

CAP EMPLOI 70

Handicap, recrutement & maintien

2 Rue de la Mutualité
70000 VESOUL

☎ 03.84.97.07.15 📠 03.84.97.09.50



Rapport d'activité 2019



SOMMAIRE

L'année 2019 et son contexte général

Les missions du CAP Emploi

L'activité et les objectifs en 2019

Le dialogue de gestion

Conclusion

Glossaire

L'année 2019 et son contexte général

En introduction et pour rappel, en fin 2017, suite à un appel à projet national, l'AHSSEA, est reconduite en qualité d'association gestionnaire du CAP Emploi et du SAMETH 70 ceci, dans le cadre d'un SIEG. 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. Depuis 2018, CAP Emploi est devenu le guichet unique, qui accompagne les personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours en prenant en compte toutes les situations qu'elles peuvent rencontrer. Nos missions nous permettent d'appréhender de nombreux champs tels que : 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 des salariés en risque de perte d'emploi pour cause de handicap.

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

- L'axe 1 : Accompagnement vers l'emploi
- L'axe 2 : Accompagnement dans l'emploi

La transition professionnelle, une mission nouvelle pour l'équipe :

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. Ils se mobilisent, tout en conservant leur emploi, pour élaborer et valider un nouveau projet professionnel. La transition professionnelle permet d'éviter les ruptures de parcours et d'engager une reconversion professionnelle préventive.

Les missions du CAP Emploi

Les 98 Cap emploi répartis sur le territoire national, 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

L'offre de services du Cap emploi s'adresse aux personnes handicapées en recherche d'emploi, aux salariés, aux travailleurs indépendants et aux agents du service public qui souhaitent engager une reconversion professionnelle. Nous accompagnons aussi les employeurs privés ou publics, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

L'OPS développe une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un suivi fondé 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 associatives partagées.

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.

Un CAP Emploi, pour réussir à accomplir ses missions, doit se construire un réel partenariat avec des institutions œuvrant dans le champ du handicap, de la santé, de l'emploi et la formation...

Les équipes doivent sans cesse se former pour développer leurs ressources et compétences afin de répondre au mieux aux besoins des usagers. Pour ce, en 2019, les personnels du CAP emploi 70 ont participé plusieurs formations.

- Le harcèlement au travail

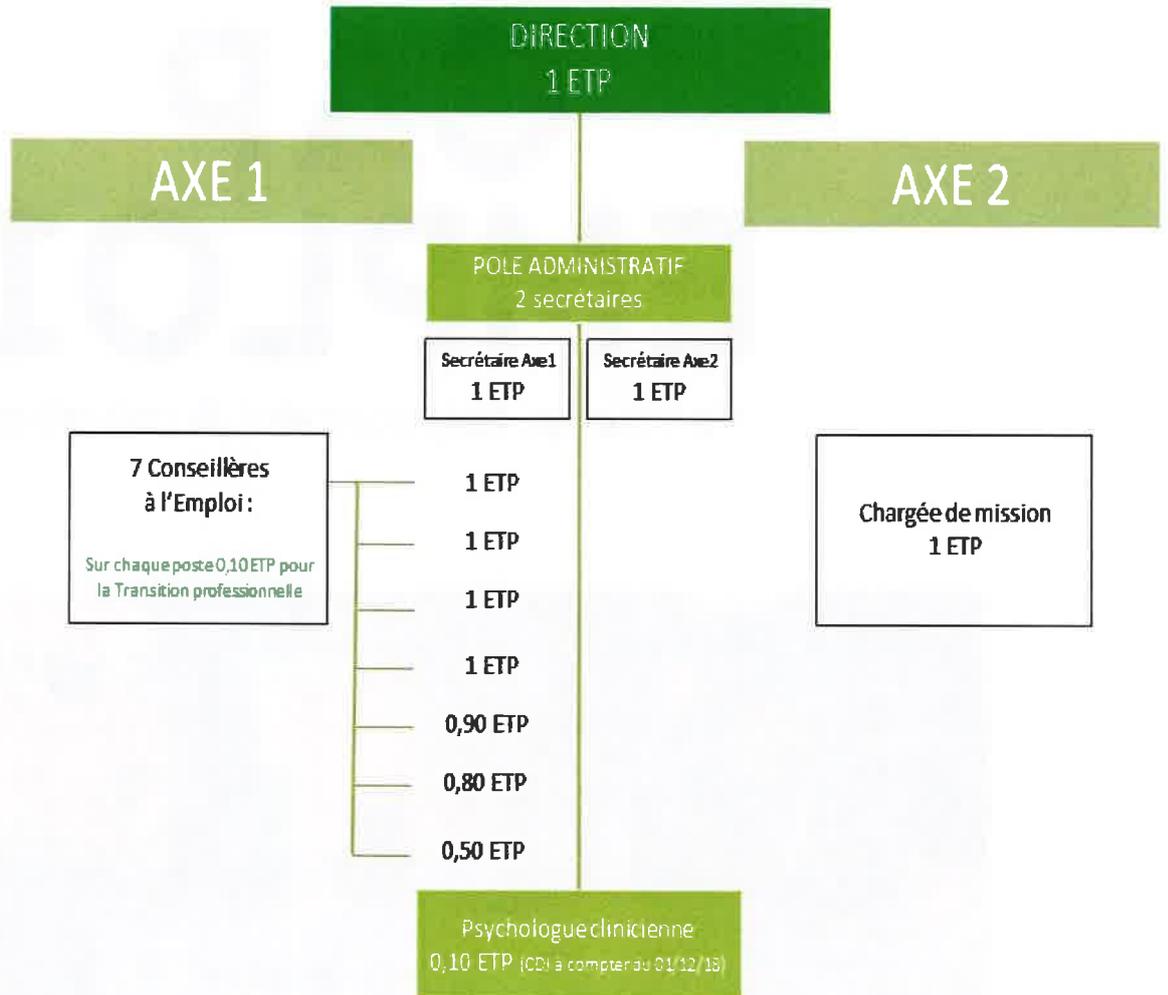
- Le SST

- Réaliser un diagnostic « social » adapté à l'emploi des TH

- Séminaire de rencontre de tous les CAP Emploi de Bourgogne/Franche-Comté.

Nous avons pour projet en 2020 de participer à une formation sur la compensation du handicap.

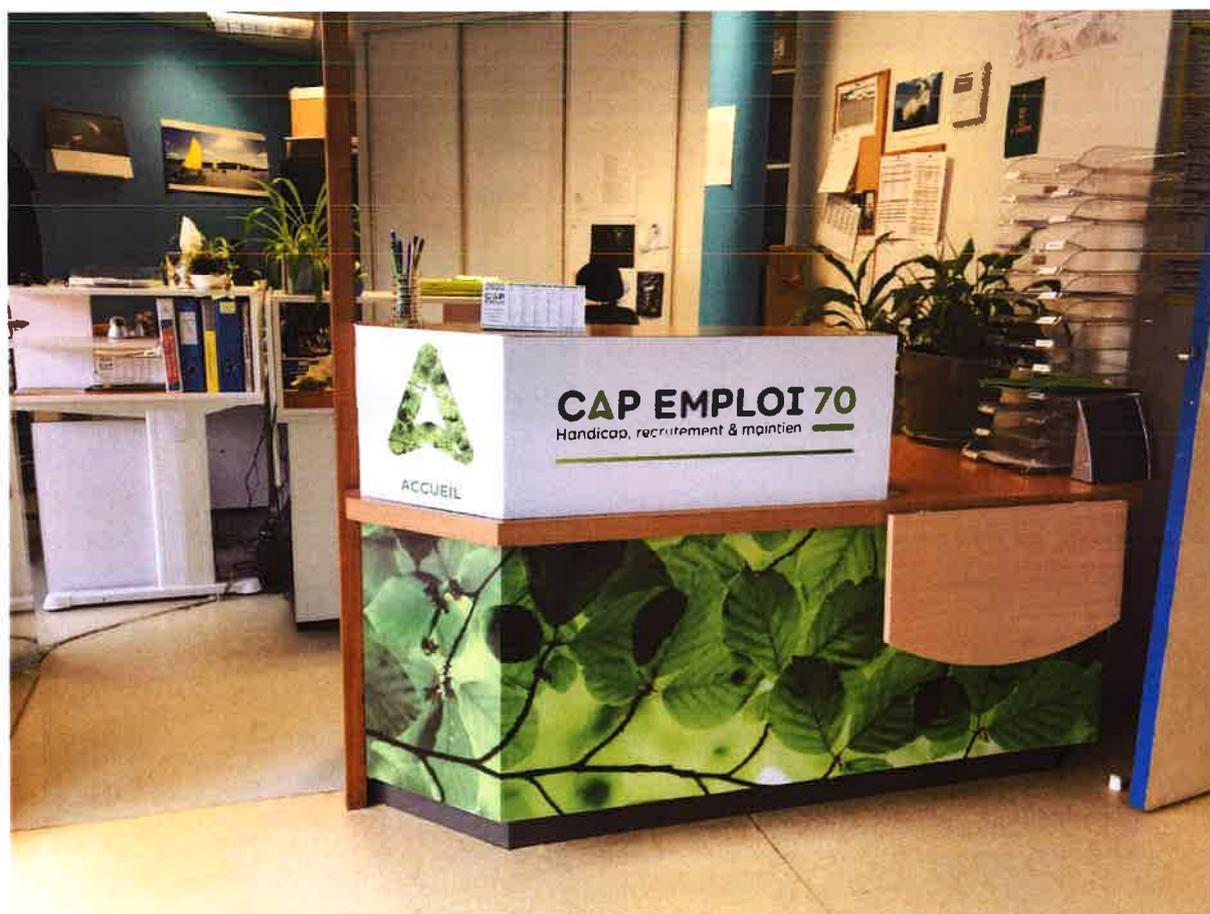
Organigramme Cap emploi 70



En mai 2019, nous avons mis en place notre signalétique. Actualisé notre documentation avec notre nouveau logo. Nous avons conformé le service en matière d'accessibilité mais aussi dans le respect des dispositions légales liées au plan Vigipirate.

CAP EMPLOI

Handicap, recrutement & maintien





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 efficience.

Voici la déclinaison des objectifs conventionnels pour l'année 2019 pour les 2 axes :

- **342** nouveaux bénéficiaires d'un PPAE doivent être accompagnés
- **170** placements privés supérieur ou égal à 3 mois dont **51** dans le secteur public
- **11** contrats en alternance à signer
- **150** entreprises à visiter
- **98** actions de formation qualifiante, diplômante ou « professionnalisante » doivent être réalisées sur cette période.
- **75** maintiens réussis dans le secteur privé et public dont **50** maintiens réalisés dans le privé
- Aucun objectif n'a été fixé en ce qui concerne le nombre de transition professionnelle à réaliser, mais nous avons engagé 55 transitions professionnelles en 2019.

L'ACTIVITE 2019 du CAP Emploi AXE 1

- **924 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 **149 personnes** en moyenne.

- **384 personnes ont bénéficié d'un conseil** en évolution professionnelle

- **193** prestations de bilan évaluation réalisés dont **128 PMSMP**

Nous avons accueilli **342** nouveaux usagers en 2019 dans le cadre du PPAE et réalisé **4824** entretiens individuels avec tous les usagers accompagnés sur la période de référence donc ceci représente **402** entretiens par mois.

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

- **105** dossiers actifs sur la période dont **70** ont été fermés dans le cadre d'un maintien réussi

- **63** dossiers ouverts en 2019

- **73 %** des maintiens réussis ont été ouverts entre 1 à 12 mois avant la mise en place de la solution de maintien

- **58** maintiens réussis privés ont été réalisés ainsi que **12** dans le secteur public.

Donc, 70 situations de maintien ont abouti à une solution positive, ce qui nous a permis d'atteindre 93% de la cible fixée en matière de maintien dans l'emploi.

En 2019, malgré des plans d'actions engagés avec les 3 fonctions publiques, nous avons rencontré des difficultés à mobiliser ce secteur. En 2016 et 2017, nos interventions dans le cadre du maintien dans l'emploi ont été orientées sur le secteur privé, au dépend du public, ceci pour répondre à des injonctions de nos financeurs.

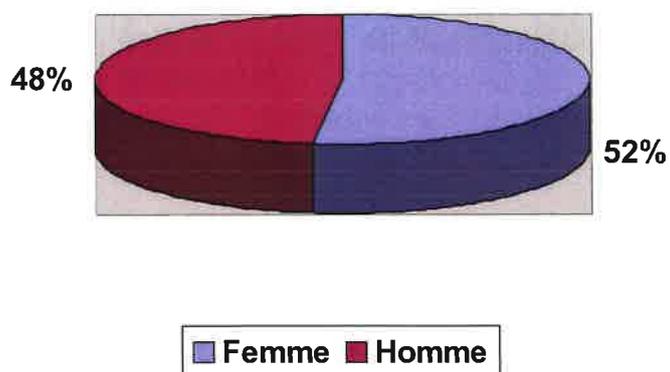
En 2019, des objectifs de maintien dans les 3 fonctions publiques nous ont été fixés. Les 3 fonctions publiques ont développé des stratégies pendant notre absence afin de répondre à leurs besoins dans le champ du maintien dans l'emploi. Cette situation nous a fragilisés, au même titre que les autres CAP Emploi. Nous avons anticipé et informé nos financeurs des difficultés opérationnelles que nous rencontrons. Lors du dialogue de gestion, le Délégué Territorial du FIPHFP (l'organisme collecteur de l'obligation d'emploi des TH) a été informé et sollicité afin de nous soutenir pour développer nos actions de maintien dans le secteur public, à suivre...

Activité CAP Emploi 70 du 1 janvier au 31 décembre 2019

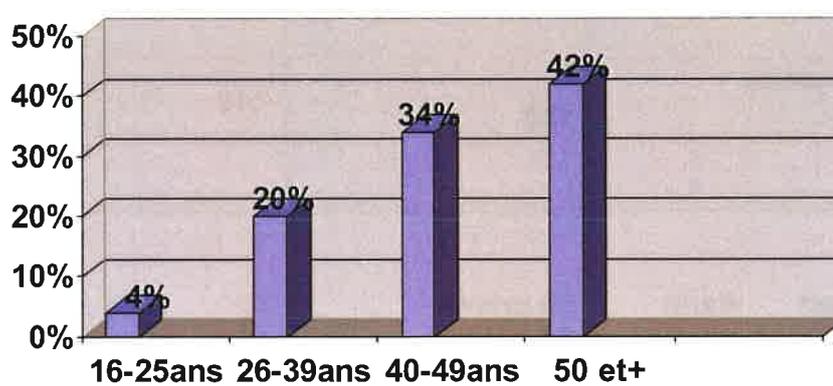
LES RESULTATS DE L'AXE 1 INSERTION ET L'AXE 2 MAINTIEN

Dénominations	Objectifs 2019	Le réalisé au 31/12/2019	Expression en %
AXE 1			
PPAE	342	342	100 %
Placements à compter de 3 mois	170 privés 51 publics	249 125	146% 245%
Contrats alternance	11	15	136%
Actions de formation	98	136	277%
Employeurs visités	150	140	93%
AXE 2			
Maintien dans l'emploi	50 privés 25 publics	58 12	116% 48%

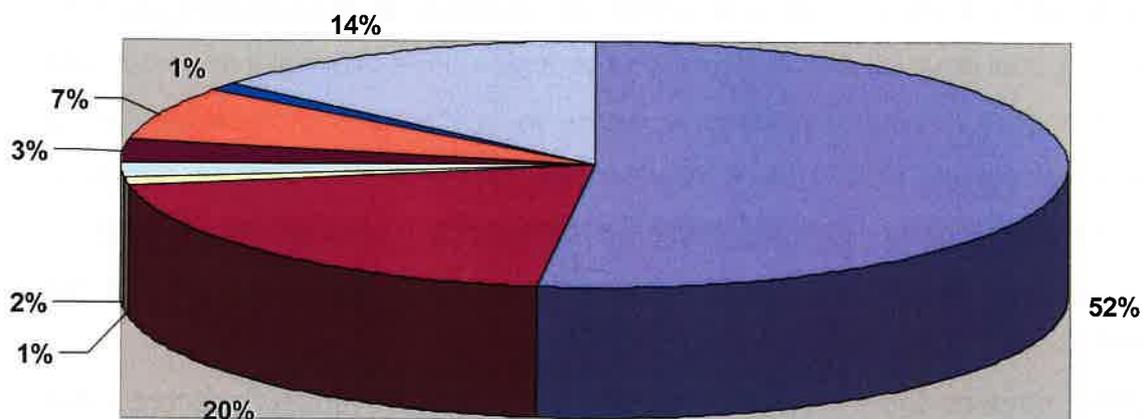
Caractéristiques des 924 PH accompagnées en 2019



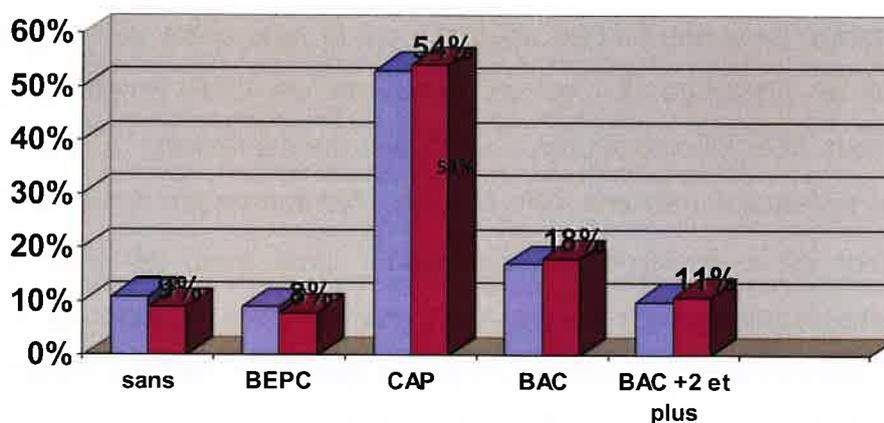
Age des personnes accompagnées



Handicap des personnes accompagnées



Niveau de formation des personnes accompagnées



Travailler dans un CAP Emploi demande de toujours 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 Bourgogne/Franche-Comté.

L'année 2019 a encore été une année de mutation et d'adaptation pour les salariés. La loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel a impacté notre activité auprès des salariés dans le cadre de la transition professionnelle. La mise en place des OPCO, de Compétences France et des moyens que nous pouvons obtenir pour financer certaines formations n'ont pas été finalisés en 2019. Difficile d'accompagner nos bénéficiaires dans des circonstances qui restent floues...

En 2018, nous avons évoqué dans le rapport d'activité l'avenir « insécure » des CAP Emploi et le risque de fusion avec les Pole Emploi. Ce projet de fusion potentielle a été écarté en 2019 au profit d'un rapprochement opérationnel. Le site pilote retenu pour cette expérimentation est le Pôle Emploi/ CAP Emploi de la Nièvre. Cette démarche d'articulation de nos deux offres de services permettra aux demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés de bénéficier, après diagnostic, d'une prestation d'accompagnement adaptée. L'année 2020 servira de petit laboratoire et, en 2021, tous les CAP Emploi entreront dans le rapprochement avec les Pole Emploi en fonction des modalités retenues. Cette proposition de rapprochement entérinée par l'Etat et les diverses parties semble être un compromis qui nous permettra de conserver notre identité et notre autonomie. Combien de temps ? Il est vrai que Pole Emploi représente une réelle force de frappe avec ses 54 000 agents, il est le bras armé de l'Etat en matière de gestion du chômage. En ce qui concerne les CAP Emploi et ses 1200 salariés, nous intervenons auprès d'un public qui représente 10 voire 12% des demandeurs d'emploi inscrits à Pole Emploi... Alors, que dire de notre avenir ?

CAP Emploi 70 a construit son partenariat local avec les Pole Emploi du département depuis 20 ans. Donc, nous devrions très rapidement intégrer les modes de collaboration qui seront envisagés dès 2021. Nous sommes présents à Pole Emploi Vesoul, Héricourt, Gray, Lure et Luxeuil.

Le dialogue de gestion

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 70, en novembre 2019, en présence des commanditaires, du Directeur Général, de la gestionnaire financière de l'AHSSEA, 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 2020 et pour la durée du SIEG. Toute son équipe du CAP Emploi 70 est reconnue pour son efficacité, sa connaissance et son utilisation adaptée de tous les dispositifs et moyens existants pour maintenir et insérer des personnes en situation de handicap. Notre gestion budgétaire a été validée et de nouveaux objectifs nous ont été fixés pour 2020.

Toutes les actions engagées en 2018 sont poursuivies en 2019 afin de pérenniser les résultats obtenus et assurer la continuité du service apporté à nos bénéficiaires.

Constat initial	Description des actions	Résultat attendu	Période de réalisation (date de début et de fin)
<p>La prise en charge des handicaps complexes</p> <p>Ce volet est développé en collaboration avec des partenaires, mais aussi en interne par le biais de la professionnalisation de l'équipe.</p> <p>En décembre 2018, une psychologue clinicienne intégrera l'équipe du CAP Emploi 70.</p> <p>Action déployée au régional : Améliorer l'accès à l'emploi des publics par le recours aux CDD Tremplins initiés par/avec les Entreprises Adaptées de la région BFC dans une concertation optimisée CHEOPS/UNEA</p>	<p>Accompagnement vers l'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rencontres partenariales. - Professionnalisation de l'équipe par le biais de la formation. - Intervention d'une psychologue clinicienne en soutien à l'équipe sur les situations complexes. - La directrice, avec l'appui de la psychologue, devront repérer les « faiblesses » des professionnels afin de proposer une ou des actions de formation adaptée aux besoins émergents. <p>Accompagnement dans l'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les besoins en poste de chaque EA du territoire d'intervention. - Qualifier les métiers et les processus de formations qui en découlent. - Identifier les publics accompagnés par les Cap emploi qui pourraient relever de ce dispositif. - Structurer une démarche d'intégration des publics dans ce dispositif. 	<ul style="list-style-type: none"> - Meilleure prise en charge des handicaps complexes. - Connaissances affinées des partenaires et des dispositifs pour optimiser l'accompagnement. - Professionnalisation de l'équipe pour optimiser l'accompagnement. <ul style="list-style-type: none"> - Créer une dynamique d'intégration des publics et modéliser une méthodologie d'intervention pour faciliter l'accès à ces emplois. - Augmenter le nombre de placements. 	<p>A poursuivre pendant toute la période du SIEG.</p> <p>A partir de janvier 2019</p>

<p>Poursuivre les actions partenariales engagées pour valoriser et pérenniser la mission maintien dans l'emploi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Consolider nos différentes interventions auprès des partenaires pour maintenir le nombre de signalements et notre capacité à développer le service ainsi que le nombre de maintien dans l'emploi réalisé. - Sensibilisation des employeurs sur nos actions et missions. 	<ul style="list-style-type: none"> - Atteindre les objectifs en matière de maintien dans l'emploi dans le secteur privé pour répondre aux besoins des employeurs et des salariés. - Poursuivre nos actions de maintien dans l'emploi dans les trois fonctions publiques. 	<p>Sur toute la période du SIEG.</p>
<p>Développer l'axe de la transition professionnelle auprès des salariés dont le handicap, à plus ou moins long terme, se transformera en risque d'inaptitude.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Actions de communication. - Information aux employeurs lors des visites entreprises. - Sensibilisation des médecins du travail sur ce sujet. - Rapprochement avec les OPCO pour instaurer une relation partenariale et surtout la recherche de financement pour les salariés en transition professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> - Repérer les salariés afin d'éviter les ruptures en sécurisant les parcours professionnels. Le médecin du travail est au cœur de cette approche préventive et nous poursuivrons notre mobilisation auprès de cet acteur incontournable. - Accompagner les salariés concernés. - Utiliser les moyens/outils de l'employeur pour travailler un projet de reconversion professionnelle à l'interne ou à l'externe. 	<p>Sur la totalité du SIEG</p>

Axes prioritaires structurants sur la période conventionnelle 2018-2022

Voici les 3 axes à prioriser de 2018 à 2022, tout en sachant que les items retenus seront valorisés sur la période précitée mais ne nous désengagent pas des autres missions développées dans l'offre de services du CAP Emploi (bien sur...). Ces 3 axes sont transversaux à l'accompagnement dans et vers l'emploi. Ils peuvent se décliner dans toute la dimension de notre offre de services. Cette approche implique que nous n'ayons pas « compartimenté » les actions décrites dans ce texte en les décomposant par axe. Cette organisation proposée est le reflet de notre guichet unique.

- 1 Apporter un service optimal et complet à l'employeur.**
- 2 Développer la prise en charge des handicaps dits « complexes ».**
- 3 Optimiser la transition professionnelle auprès des salariés pour éviter les ruptures et sécuriser les parcours professionnels.**

Apporter un service optimal et complet à l'employeur

Notre nouvelle organisation de service nous permet de nous déployer sur tout le département. Un référent intervient sur chaque bassin d'emploi auprès des DEBOE, des employeurs et des salariés mais aussi dans le cadre de la transition professionnelle. Cette approche globale et individualisée est adaptée aux employeurs car, un interlocuteur est identifié pour les champs du recrutement, de l'information/sensibilisation et la transition professionnelle. De plus, un seul interlocuteur accompagne les employeurs et les salariés sur tout le département pour l'activité maintien dans l'emploi. Cette organisation nécessite une coordination de l'équipe et implique de construire encore et toujours du « travailler ensemble ».

Au premier semestre 2019, les conseillers à l'emploi/référents employeurs et salariés suivront une formation qui apportera des méthodes pour analyser le système social d'une entreprise afin de construire un diagnostic situationnel. Bien sûr, le chargé de mission SAMETH participera à cette action formative ainsi que la direction. L'objectif étant d'intervenir dans tout type d'entreprise pour établir un diagnostic RH sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette formation apportera une vision globale aux conseillers à l'emploi dans le champ du recrutement et de la transition professionnelle afin de construire des plans d'action partagés avec les employeurs et surtout avec les RH.

Nous développerons nos actions auprès des employeurs : participation aux forums emploi, club RH de la CCI, petits- déjeuners employeurs

Nous engagerons dans le premier semestre 2019, une action de communication dans le magazine « valeurs économiques » à destination des employeurs hauts-saônnais.

Notre prospection auprès des employeurs publics et privés nous permet d'affirmer notre présence sur le territoire aussi bien dans le cadre du maintien à l'emploi que de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en proposant une approche type « guichet unique ». Cette organisation permet d'articuler les 2 axes de notre offre de services que nous pouvons appréhender dans sa pluralité.

Développer la prise en charge des handicaps dits complexes

Il est important de définir les handicaps complexes pour mieux les cibler et comprendre les situations qu'ils induisent dans la quotidienneté des personnes et particulièrement dans le champ de l'insertion professionnelle.

Les handicaps complexes :

« Ces situations se caractérisent par, entre autres, une altération de la capacité de décision et d'action des personnes consécutive à des atteintes fonctionnelles graves, des troubles cognitifs ou psychiques, des maladies dégénératives, certaines situations de polyhandicap, de traumatismes crâniens sévères, d'autisme avec déficiences associées ».

Par contre, il est difficile d'évaluer, sur le département, le nombre de personnes concernées par un handicap complexe et surtout en démarche d'insertion professionnelle. Pour le moment, 5% des personnes accompagnées développent une pathologie psychique et 4% un handicap mental.

- Les professionnels de CAP Emploi 70 ont suivi des formations sur les différents handicaps (psychique, auditif, déficience intellectuelle, cognitif...) mais s'appuient aussi sur les services et les dispositifs existants sur le département.
- Nous sollicitons le CMP, le CATTP et la plate-forme « santé mentale » en appui aux professionnels du CAP Emploi 70 dans le cadre de la prise en charge des PH souffrant de troubles psychiques.
- A ce jour, nous accompagnons 2 PH atteintes d'un syndrome d'ASPERGER en appui avec une psychologue. A suivre. ..

Optimiser la transition professionnelle auprès des salariés pour éviter les ruptures et sécuriser les parcours professionnels.

- Nous avons préparé l'équipe à cette évolution de notre offre de services en 2018. 15 transitions professionnelles sont engagées au 30/09/2018.
- Un échange de pratique entre directeurs des CAP Emploi de BFC a permis de construire une méthodologie partagée sur le sujet de la transition professionnelle. Cette action d'imprégnation sera consolidée, en décembre 2018, par une rencontre avec les opérateurs de terrain de chaque CAP Emploi BFC intervenant sur ce sujet.
- Il nous faudra tenir compte de la réforme de la formation.
- Mettre en place des actions de communication...
- Faire vivre cette nouvelle dimension de l'offre de services (voir les différentes actions développées dans l'intégralité de ce document).

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. Merci pour la confiance que tous m'accordent.

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^{er} 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

SIEG : Service d'Intérêt Economique général