



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

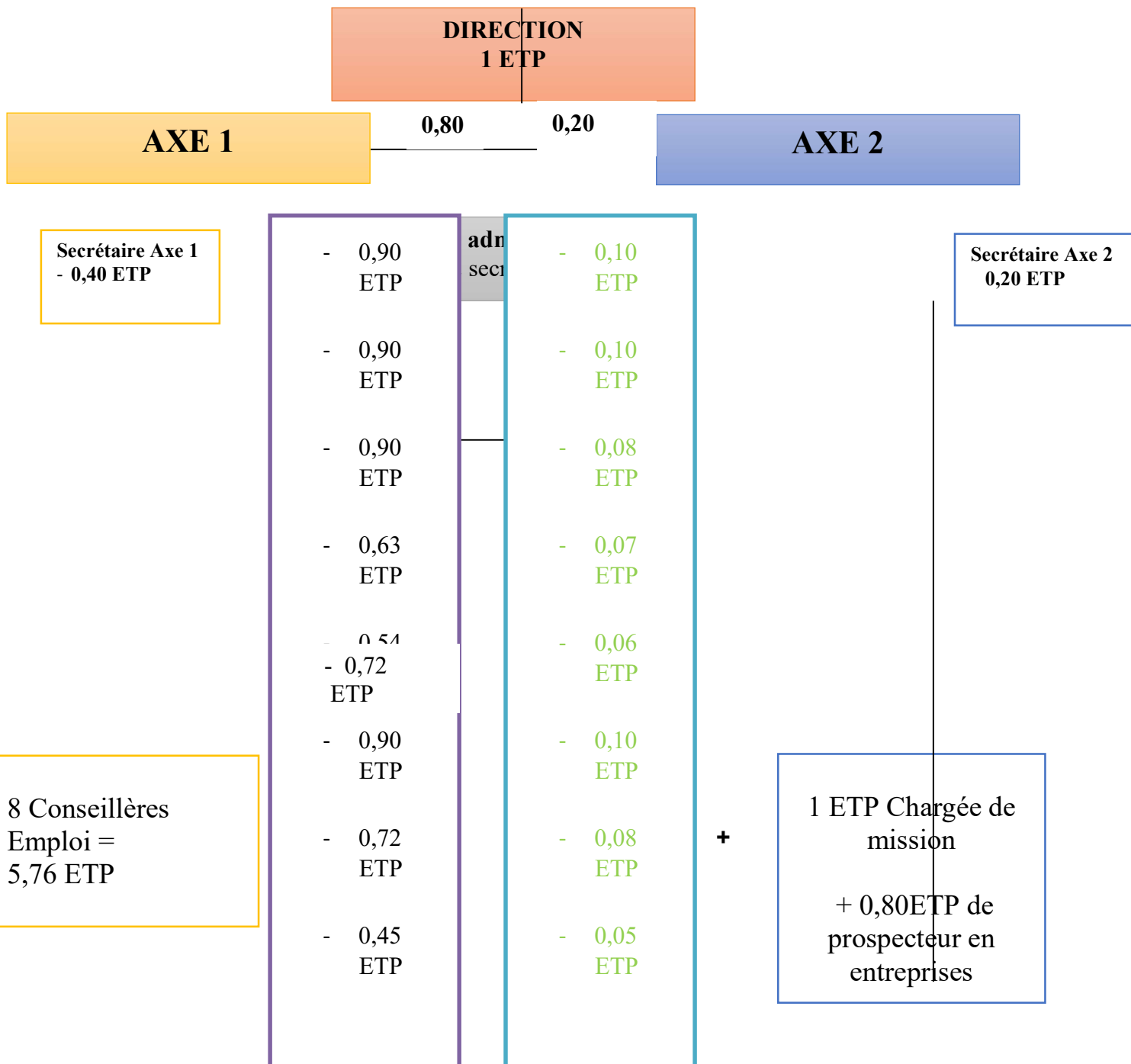
Rapport d'activité 2022



[Tapez ici]



LE CAP EMPLOI 70 en 2022



[Tapez ici]

**Total CAP
= 9,8 ETP**

L'ACTIVITE EN 2022

AXE 1 : l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

L'année 2022 nous a permis de finaliser le rapprochement avec toutes les agences Pole emploi du département. Tous les conseillers du CAP Emploi qui accompagnent les personnes en situation de handicap dans le cadre de leur insertion professionnelle soit 8 personnels sont déployés dans les 4 agences Pole Emploi du 70. De plus, nous avons conservé nos permanences en Maison France Services à Jussey, Faverney, Montbozon et Rioz, ceci afin de proposer un service de proximité très apprécié par les personnes en situation de handicap. Cette nouvelle organisation est construite sur le Lieu Unique d'Accompagnement. Ce LUA permet une plus grande lisibilité des services proposés et de mieux articuler nos offres de services respectives. Un conseiller Cap emploi pour un ETP est présent 3 jours semaine dans son agence Pole Emploi de rattachement. En général, nous nous retrouvons au siège du CAP Emploi à Vesoul une journée par semaine le jeudi pour nos réunions de service. D'autres temps sont dédiés à l'entreprise, aux bilans d'action de formation et nécessitent de se rendre sur site...

Les conseillers, après une année de présence à Pole Emploi, ont pris leurs marques et se sont familiarisés avec le système informatique de Pole Emploi qui est devenu notre outil métier sur l'axe 1.

Que dire ? Ce non-choix ne nous a pas impacté autant que certains CAP Emploi qui n'effectuaient aucune permanence à Pole Emploi car depuis 23 ans nous

[Tapez ici]

avons toujours reçu le public que nous accompagnions à Pole Emploi donc les fondations du rapprochement étaient déjà posées. Malgré tout, nos pratiques ont évolué, la cohésion d'équipe a été mise à mal et les conseillers se trouvent souvent dans un rapport de force inégal face à de nombreux personnels de Pole Emploi. Ils se sentent souvent seuls.

Pôle Emploi c'est :

- 55 000 salariés
- 896 agences réparties sur le territoire national

Les Cap Emploi :

- 97 Cap emploi répartis sur le territoire national
- 3 500 salariés

En ce qui concerne les prises de décision, la directrice du CAP est l'interlocutrice de 4 responsables d'équipe de Pole Emploi, 4 directeurs d'agence et d'une directrice territoriale qui incarne les départements du 39 et du 70. Être directrice d'un CAP Emploi implique de gérer à distance son personnel mais aussi de participer à des équipes de directions sur 4 bassins d'emploi, assister et coanimer régulièrement des réunions et des Teams handicap sur tous les bassins : Vesoul, Gray, Lure, Héricourt et Luxeuil. Pas toujours simple d'intervenir au niveau des bassins d'emploi, du département et de la région....

Cette nouvelle configuration nous permettra d'appréhender France Travail avec sérénité, enfin je l'espère...

Quelques chiffres pour illustrer l'année 2022 :

Depuis le rapprochement avec Pole Emploi, nous avons dû abandonner notre logiciel métier Parcours H pour éviter la double saisie et la perte de temps que cela engage. Nous copartageons les résultats de retour à l'emploi avec Pole Emploi ainsi que d'autres indicateurs type enquêtes de satisfaction.

[Tapez ici]

Nous avons pour objectif 2022 de placer 735 personnes en situation de handicap (PSH). Au 31/12/2022 nous avons comptabilisé 836 placements.

Nous avons accompagné 930 demandeurs d'emploi en situation de handicap soit 160 personnes pour 1 ETP. Ceci est supérieur aux objectifs nationaux fixés qui relèvent de 120 personnes pour 1 ETP. Le public accompagné est très éloigné de l'emploi, cumule divers freins à l'insertion professionnelle en sus du handicap. Il s'avère que l'embellie économique actuelle profite moins aux personnes en situation de handicap par rapport à un public lambda.

Le métier a changé, les pratiques et les outils ont évolué en prenant en référence le modèle Pole Emploi. Il est difficile dans cette situation de garder son identité.

Je remercie mes collègues qui ont su s'adapter et qui ont gardé leur éthique et les valeurs que l'association partagent tout en intégrant ce nouveau paradigme.

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

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

Les données ci-dessous sont issues du logiciel Parcours H qui nous permet de pratiquer une analyse sur nos seuls résultats par le biais de requêtes.

L'activité 2022

Les objectifs conventionnels 2022 sont les suivants :

85 maintiens réussis sur la période de référence

- En 2022, nous avons maintenu 81 personnes à l'emploi soit 95 % de l'objectif fixé donc 16% de plus qu'en 2021
- 107 signalements nous ont été transmis en 2022
- Les médecins du travail sont à l'origine de 36 % des signalements
- Les employeurs représentent 36% des signalements
- Les signalements issus de la prospection représentent 15 %

[Tapez ici]

- Nous avons travaillé 132 situations de maintien dans l'emploi soit 95 dossiers ouverts sur la période de référence + 37 dossiers encore actifs de 2021.
- 51% des employeurs ayant maintenu leur salarié sont des entreprises de moins de 50 salariés.
- 36% des PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP (PSH) maintenues ont entre 50 et 60 ans
- 58% des personnes maintenues développent une déficience motrice
- 52% sont employés qualifiés
- 58% ont une ancienneté de 10 ans et plus sur leur poste

L'année 2022 nous a permis de renforcer tous nos liens partenariaux et de développer nos actions auprès des employeurs privés et publics (participation Club RH, forums, visites entreprises, travail avec le référent Handicap du CHI, ...).

Nous avons fait parvenir aux personnes en situation de handicap (PSH) placées en CDI par le CAP 70, une information sur le maintien dans l'emploi, ceci nous a permis de recueillir 2 signalements (action reconduite en 2023).

Nous avons réaffirmé, 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 de la fonction publique territoriale de Haute-Saône (CDG 70).

Pour un ETP de chargé de mission maintien dans l'emploi nous avons dépassé les 80 maintiens réussis pour la première fois depuis notre création en 2012. En revanche, nous ne pouvons pas faire évoluer le service avec un 0,5 ETP supplémentaire de chargé de mission maintien car nous n'obtenons pas assez de signalements et le fait de faire évoluer le service implique une augmentation des objectifs. Nous nous donnons comme axe de progression pour 2023 d'atteindre les 85 maintiens réussis soit 100% de l'objectif fixé dans la convention.

[Tapez ici]

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 Evolution Professionnelle (CEP) auprès des salariés actifs en situation de handicap qui souhaitent évoluer, se reconverter ou anticiper un potentiel licenciement pour inaptitude.

Tous les conseillers à l'emploi du CAP Emploi consacre 10% de leur temps de travail à la transition professionnelle ce qui représente 0,64 ETP pour la structure avec une bonne couverture départementale. Le CAP emploi, axe 2, accompagne les personnes dont le handicap est complexe ou qui souhaitent être accompagnées par ce service. D'autres personnes en situation de handicap (PSH) peuvent engager un CEP avec le centre interinstitutionnel de bilan de compétences (CIBC).

En 2022, nous avons accompagné 84 personnes en transition professionnelle (CEP) dont 46 nouvelles personnes prises en charge sur la période précitée.

En conclusion, l'année 2022 a été riche en changements et comme à l'habitude avec de forts besoins d'adaptation : nouvelles pratiques professionnelles, nouvelle organisation, nouveau logiciel, nouvelles attentes de la part des financeurs ... En 2023, nous signerons une convention pour 5 ans sans pour une fois sans être soumis à l'appel d'offre. Ce nouveau cadre de mission définit notre périmètre et notre champ d'intervention, nous aurons de nouveaux défis à accomplir avec de nouvelles orientations axées sur la prévention et l'évitement de la désinsertion professionnelle ce qui permettra de sécuriser les parcours des personnes en situation de handicap.

[Tapez ici]

Nous participerons activement au plan santé au travail 4 mis en œuvre par les médecins du travail, en souhaitant que ce nouveau plan d'action nous permette de développer les signalements émanant des services de santé au travail.

En début 2023, la directrice du Cap emploi doit proposer aux financeurs deux dialogues de gestion et de performance qui seront notre feuille de route pour 2023. Cet exercice concerne l'axe 1 et l'axe 2, il nous permet de mettre en face des moyens financiers justifiés et attribués nos plans d'actions pour 2023.