

2 Rue de la Mutualité  
70000 VESOUL  
☎ 03.84.97.07.15 📠 03.84.97.09.50

# Rapport d'activité 2018



## **SOMMAIRE**

L'année 2018 et son contexte général

Les missions du CAP Emploi et du SAMETH 70

L'activité et les objectifs des 2 axes en 2018

Le dialogue de gestion

Conclusion

Glossaire

## L'année 2018 et son contexte général

En préambule, il est nécessaire de situer le contexte dans lequel nous avons évolué en 2018. Cette année a été une année de changement, de transition voire de mutation pour répondre à nos obligations conventionnelles. Pour rappel, en fin 2017, suite à un appel à projet national, l'AHSSEA, l'association gestionnaire du CAP Emploi et du SAMETH 70 a été reconduite dans le cadre d'un SIEG pour porter les missions de l'OPS. Donc, le marché CAP Emploi nous est confié pour 5 ans par nos commanditaires : L'AGEFIPH, le FIPHFP et Pole Emploi.

Le pilotage du CAP Emploi relève de l'Etat. Il est important de signaler que le budget des CAP Emploi est établi sur les 5 années du SIEG. Cette perspective est rassurante et nous permet une projection sécurisante sur 5 ans. Nous serons soumis sur ces 5 années à des audits, des enquêtes de satisfaction auprès des bénéficiaires et surtout un nouvel appel à projet en fin de période conventionnelle.

2018 est l'année pendant laquelle l'offre de services des CAP Emploi a évolué afin d'engager de nouvelles actions d'accompagnement auprès d'un public de salarié.

### **Les changements actés dans l'offre de services sont les suivants :**

- Le SAMETH est appelé à disparaître pour intégrer le guichet unique : CAP EMPLOI (même logo, mêmes locaux, mêmes coordonnées...)

### **L'offre de services de l'OPS s'organise autour de 2 axes :**

- L'axe 1 : Accompagnement vers l'emploi (missions du CAP emploi)
- L'axe 2 : Accompagnement dans l'emploi (missions de l'ex SAMETH incluant dès 2018 la transition professionnelle)

En clair, le CAP Emploi 2018 est un guichet unique, qui accompagne les bénéficiaires tout au long de leur parcours en prenant en compte toutes les situations qu'ils peuvent rencontrer. La perte d'emploi, l'évolution et la transition professionnelles, la sécurisation des parcours, mais aussi le maintien dans l'emploi afin d'éviter le licenciement pour inaptitude.

Pour expliciter les concepts utilisés, il est pertinent de les définir afin de rendre lisible à chacun l'offre de services du CAP Emploi dans sa complétude.

**L'évolution professionnelle :** La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle à l'emploi et à la démocratie sociale, habilite le CAP Emploi avec 4 autres opérateurs, à accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi TH, dans un projet d'évolution professionnelle.

**La transition professionnelle :** S'adresse aux salariés et aux indépendants reconnus ou non travailleurs handicapés. Ces salariés souhaitent anticiper leur potentiel licenciement pour inaptitude, non avéré au jour de la demande, en se mobilisant tout en conservant leur emploi en élaborant un nouveau projet professionnel. Par exemple : Un carreleur de 35 ans, avec quelques restrictions liées à son métier, risque d'être licencié pour inaptitude à 50 ans et de développer une maladie professionnelle liée à l'usure au travail. La transition professionnelle permet d'éviter les ruptures de parcours et d'engager une reconversion professionnelle préventive.

L'année 2018 a été une année de transition pour nous approprier et mettre en place l'offre de services étendue du CAP emploi. Cette démarche d'appropriation s'est appuyée sur la mobilisation de toute l'équipe que je remercie pour sa capacité de résilience.

## Les missions du CAP Emploi et du SAMETH 70



Les 98 Cap emploi sont des **organismes de placement spécialisés (OPS)** exerçant une mission de service public. Ils sont en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Ils accueillent et accompagnent plus de 100 000 personnes handicapées chaque année.

### **Missions des OPS Cap emploi**

Les OPS Cap emploi s'adressent aux personnes handicapées en recherche d'emploi, aux salariés, travailleurs indépendants, les agents du service public qui souhaitent engager une reconversion professionnelle ainsi qu'aux employeurs privés ou publics, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, les missions des OPS ont été élargies au maintien dans l'emploi (Article 101 de la Loi n°2016-1088 du 8 août 2016).

L'OPS développe une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap.

L'expertise de l'OPS se fonde sur un principe de compensation en lien avec le handicap et en complémentarité avec le droit commun. Les Cap Emploi s'appuient sur des valeurs partagées et déploient leur offre de services sur tout le territoire national.

**Voici les principes fondateurs de l'offre de services :**

- **Un accompagnement personnalisé et adapté** aux besoins des personnes et des employeurs
- **Une prise en compte de la dimension handicap** tout au long du parcours professionnel de la personne Une connaissance fine et une mobilisation des dispositifs spécifiques et de droit commun
- **Une expertise sur l'ingénierie de parcours de formation** et sur la question emploi/handicap au service des employeurs
- **Une double compétence** à destination des personnes et des employeurs favorisant synergie et interaction.
- **Un maillage territorial** qui assure une proximité avec les personnes et les employeurs en s'appuyant sur une bonne connaissance du contexte économique local
- **Un référent pour la personne et pour l'employeur** pendant toute la durée de l'accompagnement
- **Une sécurisation des parcours professionnels** pour faciliter l'accès à l'emploi et prévenir les ruptures
- **Un accompagnement global** auprès des employeurs sur la question de l'emploi et du handicap
- **Une gestion des transitions professionnelles** et une garantie du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- **Une meilleure lisibilité** des services rendus aux personnes et aux employeurs

**Les organismes de placement spécialisés ont deux grandes missions :**

### **Accompagnement vers l'emploi**

- Accueillir, analyser et orienter la demande de la personne, de l'employeur ou du partenaire
- Diagnostiquer la situation de la personne ou de l'employeur
- Poursuivre l'accompagnement : évolution ou transition professionnelle ou accès à l'emploi selon les besoins de la personne
- Poursuivre l'accompagnement du projet de recrutement de l'employeur
- Mettre en œuvre un suivi durable de la personne et/ou de l'employeur en emploi pour pérenniser l'insertion
- S'appuyer sur des actions de communication à destination des employeurs et des partenaires.

### **Accompagnement dans l'emploi**

- Accueillir, analyser et orienter la demande de la personne, de l'employeur ou du partenaire
- Diagnostiquer la situation de la personne et de l'employeur
- Poursuivre l'accompagnement de la personne et/ou de l'employeur : évolution ou transition professionnelle ou accompagnement au maintien dans l'emploi
- Mettre en œuvre un suivi durable de la personne et de l'employeur en cas de maintien réussi
- Proposer la suite de l'accompagnement : transition professionnelle pour les personnes ne pouvant être maintenues dans leur entreprise / établissement
- S'appuyer sur des actions de communication à destination des employeurs et des partenaires.

Pour mettre en œuvre l'offre de services, nous avons rencontré de nouveau, tous les partenaires que nous sollicitons en appui au parcours de certains de nos usagers : Le CMP, l'URAPEDA, la MDPH, Insertion Plus, le SAMN, l'équipe EMA, les porteurs de Prestations d'Accompagnements Spécifiques, le CIBC 70, la CARSAT, les médecins du travail, Pole Emploi, l'AGEFIPH pour nous présenter sa nouvelle stratégie entreprises...

Nous avons engagé un travail collaboratif avec les directeurs des CAP Emploi de Bourgogne/Franche-Comté afin d'harmoniser nos pratiques et nos outils.

L'équipe a participé à deux actions de formation en 2018 :

- initiation à l'ergonomie des postes de travail
- image de soi et confiance en soi, hygiène

### **L'évolution de l'offre de services des CAP Emploi**

Pour apporter un service lisible à nos bénéficiaires aussi bien aux employeurs qu'aux personnes accompagnées, nous avons réorganisé le Pôle administratif. Les deux assistantes analysent la demande de la personne et orientent, en fonction du service à apporter, auprès de l'interlocuteur opportun. Notre territoire d'intervention relève de la totalité du département de Haute-Saône, pour ce, nous avons attribué à chaque conseiller un secteur dont il est le référent unique pour les entreprises et les TH. Les assistantes ont été formées par la directrice à la phase de diagnostic et d'orientation.

Nous apportons depuis 2018, un service aux salariés qui veulent s'engager dans une phase de transition professionnelle. L'équipe a été formée à cette nouvelle approche et nous avons réalisé, sur la période précitée, 21 actions de transitions professionnelles auprès de salariés.

Le SAMETH a fusionné avec le CAP Emploi. Pour ce, un logo unique rassemblera les 2 axes de l'offre de services.

Cette nouvelle signalétique sera déployée au premier trimestre 2019.



# CAP EMPLOI

Handicap, recrutement & maintien

## L'ACTIVITE ET LES OBJECTIFS EN 2018

Les objectifs fixés à CAP Emploi 70 ont été validés par une convention impliquant divers partenaires et financeurs tels que : l'Etat, l'AGEFIPH, Le FIPHFP et le Pôle Emploi. Le dialogue de gestion annuel est l'outil qui permet de valider la mise en œuvre de la stratégie et des plans d'actions portés par le CAP Emploi mais aussi de contrôler son efficacité.

**Voici la déclinaison des objectifs conventionnels pour l'année 2018 pour les 2 axes :**

- **330** nouveaux bénéficiaires de PPAE doivent être accompagnés
- **153** placements privés supérieur ou égal à 3 mois
- **11** contrats en alternance

- **150** entreprises à visiter
- **89** actions de formation qualifiante, diplômante ou « professionnalisante » doivent être réalisées sur cette période.
- **45** maintiens réussis dans le secteur privé, aucun objectif n'a été défini pour le secteur public.
- Aucun objectif n'a été fixé en ce qui concerne le nombre de transition professionnelle à réaliser en 2018.
- **858 personnes** en situation de handicap, à la recherche d'un emploi, ont bénéficié des services du CAP Emploi. Un conseiller à l'emploi, à temps plein, accompagne **138** personnes en moyenne.
- **379** conseils en évolution professionnelle ont été dispensés
- **145** prestations de bilan évaluation réalisées dont **84** PMSMP

Nous avons accueilli **328** nouveaux usagers en 2018 dans le cadre du PPAE et réalisé **3419** entretiens individuels avec tous les usagers accompagnés sur la période de référence donc une moyenne de **285** entretiens par mois.

### **L'activité de l'axe 2 : l'accompagnement dans l'emploi**

- **96** signalements dont 44% relèvent des médecins du travail, 31% des employeurs et 17% des salariés. Il est intéressant de noter que les signalements émis par les employeurs sont en augmentation par rapport à 2017.
- **73** dossiers ont été actifs sur la période de référence dont 59 ont été fermés dans le cadre du maintien réussi, soit 80% des dossiers « travaillés ».
- **76 %** des maintiens réussis ont été ouverts entre 1 à 12 mois avant la mise en place de la solution de maintien.
- **45** maintiens réussis privés ont été réalisés ainsi que 14 dans le secteur public.

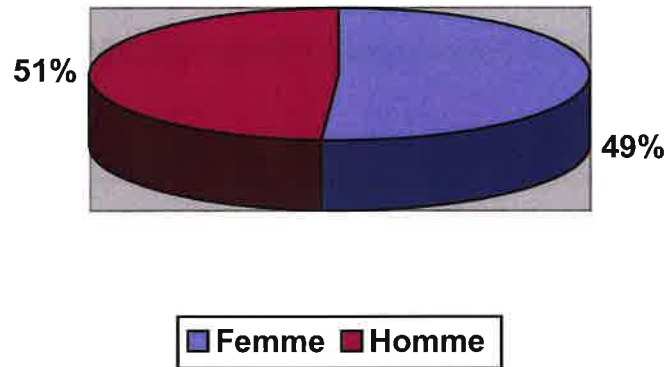
Donc, 59 situations de maintien ont abouti à une solution positive. En 2018, nous avons atteint l'objectif annuel convenu en matière de maintien dans l'emploi.

#### LES RESULTATS DE L'AXE 1 : ACTIVITE VERS L'EMPLOI

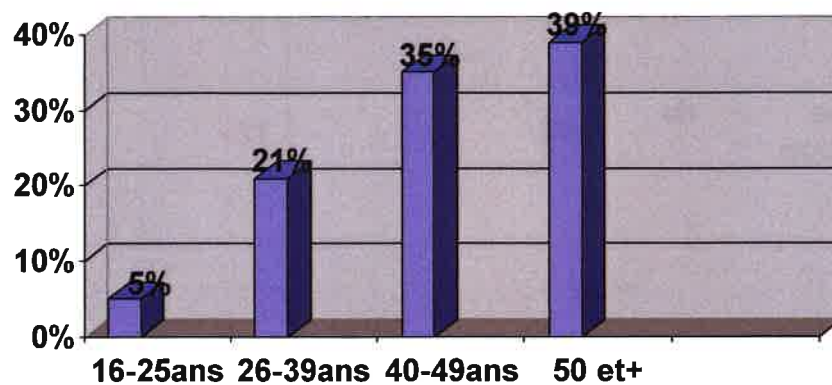
##### Activité CAP Emploi 70 du 1 janvier au 31 décembre 2018

Dénominations	Objectifs 2018	Le réalisé au 31/12/2018	Expression en %
<b>PPAE</b>	<b>330</b>	<b>328</b>	<b>99 %</b>
<b>Placements à compter de 3 mois</b>	<b>153 privés</b>	<b>217</b>	<b>142%</b>
<b>Contrats alternance</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>73%</b>
<b>Actions de formation</b>	<b>90</b>	<b>121</b>	<b>116%</b>
<b>Employeurs visités</b>	<b>150</b>	<b>128</b>	<b>85%</b>

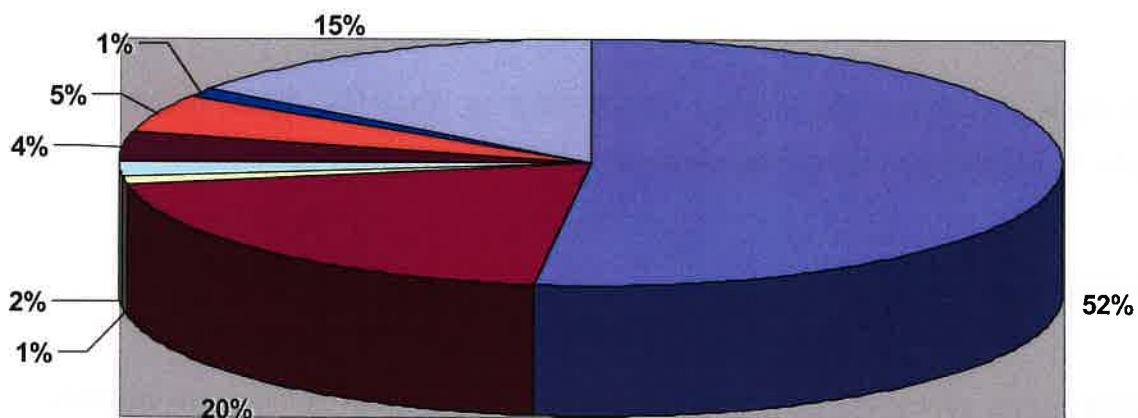
## Caractéristiques des 857 PH accompagnées en 2018



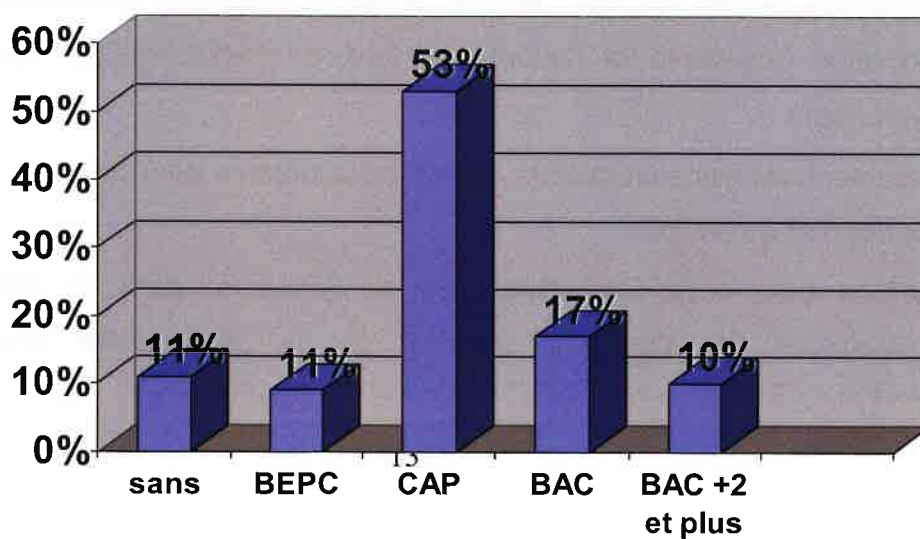
## Age des personnes accompagnées



## Handicap des personnes accompagnées



## Niveau de formation des personnes accompagnées



En 2018, nous avons poursuivi les actions menées en 2017, car il est toujours nécessaire de consolider nos partenariats et de développer notre action auprès de nos bénéficiaires, usagers comme employeurs. Mais, nous devons aussi nous adapter à notre environnement socio-économique, aux nouveaux cadres législatifs et surtout inclure le CAP Emploi 70 dans la nouvelle grande région BGFC.

Notre page Facebook est visitée, commentée et abondée d'information sur l'emploi, le handicap et les événements locaux liés à ces deux domaines.

### **Le dialogue de gestion**

En 2018, nous avons été pour la première fois, soumis au dialogue de gestion des CAP Emploi. Cette modalité conventionnelle de contrôle de l'activité repose sur un écrit suivi d'une audition. Tous les CAP Emploi sont soumis à cet exercice d'évaluation.

- L'écrit explicite les résultats obtenus sur les trois premiers trimestres de 2018, les plans d'actions engagés, les moyens mobilisés et le budget consommé sur la période de référence. Nous devons aussi évoquer nos plans d'actions 2019 afin de nous engager à mettre en œuvre l'offre de services en perspective dans le temps pour atteindre les objectifs fixés.

L'analyse de l'activité de chaque CAP Emploi de BFC repose sur des indicateurs préalablement définis tels que : le taux de retour à l'emploi, le nombre d'entrées en formation qualifiante et diplômante, taux de transformation des CDD en contrat durable....

Ce document est transmis à tous nos commanditaires pour analyse et étude, il sert de support à l'audition.

- L'audition a eu lieu à CAP Emploi 39, en décembre 2018, en présence des commanditaires, du Directeur Général, de la gestionnaire financière de

L'association, et de la directrice du CAP Emploi 70. Elle a permis de répondre aux interrogations de chacun.

L'écrit produit et l'audition ont permis de valider les stratégies adoptées, les partenariats engagés, l'organisation proposée et les perspectives amorcées pour 2019.

En conclusion, les changements s'opèrent et nous construisons avec l'équipe les nouvelles missions de notre offre de services. Mais de nombreux chantiers sont engagés et non finalisés à ce jour, ce qui augure du travail que nous allons devoir accomplir en 2019 : l'accessibilité, Vigipirate, le déploiement du nouveau logo et de la nouvelle signalétique, la communication auprès des employeurs, le travail avec les OPCO en pleine réforme de la formation, la loi qui impacte la DOETH...L'environnement d'un CAP Emploi est toujours en mouvement et souvent insécure. Le devenir des CAP Emploi est incertain. Serons-nous une agence régionale ? Serons-nous absorbés par Pole Emploi ? L'avenir nous le dira en attendant nous serons présents sur le département pour apporter nos services à nos bénéficiaires.

Je remercie nos partenaires, nos financeurs et surtout toute l'équipe de professionnels qui m'entoure sans laquelle le CAP Emploi ne serait pas ce qu'il est.

## GLOSSAIRE

**AAH** : Allocation adulte handicapé

**AGEFIPH** : Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés

**AHSSEA** : Association haut-saônoise pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte, gestionnaire du CAP Emploi 70

**ARE**: Allocation de retour à l'emploi

**CDAPH** : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

**CDG** : Centre de gestion

**Cotraitant** : les CAP Emploi se voient déléguer par convention le suivi et l'accompagnement de demandeurs d'emploi

**DETH** : Demandeur d'emploi travailleur handicapé

**DEBOE** : Demandeur d'emploi bénéficiaire de l'obligation d'emploi

**FIPHFP** : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

**MDPH** : Maison départementale du handicap

**OPS** : Organisme d'insertion et de placement

**PH** : Personne handicapée

**Pôle Emploi** : Au 1<sup>er</sup> janvier 2009 l'ANPE et l'ASSEDIC deviennent le Pôle Emploi

**PPAE** : Projet personnalisé d'accès à l'emploi

**PRITH** : Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés

**RQTH**: Reconnaissance en qualité de travailleur handicapé

**SAMETH** : Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés