

# RAPPORT D'ACTIVITÉS

## 2018

### Cap emploi Orne

**CAP EMPLOI 61**  
Handicap, recrutement & maintien



# Sommaire

<b>I. PRESENTATION DE « CAP EMPLOI» .....</b>	<b>3</b>
1. CAP EMPLOI ET SON EVOLUTION.....	3
2. L'ORGANIGRAMME DE CAP EMPLOI .....	4
3. L'OFFRE DE SERVICES CAP EMPLOI .....	5
<b>II. LES CHANTIERS DE L'ANNEE 2018.....</b>	<b>6</b>
1. LA SEPH 2018 .....	6
2. DUODAY .....	7
3. LE PARRAINAGE.....	7
<b>III. L'ACTIVITE DE CAP EMPLOI EN 2018.....</b>	<b>7</b>
1. L'ACTIVITE GLOBALE (EN NOMBRE D'USAGER) .....	7
2. EVOLUTION DU NOMBRE D'ADMISSIONS (EN NOMBRE D'USAGERS) .....	8
3. ETUDE DES MOTIFS DE SORTIE (EN NOMBRE D'USAGERS).....	8
4. L'ORIGINE GEOGRAPHIQUE.....	8
5. LA REPARTITION PAR SEXE DES USAGERS .....	8
6. LA REPARTITION PAR AGE.....	8
7. L'ANCIENNETE DANS L'ETABLISSEMENT / SERVICE .....	9
8. LA REPARTITION DES POPULATIONS EN FONCTION DES DEFICIENCES (EN NOMBRE D'USAGERS) .....	9
<b>IV. CAP EMPLOI ET SON PERSONNEL .....</b>	<b>10</b>
1. REPARTITION DES SALARIES PAR METIERS .....	10
2. L'ANCIENNETE DU PERSONNEL A CAP EMPLOI .....	10
3. LA PYRAMIDE DES AGES DU PERSONNEL .....	10
4. LA FORMATION DU PERSONNEL.....	10
5. L'ABSENTEISME .....	11
6. 5. LES RISQUES PROFESSIONNELS.....	12
<b>V. CAP EMPLOI ET LA COMMUNICATION .....</b>	<b>12</b>
<b>VI. PERSPECTIVES, PROJETS 2019 ET AUTRES .....</b>	<b>12</b>
1. ELEMENTS COMPTABLES ET BUDGETAIRES .....	13
2. CONCLUSION.....	13

## I. Présentation de « Cap emploi »

### 1. Cap emploi et son évolution

L'article 101 de 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, modifiant l'article L. 5214-3-1 du code du travail, élargit la mission des OPS (Cap emploi) au maintien dans l'emploi à compter du 1er janvier 2018.

Afin de répondre à cette injonction du législateur, les financeurs commanditaires, ont lancés un appel à projet en juillet 2017 visant à définir précisément les missions des OPS, certes désignés dans la loi, mais sans que pour autant l'offre de services, en articulation du droit commun, n'ait été clairement définie.

ADAPEI de l'Orne, déjà désignée en tant qu'opérateur des services Cap emploi et Sameth de l'AGEFIPH, s'est naturellement positionnée et a répondu à cet appel à projet. Les commanditaires ont confortés à l'issue du dépouillement de cet appel à projet le positionnement de l'ADAPEI par ailleurs opérateur historique sur l'Orne depuis la mise en place des EPSR d'antan.

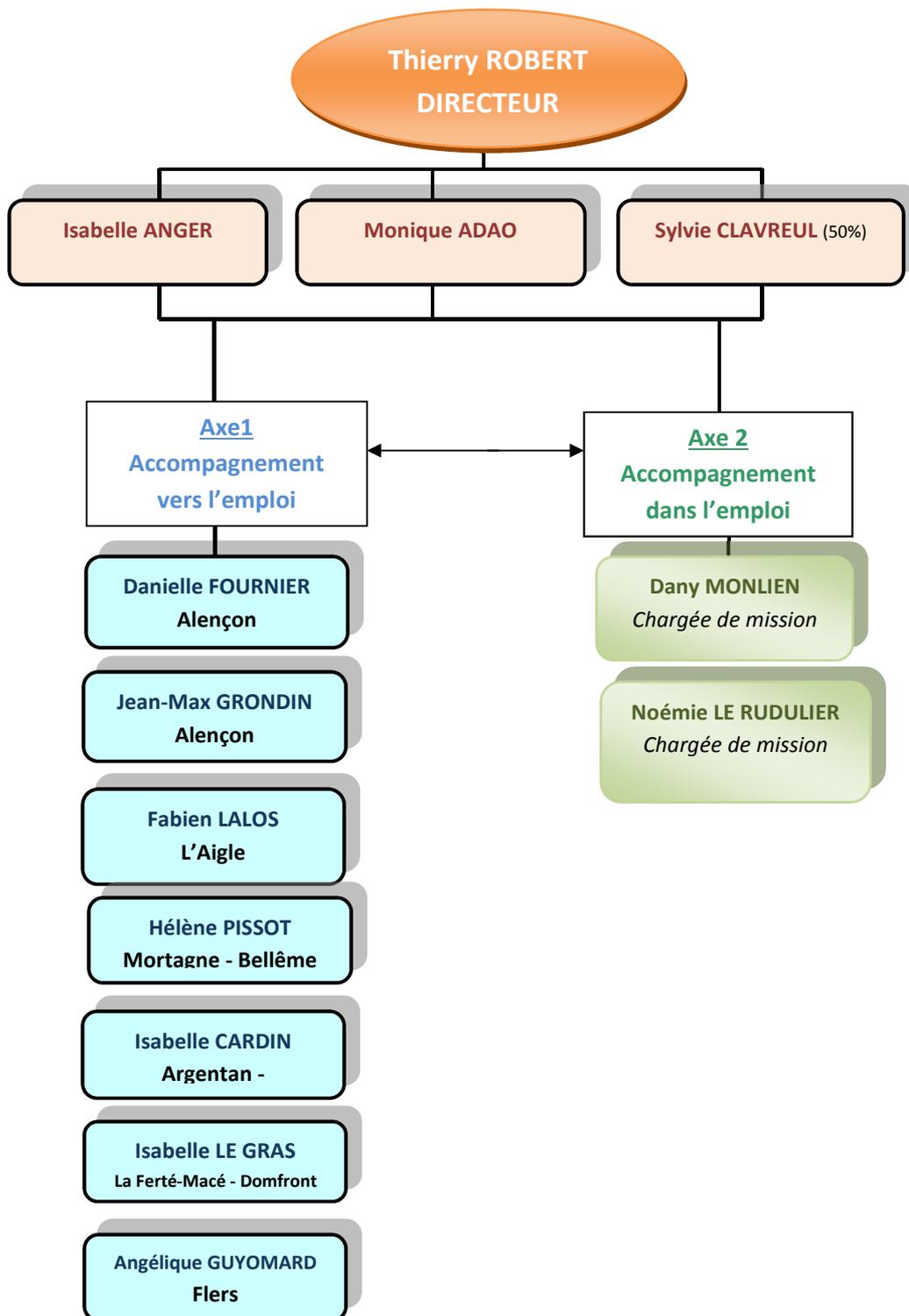
Le désormais OPS Cap emploi de l'Orne est un acteur du SPE dont les missions sont reconnues SIEG (service d'intérêt économique général) au sens de la législation européenne.

Conséquences, les réseaux Cap emploi et Sameth ne font plus qu'un. Pour plus de lisibilité à l'intention des travailleurs handicapés et des entreprises qui bénéficient actuellement des services Cap emploi et des Sameth, il a été décidé de conserver l'appellation **Cap emploi**. La nouvelle signalétique est en cours de déploiement sous l'égide de l'AGEFIPH, propriétaire de la marque.

Les nouvelles missions visent à **sécuriser les parcours professionnels** de façon à faciliter l'accès à l'emploi, prévenir les ruptures, gérer les transitions professionnelles et garantir le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, fragilisées par un contexte économique qui rend le marché du travail plus sélectif.

Cette mesure vise également à **simplifier et rendre plus lisible le service rendu**, tant aux personnes en situation de handicap (demandeurs d'emploi, salariés), qu'aux employeurs publics et privés en articulation et en complément du droit commun.

## 2. L'organigramme de Cap emploi



### 3. L'offre de services Cap emploi

#### a) Ses missions :

L'OPS développe une **expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours** pour des publics TH bénéficiaires de l'obligation d'emploi, qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap.

Compte tenu de son expertise, l'OPS **informe, conseille et accompagne employeurs et bénéficiaires** dans le cadre du principe de la sécurisation des parcours professionnels et de l'inclusion.

L'expertise de l'OPS se fonde sur un principe de **compensation** en lien avec le handicap et en **complémentarité** avec le droit commun.

Le Cap emploi déploie désormais son offre de services suivant deux grands axes :

- Accompagnement vers l'emploi (Axe 1), services à destination des demandeurs d'emploi
- Accompagnement dans l'emploi (Axe 2), services à destination des bénéficiaires en emploi.

#### b) Ses objectifs :

- Accompagnement vers l'emploi (Axe 1)
  - ✓ Informer, conseiller et accompagner les personnes handicapées en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail.
  - ✓ Informer, conseiller et accompagner les employeurs en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail des bénéficiaires.
  - ✓ Informer, conseiller et accompagner la personne et l'employeur à la pérennisation de l'insertion professionnelle par un suivi durable
- Accompagnement dans l'emploi (Axe 2)
  - ✓ Informer, conseiller, accompagner les salariés/agents handicapés, les employeurs et les travailleurs indépendants en vue d'un maintien au poste de travail, éloignant ainsi le risque de perte d'emploi du fait du retentissement du handicap sur la situation de travail : c'est le maintien au poste de travail.
  - ✓ Informer, conseiller, accompagner les salariés / agents handicapés et/ou les employeurs, les travailleurs indépendants dans un projet d'évolution professionnelle construit par et avec le travailleur handicapé et l'employeur : c'est la transition professionnelle, interne ou externe (parcours sécurisé de changement d'emploi voire d'employeur).

#### c) Ses services mobilisables :

- Accompagnement vers l'emploi (Axe 1)
  - ✓ Service accueil et orientation à destination des personnes et des employeurs
  - ✓ Service diagnostic à destination des personnes
  - ✓ Service diagnostic à destination des employeurs
  - ✓ Service diagnostic flash à destination des partenaires (Pôle emploi, Missions locales, Carsat, ...)

- ✓ Service accompagnement à l'évolution ou à la transition professionnelle à destination des personnes
  - ✓ Service accompagnement à l'accès à l'emploi à destination des personnes
  - ✓ Service appui au recrutement à destination des employeurs
  - ✓ Service suivi durable à destination des personnes et des employeurs
  - ✓ Service communication à destination des employeurs et des partenaires
- Accompagnement dans l'emploi (Axe 2)
- ✓ Service accueil et orientation à destination des personnes et des employeurs
  - ✓ Service diagnostic à destination des personnes
  - ✓ Service diagnostic à destination des employeurs
  - ✓ Service diagnostic flash à destination des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle.
  - ✓ Service accompagnement à l'évolution ou à la transition professionnelle à destination des personnes
  - ✓ Service accompagnement au maintien dans l'emploi à destination des personnes et des employeurs
  - ✓ Service suivi durable à destination des personnes et des employeurs
  - ✓ Service communication à destination des employeurs et des partenaires

## II. Les chantiers de l'année 2018

Au-delà de l'appropriation par l'équipe de la nouvelle configuration des missions impliquant la mise en œuvre d'un changement certain de paradigme, tant dans la relation avec les commanditaires, que dans les méthodes d'accompagnement de publics très éloignés de l'emploi, CAP EMPLOI a cependant mis en œuvre des actions territoriales visant l'animation du tandem d'acteurs nécessaires à une mise en emploi durable : bénéficiaires accompagné et employeurs.

Dans ce cadre les faits marquants 2018 ont été :

### 1. La SEPH 2018

#### a) Deux « Prépa 'hanploi » ont été organisés le 22 novembre :

L'objectif est d'aider les personnes handicapées en recherche d'emploi en leur donnant les clés pour réussir leurs entretiens d'embauche. Cette journée se déroule en 2 temps : le matin, les candidats participent à deux ateliers animés par des coachs professionnels pour apprendre à mettre en valeur leurs qualités personnelles et compétences professionnelles. L'après midi les candidats réalisent des entretiens tests avec des recruteurs.

- à **FLERS**, une quinzaine d'employeurs publics et privés ont reçu 30 demandeurs d'emploi handicapés.
- à **ALENCON**, Huit employeurs publics et privés ont reçu 17 demandeurs d'emploi handicapés.

### **a) Petit Déjeuner AFPA : le 22 novembre**

L'objectif est de découvrir l'AFPA (présentation des formations et visite des ateliers).

Cette action s'adresse aux personnes inscrites dans une démarche d'insertion professionnelle.

14 personnes ont participé à cette action.

### **b) Visite entreprise RICHEMONT : 19 novembre**

Le 19 novembre 2018, Cap Emploi a organisé pour un groupe de 9 demandeurs d'emploi handicapés une visite de l'entreprise RICHEMONT à Pacé.

Cette visite a été l'occasion de découvrir les secrets du fromage au travers d'explications claires et détaillées sur le circuit de fabrication de ce produit laitier. Les participants ont pu se faire une représentation des différents métiers existants au sein du site.

## **2. DUODAY**

L'opération DUODAY permet la formation de duos entre des personnes en situation de handicap et des professionnels volontaires dans de nombreuses entreprises, collectivités ou associations.

**Objectif** : ensemble, dépasser nos préjugés et avancer vers l'inclusion.

14 DUODAYS ont été constitués.

## **3. Le Parrainage**

Cap emploi propose une action «Parrainage» dans le département. Par une charte de parrainage, un binôme est constitué d'un parrain (un professionnel dans le secteur public ou privé) et d'un filleul (un demandeur d'emploi handicapé). Le binôme se rencontre régulièrement pour faire le point sur la recherche d'emploi et pour échanger sur leurs expériences professionnelles.

L'objectif est de créer un lien entre le demandeur d'emploi et le monde du travail, de faciliter l'accès et le retour à l'emploi du demandeur d'emploi grâce à l'appui d'un professionnel qui apporte des conseils et lui ouvre son réseau professionnel.

Deux parrainages ont été mis en place sur 2018.

## **III. L'Activité de Cap Emploi en 2018**

### **1. L'activité globale (en nombre d'utilisateur)**

- **ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI (AXE 1) :**
  - 532 personnes accueillies au cours de l'année 2018.
  - 335 personnes prises en charge pour un accompagnement dans l'année.
  - 703 personnes en accompagnement à Cap emploi à fin 2018.
  
- **ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (AXE 2) :**
  - 251 signalements pour 91 maintiens dans l'emploi

## 2. Evolution du nombre d'admissions (en nombre d'usagers)

### ➤ ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI (AXE 1) :

Caractéristiques des 703 personnes ayant un parcours actif :

- 381 ont entre 40-55 ans et +
- 341 ont un niveau V (BEP, CAP)
- 209 ont un niveau V bis et VI (BEPC, sans formation)

### ➤ ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (AXE 2) :

Sur les 91 maintiens :

- 48 % ont 50ans et +
- 50 % ont le niveau Bac et +

## 3. Etude des motifs de sortie (en nombre d'usagers)

### ➤ ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI (AXE 1) :

387 contrats de travail signés dans la période (dont 67 CDI)

### ➤ ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (AXE 2) :

Etude des parcours clos sur la période :

- 91 maintiens réussis
- 32 parcours clos pour causes exogènes (ex : déménagement...)
- 5 parcours clos pour absence de solution de maintien chez l'employeur (pas d'emploi compatible disponible, refus du salarié...)

## 4. L'origine géographique

### ➤ ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI (AXE 1) :

Toutes les personnes accompagnées par Cap emploi sont domiciliées dans l'Orne.

### ➤ ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (AXE 2) :

Le SAMETH 61 s'adresse :

Aux employeurs basés sur le département de l'Orne et aux personnes exerçant leur activité professionnelle dans ce même département.

## 5. La répartition par sexe des usagers

### ➤ ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI (AXE 1) :

Répartition des 703 personnes accompagnées :

- 340 hommes
- 363 femmes

## 6. La répartition par âge

### ➤ ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI (AXE 1) :

Répartition par âge des 703 personnes accompagnées :

- 16- 25 ans : 21
- 26-30 ans : 45
- 31-39 ans : 133
- 40-49 ans : 229
- 50-54 ans : 152
- 55 ans et + : 123

➤ **ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (AXE 2) :**

Répartition par âge des 91 maintiens réussis :

- 16- 25 ans : 1
- 26-30 ans : 5
- 31-39 ans : 7
- 40-49 ans : 32
- 50-54 ans : 27
- 55 ans et + : 19

## **7. L'ancienneté dans l'établissement / service**

➤ **ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI (AXE 1) :**

Sur les 303 personnes ayant signé un contrat dans l'année : pour 36 % d'entre-elles, la durée de prise en charge par le Cap emploi est de 24 mois et plus, pour 21 % la durée est de moins de 6 mois.

➤ **ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (AXE 2) :**

Ancienneté dans l'entreprise à l'origine du parcours :

- 1 à 4 ans : 15 %
- 5 à 9 ans : 17 %
- 10 ans et plus : 68 %

## **8. La répartition des populations en fonction des déficiences (en nombre d'utilisateurs)**

➤ **ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI (AXE 1) :**

Handicap principal : sur 703 personnes accompagnées

- Moteur 436
- Maladie invalidante 154
- Visuel 14
- Auditif 20
- Mental 17
- Psychique 42
- Multi-handicap – polytraumatisés 4

➤ **ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (AXE 2) :**

Handicap principal : sur 91 maintiens réussis

- Moteur 56
- Maladie invalidante 15
- Visuel 3
- Auditif 8
- Psychique 1
- Multi-handicap – polytraumatisés 8

## IV. Cap emploi et son personnel

### Préambule

L'équipe CAPEMPOI a subi une assez forte évolution en cours du deuxième semestre. En effet des personnels ont quittés l'ADAPEI :

- 2 conseillères en insertion professionnelle et maintien : Marion PEDOT et Roxane LANGEVIN.
- La Directrice –Nathalie SAVOT

Après une période de vacances de deux mois, supplée par la direction générale, la fonction de directeur a été confiée à Thierry ROBERT. Sa prise de poste a eu lieu le 17 décembre 2018.

### 1. Répartition des salariés par métiers

L'équipe de Cap Emploi au 31 décembre 2018 est constituée de 13 salariés soit 12 ETP dont le directeur, 3 collaboratrices administratives, le reste du personnel est délégué à l'insertion professionnelle ou chargé de mission.

### 2. L'ancienneté du personnel à Cap Emploi

- Depuis moins d'un 1 an : 2
- Entre 2 et 3 ans : 1
- Depuis 5 ans et plus : 10

### 3. La pyramide des âges du personnel

- Entre 26 et 35 ans : 1
- Entre 36 et 45 ans : 3
- Entre 46 et 55 ans : 5
- Entre 56 et 60 ans : 4

### 4. La formation du personnel

Intitulés stages et Organismes	Date	Nbre	Nom stagiaires	Catégorie Prof. des stagiaires	Nbre d'h.	Coût du stage
Maintien dans l'emploi dans la fonction publique CHEOPS	22 et 23/05/18	1	Audrey JEANNE	CIP	10,50 h	gratuit
		1	Marion PEDOT	CIP		
		1	Angélique GUYOMARD	CIP		
Les rencontres 2018 des professionnels de l'orientation Région Normandie	12/04/2018	1	Fabien LALOS Isabelle CARDIN (annulé sur Argentan)	CIP CIP	6 h	gratuit

Appronfondir ses connaissances en matières d'ingénierie financière de la formation professionnelle CARIF-OREF de Normandie	11 et 12/09/18	1	Jean-Max GRONDIN	CIP	21 h	OPCO
	04/10/2018	1	Stéphanie PAIGNE	CIP		
		1	Isabelle LE GRAS	CIP		
Journée Handi Pacte Normandie Handi Pacte	24/04/2018	1	Fabien LALOS	CIP	5 h	gratuit
		1	Angélique GUYOMARD	CIP		
pédagogiques Association ALFAH	18/09/2018	1	Isabelle LE GRAS	CIP	7 h	gratuit
Sensibilisation aux DYS Association ALFAH	13/04/2018	1	Valérie TESSON	CIP	7 h	gratuit
		1	Isabelle LE GRAS	CIP		
Travailler en équipe pluridisciplinaire et en réseau dans le cadre du handicap Association ALFAH	25/09/2018	1	Valérie TESSON	CIP	7 h	gratuit
		1	Jean-Max GRONDIN	CIP		

## 5. L'absentéisme

Exclusivement dus à des motifs médicaux notamment la mise en place de temps partiels thérapeutiques pour deux collaborateurs.

## 6. 5. Les risques professionnels

Le DUERP 2018 à été mis en place par la direction du service, appuyée par les représentants du personnel. Tenu dans le cadre de la nouvelle plateforme AGEVAL, la synthèse de ce DUERP laisse apparaitre une exposition faible aux risques professionnels, avec cependant une exposition plus marquée aux risques routiers.

## V. Cap emploi et la communication

En attente du déploiement de la nouvelle identité visuelle qui un an après la désignation des OPS n'a pas été déployée par l'AGEFIPH, cap emploi a continué à communiquer avec l'identité des anciens services notamment le Sameth.

Le site internet de Capemploi est cependant en cours de refonte sur la base d'une plateforme mutualisée avec le Réseau national des Cap emploi : Cheops.

Autant que possible, toutes les actions phares entreprises sur les territoires ont été relayées dans la presse locale.

## VI. Perspectives, projets 2019 et autres

Le projet 2019 est essentiellement tourné vers des actions en lien avec l'évolution de l'offre de services du Cap emploi convention OPS 2018 – 2022.

L'ensemble de ces actions devra faire l'objet, sur proposition de la nouvelle direction, d'approches partagées avec la direction générale, la Présidence de l'association, les commanditaires (mai 2019).

Les grands axes envisagés sont :

- Une évolution des locaux avec la mise en place de représentations permanentes dédiées sur les bassins de Flers et Argentan, une consolidation de la représentation permanente sur l'Aigle, une rénovation et redistribution des locaux au siège.
- La mise en place d'une signalétique et d'une stratégie de communication ciblée SPE – CAPEMPOI, notamment par la mise en ligne du nouveau site internet CAPEMPOI 61, basé sur la mutualisation des moyens Chéops et le déploiement de la nouvelle charte graphique Capemploi.
- La rénovation du partenariat avec les autres acteurs du SPE notamment Pôle Emploi.
- L'évolution des pratiques professionnelles répondant aux impératifs de la convention OPS 2018- 2022 notamment sur l'axe insertion et le plein déploiement de la transition professionnelle interne de l'axe 2 des missions. La conduite des dispositifs de l'état consécutifs au déploiement Ornaïs du PRITH. Appui au développement du plan « Insertion » du conseil départemental.
- Le renforcement et la montée en puissance de Compétences et Handicap sur l'inclusion en appui des projets et dispositifs portés par l'ADAPEI :
  1. Accompagnement des personnes dans le cadre du dispositif inclusif passerelle des ressortissants EA vers le milieu ouvert (publics EA Socle)
  2. L'appui au développement de l'évolution du modèle économique des EA sur les expérimentations CDD Tremplin et EATI

3. L'appui à la définition et fourniture de services dans le cadre des expérimentations ARS sur l'IME d'Argentan.
4. Maitrise d'ouvrage dans le cadre de la plateforme de LADAPT sur l'Emploi et de la Formation accompagnée pour l'ORNE.
5. Coopération en réponse plateforme aux dispositifs de repérage et d'accompagnement des publics TH dits « invisibles ».
6. Appui à la réponse à l'appel à projet sur la « mobilité professionnelle » dans le cadre du déploiement des schémas inclusifs passerelles entre milieux protégés (IME, ESAT,CRP) vers milieu ouvert encadré.

## 1. Eléments comptables et budgétaires

Cf Bilan et compte de résultats 2018.

## 2. Conclusion

La réponse à l'appel à projet 2017 désignant l'Adapei de l'orne en tant qu'association gestionnaire de l'OPS Capemploi de l'orne pour une durée de cinq ans, permet de sécuriser l'existence et le fonctionnement de ce service public de l'état. Fait nouveau, les budgets de fonctionnement sont sanctuarisés sur cette durée. Le professionnalisme et la performance de l'équipe est reconnue. Désormais tous les indicateurs permettent de se projeter dans un avenir constructif tourné vers l'INCLUSION de nos publics.