



SYNTHESE

GROUPES DE TRAVAIL



PRITH GUADELOUPE

SEPTEMBRE 2015

SOMMAIRE

I- Rappel

II- Les Groupes De Travail

A- Démarches, Attentes et Projection

B- Travaux des groupes

C- Point de vigilance

I- Rappel

Dans un contexte d'évolution législative, réglementaire et administrative, -Loi du 11 février 2005, créations du Pôle-emploi et des MDPH, loi du 13 août 2004 (responsabilités locales), réforme de la formation professionnelle (loi du 5 mars 2014)...-, le PRITH a vocation à rassembler les acteurs et leurs compétences afin de trouver les leviers les plus efficaces pour faciliter et favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.

La volonté exprimée par le comité de pilotage est d'inscrire le PRITH dans une logique fonctionnelle et opérationnelle ascendante, c'est-à-dire partir de la réalité professionnelle des acteurs, de leurs expériences, afin de développer un plan d'action plus pertinent et répondant véritablement à la situation des BOE TH et des employeurs.

Les groupes de travail constituent des moyens idoines pour atteindre nos objectifs opérationnels.

Les groupes de travail apparaissent donc comme des moyens de :

- Réflexion
- Alimentation du comité de pilotage
- Opérationnalisation des plans d'action liés aux axes de développement
- Vigilance et d'alerte sur les problématiques irrésolues et/ou pas assez prises en compte
- Propositions d'action

Objectifs :

- Alimenter et Partager le diagnostic
- Construire un cadre commun de tableaux de suivi
- Dégager des éléments de langage commun vis-à-vis des cibles
- Proposer des démarches d'intervention et d'action
- Rendre opérationnelles les actions désignées dans le plan d'action
- Soumettre des analyses (+ données chiffrées) au comité de pilotage

Méthode et principes :

- Le groupe est composé des institutions et personnes compétentes dans la thématique du groupe de travail
- La coordination du PRITH prépare les réunions et organise la documentation à transmettre ;
- Chaque séance de travail est finalisée par un compte rendu de décisions transmis pour validation à tous les membres du groupe ;
- Les groupes de travail ont des visées opérationnelles
- Les groupes de travail sont *force de propositions*
- Les groupes de travail peuvent désigner un chef de file qui animera avec la coordination les séances de travail.
- Les séances de travail se déroulent sur la base des données qualitatives et/ou quantitatives de la thématique

- Chaque réunion affichera un thème décidé collégalement par le groupe

Durée :

- Les séances de travail s'établiront sur la base de 1H30 (2H maxi si accord du groupe pour situation particulière)

Fréquence : à déterminer mais proposition d'une rencontre par trimestre

Déroulé :

- Groupe animé par le coordinateur PRITH
- Groupe co-animé par le chef de file
- Prise de note par le coordinateur
- Echanges sur le thème à partir des données volumétriques et qualitatives

II- Les groupes de travail

A- Démarche, attentes et projection.

Trois groupes de travail ont été activés :

- 1- Maintien dans l'emploi
- 2- Formation professionnelle « apprentissage »
- 3- Mobilisation des entreprises

NB : Parallèlement, un groupe de travail a réuni le Pôle-emploi, le Cap emploi et la coordination. C'est un groupe qui vise à réajuster et/ou mettre en perspective les liens Pôle-emploi/ Cap emploi dans une dynamique d'échanges et propositions afin de faire évoluer certains de nos indicateurs de résultats :

- L'entrée dans les prestations de droit commun
- La mobilisation des prestations spécifiques
-

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

B- TRAVAUX DES GROUPES DE TRAVAIL

GROUPES DE TRAVAIL	Nombre de réunions	Partenariat	Plan stratégique PRITH (objectifs structurels)	Constats communs	Décisions	Observations
Maintien dans l'emploi	2 réunions Déc 2014 Mars 2015	DIECCTE AGEFIPH MDPH SAMETH CGSS + PDP CIST	Harmoniser les pratiques Coordonner les acteurs Sensibiliser les médecins traitants Diagnostic des situations à risques Mettre en œuvre une procédure d'urgence dans les cas de maintien	Défaut de données communes Déficit de régulation des pratiques collectives Manque de dynamique de réseau	Construire des éléments de langage commun Disposer des données relatives à l'activité du maintien sur le territoire Construire des supports communs de sensibilisation et d'information Repositionner le lien SAMETH/Cellule PDP	Priorité au niveau du PRITH, le groupe maintien a éprouvé des difficultés de poursuivre sa dynamique à cause du problème de disponibilité de ses membres La CGSS nous a fait part de sa volonté sur notre demande de nous fournir certaines données qualifiées (MP, AT, Risques pro.....)
Mobilisation des entreprises	1 réunion Avril 2015	DIECCTE AGEFIPH Pôle-emploi Cap emploi OPCALIA UDE-MEDEF MPI	Trouver les moyens, méthodes et démarches les plus efficaces pour mobiliser les employeurs. Capitaliser les bonnes pratiques Conduire les partenaires à la signature d'accords TH	Difficulté structurelle de mobilisation des employeurs Déficit dans la médiation stratégique au niveau des organisations patronales Difficulté de déterminer les décisionnaires dans les entreprises	Réaliser une étude sur les freins et les leviers à l'embauche et au maintien des BOE TGH Etablir un partenariat avec l'ordre des experts comptables Réaliser un tableau synthétique sur les mesures de l'emploi Réaliser un bilan quantitatif et qualitatif (OPCALIA) sur les	La dynamique de ce groupe a été entravée par le manque de disponibilité de nos membres dont certains occupent les postes de dirigeants (Opcalia, MPI, Medef...) Une réunion de travail est programmée en septembre avec le MEDEF nous permettra de mieux définir nos besoins et mettre en œuvre les

				contrats de professionnalisation Qualification des fichiers des organisations patronales et économiques (les bons interlocuteurs et les besoins des entreprises assujetties)	modalités de collaboration pertinente avec les employeurs
2 réunions Mars 2015 Avril 2015	AGEFIPH Région Rectorat Cap emploi MFR PEDAG	Développer l'offre de formation qualifiante Favoriser l'apprentissage dans la construction des parcours d'insertion des BOE	Entrée en apprentissage pratiquement inexistante (entrée en 2013) Etude nationale montre la pertinence de l'apprentissage dans les parcours des BOE TH	Etablir une convention d'actions entre AGEFIPH et PEDAG (placement des BOE Th dans les entreprises et les préparer en amont) Mise en perspective pour la campagne 2016 d'une action de préapprentissage (appellation : DIMA) avec les MFR Relancer le partenariat avec la section ULLIS (rectorat) Professionnaliser les acteurs de l'apprentissage (CFA, développeur, OF...)	Les acteurs des CFA et développeurs ont pu bénéficier de notre action de professionnalisation es acteurs Les MFR se positionnent pour la mise en œuvre d'un DIMA spécifique BOE TH pour la campagne 2016 La PEDAG dans ses prospections et mobilisation des employeurs a intégré l'argument « emploi TH » Une rencontre doit se mettre en place (rentrée 2015) avec le rectorat notamment pour l'accompagnement des élèves des ULLIS.

Apprentissage

NB : pour les détails du fonctionnement et des prises de décisions des groupes, se référer au comptes rendus (relevés des décisions)

C- Point de vigilance

Les groupes de travail représentent des moyens pertinents afin de mettre en œuvre les actions les plus cohérentes et qui correspondent véritablement aux besoins repérés et évalués par les acteurs de terrain ou par ceux qui détiennent une expertise par leur pratique professionnelle (chefs d'entreprise, DRH...).

Toutefois, ce moyen de réflexion, préparatoire à l'action, se heurte aux réalités socioprofessionnelles de nos organisations :

- Qualité des personnes ressources : toutes exercent de hautes responsabilités au sein de leur institution ;
- Personnes ressources mobilisées sur plusieurs chantiers ;
- Pas toujours la possibilité de déléguer sur certaines missions

Consubstantiellement :

- Indisponibilité et défaut d'assiduité
- Grande difficulté à programmer collectivement des dates
- Défaut de réactivité et de « pro action » sur les engagements pris dans les groupes de travail

L'AGEFIPH a ouvert une piste de réflexion sur une amélioration du fonctionnement des groupes de travail. Elle pourrait éventuellement faire l'objet d'une communication en questions diverses lors de la plénière du 24 septembre prochain.