

PÔLE INSERTION

**CAP
EMPLOI**

Handicap, recrutement & maintien



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2024
CAP EMPLOI

SOMMAIRE

1.	Identification et données générales sur la structure	4
2.	Activité de l'année	6
2.1	Accompagnement vers l'emploi	6
2.2	Accompagnement dans l'emploi et évolution professionnelle.....	9
3.	Personnes accompagnées	13
3.1	Accompagnement Vers l'Emploi	13
3.2	Axe 2 : Le maintien dans l'emploi et la transition professionnelle.....	16
4.	Description de l'activité et du fonctionnement du service	18
4.1	Fonctionnement du Cap Emploi 70	18
4.2	Description de l'activité	18
5.	Ressources Humaines	19
5.1	Organigramme du service.....	19
5.2	Mouvement du personnel et plan de formation	20
6.	Périmètre d'intervention et chiffrage du bassin	21
6.1	Périmètre d'intervention	21
6.2	Chiffrage du bassin	21
7.	État des lieux de l'exécution budgétaire :.....	22
8.	Dynamique d'amélioration continue de la qualité.....	22
9.	Éléments remarquables de l'année	25
9.1	Un événement d'envergure pour l'inclusion professionnelle et sportive.....	25

GLOSSAIRE

- **AFEST** : Action de Formation En Situation de Travail
- **AFPR** : Action de formation Préalable au Recrutement
- **AGEFIPH** : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
- **CARSAT** : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail
- **Catégories du public Demandeurs d'emploi**
 - **Catégorie A** : Personnes sans emploi, disponibles immédiatement, et recherchant activement un emploi en CDI ou CDD.
 - **Catégorie B** : Personnes exerçant une activité réduite courte (moins de 78 heures par mois) et recherchant activement un emploi.
 - **Catégorie C** : Personnes en activité réduite longue (78 heures ou plus par mois) et recherchant un emploi.
- **CDE** : Conseiller à Dominante Entreprise
- **CDPE** : Comité Départemental Pour l'Emploi
- **CEP** : Conseil en Evolution Professionnelle
- **CIBC** : Centre Interinstitutionnel de Bilan de Compétences
- **CLPE** : Comité Local Pour l'Emploi
- **COPIL** : Comité de Pilotage
- **DEBOE** : Demandeur d'Emploi Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
- **DEFM** : Demandeurs d'Emploi en Fin de mois
- **DELD** : Demandeur d'Emploi de Longue Durée
- **ELD** : Equipes Locales de Direction
- **EXH** : Expert Handicap
- **FIPHFP** : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
- **FT** : France Travail
- **LUA** : Lieu Unique d'Accompagnement
- **MSA** : Mutualité Sociale Agricole
- **OPS** : Opérateur de Placement Spécialisé
- **PDP** : Prévention de la Désinsertion Professionnelle
- **PE&CE** : Pôle Emploi et CAP Emploi
- **PMSMP** : Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel
- **POEI** : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle
- **PSH** : Personnes en Situation de Handicap
- **RPE** : Réseau Pour l'Emploi
- **RQTH** : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
- **SEEPH** : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées
- **SPST** : Services de Prévention et de Santé au Travail
- **TFE** : Task Force Entreprise

1. Identification et données générales sur la structure

Nom de la Structure : CAP Emploi 70

Adresse : 2 rue de la mutualité, 70000 Vesoul

Directeur : Farid LAÏB

📞 03 84 97 07 15

✉️ infoemploi@capemploi70.com ou infomaintien@capemploi70.com

💻 <https://www.capemploi-70.com/>

Nos missions :



Favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Contribuer à l'insertion durable et à l'intégration de ces personnes.



Accompagner le parcours professionnel de personnes en situation de handicap mental, psychique, sensoriel ou moteur, en difficulté face à l'emploi.



Intervenir auprès des entreprises sur la problématique de la santé au travail afin d'éviter les risques d'exclusion professionnelle de salariés souffrant de troubles de santé.

Public cible : Personnes en situation de handicap à la recherche d'emploi, d'une formation ou d'une reconversion professionnelle.

Zone d'intervention : Département de la Haute-Saône

Partenaires Principaux :

France Travail
Missions Locales
Département
Services publics locaux et régionaux dédiés à l'emploi, à l'orientation et au handicap
MDPH
Le Conseil Régional BFC
Entreprises adaptées
Entreprises locales des secteurs public et privé
Organismes de formation
Maisons France Services
Les services de prévention et de santé au travail (SPST)
Le service social de la Carsat

Financeurs : Le CAP Emploi 70 est financé par l'État, l'AGEFIPH, le FIPHFP et France Travail.



2. Activité de l'année

2.1 Accompagnement vers l'emploi

L'accompagnement vers l'emploi vise à informer, conseiller et accompagner les personnes en situation de handicap et les employeurs en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail.

L'année 2024 a été riche en événements. L'équipe de Cap Emploi s'est mobilisée sur de nombreuses initiatives, tant sur le volet de l'insertion que sur celui du maintien dans l'emploi.

Cap Emploi a collaboré avec plusieurs partenaires de l'emploi, dont **France Travail, les Missions Locales et le Département**.

Un événement phare : le Forum Inclusif

Le 18 novembre 2024, Cap Emploi a organisé à Luxeuil le **Forum Inclusif**, dédié à l'emploi et aux rencontres entre employeurs, candidats et partenaires de l'insertion professionnelle. Ce forum a permis d'échanger sur les opportunités, les dispositifs d'accompagnement et les bonnes pratiques pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.

Participation à des événements emploi :

- **Janvier : Soirée Handibasket à Héricourt**
Cette manifestation a favorisé la mise en relation entre **employeurs engagés** confrontés à des difficultés de recrutement et **demandeurs d'emploi** prêts à relever de nouveaux défis.
- **Recrutement à l'aveugle au Cinéma Méliès de Lure**
Méthode innovante : **35 candidats** ont eu 2 minutes pour convaincre **11 recruteurs** dans l'obscurité totale. Objectif : dépasser les critères traditionnels du CV. Une rencontre était organisée en cas d'intérêt. Cette initiative a été très appréciée.
- **Mars : Forum Emploi à Rioz**
- **Mai : Découverte des métiers du service à la personne et de la petite enfance à la Mission Locale de Luxeuil**
- **Juin et octobre : Participation au Village des solutions à l'Afpa**
Ce dispositif a offert un accompagnement à 360° aux personnes en transition professionnelle.
- **Septembre : Forum Emploi Inclusion organisé par Halte Discrimination à Vesoul**
- **Février-Mai et Septembre : Réunions territoriales pour les bénéficiaires du RSA** (Gray, Gevigney et Héricourt)
Cap Emploi a participé aux réunions aux côtés du **Département** et des autres acteurs de l'insertion.
- **Septembre : Salon des enjeux en QPV à Vesoul**
Organisé par la **déléguée du Préfet à la politique de la ville**, ce salon a permis d'aborder les enjeux de l'emploi dans les quartiers prioritaires.
- **Octobre : Actions de proximité pour l'emploi**
 - **Place de l'Emploi à Marnay (zone rurale)** : Rapprocher les services de l'emploi et de la formation des publics éloignés.
 - **Place de l'Emploi à Héricourt (QPV)**
 - **Vesoul Inser'Job**, en partenariat avec la **Mission Locale de Vesoul**

- **Stade vers l'Emploi à Vesoul**, avec **France Travail Vesoul**
- **Novembre : SEEPH et Semaine de l'Industrie**
 - **Organisation du Duoday**
 - **Forum Inclusif**
 - **Visites d'entreprises industrielles**, en partenariat avec les **Missions Locales de Lure/Luxeuil et Héricourt**

Au-delà de ces initiatives opérationnelles, deux axes se sont révélés essentiels à la réussite de nos missions :

➤ **Instances de réunion :**

- **Au niveau national** : Une réunion annuelle des directeurs Cap Emploi à Paris, ainsi qu'un séminaire des directeurs sur trois jours à Montauban cette année.
- **Au niveau régional** : Des réunions Cheops BFC avec les directeurs des Cap Emploi de la région Bourgogne-Franche-Comté, tous les vendredis en visioconférence et un vendredi par mois en présentiel à Dijon.
- **Au niveau territorial :**
 - Un COPIL opérationnel, élargi aux Équipes Locales de Direction (ELD), qui se réunit une fois par trimestre.
 - Des réunions départementales « **Équipes Pluridisciplinaires** » à la **MDPH** pour évaluer les besoins de compensation des personnes en situation de handicap ayant déposées une demande à la MDPH. Cette évaluation sert ensuite de base à la commission des droits et de l'autonomie (**CDAPH**) chargée de prendre les décisions relatives à l'ensemble des droits de cette personne.
 - Des réunions d'animation territoriale (**RAT**) animées par le Conseil Régional en présence des acteurs du service public de l'emploi.
 - Des réunions d'animation du service public régional de l'orientation (**SPRO**) animées par le Conseil Régional.
- **Au niveau local :**
 - Des réunions mensuelles des managers « **ELD FT / Direction CE** » par bassin.
 - Une réunion mensuelle par arrondissement entre les **ELD du 1er cercle RPE**.
 - Un pilotage commun des orientations Expert Handicap (EXH), incluant :
 - La mise en place de **commissions** pour l'étude des entrées et sorties des portefeuilles EXH, en binôme FT/CE, une fois par mois.
 - Des **revues de portefeuilles** pour l'ensemble des DEBOE, une fois par mois par agence France Travail.
 - Une réunion mensuelle de la **Team H**.
 - Des réunions opérationnelles avec les conseillères sur les Comités Techniques (**CTIE/PLIE**) par bassin.
 - Des réunions de préparation pour les diverses événements et actions organisés.

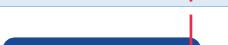
Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi pour le plein emploi, plusieurs réunions ont été organisées entre les acteurs du réseau pour l'emploi du 1er cercle avec les services de l'État, afin de préparer la feuille de route du comité départemental et des comités locaux pour l'emploi.

➤ **Volet Entreprise :**

En 2024, **118 visites** d'entreprises ont été réalisées conjointement entre une conseillère Cap Emploi et un conseiller entreprise France Travail. Ces visites avaient pour objectifs de présenter l'offre de service commune, promouvoir des profils et recueillir des offres d'emploi.

➤ **Lieu Unique d'Accompagnement (LUA) - Indicateurs partagés :**

L'activité de l'axe 1 est évaluée au moyen de 7 indicateurs partagés avec France Travail, à savoir :

	Objectif	Réalisé par rapport à l'objectif	Taux d'atteinte à l'objectif	Écart à la cible
ACO1H% : Taux de retour à l'emploi des DEBOE parmi l'ensemble des retours à l'emploi	6.1%		114.7%	<input checked="" type="checkbox"/> Atteint
ACO1H : Nombre de retour à l'emploi des DEBOE	688		112.9%	<input checked="" type="checkbox"/> Atteint
ACO3H : Nombre de DEBOE longue durée	658		90.5%	
FOR1H : Taux d'accès à l'emploi des DEBOE six mois après la fin d'une formation	43.5%		88.4%	
ENT1H : Part des recrutements de DEBOE parmi les offres satisfaites avec service	6.7%		101.9%	<input checked="" type="checkbox"/> Atteint
ACO2H : Satisfaction des DEBOE vis-à-vis de leur accompagnement	83.4%		108.3%	<input checked="" type="checkbox"/> Atteint
ACO4H : Satisfaction des DEBOE quant à la facilité à obtenir une réponse à leur sollicitation, quel que soit le canal	84.5%		102.7%	<input checked="" type="checkbox"/> Atteint

Les résultats pour la Haute-Saône sont très satisfaisants, avec plusieurs objectifs dépassés, notamment le taux de retour à l'emploi des DEBOE (114,7 %) et leur satisfaction vis-à-vis de l'accompagnement (108,3 %). L'objectif du taux d'accès à l'emploi 6 mois après une formation (88,4 %) n'a pas été atteint, mais cela s'explique par le fait que notre public s'oriente davantage vers des préqualifications que des formations qualifiantes. L'enjeu principal est de travailler leur projet professionnel et de restaurer leur confiance afin d'accéder à un emploi durable. Malgré un léger écart dans l'accompagnement des DEBOE longue durée (90,5 %), dû à des suivis de plus de 12 mois, la dynamique demeure très positive.

Quelques chiffres pour illustrer l'activité de cette année :

1 367



Personnes accompagnées

413



Inscriptions en Prestations
France Travail

132



Appuis spécifiques mobilisés
de l'Agefiph

2 057



DPAE

328



Inscriptions en Formation

3 306 h



86 Immersions professionnelles

2.2 Accompagnement dans l'emploi et évolution professionnelle

L'accompagnement dans l'emploi vise à informer, conseiller, orienter et accompagner les salariés, les agents et les travailleurs indépendants en situation de handicap ainsi que les employeurs en vue d'un maintien dans l'emploi, d'une évolution professionnelle ou d'une reconversion professionnelle.

Dans le cadre de l'**axe 2, Accompagnement dans et en emploi**, Cap emploi a mené plusieurs actions de sensibilisation auprès des encadrants des structures **Eliad** et **ADMR**. Par la suite, un travail collaboratif a été engagé avec les services RH de ces structures, l'**Agefiph** et la **DDETSPP** afin d'adapter **Handipoursuite** : jeu initialement créé par l'Agefiph, en version **XXL** pour le secteur de l'aide à la personne. Cet outil ludique, destiné aux collaborateurs d'Eliad et ADMR, sera également déployé dans d'autres départements et régions afin de renforcer la sensibilisation.

En parallèle, nous sommes intervenus auprès des collaborateurs de **Soprofen Champagney** et **Eurosérum** pour les sensibiliser au handicap. Enfin, nous avons animé une session de sensibilisation auprès de l'équipe pédagogique d'**Onlineformapro** des sites de Lure et Luxeuil.

Dans cette continuité, nous avons organisé un **temps d'échange** avec le **FIPHFP** et des **employeurs publics du département**. Cet événement a permis de favoriser le partage

d'expériences, de renforcer les liens entre les acteurs de l'emploi et du handicap, et d'identifier des leviers d'action pour une meilleure inclusion professionnelle dans ce secteur public.

En **2024**, nous avons recensé **127 signalements**, soit une augmentation de **3 %** par rapport à l'année précédente. Par ailleurs, **92 maintiens dans l'emploi ont été réussis**, atteignant ainsi **100 % de notre objectif conventionné**. Ce résultat témoigne de l'efficacité du travail mené.

Après chaque aménagement mis en place, nous assurons un **suivi conventionnel** sur une période de **6 à 12 mois**, afin de rester en veille sur la situation du bénéficiaire. Si son état évolue, nous intervenons à nouveau en déclenchant une **action de veille**, permettant ainsi d'optimiser l'aménagement existant ou d'en proposer un nouveau si nécessaire.

Quelques chiffres pour illustrer l'activité de cette année :

Axe 2 : Maintien dans et en emploi :

214 

Diagnostics réalisés

208 

Personnes accompagnées

Maintien dans l'emploi :

127



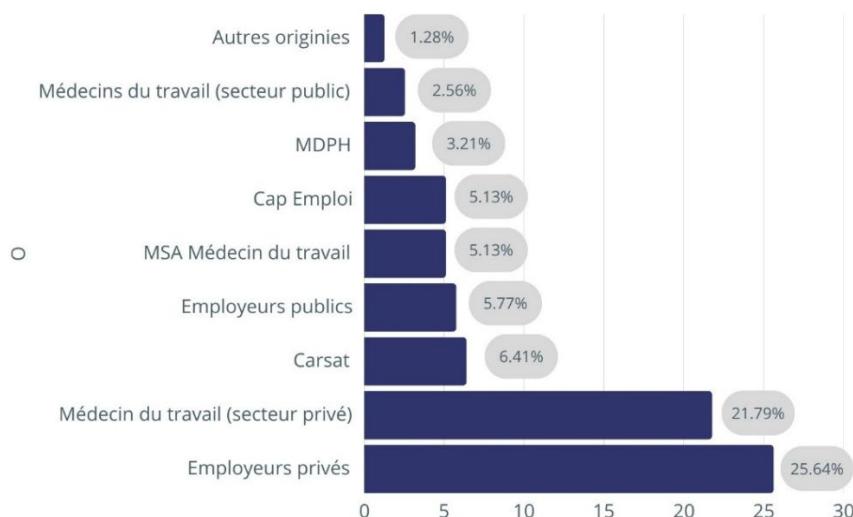
Signalements

92



Personnes maintenues en emploi
(77 Privé et 15 Public)

SOURCE DES SIGNALEMENTS DES MAINTIENS RÉUSSIS



L'activité de maintien dans l'emploi a cependant été impactée par plusieurs facteurs en 2024. **En Haute-Saône, le nombre de médecins du travail a fortement diminué**, passant de 10 en 2023 à seulement 2 sur Vesoul, dont un en arrêt maladie depuis mai. Cette situation a limité les orientations en maintien dans l'emploi.

Dans **l'industrie et la métallurgie**, l'augmentation des coûts des matières premières et de l'énergie a freiné l'investissement des entreprises dans les aménagements, cette question étant reléguée au second plan face aux contraintes budgétaires.

Les **référents handicap** ont également connu une forte instabilité, notamment au **Groupe Hospitalier 70**. La référente en poste a quitté ses fonctions en mars 2024, remplacée en juillet, avant un nouveau départ en septembre. Au sein de **l'Éducation nationale**, la Franche-Comté a été sans référent handicap de novembre 2023 à février 2024.

Ces difficultés ont probablement **ralenti le développement des signalements sur l'axe 2**. De plus, la **cellule trimestrielle de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) en Haute-Saône** fait face à une participation réduite de certains médecins du travail.

Enfin, **notre intervention au Centre de Rééducation Fonctionnelle (CRF)** de Navenne est moins fréquente. Les problématiques neurologiques des patients nécessitent des prises en charge plus longues et réduisent le nombre de situations de maintien en emploi.

Évolution et transition professionnelle :

La **transition professionnelle** englobe tous les **changements de postes** (mobilités horizontales, promotions, déclassements, transitions de l'emploi au chômage, etc.), qu'ils soient volontaires ou imposés.

Le **CAP Emploi** joue un rôle clé dans la mise en œuvre de la **loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel**. À ce titre, il peut offrir des services de **Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)** aux salariés en situation de handicap qui souhaitent progresser, se reconvertis ou anticiper un éventuel licenciement pour inaptitude.

Les **conseillers à l'emploi** du CAP Emploi consacrent **10 % de leur temps de travail** à la transition professionnelle, ce qui équivaut à **0,64 ETP** pour la structure, assurant ainsi une bonne couverture départementale. Dans ce cadre, le CAP Emploi accompagne les personnes dont le **handicap impacte directement le projet d'évolution professionnelle** ou qui préfèrent être suivies par ce service. D'autres personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'un CEP du droit commun avec les opérateurs d'Avenir Actifs.

Jusqu'en 2024, aucun objectif précis n'avait été défini par les commanditaires pour cette activité, la priorité de l'axe 2 restant le maintien dans l'emploi. Des objectifs sont désormais prévus pour 2025.

Quelques chiffres pour illustrer l'activité de cette année :



Cet écart s'explique par le fait que la majorité des personnes nous contactent principalement pour obtenir des renseignements ou un éclairage sur leur situation, sans être encore prêtes à engager concrètement leur projet de reconversion.

Dans le cadre de cette activité, Cap Emploi intervient en complément des dispositifs de droit commun. Nous avons reçu **87 signalements en 2024**, aussi bien pour le **MEE** que pour l'**EVP**. Cependant, les orientations vers Cap Emploi sont souvent tardives, réduisant le temps d'accompagnement des personnes, qui sont généralement licenciées dans un délai de moins de trois mois. Elles sont alors prises en charge par les conseillères de Cap Emploi pour un accompagnement vers l'emploi. Cela permet de maintenir un lien avec elles, mais ne favorise pas une issue positive valorisable sur l'axe 2.

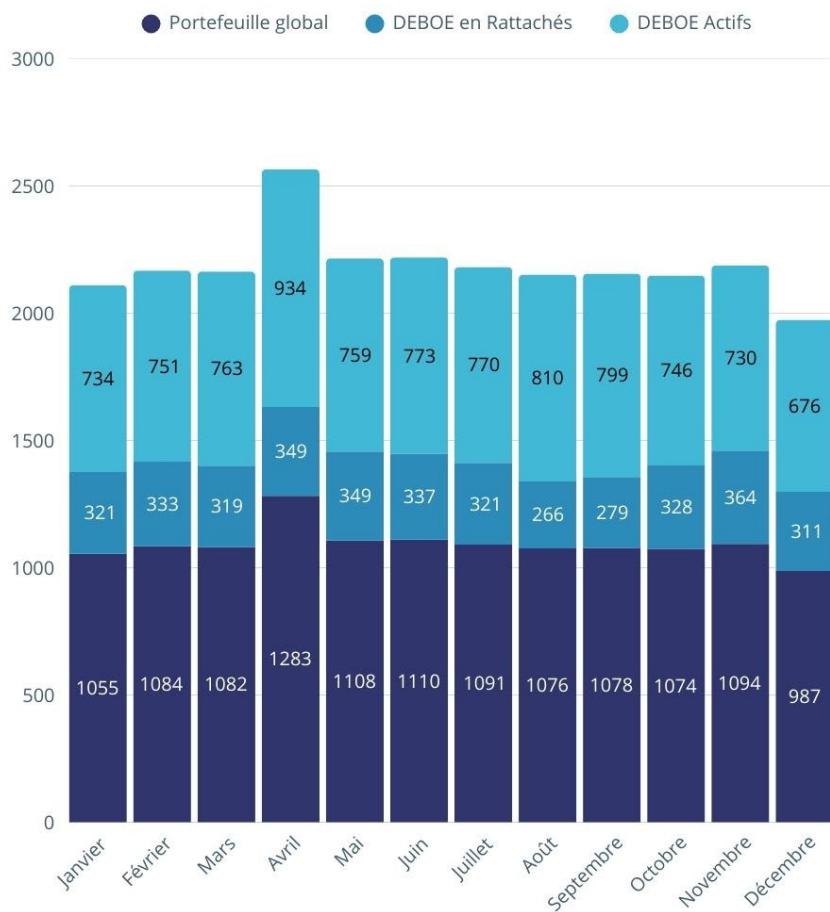
Enfin, concernant la Carsat, les assistantes sociales mobilisent des bilans de compétences, le dispositif Inclu'Pro, et d'autres solutions en amont de l'orientation vers Cap Emploi, ce qui explique ces signalements tardifs.

3. Personnes accompagnées

3.1 Accompagnement Vers l'Emploi

3.1.1 Portefeuille

TAILLE DES PORTEFEUILLES

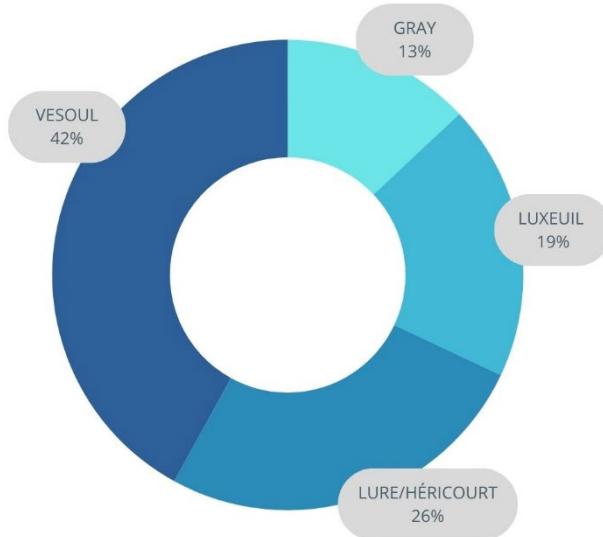


L'équipe du CAP Emploi 70 a accompagné **1367 Demandeurs d'emploi** bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) durant cette année 2024 sur tout le territoire de la Haute- Saône. Les conseillères gèrent des portefeuilles comprenant à la fois des DEBOE actifs à la recherche d'un emploi et d'autres DEBOE en statut rattaché, notamment ceux engagés dans des formations, des prestations ou déjà employés. En moyenne, le pourcentage de **DEBOE en statut rattaché** est estimé à **30%**.

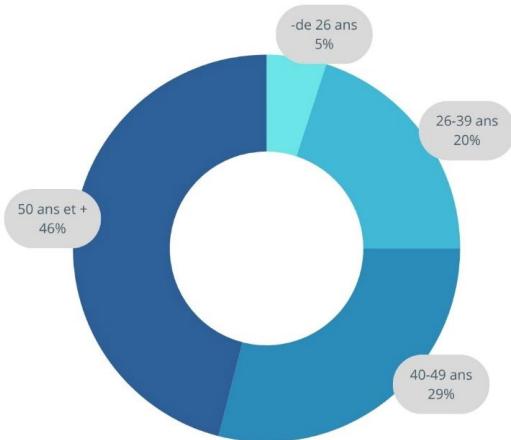
Le public accompagné est principalement composé de personnes ayant une **déficience motrice**, une **maladie invalidante** ou des **troubles neuropsychiques**, et parfois de **personnes présentant plusieurs handicaps**.

3.1.2. Typologie du public accompagné

RÉPARTITION PAR BASSIN D'EMPLOI

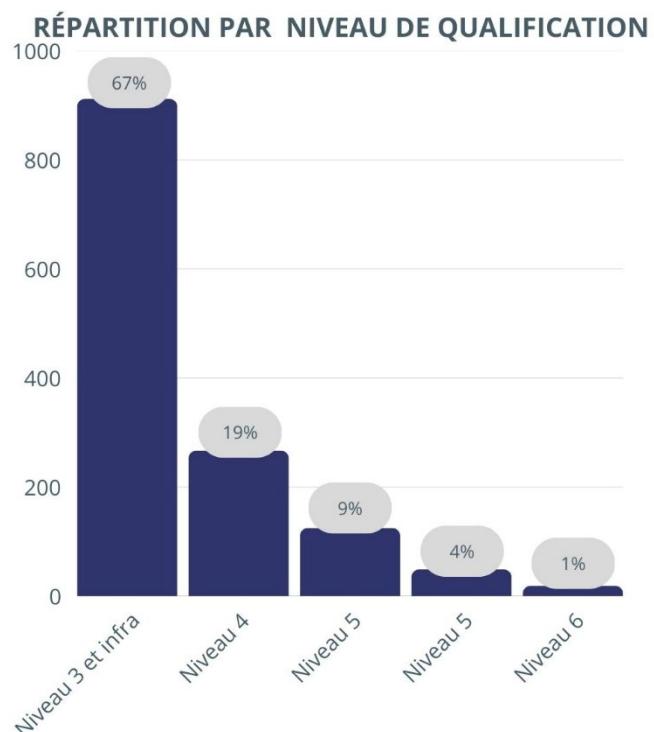


RÉPARTITION PAR ÂGE



RÉPARTITION PAR GENRE





55 %
inscrits en tant que demandeur d'emploi depuis + de 12 mois

31 %
inscrits en tant que demandeur d'emploi depuis + de 24 mois

Ces données mettent en lumière les multiples freins auxquels est confronté le public DEBOE : **46 % sont des travailleurs seniors et 32 % sont des demandeurs d'emploi de longue durée**. De plus, **67 % possèdent un niveau de qualification inférieur ou égal au niveau 3 (CAP/BEP)**. Cette caractéristique accentue les défis en matière de réorientation et de formation professionnelle, nécessitant des mesures adaptées pour éléver leur niveau de compétences.

Il est également important de noter que ces publics proviennent majoritairement du milieu industriel ou de l'aide à la personne, leur handicap étant directement lié à leur poste de travail.

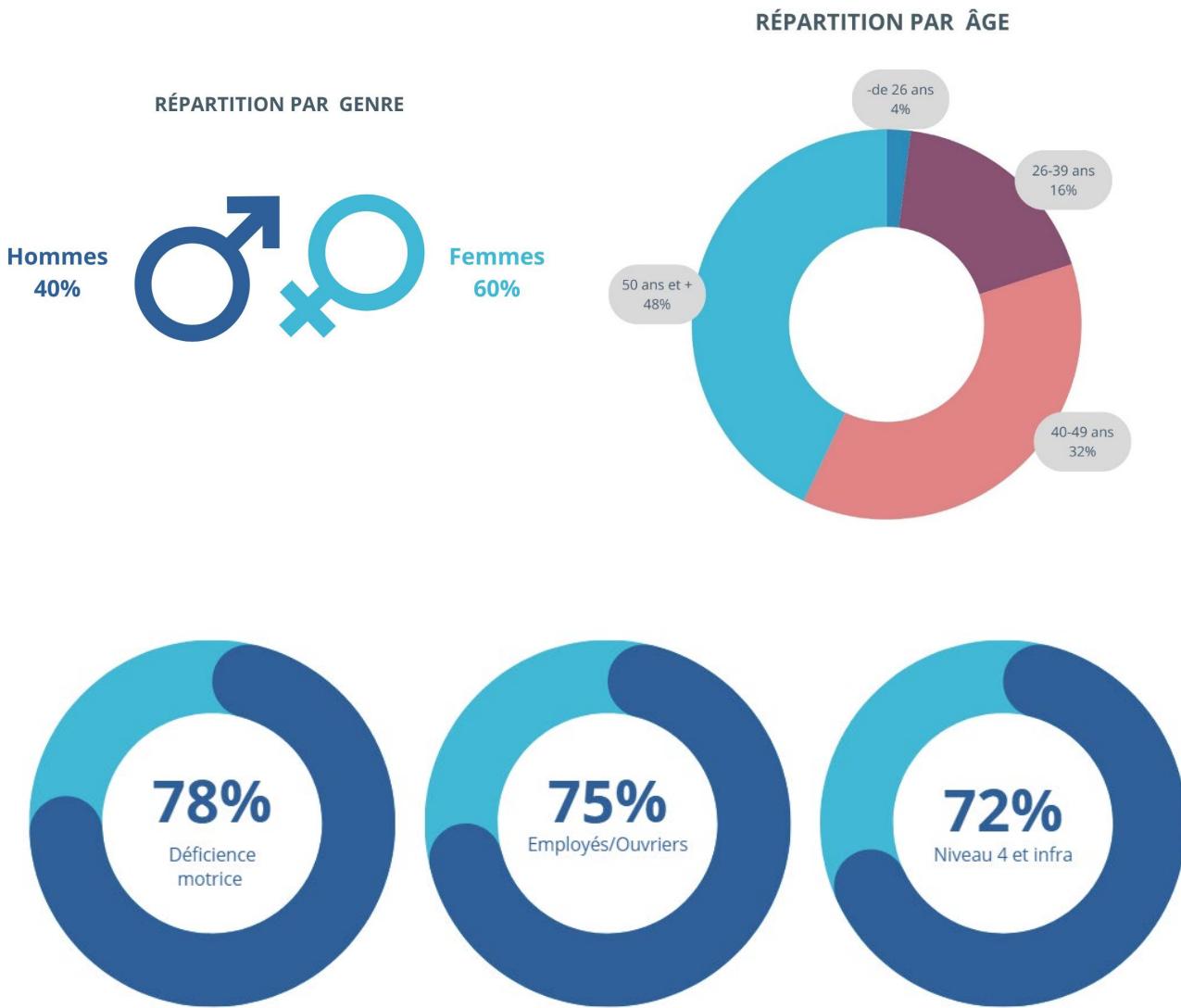
Face à ces constats, il est nécessaire d'offrir un accompagnement renforcé et spécifique à ces personnes. Lorsque leur projet professionnel nécessite un parcours de formation, nous intégrons des périodes de pré-qualification en mobilisant des dispositifs financés par la Région ou le Centre de Réadaptation de Mulhouse (CRM). Cette approche vise à sécuriser les parcours de reconversion professionnelle des DEBOE.

Ces éléments dessinent un tableau complexe de la situation des DEBOE, mettant en avant la nécessité d'une approche holistique et personnalisée pour surmonter les obstacles à l'emploi. En prenant des mesures adaptées, nous pouvons contribuer à une réinsertion professionnelle réussie de ces publics, favorisant ainsi leur épanouissement personnel et professionnel.

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

3.2.1 Typologie du public et des employeurs accompagnés

➤ Le public accompagné :

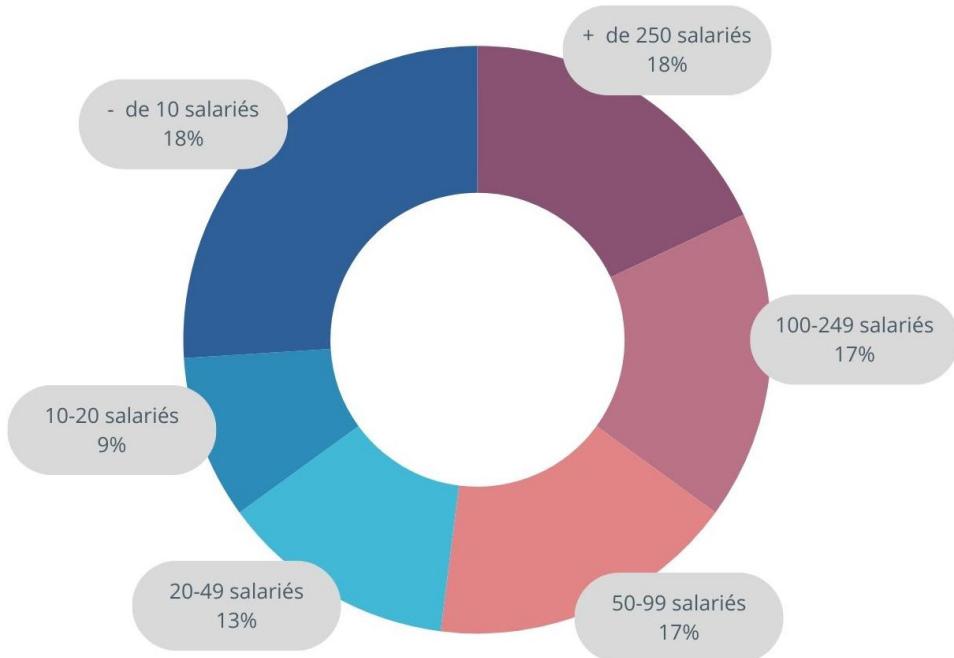


En 2024, **88% des maintiens dans l'emploi concernent le secteur privé**, soulignant l'importance de la collaboration entre les services de santé au travail, les employeurs et les salariés. L'analyse montre que **78% des salariés accompagnés présentent des déficiences motrices**, mettant en avant la nécessité d'adapter les postes de travail.

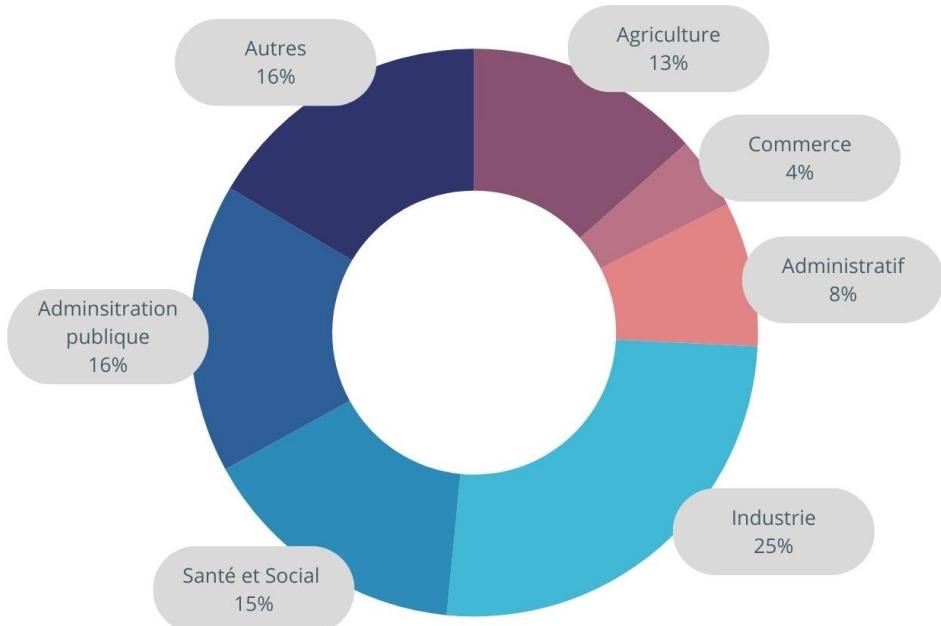
Par ailleurs, **75 % des bénéficiaires sont employés ou ouvriers**, avec une majorité de femmes (60 %). De plus, **72 % ont un niveau de qualification de niveau 4 ou inférieur**, et **48 % sont des seniors**. Enfin, **57 % des maintiens ont lieu dans des entreprises de moins de 50 salariés**, ce qui pose des défis spécifiques en matière d'aménagements et de sensibilisation des employeurs.

➤ **Les employeurs :**

TAILLE DE L'EMPLOYEUR



ACTIVITÉ DE L'EMPLOYEUR



4. Description de l'activité et du fonctionnement du service

4.1 Fonctionnement du Cap Emploi 70

Le CAP Emploi 70 déploie ses activités sur l'ensemble du département grâce à une équipe de **8 conseillères à l'emploi**. Celles-ci travaillent dans les **Lieux Uniques d'Accompagnement** (LUA), répartis entre quatre agences, une antenne de France Travail (anciennement Pôle-Emploi), et quatre Maisons France Services (Rioz, Montbozon, Jussey, et Faverney). Elles interviennent deux à trois jours par semaine dans ces structures pour se rapprocher des personnes qu'elles accompagnent.

L'équipe se réunit les jeudis après-midi, toutes les deux semaines, au siège de Cap Emploi pour **une réunion de service**. Cependant, en raison de la charge de travail et des contraintes de planning, ces réunions n'ont pas toujours eu lieu.

En plus des conseillères à l'emploi, l'équipe comprend une **Chargée de Mission Maintien et un Prospecteur Entreprise**, tous deux actifs sur le département de la Haute-Saône, avec un focus particulier sur les enjeux de **maintien dans l'emploi**.

4.2 Description de l'activité

CAP Emploi 70 est un **organisme de placement spécialisé** (OPS) qui exerce une **mission de service public**. Il développe une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics nécessitant un soutien spécialisé et renforcé en raison de problématiques de santé.

Grâce à son expertise, CAP Emploi informe, conseille et accompagne les employeurs dans leurs problématiques de recrutement et de maintien en emploi.

Les missions du CAP Emploi se divisent en trois catégories :

➤ Accompagnement vers l'emploi

Informer, conseiller et accompagner les travailleurs handicapés dans leur recherche d'emploi et leur intégration professionnelle.

Informer, mobiliser et accompagner les employeurs dans leur démarche de recrutement et d'intégration de collaborateurs en situation de handicap.

➤ Accompagnement dans l'emploi

Informer, conseiller et accompagner les salariés et les employeurs face à des problématiques d'évolution professionnelle, de transition professionnelle, de maintien dans l'emploi, et de maintien en emploi.

➤ Missions transverses (communication, partenariat et information-sensibilisation des employeurs).

Communication : CAP Emploi met en œuvre un plan de communication conjoint dans le cadre de la délivrance de l'offre de services intégrée Cap Emploi/France Travail.

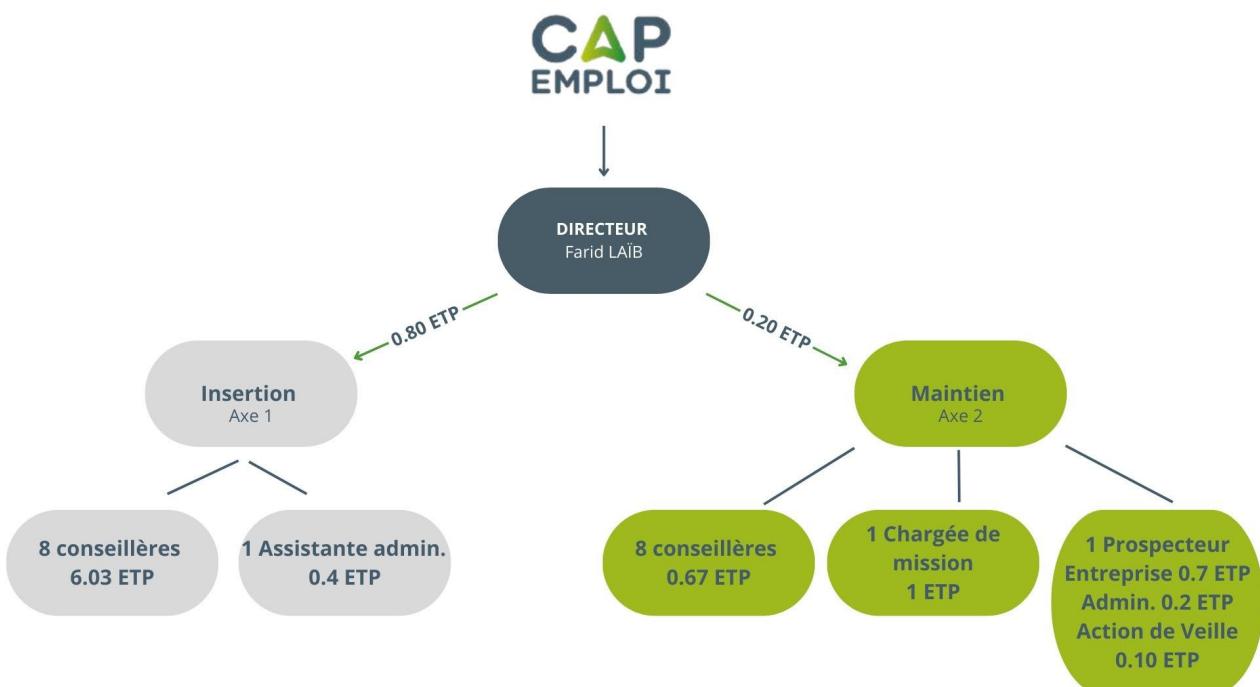
Information et sensibilisation des employeurs : CAP Emploi initie des actions proactives d'information et de conseil afin de répondre aux besoins de recrutement, de maintien en poste, ainsi que d'évolution professionnelle.

Partenariat : CAP Emploi engage et développe un travail en réseau avec les acteurs locaux, en cohérence avec les besoins du territoire. Il veille à l'efficience de ces partenariats par l'élaboration de modalités de collaboration opérationnelles, régulières et pérennes.

Cartographie des partenaires (Annexe 1).

5. Ressources Humaines

5.1 Organigramme du service



L'effectif opérationnel du Cap Emploi compte 10.10 ETP soit **7.23 ETP sur l'axe 1 et 2.87 ETP sur l'axe 2**.

Les conseillères à l'emploi de l'axe 1 consacrent 0,10 ETP, pour chaque ETP dédié, au conseil en évolution professionnelle sur l'axe 2, avec une répartition au prorata de leur temps de travail.

5.2 Mouvement du personnel et plan de formation

Le Cap Emploi de Haute-Saône a connu un changement de direction au début de l'année 2024. Fabienne Roux a pris sa retraite après 25 ans de direction du CAP Emploi. Elle a été remplacée par Farid Laïb au 1^{er} février.

Cette année, le service a enregistré 9 arrêts de travail de 51 jours d'arrêt au total, soit un taux d'absentéisme de 2%.

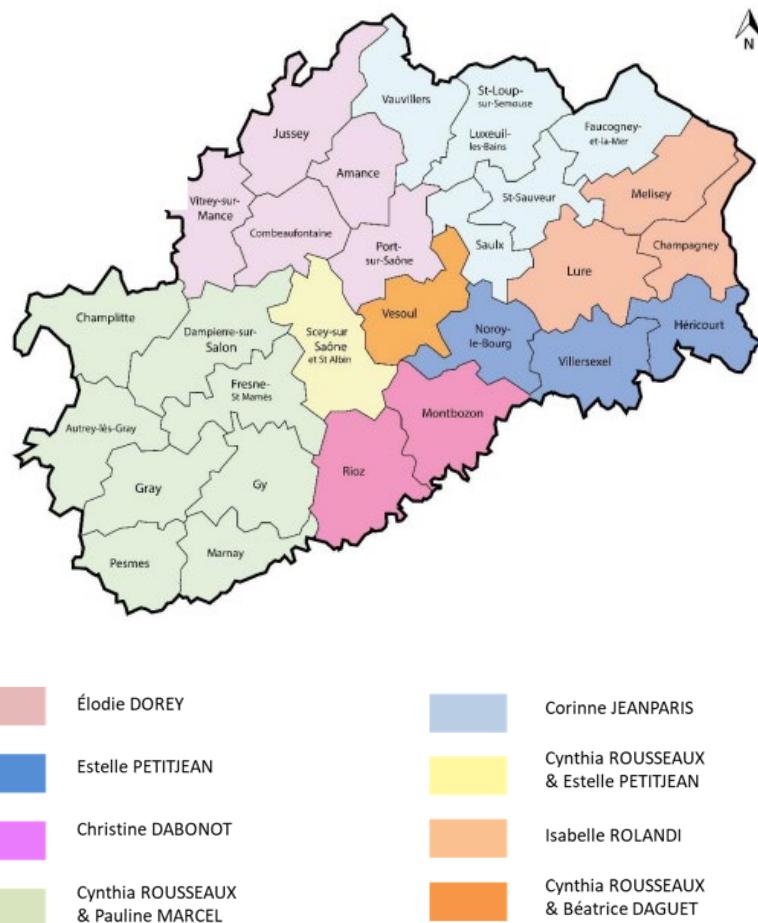
Sur le volet formation, l'équipe a suivi plusieurs **actions de développement des compétences** :

Formation	Nombre de collaborateurs concernés	Durée
Inscrire l'ergonomie dans son quotidien professionnel	9	4 jours
La population des travailleurs handicapés	7	1 jour
Module sur l'autisme	4	1 jour
Prévention Santé Mentale	2	2 jours
Formation incendie	11	1 heure
Prospection Entreprise	2	3 jours

6. Périmètre d'intervention et chiffrage du bassin

6.1 Périmètre d'intervention

Répartition géographique des secteurs d'intervention des conseillères de l'axe 1 :



6.2 Chiffrage du bassin

La Haute-Saône est un département peu peuplé avec une industrie dominante dans l'automobile. Elle couvre 11,2% du territoire régional et compte 234 296 habitants, soit 8,4% de la population régionale.

Le vieillissement de la population est notable, notamment chez les actifs (31% ont 50 ans ou plus en 2021 contre 28% en 2015). Le bassin de Vesoul concentre 35% de la population.

En termes d'emploi, la Haute-Saône présente un taux d'activité et d'emploi similaire à la région. En un an, le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A a augmenté de 5% (à comparer avec les 7% régionaux). Les offres d'emploi ont diminué de 15%, et une proportion plus élevée d'emplois temporaires est observable par rapport à la région.

Le taux de chômage au 3^e trimestre 2024 s'élève à 6,7 %, soit le même niveau que la région, et reste inférieur au taux national (7,2 %).

Enfin, le secteur des services est moins représenté (46% des salariés contre 51% régionalement), au profit de l'industrie (30% contre 23%). L'emploi salarié a baissé de 1% au 3ème trimestre 2024, en contraste avec la stabilité régionale.

La Haute-Saône connaît des défis démographiques et économiques, avec un marché de l'emploi en tension et des dynamiques spécifiques vis-à-vis des offres d'emploi.

Profil des DEBOE sur la Haute-Saône :

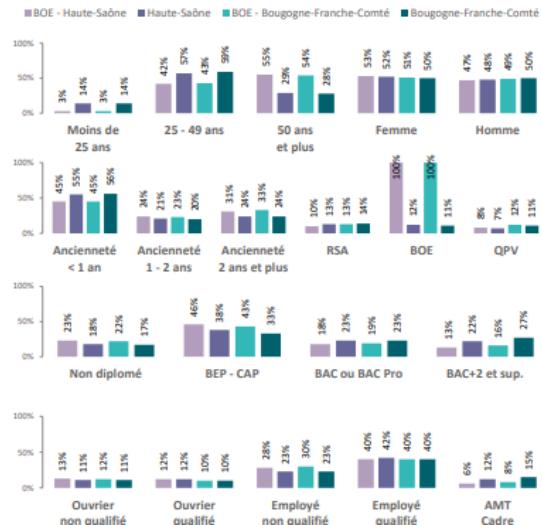
Tableau 1
LES DEMANDEURS D'EMPLOI EN FIN DE MOIS (CATÉGORIES ABC)

		DEFM cat. ABC	Part	Evol. 1 an
Haute-Saône	DEFM BOE	1 987	12%	+7,3%
	DEFM Total	16 109	100%	+1,4%
Bougogne-Franche-Comté	DEFM BOE	22 107	11%	+5,5%
	DEFM Total	202 453	100%	+2,8%

Tableau 2
LES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR CATÉGORIE D'INSCRIPTION

		DEFM	Part	Evol. 1 an
Demandeurs d'emploi BOE	Catégorie A	1 399	62%	+10%
	Catégorie B	221	10%	+3%
	Catégorie C	367	16%	+1%
	Catégories ABC	1 987	89%	+7%
	Catégorie D	196	9%	-11%
	Catégorie E	62	3%	-3%
Ensemble des demandeurs d'emploi	Total	2 245	100%	+5%
	Catégorie A	8 617	47%	+5%
	Catégorie B	2 396	13%	-0%
	Catégorie C	5 096	28%	-3%
	Catégories ABC	16 109	87%	+1%
	Catégorie D	1 253	7%	-5%
	Catégorie E	1 162	6%	-2%
	Total	18 524	100%	+1%

Graphique 1
CARACTÉRISTIQUES DES DEMANDEURS D'EMPLOI (CATÉGORIES ABC)



On observe une **augmentation** significative de +7,3% de la **demande d'emploi** de fin de mois (DEFM) pour la catégorie **DEBOE**, contrastant avec une augmentation de +1,4% au niveau de la DEFM Totale. Ces chiffres indiquent que le public DEBOE cumule plusieurs freins à l'emploi : 55 % sont seniors, 55 % sont inscrits à France Travail depuis plus d'un an, et 67 % ont un niveau de qualification inférieur ou égal au niveau 3. Ces facteurs rendent leur retour à l'emploi plus difficile.

7. État des lieux de l'exécution budgétaire : (cf. rapport annexé à l'envoi des comptes administratif)

8. Dynamique d'amélioration continue de la qualité

L'année 2025 marque une évolution majeure de l'accompagnement des demandeurs d'emploi avec l'entrée en vigueur de la **Loi pour le Plein Emploi** et la création du **Réseau Pour l'Emploi (RPE)**. Cette loi vise à renforcer et fluidifier l'accompagnement en garantissant une réponse adaptée à chaque situation, grâce à une meilleure coopération entre les acteurs du RPE.

Une nouvelle gouvernance territoriale :

La loi instaure une **nouvelle comitologie** aux niveaux national, régional, départemental et local. En Haute-Saône, elle se traduit par la mise en place d'un **Comité Départemental pour l'Emploi (CDPE)** et de **trois Comités Locaux pour l'Emploi (CLPE)** répartis sur les arrondissements de **Vesoul, Gray et Lure/Luxeuil/Héricourt**.

Un accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi :

L'accompagnement évolue avec plusieurs mesures clés :

- **Inscription automatique** des jeunes, des bénéficiaires du RSA et de leurs conjoints.
- **Un parcours rénové**, incluant un entretien de diagnostic global et la signature d'un **contrat d'engagement** entre le demandeur d'emploi et l'organisme référent.
- **Mise en place d'une quotité d'activités hebdomadaires**, pouvant aller jusqu'à **15 heures par semaine**, en fonction des besoins et des freins identifiés.

Un renforcement des actions vers les entreprises :

L'autre enjeu majeur de 2025 concerne l'implication des entreprises, avec la mise en place du principe « **Aller vers** ». Les **Task Force Entreprise** seront déployées pour répondre aux besoins et difficultés identifiés au sein des **Comités Locaux pour l'Emploi**.

Ces évolutions visent à mieux accompagner les demandeurs d'emploi tout en renforçant la collaboration avec les entreprises, afin de favoriser un retour durable à l'emploi.

Dans ce cadre, **une stratégie territoriale** pour l'année **2025** a été définie, en attente de validation avec France Travail lors du prochain dialogue de performance :

➤ **Plan d'actions ciblé Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi**

- Maintenir les revues de portefeuilles mensuelles pour permettre de sécuriser la taille des portefeuilles EXH tout en intégrant les nouveaux entrants.
- Garantir l'accès à la formation de manière sécurisée pour prévenir les abandons et favoriser un retour à l'emploi à l'issue.
- Développer les actions de promotion de profil auprès des sortants de formation afin de valoriser leur candidature.
- Maintenir et conforter un service spécifique pour les personnes licenciées pour inaptitude.
- Accompagner les travailleurs handicapés d'Esat dans leur projet d'évolution en milieu ordinaire de travail en collaboration avec leurs conseillers en insertion.

➤ **Plan d'actions ciblé Relation Employeurs**

- Promouvoir l'expérimentation Sourcing Inclusif auprès des employeurs handi-engagés afin de développer les pratiques inclusives et l'engagement des entreprises.
- Développer la prospection entreprise avec une offre de service partagée avec les opérateurs du RPE.
- Participer activement à la Task Force Entreprise de chaque arrondissement afin de répondre aux orientations stratégiques définies dans le cadre des CLE.
- Accélérer les mises en relation grâce à une action coordonnée des opérateurs du RPE.
- Promouvoir l'offre de services partagée du RPE auprès des élus des conseils communautaires.
- Anticiper les actions de la SEEPH 2025.

➤ **Plan d'actions ciblé Animation et développement de compétences**

- Informer et sensibiliser au handicap les conseillers du RPE.
- S'acculturer au public des Esat pour mieux les accompagner dans leur projet d'évolution en milieu ordinaire.
- Poursuivre l'appropriation des formations proposées aux conseillers Cap Emploi via l'Académie France Travail et les webinaires proposés par Cheops et France Travail.
- Accompagner les Psychologues du Travail de France Travail dans l'animation des teams Handicap sur l'ensemble du territoire
- Former les collaborateurs de Cap Emploi à une utilisation optimale de l'outil Teams.

➤ **Un pilotage du plan d'action opérationnel et la gouvernance territoriale**

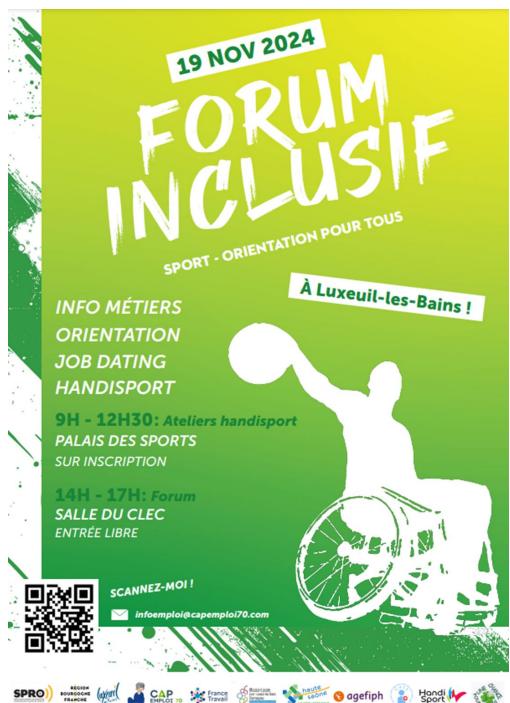
- La gouvernance doit intégrer ce qui est porté au niveau du comité départemental et des comités locaux pour l'emploi :
 - Participation de la direction de CAP Emploi à un Comité de Direction Technique (CDT) par trimestre avec une focale pilotage des résultats et des plans d'action
 - Participer aux réunions avec les Équipes Locales de Direction (ELD) du RPE de chaque arrondissement
 - Participer aux ELD au niveau Local avec les Directions de France Travail de chaque agence.
 - Participer aux comités pour l'emploi à l'échelle du département et de ses 3 arrondissements.

➤ **Plan d'action ciblé accompagnement dans et en emploi.**

- Mettre en avant des parcours réussis à travers des vidéos destinées au grand public
- Accroître l'effort de prospection auprès des employeurs privés, avec un focus particulier sur l'acquisition de nouveaux clients.
- Développer les actions d'information et de sensibilisation auprès des entreprises membres des clubs entreprises de chaque territoire.
- Participer activement au club LESE « Les entreprises S'Engagent de Haute-Saône ».
- Réactiver le partenariat avec les assistantes sociales de la CARSAT et de l'OPSAT.
- Maintenir notre participation aux cellules PDP pluridisciplinaires afin de recueillir des signalements.
- Renforcer notre partenariat avec les acteurs du réseau Avenir Actifs
- Rencontrer le CDG 70 afin de relancer notre collaboration et notre complémentarité dans le domaine du maintien et de l'évolution professionnelle.

9. Éléments remarquables de l'année

9.1 Un événement d'envergure pour l'inclusion professionnelle et sportive



Le **19 novembre 2024**, Cap Emploi a organisé son premier événement d'envergure dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH). Le **Forum Inclusif "Sport et Orientation Pour Tous"**, qui s'est déroulé au **Palais des Sports** et à la **Salle du CLEC** à Luxeuil-les-Bains, a attiré un large public autour de la thématique de l'inclusion par le sport et l'emploi.

Cet événement a été **financé** par la **Région Bourgogne-Franche-Comté** à hauteur de 7 812 euros.

Une mobilisation exceptionnelle des acteurs du territoire :

L'événement a bénéficié d'une forte implication de nombreux partenaires, incluant **France Travail Luxeuil**, la **Mission Locale de Luxeuil**, des entreprises, des organismes de formation et des structures d'insertion. En tout, **50 stands**

étaient présents l'après-midi, permettant aux visiteurs d'échanger avec des employeurs et des professionnels du secteur.

Un programme riche et innovant :

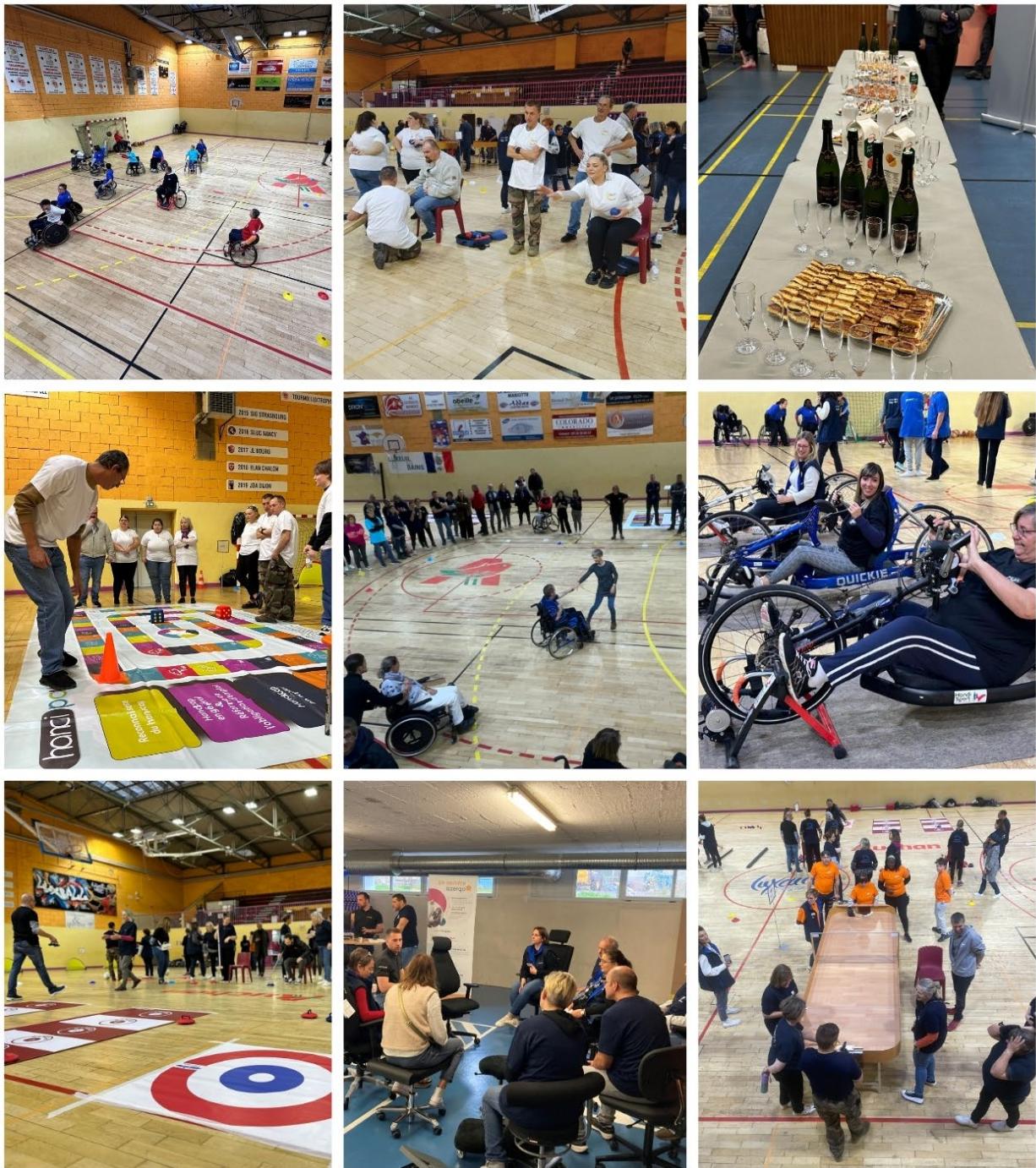
- **Matinée handisport et sensibilisation** : Ateliers sportifs accessibles aux personnes en situation de handicap, favorisant les échanges directs avec les employeurs. L'événement a rassemblé 60 demandeurs d'emploi et 70 partenaires et employeurs, soit un total de **130 participants**.
- **Forum inclusif l'après-midi** : Un espace dédié à l'emploi et à la formation, réunissant **270 visiteurs** et une diversité d'acteurs économiques et sociaux.

Un impact significatif et des retours très positifs :

- **86% des participants** souhaitent renouveler l'expérience.
- **96% des employeurs et partenaires** se déclarent satisfaits de leur participation.
- Une **visibilité renforcée** grâce à une large campagne de communication (réseaux sociaux, presse locale, interview radio).

Grâce à un fort engagement des partenaires, cet événement s'est imposé comme **une référence locale en matière d'inclusion professionnelle et sociale**. Fort de ce succès, **Cap Emploi reconduira cette action en 2025 sur le secteur de Vesoul**, afin de poursuivre cette dynamique et d'élargir encore son impact.

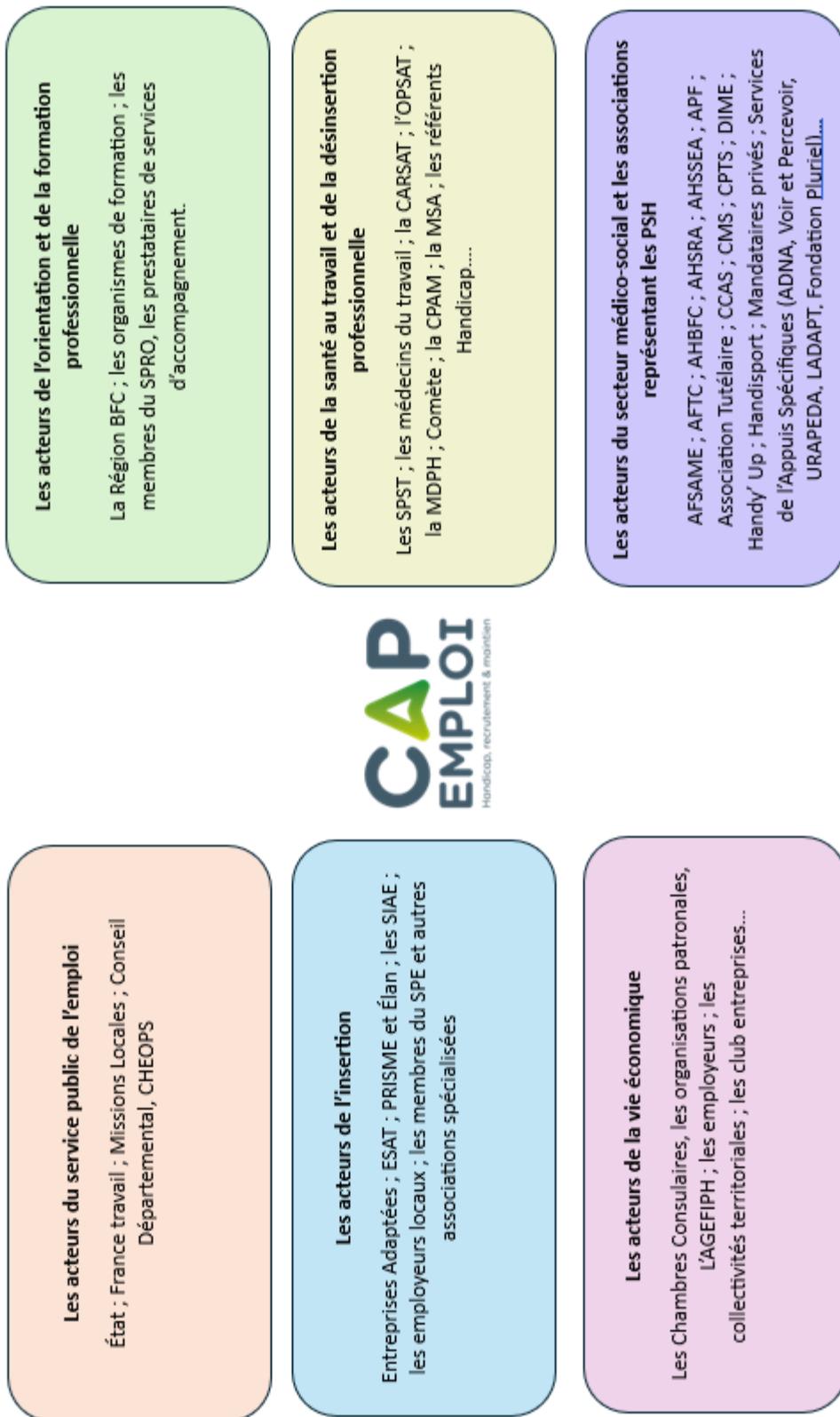
Quelques photos de l'événement :



Autres événements marquants (Annexe 2).

ANNEXE 1 – Cartographie des partenaires

Les principaux partenariats du CAP Emploi 70



ANNEXE 2 – Autres événements marquants

Intervention auprès
du Conseil Communautaire
du Triangle Vert :



Forum Emploi à Rioz



Partenaire du Village des Solutions
de l'Afpa Navenne

Action de sensibilisation au Handicap
à destination des salariés
d'Euroserum



Participation au 1^{er} salon des enjeux de la politique de la ville



Participation à l'événement « Place de l'Emploi » à Héricourt (QPV) et à Marnay



Participation à l'événement « Stade vers l'Emploi » du bassin de Vesoul.



Sensibilisation au Handicap auprès de structures IAE.

Participation active au DUODAY 2024

Cap Emploi Haute-Saône
21 novembre 2024 · ④

...

👏 Un grand merci à SEB International Services à Faucogney-la-Mer pour leur engagement à l'occasion du #duoday2024 !

Grâce à vous, 6 duos vont vivre une journée d'échanges, de découvertes et de partage au sein de votre entreprise :

- ▢ 1 web designer,
- ▢ 3 duos agents de conditionnement,
- ▢ 2 duos préparateurs de commande.

Votre implication témoigne de l'importance d'ouvrir les portes des entreprises à la diversité et de valoriser les compétences de tous. Merci pour votre partenariat précieux avec Cap Emploi 70 et pour faire de cette journée une réussite !

#Inclusion #Diversité #Solidarité #Duoday #CapEmploi #SEEPH2024



Cap Emploi Haute-Saône
21 novembre 2024 · ④

...

👏 Merci à E.Leclerc Lure pour leur engagement en faveur de l'inclusion à l'occasion du #Duoday !
Bravo à vos équipes et à tous les participants pour cette belle journée placée sous le signe de la diversité et du partage.



E.Leclerc Lure
21 novembre 2024 · ④