétences sociales et comportementales des candidats à l'apprentissage. Notamment les niveaux V. Mais cela reste assez transversal pour l'ensemble des niveaux formels de formation (IV ; III). L'entreprise, ses codes, la socialisation, la compréhension et la lisibilité de son rôle sont encore très mal appréhendées par les publics de l'insertion.
- La recherche de candidats se heurte aussi à un public peu habitué aux démarches d'alternance, souvent éloigné de l'emploi, tant sur la dimension « durée d'inactivité », le « niveau de formel de formation » que l'employabilité en termes de compétences sociales et comportementales et savoir-faire sociaux.

- Les caractéristiques socio et psycho-affectives de notre public posent le tutorat et l'accompagnement de l'entreprise comme un levier indispensable pour le développement et la pérennité de l'engagement des entreprises sur l'apprentissage.

Pour agir sur cette distance constatée entre le comportement des candidats et les attentes et besoins des entreprises, la PEDAG propose une action d'immersion d'une durée d'une semaine, en amont de l'entrée en apprentissage.

Il s'agit de sécuriser le recrutement et donner confiance à l'entreprise et au bénéficiaire en déterminant les axes de progrès du bénéficiaire. Ainsi les candidats pourront mieux construire leur plan d'action selon l'issue de leur immersion, favorable ou défavorable.

Propositions PEDAG :

- 1- Actuellement tripartite, la convention d'immersion pourrait y inclure un quatrième acteur, le Cap emploi. Ainsi, l'entreprise, le jeune, la PEDAG et le Cap emploi s'accorderaient pour faciliter la construction du parcours d'apprentissage du bénéficiaire.
- 2- En amont de l'immersion (même si cette phase peut finaliser la démarche), il est nécessaire de bien définir le profil de poste, notamment :
 - Les activités
 - L'environnement du poste (conditions d'exercice, indications, spécificités...)
 - Les compétences attendues
 - L'évolution au cours du contrat d'apprentissage

II- POINT N°2 : la professionnalisation :

Le développement de l'apprentissage pour les DE BOETH, comme l'ont souligné tous les acteurs et partenaires de ce groupe de travail, passe par une meilleure compréhension et lisibilité des questions et problématiques relatives à l'insertion des personnes handicapées.

L'AGEFIPH reconduit par conséquent, l'opération de professionnalisation des acteurs en mettant œuvre deux sessions destinées aux développeurs, acteurs des CFA, référents de structure d'accompagnement, et développeurs de la PEDAG.

3 jours de formation produits par un organisme de formation, B2C, qui est intervenu en septembre et octobre 2014 pour les référents handicap des organismes de formation.

Ces sessions se dérouleront en agglomération pointoise.

Les dates sont déjà actées :

- Session 1 : 22, 23 et 24 avril 2015, Journées complètes
- Session 2 : 27, 28 et 29 avril 2015, journées complètes

Les démarches d'inscription sont réalisées à travers le dispositif du Carif-Oref sur la plateforme « Guadeloupe formation » ou en se rapprochant de Mme Muriel ARMAND (Carif-Oref)

III- POINT N° 3 : DIMA ET POE.

1- Le DIMA :

Les partenaires ont reconnu que les délais (signature et engagement jusqu'au 15 juin 2015) ne permettait pas de mettre en œuvre une action de préapprentissage dans le cadre du DIMA, géré par les MFR de Guadeloupe.

D'une manière générale, le type de public reçu en DIMA correspond à un segment de notre public, notamment pour ceux qui souffrent de retard léger (déficience intellectuelle).

NB : Le DIMA depuis 2 ans a, de plus, accru son taux de réalisation d'entrées en apprentissage. Entre 60 à 65% de bénéficiaires décrochent un contrat d'apprentissage à l'issue de cette période.

La dimension expérimentale inscrite dans notre volonté de nous appuyer sur le DIMA pour faciliter l'entrée en apprentissage des personnes en situation de handicap réclame davantage de temps. Parce qu'elle soulève des questions auxquelles nous sommes encore appelés à réfléchir :

- Peut-on mixer les tranches d'âges ?
- Comment construire le lien avec les élèves des ULIS et des IMPRO ?
- Quel partenariat avec le cap emploi par rapport à certains segments du public ?
- ...

Les partenaires conviennent que les délais sont trop serrés. Mais la réflexion et surtout la définition du plan d'action devraient nous permettre de nous appuyer sur le DIMA pour la campagne 2016.

2- La POE (préparation opérationnelle à l'emploi)

Evoquée comme moyen permettant de sécuriser les recrutements et faciliter l'intégration du bénéficiaire tant du côté du DE BOE TH que de celui de l'entreprise.

Le Pôle-emploi engagera un dialogue avec l'AGEFIPH pour dégager des principes d'action et de l'ingénierie financière, nécessaires à la mise en œuvre de cette action préparatoire à l'emploi.

Il y aurait dans le cadre d'un co-financement AGEFIPH, la possibilité de réaliser des POE collectives.

NB : Par ailleurs, Le Pôle-emploi (Mme LACHASSE) avait communiqué à la coordination du PRITH le positionnement de son institution :

- **Continuité du travail partenarial avec le Cap emploi sur la connaissance des publics**
- **Possibilité d'expérimenter une POE en partenariat avec l'AGEFIPH**
- **Possibilité de mobiliser les prestations du Pôle-emploi en matière d'évaluation et positionnement des publics.**

IV- AUTRES POINTS :

- Le Cap emploi finalise la qualification des données relatives au public.
- Le Cap emploi a défini une démarche qui consiste à partir de la personne et de construire son éligibilité au contrat d'apprentissage. Donc, c'est avant tout des personnes positionnées et éligibles (relation handicap-travail, dimensions sociales et psychologiques.. ;) qui seront proposées aux entreprise pour les contrats d'apprentissage.
- Le coordinateur prendra contact avec Mme PAMPHILE, Inspectrice E.N, afin de relever les besoins des CFA en matière d'accueil, prise en charge et accompagnement des D.E BOE TH en apprentissage. Le but est de

répondre à ces besoins et faire évoluer plus rapidement le taux de DE BOE TH dans les cursus d'apprentissage avec le moins de déperdition et abandons.

V- RECAPITULATIF DES DECISIONS


- Remise et validation de la proposition de convention AGEFIPH-PEDAG pour la semaine du 20 avril 2015 ;
- L'immersion est retenue comme principe central de la sélection des publics et sécurisation des recrutements ;
- Le tutorat et l'accompagnement de l'entreprise sont actés comme moyens nécessaires et incontournables à la réussite et à la pérennité des contrats d'apprentissage pour nos publics ;
- Le dispositif DIMA fera l'objet d'une expérimentation pour la campagne 2016. Les délais 2015 sont trop courts (date de limite des signatures 15/06/2015 ; recherche et éligibilité des publics...) ;
- Le Cap emploi finalise la qualification des données du public ;
- Le Pôle-emploi peut mettre en œuvre des POE avec un partenariat AGEFIPH (condition nécessaire)
- Le coordinateur se rapprochera de Mme Pamphile- Inspectrice E.N- pour relever les besoins des CFA en matière d'accueil et prise en charge (formation) des DE.BOETH.

Après 3H00 de réunion, le coordinateur du PRITH clôt la réunion.

Fait à Pointe-à-Pitre, le 15 avril 2015

Jean-François Bourguignon

Coordinateur PRITH



RELEVÉ GROUPE DE TRAVAIL
« MOBILISATION DES ENTREPRISES »

MARDI 21 AVRIL 2015 DE

09H00 A 11H30

ASSOCIATION DES MOYENNES ET PETITES INDUSTRIES

Z.I DE JARRY / BAIE-MAHAULT

Liste des présents :

Mme CHARPENTIER Véronique : DIECCTE- cheffe du Département emploi et compétences

Mme ROUINVY Emilie : AGEFIPH par téléphone)- Chargée de mission entreprise et
Maintien dans l'emploi

M. WACHTER Christophe : MPI -Secrétaire général

Mme CUSTOS Marie : AGIH Cap emploi- Directrice **Mme**

CHASSAING Valérie : OPCALIA Guadeloupe- Directrice

Excusés :

Mme LACAHASSE Catherine : Pôle-emploi- Chargée du partenariat

Mme CELMA-MINATCHY Annick : CGSS-Directrice département Risques professionnels et Pôle social

Mme THIBUS Marie-France : CGPME- Présidente

M. PEDURAND Claude : UDE-MEDEF- membre du C.A ; Président de l'AGIH

Ordre du jour :

- Connaissance du partenariat (missions, rôles, attentes, besoins...);
- Analyse des principales données quantitatives et qualitatives ;
- Pistes d'actions.

DEROULE

- A- Tour de table de présentation des partenaires
- B- Présentation générale du cadre de travail et attentes
- C- Mise en avant des principales problématiques et principaux enjeux
- D- Echanges
- E- Positionnement, analyse, propositions des partenaires F- Décisions et rétro planning

RAPPEL DE NOTRE METHODE DE TRAVAIL

- **Première réunion** : connaissance du partenariat- relevé des principales problématiques définition des principaux enjeux- évoquer les pistes d'action.
- **Deuxième réunion** : rendre opérationnelles les pistes d'actions.

Format : 1H30 (2H maxi)

LES PARTENAIRES

- **Rappel** : suite à l'opération menée durant la SEPH 2014 en collaboration avec les MPI et l'UDEMEDF, nous avons convenu de positionner un groupe de travail avec une forte dimension « opérationnelle ». Un groupe de travail qui définirait le type d'actions, les modes opératoires, les démarches de communication les plus pertinentes pour mobiliser plus efficacement nos entreprises. En premier lieu, celles soumises à l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

Ainsi le partenariat souhaité s'articulait autour des :

Acteurs du PRITH : DIECCTE; AGEFIPH ; Pôle-emploi ; Cap emploi

Et

Acteurs de l'entreprise : MPI ; CGSS ; UDE-MEDEF ; CGPME ; OPCALIA.

CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE :

- **Loi du 10 juillet 1987** relative à l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés ;
- **Loi du 11 février 2005** relative à l'égalité des droits et des chances, à la participation et à la citoyenneté des personnes handicapées.

RAPPEL DES PROBLEMATIQUES ET ENJEUX

PRINCIPALES PROBLEMATIQUES

- Taux de chômage important des personnes handicapées (BOE TH) : 54% ; (- de 3% des demandeurs d'emploi) ;
- Taux d'emploi dans les entreprises assujetties : (moyenne) 1.4% contre 6% à l'Obligation légale (OETH) ;

- Niveau de formation et qualification majoritairement Niveau V et infra V : 80% de notre public est de bas niveau [43% CAP/BEP ; 37% sortis de collège) ;
- 20 à 25 % de taux de satisfaction des offres d'emplois proposées ;
- La coordination et la concertation des acteurs dans la prospection et la communication aux entreprises ;
- L'intérêt des employeurs pour les questions liées à la relation Handicap/travail ;
- La visibilité sur les « bonnes » pratiques ainsi que les démarches « gagnantes/gagnantes » réalisées par les opérateurs du PRITH, notamment, Cap emploi, SAMETH et les référents du Pôle-emploi avec les entreprises ;
- L'implication des entreprises dans les manifestations sur « handicap et emploi » (SEPH ; déjeuner d'entreprise, groupe de travail....)
-

PRINCIPAUX ENJEUX

- Poser la question de la relation handicap/travail dans le cadre du management des ressources humaines ;
- Permettre à l'entreprise d'avoir une vision systémique sur les questions sociales, économiques et financières dans le cadre de ses obligations légales (formation, égalité, senior, handicap, santé et sécurité....) ;
- Impulser une dynamique vertueuse de signatures d'accords dans les entreprises ;
- Réduire le nombre d'entreprises à quota 0 (établissements assujettis sans BOETH) [lever les freins et blocages] ;
- Augmenter le taux d'emploi de 1 à 2 points sur un exercice (2015/2016) ;
- Mettre en œuvre une démarche concertée (langage commun, pratiques complémentaires, supports communs possibles...) en direction des entreprises assujetties ;
- Accompagner les entreprises dans des démarches proactives de recrutement et de maintien dans l'emploi ;
- S'installer durablement comme des éléments de légitimité, de crédibilité et de ressources pour les employeurs, sur le champ de la relation handicap/emploi...
- Comprendre les freins et leviers des entreprises pour inciter à l'emploi de personnes reconnues TH

PROPOSITIONS

Le Pôle-emploi souhaite en partenariat avec le Cap emploi mettre en avant une dynamique plus « marketing » en direction des entreprises (communication ciblée, complémentarité des interventions, ingénierie financière...)

- **Le Pôle-emploi** est favorable à une plus grande utilisation des supports du monde économique (journaux professionnels, mag économique, newsletters...)
- **Les MPI** ouvrent une « fenêtre de tir » lors de leur assemblée générale, en juin 2015, pour une communication courte en direction de leurs adhérents ;
- **Les MPI** attirent l'attention sur le ciblage des « bons » interlocuteurs dans les entreprises. Une des premières actions serait de qualifier les fichiers avec les interlocuteurs décisionnaires ;
- **Les MPI** peuvent être un relai auprès de leurs adhérents pour toucher les chefs d'entreprise ;

- **OPCALIA** souhaite un travail de croisement de fichiers entre les acteurs qui interviennent au sein des Entreprises (évitement des multiples communications parfois perçues contradictoirement et des confusions pour l'entreprise....) ;
- **DIECCTE** propose une étude pour mieux évaluer les besoins des entreprises

- **AGEFIPH** demande que les missions Cap emploi, SAMETH et ALTHER soient totalement intégrées dans la réflexion et les pistes de résolution. Il ne s'agit en effet pas de faire « doublon » ou pire rajouter de la confusion sur le terrain.
- **DECISIONS ACTIONS A ENGAGER AVANT LA FIN PREMIER SEMESTRE**
- **Etudes sur les besoins des entreprises** en matière de connaissances de la relation handicap/travail (emploi), les mesures et aides, la gestion du handicap dans les collectifs de travail, connaissance de la loi, les freins et obstacles à l'embauche... **Cahier des charges à rédiger (DIECCTE/PRITH).**
- Contacter l'ordre des experts comptables pour envisager une convention afin de les impliquer comme acteur de veille dans l'entreprise sur la dimension financière de la DOETH. **Contact à réaliser par le coordinateur du PRITH.**
- Evaluer le coût et la pertinence d'un film de 3' (maxi) sur ce qu'on souhaite dire à l'entreprise (« accroche gagnante ») ou utiliser un film existant (adapté) à nos réalités socioéconomiques et culturelles.
Décision à prendre dans le cadre du pilotage du PRITH (Etat-AGEFIPH-Région-Pôle-emploi). Toutefois l'AGEFIPH possède une banque de films pédagogiques d'exemples probants de témoignages d'entreprises dont le contenu pourrait satisfaire certains de nos objectifs de mobilisation des entreprises.
- Réaliser un tableau de synthèse des mesures et de leurs financements pour en faciliter la compréhension par les acteurs de l'entreprise. **Réalisation par le coordinateur du PRITH**
- Réaliser un « mini bilan » sur les contrats de professionnalisation afin d'identifier les volumes de DE BOETH intégrés et les pratiques de recrutement (démarche de veille et de mise en perspective)
OPCALIA proposera ses éléments quantitatifs et qualitatifs sur les contrats pro

D'une manière plus transverse :

- Réflexion sur la pertinence d'un guichet unique- structurel ou mobil et/ou temporaire en faveur des entreprises en matière d'information et de ressources sur les questions de ses obligations légales (formation, handicap, senior...)
- Réflexion sur l'intégration et le respect des clauses dites sociales dans les marchés publics, notamment sur toutes les opérations « RHI ».

NB : Ces réflexions seront soumises au comité de pilotage du PRITH et se prolongeront dans le cadre des groupes de travail.

Le coordinateur après l'envoi de ce compte rendu, proposera une nouvelle date de réunion -avant le 15 juin 2015- du groupe de travail afin de :

- Valider les pistes et les actions qui en découlent
- Examiner et évaluer les besoins et les conditions de réalisation de ces actions
- Etablir un rétro planning des actions à mettre en œuvre

Après 1H45 d'échanges et de propositions, La DIECCTE, Cheffe de Département, clôt La séance à 12H00.

Fait à Pointe-à-Pitre, le 21 avril 2015

Jean-François Bourguignon

Coordinateur PRITH



ANNEXE

2

GROUPE DE TRAVAIL

MAINTIEN DANS L'EMPLOI



PRITH GUADELOUPE

DECEMBRE 2015

« Les sentiments mènent les hommes, les idées mènent l'humanité ».

François Guizot
Coopérations pour l'emploi 3 Décembre 2014

I- SCHEMA GENERAL PRITH GUADELOUPE

Le pilotage du plan régional peut être appréhendé à partir du schéma suivant :

PLAN REGIONAL CONCERTÉ D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

COMITE DE PILOTAGE POLITIQUE ET STRATEGIQUE

Présidé par le préfet

DIECCTE-PÔLE-EMPLOI- REGION- AGEFIPH –MDPH PARTENAIRES DE LA CONVENTION CADRE (2012-2016)

Partager le diagnostic Emploi-Formation
Définir les objectifs à atteindre par axe et déterminer les indicateurs
Arrêter le Plan d'Actions pluriannuel à mettre en œuvre pour chaque axe en veillant à sa déclinaison dans les Plan d'Actions Locaux
Valider le bilan global de fin d'année ;
Recueillir les avis exprimés par les instances de consultation de droit commun auxquelles chaque axe du PRITH de Guadeloupe peut être rattaché ;

Se réunit a minima 3 fois par année pour

Partager les diagnostics des différents axes,
Analyser leur contribution, au travers de leurs dispositifs propres,
Déterminer des objectifs, des moyens et des résultats à atteindre.

COORDINATION DU PRITH

Appui au pilotage et à la coordination interinstitutionnelle.
Appui à la mise en œuvre opérationnelle du PRITH : animation de projets ou d'acteurs.
Aide à l'analyse des besoins.
Communication et appui à l'organisation de manifestations

COMITE TECHNIQUE

THEMATIQUE

GROUPES DE TRAVAIL

AUTRES GROUPES DE TRAVAIL ET DE CONSERVATION

II- LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI- chiffres et analyse

Coordination PRITH Guadeloupe Décembre 2014

a) Les données sociodémographiques.

Salariés	Origine	Situation au moment de l'intervention	Processus maintien
90% CDI	51% maladie NP	57% en AM	47% des personnes en attente RQTH
74% déficients moteurs	18% AT (trajet)	17% d'avis d'inaptitude	79% maintenus au même poste
30% de niveau infra V	7% Maladie Pro		100% maintenus à la même qualification
35% de niveau V	7% aggravation handicap	67% possèdent un avis de restriction d'aptitude	37% des parcours entre 6 et 12 mois
			19% après visite de pré-reprise
			37.5% des aides AGEFIPH mobilisées
			63% des parcours réussis nécessitent aucune aide ou prestation

SOURCE (SAMETH 2013)

Rappelons aussi que :

- 60% de maintien dans le secteur privé
- 97% du signalement par les médecins du travail (44% aux Antilles-Guyane ; 33% en France)

Dans un contexte marqué par :

- Entre 1000 à 1 500 accidents de travail déclarés chaque année en Guadeloupe d'au moins une journée d'arrêt de travail (AT)
 - On estime à plus de 40% des AT donnent lieu à des séquelles permanentes
 - 70% des accidents du travail (AT) ont lieu dans le secteur tertiaire.
 - Les ouvriers et les employés sont les catégories les plus exposées et touchées par les AT
 - 355 maladies professionnelles (MP) déclarées en 2011 Dont 93% sont représentés par les TMS
 - 90% des MP sont déclarés entre 40 et 60 ans...
- NB : Les femmes sont les plus touchées par les MP** (esthéticienne, infirmière, aide-soignante, auxiliaire de vie, agent d'entretien, secrétaire...)
(13% de la population active (France) exposés à au moins un agent cancérigène).

b) Analyse

La problématique du maintien dans l'emploi s'inscrit dans un contexte démographique et économique particulier sur notre territoire. Un vieillissement de la population active et un marché de l'emploi très sélectif marqué par un chômage massif qui engendre mécaniquement des situations anxiogènes dans les entreprises (la peur du chômage, la compétitivité entre personnes, les perspectives de promotion limitées...). C'est aussi un tissu économique largement représenté par des très petites entreprises et petites entreprises (4/5 ont moins de 10 salariés). Ces petites entreprises qui souvent sont en défaut de structuration sur les dimensions de la santé et la sécurité au travail. C'est malheureusement dans ce type d'entreprise qu'on voit sur la durée des aggravations (peu prises en compte) de l'état de santé des salariés.

Si on regarde les parcours ouverts dans les « moins de 10 salariés », ils représentent 20% des dossiers traités. Nos entreprises génèrent aussi des situations professionnelles qui incitent soit à une grande polyvalence (petit commerce, services...) ou soit à une trop grande spécialisation (structure taylorienne du travail). Ces deux situations, malheureusement lorsque le salarié connaît des difficultés (santé) sur son poste, incitent les employeurs plutôt à rompre le contrat de travail que de rechercher des solutions de maintien et/ou reclassement. D'autant que ces problématiques de santé au travail touchent plus majoritairement les personnes occupant des emplois faiblement qualifiés et qui elles-mêmes n'affichent pas des niveaux de formation conséquents.

Malgré une dynamique continue sur ce champ, le maintien dans l'emploi reste l'affaire des spécialistes (opérateurs) et semblent ne pas s'installer comme une pratique RH structurelle.

Les données (résultats) du SAMETH attestent de signalements essentiellement produits par la médecine du travail et peu par les entreprises et les salariés eux-mêmes.

Les entreprises n'ont pas encore intégré cette démarche comme un outil de management de leurs ressources humaines dans ses dimensions « santé au travail » et « prévention des risques professionnelles ».

Il est à noter aussi que la « visite de pré-reprise » n'est pas systématiquement respectée et surtout n'est pas posé comme un outil facilitateur pour le salarié et l'entreprise (meilleure définition et prise en charge de la situation professionnelle au regard du handicap...). Ce qui traduit un défaut d'intégration du médecin traitant dans cette chaîne du maintien dans l'emploi.

On pointe, par ailleurs, que 63% des parcours de maintien nécessitent une intervention **d'ingénierie** et **47%** font appeler à une intervention de **facilitation**. Cela traduit que majoritairement le maintien réclame un processus complexe de recherche de solutions. Mais dans le même temps ce travail d'ingénierie n'induit pas une forte mobilisation des Aides AGEFIPH et/ou mobilisation de mesures, d'accompagnement, de formation....

Dès lors, plusieurs questions peuvent être posées :

c) Problématiques

1- Information des employeurs

- Comment intégrer le maintien dans l'emploi aux problématiques RH de l'entreprise ?
- Pourquoi une Charte « maintien » sur notre territoire pourrait faciliter une plus grande prise en compte de la problématique maintien dans l'emploi ?
- Au regard des données volumétriques, comment encourager les partenaires sociaux à négocier sur le « maintien dans l'emploi dans le cadre de la loi du 11 février 2005 ?
- L'affichage du maintien dans l'emploi comme une solution à l'OETH peut-il faciliter le maintien des personnes handicapées dans leur emploi ?

2- Mobilisation des médecins traitants

- En quoi les données inhérentes à la santé au travail interpellent le rôle pivot du médecin traitant ?
- Comment faire face au déficit/défaut de visite de pré-reprise ?
- Comment aider les médecins traitant à établir plus encore le lien entre maladie et difficultés professionnelles (santé au travail) ?
- Doit-on construire un outil à destination des médecins traitants ?
- Comment articuler l'intervention du médecin et du SAMETH dans le volet information ?
- En quoi faut-il renforcer l'information des médecins traitants sur la relation handicap/emploi et donc de la RQTH ?

3- Anticiper les situations professionnelles à risques (âge, poste de travail, personne, santé....) □

Comment assurer un suivi plus précoce des avis de restriction d'aptitudes ?

- En quoi l'intégration d'une dimension « pronostic » sur la relation santé/emploi faciliterait la prévention des risques de désinsertion professionnelle ?
- Pourquoi systématiser les démarches de formation et de reconversion en fonction des profils de certains salariés (âge, niveau de formation, typologie du travail...) ?
- Comment intégrer la problématique « santé » dans les parcours de sécurisation professionnelle ?

- Faut-il systématiser une démarche comme la « Vie au Travail » pour aider à un meilleur diagnostic des personnes et de la prise en compte du handicap dans les entreprises ?

4- Renforcer la dynamique partenariale

- Comment mieux articuler le travail de la cellule PDP et du Sameth ?
- En quoi l'implication des partenaires sociaux peut-elle favoriser une meilleure compréhension de la problématique « Maintien » ?

d) Synthèse

Le maintien dans l'emploi semble s'inscrire trop fréquemment dans des démarches de réponses à des urgences qu'à la construction progressive d'un cadre de santé au travail pleinement intégré aux problématiques de ressources humaines. Majoritairement (67%), il nécessite la mise en œuvre d'une démarche d'ingénierie. Cette recherche de solutions- parfois innovantes- à trouver tend à être incompatible avec les urgences donc les durées pour lesquelles, les cas doivent être traités. L'ingénierie appelle la mise en œuvre de partenariats, d'articulation de mesures, d'aides. Lorsque le SAMETH est saisi trop tardivement cela peut obérer la réalisation du process d'intervention. Ainsi on note que 71.5% des recours à une aide concernent la mise en place du temps partiel thérapeutique. Ce qui tend à souligner la dégradation et/ou aggravation de l'état de santé du salarié.

Il apparaît ainsi que trop peu d'aides (notamment AGEFIPH), de prestations de formation (62% des parcours sont sans aucun recours à des aides) semblent mobilisées.

Cela signifie-t-il que le maintien dans l'emploi en Guadeloupe ne renvoie à aucune complexité ? Est-ce parce que les situations traitées montrent que dans 98% des cas, les personnes sont maintenues au même poste de travail ? Et 100% dans la même qualification ?

Cet axe « maintien » nécessite une analyse fine de la situation. En effet, au regard des données statistiques et volumétriques (caractéristiques de la population salariée, nombre de restriction d'aptitudes,...), l'activité interpelle sur la valeur de certains indicateurs.

Notamment lorsqu'on note que 30% du public en situation de maintien est composé de niveau infra V et 35% de niveau V. Nous voyons aussi que le public pour moitié est composé d' « employé qualifié » et d' « employé non qualifié » et qu'il est à 58% de plus de 40 ans (40-54) et 23% entre 35 à 39 ans...

Qu'est-ce qui explique le peu de recours à la formation et autres de prestations de positionnement ?

L'ensemble des opérateurs « maintien »-SAMETH, CGSS, CIST- reconnaît une montée en charge des demandes de maintien.

Mais ces demandes se heurtent encore trop souvent à plusieurs obstacles pour atteindre un plus fort taux de réalisation :

- La crainte du salarié (problème de santé = défiance et méfiance de l'employeur)
- L'appréhension de l'employeur (temps, représentation négative du handicap,...)
- La méconnaissance des problématiques de la relation handicap/emploi, pas de culture « santé au travail »...
- Le rejet ou déni du handicap (salarié)

e) Enjeux

Le maintien dans l'emploi est un axe crucial pour notre plan parce qu'il articule la plupart des éléments d'ingénierie de la relation handicap/emploi. Et il permet d'afficher le « handicap » comme une solution et non pas comme un problème.

- C'est un facteur de mobilisation des entreprises.
- C'est un facteur d'articulation et de coordination d'acteurs qui seront mieux identifiés par les entreprises
- C'est un facteur de mise en œuvre et d'articulation d'actions □ C'est un affichage de solutions

- C'est une inscription du « handicap » dans une dimension RH
- C'est une incitation à une démarche de veille « RH » dans l'entreprise
- C'est un élément favorisant l'OETH

En fait, le maintien dans l'emploi intègre toutes les dimensions du handicap : santé, prévention, anticipation, analyse de la relation handicap/travail et construction de parcours.

Il permet à l'entreprise d'appréhender la question du handicap en termes :

- Social (cohésion, dialogue, négociation, pratiques, diversité...)
- Economique (optimisation du poste de travail, maintien d'une compétence)
- Financier (OETH, aides...)
- Stratégique (anticipation RH, sécurisation des parcours, gestion des âges...).

III- Rappel des principales données quantitatives (source DIECCTE et Pôle-emploi)

- ▶ Taux de personnes handicapées reconnues en Guadeloupe : 3% de la population contre 5% au niveau national
- ▶ Taux de personnes (enquête HID INSEE) ayant un handicap reconnu et ressenti : 12 % contre 16% au niveau national
- ▶ Une personne handicapée sur quatre reconnaît des problèmes de maîtrise des savoirs de base ;
- ▶ Entre 15 et 24 ans, 58% des personnes handicapées sont scolarisées ou suivent des études supérieures contre + 65% au national
- ▶ Après 25 ans, le taux est inférieur à 1% des personnes handicapées
- ▶ 40% du public ont un niveau infra 5
- ▶ 38% possèdent un niveau 5 (CAP, BEP)
- ▶ 14% détiennent un niveau IV (Bac)
- ▶ A partir de bac+2, ils sont 7% à détenir un diplôme supérieur
- ▶ Les jeunes 18-25 ans en situation de handicap ne constituent que 4% des DE BOE TH
- ▶ Les Plus de 50 ans représentent 31% des DE BOE TH
- ▶ Plus de 1 770 DE BOE TH inscrits au Pôle-emploi en 2013
- ▶ Taux de chômage des personnes handicapées : 54.1 % contre 26% pour la population valide
- ▶ Les hommes sont légèrement plus nombreux (51/49%) que et les femmes sauf chez les plus de 50 ans
- ▶ La durée d'inactivité (chômage) en hausse est de plus de 36 mois : 34% des DE BOE TH contre 24 % pour la population valide
- ▶ La durée d'inactivité des plus de 2 ans et 3 ans touche 80% des DE BOE TH
- ▶ Plus de 350 BOE TH bénéficient d'un emploi dans les entreprises assujetties
- ▶ Toutefois le taux d'emploi est en moyenne de 1.4% dans les établissements assujettis
- ▶ La collecte AGEFIPH aux Antilles Guyane, en augmentation de 7% sur deux exercices (2012/2013) est de 4.7M EUR (+ 2M pour La Guadeloupe)

NB : Ces données rappellent le s'intègrent dans un contexte de chômage de masse (26% de la population active), d'une économie fortement ralentie (rapport IEDOM 2013). Elles viennent aussi éclairer le processus de vieillissement de notre territoire (parmi les 3 régions françaises comportant le plus de personnes de plus de 60 ans d'ici 2030...). Certaines données rappellent aussi que la Guadeloupe est un territoire composée essentiellement de TPE (1 à 10 salariés) et PME (- 20 salariés) employant 54% de la population salariée. Les entreprises assujetties (+20 salariés) emploient 47% de la population salariée.

IV- Fiches stratégiques

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

C'est dans un contexte de processus de vieillissement de la population globale mais aussi salariée que vient s'inscrire les démarches de « Maintien dans l'emploi ». Le lien entre âge et santé au travail oblige à un regard plus prospectif et proactif des managers. Le maintien interpelle la dimension de la sécurisation des parcours professionnels des personnes fragilisées en situation professionnelle par des problèmes de santé, de restriction d'aptitudes et d'inaptitudes ainsi que de handicap. Le Maintien dans l'emploi apparaît ainsi dans sa dimension la plus pertinente : La gestion prévisionnelle des emplois et compétences (ressources humaines).

Nos objectifs :

- **Fiche N°1** : Renforcer le diagnostic précoce des situations à risques
- **Fiche N°2** : Renforcer la coordination des acteurs et opérateurs
- **Fiche N°3** : Intégrer le maintien dans l'emploi aux problématiques RH de l'entreprise

- **FICHE 1** : Renforcer le diagnostic précoce des situations à risques

Difficultés/Problèmes :

Depuis 2005, les problématiques de santé des salariés résultent autant (50%) de maladies non professionnelles que professionnelles ;

En Guadeloupe (exemples de 2011) : 1830 notifications de restrictions d'aptitudes, 4045 notifications d'aptitude temporaire et 123 cas d'inaptitudes au poste ont été prononcés ;

Plus de 355 maladies professionnelles ont été déclarées en Guadeloupe depuis 2009 (les femmes largement plus touchées : 3/4 des déclarants) ;

Défaut d'information sur la visite de pré-reprise ;

Défaut de diversité des sources de signalements : services de santé au travail (97% des signalements).

Leviers possibles :

Partenariat SAMETH- CGSS (Cellule PDP)

Coordination des acteurs
Partenariat avec les OPCA
Renforcement du partenariat MDPH

Partenariat avec l'ordre départemental des médecins
Groupe de travail PRITH

Actions possibles :

Charte régionale Maintien dans l'emploi
Information et sensibilisation des partenaires sociaux
Campagnes d'information de communication
Professionnalisation des acteurs

Exemples :

- Diffusion de plaquettes d'informations et de sensibilisation en direction des médecins traitants (supports numériques, newsletter, brochures...)
- Diffusion de plaquettes de promotion des cas de démarches de maintien réussies (communication) sur le territoire (supports numériques, newsletter, brochures...)
- Edition d'un guide pratique maintien du territoire (acteurs, démarches, cadre légal, ressources et moyens, outils...)
- Diffusion de plaquettes d'information en direction des TPE et des acteurs du RSI
- Mise en œuvre d'une formation « référent handicap » dans les organisations syndicales des travailleurs
- Réalisation d'une prestation d'accompagnement à l'emploi (formation) type « Comment gérer son handicap dans l'emploi » en direction des salariés, inscrite en catalogue OPCA **Acteurs :**

SAMETH

Cellule PDP (intègre tous les services de la CGSS : médecin conseil, service social, risques professionnels...) Services de santé au travail

MDPH

AGEFIPH

Organisations patronales et syndicales ouvrières

Ordre départemental des médecins

OPCA

Pôle-emploi

RSI

Bénéfices attendus

Anticipation des problématiques de santé au travail au sein des entreprises

Plus forte intégration de la santé au travail auprès des acteurs de l'entreprise

Augmentation des démarches abouties de « maintien »

Augmentation significative du nombre de visites de pré-reprise

Augmentation de la mobilisation des aides AGEFIPH et de la formation

Augmentation des actions de formation et d'accompagnement pendant les périodes d'arrêt du travail (accord CGSS)

Indicateurs de résultats :

Taux de réalisation des dossiers de maintien

Nombre de visites de pré-reprises effectuées

Volume des aides AGEFIPH mobilisées

Nombre de signalements par acteur

- Médecins du travail
- Salariés
- Entreprise

Volume de formation réalisé pendant l'arrêt de travail (accord CGSS)

Nombre de salariés entrés en formation de « Gestion de son handicap/ problèmes de santé »
Nombre de plaquettes de sensibilisation distribuées aux médecins traitants
Nombre de partenaires sociaux formés
Nombre de plaquettes d'information transmises aux TPE et acteurs du RSI

□ FICHE 2 : Renforcer la coordination des acteurs et opérateurs

Difficultés :

Défaut de coordination et lisibilité des activités de maintien sur le territoire
Déficit d'un cadre d'intervention (référentiel d'actions) commun (nécessité d'harmonisation)
Chargée de mission SAMETH seule pour tout le territoire
Défaut de lisibilité des résultats globaux du maintien
Déficit de traçabilité des différentes interventions sur le champ du maintien dans l'emploi.

Leviers possibles :

Partenariat SAMETH / Cellule PDP(CGSS)
Renforcement des partenariats MDPH, CIST....
Groupe de travail PRITH
Communication

Actions possibles :

Charte régionale de Maintien dans l'emploi
Séminaire d'études
Tableaux de bords

Exemples :

- Mise en place de Tableaux de bords communs avec résultats trimestriels
- Mise en œuvre de réunions régulières pour capitaliser les bonnes pratiques
- Edition d'un guide commun sur les démarches de maintien
- Mise en œuvre de séminaires réguliers entre les médecins du travail, le SAMETH et les autres acteurs du Maintien

Acteurs :

SAMETH
Cellule PDP dont Médecin conseil CGSS
Médecines du travail (CIST...)
AGEFIPH MDPH
Pôle-emploi
Coordination PRITH

Bénéfices attendus

Augmentation des coopérations entre acteurs et opérateurs
Mise à disposition structurelle d'éléments de décisions stratégiques (tableaux de bords, rapports qualitatifs...)
Développement de la cohérence territoriale en matière de maintien.

Indicateurs :

Nombre de réunions réalisées
Nombre de séminaires réalisés
Répartition des origines des signalements
Renseignement des tableaux de bord
Nombre de dossiers de maintien co-traité par SAMETH et Cellule PDP
Nombre de signalements de maintien de la Cellule PDP vers le SAMETH

□ **FICHE 3 : Intégrer le maintien dans l'emploi aux problématiques RH de l'entreprise.**

Difficultés :

Processus de vieillissement de la population active
Augmentation structurelle des accidents du travail et maladies professionnelles dans les entreprises
Déficit de gestion prévisionnelle des problématiques du handicap
Défaut de liens entre le handicap et les autres obligations de l'entreprise
(Plan senior, pénibilité, risques professionnels....)
Défaut d'anticipation sur la sécurisation des parcours professionnels des personnes porteuses de handicap
(déclarées ou pas)

Leviers possibles :

Partenariat avec les OPCA
Partenariat avec les Organisations économiques (patronales et consulaires)
Information et sensibilisation des partenaires sociaux
Communication
Promotion de la démarche GPEC

Actions possibles

Campagne de sensibilisation et d'information
Professionnalisation des acteurs
GPEC

Exemples :

- Diffusion de plaquettes de promotion des cas de démarches de maintien réussies (communication) sur le territoire.
- Mise en place d'un Groupe de travail thématique avec les DRH dans le cadre du PRITH
- Mise en œuvre d'une action de formation « référent handicap » en direction des représentants du personnel
- Lancement d'un plan GPEC spécifique « TH et Santé » auprès des entreprises ou groupements d'entreprises constitués ou pas, secteurs professionnels organisés (Hôtellerie, Banane, concessions automobiles, médico-social, hospitalier privé...)
- Réalisation d'un séminaire sur l'articulation des obligations de l'entreprise en matière de santé au travail, pénibilité, maintien, risques professionnels, plan senior...

Acteurs :

SAMETH

Services de santé au travail

Cellule PDP

Organisations patronales et syndicales ouvrières

OPCA

Pôle-emploi

Entreprises privées, secteurs organisés « branches ».

Bénéfices attendus

Augmentation des signalements de la part des entreprises

Anticipation des problématiques de santé dans l'entreprise

Augmentation des démarches abouties de « maintien »

Augmentation de la mobilisation des aides AGEFIPH et de la formation.

Augmentation des démarches GPEC auprès des entreprises assujetties

Développement de la cohérence des plans d'entreprise relatifs au processus de vieillissement, pénibilité, risques professionnels, handicap (santé au travail).

Indicateurs de résultats :

Nombre de signalements de la part des entreprises

Nombre de démarches GPEC « santé et handicap » initiées

Nombre de participants aux séminaires

Nombre de réunions du groupe DRH

Nombre de référents handicap « entreprise » formés

Volume de formation utilisé par les salariés BOE TH (DIF, professionnalisation, CIF...)

MOBILISATION DES ENTREPRISES

GROUPE DE TRAVAIL



PRITH GUADELOUPE

AVRIL 2015

I- CADRE :

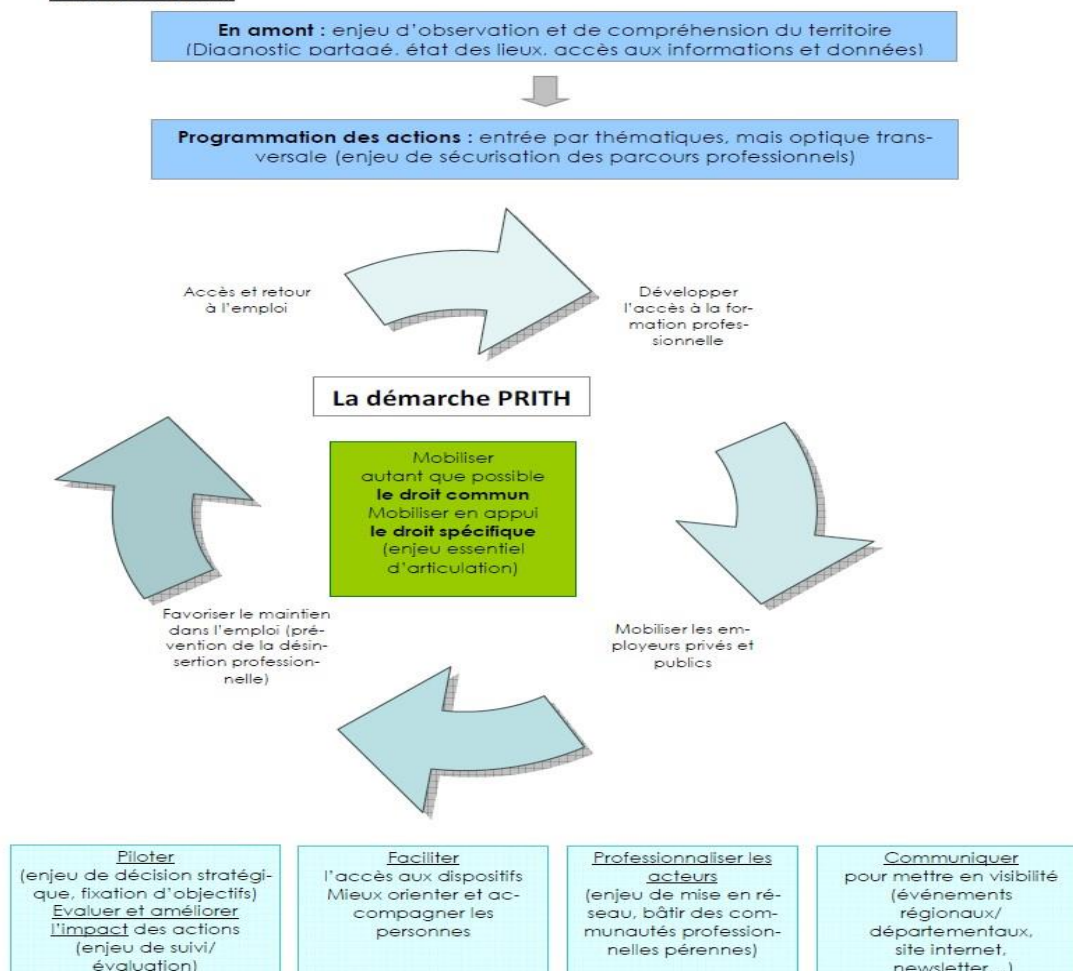
La loi « Blanc » n° 2011-901 du 28 juillet 2012 conforte l'existence des plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH), les considérant comme un outil de pilotage stratégique au plan régional.

La convention nationale multipartite pour l'emploi des travailleurs handicapés - signée le 27 novembre 2013 par l'Etat, Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP, la CNSA, la CNAMTS, la CCMISA et l'ARF- désigne les PRITH comme les vecteurs de la déclinaison des orientations stratégiques sur la politique de l'emploi des travailleurs handicapés au niveau régional.

La loi du 05 mars 2014 n° 2014-2883 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale inscrit les PRITH dans la gouvernance régionale des politiques d'emploi et de formation professionnelle en lien avec les comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP).

II- METHODE :

La méthode PRITH :



PILOTAGE

PRITH GUADELOUPE

PLAN REGIONAL CONCERTÉ D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

COMITE DE PILOTAGE POLITIQUE ET STRATEGIQUE

Présidé par le préfet

DIECCTE-PÔLE-EMPLOI- REGION- AGEFIPH –MDPH

PARTENAIRES DE LA CONVENTION CADRE 2012-2016

Partager le diagnostic Emploi-Formation

Définir les objectifs à atteindre par axe et déterminer les indicateurs

Arrêter le Plan d'Actions pluriannuel à mettre en œuvre pour chaque axe en veillant à sa déclinaison dans les Plan d'Actions Locaux

Valider le bilan global de fin d'année ;

Recueillir les avis exprimés par les instances de consultation de droit commun auxquelles chaque axe du PRITH de Guadeloupe peut être rattaché ;

Se réunit a minima 3 fois par année pour

Partager les diagnostics des différents axes,
Analyser leur contribution, au travers de leurs dispositifs propres,
Déterminer des objectifs, des moyens et des résultats à atteindre.

COORDINATION DU PRITH

Appui au pilotage et à la coordination interinstitutionnelle.

Appui à la mise en œuvre opérationnelle du PRITH : animation de projets ou d'acteurs.

Aide à l'analyse des besoins.

Communication et appui à l'organisation de manifestations

COMITE TECHNIQUE

AXES DE DEVELOPPEMENT

FAVORISER L'ACCES A LA FORMATION

FAVORISER L'ACCES A L'EMPLOI

FAVORISER LE MAINTIEN

MOBILISER LES ENTREPRISES

AUTRES GROUPES DE TRAVAIL ET DE CONSERVATION

III- MOBILISATION :

Sur cet axe, les actions consistent à bâtir une politique de communication régionale en direction des employeurs publics et privés assujettis à l'OETH, ainsi qu'à dynamiser et accompagner la politique de recrutement des entreprises (développer le dialogue social, mettre en place une politique de ressources humaines adaptée, outiller les pratiques, appuyer les opérateurs de terrain, etc.).

Les partenariats sont principalement tournés vers les acteurs du monde économique (employeurs, services ressources humaines, partenaires sociaux, instances représentatives du personnel, organismes consulaires) et vers les acteurs du service public de l'emploi sur le volet prospection des offres d'emploi. La réelle mobilisation des partenaires sociaux sur le sujet « handicap » reste un axe de progrès important relaté par plusieurs régions.

Les principales actions portées par les PRITH :

- Promouvoir la mobilisation des dispositifs et outils de droit commun en faveur du public bénéficiaire de l'OETH : gestion territoriale prévisionnelle de l'emploi et des compétences, plan de sauvegarde de l'emploi, création d'activité...
- Améliorer la connaissance et l'analyse des données relatives à l'obligation d'emploi des personnes handicapées dans les entreprises de plus de 20 salariés (principaux secteurs concernés, types d'entreprises, modalités de réponse à l'obligation légale) des besoins des employeurs selon les branches professionnelles, les secteurs d'activité et l'évolution de leur activité ;
- Prospecter les employeurs : faciliter les échanges d'information entre les collecteurs d'offres d'emploi, affiner la connaissance des offres d'emploi au regard de l'offre de compétences disponibles.
- Communiquer en direction des employeurs : informer (cadre légal, offres de services, recours à l'alternance) et sensibiliser les acteurs aux enjeux de l'emploi de travailleurs handicapés.
- Développer la prise en compte de la problématique « handicap » dans la négociation collective par les employeurs et les partenaires sociaux.
- Mobiliser des outils existants : contrats de branche Etat/Région, accords négociés, accords agréés par l'administration, clauses sociales dans les marchés publics, etc.

Source DGEFP : Bilan 2013 PRITH

IV- QUESTIONS :

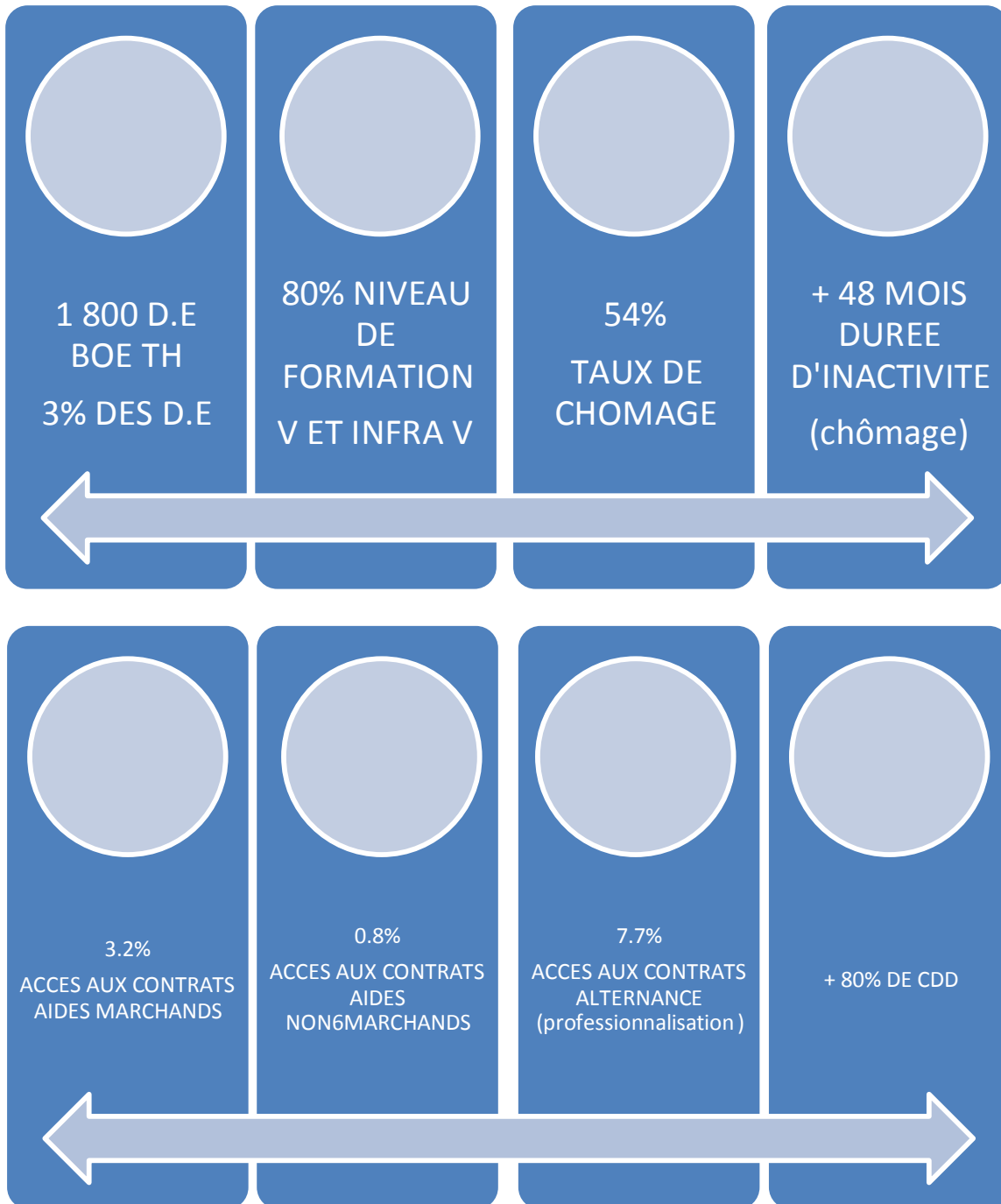
1- Information des employeurs

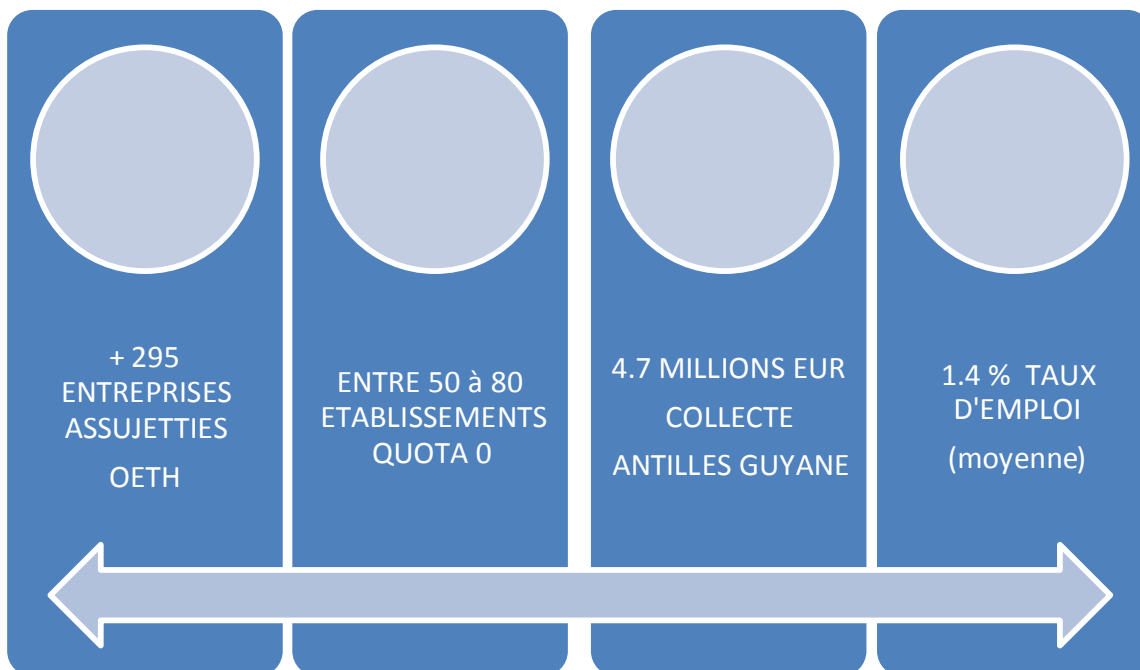
- Quels supports et outils privilégiés pour atteindre les employeurs ?
- Comment faire que la problématique TH ne soit pas isolée dans l'entreprise (DRH, salarié concernée...) ?
- Comment donner à nos différentes interventions (Pôle-emploi, Cap emploi, SAMETH...) une plus grande cohérence et une plus grande complémentarité ?
- Quels services et autres opérateurs peuvent apporter une information aux entreprises sur l'emploi des TH?
- En dehors de la SEPH doit-on initier un évènementiel en direction des entreprises ?
- Faut-il renforcer la dimension « information et sensibilisation » et comment ?

2- Complémentarité des interventions des acteurs

- Comment mieux articuler les missions du Cap-emploi, du service ALTHER et celles de Pôle-emploi ?
- Comment articuler les missions du SAMETH (maintien dans l'emploi) et celles de la CGSS (risques professionnels, service social, PDP)
- Quel cadre et quels outils construire pour rendre plus lisible la politique d'emploi en faveur des TH ?
-

V- DONNEES ET CONTEXTE





VI- Rappel

Contribution AGEFIPH

Etp entre 20 et 199 salariés : $400 \times \text{SMIC Horaire} \times \text{personnes manquantes}$

Etp entre 200 et 749 salariés : $500 \times \text{SMIC Horaire} \times \text{personnes manquantes}$

Etp + 750 salariés : $600 \times \text{SMIC Horaire} \times \text{personnes manquantes}$

Exemple : (base smic à 10 EUR)

Une entreprise de 60 salariés :

(OETH : 6%) Soit : $60 \times 6\% = 3$ personnes bénéficiaires

Contribution= $400 \times 10 \times 3 = 12\ 000$ EUR

Si aucune action pendant 3 ans

Situation d'établissements à Quota 0

Sur-contribution= $1\ 500 \times 10 \times 3 = 45\ 000$ EUR

ANNEXE

3



Compte rendu et décisions

Réunion SEPH 2014

Audioconférence

Mardi 4 novembre 2014

14H à 15H30

Étaient présents :

- DIECCTE Guadeloupe : Mme Véronique CHARPENTIER-Cheffe de département
- AGEFIPH Antilles-Guyane : M. Alexis TURPIN-délégué régional
Mme Isabelle Bazin-Chargé de mission
- FIPHFP : Mme Nadine MONTBRUN-Chargée de développement territoriale
- Pôle-emploi Guadeloupe : Mme Catherine LACHASSE-Responsable du partenariat
- Cap emploi : Mme Marie CUSTOS- Directrice

Étaient excusées :

MDPH : Mme Maryse JEAN-Directrice

Région : Mme Laureen BADE Cheffe du service études et programmation.

L'ordre du jour :

- Point d'étape sur l'organisation de la SEPH 2013
- Précision sur le budget global et les dépenses pas encore affectées
- Contenu des journées de sensibilisation et mobilisation des publics
- Sensibilisation des élus.

Déroulé :

- 1- L'AGEFIPH rappelle le but et les objectifs de cette initiative en audioconférence
- 2- Mme CHARPENTIER propose un déroulé par journée
- 3- Le coordinateur précise les éléments actés avec les partenaires- soutien de l'organisation (Mairie)
- 4- Le comité d'organisation échange sur les journées : 1, 2 et 3
- 5- Le coordinateur répond aux demandes de précisions budgétaires et organisationnelles
- 6- Mme MONTBRUN rappelle le mode de fonctionnement du FIPHFP et les modalités de paiement dans le cadre de la convention nationale FIPHFP/AGEFIPH
- 7- Le comité d'organisation demande au coordinateur de proposer un budget global sur les journées du 17 et 19 novembre 2014
- 8- Mme CUSTOS retrace l'échange avec le MEDEF qui s'est tenu le mardi 4 novembre au siège de l'organisation patronale
- 9- Mme LACHASSE rappelle le travail amorcé avec le Cap emploi pour la mobilisation des D.E et des entreprises
- 10- Mme CHARPENTIER propose que l'ensemble des actions mené par Cap emploi et Pôle-emploi figure dans le programme total de la SEPH
- 11- Le Cap emploi évaluera l'impact de la SEPH (numéro de téléphone à disposition des employeurs)

La Journée du lundi 17 novembre 2014

Place de la Mairie

9H00-14H30

La Mairie (dans l'attente du courrier officiel) a acté :

- La mise à disposition de chaises et tables - La mise à disposition de la place de la Mairie - La sensibilisation des élus.
 - La mise à disposition d'une salle pour la sensibilisation
 - L'utilisation des toilettes publiques de la Mairie (gratuite)
 - L'heure de la sensibilisation a été fixée par la Mairie à 10H30
- Dans le courrier de la Mairie figureront toutes les coordonnées des services que le coordinateur devra contacter pour la mise en œuvre de la manifestation
 - La Mairie se chargera de l'invitation des élus (Mairie et CASBT)

A ce jour, il manque à Basse-Terre :

- Location de tentes (voir budget ci-joint)
- Le contenu de la sensibilisation des élus (cadrage avec Mme Montbrun entre mercredi et jeudi 6 novembre)
- L'étude d'implantation du Cyberbus qui devrait s'effectuer le lundi 10 décembre 2014 (à préciser avec les services de la Région) **Point de vigilance et d'alerte**

:

- Le mode de financement du FIPHFP ainsi que l'éligibilité des actions réclament la réalisation d'un budget global pour les journées du 17 et du 19 (18 sans coûts directs hors plan de communication)
- La sensibilisation des élus doit rester dans un cadre d'information et d'aide à la décision et non se situer dans un cadre politique. D'où la possibilité d'inviter - mais il faut prévenir suffisamment tôt - des élus n'appartenant pas au CASBT. (pas d'opposition du cabinet du Maire)
- Pendant la session de sensibilisation des élus, il y a la possibilité pour certains acteurs de rencontrer des entreprises préalablement ciblées.
- L'AGEFIPH ne sera présente à Basse-Terre.
- La journée de Basse-Terre reste une journée aussi de mobilisation des entreprises privées.

Décisions :

- Fusionner les budgets journée 1 et 3 pour éligibilité du paiement dans le cadre de la convention AGEFIPH/FIPHFP
- Réunion de cadrage FIPHFP pour organisation de la sensibilisation (quels partenaires, quel contenu....) entre le FIPHFP et la coordination du PRITH le mercredi 5 novembre.

La Journée du mercredi 19 novembre 2014

Parking des MPI Jarry-Baie-Mahault 9H00-14H30

Pour cette journée nous avons demandé un partenariat à la Mairie de Baie-Mahault pour la mise à disposition de tentes, chaises et tables.

A ce jour, nous n'avons pas encore reçu de réponses. Mais M. THIBAUT-DRH de la Collectivité-s'active en interne pour obtenir une décision et surtout une réponse favorable.

A ce jour, il manque à Jarry :

- Location de tentes (voir budget ci-joint)
- Location de chaises et tables
- Location toilettes publiques
- Le contenu et le déroulé du « petit déjeuner des entreprises » **Les éléments**

actés :

- Engagement de l'UDE-MEDEF (secrétaire générale et Présidente) présent aux journées 1 et 2
- Travail de partage de fichiers et de mise en commun des données qualifiées entre le MEDEF et le Cap emploi
- Invitation (mailing) par l'UDE-MEDEF d'entreprises en appui du Cap emploi
- Les MPI ont délivré une information générale à ses adhérents et attendent nos précisions dont carte d'invitation pour finaliser la mobilisation.

Point de vigilance et d'alerte :

- Le MEDEF souhaitait que le thème du petit déjeuner ne soit pas « vendu trop spécifique aux entreprises
- Le Medef souhaite une phrase d'accroche pour inciter les employeurs à se déplacer
- L'UDE-MEDEF encourage la mise en avant de la dimension citoyenne et l'engagement sociétal de l'entreprise pour l'inciter à davantage prendre en compte les questions de l'insertion des personnes handicapées
- L'AGEFIPH rappelle l'importance de l'Alternance et du maintien (priorités nationales)
- Ces thèmes seront abordés mais c'est dans l'annonce (accroche) aux entreprises que nous devons trouver la bonne formulation

- Les animations se dérouleront sous les tentes (petit déjeuner)

Décisions :

- Fusionner les budgets journée 1 et 3 pour éligibilité du paiement dans le cadre de la convention AGEFIPH/FIPHFP
- Proposer une phrase d'accroche pour inciter davantage les entreprises à se déplacer
- Soumettre au comité d'organisation le déroulé du petit déjeuner des entreprises

La Journée du mardi 18 novembre 2014

Village Route du Rhum

La Darse-Pointe-à-Pitre

9H00-13H30

Pour cette journée nous serons dans le cadre du partenariat avec l'HandiTour.

Nous serons dans l'emplacement de l'HandiTour. Les tables et chaises sont fournies.

Les éléments actés :

- Fonctionnement a Minima au niveau de la mobilisation de notre partenariat
- « Guichets » d'information tenus par MDPH, Cap emploi et Pôle-emploi
- La journée est consacrée à une information de premier niveau (orientation, prise de rv, renseignements pratiques...) **Point de vigilance et**

d'alerte :

- L'emplacement qui nous est réservé (tables et chaises) reste limité
- La tenue de « guichets » par le Pôle-emploi, le Cap emploi et la MDPH sera suffisante
□ 1 à 2 personnes par Guichet.

Eléments transversaux :

- Les élèves mis à disposition par l'ER2C seront formés par Mme Charpentier et Mme Jean afin de leur permettre d'accueillir, orienter et donner une information de premier niveau aux visiteurs et invités.
- 4 élèves de l'ER2C sont mis à notre disposition. Toutefois, compte tenu de l'existence d'un établissement secondaire à Basse-Terre, l'ER2C B/T a souhaité se joindre à la journée du 17 novembre en nous mettant à disposition 3 jeunes en situation de handicap actuellement intégrés à ses formations.

- Mme Lachasse et Mme Custos ont convenu que :
Les invitations aux entreprises incomberaient au Cap emploi
Les invitations des D.E seraient du ressort du Pôle-emploi
- Mme Lachasse précise les actions d'information qui seront développées par le Pôleemploi durant la SEPH :

Présentation de l'offre de services

Mesures pour l'emploi

Offres de formation (3 actions dans le cadre du cofinancement AGEFIPH)

- Le Pôle-emploi souhaite mobiliser les D.E sur la formation durant la SEPH 2014
- Mme Lachasse communiquera les actions internes qui se dérouleront au Pôle-emploi
- Mme Charpentier propose que l'ensemble des actions soit repéré, connu et transmis pour donner une vision générale de toutes les actions menées durant la semaine nationale sur le territoire. Ainsi le bilan global tiendra compte de toutes les initiatives et dynamiques développées sur le territoire.
- Mme Bazin informe que le programme SEPH 2014 Guadeloupe a été renseigné, par l'AGEFIPH Antilles-Guyane, sur le site national dédié à cette semaine nationale.

RAPPEL DES DECISIONS

- Fusionner les budgets des journées : 1 et 2
- Proposer le déroulé du « petit déjeuner » des entreprises
- Proposer la phrase d'accroche pour les invitations des entreprises « MEDEF »
- Faire une réunion de cadrage entre FIPHFP et coordination PRITH pour le format et le déroulé de la journée de sensibilisation des élus (mercredi 5 novembre à partir de 10H00).

Les partenaires closent la réunion.

Ils rappellent qu'ils se rencontreront dans le cadre du PRITH le jeudi 6 novembre 2014 de 9H30 à 13H00 à la CDC – Parc d'Activités de La Jaille- Baie-Mahault.

- Ils aborderont et compléteront les éléments de la SEPH 2014
- Ils projeteront le rétro planning des actions du PRITH

Merci.

Le coordinateur PRITH

Jean-François Bourguignon

18^e Semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées

agefiph



17 au 22 novembre 2014

PRITH GUADELOUPE

Basse-Terre

Pointe-à-Pitre

Jarry

I- Retro planning

Semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées Du
17 au 22 novembre 2014

	Quoi ?	Quand ?	Qui ?	Coût ?
Lieux d'étapes	Lundi 17 novembre 2014 : Basse-Terre Mardi 18 novembre 2014 : Pointe-à-Pitre (HandiTour) Mercredi 19 novembre 2014 : Jarry	Validation Semaine 37	CoPil PRITH	
Lieux d'étapes	Basse-Terre : en cours de validation par la mairie Pointe-à-Pitre : Validée par l'HandiTour mais ajustements à faire Jarry : Validée par les Moyennes et Petites Industries. Demande à faire à la mairie pour soutien logistique	Semaines 39 à 40	Coordination PRITH	

Etape 1

Lundi 17 novembre 2014

Basse-Terre

	Quoi ?	Quand ?	Qui ?	Coût ?
Lieux d'étapes 9H00-15H00	Lundi 17 novembre 2014 : BasseTerre Esplanade du Port Information aux D .E Sensibilisation des Elus Invitation et mobilisation des entreprises Sensibilisation du grand public et associations	En cou rs de validation	CoPil PRITH	
Logistique	Cyberbus (sécuriser avec la Région et le CRIJ Gua) Tentes/chapiteaux ; chaises tables dans le cadre du partenariat avec la mairie Salle pour rencontres avec les élus	Semaines 39 à 40	Coordination PRITH	Mises à disposition
Logistique (repas)	Achat des repas et eau à l'ESAT Agipsah (commande) Possibilité de faire acheter par entreprises assujetties	Semaine 41	Coordination PRITH	400 pour 30 personnes

Communication (visuels)	Habillage du bus Affiches Flyers Goodies	Semaine 41	Boite communication / imprimeur	Attente du budget pour mardi 16 septembre 2014
--------------------------------	---	---------------	---------------------------------------	--

Communication Espaces de promotion	Achats de spot radio Achats de publipage dans les magazines Achats annonce France-Antilles	En cours de validation	Boite de communication	Attente du budget pour mardi 16 septembre 2014
Partenaires	FIPHFP DIECCTE Opérateurs PRITH (Cap emploi, SAMETH, ALTHER) Pôle-emploi MDPH CGSS (cellule PDP) CNFPT CDG 971 CCASS Basse-Terre Elus de la communauté d'agglomération (CASBT)	Semaine 41	Coordination PRITH	
Supports Documentation	Validation de la présence des partenaires et de leurs supports (documentation, affiches, ...)	Semaines 44 à 46	Coordination PRITH	
Entreprises	Invitation des entreprises par le call center de l'AGIPSAH Possibilité de faire acheter la prestation par des entreprises assujetties	Semaines 42 à 44	Copil PRITH Suivi : coordination PRITH	2 000 Coût forfaitaire pour les 3 étapes
Demandeurs d'emploi	Invitation des DE. BOE par les opérateurs	Semaines 43 à 46	Cap Emploi, Pôle Emploi...	
Elus	Invitation des élus du Sud BasseTerre	Semaines 42 à 43	Mairie de Basse-Terre Suivi : Coordination PRITH	
Presse	Elaboration et constitution du dossier de presse...	Semaine 45	Coordination PRITH	
Parrainage	Validation de la marraine	Semaine 41	CoPil PRITH	3 000 Coût forfaitaire pour la semaine
Sonorisation	Validation du partenariat avec l'ESAT les Mosaïques (UDAF)	Semaine 41	CoPil PRITH Suivi : coordination PRITH	600
Partenariat ER2C	Mise à disposition de 2 à 4 stagiaires pour accueil des invités, visiteurs et institutions	Semaine 41	Coordination PRITH	Défraiement à négocier entre DIECCTE et ER2C
Budget journée				

Etape 2

Mardi 18 novembre 2014 Pointe-à-Pitre

HandiTour

	Quoi ?	Quand ?	Qui ?	Coût ?
Lieux d'étapes 9H00-14H00	Mardi 18 novembre 2014 : Pointe-à-Pitre Village de la Route du Rhum (comité régional) Information aux D .E Sensibilisation du grand public et associations	Dans l'attente validation finale de l'HandiTour	CoPil PRITH	
Logistique	A valider avec l'HandiTour : Tentes/chapiteaux ; chaises tables dans le cadre du partenariat avec le Comité régional de la Route du Rhum	Dans l'attente validation finale de l'HandiTour	Coordination PRITH	Mises à disposition
Logistique (repas)	Achat des repas et eau à l'ESAT Agipsah (commande) Possibilité de faire acheter par entreprises assujetties	Semaine 41	Coordination PRITH	300 pour 20 personnes
Communication (visuels)	Habillage du bus Affiches Flyers Goodies	Semaine 41	Boite communication / imprimeur	Attente du budget pour mardi 16 septembre 2014
Communication Espaces de promotion	Achats de spot radio Achats de publireportage dans les magazines Achats annonce France-Antilles	En cours de validation	Boite de communication	Attente du budget pour mardi 16 septembre 2014
Partenaires	Opérateurs PRITH (Cap emploi, SAMETH, ALTHER) Pôle-emploi MDPH CGSS (cellule PDP)	Semaine 41	Coordination PRITH	
Supports Documentation	Validation de la présence des partenaires et de leurs supports (documentation, affiches, ...)	Semaines 44 à 46	Coordination PRITH	
Demandeurs d'emploi	Invitation des DE. BOE par les opérateurs	Semaines 43 à 45	Cap Emploi, Pôle Emploi...	
Presse	Elaboration et constitution du dossier de presse...	Semaine 45	Coordination PRITH	
Parrainage	Validation de la marraine Activités : Présence média Ouverture de la journée- rencontres visiteurs	Semaine 41	CoPil PRITH	3 000 Coût forfaitaire pour la semaine

Budget journée				
-----------------------	--	--	--	--

Etape 3

Mercredi 19 novembre 2014

Jarry

Parking des MPI

	Quoi ?	Quand ?	Qui ?	Coût ?
Lieux d'étapes 8H30-15H00	Mercredi 19 novembre 2014 : Jarry/ Baie-Mahault Parking des MPI Information aux D .E Sensibilisation des Elus Invitation et mobilisation des entreprises		CoPil PRITH	
Logistique	Cyberbus (sécuriser avec la Région et le CRIJ Gua) Tentes/chapiteaux ; chaises tables dans le cadre du partenariat avec la Mairie de Baie-Mahault Parking (demande officielle à la Mairie)	Semaines 39 à 40	Coordination PRITH	Mises à disposition
Logistique Petit déjeuner et cocktail déjeunatoire	Achat des prestations à l'ESAT AGIPSAH Possibilité de faire acheter par entreprises assujetties	Semaine 41	Coordination PRITH	2 200
Communication (visuels)	Habillage du bus Affiches Flyers Goodies	Semaine 41	Boite communication / imprimeur	Attente du budget pour mardi 16 septembre 2014
Communication Espaces de promotion	Achats de spot radio Achats de publipostage dans les magazines Achats annonce France-Antilles	En cours de validation	Boite de communication	Attente du budget pour mardi 16 septembre 2014
Partenaires	MPI (entreprises) UDE-MEDEF (entreprises) CCI des Îles de Guadeloupe AGEFIPH Pôle-emploi MDPH Opérateurs PRITH (Cap emploi, SAMETH, ALTHER) CGSS (cellule PDP) CIST et Médecine du Bâtiment	Semaine 41	Coordination PRITH	
Supports Documentation	Validation de la présence des partenaires et de leurs supports (documentation, affiches, ...)	Semaines 44 à 46	Coordination PRITH	

Entreprises	Invitation des entreprises par le call center de l'AGIPSAH Invitation par les organisations patronales	Semaines 42 à 44	Copil PRITH Suivi : coordination PRITH	2 000 Coût forfaitaire pour les 3 étapes
--------------------	---	---------------------	---	---

	Possibilité de faire acheter la prestation par des entreprises assujetties			
Demandeurs d'emploi	Invitation des DE. BOE par les opérateurs	Semaines 43 à 45	Cap Emploi, Pôle Emploi...	
Presse	Elaboration et constitution du dossier de presse...	Semaine 45	Coordination PRITH	
Parrainage	Validation de la marraine Accueil des invités Présence médias Co-animation petit déjeuner Prestation artistique	Semaine 41	CoPil PRITH	3 000 Coût forfaitaire pour la semaine
Sonorisation	Validation du partenariat avec l'ESAT les Mosaïques (UDAF) Sonorisation de l'espace Sonorisation de la scène de spectacle	Semaine 41	CoPil PRITH Suivi : coordination PRITH	2 500
Partenariat ER2C	Mise à disposition de 2 à 4 stagiaires pour accueil des invités, visiteurs et institutions	Semaine 41	Coordination PRITH	Défraiement à négocier entre DIECCTE et ER2C
Budget journée				

II- TABLEAUX DES BESOINS ET VOLUMETRIE

Villes	Actions	Besoins	Matériels/Contenus	Volume	Acteurs et partenariat	Transversal
Lundi 17 novembre Basse-Terre	Communication grand public	Logistique en partenariat avec la Mairie et la Région	CyberBus	25 acteurs SEPH/ journée	Opérateurs PRITH	S P O T S R A D I O A
		Supports	tentes, chaises et tables Documentation		CNFPT; CDG 971 CCASS de la Ville Stagiaire ER2C Marraine	
	Convocation DE BOE	Liste fournie par les opérateurs	Entretiens Offres d'emplois Offre de formation	A définir par les opérateurs	Pôle-emploi; Cap emploi	
	Invitations entreprises	Liste des entreprises Phoning/ mailing	CyberBus Publireportage newsletter PRITH	A définir par les opérateurs	Opérateurs PRITH Call center AGIPSAH Coordination PRITH	
Sensibilisation des élus	Convocation par la Mairie	Salles Animateurs	Validation par la Mairie	Mairie, FIPHFP; CDG 971; CNFPT Opérateurs PRITH		

Mardi 18 novembre	Communication grand public	Logistique en partenariat avec la Mairie Supports	tentes, chaises et tables Documentation	12 acteurs SEPH/ journée	Opérateurs PRITH Stagiaires ER2C	F I C H E S
	Sensibilisation des DE BOE	Convocation opérateurs PRITH	Suivi inscription informations	A définir par les opérateurs	Opérateurs PRITH Stagiaires ER2C	
Pointe-à-Pitre HandiTour						S
Mercredi 19 novembre	Mobilisation des entreprises	Petit déjeuner Logistique en partenariat avec Mairie Baie-Mahault Sonorisation Supports d'information et communication	Animation Nouvelles <i>semaine</i> Publireportage newsletter PRITH	20 acteurs/journée 10 entreprises OETH	Organisations patronales Call center AGIPSAH ESAT les Mosaiques ALTHER	F L Y E R S
	Invitations des entreprises	CyberBus mailing/Phoning	Invitations	A définir par les opérateurs	Organisations patronales Call center AGIPSAH Opérateurs PRITH	
	Jarry Parking des MPI					

Convocation DE BOE	Publipostage ou sms	Informations Offres de formation/ d'emplois Entretiens	A définir par les opérateurs	Opérateurs PRITH	G O O D I E S
Cocktail + Prestation artistique	Sonorisation Plateau scénique	Animation Coordination PRITH Animation Marraine	Cocktail 80 personnes Prestation artistique 60mn	Invités "Entreprise" ESAT AGIPSAH Invités "Mairie" Stagiaires ER2C Partenariat PRITH et SEPH 2014	

ANNEXE

4

SOMMAIRE

I- Préambule	p 3
II- Sources	p 4
III- Présentation générale	p 5
1- La Guadeloupe	p 6
2- La France	p 7- 9
IV- Résultats de l'activité en Guadeloupe	p 10
a- La demande d'emploi	p 10
b- Caractéristiques de la demande d'emploi	p 11
1- Niveau de formation	p 11
2- Durée d'inscription	p 12
3- Tranches d'âges	p 13
c- Le positionnement	p 14
1- Le droit commun	
2- Mesures spécifiques	p 15
d- L'accès à la formation professionnelle	p 16
e- L'accès à l'alternance	p 17
f- L'accès à l'emploi	p 18
1- Nature du contrat	
2- Type de contrats	p 19
g- Statistiques DIECCTE 2013 (contrats aidés)	p 20

I- PREAMBULE

Ce livrable relatif au suivi de l'activité du PRITH Guadeloupe propose une présentation générale de l'économie guadeloupéenne (principaux indicateurs relevés par l'IEDOM en 2013). Il réalise aussi un focus sur les principaux indicateurs en France hexagonale. Il s'appuie également sur le bilan d'activités 2013 de l'AGEFIPH nationale.

Il contient les caractéristiques de notre demande d'emploi et les principaux résultats de l'activité de nos opérateurs Pôle-emploi et Cap emploi sur les 3 volets de notre politique publique d'insertion professionnelle en faveur des personnes handicapées de Guadeloupe :

- Axe du positionnement
- Axe de l'accès à la formation
- Axe de l'accès à l'emploi

Il manque les éléments relatifs à l'activité du maintien en Guadeloupe, parce que nous ne possédons pas encore les données de la cellule PDP et du CIST.

De même, nous n'avons pas encore les résultats de l'activité du programme ALTHER relatif à la mobilisation des employeurs.

Egalement, nous sommes dans l'attente des résultats d'activité de la MDPH sur 2013 et 2014 afin d'effectuer les tableaux et graphiques de l'évolution des demandes relatives à l'insertion professionnelle.

Toutefois, à travers les éléments traités dans ce document, et en attendant les autres données des opérateurs et des institutions, nous pouvons déjà appréhender plus opportunément la situation de notre public, au regard du marché de l'emploi.

Ce document propose un regard à travers des tableaux sur 2 exercices (2013 et 2014) ainsi que des graphiques afin de mieux visualiser les tendances et évolutions sur nos différentes thématiques liées aux axes de développement.

Des commentaires simples et factuels illustrent ces tableaux et graphiques. La partie analyse fera l'objet des travaux de nos groupes PRITH. Il s'agira en effet de mieux problématiser et objectiver ces résultats grâce aux échanges entre les opérateurs qui maîtrisent les données du terrain.

Ce document est appelé à être enrichi au fur à mesure des transmissions de nos partenaires et acteurs de l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées de notre territoire.

NB : ce document est pour le moment un outil de travail qui doit nous servir à extraire et présenter- en définitive-les volumétries les plus cohérentes de l'activité générale relative à l'insertion des personnes handicapées sur notre territoire.

II- SOURCES

Les données utilisées proviennent de différentes sources officielles :

- Bilan d'activités 2013 AGEFIPH
-
- Bilan Cap emploi et SAMETH (2013 et 2014 transmis par l'AGEFIPH)
- Tableaux de bords (requête) Pôle-emploi
- Tableaux de bords mensuels et bilan annuel (2013) de la DIECCTE
- Rapport IEDOM 2013 (édition 2014)
- INSEE

III- PRESENTATION GENERALE

1- La Guadeloupe

Les chiffres clés de la Guadeloupe

	2000	2013	Métropole 2013
Indicateurs sociaux			
Population ^(e) (hors îles du Nord, en milliers, millions pour la France, au 1er janvier)	388	406	65,8
Taux de croissance annuel de la population	0,8% ⁽¹⁾	0,2 %	0,6 %
Taux de natalité (‰)	17,1	12,9*	12,3
Taux de réussite au baccalauréat	73,5 %	85,5 %	86,2 %
Espérance de vie des hommes à la naissance	74,6	77,0*	78,7
Espérance de vie des femmes à la naissance	81,6	84,1*	85
Nombre de médecins généralistes (pour 100 000 habitants)	73	72	106
Indicateur de développement humain (IDH)	0,85	0,82***	0,88**
Environnement			
Superficie totale en km ²	1 628	1 628	552 000
Surface agricole utilisée (en milliers d'hectares)	41,7	31,4 ***	27 088 ***
Part d'électricité renouvelable dans la production d'électricité	9,5 %	17,4 %	16,1 %
Économie			
PIB à prix courant (en milliards d'€)	5,6	8,0 *	2032,3*
Taux de croissance du PIB en volume	5,0 %	0,6 %*	0,0 %*
PIB / habitant (en €)	13 097	19 593*	31 076*
Taux d'inflation (en glissement annuel)	0,0 %	0,0 %	0,9 %
Taux de chômage BIT	25,7%	26,2 %	10,2 %
Nombre de DEFM A à fin décembre (yc Iles du Nord)	51 340	60 570	-
Créations d'entreprises (hors auto-entreprises)	3 763	4 960	-
Importations (en millions d'€)	1 832,3	2 747,4	-
Exportations (en millions d'€)	139,0	264,5	-
Taux de couverture des échanges	7,6 %	9,6 %	-
Indicateurs sectoriels			
Ventes de ciment (en tonnes, hors îles du Nord)	280 157	235 704	-
Immatriculations de véhicules neufs	13 497	16 038	-
Nombre de passagers à l'aéroport (hors transit en milliers)	1 975	1 963	-
Consommation électrique (en GWh)	1 225	1 793	-
Nombre de touristes	623 000	395 000 **	-
Taux d'occupation moyen des hôtels	68,4 %	57,4 %	-
Expéditions de bananes (en tonnes)	87 820	65 661	-

UN MARCHÉ DU TRAVAIL TOUJOURS SOUS TENSION

En 2013, le nombre de demandeurs d'emploi continue de croître mais à un rythme moins marqué que les années précédentes : il s'élève à 60 393 en fin d'année (+1,4 % sur un an). En parallèle, l'offre d'emploi continue de diminuer et atteint son plus bas niveau historique avec 9 830 offres collectées par Pôle Emploi (-24,7 % par rapport à 2012). En 2013, le taux de chômage en Guadeloupe s'élève à 26,2 %¹ soit un taux 2,5 fois plus élevé qu'en France métropolitaine et le double de celui de l'UE28. La part du chômage de longue durée s'élève à 79,5 % en Guadeloupe contre 47,5 % en moyenne dans l'UE28.

2.1 LA POPULATION ACTIVE

Selon l'enquête Emploi 2013 de l'Insee, la population active² de la Guadeloupe est estimée à 170 630 personnes, dont les trois quart sont des actifs occupés (126 017 personnes). La composante féminine de la population active est majoritaire (51,7 %). Par ailleurs, la tranche d'âge des 25-49 ans est la plus représentée (58,9 % des actifs). Les moins de 25 ans, fréquemment en études, ne représentent que 7,2 % des actifs, contre 33,0 % pour les seniors (âgés de 50 à 64 ans).

Le taux d'emploi³ des 15-64 ans s'élève à 48,2 %. Ce taux reste stable par rapport au deuxième trimestre 2012. Il est près de 16 points inférieur au niveau métropolitain (64 %) et traduit le déficit d'emploi d'une économie fortement importatrice.

Répartition de la population active

	2002	2012	2013	var 13/12	Var moyenne 2002/2013
Population active	161 484	163 368	170 630	4,4%	0,5%
Hommes	84 167	76 986	82 379	7,0%	-0,2%
Femmes	77 317	86 382	88 251	2,2%	1,2%
Population active occupée	120 006	126 035	126 017	0,0%	0,4%
Hommes	65 164	61 242	62 748	2,5%	-0,3%
Femmes	54 852	64 793	63 269	-2,4%	1,3%
Taux d'activité (en %)	54,8%	50,9%	52,7%		
Hommes	61,0%	53,8%	56,5%		
Femmes	49,4%	48,6%	49,6%		

Source : Insee, estimations localisées d'emploi.

2- La France

a- Nombre de chômeurs et taux de chômage selon le sexe et l'âge en 2013 (données mises à jour en novembre 2014)

	Femmes	Hommes	Ensemble
Taux de chômage (en %) 15			
ans ou plus	9,7	10,0	9,8
15-64 ans	9,8	10,0	9,9
15-24 ans	24,2	23,7	23,9
25-49 ans	9,1	9,2	9,1
50-64 ans	6,5	6,8	6,7
<i>dont : 55-64 ans</i>	6,5	7,5	7,0
65 ans ou plus	2,8	2,4	2,6
Nombre de chômeurs (en milliers) 15			
ans ou plus	1 327	1 486	2 813
15-64 ans	1 324	1 483	2 807
15-24 ans	299	355	654
25-49 ans	789	863	1 652
50-64 ans	237	264	501
<i>dont : 55-64 ans</i>	124	150	274
65 ans ou plus	3	3	6

Lecture : en moyenne en 2013, 299 000 femmes de 15 à 24 ans sont au chômage, soit 24,2% des femmes actives de cette tranche d'âge.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus (âge courant).

Source : Insee, enquête Emploi 2013.

b- Taux de chômage selon le diplôme, le sexe et la durée écoulée depuis la fin de la formation initiale en 2013

	Année 2013			en %
	Sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale	Sortis depuis 5 à 10 ans de formation initiale	Sortis depuis 11 ans et plus de formation initiale	
Ensemble	20,3	12,5	7,8	
Hommes	21,7	13,1	7,8	
Femmes	18,9	11,9	7,8	
Enseignement supérieur	10,5	6,1	4,3	
<i>dont :</i>				
<i>enseignement supérieur long (1)</i>	9,2	6,3	4,4	
<i>enseignement supérieur court (2)</i>	13,0	5,8	4,2	
Bac, CAP-BEP et équivalents	24,7	15,1	7,6	
<i>dont :</i>				
<i>baccalauréat</i>	22,5	12,3	7,1	
<i>CAP-BEP</i>	28,3	18,7	7,9	
Brevet, CEP et sans diplôme	48,9	33,2	13,0	

(1) : notamment licence, master, doctorat, écoles de commerce et d'ingénieur.

(2) : notamment DUT, BTS, Deug, diplômes paramédicaux et sociaux.

Lecture : en 2013, le taux de chômage (au sens du BIT) des hommes sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale est 21,7.

Note : données réropolées sur la période 2003-2012 suite au changement du questionnaire de l'enquête Emploi en 2013. Cette réropolation ne permet pas de corriger le questionnement sur la formation.

Champ : actifs sortis de formation initiale en France métropolitaine depuis un an ou plus.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

JEAN-FRANÇOIS BOURGUIGNON

78

c- Insertion des personnes handicapées

Bilan AGEFIPH 2013

LE CONTEXTE EMPLOI-HANDICAP EN FRANCE

2 MILLIONS

DE PERSONNES HANDICAPÉES
âgées de 15 à 64 ans en 2011
(soit 5 % de la population totale
des 15- 64 ans)
(Source : enquête emploi 2011 de l'Insee)

413 421

DEMANDEURS D'EMPLOI
handicapés à fin décembre 2013
+ 11,5 % sur 12 mois
(source : Pôle emploi)

370 900

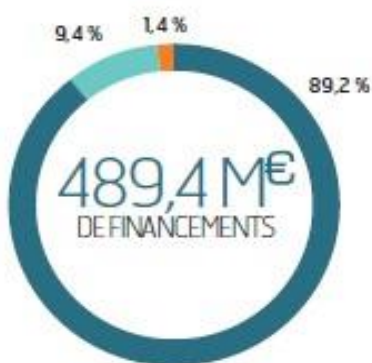
SALARIÉS HANDICAPÉS
dans les établissements privés
assujettis en 2011
(source : Dares)

LES MOYENS DE L'AGEFIPH

441,5 M€

DE COLLECTE NETTE EN 2013
soit une baisse de 7 % en un an

RÉPARTITION DES FINANCEMENTS



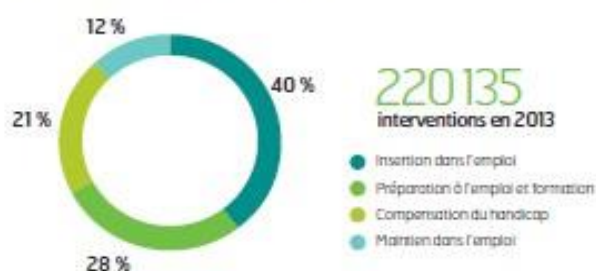
- Offre d'interventions
- Fonctionnement interne
- Support aux interventions (animation de réseaux, communication, études/évaluations)

LES INTERVENTIONS DE L'AGEFIPH

AUPRÈS DES ENTREPRISES



AUPRÈS DES PERSONNES HANDICAPÉES



LES RÉSULTATS DE L'AGEFIPH

L'ACTION DE L'AGEFIPH A CONTRIBUÉ AUX RÉSULTATS SUIVANTS :

67 634

PLACEMENTS
AIDÉS
(HORS ALTERNANCE)

3 061

CRÉATIONS
ET REPRISES
D'ACTIVITÉ

17 181

MAINTIENS
AIDÉS

4 756

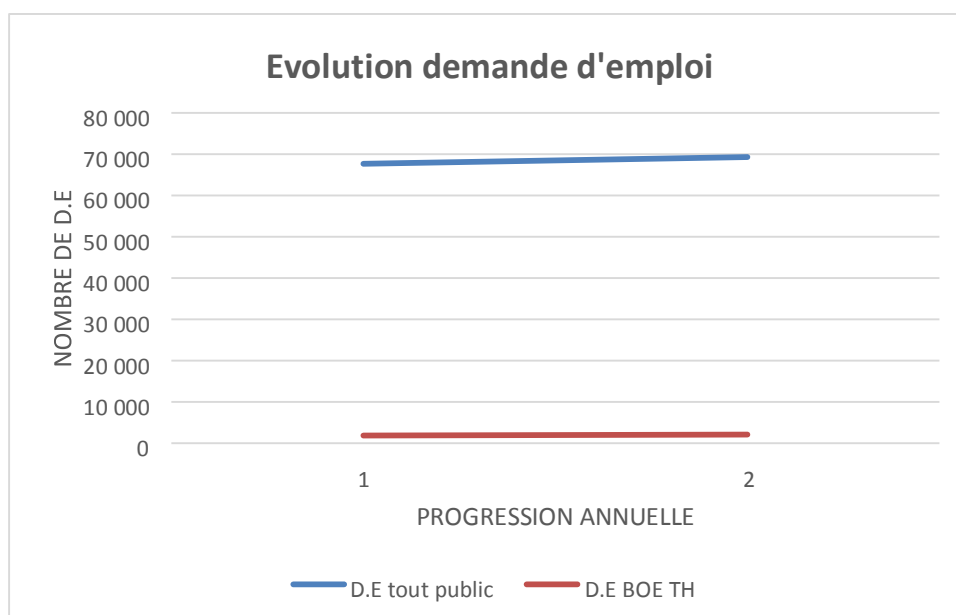
CONTRATS
DE FORMATION
EN ALTERNANCE

Source AGEFIPH

IV- RESULTATS DE L'ACTIVITE EN GUADELOUPE

a- La demande d'emploi

	2013	2014	Part D.E BOETH 2013 (%)	Part D.E BOETH 2014 (%)
	D.E tout public	67 810	69 450	2,62
DE BOETH	1 774	1 774		



Source Pôle-emploi

COMMENTAIRES :

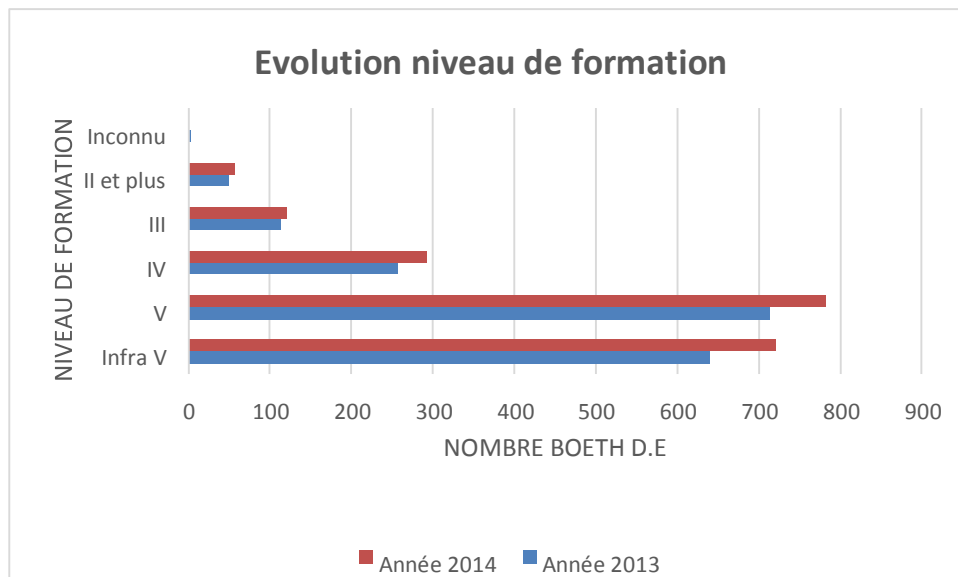
Nous constatons une légère augmentation des D.E BOETH. Lesquels ne représentent que près de 3% des D.E sur les exercices 2013 et 2014.

Toutefois, l'analyse des données fait apparaître que ce sont les jeunes de 18-30 ans qui ont procédé à des inscriptions plus importantes en 2014 (voir tableau caractéristiques du public, ci-dessous).

b- CARACTERISTIQUES DE LA DEMANDE D'EMPLOI (LE PUBLIC)

1-Niveau de formation

Niveau	Année 2013	Année 2014
Infra V	640	720
V	713	782
IV	256	293
III	114	121
II et plus	49	57
Inconnu	2	



Source Pôle-emploi

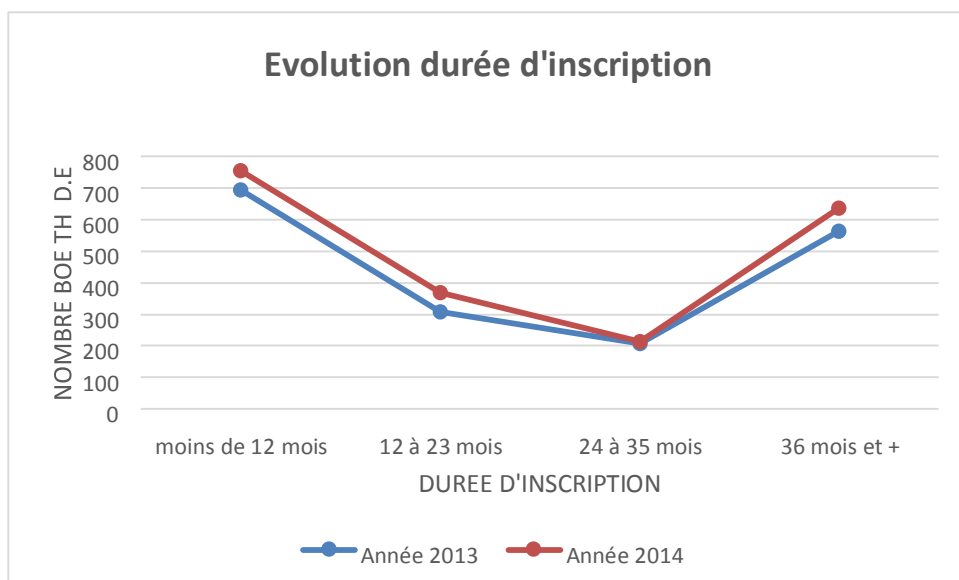
COMMENTAIRES :

Nous assistons à un double mouvement, une augmentation des DE BOETH de niveau Infra V et dans le même temps une hausse sensible des effectifs pour les niveaux IV, III et II.

Notre public reste majoritairement de faible niveau formel de formation.

2- Durée d'inscription

Durée	Année 2013	Année 2014
moins de 12 mois	694	757
12 à 23 mois	308	368
24 à 35 mois	208	212
36 mois et +	564	636



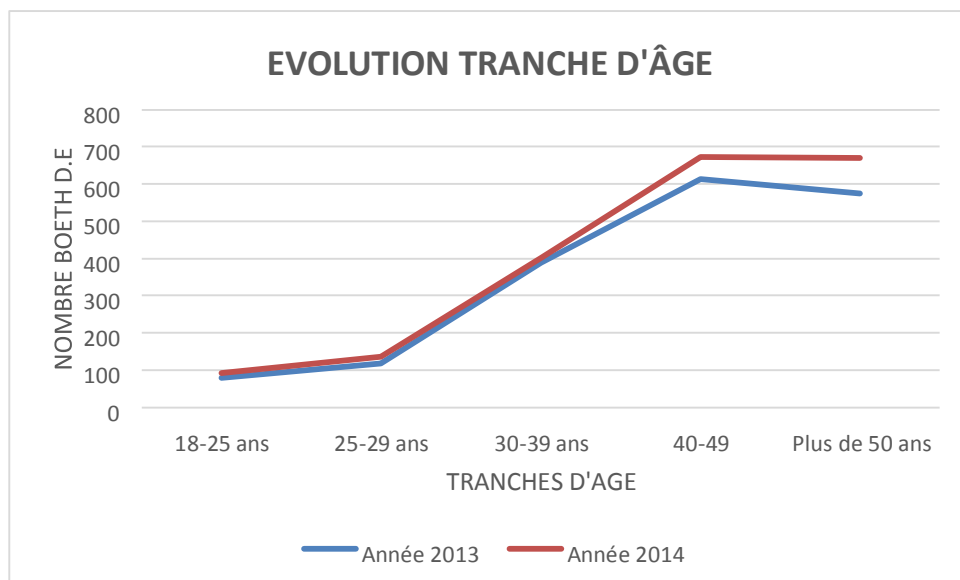
Source Pôle-emploi

COMMENTAIRES :

La tendance semble se confirmer en 2014 et même augmenter sensiblement : notre public voit sa durée d'inactivité s'allonger chaque année.

3- Tranches d'âges

AGE	2013	2014	VARIATION
18-25 ans	80	92	15
25-29 ans	118	137	16,1
30-39 ans	388	401	3,35
40-49	613	672	9,62
Plus de 50 ans	575	671	16,7



Source Pôle-emploi

COMMENTAIRES :

Les D.E BOETH demeurent plus âgés que la population valide. La majorité de notre public a plus de 30 ans. Les 40-49 sont les plus nombreux. Les plus de 50 ans sont aussi sur une année en légère hausse.

c- LE POSITIONNEMENT

1-1 Droit commun (Source Cap emploi)

	D.E BOETH		
	ANNEE 2013	ANNEE 2014	VARIATION (%)
	Entrée en prestation d'accompagnement pôle emploi dont		
Projet professionnel	5	8	60
	Entrée prestation emploi		
Prestation emploi	4	4	0
	Entrée en prestation "Evaluation" et/ou "Bilan" dont		
TOTAL	7	19	172
ECCP	1	0	
EMT	1	5	
ESPR	0	7	
Bilan de compétences	5	7	
	Entrée prestation accompagnement à la création d'entreprise dont		
Evaluation préalable			

Objectif projet de création ou reprise			
	Autres prestations dont		
TOTAL	23	45	
POPS	0	0	0
Suivi salarié en emploi	23	45	96
TOTAL GENERAL	39	76	

1-2 POSITIONNEMENT DROIT COMMUN PÔLE EMPLOI

Accompagnement des DE TH orientés vers Pôle emploi :	2013	2014
- nbre d'entretiens	1 997	535
- actions conseillées	1 519	387
- actions réalisées	538	173
- entrée en prestations	459	110
- entrées en formation		25
AIF		9
AFPR		4
AFC		12
POE I		0
POE C		0

SOURCE PÔLE-EMPLOI

NB : Ce tableau fera l'objet d'une exploitation conjointe avec les données de Cap emploi. Il s'agira d'ajuster les véritables volumétries entre Pôle-emploi et Cap emploi.

1-3 Mesures spécifiques (Cap emploi)

	ANNEE 2013	ANNEE 2014	VARIATION (%)
TOTAL	24	17	-29,17
Evaluation et Diagnostic	0	0	0
Elaboration/validation projet professionnel	24	17	-29,17
PROJET (Région)	0	0	0
TOTAL	11	6	-45,5
Appui à l'accès à l'emploi	11	6	-45,5

TOTAL			
AUTRE PRESTATION			
TOTAL GENERAL	35	23	-34,3

Source Cap emploi

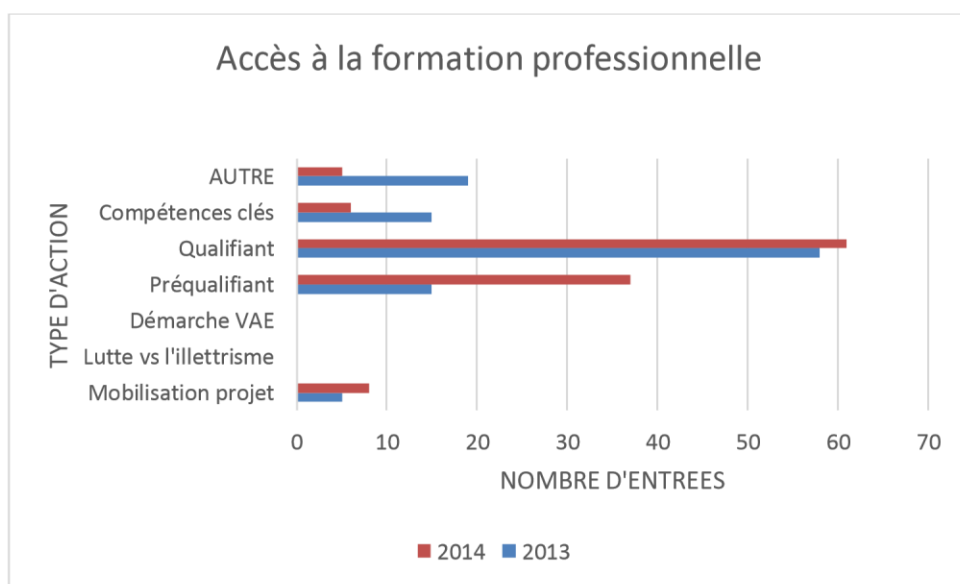
COMMENTAIRES GENERAUX :

Les prestations de droit commun connaissent une hausse véritable alors que le recours aux mesures spécifiques diminue très nettement.

Globalement la volumétrie semble faible au regard des caractéristiques de notre public (faible niveau de formation, durée d'inactivité longue, positionnement professionnel dans les secteurs très concurrentiels...).

d- L'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

	D.E BOETH	
ANNEES	2013	2014
Mobilisation projet	5	8
Lutte vs l'illettrisme		
Démarche VAE		
Pré-qualifiant	15	37
Qualifiant	58	61
Compétences clés	15	6
AUTRE	19	5
TOTAL GENERAL	112	117



Source Cap emploi

COMMENTAIRES :

Les formations pré-qualifiantes et qualifiantes sont en progrès. Toutefois, compte tenu des caractéristiques de notre public (80% niveau V et infra V), l'accès à la formation professionnelle reste limité.

NB : Sur l'ensemble des actions de formation 11 D.E BOETH ont pu intégrer l'offre régionale ainsi que 7 qui sont entrés en dispositif CRP en 2014.

e- L'Accès à l'alternance

ANNEES	D.E BOETH		Variation (%)	Tout Public		Part des D.E BOETH (%)
	2013	2014		2013	2014	2013
Contrat d'apprentissage	0	1		962		0
contrat de professionnalisation	11	17	54,55	143		7,7
TOTAL GENERAL	11	18	63,64	3118		0,36

Source Cap emploi

COMMENTAIRES :

Le contrat d'apprentissage demeure pratiquement non mobilisé. Le contrat de professionnalisation est en hausse TH ont pu en bénéficier en 2013 sur l'ensemble des contrats signés.

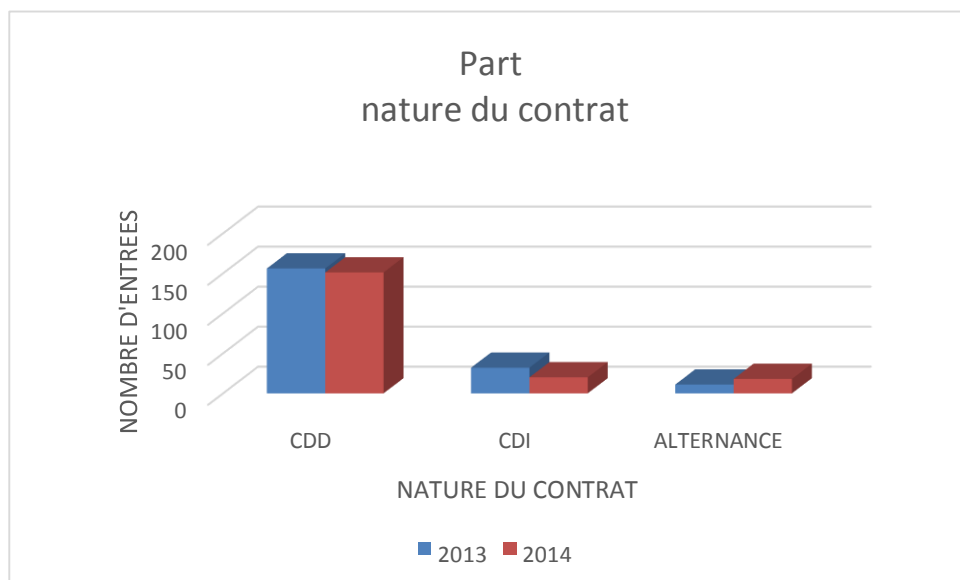
JEAN-FRANÇOIS BOURGUIGNON

f- L'ACCES A L'EMPLOI

1- Nature du contrat

	D.E		
	BOETH		Variation (%)

ANNEES	2013	2014	
CDD	156	151	-3,21
CDI	32	20	-37,5
ALTERNANCE	11	18	63,6
TOTAL GENERAL	199	189	-5,03



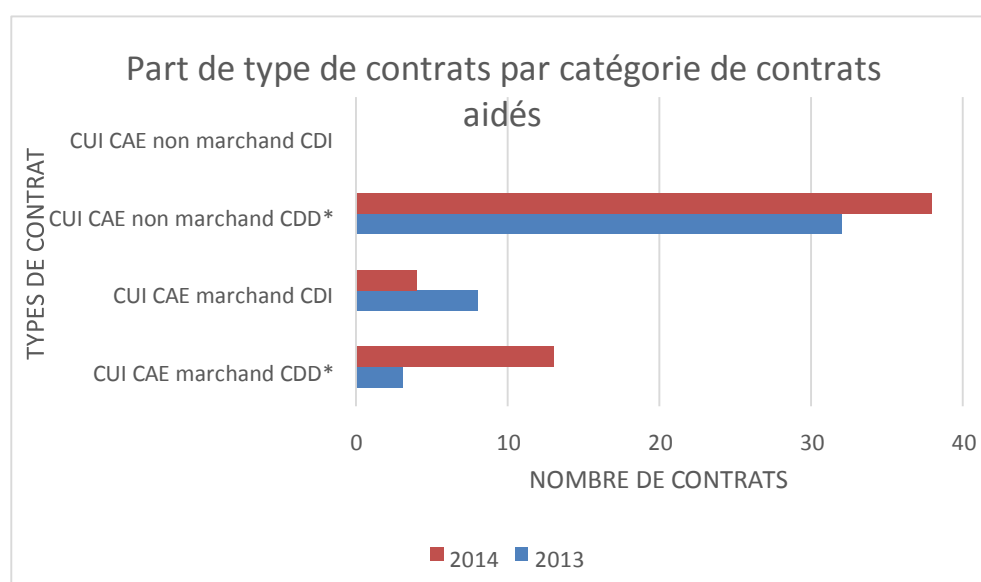
Source Cap emploi

COMMENTAIRES :

Si nous enregistrons une baisse de 5% de signature de contrats. L'alternance progresse, plus spécifiquement le contrat de professionnalisation (voir tableau accès à l'alternance).

2- Type de contrats

	D.E BOETH		Variation (%)
ANNEES	2013	2014	
TOTAL CDD	156	151	-3,21
TOTAL CDI	32	20	-37,5
CUI CAE marchand CDD*	3	13	334
CUI CAE marchand CDI	8	4	-50
CUI CAE non marchand CDD*	32	38	18,75
CUI CAE non marchand CDI	0	0	0



Source Cap emploi

COMMENTAIRES :

Notre public trouve plus favorablement des contrats CDD que CDI. Nous observons cependant une baisse de + 3% sur les CDD et de plus de 37% pour les CDI, en 2014.

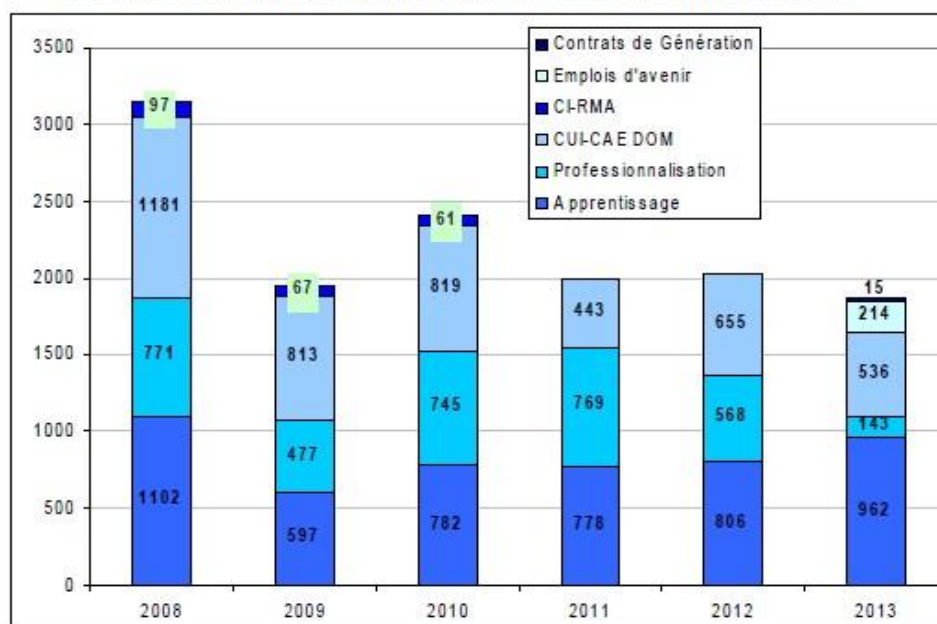
Toutefois nous notons une hausse des CUI-CAE non marchand en CDD, + 18%.

La part de notre public dans les contrats aidés- notamment CUI-CAE dans les secteurs marchand et non marchand- reste marginale : **3.2 % dans le secteur marchand et 0.9% dans le secteur non marchand (voir tableau DIECCTE ci-dessous)**

g- Bilan 2013 contrats aidés DIECCTE (ensemble des contrats aidés signés en Guadeloupe en 2013)

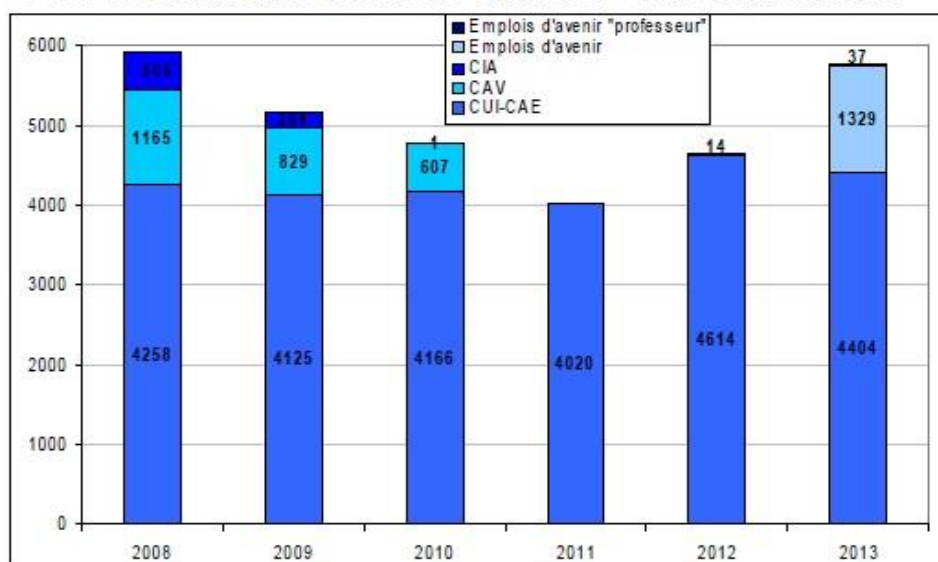
Les contrats conclus en 2013

1 870 contrats dans le secteur marchand*



*Certains chiffres sont susceptibles d'évoluer Source : Dares, DIECCTE, MILE, ASP

5 770 contrats dans le secteur non marchand*



*Certains chiffres sont susceptibles d'évoluer source : Dares, DIECCTE, MILE, ASP

Source DIECCTE