



AHSSEA Association Haut-Saônoise pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte
(Reconnue d'Utilité Publique – Décret du 6-7-1962 - J.O. du 11-7-1962)

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 2021



SOMMAIRE

L'année 2021 et son contexte général

Le rapprochement pôle emploi/cap emploi et les missions du service

L'activité cap emploi 2021 hors rapprochement

- AXE 1 : l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap
- AXE 2 : le maintien dans l'emploi et la transition professionnelle

Le 100% inclusion, l'Hactivateur de compétences

- Bilan de l'action

Conclusion

Glossaire

L'année 2021 et son contexte général

Nous avons évité une fusion entre pôle 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 respectifs 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 pôle emploi dans le cadre de modalités renforcées, mais ils resteront salariés de l'AHSSEA, l'association gestionnaire du cap emploi.

L'année 2021 reste une année très particulière pas seulement en référence à la crise sanitaire qui nous impacte tous mais aussi en prévision du rapprochement pôle emploi/cap emploi. Voici les grands préceptes mis en avant par le législateur pour mettre en place le rapprochement entre nos deux structures.

Le constat

- le taux de chômage des personnes en situation de handicap est deux fois supérieur aujourd'hui à celui des personnes valides. Le taux de chômage des bénéficiaires de l'obligation d'emploi était de 16% contre 8% pour l'ensemble de la population active. (INSEE, enquête emploi 2019)
- près de 500 000 personnes en situation de handicap sont inscrites à pôle emploi soit 8,5% des demandeurs d'emploi
- 36% des actifs en situation de handicap sont en emploi, 65% pour l'ensemble de la population en âge de travailler
- lorsqu'elles sont inscrites à pôle emploi, les personnes en situation de handicap restent en moyenne 233 jours de plus au chômage que l'ensemble des demandeurs d'emploi
- 20% des structures ayant plus de 20 salariés ne respectent pas la règle des 6% de salariés en situation de handicap
- taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans le secteur privé : 3,8 % et 5,6% dans le secteur public (le calcul de la déclaration annuelle

obligatoire des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés n'est pas similaire entre le privé et le public).

Construire une société plus inclusive

Face à ces constats, le gouvernement a fixé des objectifs pour une meilleure articulation du service public de l'emploi (SPE) pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap et des employeurs.

Lors du comité interministériel du handicap (CIH) du 25 octobre 2018 : le Premier Ministre a appelé de ses vœux la construction d'une société inclusive notamment par la simplification du fonctionnement du service public de l'emploi *"à travers une coordination renforcée et un rapprochement de pôle emploi et cap emploi au sein du service public de l'emploi"*.

Le comité interministériel de la transformation publique du 29 octobre 2018 a inscrit dans le programme de transformation du ministère du travail *"le rapprochement entre pôle emploi et cap emploi et la transformation de l'offre de services en direction des personnes handicapées, en intégrant l'ensemble des opérateurs."*

La construction d'une réponse partagée

Les objectifs :

- **améliorer l'accès ou le retour à l'emploi de tous les demandeurs d'emploi en situation de handicap** et les accompagner vers une insertion durable et de qualité
- **mettre en place une complémentarité entre pôle emploi et le réseau cap emploi** en renforçant les expertises et en créant des parcours sans couture permettant ainsi de répondre au bon moment aux besoins des demandeurs d'emploi en situation de handicap
- **renforcer les partenariats** avec les autres acteurs économiques, institutionnels et associatifs au niveau national et local.

La réponse :

- **une offre de services intégrée** entre pôle emploi et cap emploi à destination de l'ensemble des demandeurs d'emploi en situation de handicap et des employeurs, *au sein d'un lieu unique d'accompagnement, le LUA.*

L'année 2021 a été une année de transition où nous avons préparé le rapprochement et poursuivi en parallèle notre activité conventionnelle antérieure. En octobre 2021, l'agence pôle emploi de Vesoul est la première à mettre en place le rapprochement et le lieu unique d'accompagnement en Haute-Saône. Malgré nos années de collaboration avec pôle emploi, nous sommes impactés par ce changement de paradigme. Notre métier évolue et se transforme, nous devenons dans le cadre du rapprochement des "experts handicap" (EXH).

Le process détaillé du rapprochement pôle emploi/cap emploi

Objectif général du rapprochement : trouver pour la personne en situation de handicap demandeur d'emploi sa solution grâce à une offre de services inclusive, tout en travaillant ensemble à sa réussite de retour à l'emploi. Développer les expertises des 2 réseaux pour les personnes et les employeurs.

Plaçons-nous du côté de du demandeur d'emploi

Tous les demandeurs d'emploi travailleurs handicapés doivent bénéficier d'un diagnostic suivi d'une orientation sur une modalité de suivi ou d'accompagnement, qu'ils soient dans un parcours engagé à CAP ou à pôle emploi. L'objectif est de définir pour la personne une stratégie réaliste de retour à l'emploi avec un plan d'actions défini et partagé.

Le rapprochement pôle emploi/cap emploi et les missions du service

Le CAP emploi devient l'expert handicap (EXH)

En fonction de sa situation le demandeur d'emploi travailleur handicapé sera accompagné ou suivi par pôle emploi et si besoin par cap emploi. À tout moment, par rapport à l'évolution de sa situation, le diagnostic peut être réinterrogé par les deux services ce qui peut impliquer une réorientation.

Qu'est-ce que le diagnostic ?

Réalisé par un conseiller cap emploi ou pôle emploi, le diagnostic permet de mettre en lumière la situation de la personne en situation de handicap face à l'emploi. 13 indices permettent d'établir le diagnostic.

- le statut de demandeur d'emploi bénéficiaire de l'obligation d'emploi
- la durée de l'inactivité professionnelle
- la durée d'inscription à pôle emploi
- l'âge
- la typologie du parcours
- la posture et la conduite du DEBOE
- les soins
- la mobilité
- l'autonomie
- la gestion administrative
- la gestion domestique
- la nature du handicap
- l'évocation du handicap.

Le conseiller réalise une analyse situationnelle fondée sur 4 critères pour choisir une modalité de suivi ou d'accompagnement en fonction de :

- l'autonomie de la personne handicapée
- sa proximité par rapport au marché du travail

- son besoin de compensation
- son besoin de rétablissement.

Schéma type pour envisager l'orientation pôle emploi ou cap emploi

Un faible besoin de compensation et un faible besoin de rétablissement : **pôle emploi.**

Un faible besoin de compensation et un fort besoin de rétablissement : **cap emploi**

Un fort besoin de compensation et un faible besoin de rétablissement : **pôle emploi appuyé de cap emploi.**

Un fort besoin de compensation et un fort besoin de rétablissement : **cap emploi.**

La compensation :

La compensation est la solution apportée pour répondre à une déficience. Elle consiste dans une réponse individuelle pour limiter l'impact de la déficience dans une situation donnée. Cette compensation pourra être de différentes natures :

- > humaine
- > matérielle
- > organisationnelle.

Le rétablissement :

Le rétablissement est la reconstruction qui suit une maladie ou un accident. C'est un processus qui permet de retrouver une capacité à agir et à être acteur de son propre parcours. Cela se manifeste par

- > une bonne connaissance de son handicap, des besoins et des capacités
- > une appropriation des limites imposées par la déficience mais aussi des "possibles"
- > l'abandon d'un sentiment de victime et d'incompétence.

PROCESSUS DE RÉTABLISSEMENT

Impact du trouble CHOC ET DÉNI La personne est anéantie par le pouvoir qu'a le trouble ou la maladie sur sa vie	La vie est limitée RENONCEMENT ET DÉSESPOIR La personne a cédé au trouble le pouvoir de contrôler sa vie	Le changement est possible ESPOIR ET REMISE EN QUESTION La personne remet en question le pouvoir du trouble sur son quotidien	L'engagement à changer VOLONTÉ D'AGIR Défie l'impact et les conséquences du handicap	Les actions pour changer RESPONSABILISATION POUVOIR D'AGIR Se réapproprie de pouvoir sur sa vie et son quotidien
"J'ai tout perdu, mon handicap ne me permet plus rien"	"J'ai tout perdu, je n'ai pas les compétences, je n'arriverai à rien"	"ça n'est pas toujours facile mais j'arrive à réaliser certaines tâches..."	"je parviens à dépasser mes limites dans certaines conditions"	"je parviens à changer ma condition et à construire un avenir"

En 2021, l'agence de Vesoul est la seule à avoir mis en place le rapprochement avec le cap emploi. Pour les 3 autres agences du département nous avons poursuivi notre mission dans le cadre du suivi délégué, en nous appuyant sur notre offre de services.

Pour rappel, depuis 2018, cap emploi est le guichet unique, qui accompagne les personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours en prenant en compte 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
- le maintien dans l'emploi afin d'éviter le licenciement pour inaptitude des salariés en risque de perte d'emploi pour cause de handicap.

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. 2 200 salariés exercent dans les cap emploi sur le territoire national (plus de 56 000 salariés à pôle 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 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, en complémentarité avec le droit commun.

Un cap emploi, pour réussir à accomplir ses missions, doit se construire un réel partenariat avec des structures 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 2021, les personnels du CAP emploi 70 ont participé à une formation "Handicaps spécifiques" mais aussi à du perfectionnement word et excel. Tous les personnels du cap emploi sont détenteurs du titre de salarié sauveteur secouriste du travail. Les salariés assistent très régulièrement à des webinaires formatifs dispensés par l'association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés, le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, pôle emploi....

LE CAP EMPLOI 70 en 2021

DIRECTION
1 ETP

AXE 1

0,80 ETP

0,20 ETP

AXE 2

Secrétaire axe 1
- 0,40 ETP

Pôle administratif
2 secrétaires

Secrétaire axe 2
0,20 ETP

Psychologue clinicienne
- 0,10 ETP

**Transition
professionnelle**
0,62 ETP

- 0,90
ETP

- 0,10
ETP

- 0,90
ETP

- 0,10
ETP

- 0,63
ETP

- 0,07
ETP

- 0,63
ETP- 0,

- 0,07
ETP

- 0,54
ETP

- 0,06
ETP

- 0,81
ETP

- 0,09
ETP

- 0,72
ETP

- 0,08
ETP

- 0,45
ETP

- 0,05
ETP

8 conseillères
emploi =
5,58 ETP

+

1 ETP chargée de
mission

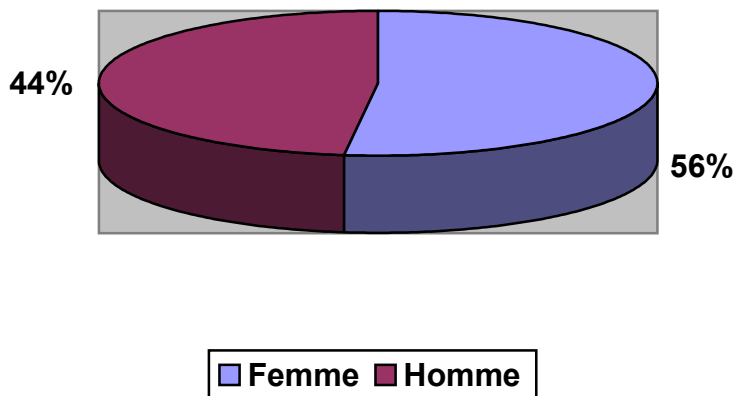
+ 0,80ETP de
prospecteur en
entreprises

AXE 1 : l'insertion professionnelle des personnes reconnues travailleurs handicapés

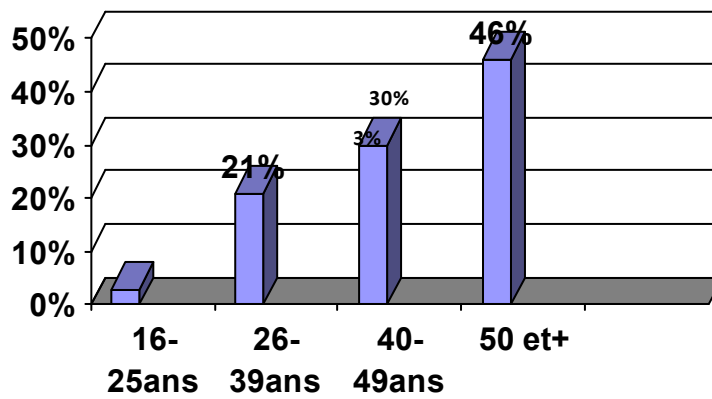
En préambule, en 2021, les indicateurs de performance dans le cadre du rapprochement sont différents de ceux de 2020 donc nous ne pouvons pas comparer ces deux années.

- les conseillers ont réalisé 4 900 entretiens en 2021
- 815 personnes en situation de handicap ont été accompagnées soit 146 accompagnements pour 1 ETP
- 291 employeurs sont clients du cap emploi
- 120 bilans d'évaluation ont été réalisés
- 267 actions de formation ont été mises en place dont 96 qualifiantes, diplômantes et professionnalisantes
- 559 contrats ont été signés dont 112 avec les entreprises adaptées, dont 63 contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE), 6 contrats en alternance.

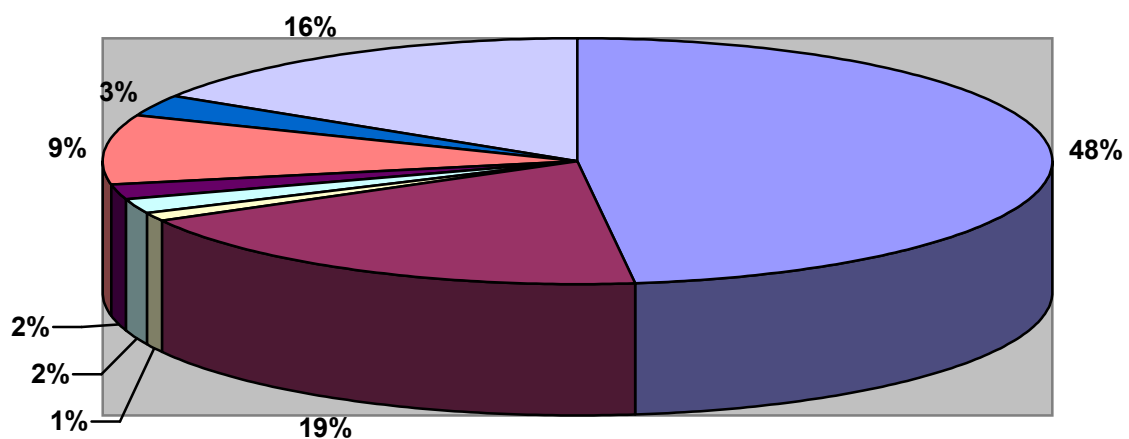
Caractéristiques des 815 PH accompagnées en 2021



Age des personnes accompagnées

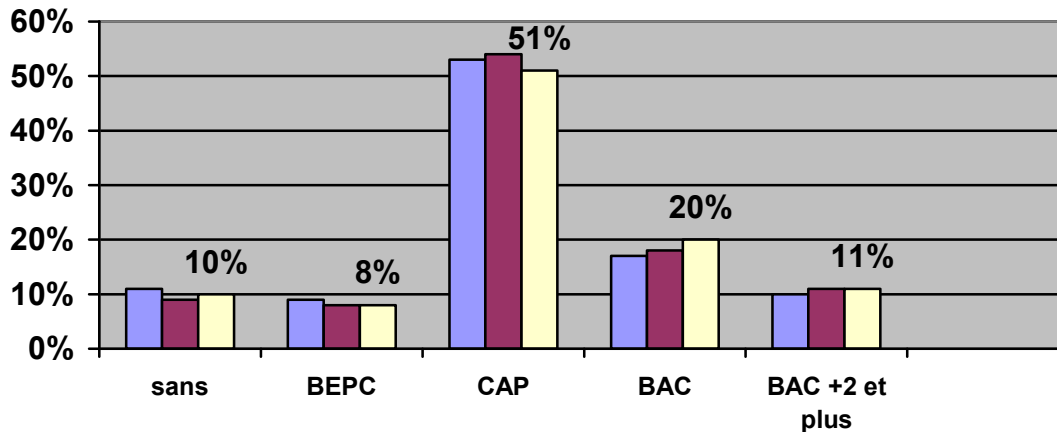


Handicap des personnes accompagnées



■ moteur	■ maladie invalidante	■ visuel	■ auditif
■ deficiency intell	■ maladie psychique	■ autres	■ multi-handicap

Niveau de formation des personnes accompagnées



AXE 2 : Le maintien dans l'emploi et la transition professionnelle

<https://www.youtube.com/watch?v=b5SKqozYoOk>

Le maintien en emploi est une démarche partenariale qui mise sur une logique de parcours pour prévenir les risques d'inaptitude et de désinsertion professionnelle d'une personne dont l'état de santé peut avoir un impact sur son emploi.

La réussite de l'accompagnement des personnes repose sur 3 facteurs :

- la détection la plus précoce possible des situations à risque de désinsertion professionnelle une fois le problème de santé avéré avec ou sans arrêt de travail,
- la coordination des acteurs et la complémentarité des moyens mobilisés pour mettre en place des solutions adaptées,
- la sensibilisation des employeurs, notamment des TPE-PME. L'enjeu est d'autant plus important que la population menacée de désinsertion professionnelle est appelée à croître : l'estimation de 1 à 2 millions de personnes soit 5 à 10 % des salariés concernés à court-moyen terme au niveau national se base sur différents constats :

- ✓ l'allongement de la durée de la vie au travail,
- ✓ l'augmentation des maladies professionnelles, des maladies chroniques,
- ✓ le progrès médical permettant une activité professionnelle aménagée pour les personnes vivant avec une pathologie chronique évolutive,

✓ 75 % des avis d'inaptitude ont pour causes des troubles ostéo-articulaires ou des troubles mentaux avec une augmentation chez les moins qualifiés et les plus âgés.

Fort de ces constats, nous devons mettre en œuvre des réponses adaptées pour que les salariés en situation de handicap puissent conserver leur emploi grâce à des aménagements techniques ou organisationnels.

En 2020, lors du dialogue de gestion avec les commanditaires, au vu des difficultés d'atteinte des objectifs que nous avons rencontrées, nous avons dû mettre en place un plan de redressement concernant l'axe maintien dans l'emploi. Ceci a impliqué une réorganisation. Pour ce, nous avons transformé un poste de secrétariat existant à 1 ETP attribué à l'axe 2, en un poste de prospecteur entreprises à 80% cumulé à 20% d'assistance. Le poste de secrétariat pour le cap emploi est passé de 2 ETP à 0,60 ETP. Pour donner suite à ces mutations, le CAP est ouvert de 9 heures à midi tous les jours et sur rendez-vous les après-midis. L'objectif de cette évolution de l'organisation du service a pour but de visiter des entreprises privées et des établissements publics afin de recueillir des signalements, donc des potentialités de maintiens en emploi. Cette nouvelle organisation a été mise en place en mai 2021. C'est une réponse ponctuelle car nous devons encore opérer de nouvelles mutations en 2022 pour atteindre en 2023 une organisation plus opérante. En 2023, nous devons renforcer le service avec un 0,5 ETP de chargé de mission maintien au dépend du volet prospection qui aura été bien exploité en 2 ans et qui est appelé à s'amenuiser avec le temps.

L'activité 2021

Les objectifs conventionnels 2021 sont les suivants :

- **75 maintiens réussis sur la période précitée**
- en 2021, nous avons maintenu 70 personnes à l'emploi soit 93 % de l'objectif fixé soit 25% de plus qu'en 2020

- 104 signalements nous ont été transmis soit une évolution de 44% par rapport à l'année 2019. Les médecins du travail sont à l'origine de 37 % des signalements, les employeurs représentent 33% de signalements, la prospection sur 6 mois correspond à 9% des signalements. Donc, nous avons travaillé 127 situations de maintien dans l'emploi soit 104 signalements 2021 et 23 dossiers encore actifs de 2020
- 63% des employeurs ayant maintenu leur salarié sont des entreprises de moins de 50 salariés
- 51% des salariés maintenus ont entre 35 et 50 ans, 38% entre 50 et 60 ans
- 55% des personnes maintenues développent une déficience motrice
- 42% ont un niveau CAP
- 53% sont employés qualifiés
- 48% ont une ancienneté de 10 ans et plus sur leur poste.

L'année 2021 nous a permis de renforcer tous nos liens partenariaux et de développer nos actions auprès des employeurs privés et publics. Nous avons renoué par le biais d'une convention nos actions dans le cadre du maintien dans l'emploi et de la transition professionnelle avec le centre de gestion 70. Nous devons poursuivre nos actions en 2022 et engager les changements attendus par nos financeurs l'AGEFIPH et le FIPHFP.

LA TRANSITION PROFESSIONNELLE

La **transition professionnelle** regroupe tous les changements de positions **professionnelles** (mobilités horizontales, promotions, déclassements, passages d'une situation d'emploi au chômage...), choisis ou subis.

Le cap emploi est un des acteurs de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5/09/2018. Pour ce, il peut engager du conseil en évolution professionnelle (CEP) auprès des salariés actifs en situation de handicap qui souhaitent évoluer, se reconvertir ou anticiper un potentiel licenciement pour inaptitude.

Tous les conseillers à l'emploi du cap emploi consacrent 10% de leur temps de travail à la transition professionnelle ce qui représente 0,62 ETP pour la structure.

Le CAP emploi accompagne les personnes dont le handicap est complexe ou qui souhaitent être accompagnées par ce service car d'autres accompagnements CEP peuvent être engagés par le centre institutionnel de bilan de compétence.

Nous n'avons pas d'objectif conventionnel sur cet indicateur.

En 2021, nous avons accompagné 62 personnes en transition professionnelle dont 50 nouvelles personnes prises en charge sur la période précitée.

LE 100% INCLUSION, l'Hactivateur de compétences

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 (PIC). Il sera financé à hauteur de 80% par l'Etat et pôle emploi en 2021. Nous avons obtenu une subvention du Conseil Départemental 70 ainsi qu'une somme collectée auprès des employeurs qui nous ont attribué leur taxe d'apprentissage. Ce projet sera déployé par chaque association gestionnaire du cap emploi installée sur le département. Le cadre d'intervention de chacun des membres s'inscrit dans un consortium.

Ce projet qui s'exprime sur 3 ans, se veut innovant et expérimental. Il est 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 sont proposés. Ces ateliers peuvent s'appuyer

sur des supports variés comme le bien être, le sport, la culture, l'emploi...et ceci en fonction des souhaits des personnes.

Les objectifs fixés sont exprimés en matière d'emploi et de formation. La pair-aidance, le bénévolat, le mécénat sont les concepts sur lesquels s'appuie ce projet. Nous avons déployé "**L'H'Activateur de compétences**" en mars 2021 sur le département de Haute-Saône.

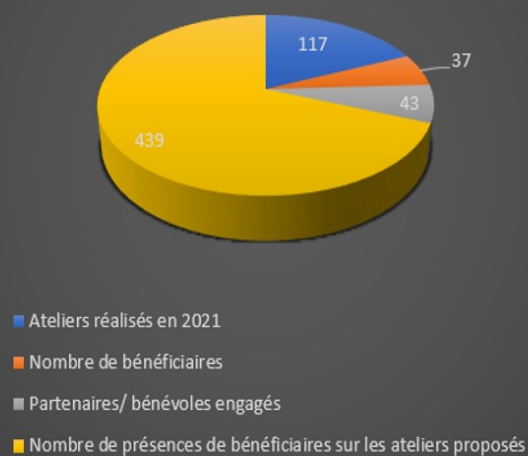
1ère phase : recherches et mise en place de partenariats avec des professionnels secteur privé/ public ou issus du milieu associatif.

2ème phase: lancement effectif des espaces collectifs "essentiels" le 12 avril avec la mise à disposition gracieuse de l'espace numérique qui se tient dans les locaux du conseil citoyen à Espace Villon. Atelier animé par une bénéficiaire animatrice numérique pair-aidante volontaire sur notre action.

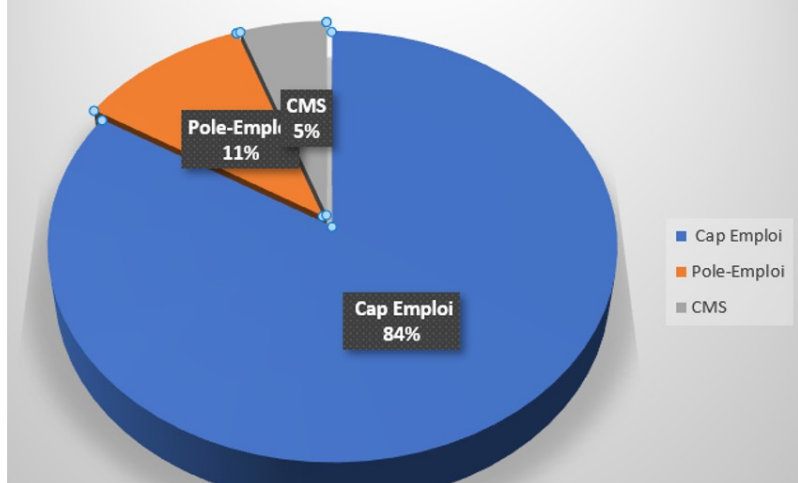
Une semaine type sur l'Hactivateur de compétences :

- c'est: 5 à 6 ateliers par semaine proposés aux volontaires avec pour objectifs de travailler les "soft skills", de développer la confiance en soi et le pouvoir d'agir, atouts nécessaires pour que les personnes en situation de handicap accèdent à l'emploi, la formation et trouvent leur place dans la société.

Focus sur le déploiement de l'H'activateur de compétences en 2021

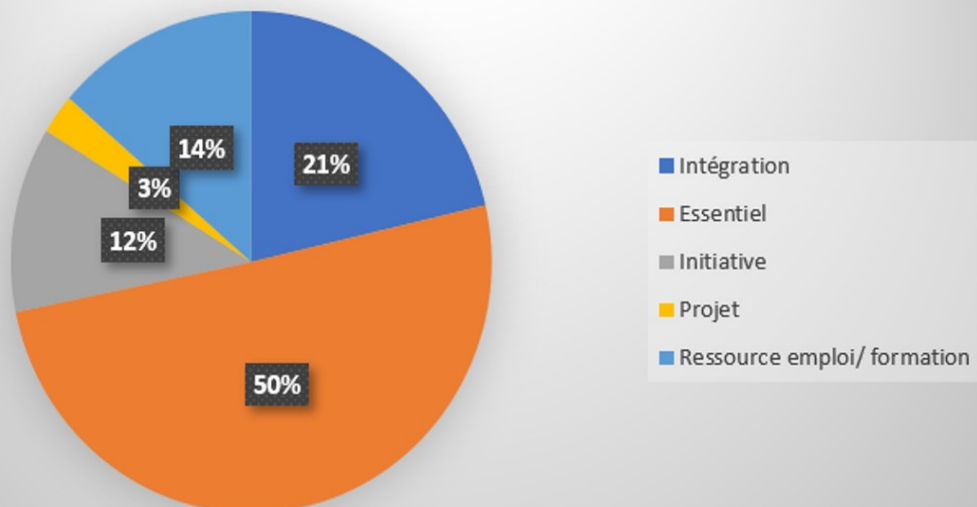


Sourcing volontaires h'activateur



Les partenaires orienteurs en 2021

Espaces collectifs réalisés 2021



Espace collectif
essentiel
développement
personnel animé par
Christelle, artisane
artiste libre, recyclant
les capsules de café en
objets de
décos/bijoux....

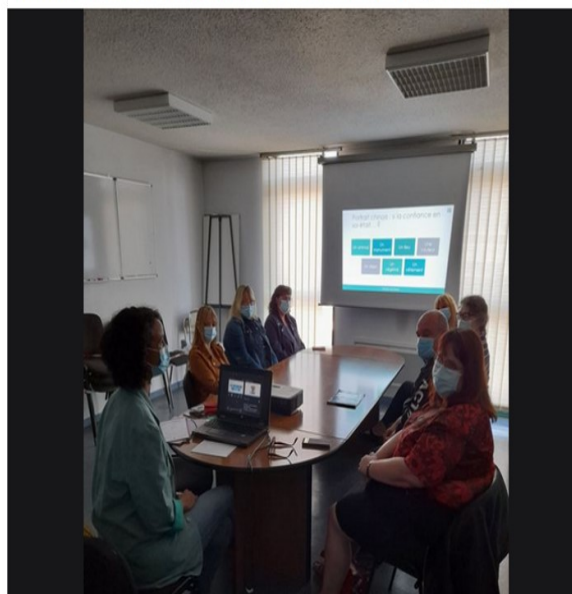


Espace collectif
essentiel dédié au
développement
personnel, animé
par Mériam
sophrologue

23 septembre 2021 ·

s ohd · Partagé avec Public
Public

Aujourd'hui, nous remercions Meriam Heddad-Lacroix, sophrologue, qui anime des ateliers de sophrologie au service de l'h'activateur de compétences. Cette professionnelle est intervenue ce jour sur la thématique de la confiance en soi, favorisant le développement d'une image de soi positive. Cette séance fut riche en partage et apprentissage.....👏👏 comme la précédente dédiée à la gestion du stress👏👏 "Une boîte à outils" incontournable, pour... Voir plus



Espace
collectif
projet réalisé
en décembre
2021



Hactivateur de compétences Haute-Saône

17 décembre 2021, 10:32 ·

👏 Hier matin les bénéficiaires hactivateur de compétences ont donc participé à la décoration solidaire du sapin de Noël, organisée par la ville de Vesoul. Tous étaient munis des décos de Noël, créées au cours de notre espace collectif créatif /recyclage," les petits skieurs ont remporté un franc succès". 🥰 Puis s'en est suivi du "pot de l'amitié", agréable moment partagé en ce contexte Covid 19 Bravo à tous pour cette belle initiative et joyeuses fêtes de fin d'année 🥰



Espace collectif
témoignage
d'ancien suivi
Cap Emploi en
emploi
pérène

Espace collectif
santé/handicap,
sensibilisation aux
TMS, animé par
Mr Alkharfan,
kinésithérapeute.



Hactivateur de compétences Haute-Saône

9 novembre 2021 · 🌐

Au cours d'un espace collectif en ce mois d'octobre, une personne qui a été accompagnée par Cap Emploi a accepté de venir témoigner de son parcours professionnel.

En effet, suite à une transition professionnelle, elle nous confie s'orienter vers du coaching en sport adapté 🙌. Quelle belle reconversion! 🙌. Cet échange fut riche en partage, et en redynamisation 🙌.

Merci à toutes et à tous pour votre participation 🙌.



Hactivateur de compétences Haute-Saône

22 novembre 2021 · 🌐

Idi matin, toujours dans le cadre de la SEEPH 2021 🙌, les volontaires de l'activité ont réalisé un espace collectif dédié à la sensibilisation des Troubles Musculo-squelettiques en milieu professionnel/ personnel, animé par un professionnel Kinésithérapeute interactif et ludique 🙌.

Merci à toutes et à tous, pour votre participation 🙌.



- <https://www.facebook.com/hautesaone.hactivateurdecompetences>

Espace collectif
ressource emploi, visite
entreprise, Adapei pro
70 site râpes Sud,
accueilli par Anita,
chargée d'insertion

 l'activateur de compétences Haute-Saône

26 novembre 2021 · à

...

Hier, dans la continuité de notre visite de l'entreprise adaptée Adapei pro 70 à, au cours d'un espace collectif ressource emploi, nous avons visité le secteur de la blanchisserie à. Nous avons été accueillis par Anita et Fanny, du service insertion/RH, en modalité conviviale et bienveillante à. Une présentation générale du site de la blanchisserie , ainsi que des différents postes de travail , les modalités de recrutement, et les emplois à pourvoir , nous ont été exposés à Voir plus



Espace collectif
initiative dédié à la
sensibilisation des
gestes de premiers
secours, animé par
Aurore pompier
bénévole

 l'activateur de compétences

Sur l'activateur de compétences, nous recevions une pompière bénévole , venue animer sur la base du volontariat et de la solidarité, un atelier dédié à la sensibilisation des gestes de premiers secours à. Cet atelier a été à l'initiative d'une bénéficiaire de l'activateur de compétences , qui en fonction de ses besoins et grâce à son réseau a permis la réalisation de cet espace collectif riche en partage à. Merci à cette professionnelle bénévole pour cette intervention en... Voir plus



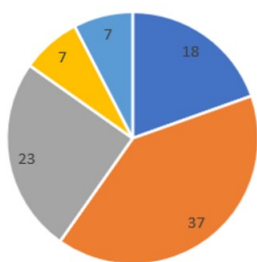
Espace collectif
ressource emploi, dédié
« un jour, un métier »,
en collaboration avec le
commerce *Le chou
Bleu*, restaurant vente à
emporter vegan

"Un jour, un métier", dédié à la découverte d'un métier, réalisé par Sylvie, ancienne bénéficiaire du dispositif H'activateur de compétences (entrée en formation, BRAVO Sylvie 😊), et le Chou Bleu, vente de plats "fait maison" à emporter Végan. Très belle rencontre professionnelle. Merci à vous 2 et bonne continuation 🙌😊
Chefs d'entreprise, si vous souhaitez faire découvrir votre métier à un travailleur en situation de handicap, c'est avec plaisir que nous vous proposons... Voir plus



Parcours d'accompagnement H'activateur de compétences

2021



- Nombre de personnes reçues sans adhésion
- Nombre d'adhésions
- Nombre d'actifs au 31/12/2021
- Nombre de sorties emploi/formations
- Nombre de sorties abandons/soins

Parcours
d'accompagnement

« la fabrique de la
remobilisation » en
2021

Les espaces collectifs inclusifs récurrents

Le numérique, 1 atelier à minima par semaine

Le développement personnel : atelier sophrologie, atelier facilitateur relationnel, atelier créatif/recyclage, atelier « écrire et rebondir », « handi-scuter pour avancer »..... 1 à 2 ateliers par semaine

Ressources emploi/ formation: 1 à 2 ateliers par semaine (café-cv, visite entreprise/OF, jobboard, simulation entretien d'embauche jeu de rôle/serious game, cv.....)

Témoignage d'anciens suivis Cap Emploi en emploi pérenne avec ouverture sur le champs des possibles (découverte métier, déroulé de la réalisation du projet professionnel.....)

L'intégration, 1 à 2 espaces par semaine

Mise à disposition bénévole de salles depuis le 01 mars 2021

Salle du conseil citoyen , Espace Villon, politique de la ville de Vesoul espace numérique tous les lundis et d'autres jours à la demande

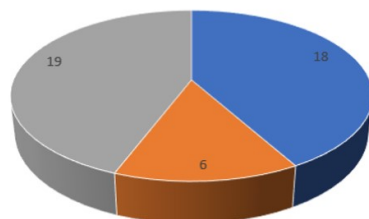
Salle de réunion du SAMN, AHSSEA Vesoul, tous les mercredis et vendredis

Salle du CE , AHSSEA Frotey les Vesoul, à la demande

Salle de réception Pôle-Emploi Vesoul, espace intégration, 1fois par mois depuis octobre 2021

Accueil dans les locaux des partenaires, CMS tripartite, partenaires , entreprises, OF.....)

43 partenaires bénévoles engagés sur le projet en 2021



- Partenaires bénévoles individuels (professionnels, retraités, bénéficiaires h'activateur.....)
- Structure partenaire secteur privé
- Structure partenaire secteur public

Partenariat et caractéristiques

L'hactivateur de compétences sur 2021

Points positifs du projet déployé

- Entrées en constante augmentation.
- Un climat de confiance s'est instauré au fil de l'eau facilitant la délégation des ateliers aux intervenants bénévoles
- La pair-aidance et la solidarité se mettent en place ainsi que les ateliers initiatives en fin d'année
- Un Espace collectif intégration mensuel prévu à Pôle-Emploi Vesoul depuis la fin de l'année
- Des Tripartites organisés avec le CMS de Vesoul par rapport à leurs orientations de personnes
- Le Réseau Social Facebook développé, facilitateur d'accès à l'information
- Diversité des espaces collectifs animés par des bénévoles
- Un espace numérique « ressources »
- L'Espace collectif projet socio-culturel en cours de co-construction: Création de A à Z d'un site internet dédié à l'hactivateur de compétences qui se veut site facilitateur d'accès à l'infos pour les PH (banque ressources)

Points à améliorer

37 entrées pour 57 entrées à atteindre pour 2021

10 entrées RSA pour 20 entrées à atteindre pour 2021

Les orientations de personnes arrivent encore au compte goutte

Développer le réseau entreprise

Mettre l'accent sur la mobilité, frein majeur par rapport à l'insertion professionnelle

Continuer à promouvoir le dispositif et rechercher de nouveaux partenaires bénévoles

L'Hactivateur de compétences est une action expérimentale innovante de 3 ans qui pourrait devenir le modèle pédagogique mis en œuvre demain dans les centres de formation. A suivre...

CONCLUSION

L'année 2021 restera une année particulière. Malgré le contexte et ses contraintes, nous avons poursuivi notre mission, certes en mode dégradé car souvent en distanciel, mais nous avons été présents et actifs.

Je remercie tous les salariés du cap emploi qui relèvent tous ces défis en gardant les valeurs que nous partageons qui sont fondées sur le respect, la bienveillance et surtout je souhaite mettre en avant leur résilience.

Un grand merci à l'Hactivatrice de compétences qui a su faire vivre cette nouvelle action si particulière.

Je tiens à souligner que le cap emploi et l'Hactivateur ne sauraient exister sans le public que nous accompagnons, sans les employeurs qui nous font confiance et sans tous les partenaires qui contribuent avec nous à la réussite de nos missions au profit des personnes en situation de handicap.

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, de gestionnaire du CAP Emploi 70

CD 70 : Conseil départemental du 70

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

CDG 70 : Centre de gestion (fonction publique territoriale)

CEP : Conseil en évolution professionnelle

CIBC : Centre institutionnel de bilan de compétence

DETH : Demandeur d'emploi travailleur handicapé

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

EXH : modalité d'accompagnement Expert Handicap qui caractérise le CAP Emploi et son offre de services

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

LUA : Lieu unique d'accompagnement (Pole Emploi)

MDPH : Maison départementale du handicap

OPS : Organisme d'insertion et de placement

PH : Personne handicapée

PIC : Plan d'investissement dans les compétences

PMSMP : Période de mise en situation en milieu professionnel

PRITH : Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés

RQTH : Reconnaissance en qualité de travailleur handicapé

SIEG : Service d'Intérêt Economique général