

PÔLE INSERTION

CAP EMPLOI

Handicap, recrutement & maintien

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2025

CAP EMPLOI

SOMMAIRE

GLOSSAIRE.....	3
1. Identification et données générales sur la structure	4
2. Activité de l'année.....	6
2.1 Une année riche en action.....	6
2.2 Les chiffres clés de l'activité 2025	9
3. Personnes accompagnées	14
3.1 Accompagnement Vers l'Emploi.....	14
3.2 Axe 2 : Le maintien dans l'emploi et la transition professionnelle	15
4. Ressources Humaines	16
4.1 Organigramme du service	16
4.2 Mouvement du personnel et plan de formation	16
5. Chiffrage du bassin	17
6. Dynamique d'amélioration continue de la qualité	18
6.1 L'évaluation conventionnelle.....	18
6.2 Communication, visibilité et promotion des missions	18
6.3 Pilotage par les indicateurs.....	19
7. Éléments remarquables de l'année.....	19
7.1 Forum Inclusif & Immersion	19
7.2 Matinale Handicap & Emploi.....	20
8. Conclusion.....	21
ANNEXE.....	21

GLOSSAIRE

- **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.
- **CDPE** : Comité Départemental Pour l'Emploi
- **CEP** : Conseil en Evolution Professionnelle
- **CIBC** : Centre Interinstitutionnel de Bilan de Compétences
- **CLPE** : Comité Local Pour l'Emploi
- **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
- **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
- **PMSMP** : Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel
- **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

Cap emploi 70 est un **organisme de placement spécialisé (OPS)** dédié à l'accompagnement des **personnes en situation de handicap**.

Implanté en Haute-Saône, Cap emploi 70 intervient dans le cadre du **Service Public de l'Emploi (SPE)** et s'inscrit comme acteur du **Réseau pour l'Emploi (RPE)**. Il agit en complémentarité avec **France Travail**, les **services de santé au travail** et les acteurs du territoire pour sécuriser les parcours, accompagner les recrutements, adapter les postes et prévenir les ruptures professionnelles.

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 accompagné :

Les Cap emploi accompagnent les personnes en situation de handicap (demandeurs d'emploi, salariés, agents publics ou travailleurs indépendants) relevant d'au moins un des dispositifs de reconnaissance : **RQTH**, **AAH**, invalidité, etc.

Périmètre d'intervention :

Le siège de Cap emploi 70 est implanté à Vesoul. L'équipe intervient sur l'ensemble du département, au sein des agences France Travail, de quatre Maisons France Services, ainsi qu'auprès des employeurs publics et privés de Haute-Saône.

Les conseillères en charge de l'accompagnement vers l'emploi et de la reconversion sont réparties **par secteurs géographiques**.

La chargée de mission maintien dans l'emploi intervient, elle, sur **tout le département**.

Un maillage de proximité :

Le service propose **10 permanences** réparties sur le territoire afin de garantir une **proximité d'accès** pour les publics et les employeurs.



Nos financeurs :



2. Activité de l'année

2.1 Une année riche en action

Participation à la mise en place des Comités Locaux pour l'Emploi (CLPE) :

L'année 2025 a été une étape majeure avec la mise en place des nouvelles instances locales issues de la loi pour le plein emploi, à savoir les **Comités Locaux pour l'Emploi (CLPE)** implantés sur les trois arrondissements du département : **Vesoul, Gray et Lure/Luxeuil/Héricourt**.

Cap emploi 70 a participé activement à ces instances, contribuant aux travaux menés sur chaque bassin et à l'analyse des enjeux locaux (attractivité des métiers et du territoire, mobilité, partenariat...).

Déploiement des Task Force Entreprises (TFE) :

L'année 2025 a également été marquée par le déploiement des **Task Force Entreprises (TFE)** sur chacun des bassins d'emploi du département.

L'équipe de **Cap emploi 70 s'est pleinement mobilisée** dans ces dynamiques territoriales, en contribuant à la **co-construction d'actions concrètes** à destination des **employeurs**, des **candidats** et des **élus du territoire**.

À travers ces TFE, l'équipe a été **active à toutes les étapes**, qu'il s'agisse de l'organisation, du **sourcing de candidats**, du **repérage d'employeurs** ou de l'animation des rencontres. Cette implication a permis la réalisation de plusieurs événements, notamment :

- **After Work de Luxeuil**, organisé le **5 juin 2025**,
- **After Work de Lure**, le **2 octobre 2025**,
- Des **interventions auprès de plusieurs conseils communautaires** afin de présenter **l'offre de service du Réseau pour l'Emploi (RPE)** et l'articulation opérationnelle entre les différents opérateurs.
- **Forum Ensemble Vers l'emploi de Gray**, organisé le **30 septembre**.

Cette mobilisation a renforcé la visibilité de Cap emploi sur les territoires et a permis de développer des actions adaptées aux besoins locaux, au service de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et du soutien aux employeurs.

Pilotage d'une dynamique départementale Esat/SPE :

Cap emploi 70 a joué un rôle moteur en 2025 en pilotant la **signature d'une convention de partenariat** entre les membres du **Service Public de l'Emploi** et les associations

gestionnaires d'Esat, afin de **mieux accompagner les projets professionnels des travailleurs d'Esat vers le milieu ordinaire.**

Cette signature, organisée **le 30 janvier dans les locaux du PHAJ**, a marqué une étape importante dans la structuration des coopérations.

À la suite de cet engagement, et dans le cadre de l'instance locale du **Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH)**, une **collaboration renforcée** s'est mise en place pour définir un **plan d'action partagé**, en veillant à ce que chaque partenaire y contribue pleinement. La **MDPH**, même non-signataire, est restée **acteur central**, les orientations en Esat se décidant en équipe pluridisciplinaire.

Cette dynamique a permis d'organiser une **rencontre départementale** réunissant les professionnels du **SPE** et les directions d'Esat, suivie de **temps d'interconnaissance par bassin**, destinés à mieux faire connaître les activités des Esat et à renforcer les liens opérationnels. Ces travaux ont conduit à la mise en place de **commissions intégrant le Dispositif Emploi Accompagné**, afin de partager les situations et d'identifier **le moment le plus opportun pour l'inscription des travailleurs d'Esat à France Travail**, tout en sécurisant les parcours pour éviter les ruptures.

En parallèle, **Cap emploi 70** a co-organisé, avec la **DETSPP 70** et **Handy Up**, une rencontre stratégique avec les **têtes de réseaux consulaires (CCI, CMA)**, des **représentants d'employeurs (CPME, MEDEF)** ainsi que des **animateurs de clubs d'entreprises**, pour promouvoir **l'inclusion des travailleurs d'Esat en milieu ordinaire**. Cette rencontre s'est tenue en **juin 2025**, sous la présidence de **M. le Sous-Préfet Pierrick Lozé**, en charge des politiques Handicap et Inclusion.

Développement de supports de communication et valorisation des parcours :

En 2025, **Cap emploi 70** a développé de nouveaux supports de communication en réalisant des **vidéos de parcours inspirants**, illustrant aussi bien des situations de **maintien dans l'emploi** que des **reconversions professionnelles réussies**. Ces contenus ont été conçus pour **valoriser l'expertise de Cap emploi** et **sensibiliser un large public** aux possibilités d'accompagnement offertes.

Les vidéos ont été **diffusées sur le site internet de Cap emploi** ainsi que sur les **réseaux sociaux**, permettant de renforcer la visibilité de nos actions et de toucher davantage de candidats, d'employeurs et de partenaires.

Renforcement de la collaboration avec les acteurs du maintien dans l'emploi :

En 2025, Cap emploi 70 a renforcé son travail partenarial autour des situations relevant du **maintien dans l'emploi** et des **reconversions professionnelles**, lorsque le **poste actuel n'est plus compatible** avec l'état de santé du salarié ou risque de ne plus l'être.

Rencontres partenariales clés

- **Carsat :**
Renforcement de la coordination autour de la **prévention de la désinsertion professionnelle** et du suivi des situations présentant un risque d'inaptitude.
- **Comète – CMPR de Bretegnier :**
Meilleure articulation entre les **parcours de soins** et l'accompagnement professionnel, permettant d'anticiper les besoins d'adaptation ou une reconversion après la phase de rééducation.
- **MDPH :**
Travail conjoint sur les situations nécessitant une **reconversion professionnelle**, en lien avec les équipes pluridisciplinaires, afin de sécuriser l'orientation, les démarches administratives et les transitions vers un nouveau projet professionnel.

Un impact concret

Ces coopérations ont permis une **meilleure fluidité des parcours**, une **réactivité renforcée** sur les situations et une **coordination plus efficace** entre acteurs, au bénéfice des salariés, des employeurs et de la prévention des ruptures professionnelles.

SEEPH 2025 : Une semaine riche en initiatives

La **SEEPH 2025 a constitué un moment fort de l'année**, durant lequel Cap emploi 70 s'est pleinement mobilisé pour mener des actions de **sensibilisation**, de **découverte des métiers**, de **promotion de l'inclusion**, et de **mise en relation entre candidats et employeurs**. L'ensemble des événements ci-dessous ont été **conçus, organisés et animés par l'équipe**.

Programme SEEPH 2025

- **13 novembre – Matinale "Handicap & Formation" à l'AFPA de Navenne**
Thématique : *Comprendre l'invisible et mieux accompagner les parcours*. Une matinée d'échanges, avec 25 participants, permettant d'outiller les équipes pédagogiques des organismes de formation et de renforcer les coopérations autour de la formation inclusive.
- **Du 14 au 27 novembre – "En route vers l'emploi" à Villersexel**
Un parcours composé d'**ateliers pratiques**, de **simulations**, et de **rencontres employeurs**, destiné à préparer les candidats et à faciliter les mises en relation.
- **18 novembre :**
 - Atelier "Comment aborder son handicap" à Luxeuil
 - Visite de l'entreprise Milleret à Charcenne







- **20 novembre – DuoDay sur tout le département**
Une journée forte en inclusions professionnelles, favorisant la découverte des métiers et le rapprochement direct entre employeurs et candidats.
- **21 novembre à Luxeuil – Matinale avec le Réseau pour l'Emploi (RPE) : "Ensemble pour l'emploi et le handicap"**
Un temps de coordination et de sensibilisation auprès des employeurs et partenaires du territoire avec 50 participants.

2.2 Les chiffres clés de l'activité 2025

Accompagnement Vers l'Emploi :

➤ Indicateurs partagés :

L'activité de l'axe 1 est évaluée au moyen de 6 indicateurs partagés avec France Travail, à savoir :

	Objectif	Réalisé par rapport à l'objectif	Taux d'atteinte à l'objectif	Écart à la cible
TAEH : Taux d'accès à l'emploi de l'ensemble des demandeurs d'emploi BOE	16.6%		98.7 %	<input checked="" type="checkbox"/> Atteint
TPOH : taux de pouvoir des offres d'emploi déposées à France travail chez les DEBOE	5.1%		107.8 %	<input checked="" type="checkbox"/> Atteint
DELDH : Nombre de DEBOE de longue durée	789		170.8 %	<input checked="" type="checkbox"/> Atteint
F-TAEH : Taux d'accès à l'emploi des DEBOE 6 mois après la fin d'une formation à visée emploi directe	52.3%		96 %	
DYNH : Dynamisation de l'accompagnement des DEBOE	6.7%		96.2 %	
SATIS Acch : Satisfaction des DEBOE concernant leur accompagnement	81.4%		103.1 %	<input checked="" type="checkbox"/> Atteint

L'accompagnement vers l'emploi présente un niveau de performance très satisfaisant, avec quatre indicateurs atteints, dont certains largement dépassés, traduisant pleinement la qualité du travail conduit par Cap emploi et la pertinence des actions menées auprès des DEBOE. Ces résultats confirment la capacité des équipes à proposer un accompagnement structuré, efficace et orienté vers le retour à l'emploi.

Deux indicateurs se situent **légèrement sous la cible**, mais restent **très proches d'être atteints (96 %)**. Ils constituent des **axes de progression réalistes**, notamment autour de

l'intensité de la dynamique d'accompagnement, de la sécurisation des orientations en formation à visée emploi direct, ainsi que du suivi post-formation.

Il est important de souligner qu'il s'agit de **nouveaux indicateurs**, transmis **tardivement dans l'année**, ce qui a réduit les marges de manœuvre pour **inverser la tendance** sur la période.

Concernant **la dynamisation des parcours**, une vigilance particulière sera portée en **2026** afin de **maintenir un niveau d'activité suffisant**, notamment auprès des DEBOE dont les parcours peuvent être plus longs en raison de **besoins importants de rétablissement** ou de **compensation**. L'objectif sera de maintenir une **dynamique d'accompagnement régulière et adaptée** à chaque personne, afin de soutenir leur progression vers l'emploi tout en respectant les rythmes liés à leurs besoins de rétablissement ou de compensation.

Quelques chiffres pour illustrer l'activité de cette année :

1000 

Personnes accompagnées
(en moyenne chaque mois)

1412 

DPAE

411 

Inscriptions en Prestations
France Travail

217 

Inscriptions en Formation

106 

Appuis spécifiques
mobilisés de l'Agefiph

4 409 h 

152 Immersions
professionnelles

Accompagnement Dans et En emploi :

Quelques chiffres pour illustrer l'activité de cette année :

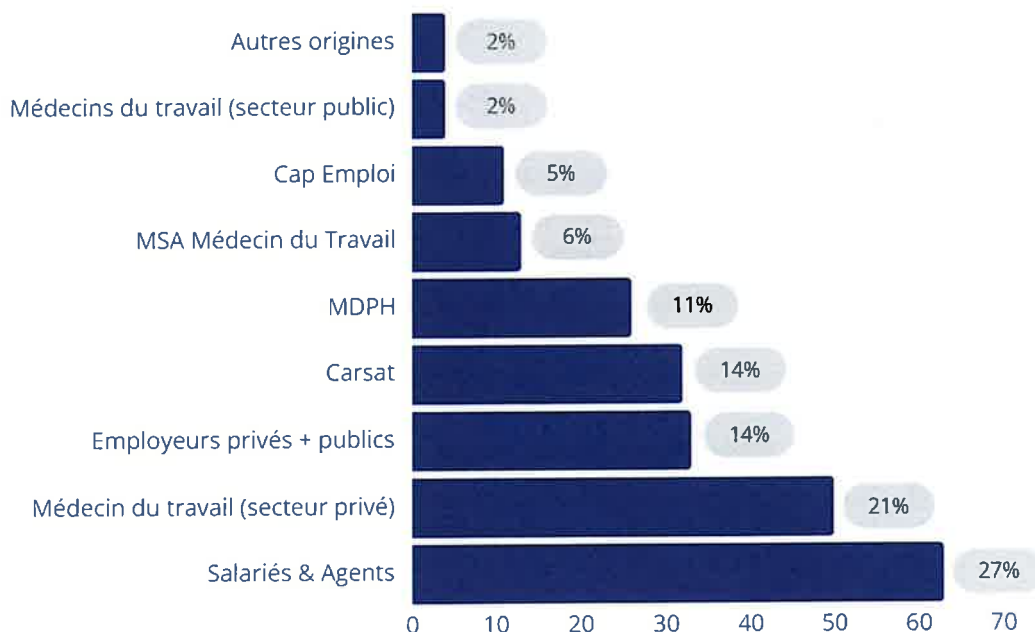
235 

Signalements ouverts

165 

Personnes

SOURCE DES SIGNALEMENTS



Les données montrent que les signalements proviennent d'un réseau diversifié d'acteurs, reflet du **maillage partenarial consolidé en 2025**.

Les **salariés et agents** représentent la première source de signalements (27 %), notamment grâce aux **vidéos diffusées en 2025**, qui ont renforcé la visibilité du maintien dans l'emploi. Ces supports ont permis de **mieux faire connaître** les situations de risque d'inaptitude, les solutions possibles et le rôle de Cap emploi.

Ils ont encouragé les personnes concernées à **solliciter plus tôt un accompagnement**, facilitant ainsi la prévention et la sécurisation des parcours.

En 2025, l'activité liée au **maintien dans et en emploi** a poursuivi sa **progression qualitative** malgré un contexte encore marqué par des fragilités structurelles chez plusieurs partenaires. Les fluctuations persistantes des **services de santé au travail**, avec des effectifs médicaux toujours instables sur plusieurs secteurs, ont continué à impacter le volume d'orientations, en particulier sur le **maintien dans l'emploi**. Toutefois, l'arrivée de nouveaux médecins sur certains secteurs, notamment le **BTP** et l'**OPSAT de Vesoul**, ainsi que la tenue régulière des **cellules PDP**, ont permis de maintenir une dynamique partenariale active.

Le Maintien Dans l'Emploi :



La mobilisation des **employeurs** est restée globalement stable, soutenue par les actions de prospection, les **Task Force Entreprises** et la participation de Cap emploi aux événements territoriaux. Les **salariés et les agents** demeurent la première source de signalements, une tendance renforcée en 2025 grâce aux **actions de communication** menées via les **vidéos de témoignages**. Ces supports ont amélioré la connaissance des solutions de maintien et encouragé des sollicitations plus précoces lorsqu'un **risque d'inaptitude** apparaît.

Sur le champ du **maintien dans l'emploi**, les résultats restent solides, avec un **taux de réussite de 100 %**, porté par une coordination efficace avec les **SPST**, la **Carsat**, la **MSA** et les **employeurs**, ainsi qu'un travail d'anticipation plus marqué.

Le Maintien En Emploi :

Le **maintien en emploi** a également connu une évolution positive, avec un **doublé des accompagnements réussis** par rapport à 2024. Cette progression s'explique par une **meilleure qualification des demandes en amont**, un repérage plus précis des situations nécessitant un repositionnement externe, et une articulation renforcée avec les acteurs de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) tels que la Carsat, Comète et les SPST. Les signalements MEE, moins nombreux mais plus qualitatifs, reflètent une mobilisation plus ciblée autour des situations où le poste n'est plus compatible avec l'état de santé et où une transition professionnelle doit être envisagée.

De manière plus globale, l'activité de l'axe 2 reste freinée par une **faible mobilisation du secteur public**. Le **GH70**, qui ne dispose pas de référent handicap stable, n'a orienté aucune situation en 2025 malgré plusieurs échanges. Les services de l'**Éducation nationale** n'ont pas non plus transmis de signalements, en lien avec des financements en baisse. Ces difficultés impactent l'ensemble de la dynamique de l'axe 2 pour le secteur public.

L'Évolution Professionnelle (CEP) :

L'activité d'**évolution professionnelle (EVP)** reste très limitée en 2025 (9 signalements). Malgré une dynamique de collaboration engagée avec **Avenir Actif**, opérateur de droit commun du CEP, les orientations vers Cap emploi demeurent faibles. Les personnes souhaitant **changer de métier ou s'orienter vers un nouveau projet professionnel** sollicitent majoritairement l'opérateur de droit commun, ce qui est cohérent avec son positionnement. Toutefois, lorsque le **handicap influence la construction, la faisabilité ou le rythme du projet**, un accompagnement spécialisé peut s'avérer pertinent. Cette dimension n'est pas toujours intégrée dans les parcours engagés auprès du droit commun, ce qui explique que peu de situations EVP nous parviennent aujourd'hui.

Globalement, **2025** confirme une **amélioration qualitative** des parcours accompagnés, une **structuration partenariale plus solide**, et une **visibilité renforcée** de Cap emploi auprès des salariés, employeurs et orienteurs. Les enjeux pour **2026** concerneront la **stabilisation des flux** avec les SPST, la **remobilisation du secteur public**, le **repérage plus précoce** des situations d'évolution professionnelle et la poursuite de la **dynamique de prospection et de communication** afin de diversifier et sécuriser davantage les sources de signalement.

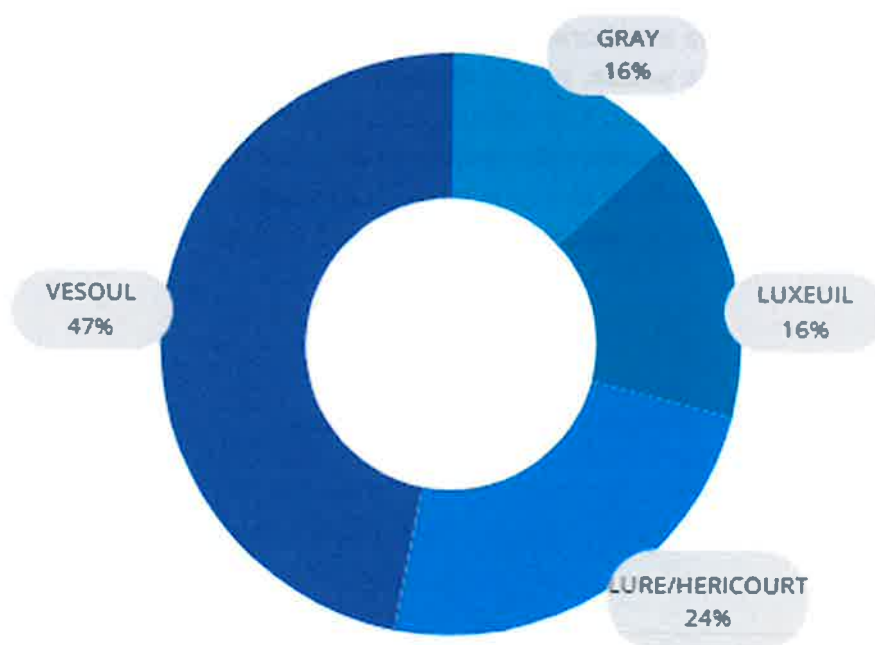
3. Personnes accompagnées

3.1 Accompagnement Vers l'Emploi

3.1.1 Portefeuille

1000 Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont accompagnés en moyenne chaque mois par les conseillères Cap Emploi.

RÉPARTITION PAR BASSIN D'EMPLOI



3.1.2. Typologie du public accompagné

Le public accompagné par Cap Emploi au titre de l'obligation de l'emploi se caractérise par une **légère surreprésentation féminine (55%)** contre 45% d'hommes.

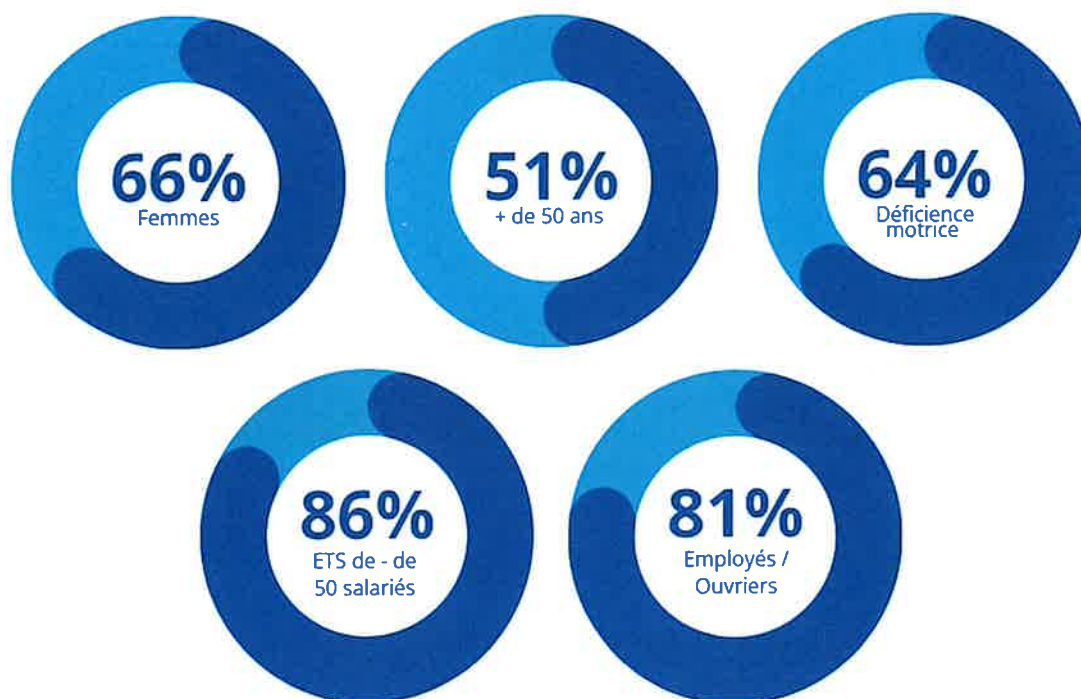
La structure par âge met en évidence un vieillissement marqué du public : **48% ont plus de 50 ans**. La **part très faible des jeunes (5% de moins de 25 ans)** confirme que le handicap reconnu intervient majoritairement après un parcours professionnel déjà engagé (accident, maladie professionnelle, pathologie invalidante).

48% des DEBOE inscrits au 31 décembre 2025 le sont depuis moins d'un an, cela traduit l'impact du travail d'accompagnement renforcé et des partenariats mobilisés autour du retour à l'emploi et du maintien.

Par ailleurs, **67% des DEBOE disposent d'un niveau de qualification de niveau 3 ou infra**. Ce facteur, combiné aux problématiques de santé, limite l'accès direct à certains emplois et rend nécessaire la mise en place de **parcours de formation et de montée en compétences**. Or, cette exigence se heurte de plus en plus à **une baisse des financements disponibles**, complexifiant la sécurisation de ces parcours et renforçant l'enjeu d'un accompagnement individualisé et stratégique pour garantir l'accès durable à l'emploi.

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

3.2.1 Typologie du public et des employeurs accompagnés



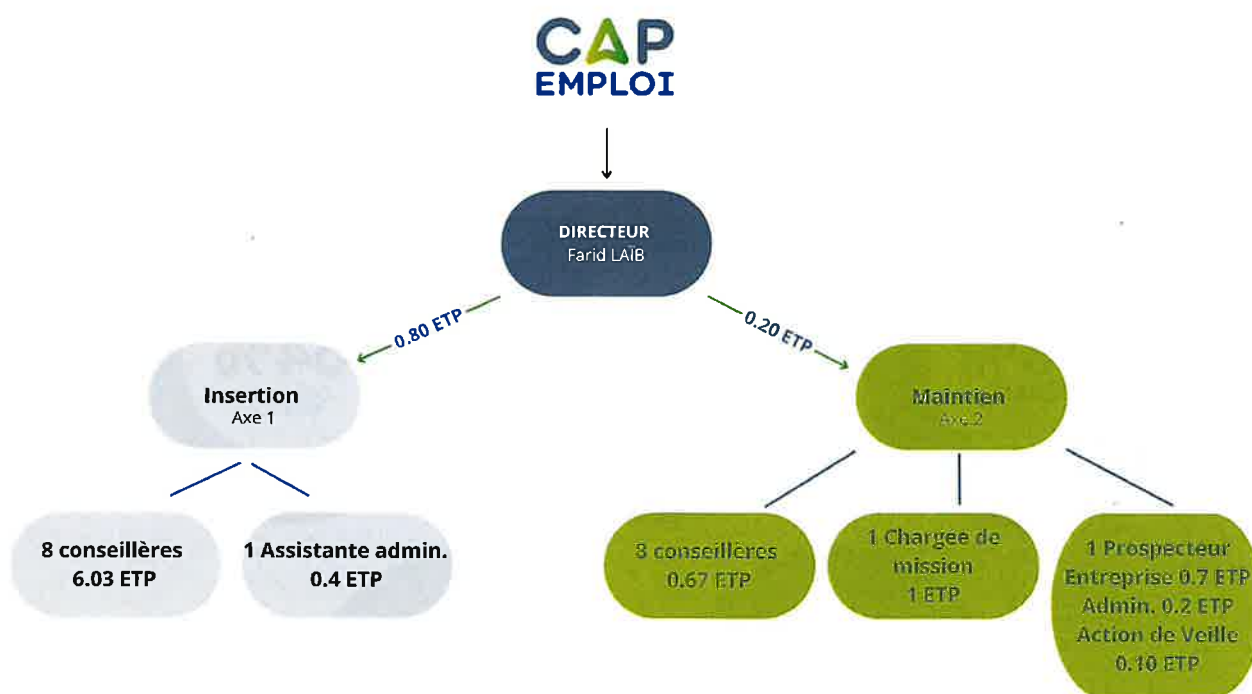
En 2025, les accompagnements de l'Axe 2 ont principalement concerné un public **majoritairement féminin (66 %)**, occupant des postes d'**employés/ouvriers (81 %)**, avec une prédominance de **déficiences motrices (64 %)** et, en seconde position, des **maladies invalidantes**.

A noter que **51 % des personnes accompagnées ont plus de 50 ans**, ce qui renforce l'enjeu d'anticipation et d'aménagements ciblés pour prévenir le risque d'inaptitude. Notre intervention s'est inscrite au cœur du tissu économique local, avec **86 % des situations suivies dans des établissements de moins de 50 salariés** et **30 % auprès de collaborateurs d'entreprises de moins de 10 salariés**, confirmant l'exposition particulière des **TPE/PME** aux besoins de maintien et d'ajustement des postes.

Les secteurs les plus sollicitant ont été l'Industrie, l'Action santé et social, l'Agriculture et le Commerce, où la combinaison contrainte de travail / évolution de l'état de santé appelle des réponses rapides : repérage précoce du risque, aménagements raisonnables, et, lorsque nécessaire, reconversion professionnelle sécurisée par notre équipe. Cette configuration conforte l'utilité d'un accompagnement spécialisé, au plus près des petites structures et des métiers de terrain, pour prévenir les ruptures et sécuriser les parcours.

4. Ressources Humaines

4.1 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, avec une répartition au prorata de leur temps de travail.

4.2 Mouvement du personnel et plan de formation

En 2025, l'équipe de Cap emploi 70 est **restée stable**. Seuls quelques **arrêts de courte durée** ont eu lieu et n'ont pas nécessité de remplacement. Un **arrêt plus long** a débuté **fin novembre** pour une durée estimée de **six mois** sur un **poste de conseillère à l'emploi** ; un **remplacement a été mis en place dès janvier**.

Cette année, le service a enregistré 15 arrêts de travail de 86 jours d'arrêt au total, soit un **taux d'absentéisme de 3.07%**.

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

Formations suivies par le personnel

Formations	Nombre de jours	Nombre de participants
Incendie	0.5	11
SST renouvellement	1	9
Communication non violente	3	1
GENOGRAMME 1 & 2	4	2
IA	0.5	1
Formation 1er secours en santé mentale	1	1

Cette année, nous avons fait le choix de ne pas proposer de formation spécifique sur le handicap, en raison des incertitudes persistantes concernant le financement lié au Ségur.

5. Chiffrage du bassin

Au 31 décembre 2025, la Haute-Saône compte **2 096 demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE)**, soit **13 %** de l'ensemble des demandeurs d'emploi du département.

Les métiers les plus recherchés reflètent les réalités du territoire : **aide à domicile, nettoyage, manutention, industrie, commerce** ou encore **transport**, autant de secteurs caractérisés par des tensions de recrutement persistantes mais dont les **exigences physiques ou organisationnelles** peuvent constituer des freins pour certains DEBOE.

Les flux d'inscription montrent **2 090 entrées sur l'année**, soit **+8 % par rapport à 2024**, confirmant une dynamique marquée par l'arrivée régulière de nouveaux publics éligibles.

Dans ce contexte, la Haute-Saône reste un territoire où le **volume de DEBOE demeure structurellement élevé**, ce qui souligne pleinement le rôle de Cap emploi dans la **prévention de la désinsertion professionnelle**, le **maintien dans l'emploi** et l'**accompagnement des transitions professionnelles**.

6. Dynamique d'amélioration continue de la qualité

6.1 L'évaluation conventionnelle

L'année a été marquée par une mobilisation collective autour de l'évaluation conventionnelle, étape structurante de notre démarche d'amélioration continue.

Afin de conduire ce chantier exigeant dans les délais impartis, le travail a été réparti en trois groupes, permettant de croiser les expertises et d'avancer de manière organisée.

En fin d'année, l'ensemble de l'équipe s'est fortement impliqué, témoignant d'un sens du collectif remarquable. Cette dynamique a permis de finaliser et de déposer l'ensemble des éléments attendus dans les temps.

Nous sommes désormais en attente du retour de la commission nationale, prêts à fournir les compléments nécessaires et à engager la construction du **plan d'action préparatoire à l'audit sur site prévu courant 2027**.

Cette démarche illustre une volonté partagée de progresser et de consolider une culture d'amélioration continue au sein du service.

6.2 Communication, visibilité et promotion des missions

Cette année, Cap emploi 70 a franchi une nouvelle étape en matière de communication en développant des supports plus modernes, plus dynamiques et orientés vers le grand public comme vers nos partenaires. Nous avons notamment innové en réalisant plusieurs **supports vidéo**, destinés à valoriser notre offre de service à travers des **parcours réussis** illustrant concrètement l'impact de notre accompagnement.

Les vidéos produites dans le cadre du **DuoDay** permettront également de donner de la visibilité à cet événement national en mettant en avant des binômes inspirants et des expériences positives en entreprise.

Parallèlement, la communication sur les **réseaux sociaux** s'est intensifiée, avec une diffusion plus régulière, plus structurée et plus dynamique de nos actions. Cette présence renforcée a permis de promouvoir nos événements, comme la **Matinale Handicap et Emploi à Luxeuil** ou le **Forum Inclusif à Vesoul**, tout en améliorant la visibilité et la compréhension de nos missions.

L'ensemble de ces initiatives traduit une volonté d'innover, de moderniser l'image de Cap emploi 70 et de renforcer son ancrage sur le territoire en s'adressant à un public plus large et plus diversifié.

6.3 Pilotage par les indicateurs

L'amélioration continue s'appuie également sur un pilotage régulier et structuré de l'activité. Tout au long de l'année, nous suivons un ensemble d'**indicateurs d'activité** liés aux axes 1 et 2, définis par nos **commanditaires**, auxquels s'ajoutent les indicateurs construits autour des **actions propres au service**. L'analyse **mensuelle** de ces données permet d'identifier les évolutions, d'anticiper les écarts et de mettre en œuvre des **actions correctrices** lorsque cela s'avère nécessaire.

Même si notre action ne se résume pas à la production d'indicateurs, ceux-ci demeurent **essentiels pour atteindre les résultats attendus** et assurer un pilotage fin du service. Ils constituent un levier d'ajustement indispensable pour renforcer nos pratiques, garantir la qualité de nos accompagnements et maintenir un niveau de performance conforme aux attentes des personnes accompagnées comme des partenaires institutionnels.

7. Éléments remarquables de l'année

7.1 Forum Inclusif & Immersion



Le **4 décembre 2025**, Cap Emploi a renouvelé son **Forum Inclusif**, à Vesoul, a attiré un large public autour de la thématique de l'inclusion par le sport et l'immersion professionnelle et l'emploi.

Cet événement a été **financé** par la **Région Bourgogne-Franche-Comté**.

Une mobilisation exceptionnelle des acteurs du territoire :

L'événement a bénéficié d'une forte implication de nombreux partenaires, incluant **France Travail Vesoul, Insertion 70, Mission Locale de Vesoul, des entreprises, des organismes de formation et des structures d'insertion**. En tout, **49 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 92 demandeurs d'emploi et 70 partenaires et employeurs, soit un total de **162 participants**.

➤ **Forum Immersion l'après-midi** : Un espace dédié à l'immersion professionnelle, à l'emploi et à la formation, réunissant **350 visiteurs** et une diversité d'acteurs économiques et sociaux.

Un impact significatif et des retours très positifs :

- **81% des participants** souhaitent renouveler l'expérience.
- **95% 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).

7.2 Matinale Handicap & Emploi

LA MATINALE AVEC LE RPE

ÉCHANGES AVEC LES ENTREPRISES

ENSEMBLE POUR L'EMPLOI & LE HANDICAP

LE VENDREDI 21 NOVEMBRE À LUXEUIL-LES-BAINS À 09H00

UNE MOBILISATION COLLECTIVE AU CŒUR DU TERRITOIRE

OBJECTIFS DE CE RENDEZ-VOUS

- MIEUX COMPRENDRE LES ENJEUX D'INCLUSION
- S'INFORMER SUR LES DISPOSITIFS DE SOUTIEN EXISTANTS
- VALORISER LES TÉMOIGNAGES DE PARCOURS INSPIRANTS
- ENCOURAGER UNE MOBILISATION COLLECTIVE SUR LE TERRITOIRE

#seeph2025
Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
L'INSEE / Agence France Travail

Logos partenaires : CAP EMPLOI 70, Mission Locale de Luxeuil-les-Bains, INSERTION 70, France Travail, agefiph.

Matinale du RPE : une mobilisation forte autour de l'emploi et du handicap à LUXEUIL

Plus de **50 participants** – entreprises, partenaires et acteurs de l'emploi – se sont réunis pour une **Matinale du Réseau Pour l'Emploi** organisée avec **Cap Emploi 70, France Travail, la Mission Locale et Insertion 70**.

Au programme :

- décryptage des enjeux du handicap,
- présentation des dispositifs d'accompagnement,
- témoignages et parcours inspirants,
- ateliers immersifs pour mieux comprendre les différentes formes de handicap.

Un temps collectif riche, qui a **renforcé les liens entre acteurs du territoire** et encouragé des **démarches inclusives concrètes**.

8. Conclusion

L'année **2025** a une nouvelle fois démontré la **force collective de Cap emploi 70**. Dans un contexte exigeant, notre équipe a su rester **mobilisée, innovante et attentive aux réalités du terrain**, tant pour les personnes accompagnées que pour les employeurs. Les actions déployées tout au long de l'année ont eu un effet concret : **sécurisation des parcours, inclusions réussies, partenariats consolidés** et **visibilité renforcée** sur l'ensemble du territoire.

Cette année a montré que lorsque **les acteurs coopèrent**, lorsque **les entreprises s'engagent**, et lorsque les personnes en situation de handicap peuvent s'appuyer sur un **accompagnement clair, humain et structuré**, alors **l'inclusion devient une dynamique réelle**, partagée et efficace.

En **2026**, l'ambition reste intacte : **anticiper plus précocement les risques de rupture, renforcer la collaboration avec les employeurs et les SPST, mieux repérer les besoins d'évolution professionnelle et poursuivre la valorisation des réussites qui inspirent le territoire**. Notre cap demeure le même : offrir des **solutions simples, humaines et efficaces**, pour permettre à chacun de **trouver durablement sa place dans le monde du travail**.

ANNEXE

Retour en images sur les événements
marquants de Cap emploi en 2025





Signature de la convention de partenariat entre le SPE et les OG ESAT



Action de sensibilisation au Handicap à destination des entreprises du club RH 70

Action de sensibilisation au Handicap à destination des salariés de GT Logistics





Réalisation de 4 vidéos de parcours inspirants

Lancement de la semaine du Transport et de la Logistique en Haute-Saône autour d'une action Handisport en présence d'employeurs et de candidats en partenariat avec les fédérations du transport

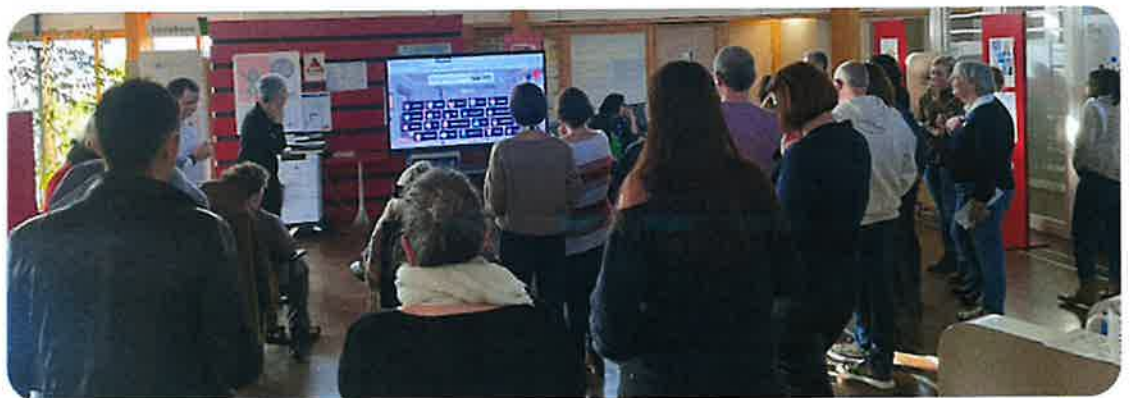




Action de sensibilisation
à destination des
agents France Travail de
Luxeuil.



Action de sensibilisation à
destination des
agents France Travail de Vesoul





After Work à Luxeuil
en partenariat avec
les acteurs du Réseau
Pour l'Emploi.

After Work à Lure en
partenariat avec les
acteurs du Réseau
Pour l'Emploi.



Action de
sensibilisation autour
des handicaps
invisibles à
destination des
équipes
pédagogiques des
organismes de
formation de la
Haute-Saône.





DuoDay



Réalisation de 4 vidéos promotionnelles du DuoDay. Elles seront diffusées pour promouvoir le DuoDay 2026.



Réalisation d'un parcours d'ateliers de remobilisation à destination de demandeurs d'emploi en situation de Handicap du bassin de Villersexel



Visite de l'entreprise Milleret avec un groupe de Demandeurs d'emploi en situation de Handicap

