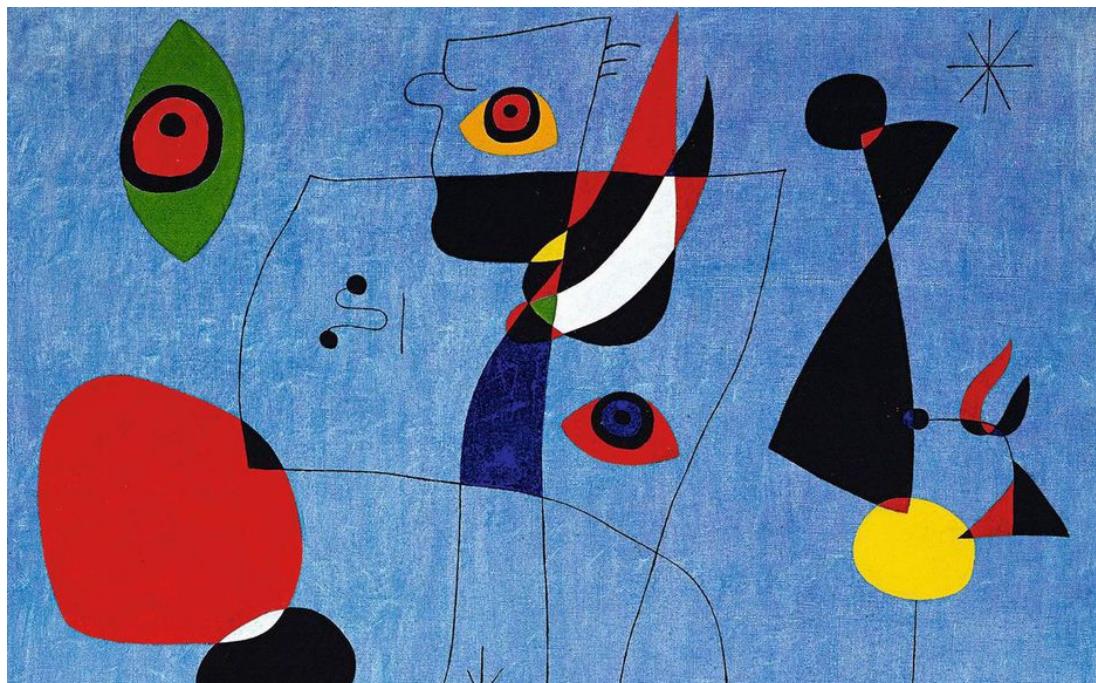




**2 Rue de la Mutualité  
70000 VESOUL**  
 03.84.97.07.15 03.84.97.09.50

# Rapport d'activité 2020



Juan Miro

## **SOMMAIRE**

L'année 2020 et son contexte général

Les missions du CAP Emploi

L'activité et les objectifs en 2020

Le rapprochement Pole Emploi/Cap Emploi

Le 100% inclusion

Conclusion

Glossaire

## L'année 2020 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 service d'intérêt économique général (SIEG). Donc, le marché CAP Emploi nous est confié pour 5 ans par nos commanditaires : L'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH), le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (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.

Cette année 2020, dans un contexte de crise sanitaire, nous a obligés à repenser nos modes d'intervention auprès de notre public. Cap Emploi met à la disposition des conseillers tous les outils pour accomplir du télétravail.

Le personnel est équipé d'ordinateur portable, de téléphone pouvant servir de modem, de scans portatifs et surtout peut travailler sur le logiciel PARCOURS H qui est hébergé sur internet et accessible hors les murs du CAP Emploi.

Nous avons testé les webinaires, les visioconférences sur teams, skype et zoom auxquels nous sommes abonnés. Cette période particulière nous a permis de conserver le lien avec les personnes en situation de handicap accompagnées mais aussi avec les employeurs et nos partenaires. Nous avons communiqué avec nos employeurs clients en leur faisant parvenir des vidéos sur notre activité, des informations sur les aides de l'Etat, du Conseil Régional de Bourgogne Franche Comté, de l'AGEFIPH et du FIPHFP.

Malgré toutes les stratégies mises en place pour poursuivre l'activité, nous avons subi une forme de délitement particulièrement au niveau de nos relations avec les employeurs qui subissent une crise économique et ne connaissent pas la même implication sur le volet du handicap. Pourtant, les objectifs conventionnels fixés ont été atteints voire dépassés sur certains items particulièrement sur l'axe 1.

L'année 2020 restera l'année de l'adaptation, des protocoles sanitaires et du Covid. Nous avons poursuivi notre accompagnement auprès de notre public pour qui nous avons été quelquefois le seul lien social, le seul moment de parole et d'intérêt. Notre mission d'accompagnement à l'insertion professionnelle pendant cette période a muté en un soutien psychologique où l'emploi n'était pas forcément la priorité...

## **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 :**

s'adresse aux salariés et aux indépendants reconnus ou non travailleurs handicapés qui s'engagent à mettre en place une reconnaissance de leur handicap. 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. Nous contribuons à sécuriser les parcours professionnels.

### **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.

Le réseau des CAP Emploi est représenté au national par l'association CHEOPS (conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés).

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 ainsi que les indépendants.

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 en emploi pour pérenniser son insertion
- S'appuyer sur des actions de communication à destination des employeurs et des partenaires.

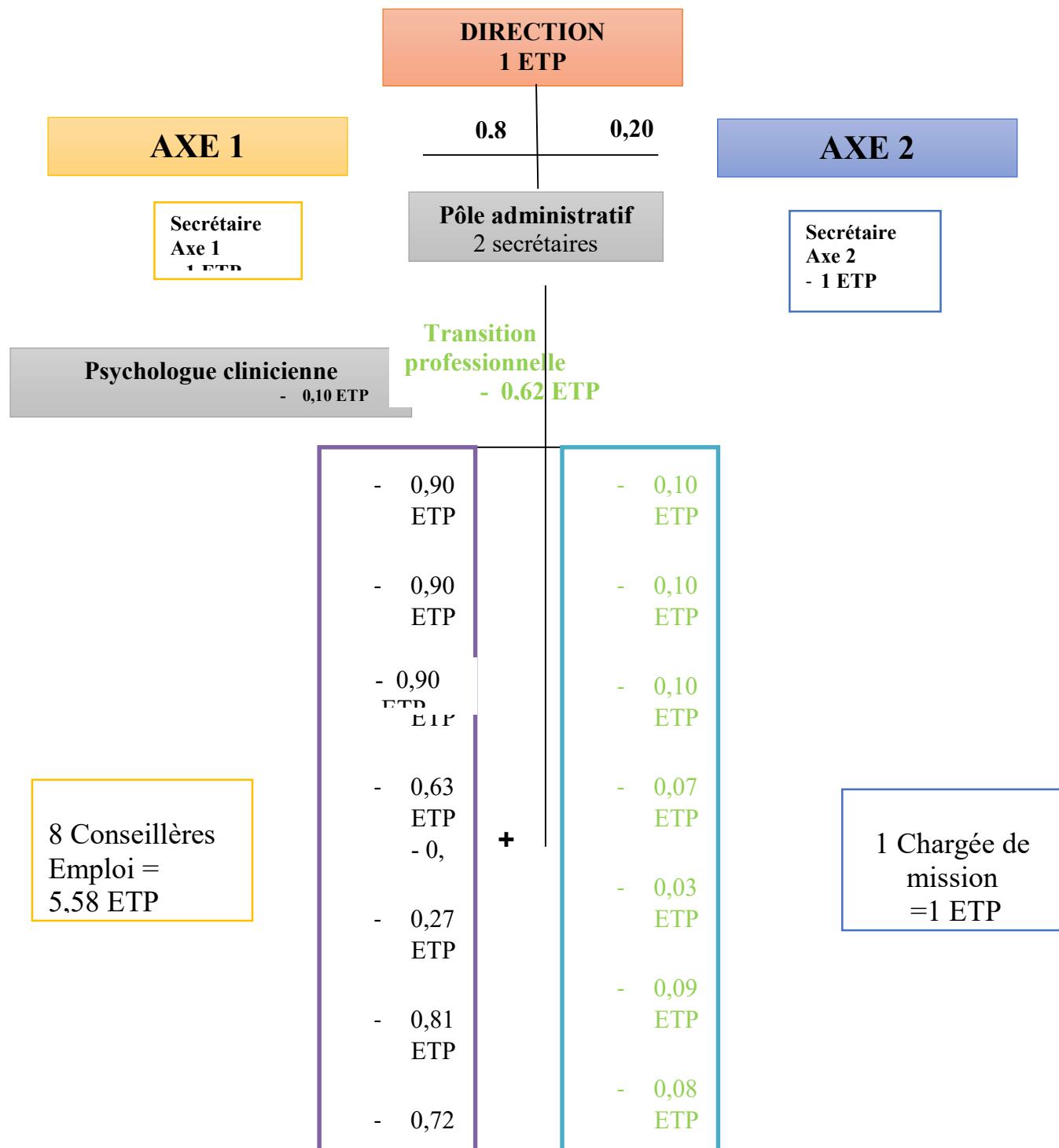
## **Accompagnement dans l'emploi**

- 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
- 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 2020, les

personnels du CAP emploi 70 ont participé à une formation sur la compensation du handicap et de nombreux webinaires.

## LE CAP EMPLOI 70 en 2020



## L'ACTIVITE ET LES OBJECTIFS EN 2020

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 performance 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. En parallèle, un dialogue de gestion budgétaire avec les différents financeurs de la structure valide (ou pas) l'utilisation des fonds sur l'année écoulée et négocient le budget prévisionnel de l'année à venir.

**Voici la déclinaison des objectifs conventionnels pour l'année 2020 pour les 2 axes :**

- **342** nouveaux bénéficiaires d'un projet personnalisé d'accès à l'emploi doivent être accompagnés
- **570** placements privés et publics dont **155** dans le secteur public et **415** dans le secteur privé
- **10** contrats en alternance à signer
- **150** entreprises à visiter
- **110** 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 88 transitions professionnelles en 2020 soit une évolution de 60% par rapport à 2019.

## **AXE 1 : l'insertion professionnelle**

- **1010 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 **181** personnes en moyenne.
- **571 personnes** ont bénéficié d'un conseil en évolution professionnelle
- **149** prestations de bilan évaluation réalisés dont **93** périodes de mise en situation en milieu professionnel

Nous avons accueilli **342** nouveaux usagers en 2020 dans le cadre du PPAE et réalisé **6 667** entretiens individuels avec tous les usagers accompagnés sur la période de référence donc ceci représente **555** entretiens par mois.

## **AXE 2 : Le maintien dans l'emploi**

- **77** dossiers actifs sur la période dont **56** ont été fermés dans le cadre d'un maintien réussi
- **45** dossiers ouverts en 2020

- **90 %** des maintiens réussis ont été ouverts entre 1 à 12 mois avant la mise en place de la solution de maintien et 50% sont fermés entre 6 et 12 mois après la prise en charge.
- **48** maintiens réussis privés ont été réalisés ainsi que **8** dans le secteur public

**Donc, 56 situations de maintien ont abouti à une solution positive, ce qui nous a permis d'atteindre 75% de la cible fixée en matière d'objectif de maintien dans l'emploi.**

La situation de l'axe 2 en 2020 est critique. Entre 2018 et 2020, nous avons perdu 33% de dossiers actifs. Au cours des 3 dernières années, notre stock de dossiers actifs a diminué de 75%, les signalements en 2 ans ont subi une perte de 42%. Cette situation structurelle a été aggravée par la crise sanitaire, mais nous subissons depuis 2018 un déficit de signalement et une réduction de notre stock qui ne nous permettent pas d'atteindre l'objectif conventionnel fixé.

En janvier 2021, nous transférons 18 situations de maintien en cours de réalisation non finalisées en 2020 sur l'année 2021 contre 72 en 2018, soit une chute de 75%.

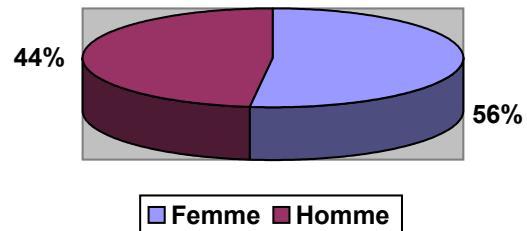
Dans le cadre du dialogue de gestion 2020, nous avons convenu d'un plan d'action proactif avec notre financeur. L'analyse de la situation révèle nos fragilités en matière de signalements qui émanent majoritairement des médecins du travail. De plus, nous

travaillons prioritairement avec le secteur agricole et l'industriel au dépend du tertiaire et des établissements des trois fonctions publiques. Nous avons besoin de diversifier et multiplier nos sources de signalements en prospectant les employeurs publics et privés, en remobilisant tous les partenaires intervenant dans le champ du maintien dans l'emploi (à suivre)...

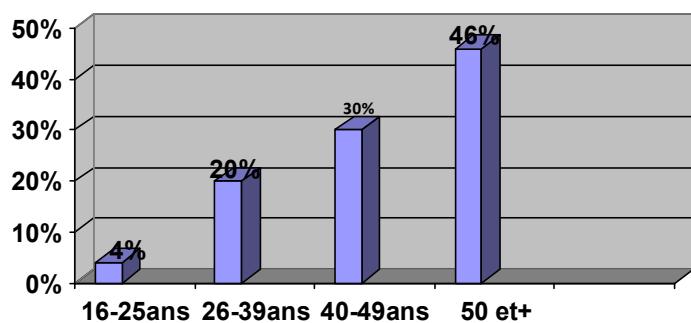
## Activité CAP Emploi 70 du 1 janvier au 31 décembre 2020

Dénominations	Objectifs 2020	Le réalisé au 31/12/2020	Expression en %
<b>AXE 1</b>			
Nouveaux PPAE	340	342	100 %
Placements	415 privés 155 publics Total : 570	754 164 918	180% 1110% 160%%
Contrats alternance	10	11	110%
Actions de formation	110	131	120%
Employeurs visités	150	100	73%
<b>AXE 2</b>			
Maintien dans l'emploi	75	56	75%

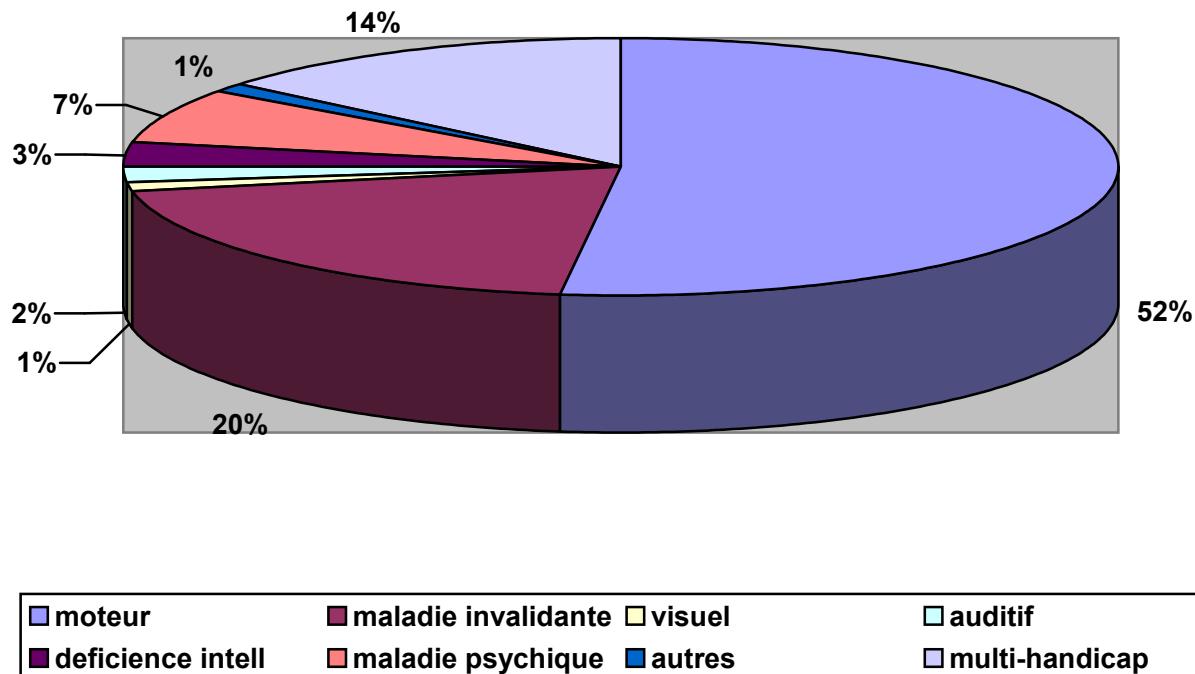
## Caractéristiques des 1010 PH accompagnées en 2020



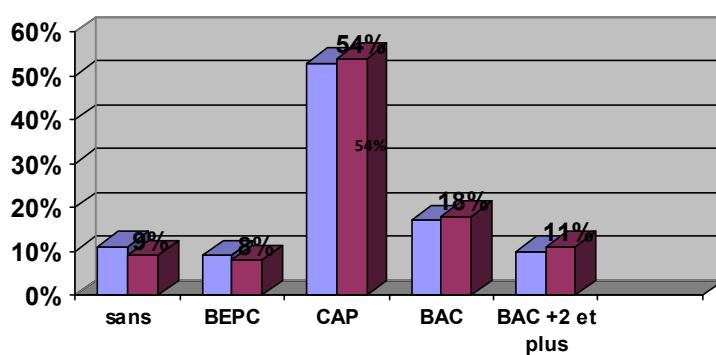
## Age des personnes accompagnées



## Handicap des personnes accompagnées



## Niveau de formation des personnes accompagnées



L'année 2020 a été une année de particulière. La crise sanitaire nous a obligés à mettre en place des mesures de protection et des protocoles de continuité de service, autant pour protéger les salariés que les personnes en situation de handicap accompagnées. Pourtant, malgré toutes ces contraintes nous avons poursuivi notre mission même si notre modèle économique s'est dégradé pendant cette période, nous constatons que notre activité de placement a été intense et soutenue. Si nous analysons les contrats qui ont été signés en 2020, nous constatons que la majorité d'entre eux sont non pérennes. En clair, 65% des contrats signés sont d'une durée inférieure à 3 mois.

En ce qui concerne les entreprises qui sont nos sources d'emploi et de maintien, nous avons subi une forte dégradation aussi bien en matière de placement que de maintien dans l'emploi (31% de visites en moins par rapport à 2019). Il s'avère que les employeurs ont d'autres priorités à l'heure actuelle... Malgré toutes les stratégies que nous avons mises en œuvre, il est complexe de porter une mission de maintien et de placement dans cette période de crise....

## **LE RAPPROCHEMENT POLE EMPLOI CAP EMPLOI**

Nous avons évité une fusion entre Pole emploi et CAP Emploi. Le rapport CAP 22 rédigé par le comité d'action publique en juin 2018, a mis en évidence le manque de lisibilité de nos offres de services respectives et les difficultés que rencontrent les personnes en situation de handicap face à cet environnement complexe.

Aujourd’hui le modèle proposé repose sur un rapprochement entre Pole Emploi et CAP Emploi. Les salariés du CAP Emploi seront mis à disposition à Pole Emploi dans le cadre de modalités renforcées, mais ils resteront salariés de l’association gestionnaire du CAP Emploi et ceci jusqu’au 31/12/2022 date de fin du SIEG. Après cette date, notre devenir n’est pas encore défini : fusion avec Pole Emploi, appel d’offre...

**Voici un extrait du rapport :**

*Renforcer la coordination et la coopération des acteurs du service public de l’emploi. Cela consiste concrètement à:* •poursuivre l’ouverture des données disponibles (sur les offres d’emploi et les profils des demandeurs d’emploi) entre les opérateurs du service public de l’emploi, afin de constituer un gisement de données exploitables.

*Ce gisement serait utile notamment pour le pilotage et pour la définition de nouveaux services. L’ouverture large des données de l’emploi (sous une forme anonymisée) permettait aux partenaires privés de les intégrer à leurs prestations et ainsi de mieux définir leur offre de service; •améliorer l’interopérabilité des systèmes d’information des opérateurs du service public de l’emploi, afin de faciliter le suivi des demandeurs d’emploi dans une logique de parcours global d’insertion; •mettre fin au monopole de certains opérateurs du service public de l’emploi sur les outils d’accompagnement (contrats d’avenir, garantie jeunes) et harmoniser les conditions de rémunérations entre les dispositifs (garantie jeunes,*

*Epide, école de la deuxième chance....); améliorer et renforcer le pilotage national des réseaux Cap emploi et des missions locales.*

Pour répondre aux injonctions de l'Etat sur ce sujet, 17 sites pilotes déployés sur le territoire national expérimentent le rapprochement. La généralisation de cette expérimentation devait se mettre en place en avril 2021, mais avec la crise sanitaire, l'extension à tous se fera vraisemblablement en juin 2021. Les modalités de ce rapprochement sont actées dans une convention quinqua partite qui a pour objectif premier de rendre visible le service apporté aux demandeurs d'emploi TH et aux employeurs.

**Pôle Emploi deviendra le lieu unique d'accueil et d'accompagnement.**

***Petit point sur l'avancée de ce chantier.***

Une revue de portefeuille des 2 opérateurs est prévue pour proposer à tous les demandeurs d'emploi travailleurs handicapés un accompagnement ciblé en fonction de leur situation.

Si le handicap est complexe, s'il doit être compensé, le CAP Emploi sera l'expert désigné pour engager le parcours de la personne. Nous serons formés à l'offre de services de Pôle Emploi et nous pourrons prescrire toutes les actions du droit commun en direct. Nous utiliserons le logiciel de Pôle Emploi qui doit être adapté aux problématiques santé rencontrées par les personnes en situation de handicap. Notre présence au sein des agences sera renforcée.

Pôle Emploi devient le commanditaire et financeur unique de l'axe 1. Un dialogue budgétaire et un dialogue de performance partagé établiront la feuille de route du CAP emploi en ce qui concerne les moyens et les objectifs.

Depuis la création de CAP Emploi 70 en 1999, nous avons toujours effectué nos permanences dans les Pôle Emploi du département, et les conseillères à l'emploi du CAP ont su développer un réel partenariat opérationnel avec les agents. Les directions des 2 structures partagent des stratégies communes et il semblerait que le rapprochement s'effectuera sans trop de heurts. Malgré tout, je pense que nous serons « bousculés » dans nos pratiques, donc il sera nécessaire d'accompagner ces changements pour nous permettre d'accomplir sereinement notre mission.

## LE 100% INCLUSION

CHEOPS Bourgogne/Franche-Comté est l'association qui représente les 7 Cap Emploi de la région. En 2019, CHEOPS BFC a répondu à un appel d'offre dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences. En 2020, nous avons été informés que notre projet a été retenu parmi les 75 autres validés par l'Etat, la caisse des Dépôts et la Banque des territoires. Il sera financé à hauteur de 75% du coût total exprimé et ceci sur 3 années. Ce projet sera déployé par chaque association gestionnaire du CAP Emploi installé sur le département. Le cadre d'intervention de chacun des membres s'inscrit dans un consortium.

Ce projet se veut innovant et fondé sur une démarche inclusive et solidaire. Il s'adresse à des personnes en situation de handicap qui ne réussissent pas à trouver leur place, malgré leur accompagnement, dans le monde du travail et plus généralement dans la société. Pour ce, les personnes handicapées sont impliquées dans la construction des ateliers qui leur seront proposés. Ces ateliers peuvent s'appuyer sur des supports variés comme la cuisine, le sport, la culture...et ceci en fonction des souhaits des personnes. Les objectifs fixés sont exprimés en matière d'emploi et de formation. 250 personnes environ participeront à ce projet expérimental dans le 70 pour la durée du projet soit 3 ans.

La pair aidance, le bénévolat, le mécénat sont les concepts sur lesquels s'appuient le projet. Nous déployerons « **L'H'Activateur de compétences** » à compter de mars 2021 sur le département de Haute-Saône.

## CHEOPS BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE

Nom du projet : **L'H'Activateur de compétences**



### Présentation du projet

Tu ne peux pas le faire », « Tu n'y arriveras jamais », « Tu es trop handicapé(e) pour réussir » ! Parce que nous pensons que ces phrases démodées ne peuvent plus faire partie des discours convenus, nous

nous engageons pour faciliter l'inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap. Notre volonté ? Permettre à chacun de prendre sa vie en main par des modalités d'intervention alternative dans un cadre admettant le développement du pouvoir d'agir et la prise en compte de la parole de tous.

«L'H'activateur de compétences » se veut complémentaire de l'accompagnement Cap Emploi. Il prendra la forme d'un parcours modulable, non linéaire et individualisé, en fonction des besoins et des envies de chacun.

### **Principaux objectifs :**

Le caractère expérimental et innovant de l'action se fonde sur une démarche d'accompagnement solidaire :

- Utiliser la force du collectif en développant un réseau important et dynamique,
- Amener le demandeur d'emploi à développer une image de soi positive,
- Amener le demandeur d'emploi à être force de proposition,
- Amener le demandeur d'emploi à développer et exploiter leurs compétences comportementales, transversales et humaines, dites « Soft Skills ».
- Sensibiliser et mobiliser les acteurs économiques, sociaux et associatifs ainsi que les organismes locaux de formation afin de faire évoluer les représentations de chacun,
- Développer des espaces facilitant l'accès au numérique des bénéficiaires et s'appuyer sur des partenaires associatifs locaux compétents.

## **Les plus-values du projet :**

Le projet ciblera 2295 personnes sur 3 ans dont 250 environ dans le département de Haute-Saône.

L'objectif est de permettre à 75 % des personnes bénéficiant du dispositif d'obtenir une sortie positive à l'issue de leur participation (25 % en emploi durable et 50 % en formation pré qualifiante ou qualifiante.)

### **Carte d'identité du projet**

#### **Membres du consortium :**

**Les associations gestionnaires des Cap emploi en Bourgogne – Franche-Comté : GIPE 21, ARIS, l'AHSSEA, Handisertion, ASEAJ, Ressources, CITHY**

**Territoires d'expérimentation :** Bourgogne - Franche-Comté

**Public cible :** Publics demandeurs d'emploi en situation de handicap (TH ou en voie de l'être).

## **CONCLUSION**

L'année 2020 restera une année particulière. Malgré le contexte et ses contraintes, nous avons poursuivi notre mission, certes en mode dégradé, mais nous avons été présents et actifs. Je remercie les salariés du CAP qui relèvent ces challenges en gardant les valeurs que nous partageons qui sont fondées sur le respect, la bienveillance et surtout je souhaite mettre en avant leur résilience.

Il nous faudra encore nous mobiliser et rester solidaires, car 2021 pourrait être une année aussi éprouvante que 2020, le rapprochement avec Pole Emploi, la mise en œuvre d'un nouveau projet, la réorganisation de l'axe 2 et surtout la crise sanitaire qui aura

des répercussions risque d'impacter particulièrement les publics fragilisés. Mais je sais que nous serons là...

## 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

**PIC** : Plan d'investissement dans les compétences

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

**PMSMP** : Période de mise en situation en milieu professionnel

**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