

**CAP**  
**EMPLOI**  
Handicap, recrutement & maintien

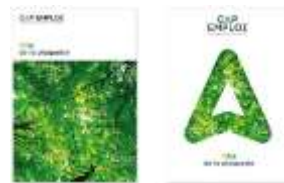
# Rapport activité

Année 2018



2018 fut sans nul doute l'année du changement ! Changement successivement marqué par :

- ✓ Le renouvellement pour les cinq prochaines années de la convention pluriannuelle qui nous lie avec nos commanditaires que sont l'AGEFIPH, le FIPHFP, Pôle emploi et l'Etat (UR et UD 43 DIRECCTE).
- ✓ La fusion des activités Insertion et Maintien – Fusion impulsée par la Loi N° 2016-1088 du 8 Août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, qui renforce le rôle de Cap emploi dans la sécurisation des parcours des personnes en situation de handicap, à la fois sur l'accès à l'emploi et dans le maintien dans l'emploi.
- ✓ L'abandon de la terminologie SAMETH au profit de Cap emploi et la nouvelle charte graphique afférente reprenant le nom de Cap emploi et les tons graphiques du SAMETH :



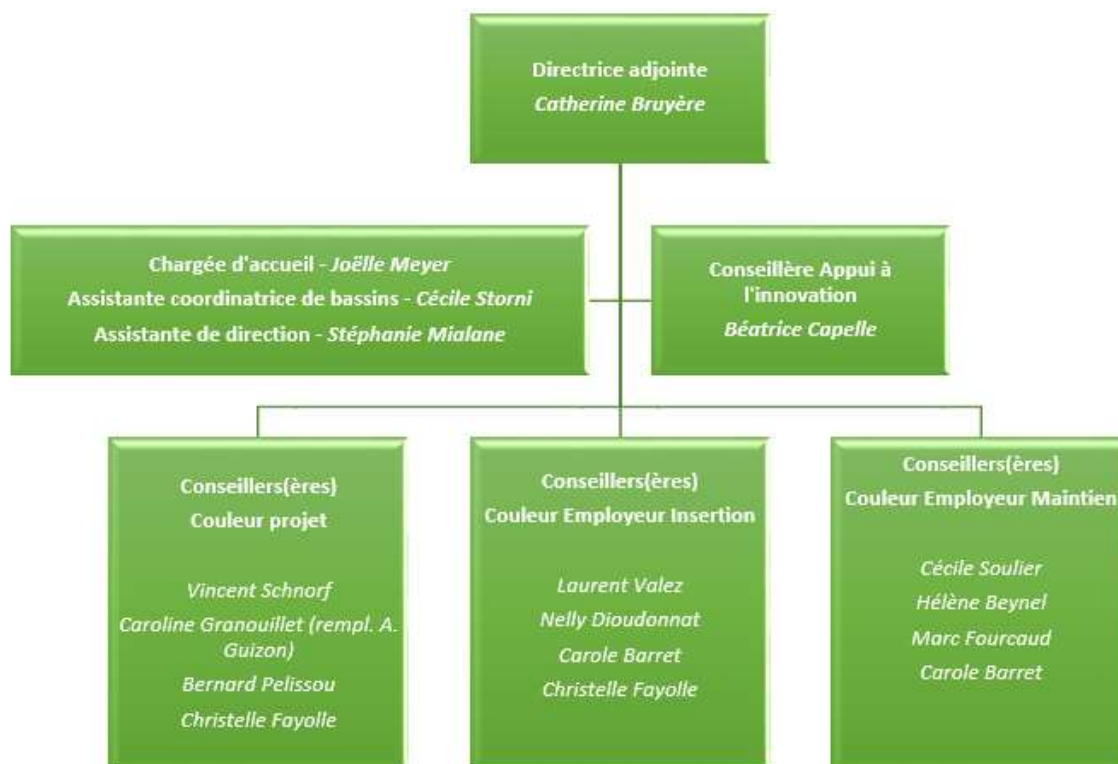
## 1. UNE EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE AU SERVICE DES BENEFICIAIRES

2018 a permis de stabiliser l'équipe en place voire même de la renforcer en intégrant deux nouvelles conseillères, Christelle Fayolle en renfort d'activité et Caroline Granouillet en remplacement d'Audrey Guizon en congé parental.

La fusion des équipes Insertion et Maintien a engendré de profonds changements organisationnels laissant entrevoir une organisation basée sur :

- Une approche par bénéficiaires : conseillers « Couleur projet », Conseillers « Couleur Employeurs Insertion », et Conseillers « Couleur Employeurs Maintien » – Cette nouvelle donne évoluera encore en 2019 avec la fusion des conseillers « Couleur employeurs » en une seule et même fonction favorisant ainsi la notion d'interlocuteur unique pour l'employeur.
- Un renforcement des fonctions transverses avec la création d'un poste de Conseillère d'appui à l'innovation : Mise en place d'actions innovantes, collectives pour la plupart, à destination des travailleurs en situation de handicap ou des employeurs, et d'un poste d'assistante coordinatrice de bassins en appui des conseillers sur la dimension administrative.





### Actions de professionnalisation de l'équipe en 2018 :

- Handicaps Spécifiques et emploi, 27-28/02 et 01/03/18 : 5 conseillers à Lyon (CHEOPS)
- Formation des conseillers / Maintien : 3 jours en intra 26-27/04 et 28/06 (CHEOPS)
- Formation maintien dans l'emploi dans la Fonction Publique : 3 conseillers 26-27/06 à Clermont (CHEOPS)
- Sauveteur Secouriste du Travail 1<sup>er</sup> niveau - 2 salariés 7-12/06 sur site des Gouspins
- La méthodologie du conseil en VAE – 21-22/06 et 15-16/11 Brioude (CIBC région)

### Quelques dates clés retraçant la vie de l'équipe :

- 2018 : Congé Maternité Audrey GUIZON pour la naissance de la petite Lilia !
- Embauche Christelle FAYOLLE sur un remplacement puis un renfort d'activité
- Embauche de Caroline GRANOUILLET sur le remplacement d'Audrey GUIZON
- Accueil de Chrystelle GINEYS, stagiaire CIP sur 6 semaines
- Décembre 2018 : Clôture de l'année autour d'un repas et d'une séance de tir sportif...



## 2. UNE ACTIVITE RICHE A DESTINATION DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP ET DES EMPLOYEURS

### A/ L'activité auprès des personnes en situation de handicap : un accompagnement professionnel adapté aux besoins du territoire

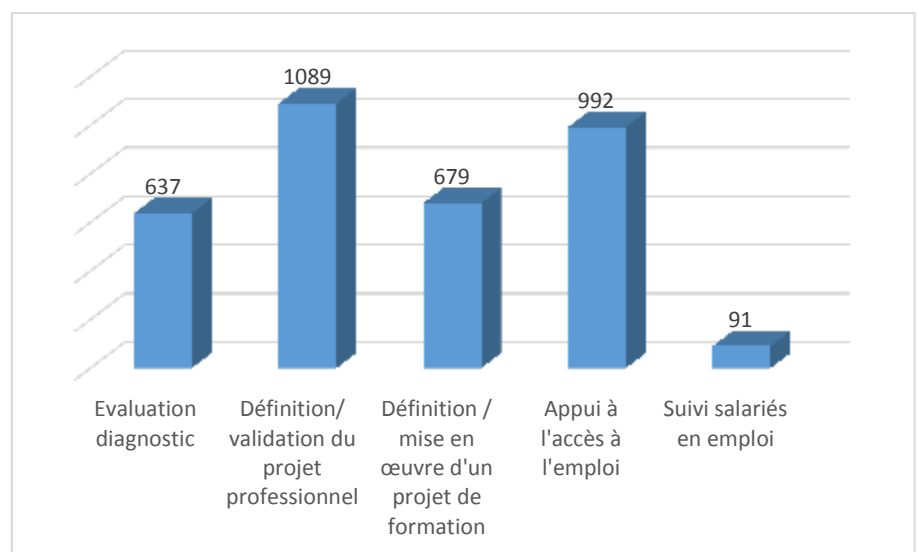
Pour rappel, Cap emploi a ainsi fait le choix d'intervenir sur tout le département, privilégiant une territorialité inscrite dans la proximité avec les bénéficiaires. En dehors de l'accueil ponctuel sur le site de Mons, des permanences au sein des agences Pôle emploi ou de structures associatives sont organisées sur un rythme hebdomadaire sur les bassins de Brioude et de Monistrol sur Loire et Yssingeaux. Par ailleurs, avec une occurrence mensuelle, des permanences sur rdv sont effectuées sur les sites de Langeac, Saugues, Craponne sur Arzon et Bellevue la Montagne.

**Depuis 2018, Cap emploi et SAMETH ne font plus qu'un ! L'activité si elle se veut sécuriser les parcours de nos bénéficiaires, reste néanmoins partagée en deux axes : « Insertion » et « Maintien », les financements de nos commanditaires pouvant être positionnés sur un des deux axes exclusivement.**

#### Axe « Insertion » - Analyse de la personne accompagnée

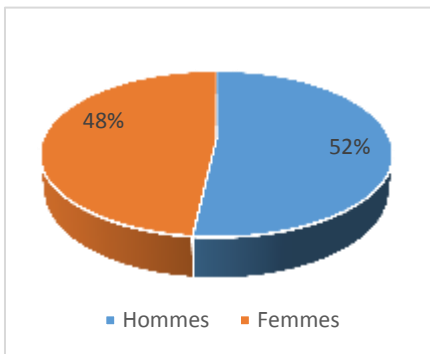
**1549 personnes** bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 ont été soutenues au cours de l'année 2018, dans le cadre d'un appui ponctuel ou d'un accompagnement renforcé, dans la construction de leur projet professionnel et/ou l'appui opérationnel au recrutement. Ce chiffre est en nette progression de près de 50 % par rapport à 2017. Dans le cadre de la convention locale de partenariat avec Pôle emploi, le service a intégré en suivis délégués 360 PPAE répondant ainsi à son objectif initial.

Nb de personnes ayant bénéficié de l'offre de service à la personne en 2018

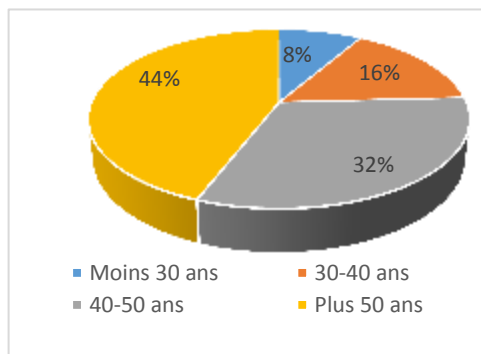


## Caractéristiques des personnes ayant un parcours actif en 2018

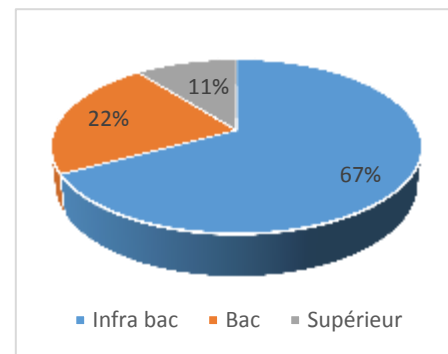
Analyse par sexe



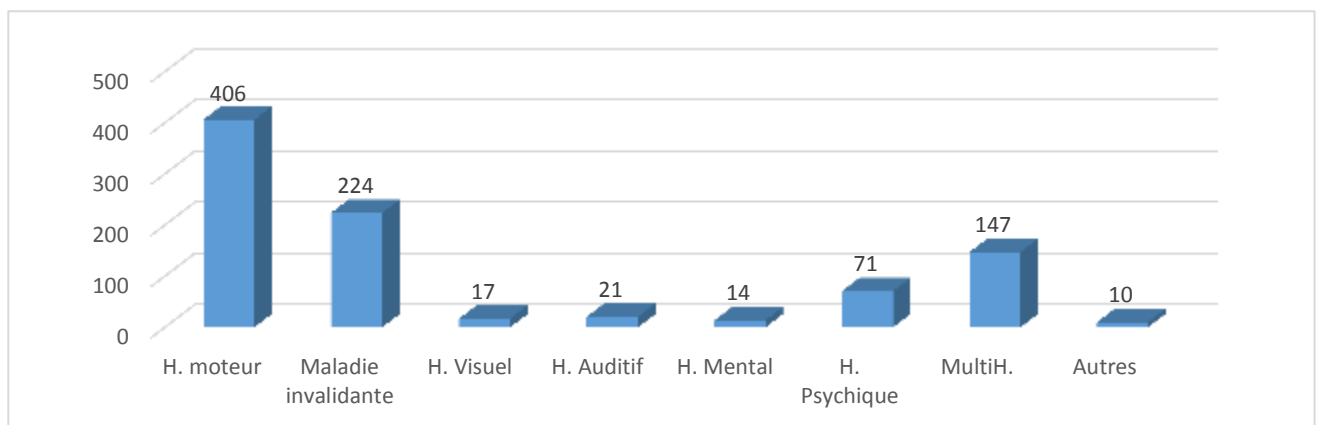
Analyse par tranches d'âge



Analyse par niv. formation



Analyse par typologie de handicap

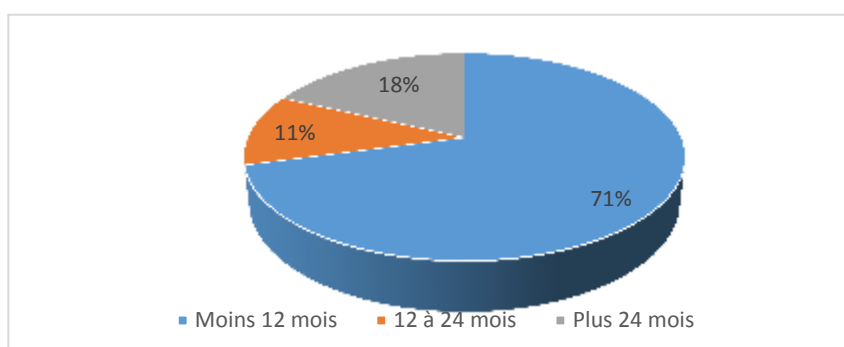


Si le handicap moteur est majoritaire, il n'en reste pas moins que l'accompagnement du handicap psychique et des troubles cognitifs progresse d'années en années.

Analyse au regard de la reconnaissance du handicap : 95 % des usagers accueillis en 2018 sont bénéficiaires de la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).

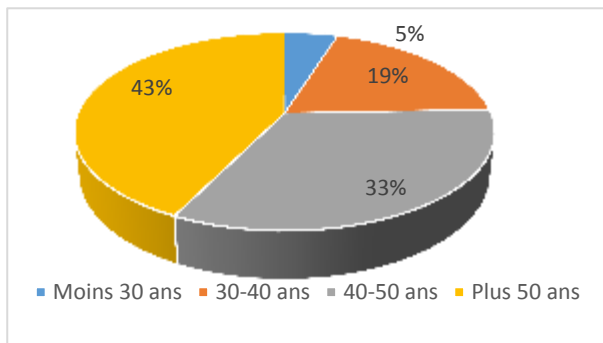
Analyse par niveaux de ressources : 90 usagers ayant un parcours actif en 2018 sont bénéficiaires de minima sociaux soit 9.7% des usagers, dont 5,9 % uniquement titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).

Analyse au regard de la durée d'inscription à Pôle emploi

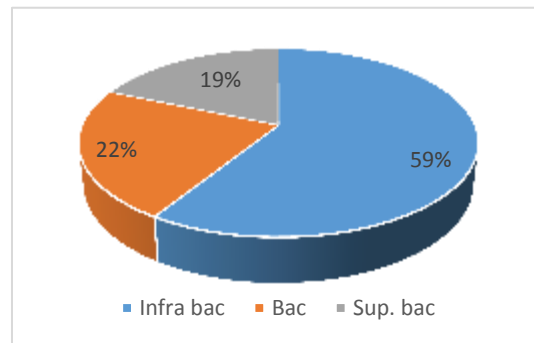


## personne accompagnée en 2018

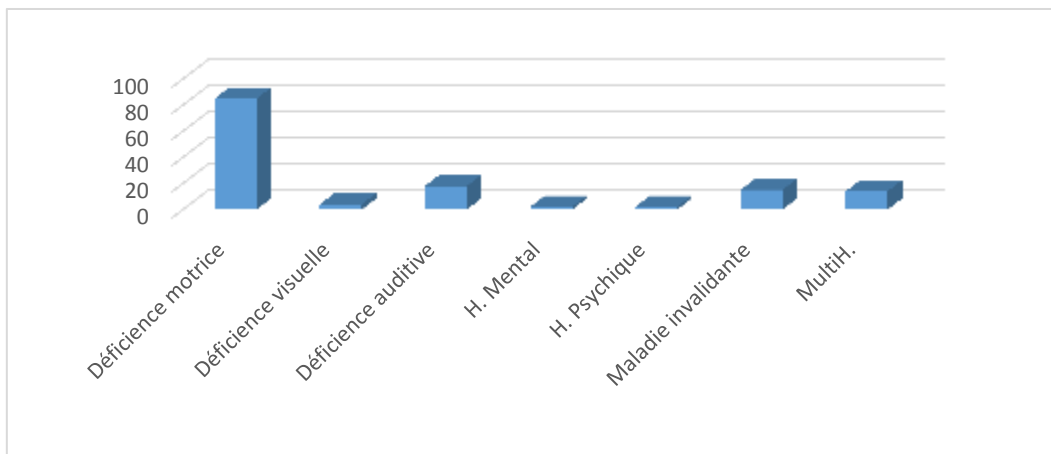
### Analyse par tranches d'âge



### Analyse par niveau de qualification

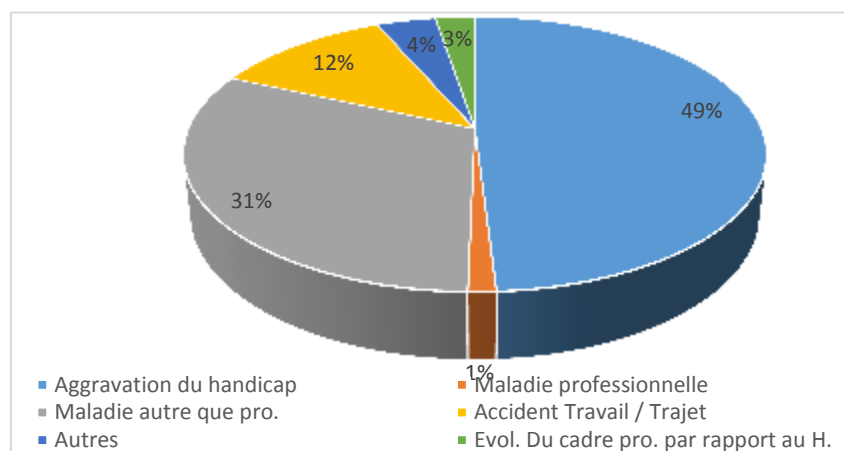


### Analyse par typologie de handicap



La déficience motrice reste le type de handicap majoritaire dans l'accompagnement des bénéficiaires. Des publics émergent en lien notamment avec le handicap psychique.

### Analyse du fait générateur à l'ouverture de parcours

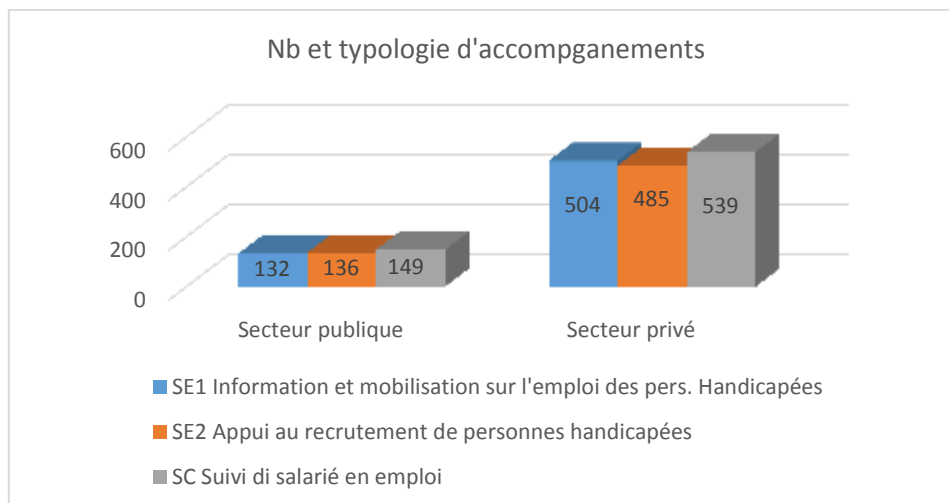




## B. ACTIVITE AUPRES DES EMPLOYEURS

### Axe « Insertion »

#### Services délivrés aux employeurs privés et publics en 2018

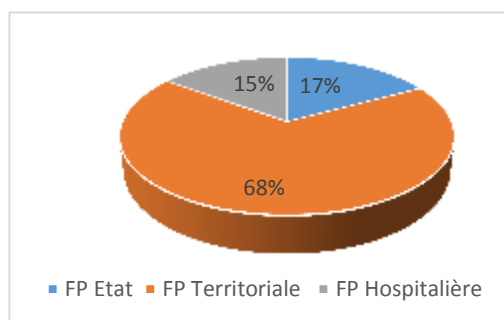


**Contacts et visites des employeurs en 2018 :** 242 employeurs ont été contactés et 62 visités par les conseillers.

**Caractéristiques de tous les employeurs :** 82 % des employeurs mobilisés ont un effectif de moins de 50 salariés et représentent à eux seuls 76 % des contrats signés.

#### Caractéristiques des employeurs

##### Secteur public



##### Secteur privé



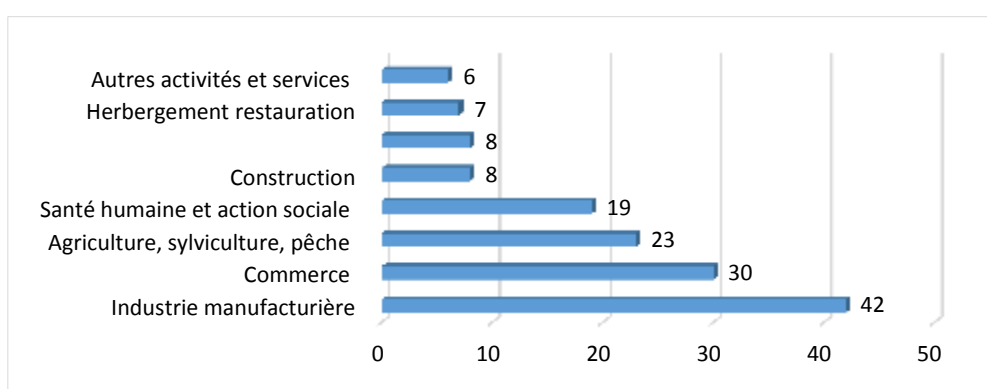
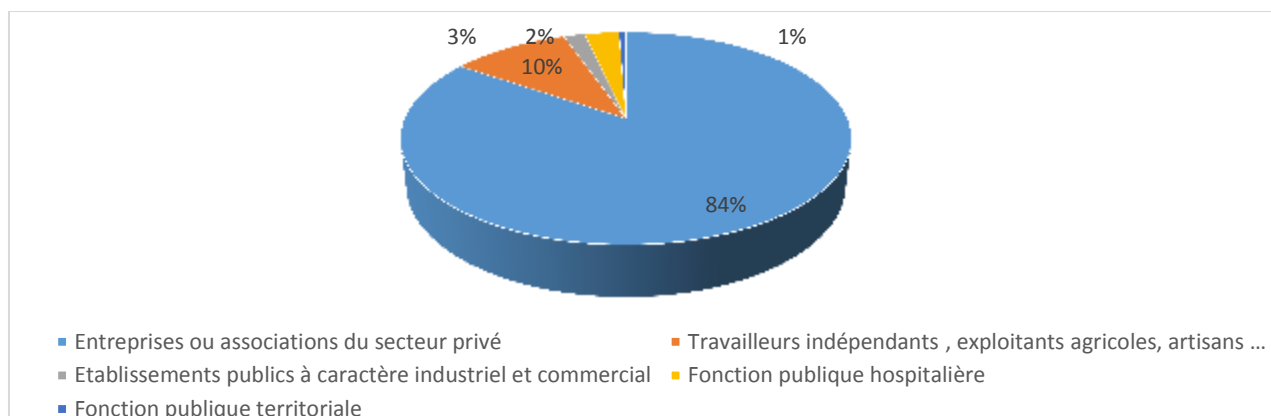
#### Offres d'emploi

237 offres d'emploi ont été recueillies en 2018, qui ont donné lieu à la signature de 207 contrats de travail, soit 87 % ? Ce qui permet à cap emploi d'atteindre la cible des 80 % fixée par l'indicateur de performance de la Convention Etat/Agéfiph/Fiphfp/Pôle emploi.



## Axe « Maintien »

### Typologie des employeurs / parcours d'accompagnement



## C. PRESTATIONS ET MOYENS MIS EN ŒUVRE

### Axe « Insertion »

En termes d'entrées en emploi, Cap emploi est à 90% de ses objectifs de placements.

Les objectifs d'entrées en formation, et d'entrées en alternance ont quant à eux été atteints; ceci notamment grâce à la mobilisation par les conseillers du PIC (Plan Investissement Compétences) en partenariat avec Pôle emploi.

Les moyens mis à disposition par l'Etat pour promouvoir l'emploi des bénéficiaires de la loi de 2005 ont largement été mouvementés : un effort tout particulier a été réalisé sur les PEC (Parcours Emploi Compétences), nouvelle typologie de contrat aidé.

Insertion Professionnelle	Réalisé (en nb)	
Placements tous types de contrats confondus	276	
Placements > 3 mois	241	
	Public	Privé
Nb de contrats aidés	81	39
Dont CUI - CAE - PEC	36	27
Dont contrats alternance	13	4
Entrées en formation professionnelle	101	



Les conseillers ont pu utiliser diverses mesures afin d'atteindre les objectifs fixés par ses financeurs et permettre ainsi à son public de se professionnaliser dans l'objectif d'intégrer un emploi :

- 72 PMSMP Période mise en situation en milieu professionnel
- 12 PSOP Bilan Projet Professionnel
- 57 Formations de remise à niveau / Remobilisation
- 6 Formations pré-qualifiantes
- 80 Formations diplômantes et certifiantes
- 21 Formations qualifiantes
- 12 Prestations ponctuelles spécifiques

Cap emploi est l'in des opérateurs habilités à délivrer le Conseil en Evolution Professionnelle. En 2018, 440 personnes ont ainsi bénéficié de renseignements de niveau 2 et 3.

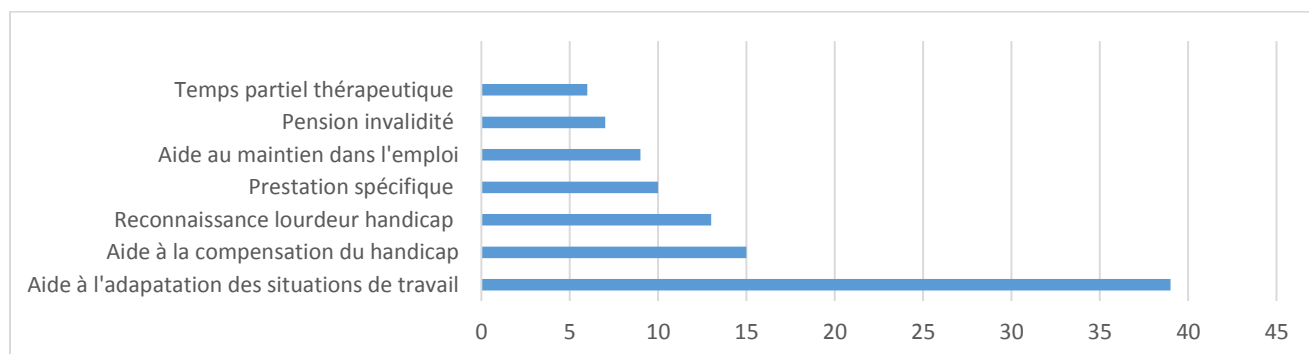
### Axe « Maintien »

#### Parcours d'accompagnement réalisés



Activité 2018	Nb parcours clos
Nb d'accompagnements	230
Parcours ouverts sur la période	176
Maintiens réussis	85
Parcours clos pour causes exogènes	17
Parcours clos pour absence de solution de maintien	12

#### Aides et prestations mobilisées



## **D. INNOVATION 2018 : DES ATELIERS COLLECTIFS POUR FAVORISER LE POUVOIR D'AGIR DES BENEFICIAIRES**

Les ateliers collectifs portés par la conseillère d'appui à l'innovation et l'assistante coordinatrice de bassin ont permis aux bénéficiaires de construire leurs propres stratégies individuelles de recherche d'emploi.

En 2018, 5 thématiques développées : « Handicap et emploi / Parler du handicap dans ma recherche d'emploi / Tests d'orientation professionnelle / Identifier et valoriser mes

compétences et mes atouts / Les clés pour réussir mon entretien d'embauche » ...  
Capitalisant quelques 224 bénéficiaires.

### 3. UN JEU PARTENRIAL RICHE ET DIVERSIFIÉ

Nombreux sont les partenariats tissés et mobilisés par l'OPS sur les champs de l'emploi, de la santé et de la formation.

Sont relatés ci-dessous les partenariats portés par une convention.

#### A. Focus Accord Cadre de Partenariat Renforcé avec Pôle Emploi (Axe « Insertion »)

Cap emploi bénéficie d'une convention de partenariat renforcé avec Pôle emploi sur l'axe « Insertion » sur la période 2015/2017. Un avenant sur 2018 a permis de tracer les axes de travail sur cette année transitionnelle. Les objectifs d'accueil de nouveaux demandeurs d'emploi sont conformes au diagnostic territorial partagé entre nos deux réseaux. Durant l'année 2018, 360 personnes ont été adressées par Pôle emploi à Cap emploi pour bénéficier d'un accompagnement renforcé.



#### B. Focus partenariat avec la Maison Départementale des Personnes Handicapées de la Haute Loire (MDPH 43) (Axes « Insertion » et « Maintien »)

Dans le cadre de la collaboration de Cap emploi 43 avec la MDPH de la Haute-Loire, les conseillers en reclassement ont participé en 2018 à 33 Equipes Pluridisciplinaires. L'objectif de ces journées est de déterminer l'orientation professionnelle des demandeurs d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).



336 dossiers ont été instruits dont 149 personnes rencontrées lors de ces journées de travail collégiales. A l'issue des équipes pluridisciplinaires, 93 personnes bénéficiaires de la RQTH ont été confiées en suivi à Cap emploi 43.

Par ailleurs, en cas d'urgence, des demandes peuvent être étudiées conjointement avec la MDPH en dehors de ces équipes pluridisciplinaires. Cette possibilité, se basant sur un partenariat fort et engagé de longue date, permet ainsi une prise en charges précoce de la désinsertion professionnelle.

A noter qu'en 2018, l'OPS participe à des équipes pluridisciplinaires dédiées spécifiquement à des situations de Maintien dans l'emploi ou d'orientation en milieu protégé.

### C. Focus Partenariat avec le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale 43 (CDG 43) (Axe « Insertion »)

Ce partenariat s'appuie sur la convention de collaboration signée en avril 2016 pour une durée de 3 ans. Elle vise à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap dans les collectivités territoriales affiliées au Centre de Gestion.

A ce titre, sur l'année 2018, on peut valoriser le recrutement de 44 entrées en emploi (dont 20 en CUI-CAE, et 18 en CDD de droit public), ainsi que la titularisation de 5 personnes.

A noter une action commune marquante sur 2018 : une mobilisation des DETH et des Collectivités territoriales autour de la thématique de l'apprentissage dans la fonction publique. Un premier atelier a vu le jour, présentant les modalités d'apprentissage en lien avec le CDG 43 et le CFAS de Bains. S'en est suivi une préparation soutenue des DETH au recrutement dans la fonction publique (simulations d'entretiens d'embauche). Si 2 contrats d'apprentissage ont été signés au sein de collectivités territoriales, d'autres contrats ont également vu le jour plus largement au sein de l'Education Nationale ou de la Fonction Publique Hospitalière.



## 4. Retour sur les événements 2018 : Cap emploi engagée et visible sur le territoire de la Haute Loire

- Participation au Mondial des métiers à Lyon : 3/02/18
- Participation à l'évènement « DUODAYS » : 26 avril 2018  
Journée dédiée à la rencontre des personnes handicapées et des entreprises. Cette action a pour objectif de permettre à un demandeur d'emploi handicapé d'être accueilli au sein d'une entreprise, aux côtés d'un salarié, de se familiariser avec celle-ci, ou un secteur d'activité ou un nouveau métier.



- Participation aux différents Forums partenariaux jalonnant l'année 2018 :



- Forum de l'alternance organisé par la Mission Locale du Puy en Velay du 28/05
- Semaine pour l'emploi coordonnée par les trois agences de Pôle emploi, du 8 au 12 octobre
- Forum Séniors sur le bassin d'Yssingaux le 30/11



- Organisation d'une matinale pour l'emploi des Travailleurs Handicapés – 22/10  
L'idée étant de rapprocher les demandeurs d'emploi et les employeurs sous le format court d'un job dating.



- Dans le cadre de la SEEPH (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées) organisation d'une matinale de simulations d'entretien regroupant une quinzaine de jurys-recruteurs bénévoles et une trentaine de DETH. Une nouvelle forme originale d'action permettant à nos bénéficiaires de cultiver une idée chère à nos cœurs : le « pouvoir d'agir ».



## **PERSPECTIVES 2019 : Renforcement de la sécurisation des parcours et développement du pouvoir d'agir de nos bénéficiaires**

2019, dans la continuité des changements amorcés en 2018, sera l'année du renforcement de cette notion primordiale de sécurisation des parcours professionnels de nos bénéficiaires. L'organisation interne évoluera à ce titre dans le sens de la suite de la fusion des activités Insertion et Maintien. Une partie des conseillers inscriront ainsi pleinement leur activité sur une mixité des missions.

Par ailleurs, la volonté d'ouverture sur l'extérieur se poursuivra via l'élargissement des partenariats en lien avec le handicap : Intégration des Conseils d'administration du CIBC ou encore du CIPRO, participation active au CLST (Comité Locale de Santé Mentale) pour exemples.

Enfin, cette volonté forte d'accompagner le bénéficiaire au-delà de la simple mise à disposition d'une boîte à outils, tendra vers un accompagnement bienveillant, favorisant le pouvoir d'agir de nos usagers. L'idée étant de les rendre maîtres de leurs démarches de recherche d'emploi et d'acquérir LA compétence « Je suis en capacité de trouver un emploi pérenne ».

Une autre piste autour de la paire-aidance sera également en cours d'expérimentation sur cette année dédiée à la poursuite de l'innovation.

