

RAPPORT D'ACTIVITÉS

2019

Cap emploi Orne

CAP EMPLOI 61
Handicap, recrutement & maintien

Sommaire

I. PRESENTATION DE « CAP EMPLOI»	3
1. CAP EMPLOI ET SON EVOLUTION.....	3
2. L'ORGANIGRAMME DE CAP EMPLOI	4
3. L'OFFRE DE SERVICES CAP EMPLOI	5
II. LES CHANTIERS DE L'ANNEE 2018	6
1. LA SEPH 2018	6
2. DUODAY	7
3. LE PARRAINAGE.....	7
III. L'ACTIVITE DE CAP EMPLOI EN 2018	7
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.....	9
7. L'ANCIENNETE DANS L'ETABLISSEMENT / SERVICE	9
8. LA REPARTITION DES POPULATIONS EN FONCTION DES DEFICIENCES (EN NOMBRE D'USAGERS)	9
IV. CAP EMPLOI ET SON PERSONNEL	10
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	11
5. L'ABSENTEISME	11
6. 5. LES RISQUES PROFESSIONNELS.....	12
V. CAP EMPLOI ET LA COMMUNICATION	12
VI. PERSPECTIVES, PROJETS 2019 ET AUTRES	12
1. ELEMENTS COMPTABLES ET BUDGETAIRES	13
2. CONCLUSION.....	13

I. Présentation de « Cap emploi »

1. Cap emploi et son évolution

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.

Les 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 délivrance de l'offre de services 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.

2019 à vu la naissance du Haut commissariat à l'inclusion. Dans ce contexte l'état a projeté une nouvelle structuration du SPE qui a terme, sous le vocable de SPI (Service Public de l'Inclusion), verra la mise en place d'une offre de services unifiée Pôle Emploi/Cap Emploi en ce qui concerne la réponse aux besoins des DEBOE.

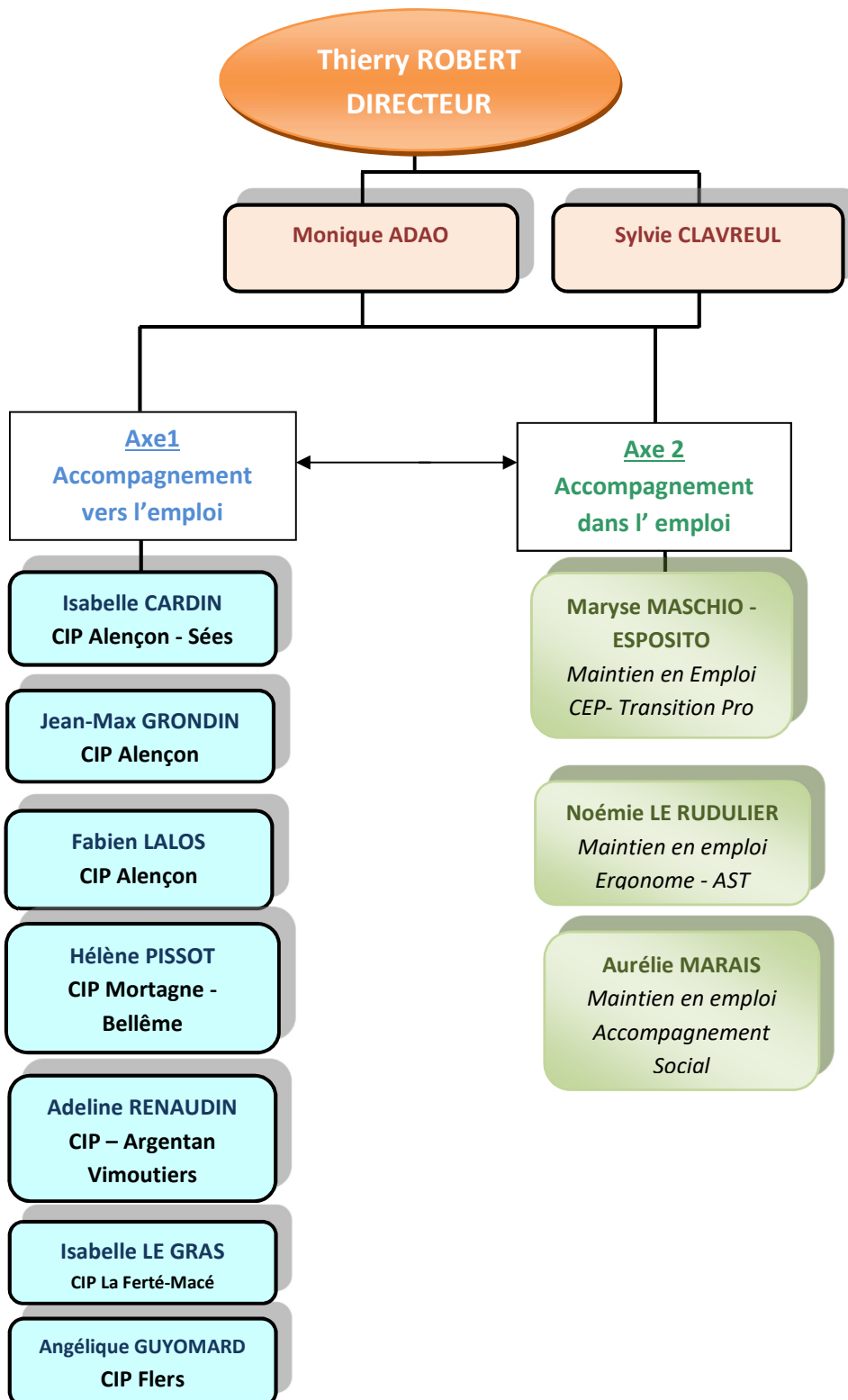
Dans ce contexte l'année de stabilisation prévue est en fait une année de transition et de préparation à ces évolutions, qui au demeurant, plongent de nouveau les professionnels dans un champ d'incertitudes. La fusion des offres de services et la projection dans un mode de fonctionnement favorisant, sur un lieu d'accueil unique des publics en agence Pôle emploi, imposent une unification à minima régionale, des pratiques professionnelles en mettant en avant la compétence de spécialiste handicap des Cap Emploi au sein du SPE.

2019 est l'année de l'affirmation d'une mission supplémentaire : la professionnalisation et le support ressources handicap à destination des agents de Pôle Emploi.

Une organisation territoriale et fonctionnelle des Cap Emploi, calquée sur celle de Pôle Emploi, devient de ce fait nécessaire.

Ce chantier d'évolutions a été réparti au niveau régional via CHEOPS. Cap Emploi Orne et Compétences et Handicap ont lancé en septembre 2019, un vaste chantier de conception et mise en place d'un référentiel métier portant sur le diagnostic de situation.

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 2019

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 Pôle Emploi et 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 2019 ont été :

1. La SEPH 2019

a) Une action de sensibilisation handicap a été organisée le 21 novembre à destination de l'IAE :

Action à destination des employeurs de l'IAE qui, réunis au siège de l'ADAPEI, ont bénéficié d'une formation de sensibilisation aux handicaps Psy, Cognitifs et Mentaux sur une demi journée, suivi d'une mise en situation pratique d'analyses comportementales durant une visite de leurs structures par des bénéficiaires souhaitant s'orienter vers ces établissements et relevant des déficiences étudiées. 14 DEBOE et 16 professionnels ont participé à cette action.

b) Journée AFPA : le 19 novembre

Le thème retenu pour la SEPH étant la formation des professionnels à l'accueil et au travail avec des personnes TH, Les psychologues de Compétences et Handicap ont organisé en lien avec l'AFPA une mise en situation d'un groupe mixte de bénéficiaires EA, DEBOE et de jeunes d'IME, sur les plateaux techniques métiers de l'AFPA. Cette visite a été le support à un exercice de décryptages et d'analyses comportementales des publics accueillis, visant la professionnalisation des formateurs de l'AFPA face aux publics en situation de handicaps divers.

c) Participation au LAB Maintien DGEFP et Secrétariat d'Etat aux personnes Handicapés le 18 Novembre.

Le 18 novembre 2019, Cap Emploi Orne représenté par son directeur Thierry ROBERT a participé en comité restreint de 10 personnes (5 représentants Cap Emploi et 5 représentants mission interministérielle) présidé par Madame Sophie CLUSEL, au lancement d'un pôle réflexif visant à avancer en « sherpa » en vue de l'évolution de l'offre de services unifiée Cap Emploi/ Pôle Emploi concernant l'axe 2 de l'offre de services des OPS. La commande était de savoir si les missions dans l'emploi des OPS peuvent et doivent être intégrées à l'offre de services unifiée du SPI. Au-delà de la réponse à cette préoccupation prégnante ce LAB d'idées a permis de dégager les grands axes du chantier 2020 de rapprochement des offres de services. Thierry ROBERT a été proposé en tant que chef de projet CHEOPS d'un des sous projet identifié : rapprochements partenariaux.

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. Confiée aux Cap Emploi l'organisation 2019 à été le millésime de la coopération accentuée. En collaboration avec les EA, les ESAT 88 Duos ont été constitués faisant progresser de près de 500 % les résultats de l'action vs 2018. L'Orne se place ainsi au rang de la 4^{ème} meilleure progression nationale, accompagnant la région Normandie qui se hisse au troisième rang national.

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.

Trois parrainages ont été mis en place sur 2019.

III. L'Activité de Cap Emploi en 2019

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

- **ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI (AXE 1) :**
 - 630 personnes accueillies au cours de l'année 2019.

- 404 personnes prises en charge pour un accompagnement dans l'année.
 - 740 personnes en accompagnement à Cap emploi à fin 2019.
- **ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (AXE 2) :**
- 298 signalements pour 105 maintiens dans l'emploi

2. Evolution du nombre d'admissions (en nombre d'utilisateurs)

- **ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI (AXE 1) :**
 Caractéristiques des 740 personnes ayant un parcours actif :
- 530 ont entre 40-55 ans et +
 - 628 ont un niveau V et au-delà
 - 112 ont un niveau V bis et VI (BEPC, sans formation)

- **ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (AXE 2) :**
 Sur les 105 maintiens :
- 57 ont 50ans et +
 - 82 ont le niveau V et +

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

- **ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI (AXE 1) :**
 354 contrats de travail signés dans la période (dont 70 CDI)

- **ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (AXE 2) :**
 Etude des parcours clos sur la période :
- 105 maintiens réussis
 - 12 parcours clos pour causes exogènes (ex : déménagement...)
 - 12 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 Maintien en emploi et transition professionnelle interne 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 bénéficiaires

- **ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI (AXE 1) :**
 Répartition des 740 personnes accompagnées :
- 354 hommes
 - 386 femmes

6. La répartition par âge

➤ ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI (AXE 1) :

Répartition par âge des 740 personnes accompagnées :

- 16- 25 ans : 26
- 26-30 ans : 48
- 31-39 ans : 136
- 40-49 ans : 236
- 50-54 ans : 155
- 55 ans et + : 139

➤ ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (AXE 2) :

Répartition par âge des 105 maintiens réussis :

- 16- 25 ans : 1
- 26-30 ans : 4
- 31-39 ans : 17
- 40-49 ans : 35
- 50-54 ans : 32
- 55 ans et + : 16

7. L'ancienneté dans l'établissement / service

➤ ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI (AXE 1) :

Sur les 354 personnes ayant signé un contrat dans l'année : pour 32 % d'entre-elles, la durée de prise en charge par le Cap emploi est de 24 mois et plus, pour 24 % 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 : 14 %
- 5 à 9 ans : 16 %
- 10 ans et plus : 70 %

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

➤ ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI (AXE 1) :

Handicap principal : sur 740 personnes accompagnées

- Moteur 437
- Maladie invalidante 162
- Visuel 12
- Auditif 17
- Mental 18
- Psychique 62
- Multi-handicap – polytraumatisés : 20
- Autres pathologies : 12

➤ ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (AXE 2) :

Handicap principal : sur 105 maintiens réussis

- Moteur 73
- Maladie invalidante 17

- Visuel 2
- Auditif 4
- Psychique 5
- Multi-handicap – polytraumatisés 4

IV. Cap emploi et son personnel

Préambule

L'équipe CAPEMPOI a subi une assez forte évolution en cours de l'année 2019. En effet des personnels ont quittés l'ADAPEI :

- 2 conseillères en insertion professionnelle et maintien : Dany MONLIEN et Danielle FOURNIER.
- Une assistante de Direction – Isabelle ANGER.

Maryse Maschio Esposito et Adeline RENAUDIN les ont respectivement remplacées. Aurélie MARAIS recrutée au SAVS et Sophie CAILLOT ont respectivement remplacées Audrey Jeanne et Marion PEDOT démissionnaires non remplacées en 2018.

1. Répartition des salariés par métiers

L'équipe de Cap Emploi au 31 décembre 2019 est constituée de 13 salariés soit 11,6 ETP dont le directeur, 2 collaboratrices administratives, le reste du personnel est délégué à l'insertion professionnelle ou chargé de mission maintien. Les effectifs sont en baisse de 0,4 ETP vs 2018 pour une progression globale des résultats tant en nombres de parcours ouverts (+ 5%) que de placements et maintiens réussis, indicateurs en hausse de 8 % en moyenne.

2. L'ancienneté du personnel à Cap Emploi

- Depuis moins d'un 1 an : 4
- Entre 2 et 4 ans : 3
- Depuis 5 ans et plus : 6

3. La pyramide des âges du personnel

- Entre 26 et 35 ans : 2
- Entre 36 et 45 ans : 7
- Entre 46 et 55 ans : 0
- Entre 56 et 60 ans : 3
- + 60 : 1

4. La formation du personnel

Intitulés stages et Organismes	Date	Nbre	Nom stagiaires	Catégorie Prof. des stagiaires	Nbre d'h.	Coût du stage
Cursus certifiant Handi Formation Titre RNCP CHEOPS	02 et 11 2019	1	Angélique GUYOMARD	CIP	42 h	1250 €
		1	Fabien LALOS	CIP	42 h	1250 € UNIFAF
Les rencontres2019 des professionnels de l'orientation Région Normandie	04/2019	1	Fabien LALOS	CIP	6 h	gratuit
			Isabelle CARDIN	CIP	6 h	gratuit
Journée Handi Pacte Normandie Handi Pacte	05/2019	1	Maryse MASCHIO	CIP	5 h	gratuit
		1	Aurélie MARAIS	CIP	5h	gratuit
Sensibilisation aux DYS Carif - Oref	06/2019	1	Noémie LE RUDULIER	CIP	7 h	gratuit
		1	Sophie CAILLOT	CIP	7 h	gratuit

5. L'absentéisme

Exclusivement dus à des motifs médicaux. Le taux d'absentéisme est de 1,18 % pour2019.

6. 5. Les risques professionnels

Le DUERP 2019 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 apparaître une exposition faible aux risques professionnels, avec cependant une exposition plus marquée aux risques routiers.

V. Cap emploi et la communication

La diffusion de la charte graphique des Cap Emploi a permis la mise en place des nouveaux supports de communication et conformément à la demande des commanditaires la signalétique Cap Emploi sur les façades des locaux notamment le siège.

Le site internet de Capemploi est opérationnel depuis novembre 2019. Il convient désormais de le personnaliser et le faire vivre, ce qui demeure compliqué compte tenu du manque d'effectif dédiés à l'animation ce média.

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

VI. Perspectives, projets 2020 et autres

Le projet 2020 est essentiellement tourné vers des actions en lien avec l'évolution de l'offre de services du Cap emploi convention OPS 2018 – 2022 et la rénovation de l'offre de services unifiée avec Pôle Emploi.

Au titre des actions projetées mais non réalisées sont reportées à 2020 voir 2021 les points suivants :

- Une évolution des locaux avec la mise en place de représentations permanentes dédiées sur Argentan, une rénovation et redistribution des locaux au siège.

Au titre des actions portées par la rénovation de la relation avec Pôle emploi et la création du SPI :

- La rénovation du partenariat avec les autres acteurs du SPE notamment Pôle Emploi.
- Dans le cadre de l'unification de l'offre de services, construction du référentiel métier dit « Diagnostic Augmenté »
- Construction et mise ne œuvre du référentiel métier CEP

Au titre du renforcement et de la montée en puissance de Compétences et Handicap sur l'inclusion en appui des projets et dispositifs portés par l'ADAPEI dans le CPOM :

- Identification visuelle et dissociation claire de Compétences et handicap par rapport à Cap Emploi.
- Accompagnement des personnes dans le cadre du dispositif inclusif « c' facile, c'possible » - accompagnement de 20 travailleurs et salariés EA et ESAT vers une évolution de carrière.
- Constitution du Centre de ressources Handicap pour l'ADAPEI en appui des politiques inclusives et de transitions formation/emploi.

- L'appui à la définition et fourniture de services dans le cadre de la transition formation/emploi à destination des publics CRETON des IME – notamment Passerelle – formation des collaborateurs à l'utilisation des outils diagnostic et orientation emploi.
- Consolidation de la montée en charge de l'emploi accompagné – coopération avec l'ADAPT – signature d'une convention de partenariat avec l'UGECAM dans le cadre des PCTI.
- L'Appui à la professionnalisation et à la prise en charge de jeunes accompagnés par le SESSAD dans le cadre de la transition formation/emploi – Développement des aptitudes socio-professionnelles des jeunes bénéficiaires.

1. Eléments comptables et budgétaires

Cf Bilan et compte de résultats 2019. Résultats excédentaires conformes à la convention SIEG +/- 2% du montant des subventions d'exploitation. A noter que les Commanditaires ont pris en compte pour l'établissement des subsides annuels la demande prévisionnelle exprimée dans la réponse à appel d'offre de Novembre 2017 projetant un prévisionnel à cinq ans.

2. Conclusions

Les objectifs du cap emploi fixés par les commanditaires sont tous atteints voir dépassés. L'équipe est prête pour affronter les évolutions à venir. Cap emploi est également désormais reconnu en interne comme une ressource possible en termes de réponses aux objectifs du futur CPOM. Cap Emploi, structure très autonome par le passé est maintenant bien intégrée au fonctionnement de l'association et à l'écoute de ses besoins. La montée en puissance de Compétences et Handicap ne fera que renforcer ce lien.