

2025

RAPPORT ACTIVITÉ

ASSOCIATION VAROISE POUR L'INTÉGRATION PAR L'EMPLOI

avie
MOBILISATION, EMPLOI & HANDICAP



**CAP
EMPLOI**
Handicap, recrutement & maintien



saphir
Handicap &
parcours professionnel

SOMMAIRE

- 03** Editorial de la Présidente, Françoise PLANQUE
- 05** AVIE
- 13** Cap emploi
Introduction
- 17** Cap emploi
ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI
- 41** Cap emploi
ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI
- 53** Saphir
ITINÉRAIRE EMPLOI HANDICAP

Françoise PLANQUE

Présidente de l'AVIE - Cap emploi et Saphir

2025

Les résultats positifs traduisent la mobilisation quotidienne de nos équipes, dont le professionnalisme et l'expertise constituent une véritable richesse associative

Depuis plus de 30 ans, l'association AVIE œuvre, dans le département du Var, afin de favoriser **l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap** à travers ses 2 services Cap emploi 83 et Saphir.

Cap emploi 83 poursuit sa mission de service public en accompagnant les parcours professionnels, en facilitant les recrutements, les maintiens dans l'emploi, et en soutenant les employeurs dans la construction d'environnements de travail inclusifs et durables.

Sur ce même territoire, le service **Saphir** en qualité de référent de parcours d'allocataires du RSA en situation de handicap, propose des actions spécifiques auprès de ces publics éloignés de l'emploi, visant à une démarche inclusive vers l'emploi.

Les résultats positifs présentés dans ce rapport d'activité 2025 sont avant tout le reflet d'**un engagement collectif fort**. Ils traduisent la mobilisation quotidienne de nos équipes, dont le professionnalisme et l'expertise constituent une véritable richesse associative.

L'année 2025 a été marquée par un contexte en évolution à la fois exigeant et porteur de transformations, concrétisée par **la mise en œuvre de la Loi pour le plein emploi** entrée en application en janvier 2025.

La Loi plein emploi ambitionne de construire un service public de l'emploi plus coordonné, lisible et efficace. **Le Réseau Pour l'Emploi (RPE) rassemble France Travail, les Missions Locales et Cap emploi, associés à d'autres partenaires** pour mettre en œuvre cette loi.

Le RPE propose à chaque personne un accompagnement de qualité, adapté à sa situation et à son niveau d'autonomie. Le Cap emploi est l'expert handicap sur les champs de la compensation et du rétablissement.

Pour nos équipes, cela s'est traduit par une mise en œuvre progressive tout au long de l'année 2025, **une mobilisation nécessitant expertise, flexibilité, et une réelle créativité** pour faire évoluer les pratiques sur le terrain.

Dans ce contexte en transformation, nous restons aussi attentifs à ce que chaque collaborateur se sente soutenu et épaulé dans sa tâche au quotidien.

Depuis de nombreuses années nous sommes engagés dans une démarche d'amélioration continue par la mise en œuvre d'un plan de développement des compétences et de parcours de certification de nos chargés de mission. **Soucieux de renforcer la qualité de nos accompagnements et de nos organisations, nous avons engagé en 2025 une démarche qualité en vue d'une certification ISO.**

Notre participation active à Cheops, réseau des Cap emploi, est une force, il nous challenge et nous permet depuis 10 ans de développer la qualité de nos services pour les personnes en situation de handicap et des employeurs des trois fonctions publiques et du privé.

Plus que jamais, nous sommes convaincus que l'inclusion ne se décrète pas, elle **se construit collectivement dans la durée**, grâce à la complémentarité des acteurs et à l'engagement de chacun. **Aux côtés de nos partenaires, nous poursuivons notre action pour lever les freins à l'emploi, sécuriser les parcours et contribuer à un monde du travail plus accessible et plus inclusif au service de toutes et de tous.**



MOBILISATION, EMPLOI & HANDICAP

ASSOCIATION VAROISE POUR L'INTÉGRATION PAR L'EMPLOI

POLITIQUE DE L'ASSOCIATION AVIE



L'AVIE, impliquée dans les politiques de lutte contre toutes les exclusions, travaille à la synergie de l'économique et du social pour que le recrutement ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap soit une démarche ordinaire dans le monde du travail.

Six axes traduisent sa politique :

1

Apporter aux personnes en situation de handicap une réponse adaptée, en leur offrant écoute et accompagnement individualisé dans le respect du code de déontologie de nos métiers.

2

Apporter aux employeurs privés et publics une réponse rapide, fiable et efficace.

Etre force de propositions pour les aider dans leur gestion des ressources humaines et les accompagner dans la réussite de leur recrutement.

3

Travailler en partenariat avec les acteurs locaux du Service Public de l'Emploi et contribuer à développer un réseau partenarial au service de l'insertion professionnelle durable des personnes en situation de handicap.

4

Favoriser un cadre de travail adapté pour les actifs et les agents du service public.

Faciliter leur montée en compétences et favoriser ainsi le maintien dans l'emploi.

5

Garantir une parfaite transparence de l'utilisation des fonds publics.

6

Encourager, soutenir et valoriser le travail des salariés de l'AVIE et maintenir le développement de leurs compétences.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'AVIE EN 2025

LE BUREAU

Présidente
Françoise PLANQUE

Secrétaire
Claire JAN

Trésorière
Myriam VALVERDE

LES MEMBRES D'HONNEUR

Daniel BLECH
Nathalie CHAUVIN

LES MEMBRES ACTIFS

Danièle ALENGRY
Mounira BOULNEMOUR
Mission locale des Jeunes Toulonnais
Geneviève CAMPODONICO
Christian CLARVILLE
Nadine de BOISGELIN
Lyliane EPRY BRUNO
Francis JEFFROY
U2P Union des Entreprises de proximité
Jean-Marc de GAETANO
Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Var
Claude GRASSULO, Union Patronale du Var
Jean Marc PEDRONA, APAJH du Var
Annabelle PIOT, CIBC du Var

Créée en 1991, l'Association Varoise pour l'Intégration par l'Emploi (AVIE) porte deux services :



L'Organisme de Placement Spécialisé (OPS), Cap emploi développe une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé du fait de leur handicap.

L'expertise de Cap emploi se fonde sur un principe de **compensation** en lien avec le handicap et en complémentarité avec le droit commun pour un accompagnement vers l'emploi et dans l'emploi.

Depuis le 1^{er} janvier 2018 et conformément à la Loi relative au Travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, l'OPS intègre dans ses missions celles relatives au maintien dans l'emploi, à l'évolution et la transition professionnelle.

L'OPS assure également la mission de **Conseil en Evolution Professionnelle** (CEP) auprès des actifs en recherche d'emploi ou en activité professionnelle.

Cap emploi assure une mission de service public.

Le réseau Cap emploi est présent sur l'ensemble du territoire français avec **98 structures financées** par l'AGEFIPH (association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), le FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) et France Travail, il est piloté par l'Etat, la DGEFP (Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle au niveau national) et en Région par la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités).

Les actions de l'OPS s'inscrivent dans le cadre d'une offre de service nationale en direction des demandeurs d'emploi et des employeurs du secteur privé et public.

Ce dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé est disponible à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation et son projet professionnel.

Il est accessible aux personnes en recherche d'emploi, aux salariés du secteur privé, travailleurs indépendants, artisans, professions libérales, auto-entrepreneurs. Cette mission s'exerce sur l'ensemble du territoire varois.

Cap emploi propose un interlocuteur unique spécialisé à chaque personne ou employeur.

Un accompagnement global sur le champ de l'emploi et du handicap dans le cadre de l'insertion, du recrutement, de la sécurisation des parcours et du maintien dans l'emploi est assuré par nos équipes.



Depuis octobre 2022, dans chaque agence France Travail sur tout le territoire national, a été mise en place une "team handicap" dédiée à l'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation de handicap et des employeurs privés / publics.

Une Offre De Service Intégrée est désormais proposée et apporte un service individualisé complet auprès des personnes et des employeurs.

Elle doit contribuer à améliorer le recrutement de tous les demandeurs d'emploi en situation de handicap, proposer une offre de service commune et inclusive, agir en complémentarité avec France Travail et renforcer les partenariats avec les autres acteurs économiques et associatifs au niveau régional.

Les avantages pour le demandeur d'emploi :

- **1 seul lieu d'accompagnement** : l'agence France Travail devient le Lieu Unique d'Accompagnement.
- **1 seul conseiller référent** France Travail ou Cap emploi, en fonction de la situation et des besoins de la personne accompagnée.
- France Travail et Cap emploi démarchent et sollicitent ensemble leurs partenaires

Les avantages pour l'employeur :

- **La complémentarité des deux réseaux** pour faciliter les recrutements et les sécuriser.
- **Un point d'entrée unique** pour des démarches simplifiées.

Sur le département du **Var**, l'équipe est constituée de **24 collaborateurs** répartis sur les 2 axes d'intervention "**Accompagnement vers l'emploi**" et "**Accompagnement dans l'emploi**"

- Cap emploi accompagnement **VERS l'emploi** :
16 collaborateurs dont 11 chargés de mission qui accompagnent le public, **4 chargées de mission relations employeurs** et **1 psychologue clinicienne**.
- Cap emploi accompagnement **DANS l'emploi** :
6 chargés de mission et **2 assistantes**.



Service d'accompagnement **globalisé** vers et dans l'emploi des publics en situation de handicap menacés de pauvreté.

Financé par le Département et le Fonds Social Européen (FSE+).

L'équipe, composée de 6 chargés de mission et 1 psychologue de l'Orientation, de l'Insertion et du Conseil, accompagne les allocataires du Revenu de Solidarité Active relevant de la Loi du 11 février 2005 ou en voie de le devenir.

En sa qualité de référent de Parcours Saphir accompagne par une approche globale et spécifique sur le champs du handicap en milieu professionnel les allocataires qui lui sont orientés par le département.

► **40**
salariés

► **35 ans**
d'existence

ORGANIGRAMME 2026

ÉQUIPE DE DIRECTION

5 SALARIÉES

Sophie CHANUDET
Directrice Générale

Isabelle MARTINET
Responsable Cap emploi
Service aux employeurs
Recrutement et maintien
dans l'emploi - Var

Maiwenn BUZET
Responsable Cap emploi
Service aux personnes
Bassin Toulon Provence
Méditerranée

Leila HAMANDA
Responsable Cap emploi
Service aux personnes
Bassin Haut et Est Var

Jeanne BONNEL
Responsable Service
administratif

SERVICE ADMINISTRATIF

3 ASSISTANTS

Jean-Philippe **BASTIEN**
Agnès **DARNI**
Carmen **DUROUSSAUD**

ENTRETIEN DES LOCAUX

1 SALARIÉE

Graziella **DAFFE**

ACCUEIL DANS LE VAR

Bandol, Barjols, Brignoles, Cogolin,
Cuers, Draguignan, Fayence, Fréjus,
Hyères, La Garde, Le Cannet des
Maures, Le Luc, La Seyne, Rians,
Saint-Maximin, Saint-Raphaël,
Six-Fours, Solliès-Pont, Toulon

CAP
EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien

ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

Chargés de mission

Chafia AKKAZ
Toulon La Rode

Béatrice BRECHET
Toulon La Garde

Marie-Pierre CABROLIE
La Seyne-sur-mer

Fabienne PIRIS
Hyères

Maud BADOLLAT /
Emmanuelle MEROPE
Six-Fours-les-Plages

Marianne JACQUIN
Toulon Foch

Carole CARMONA
Saint-Maximin - Brignoles

Virginie BOISSEAU
Draguignan

Marlène CHARDON
Le Cannet des Maures - Brignoles

Alexandre KHOURY
Saint-Raphaël-Fréjus

Aurélie LEMIRE
Cogolin-Fréjus

Psychologue clinicienne
Marie-Anne KOLB RIVAL
Var

24 SALARIÉS

PÔLE EMPLOYEURS

Chargées de mission

Cathy LUCAS
Sud Est département

Charlotte RABUT
Toulon - Toulon Ouest

Magali MOIZAN
Toulon - Toulon Est

Vanessa FERY
Cœur Var - Provence Verte - Hyères

ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

Chargés de mission

Samira BOULEBSEL
Aire toulonnaise

Patrice PEUGNIEZ
Jean Baptiste LE ROUX
Toulon Provence Méditerranée Est

Marine PERRONE
Toulon Provence Méditerranée Ouest

Nicolas MARIN
Nord Est Département

Claire GIESSNER
Nord Ouest Département

Assistantes administratives

Régine GRAVIER

Laetitia LAPORTE

Carmen DUROUSSAUD

saphir
Handicap &
parcours professionnel

7 SALARIÉS

Chargés de mission

Audrey PEDICINI
Sonia M'RAD
Toulon Provence Méditerranée

Stéphanie RAIO
Provence Verte, Haut Var Verdon

Amazélie MIGUEL
Lucile ROCHE
Aire Dracénoise

Amazélie MIGUEL
Cœur du Var

Lucile ROCHE
Canton de Fayence

Michel GAUBERT
Golfe St-Tropez

Michel GAUBERT
Lucile ROCHE
Var Est

Psychologue de l'Orienta-
tion, de l'Insertion et du Conseil

Jessica FERRER
Var

ACTIVITÉ DU PÔLE ADMINISTRATIF CAP EMPLOI ET SAPHIR

Cap emploi et Saphir sont soutenus dans l'activité professionnelle par une équipe administrative composée de 5 assistants.

Le service administratif de l'association AVIE joue un rôle central dans le bon fonctionnement et la coordination des activités des services de Cap Emploi et du Saphir.

Il assure en premier lieu **l'accueil, l'information et l'orientation du public**, que ce soit en réception physique ou téléphonique, garantissant ainsi une prise en charge professionnelle, réactive et adaptée aux besoins des usagers des employeurs et des partenaires.

Les salariés du service apportent également **un appui essentiel aux chargés de mission**, notamment dans le traitement administratif des aides financières, des aides techniques et des PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel), en veillant à la conformité des dossiers et au respect des procédures.

Ils contribuent par ailleurs à **l'organisation opérationnelle pour les services Saphir et Cap Emploi**, assurant le suivi et la bonne circulation des informations.

Enfin, ils participent activement au **pilotage de l'activité** en extrayant et en consolidant les données chiffrées nécessaires au suivi des indicateurs, apportant ainsi un soutien aux responsables de service dans l'analyse et la prise de décision de l'activité.

Le service administratif assure par ailleurs **la saisie et la mise à jour des données sur les différentes bases informatiques**, notamment celles du Département, de l'Europe, ainsi que nos principales bases métiers Parcours H et Rehsens. Cette mission garantit la fiabilité des informations, la traçabilité des actions menées et le respect des exigences des financeurs et des partenaires institutionnels.

Le service administratif intervient aussi dans **l'organisation et le suivi des prestations médicales conventionnées**, ainsi que **l'organisation logistique des formations et des événements festifs**, et la **préparation des différentes manifestations** que peut organiser ou auxquelles l'association participe.

ACTIVITÉ DES ASSISTANTES DU SERVICE MAINTIEN, ÉVOLUTIONS ET TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

Les assistantes du service Maintien assurent un rôle central dans **la gestion et le suivi des sollicitations** adressées au service. Elles prennent en charge l'ensemble des demandes entrantes (ouverture de parcours Maintien ou de parcours dans le cadre du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)).

Elles **assurent un premier niveau d'information et d'accompagnement** au titre du Conseil en Évolution Professionnelle, en apportant des réponses adaptées aux situations des bénéficiaires et en les orientant vers les dispositifs ou interlocuteurs compétents.

Elles procèdent à l'**enregistrement**, dans le système d'information, **des mesures mobilisées** par les chargés de mission, garantissant ainsi la traçabilité et le suivi des actions engagées.

Elles instruisent également **les dossiers liés aux demandes de compensation**, notamment pour des équipements spécifiques tels que les prothèses auditives ou les chaussures (semelles spécifiques). À ce titre, **elles assurent le lien avec la MDPH** afin de faciliter le traitement des situations et la coordination des interventions.

Enfin, elles apportent un **appui logistique et organisationnel lors de la mise en place de manifestations** ou d'événements portés par le service.

Par leur polyvalence, leur rigueur administrative et leur rôle d'interface entre les bénéficiaires, les chargés de mission et les partenaires, les assistantes contribuent pleinement à la qualité et à la continuité du service rendu.



CAP EMPLOI

Handicap, recrutement & maintien



ACCOMPAGNEMENT
VERS L'EMPLOI ET DANS L'EMPLOI

La convention pluriannuelle d'objectifs des Organismes de Placement Spécialisés dénommée Cap emploi 2023-2027, coécrite par la DGEFP, l'Agefiph, le Fiphfp, France Travail et CHEOPS, définit le périmètre d'interventions du Cap emploi.

Cap emploi développe une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap.

Par son expertise, l'Opérateur de Placement Spécialisé informe, conseille et accompagne les employeurs dans leurs problématiques de recrutement et de maintien DANS et EN emploi

PRINCIPES GÉNÉRAUX DES CAP EMPLOI

Les missions d'accompagnement VERS et DANS l'emploi du Cap emploi sont des missions de service public de l'emploi et relèvent du SERVICE D'INTÉRÊT ÉCONOMIQUE GÉNÉRAL. Ces missions sont à destination :

- Des **personnes en recherche d'emploi** inscrites ou non à France Travail, salariés, personnels de la fonction publique, travailleurs indépendants, travailleurs non salariés, personnes dans le cadre du service civique dont l'état de santé ou le handicap constitue le frein principal dans leur parcours professionnel, nécessitant un accompagnement spécialisé ou un appui ponctuel.
- **Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi** (article L5212- 13 du code du travail), ou en cours de l'être ou prêts à engager une démarche dans ce sens, et travaillant ou souhaitant intégrer le milieu ordinaire.
- **Aux employeurs du secteur privé ou public**, quel que soit leur effectif, qu'ils soient soumis ou non à l'obligation d'emploi.

L'expertise du Cap emploi se fonde sur le champ de l'accompagnement au rétablissement et de la compensation du handicap.

L'accompagnement proposé se fonde sur l'identification et l'analyse experte de la situation "handicap et emploi", au regard des besoins exprimés par les personnes, les employeurs ou les partenaires.

L'expertise du Cap emploi peut être mobilisée par un partenaire dans le cadre d'un appui ponctuel expertise.

L'ÉVOLUTION DES MISSIONS DES CAP EMPLOI

■ Les missions d'accompagnement VERS l'emploi

Les missions d'accompagnement VERS l'emploi tiennent compte de l'évolution liée au rapprochement France Travail - Cap emploi mais s'exercent aussi à destination d'un public non inscrit à France Travail dans le cadre de la sécurisation des parcours.

Elles se déclinent en 7 actions modulables en fonction des besoins des personnes et des employeurs :

- Accueil et analyse de la demande.
- Diagnostic de situation à destination des personnes.
- Diagnostic de situation à destination des employeurs.
- Soutien à l'accès à l'emploi à destination des personnes.
- Soutien au recrutement à destination des employeurs.
- Soutien à l'évolution professionnelle à destination des personnes.
- Suivi durable en emploi à destination des personnes et des employeurs.

■ Les missions d'accompagnement DANS l'emploi

Les missions d'accompagnement DANS l'emploi ont pour objectifs d'informer, conseiller, orienter, accompagner, les actifs occupés en situation de handicap et leurs employeurs en vue de sécuriser les trajectoires professionnelles dans des situations de risque de perte d'emploi à court, moyen ou long terme du fait de l'état de santé ou de la situation de handicap, et en particulier :

- **EN VUE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI** d'une personne pour laquelle est repérée une inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou son handicap (mission première).

Mais aussi, dans une logique de sécurisation des parcours :

- **EN VUE DU MAINTIEN EN EMPLOI** d'une personne pour laquelle est repérée une inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou son handicap et qu'aucune solution de maintien dans l'emploi n'est possible.
- **EN VUE D'UNE ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE** dès lors que la situation nécessite une expertise Handicap / Emploi.

LES MISSIONS TRANSVERSES DES CAP EMPLOI

■ La Communication

Promouvoir et renforcer la lisibilité et la visibilité de son offre de services globale. France Travail et Cap emploi sont amenés à mettre en œuvre des plans de communication conjoints dans le cadre de la délivrance de l'Offre De Services Intégrée Cap emploi-France Travail.

■ L'Information et la sensibilisation aux employeurs

Au-delà des actions décrites dans le protocole employeurs national, le Cap emploi met également en œuvre :

- des actions proactives ;
- de l'information et du conseil à la compensation pour répondre à des besoins de recrutement, de maintien DANS et EN emploi, et d'évolution professionnelle.

■ Le partenariat

Participer et développer au plus près des territoires, un travail en réseau avec les acteurs locaux.

Cap emploi développe des partenariats adaptés et en cohérence avec les besoins de son territoire, et veille à leur efficacité par l'élaboration de modalités de collaborations opérationnelles, régulières et pérennes.

En complémentarité avec les acteurs de droit commun, l'intervention de Cap emploi vise toujours à :

- compenser le handicap,
- sécuriser le parcours de la personne en situation de handicap.



CAP EMPLOI

Handicap, recrutement & maintien



ACCOMPAGNEMENT
VERS L'EMPLOI

2025

POURSUITE DE L'INSTALLATION DE LA LOI POUR LE PLEIN EMPLOI

1

LE LIEU UNIQUE D'ACCOMPAGNEMENT, un fonctionnement bien établi.

La création du Lieu Unique d'Accompagnement (LUA) est issue de la volonté gouvernementale de proposer et de mettre en œuvre une offre de service commune et inclusive qualifiée d'**Offre De Service Intégrée**, permettant d'agir en complémentarité avec les acteurs du Service Public de l'Emploi dénommé, depuis le 01 janvier 2024, **Réseau Pour l'Emploi (RPE)** aux cotés de **France Travail** et du réseau des **Missions Locales**.

Cette nouvelle Offre de Service Intégrée a pour ambition de proposer une offre de services plus complète, lisible et accessible faisant appel aux complémentarités d'expertises de chaque opérateur, en rupture avec les organisations en silos, pour apporter le bon service au bon moment dans un lieu unique : l'agence France Travail.

Objectifs

- Améliorer l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Apporter un service dédié aux employeurs facilitant l'inclusion.
- Optimiser l'articulation des offres de services de France Travail et de Cap emploi sur le champ du Handicap.

Rappel de la mise en place des Lieux Uniques D'Accompagnement

**Janvier
2020**

PHASE D'EXPÉRIMENTATION

Cap emploi 83 et la Direction Territoriale de France Travail du Var deviennent département expérimental dans le cadre de la création d'un Lieu Unique d'Accompagnement (LUA).

2021

PHASE DE DÉPLOIEMENT

Les 13 Agences France Travail du Var déploient le Lieu Unique d'Accompagnement et organisent les équipes nommées "Team handicap".

En 2021, le déploiement s'engage au niveau national.

2022

PHASE D'INSTALLATION

L'ensemble des 800 agences France Travail au niveau national porte le Lieu Unique d'Accompagnement au service des demandeurs d'emploi en situation de handicap et des employeurs.

2023

PHASE DE CONSOLIDATION

Cap emploi 83 opère sur le terrain en sa qualité d'Expert Handicap au sein des 13 LUA du département. Cette expertise se consolide au sein de tous les LUA au niveau national.

2024

PHASE DE CONFIRMATION

Cap emploi 83 travaille en complémentarité avec les 13 LUA du département sur l'accompagnement des personnes et des employeurs dans leur recrutement et le maintien dans l'emploi.

2025

PHASE D'OPTIMISATION CONTINUE

Cap emploi 83 s'inscrit dans une dynamique partenariale forte avec les LUA et l'ensemble des acteurs du territoire au service d'un plan d'action partagé visant à améliorer l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

2

LE LIEU UNIQUE D'ACCOMPAGNEMENT PRINCIPES FONDAMENTAUX

L'opérationnalité du Lieu Unique d'Accompagnement repose sur **3 piliers majeurs** :

1. **SIMPLIFIER LES DÉMARCHES** au bénéfice des personnes en situation de handicap recherchant un emploi et des employeurs souhaitant s'inscrire dans une démarche d'inclusion en créant une clé d'entrée unique.
2. **RENFORCER LA COMPLÉMENTARITÉ ET LA FLUIDITÉ ENTRE L'OFFRE DE SERVICES DE DROIT COMMUN ET L'OFFRE DE SERVICE SPÉCIFIQUE** par :
 - L'organisation d'un travail conjoint des collaborateurs des deux réseaux au plus tôt dans la prise en charge de la personne notamment via un diagnostic renforcé ou/et partagé visant une meilleure orientation au bon moment dans son parcours.
 - La garantie d'une offre de services délivrée pour tous les demandeurs d'emploi en situation de handicap dans une logique de complémentarité entre les réseaux afin qu'ils bénéficient d'un parcours sans couture et sans rupture.

- Intégrer une culture commune du handicap pour une montée en compétences réciproque par la mise en place d'une offre de formation spécifique, et des échanges de pratiques réguliers au bénéfice des personnes en situation de handicap et des employeurs.
- La coordination de l'action des Chargés de Relations aux Entreprises des deux réseaux pour augmenter les recrutements des personnes en situation de handicap au travers d'actions de sensibilisation au handicap, présentation de l'offre de services et des mesures pour l'emploi, promotion de profils, ou encore suivi dans l'emploi.

3. ACCROÎTRE LA PERFORMANCE DES DEUX RÉSEAUX.

Il s'agit d'optimiser la qualité et l'efficacité des services proposés par nos deux réseaux tant sur le plan de la coordination, de l'animation partenariale que sur le pilotage et l'organisation de l'activité.

LISTE DES INDICATEURS COMMUNS :

- Taux d'Accès à l'Emploi des personnes en situation de handicap.
- Nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap de longue durée.
- Taux de satisfaction des demandeurs d'emploi en situation de handicap vis-à-vis de leur accompagnement.
- Taux de pourvoi des offres.
- Taux d'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi en situation de handicap 6 mois après la fin d'une formation.
- Dynamisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Des revues de performances régulières et un dialogue de performance annuel partagé sont également réalisés.

3

LE LIEU UNIQUE D'ACCOMPAGNEMENT : LE BON SERVICE AU BON MOMENT

Les 13 LUA du Var

• Bassin de Toulon

Toulon La Rode,
Toulon Foch, Six-Fours,
La Seyne-sur-Mer,
La Garde, Hyères

• Bassin Haut et Est Var

Fréjus, Saint-Raphaël,
Draguignan, Brignoles,
Saint-Maximin,
Le Cannet-des-Maures,
Cogolin



L'impact opérationnel du Lieu Unique d'Accompagnement se traduit par les faits suivants :

- L'agence France Travail devient le Lieu Unique d'Accompagnement (LUA) et de mise en œuvre d'une Offre de Services Intégrée entre France Travail et Cap emploi à destination des personnes en situation de handicap.
- La présence des chargés de missions Cap emploi au sein des agences de France Travail.
- Un collectif de travail France Travail / Cap emploi organisé sous forme de "Team handicap" présent dans chaque agence.
- Création de la nouvelle modalité EXpert Handicap (EXH) : prise en charge par les chargés de mission de Cap emploi avec des portefeuilles de Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi à 100%.
- Une mise en commun des ressources et une animation commune des collectifs de travail.
- Le partage des outils informatiques au bénéfice des usagers pour fluidifier le parcours de la personne ou de l'employeur, et ainsi leur offrir un parcours sans couture.



**Une collaboration étroite en faveur des demandeurs d'emploi
en situation de handicap et des employeurs.**

NOS ÉQUIPES

Onze chargé(e)s de mission Cap emploi insertion, experts dans l'accompagnement des personnes vers l'emploi sont répartis au sein des treize agences France Travail du département.

Ils ont en charge treize portefeuilles Cap emploi Experts Handicap - modalité d'accompagnement EXH (EXpert du Handicap).

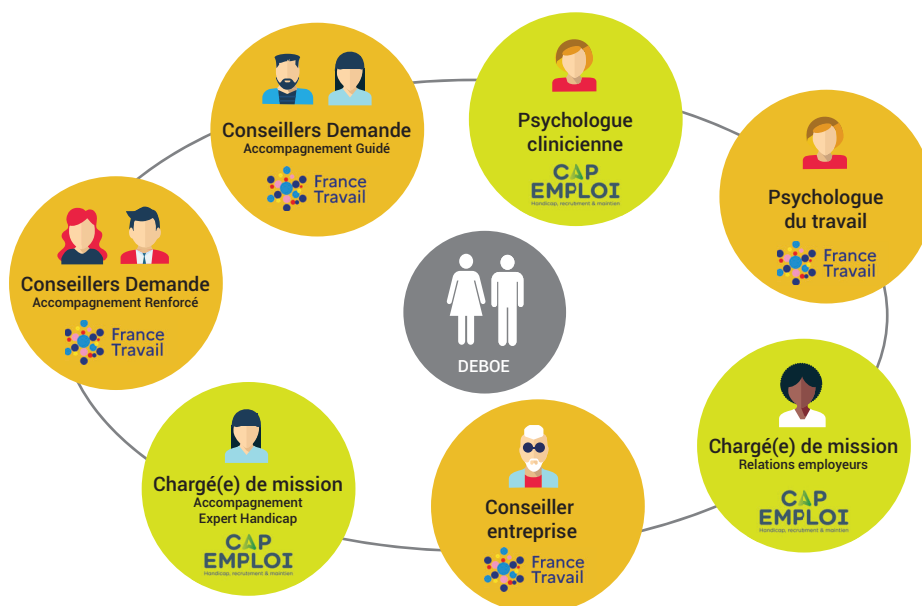
Chaque chargé de mission Cap emploi dispose d'une agence de rattachement, excepté, sur la zone "Haut et Est Var" où certains chargés de mission interviennent sur deux agences.

De plus, quatre chargées de mission sont spécialisées dans la relation avec les employeurs sur le département et se partagent cette expertise sur les 13 agences France Travail.

Le chargé de mission Cap emploi dédié à l'Employeur intervient au regard :

- De la stratégie nationale, régionale ou territoriale.
- Des plans d'actions convenus dans le dialogue de performance.
- De la programmation de plans d'actions convenus conjointement avec les agences France Travail.

LA COMPOSITION D'UNE TEAM HANDICAP : Une équipe pluridisciplinaire pour un service rendu optimal



LES PORTEFEUILLES EXPERT HANDICAP EXH

Les portefeuilles EXH des Chargés de mission Cap emploi concernent un public en situation de handicap avec un fort besoin de compensation et/ou de rétablissement.

La cible nationale est fixée à 120 personnes par portefeuille pour 1 EQTP avec un total de **1 216 personnes accompagnées par an sur le département du Var au 31.12.2025 soit 13% des 9 250 Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (DEBOE) inscrits à France Travail en catégorie ABC sur le département du Var en 2025.**

LA DYNAMIQUE DU LIEU UNIQUE D'ACCOMPAGNEMENT

L'analyse conjointe des portefeuilles Expert Cap emploi et ceux de France Travail reste un préalable indispensable à la fluidité des parcours d'insertion des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Il en ressort:

- Une **orientation fluide** au sein des portefeuilles Expert Cap emploi, et des portefeuilles des conseillers de la Team Handicap de France Travail.
- Des portefeuilles Expert Cap emploi qui concentrent un **public avec un fort besoin de compensation et/ou de rétablissement.**
- Un **diagnostic croisé** mobilisé par les conseillers France Travail et réalisé par le Chargé de mission Cap emploi au cours de l'accompagnement et /ou pour évaluer la pertinence d'un accompagnement Expert.
- Des **entretiens de proximité** réalisés par les chargés de mission de l'équipe employeurs Cap emploi pour le repérage de profils opérationnels pour l'emploi et pour renforcer les positionnements sur offres.

➡ **La dynamique de la Team Handicap par des réunions de travail régulières, permet d'actualiser et de fluidifier les portefeuilles, en proposant la modalité la mieux adaptée à la situation de la personne.**

VOLUMES DES PORTEFEUILLES EXPERT HANDICAP AU 31.12.2025

Portefeuilles	Nombre de personnes accompagnées par Cap emploi	Nombre de personnes accompagnées par Cap emploi en cours de formation ou de prestation	TOTAL
Cap emploi 83	976	240	1 216
LA SEYNE-SUR-MER	84	18	102
SIX-FOURS	81	14	95
TOULON FOCH	73	33	106
TOULON LA RODE	71	29	100
LA GARDE	90	18	108
HYERES	94	24	118
DRAGUIGNAN	108	29	137
FREJUS	61	14	75
GOLFE ST TROPEZ	38	13	51
SAINT-RAPHAËL	99	14	113
SAINT-MAXIMIN	46	7	53
BRIGNOLES	72	15	57
LE CANNET VAR	59	12	71

LES DIAGNOSTICS CROISÉS RÉALISÉS PAR CAP EMPLOI

992
diagnostics croisés

dont



353
réalisés par la psychologue
clinicienne Cap emploi

Soit 36% contre 28% en 2024

Le diagnostic croisé contribue à la dynamique des portefeuilles des Team Handicap et vient enrichir un travail partagé avec les conseillers de France Travail.

Il apporte un éclairage spécifique sur la situation de handicap de la personne et apporte des éléments qui vont donner de la cohérence au parcours de la personne.

En tant que de besoin, Cap emploi met à disposition ses experts, notamment la psychologue clinicienne selon les besoins des agences et sur l'ensemble du département.

CAP EMPLOI 83	353
BRIGNOLES	19
DRAGUIGNAN	38
FRÉJUS	45
GOLFE ST TROPEZ	6
HYÈRES	26
LA GARDE	50
LA SEYNE-SUR-MER	21
LE CANNET VAR	33
SAINT-MAXIMIN	8
SIX-FOURS	21
TOULON FOCH	30
TOULON LA RODE	22
SAINT-RAPHAËL	34

L'OFFRE DE SERVICE INTÉGRÉE

Pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap, il s'agit de :

- approfondir le diagnostic et identifier au plus tôt la situation de handicap de la personne ;
- optimiser le démarrage de l'accompagnement ;
- mobiliser le bon service et la bonne expertise au bon moment ;
- proposer un parcours sans couture et sécurisé.

➤ Parcours du demandeur d'emploi en situation de handicap



Tout au long du parcours, un diagnostic croisé auprès d'un conseiller Cap emploi peut être sollicité et des appuis ponctuels mobilisés

Concernant les employeurs, le LUA apporte également **une offre de services simplifiée et personnalisée** en réunissant les 2 expertises avec pour objectifs :

- Proposer aux employeurs une **clé d'entrée unique** à une offre de service coordonnée, basée sur la complémentarité des expertises des deux réseaux.
- **Articuler et coordonner** conjointement l'action des chargés de relations entreprises des deux réseaux.
- Faciliter pour l'employeur l'**accès aux prestations de droits communs et spécifiques** (AGEFIPH, FIPHFP...) pour favoriser une insertion durable des personnes en situation de handicap.
- Encourager, favoriser la mobilisation des employeurs, partenaires, groupements d'employeurs et l'**ensemble des acteurs économiques** autour de l'insertion des personnes en situation de handicap pour une société plus inclusive.

➤ **Accompagner le recrutement de personnes en situation de handicap**



APPORTER DES CONSEILS ET SERVICES PERSONNALISÉS

- **Diagnostiquer** la situation de l'employeur au regard de l'emploi de personnes en situation de handicap
- **Analyser** le poste de travail
- **Inform**er sur les aides et mesures mobilisables
- **Conseiller** sur les éléments indispensables à l'attractivité de l'offre d'emploi

FAVORISER LA RENCONTRE AVEC LE BON CANDIDAT

- **Publier** l'offre d'emploi
- **Présélectionner & accompagner** les candidatures
- **Mettre en œuvre** des actions d'évaluation préalables au recrutement : Méthode de recrutement par simulation (MRS), immersion professionnelle (PMSMP)...
- **Organiser** des événements intégrant des publics en situation de handicap : #TousMobilisés, salons en ligne...

FACILITER LE RETOUR À L'EMPLOI

- **Alert**er sur les difficultés de recrutement et **proposer** des services et solutions adaptés
- **Redéfinir** avec l'employeur les profils et les compétences recherchés en l'absence de candidats
- **Elargir** le sourcing et **multiplier** les opportunités de recrutements

Le Lieu Unique d'Accompagnement au travers de la mise en œuvre de l'Offre de Service Intégrée contribue assurément à :

- Accompagner de manière plus efficiente les demandeurs d'emploi en situation de handicap en leur proposant le meilleur service au bon moment, au plus tôt dans leur parcours d'accompagnement.
- Mobiliser davantage les mesures et prestations de droit commun ou spécifiques pour faciliter leur retour à l'emploi et augmenter les recrutements des personnes en situation de handicap.
- Accroître la satisfaction des usagers au regard de nos services respectifs.
- Améliorer nos résultats et notre performance.

4 LES RÉSULTATS

4.1. SUR LE VOLET PERSONNES

Les objectifs sont fixés annuellement et conjointement suite à un dialogue de performance.

Il s'agit de 6 indicateurs départementaux qui font l'objet d'un pilotage conjoint France Travail-Cap emploi.

INDICATEURS	CIBLES	RÉSULTATS VAR CONSOLIDÉS 2025	CIBLES PACA 2025	RÉSULTATS PACA 2025
TAE H : Taux d'Accès à l'Emploi	20.4%	20.2%	18.6%	18.1%
SATIS ACCO H : Taux de Satisfaction des DE vis-à-vis de leur accompagnement	84.5%	80.8%	84.5%	81.5%
DELD H : Nombre de DEBOE de longue durée (12 mois dans les 15 derniers mois)	3 102	3 123	18 033	15 234
TPO H : Taux de Pourvoi des Offres	5.2%	5.9%	5%	5.9%
FTA E H : Taux d'Accès à l'Emploi des DEBOE 6 mois après la fin d'une formation	51.6%	51.7%	50.2%	49.6%
DYN H : Dynamisation de l'accompagnement des DEBOE	75.3%	73.7%	74.8%	74.7%

4.2. SUR LE VOLET EMPLOYEURS

La présence régulière des chargées de mission «relation employeurs» a permis de mettre en œuvre les actions suivantes :

- 94 visites d'entreprises en binômes Cap emploi et France Travail.
- 75 visites entreprises par les chargées de mission Cap emploi.
- 29 ateliers ont été co-animés par France Travail et Cap emploi.
- 107 réunions avec les Team Handicap.
- 26 réunions avec les équipes entreprises.
- 240 entretiens de coaching (proximité) menés par les chargées de mission du pôle employeurs dont **70 sur le bassin de Toulon** et **170 sur le bassin du Haut & Est Var**.

> Résultats

- **71 reprises d'emploi** dont 47 CDD et 34 CDI
- **10 en formation** soit 4%
- **1 POE** (Préparation Opérationnelle à l'Emploi)
- **5 PMSMP** (Période de Mise en Situation en Milieu de Professionnel)

4.3. LA FORMATION, UN AXE FORT

En 2025, l'axe **formation** demeure un pilier essentiel et structurant pour l'association.

La formation continue permet aux équipes un enrichissement des connaissances, et des pratiques professionnelles.

Cette dynamique est nécessaire pour pouvoir apporter et maintenir un regard expert sur le sujet du handicap en milieu professionnel.

En 2025, l'association **a poursuivi la démarche de certification de ses équipes professionnelles** entre autres, au travers du parcours de formation certifiant inscrit au Répertoire Spécifique : **«Favoriser l'insertion et le maintien en/dans l'emploi des personnes en situation de handicap.»**



4.3. LA STRATÉGIE PARTENARIALE

Notre stratégie partenariale est confirmée par la « Loi pour le Plein Emploi » avec ses dimensions emploi, socio-professionnelles ou uniquement sociales.

L'accompagnement et la sécurisation du parcours du public Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi sur l'axe VERS ou DANS l'emploi mobilisent un réseau partenarial institutionnel ou opérationnel de droit commun et/ou spécifique.

La Convention Pluriannuelle d'Objectifs du Cap emploi 2023/2027 renforce le maillage avec l'ensemble de ces acteurs.

La proximité opérationnelle avec le secteur médico-social participe aussi à la qualité de l'accompagnement proposé à la personne.

Nous sommes ancrés dans une dynamique de complémentarité tant pour le public que pour les employeurs.

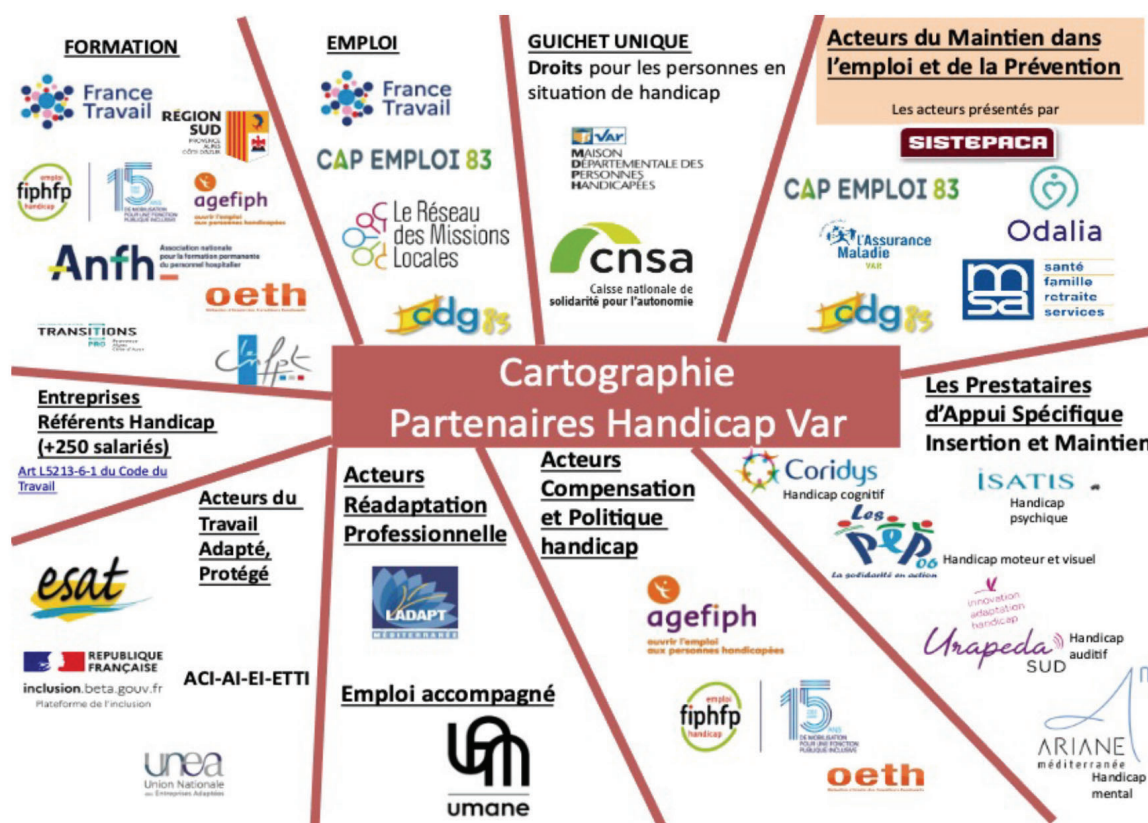
Cartographie et animation enrichie du partenariat

Le degré de partenariat se traduit par la mise en place de conventions nationales, régionales et /ou locales, co-signées avec les acteurs du Réseau Pour l'Emploi.

Les missions relatives à l'insertion professionnelle portées par Cap emploi, France Travail et aussi par les Missions Locales montrent que certains partenariats sont communs aux trois opérateurs.

Une dynamique inspirante notamment dans le cadre de la mise en œuvre de la Loi pour le plein emploi dès janvier 2024.

Un partenariat qui s'enrichit, se structure et se développe.



Les actions partenariales

En 2025, l'animation départementale a permis d'approfondir et développer un partenariat déjà existant.

En co-construction avec France Travail, le partenariat a été enrichi auprès notamment :

- des Entreprises Adaptées (EA) autour de la convention locale ;
- avec UMANE dans le cadre de l'Emploi Accompagné ;
- des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) ;
- de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).

En 2025, le partenariat avec les 5 Entreprises Adaptées du Var s'est poursuivi avec l'objectif d'offrir plus de perspectives aux personnes en situation de handicap, très éloignées du marché du travail.

Une complémentarité en lien avec l'Accord Cadre signé le 17/01/2020 entre Pôle emploi, l'UNEA (Union Nationale des Entreprises Adaptées) et CHEOPS, avec une déclinaison régionale signée en mars 2022 associant le réseau des missions locales.

3 axes de coopération

- **Développer et sécuriser des parcours inclusifs** en facilitant l'accueil dans les entreprises adaptées et en installant des passerelles entre les entreprises adaptées et les employeurs privés ou publics.
- **Valoriser et mobiliser les compétences des personnes en situation de handicap** par une complémentarité d'intervention, tout en facilitant les articulations entre les différents outils disponibles.
- **Conduire des expérimentations sur les territoires** pour faire émerger des pistes de travail innovantes et faciliter la mise en œuvre de nouvelles pratiques de coopération.



■ VAR.UP 2025

Des comités de pilotage trimestriels rassemblant les Entreprises Adaptées, France Travail, Cap emploi, Mission Locales, DDETS ont validé et organisé la participation des Entreprises Adaptées au Salon Var.up afin de renforcer leur visibilité auprès des entreprises.

Var.up, c'est plus de 3 000 visiteurs, plus de 100 exposants.

Des actions de communication permettent de renforcer notre positionnement sur tout le département.

Cap emploi participe ainsi dans l'année à une vingtaine de manifestations de type forums emploi, job dating, ...

Des actions sont menées régulièrement au sein des LUA et/ou organisées avec nos partenaires avec deux temps forts mobilisant l'ensemble de nos équipes sur les territoires : **le DUODAY et La Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH).**

■ Le DUODAY 2025

■ BILAN OFFICIEL DUODAY 2025

35 427

duos formés tous réseaux

Résultats
Cap emploi + France Travail
+ Missions locales (20.11.2025)

16 402

duos formés



+11% vs 2024

15 288

EMPLOYEURS ENREGISTRÉS SUR LA PLATEFORME

60 487

PERSONNES HANDICAPÉES INSCRITES

5 317

STRUCTURES ACCOMPAGNANTES INSCRITES

53 834

NOMBRE D'OFFRES PROPOSÉES

**DANS LE VAR : 548 DUOS FORMÉS
CONCRÉTISÉS TOUS RÉSEAUX**



Duoday de Lidl des Arcs



Id Logistic aux Arcs



Du Duoday à l'agence France Travail de Brignoles qui accueillait une DEBOE

5 STATISTIQUES ET INDICATEURS

5.1. LA DEMANDE D'EMPLOI DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI EN PACA

Fin septembre 2025, les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (Cat. ABC) de la zone Provence-Alpes-Côte d'Azur représentent 8% du public de la zone de référence France Métropolitaine.

Ce public représente **9% de la DEFM*** totale de la zone et **64,9% sont inscrits en catégorie A** (sans aucune activité).

41 740

Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi sont comptabilisés dans la liste des demandeurs d'emploi fin septembre 2025 (Cat. ABC) dans la zone **Région Provence-Alpes-Côte d'Azur**

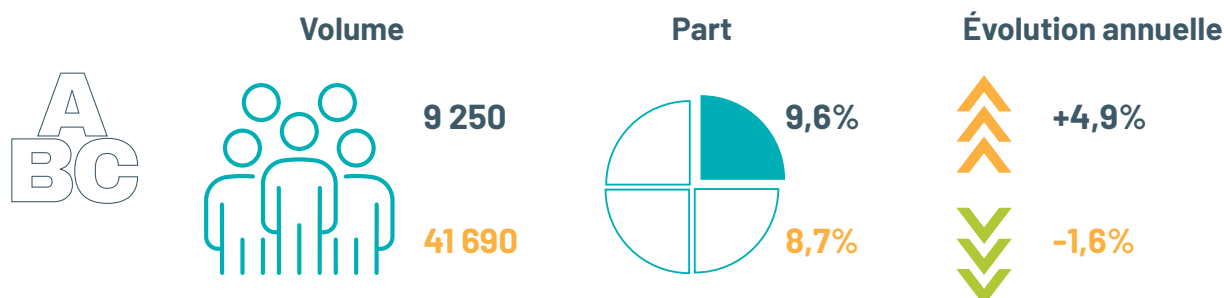
-0,6% sur un an

*Demande d'Emploi en Fin de Mois (DEFM)

5.2. LA DEMANDE D'EMPLOI DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DANS LE VAR

Fin septembre 2025, les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (Cat. ABC) de la zone Var représentent **22% du public** de la zone de référence Provence Alpes-Côte d'Azur.

Ce public représente **10% de la DEFM*** totale de la zone et **63,3% sont inscrits en catégorie A** (sans aucune activité).



■ Nombre de demandeurs d'emploi (BOE) dans le Var

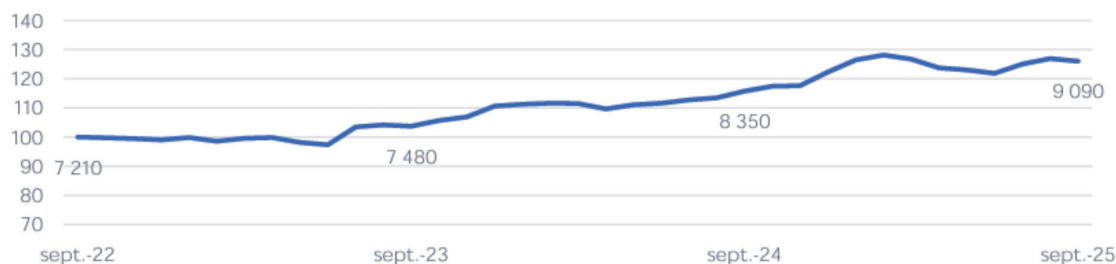
9 090 (décembre 2025)

8350 (décembre 2024)

7 480 (décembre 2023)

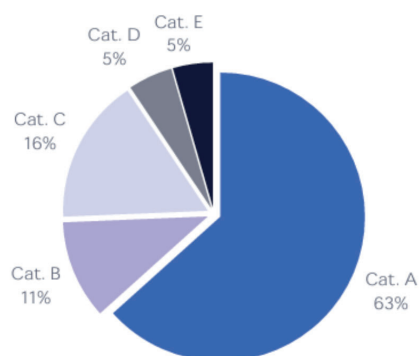
+8,9%
par rapport à décembre 2024

■ Évolution de la DEFM ABC - Demandeurs d'emploi BOE (en base 100 = juin 2022)



Source : France Travail, STMT - Données brutes à fin septembre 2025
Champ : demandeurs d'emploi inscrits à France Travail

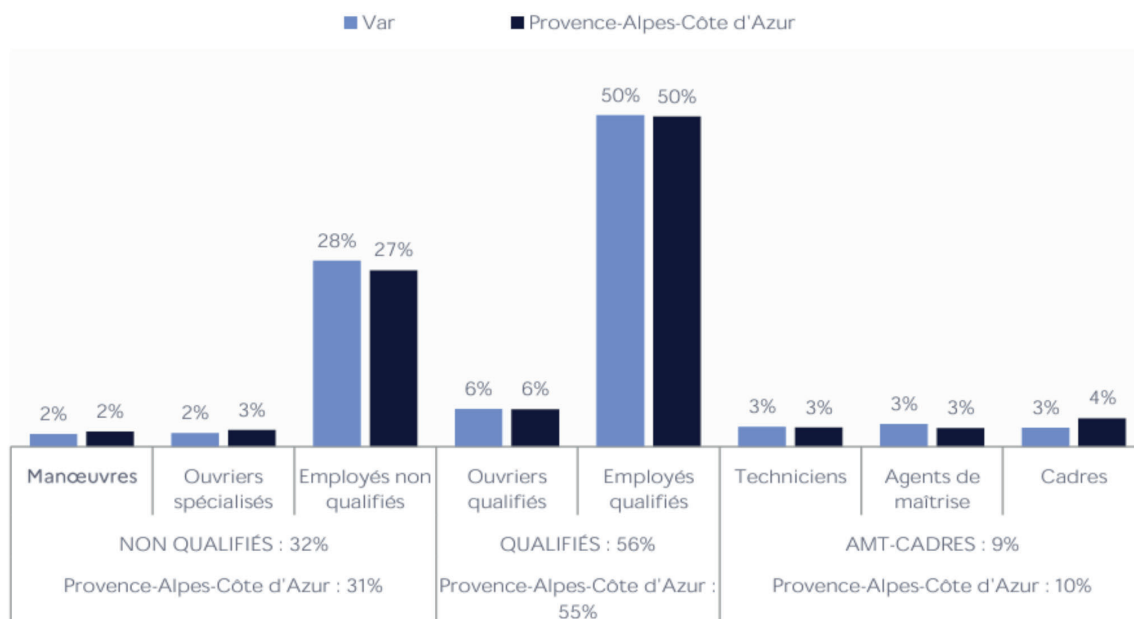
■ Répartition de la DEFM des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par catégorie d'inscription



■ Volume et évolution de la DEFM des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par catégorie d'inscription

Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi		
Catégorie	Volume	Évo/an
A	6 350	+7,7%
B	1 110	+4,1%
C	1 630	+17,8%
BC	2 740	+11,9%
ABC	9 090	+8,9%
D	490	+10,8%
E	450	-7,8%
ABCDE	10 030	+8,1%

■ Répartition de la DEFM des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi par niveau de qualification

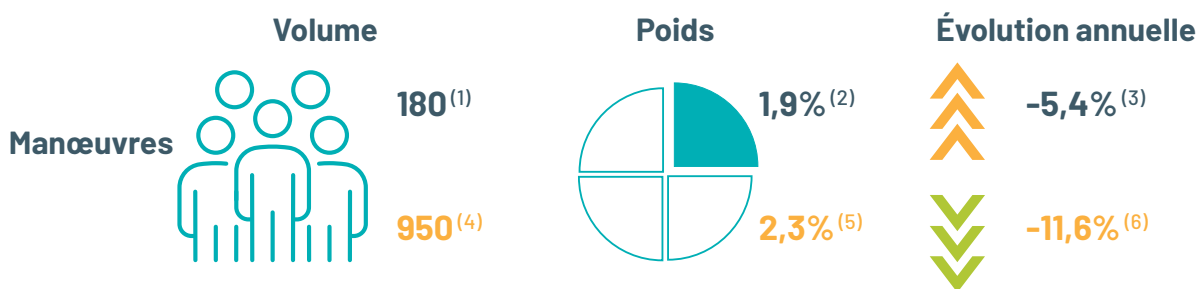


Département Var

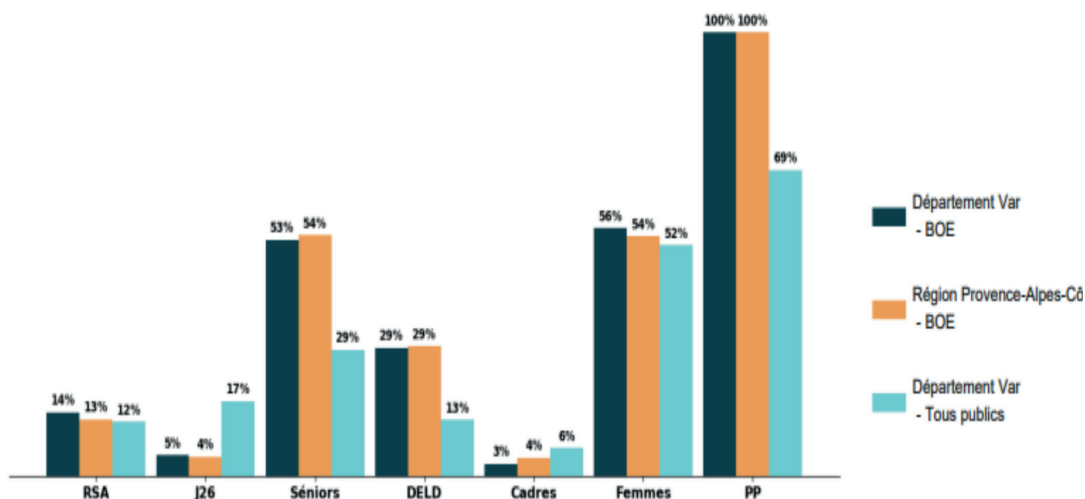
- (1) Le nombre de BOE inscrits en catégorie ABC dont le niveau de qualification est 'manoeuvre' est 180.
- (2) Les 'manoeuvres' représentent 1,9% des BOE inscrits en catégorie ABC.
- (3) Le nombre de BOE inscrits en catégorie ABC dont le niveau de qualification est manoeuvre baisse de -5,4%, par rapport à Décembre 2024.

Région Provence-Alpes-Côte d'Azur

- (4) Le nombre de BOE inscrits en catégorie ABC dont le niveau de qualification est 'manoeuvre' est de 950.
- (5) Les manoeuvres représentent 2,3% des BOE inscrits en catégorie ABC.
- (6) Le nombre de BOE inscrits en catégorie ABC dont le niveau de qualification est 'manoeuvre' baisse de -11,6%, par rapport à Décembre 2024.



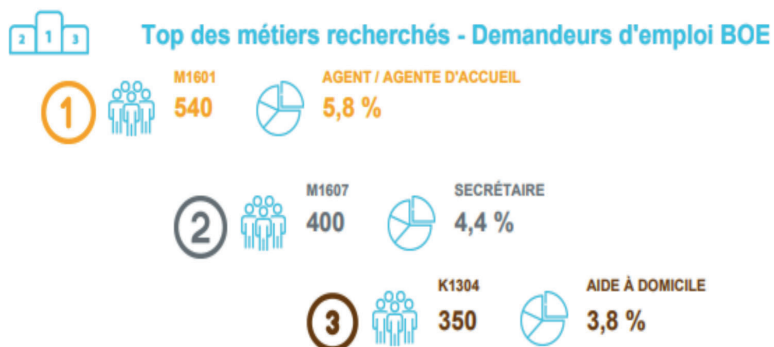
■ Caractéristiques de la DEFM des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (Cat. A, B, C)



Principaux domaines professionnels recherchés - Demandeurs d'emploi BOE

M - Support à l'entreprise	2 050	22,1 %
K - Services à la personne et à la collectivité	2 020	21,8 %
D - Commerce, Vente et Grande distribution	1 350	14,6 %

Clé de lecture : Il y a 2 050 Demandeurs d'emploi BOE en catégorie ABC qui recherchent un métier dans le domaine M - Support à l'entreprise soit 22,1 % des Demandeurs d'emploi BOE en catégorie ABC.



Clé de lecture : Il y a 540 Demandeurs d'emploi BOE en catégorie ABC qui recherchent le métier M1601 - AGENT / AGENTE D'ACCUEIL soit 5,8 % des Demandeurs d'emploi BOE en catégorie ABC.

L'année 2025 a été une année charnière avec des avancées concrètes et une dynamique collective en faveur d'une transformation profonde instaurée par la Loi pour le Plein Emploi.

Une année réussie au regard des coopérations, des évolutions et jalons fixés mais également au regard du contexte conjoncturel national tendu et exigeant.

Les résultats annuels sont avant tout le **fruit de l'engagement du professionnalisme et de la mobilisation quotidienne des équipes** qui ont su faire preuve d'adaptation, de rigueur et de détermination tout au long de l'année.

Rappelons aussi que l'impact professionnel ne se mesure pas seulement aux résultats obtenus, mais aux trajectoires transformées, aux emplois créés et aux chemins ouverts vers l'insertion durable.

L'impact ne se raconte pas.

Il se prouve par les parcours que l'on transforme.

Ainsi, 2026 s'annonce quant à elle comme une année de consolidation au cours de laquelle nous poursuivrons les actions engagées tout en renforçant notre exigence autour de la qualité de nos pratiques et de nos services.

La mise en place de la Qualité contribuera pleinement à une amélioration continue de notre accompagnement au bénéfice de nos usagers demandeurs d'emploi et employeurs.



CAP EMPLOI

Handicap, recrutement & maintien



ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

2.1 L'ACTIVITÉ DU SERVICE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les missions des Cap emploi s'inscrivent dans le cadre des politiques nationales déployées par l'Etat, avec l'appui de l'Agefiph et du Fiphfp et déclinées en région tels que le Programme Régional Insertion des Travailleurs Handicapés PRITH, le Plan Régional Santé et Travail PRST.

La Convention pluriannuelle d'objectifs 2023-2027 coécrite entre la DGEFP, l'Agefiph, le Fiphfp, France travail et Cheops est venue préciser le rôle et la responsabilité des signataires.

Elle donne des éléments sur le rôle des acteurs du Réseau pour l'Emploi (ex. Service Public de l'Emploi SPE) et de Cap emploi concernant ses missions "accompagnement VERS et DANS l'emploi".

A ce titre, on note :

- Un renforcement du rôle des Cap emploi dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle comme acteur de la compensation expert handicap.
- Une articulation plus forte entre les missions d'accompagnement VERS et DANS l'emploi.
- La définition d'une offre de service renouvelée sur le maintien dans emploi, en emploi et l'évolution professionnelle.
- Une affirmation plus forte du rôle des Cap emploi dans l'accompagnement des employeurs.
- Une reconnaissance du Conseil en Evolution Professionnelle CEP des actifs occupés comme outil de l'évolution professionnelle.
- La possibilité de communiquer sur le sujet de la sécurisation des parcours dont le maintien en emploi.

La convention est venue redéfinir les missions que nous devons mettre en œuvre au titre de l'accompagnement dans l'emploi. Celles-ci s'inscrivent en complémentarité et en coordination avec les services proposés par les acteurs du droit commun, et les acteurs institutionnels et opérationnels au niveau national, régional et local.

UNE COMMUNICATION RENFORCÉE

Cette offre de service renouvelée a nécessité des temps de travail partagés auprès des équipes de Cap emploi mais aussi des partenaires institutionnels et opérationnels comme la Direction Départementale de l'Emploi du Travail et des Solidarités DDETS, les Services de Prévention et de Santé au Travail SPST - CARSAT-Emploi accompagné - France Travail, acteurs du CEP...

Ces présentations permettent une meilleure compréhension des champs opérationnels d'interventions et de complémentarité dans un éco système complexe et en mutation (réforme des services de santé au travail, projet de Loi pour le Plein Emploi...).

Notre intervention sur le champs de l'évolution professionnelle en dehors du risque d'inaptitude, nous a amené à renforcer notre communication auprès d'acteurs de l'orientation et du Conseil en Evolution Professionnelle notamment Transition pro et "avenir actifs" (ex. réseau EVA).

L'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

Le fait générateur d'une prise en charge d'accompagnement dans l'emploi peut être la maladie, un accident, la survenance ou l'aggravation du handicap ou une évolution du cadre professionnel incompatible avec l'état de santé ou la situation de handicap de la personne.

3 types de prise en charge sont possibles :

87% • Accompagnement DANS l'emploi

Elles représentent 87% de notre activité.

Objectif : permettre à une personne confrontée à un risque de perte d'emploi ou d'activité du fait de l'inadéquation entre la situation et l'état de santé ou le handicap, de conserver un emploi chez son employeur dans des conditions compatibles avec l'état de santé et la situation de handicap.

8% • Accompagnement EN emploi

Elles représentent 8% de notre activité.

Objectif : lorsque le risque de perte d'emploi est avéré, il s'agit de préparer une reconversion professionnelle sans attendre la rupture du contrat ou cessation d'activité ou inaptitude au poste sans possibilité de reclassement. La mobilisation doit être précoce (à minima 3 mois avant le terme du contrat).

5% • Evolution professionnelle

Elles représentent 5% de notre activité.

Objectif : travailler sur l'élaboration et ou mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle souhaité par la personne ou par l'employeur avec l'accord de la personne lorsque le handicap ou l'état de santé est un élément majeur à prendre en compte et nécessite une expertise emploi/handicap.

822

personnes ont sollicité le service maintien
contre 943 en 2024

↓ **BAISSE
DE 13%**

22% des personnes sont réorientées car leurs demandes ne relèvent pas de notre offre de service.

↓ **BAISSE
DE 13%**

Nous observons une baisse de 13% du nombre des services ouverts en 2025 : **556 contre 641 en 2024.**

1 177
services
pris en
charge

Pour autant, le nombre de services pris en charge dans l'année (qui correspond au nombre de services ouverts + nombres des services déjà ouverts à l'ouverture de la période) est presque similaire : **1177 en 2025 contre 1191 en 2024** (1% d'écart vs 2024.)

RÉPARTITION PRIVÉ ET PUBLIC

En 2025, la part des services ouverts dans le privé est de 83% et de **17% dans le public**.

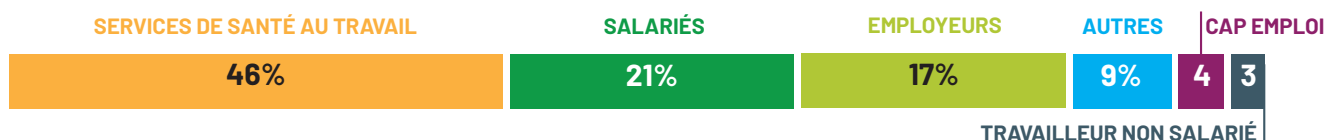
En 2024, elle était de 78% dans le privé et de 22% dans le public.

83%
secteur privé

85%
sollicitations
dans la fonction
publique territoriale
proviennent
du Conseil
Départemental
(secteur public)

ORIGINE DES SOLLICITATIONS

Les sollicitations proviennent de différents canaux :



Le nombre des sollicitations, provenant de cellule de Prévention Désinsertion Professionnelle (PDP), d'ODALIA, des médecins du travail du secteur privé et public et ceux de la MSA, est presque identique à 2024. **382 en 2025** contre **379** en 2024.

PRISE EN CHARGE "MAINTIEN DANS L'EMPLOI" MDE

**BAISSE
DE 13%**

Le nombre de services ouverts (556) a diminué de 13% par rapport à l'année dernière **avec une baisse de 30% pour le secteur privé** (passant de 413 en 2024 à 389 en 2025) **et de 14% dans le public** (passant de 132 en 2024 à 92 en 2025).

NOMBRE DE MAINTIENS DANS L'EMPLOI RÉALISÉS DANS L'ANNÉE

436
maintiens

Soit une hausse de 8% par rapport à 2024 (+12% en 2024 versus 2023).

C'est le nombre de personnes maintenues à leur poste ou à un autre poste dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe.

- Dans le **secteur privé** : les résultats sont presque identiques que l'année dernière : **297 en 2025** et **295** en 2024.
- Dans le **secteur public** : hausse de 29% (passant de 108 à **139**).

PROFIL DES EMPLOYEURS POUR LES SITUATIONS MAINTENUES

68%
secteur privé

32%
secteur public

La part des maintiens dans le **secteur privé est de 68%** contre 73% l'année dernière et **dans le secteur public de 32%** contre 27% en 2024.

35%

TPE (0-19 salariés)

38%

PME (20-249 salariés)

27%

Entreprises > 250 salariés

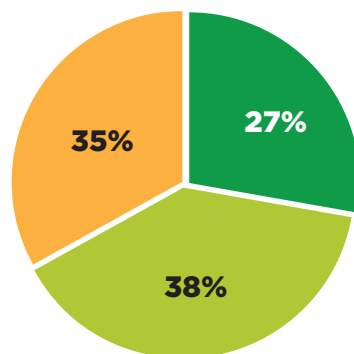
L'activité des employeurs



Les autres secteurs représentent moins de 5% chacun.

Les effectifs des employeurs

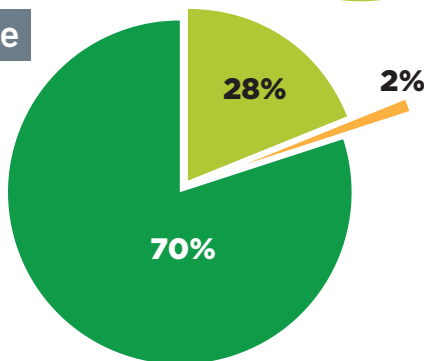
- Très Petites Entreprises (entre 0 et 19 salariés) : 35%
- Petites et Moyennes Entreprises (20-249) : 38%
- Grandes Entreprises (+ de 250) : 27%



Les maintiens dans la fonction publique

Les **139 maintiens dans le secteur public** se répartissent comme suit :

- Fonction Publique Territoriale : 70%
- Fonction Publique d'Etat : 28%
- Fonction Publique Hospitalière : 2%



PROFIL DES PERSONNES POUR LES SITUATIONS MAINTENUES



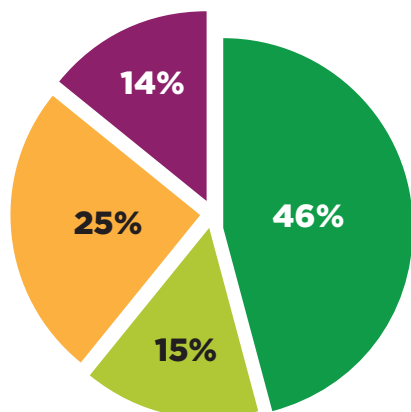
Les **femmes** restent majoritairement représentées avec une **augmentation** de la part des femmes.

L'âge moyen est de 50 ans :

- 50% ont plus de 50 ans,
- 44% entre 30 et 50 ans,
- 6% ont moins de 30 ans.

50 ans
âge moyen

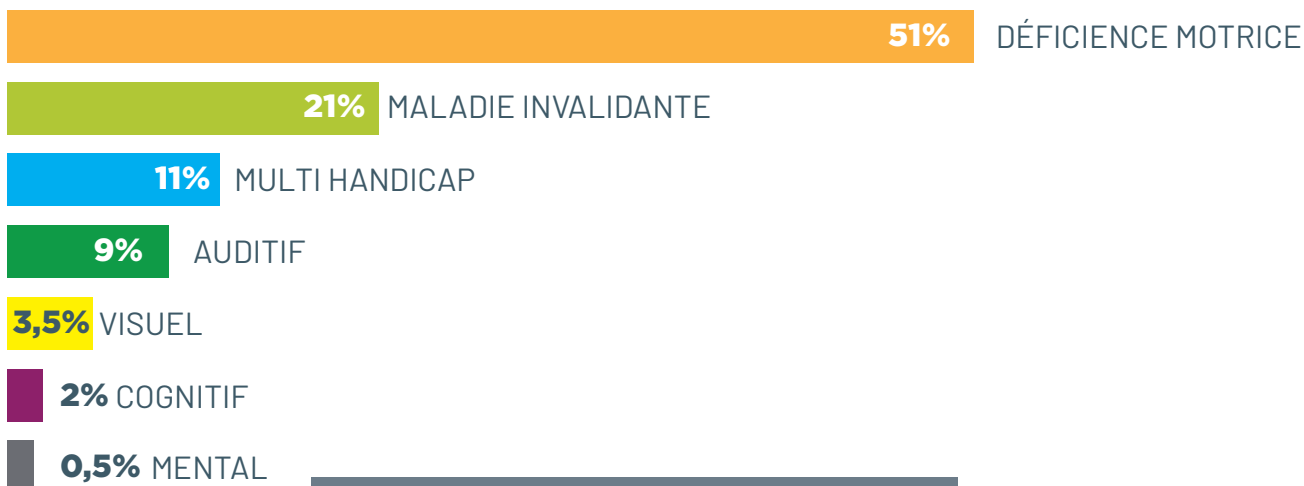
55%
ont 50 ans et plus



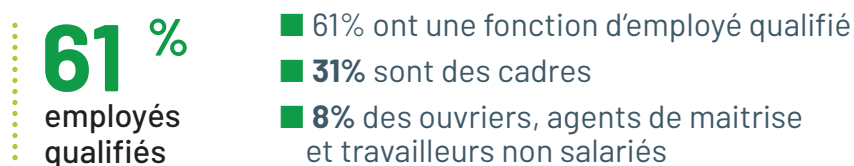
Ancienneté dans l'entreprise

- 46% ont 10 ans et plus d'ancienneté
- 15% de 5 à 9 ans
- 25% de 1 à 4 ans
- 14% ont moins d'un an

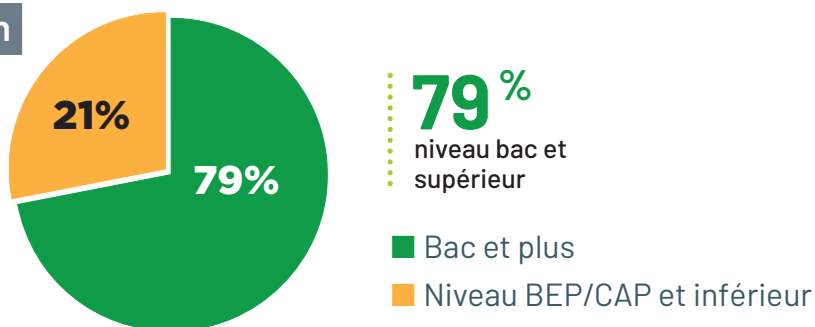
Nature du handicap des personnes maintenues



Profession des personnes maintenues



Niveau de formation



Action de veille

Une action de veille consiste à **assurer un suivi personnalisé** pour des situations d'emploi dans lesquelles l'évolution du handicap, l'état de santé ou l'organisation de travail à court ou moyen terme pourraient avoir un impact sur le maintien en emploi.

Elle se met en place à la suite du suivi conventionnel d'un maintien réussi ou du suivi durable en emploi si la situation est repérée comme "à risque" et nécessite une vigilance pour anticiper une potentielle désinsertion professionnelle progressive.

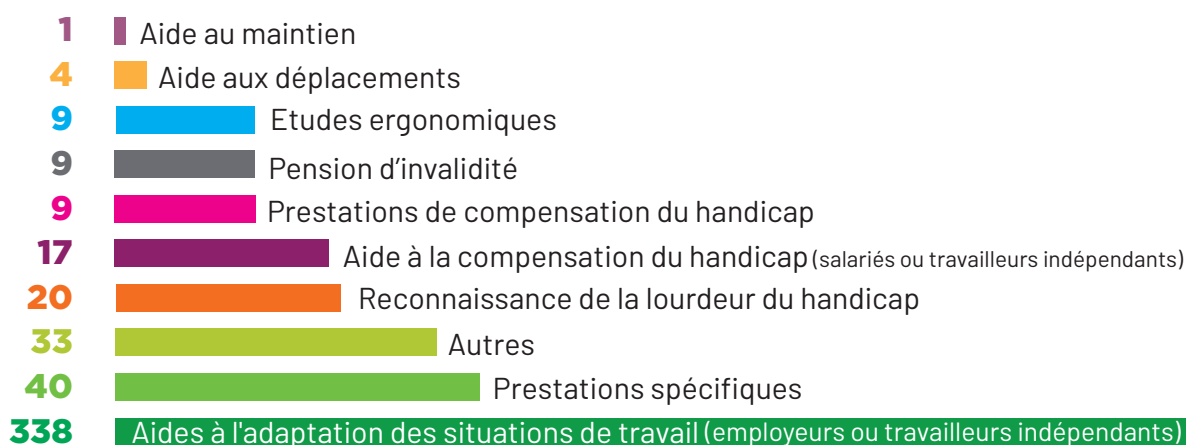
Cette action a concerné 2 situations en 2025 contre 5 en 2024.

Mobilisation des mesures (aides et prestations)

de l'AGEFIPH, du FIPHFP, de la Sécurité Sociale, de la MDPH, ...
dans le cadre des maintiens réussis.

480
AIDES
MOBILISÉES

480 aides ont été mobilisées avec **70% d'aides à l'adaptation** des situations de travail.



■ PRISE EN CHARGE "MAINTIEN EN EMPLOI" (MEE)

Ce service a pour objet de **prévenir la désinsertion professionnelle** :

- dans la continuité de l'accompagnement réalisé par le Cap emploi, au titre du maintien DANS l'emploi non abouti ;
- sur sollicitation directe d'une reconversion professionnelle externe (par un partenaire, un salarié ou un employeur, un travailleur non salarié), si le handicap de la personne nécessite une expertise emploi / handicap.

L'activité MEE représente 8% des services ouverts dans l'année :
45 MEE ouverts dont 1 dans le secteur public.

- Parmi le nombre de service MEE clos, **57% l'ont été avec un projet professionnel amorcé (4), défini (4), avec formation identifiée (8), formation réalisée (3), promesse d'embauche (1), création d'activité (1), nouvel emploi externe (4)**
- **18% ont été clos avec projet professionnel non engagé.**
- **27% sont clos pour des causes exogènes (relais médical, sans suite...)**

La durée moyenne de prise en charge est de 11 mois.

■ PRISE EN CHARGE "ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE" (EVP)

Ce service a pour objet de :

- formaliser et valider avec la personne un projet d'évolution professionnelle réaliste et réalisable tenant compte du handicap et des besoins de compensation ;
- accompagner à la mise en œuvre et au suivi du projet d'évolution professionnelle.

L'activité EVP représente 5% des services ouverts dans l'année avec 30 EVP ouverts dont 1 dans le secteur public.

- Parmi le nombre de service EVP clos, **52%** l'ont été avec un **projet professionnel défini (9), avec formation identifiée (4), formation engagée (5), avec évolution interne (1), évolution externe (1), création d'activité (2).**
- **48% sont clos pour des causes exogènes** (relais médical, sans suite...).

La durée moyenne de prise en charge est de 7 mois.

Peu de situations relèvent du secteur public car Cap emploi intervient uniquement après mobilisation de toutes les solutions existantes dans :

- la fonction publique d'Etat avec le conseiller en mobilité carrière,
- la fonction publique hospitalière, l'ANFH (Association Nationale pour la Formation Hospitalière) avec le référent handicap formation,
- la fonction publique territoriale avec les centres de gestion.

Le recours au CEP dans la fonction publique est mobilisé uniquement dans le cadre d'une mobilité d'un personnel de la fonction publique vers le secteur privé (reconversion professionnelle) ou un agent dont le contrat arriverait à son terme.

Dans ces conditions, nous nous tenons à la disposition de l'agent uniquement s'il est reconnu inapte à toutes les fonctions dans l'établissement et qu'il sera amené à quitter la fonction publique dans les trois mois qui suivent.

2

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) constitue pour chaque personne ayant une activité professionnelle **une opportunité de faire le point sur sa situation professionnelle** et le cas échéant d'élaborer, de formaliser et de mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, le développement des compétences, l'accès à la formation.

19

personnes ont bénéficié de
l'outil Conseil en Evolution
Professionnelle

Cet accompagnement personnalisé permet de faire le point sur sa situation professionnelle et d'être accompagné dans son souhait d'évolution ou de transition.

Il a été mobilisé dans les différents services :

- **1** dans le cadre du maintien en emploi (**MDE**),
- **12** dans le cadre du maintien en emploi (**MEE**),
- **6** dans le cadre de l'évolution professionnelle (**EVP**).

Le recours au CEP dans la fonction publique est mobilisé uniquement dans le cadre d'une mobilité d'un personnel de la fonction publique vers le secteur privé ou un agent dont le contrat arriverait à son terme.

Dans le cadre de la démarche CEP,
les agents de la fonction publique sont orientés comme suit :

- Fonction Publique Hospitalière vers l'ANFH (Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier) ;
- Fonction Publique d'Etat vers le conseiller en mobilité interne de l'établissement concerné ;
- Fonction Publique Territoriale vers le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale).

3 DES RELATIONS PARTENARIALES RENFORCÉES

Ce partenariat de qualité entretenu avec l'ensemble des acteurs institutionnels et opérationnels, contribue à l'atteinte de nos résultats et à une société plus inclusive.

- **Le partenariat avec ODALIA** est incontournable dans le cadre du maintien dans l'emploi. Ce service de prévention et de santé au travail rassemble plus de 50 médecins répartis sur 19 centres médicaux.

Nous avons été destinataires de 327 sollicitations : 292 de la part des médecins (hausse de 10% vs 2024) et 35 de la part de la cellule Prévention Désinsertion Professionnelle PDP (hausse de 35% vs 2024).

Cela représente une hausse globale de 12%.

Nous avons participé à **13 réunions pluridisciplinaires** organisées par ODALIA qui permettent d'échanger sur des situations, de convenir collégialement de l'orientation adaptée pour la prise en charge, de désigner le partenaire le plus pertinent dans un esprit de complémentarité et d'efficacité.

Nous avons accueilli 1 médecin collaborateur provenant d'une antenne de Toulon. Le médecin collaborateur est un médecin non spécialiste en médecine du travail et engagé dans une formation en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail auprès de l'ordre des médecins. Ce stage d'observation de 5 jours permet d'avoir une meilleure connaissance de nos services et de renforcer le partenariat.

La prise en charge des situations a généré 822 contacts (842 en 2024) (rencontres, téléphones, mails...) entre les chargés de mission de Cap emploi et les médecins d'ODALIA soit 75% de la totalité des **1 090 contacts** (1 055 en 2024).

- **Le partenariat avec la Mutualité Sociale Agricole MSA** est fluide. Nous avons participé à 4 cellules « maintien, prévention et désinsertion professionnelle ». Ces réunions permettent des échanges sur les nouvelles réglementations, les prestations aides et mesures telle que la prestation "Inclu pro", et le suivi des dossiers en cours qui ont été orientés dans le cadre du CEP et/ou du maintien dans l'emploi.

Hausse des contacts avec la MSA de 54% avec 153 contacts en 2025 contre 99 en 2024, soit 14% des contacts.

- **Le partenariat avec la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail (CARSAT)** permet des échanges fluides et efficaces avec le service social.

Le service social vise principalement les assurés en arrêt de travail présentant un risque de non-retour à l'emploi. Il guide les assurés dans leurs démarches auprès des autres acteurs de la Prévention Désinsertion Professionnelle PDP. Le travail mené en étroite collaboration avec le service social permet de sécuriser des parcours professionnels afin de prévenir des ruptures, garantir le maintien dans l'emploi, accompagner les transitions professionnelles des personnes fragilisées par un contexte économique qui rend le marché du travail plus sélectif.

- **La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)** est un partenaire incontournable et historique.

La qualité du partenariat nous permet d'avoir un soutien précieux et une réactivité nécessaire pour l'instruction de certains dossiers : **82 demandes de Reconnaissance de Travailleur Handicapés et ou Prestation de Compensation** contre 94 en 2024 **ont été adressées à la MDPH** et traitées dans un délai rapide.

- **Avec l'Agefiph** (Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées) **et le Fiphfp** (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique). La qualité du lien avec **la Délégation régionale de l'Agefiph et le Délégué Interrégional Handicap (DIH) du Fiphfp** permet de croiser nos informations et de renforcer notre positionnement auprès des employeurs privés tout comme auprès des collectivités territoriales ou du secteur hospitalier avec des informations factuelles -signatures de convention avec le Fiphfp et leurs engagements.

- **Avec le CDG 83 (Centre de Gestion)**, notre partenariat est formalisé par une convention qui nous lie et fixe des modalités de coopération, nous échangeons régulièrement sur des thématiques et des plans d'action communs.
- **Avec le CNFPT (Centre Nationale de la Fonction Publique Territoriale)**, nous intervenons dans le cadre de la formation délivrée auprès des conseillers de prévention. L'objectif de cette intervention est de leur présenter l'évolution du cadre juridique légal, les partenaires intervenants dans le champ du handicap et de les sensibiliser aux différentes typologies de handicap. Ces interventions ont pour objectif d'apporter une meilleure connaissance de notre offre de service aux conseillers de prévention, de favoriser le rapprochement entre nos deux structures, de développer le partenariat et de faciliter nos échanges.
- **Avec les Prestataires d'Appui Spécifique (PAS) financés par l'Agefiph et le Fiphfp.**
Le travail avec ces prestataires se poursuit et leur expertise sur un handicap spécifique (moteur, visuel, auditif, cognitif, mental, psychique) permet une meilleure analyse de la situation et le choix de moyens de compensation adaptés et récents. 25 appuis spécifiques ont été clôturés comme en 2024.
- **Avec "avenir actif" (ex. réseau EVA), sélectionné et référencé par France Compétence sur le dispositif CEP représenté entre autres par le CIBC sur le Var :** une collaboration avec l'opérateur local de compétence concernant le CEP des actifs occupés est mis en place sur le département du Var. Une présentation de leur modalité d'intervention a été faite aux équipes Cap emploi.
Nous siégeons au Conseil d'administration du CIBC qui est rattaché à "avenir actif".
- **Avec Transition pro**, une animation régionale est mise en place.
Cap emploi 83 avec Cap emploi 13 sont les structures référentes pour participer à ces réunions mensuelles qui regroupent l'ensemble des opérateurs CEP au niveau régional. Les sujets évoqués relèvent de la communication, de l'information sur les dispositifs, des champs d'interventions des CEP, lien facilitateur pour les dossiers de formation dans le cadre de la transition professionnelle.
- **Manifestations / Forums emploi**
Nous participons à une vingtaine d'évènements dans l'année, qui nous permettent de :
 - être identifiés par les employeurs privés / publics et les partenaires institutionnels et opérationnels,
 - renforcer notre visibilité dans un écosystème complexe partenarial,
 - faire connaître les dispositifs et moyens techniques ou humains de compensation pour générer de nouvelles sollicitations,
 - communiquer sur l'offre de service Cap emploi,

- augmenter le nombre de sollicitations,
- augmenter les maintiens réussis qui ont comme origine les employeurs ou les partenaires,
- communiquer sur l'offre de service Cap emploi,
- fédérer les partenaires,
- et contribuer à améliorer l'emploi des personnes handicapées.

Pour conclure, travailler en partenariat apparaît aujourd'hui comme un levier essentiel pour faire progresser durablement l'inclusion.

Aucun acteur ne peut, à lui seul, répondre à la complexité des enjeux sociaux et professionnels liés à l'accompagnement des personnes en situation de handicap. C'est bien la **complémentarité des regards, des compétences et des moyens qui permet de construire des réponses adaptées, innovantes et efficaces.**

Les entreprises jouent un rôle déterminant en ouvrant leurs portes, en adaptant leurs pratiques et en faisant évoluer les représentations.

Elles sont au cœur de l'inclusion, en offrant des opportunités concrètes d'emploi et en participant activement à la transformation du monde du travail. À leurs côtés, les partenaires spécialisés apportent leur expertise, leur capacité d'accompagnement et leur connaissance fine des besoins des personnes, garantissant ainsi des parcours sécurisés et durables.

Les acteurs publics, quant à eux, assurent un cadre structurant, impulsent des politiques inclusives et soutiennent les initiatives par des dispositifs et des financements adaptés.

Leur rôle est essentiel pour favoriser la coordination, encourager les dynamiques territoriales et garantir l'égalité des chances.

Ainsi, c'est bien dans la coopération, la co-construction et l'engagement partagé que se dessine une société plus inclusive. **En unissant leurs forces, entreprises, partenaires et acteurs publics contribuent non seulement à lever les freins, mais aussi à révéler les talents et à faire de la diversité une véritable richesse collective.**



ITINÉRAIRE EMPLOI HANDICAP

Le service Saphir s'inscrit dans le cadre à l'appel à projet initié par le Département Insertion et le Fond Social Européen (FSE) portant spécifiquement sur le Dispositif d'Insertion et de Retour à l'Emploi "D.I.R.E." relevant de la Priorité 1 du programme national FSE+ 2021/2027.

L'action consiste à «Favoriser l'insertion professionnelle et l'inclusion sociale des personnes les plus éloignées du marché du travail et des plus vulnérables/ou des exclus».

La thématique principale : «Favoriser l'inclusion active afin de promouvoir l'égalité des chances, la non-discrimination et la participation active et, améliorer l'employabilité en particulier pour les groupes défavorisés».

Cette action se déroule sur une période allant de 01 janvier 2025 au 30 juin 2026 et s'intitule «ITINÉRAIRE EMPLOI HANDICAP».

Elle vise à proposer un accompagnement individualisé aux allocataires du RSA en situation de handicap ou en voie de le devenir, présentant des freins professionnels et sociaux.

La finalité du dispositif est de **favoriser l'accès à l'emploi durable ou**, plus largement, **une sortie positive et sécurisée du dispositif RSA**, en tenant compte de la singularité des situations.

Cette action est développée sur l'ensemble du **département du Var** avec pour priorité : **être en proximité avec les allocataires.**

Pour se faire, nous proposons **15 lieux d'accueil.**

Saphir, référent de parcours, travaille en proximité avec l'ensemble des référents de parcours du département.

Un maillage partenarial s'opère également avec les structures sélectionnées par le Département qui portent des dispositifs permettant de solutionner avec le référent de parcours et l'allocataire des questions concernant le sujet de la mobilité, de la garde d'enfant, de la «santé» et de la mise en dynamique emploi.

L'ÉQUIPE SAPHIR

La mise en œuvre de l'action « Itinéraire Emploi Handicap » repose sur **une organisation robuste, articulant des moyens humains spécialisés, un dispositif administratif sécurisé et un pilotage structuré** garantissant la qualité de l'accompagnement, la continuité des parcours et la conformité aux exigences départementales et FSE.

L'accompagnement opérationnel est assuré par une équipe composée de **6 Chargés de mission** à temps plein et d'une **Psychologue de l'Orientat**ion, de l'**Insertion et du Conseil – OIC** également à temps plein.

La psychologue renforce l'approche interdisciplinaire par son expertise en orientation professionnelle, évaluation des situations complexes et appui à la validation des projets compatibles avec l'état de santé.

Ces professionnels disposent d'une expertise confirmée dans l'**accompagnement des personnes en situation de handicap et des publics allocataires du RSA, avec une forte antériorité dans le champ de l'insertion professionnelle, du maintien dans l'emploi et de l'accompagnement social global.**

Saphir propose une analyse pluridisciplinaire de chaque situation, mobilisant des compétences fines comme celles portées par les psychologues du travail et le psychologue de l'orientation, toujours au profit de situations individuelles.

Le Handicap en milieu professionnel est le sujet transverse abordé dans toutes les étapes du parcours avec l'allocataire, notamment par une analyse à 360 degrés sur les éléments qui facilitent l'employabilité.

Au 31.12 .2025, notre file active correspond : **423**
bénéficiaires

LE TERRITOIRE COUVERT PAR L'ACTION

L'opération « Itinéraire Emploi Handicap » couvre l'ensemble du territoire varois, assurant une proximité opérationnelle auprès des allocataires, des partenaires et des employeurs.

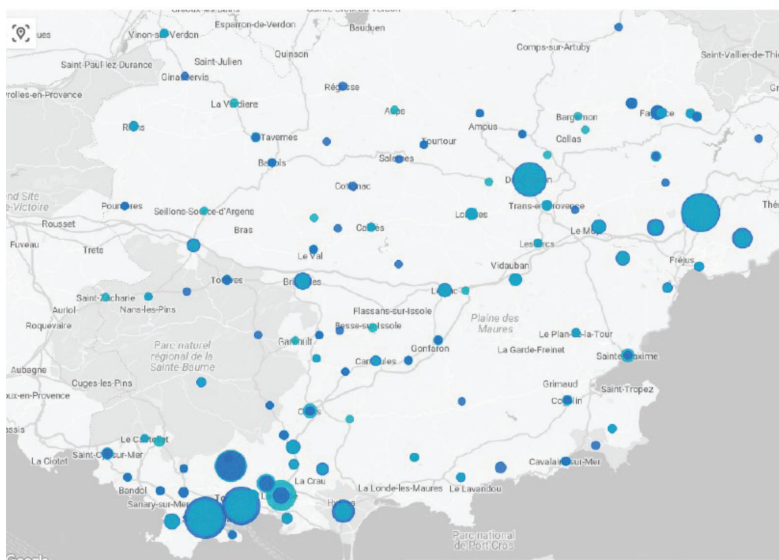
Les territoires concernés sont :

- Provence Méditerranée
- Aire Dracénoise
- Cœur du Var
- Fayence
- Var Esterel
- Golfe de Saint Tropez
- Provence verte
- Haut Var Verdon

15
LIEUX DE
RÉCEPTION
SUR LE VAR

Ces lieux de réception sont accessibles au public à mobilité réduite.

LES ORIENTATIONS PAR TERRITOIRE



576
ORIENTATIONS

Globalement au terme des 12 mois d'activité en 2025, **le nombre de non-intégration** représente **8,11%** des situations qui nous ont été orientées.

LES PERSONNES INTÉGRÉES

• **Nombre d'intégrations** : sur 576 personnes orientées, nous avons 521 bénéficiaires qui ont intégré l'action « Itinéraire Emploi Handicap ».

• **Répartition des personnes intégrées par prescripteur :**

CEDIS **61%**

UTS **23%**

LES AUTRES DIRE **11%**

FT **5%**

521
INTÉGRATIONS

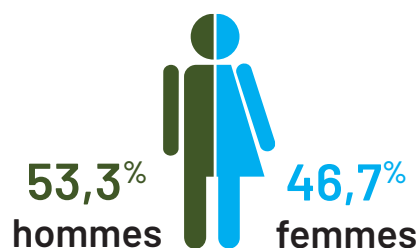
• **Caractéristiques du public intégré :**

Hommes : 278

Femmes : 243

La part du public masculin est prédominante avec 53.3 %.

Nous retrouverons cette photographie sur la plupart des secteurs géographiques.



83%
personnes
isolées

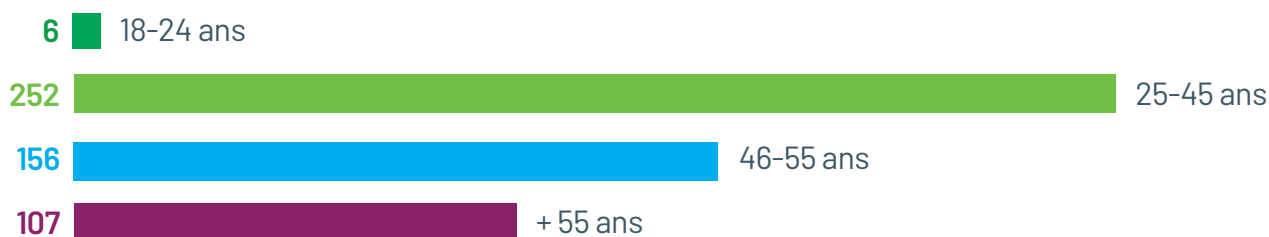
83 % du public accompagné est considéré comme une « personne isolée » (divorcée, séparée ou vivant seule).

Cette population comprend **433 situations**. Une caractéristique qui vient complexifier les étapes de l'accompagnement avec des freins au niveau de la disponibilité, de l'organisation et de la gestion du quotidien.

► Personne seule avec enfant à charge



► Tranche d'âge du public accompagné

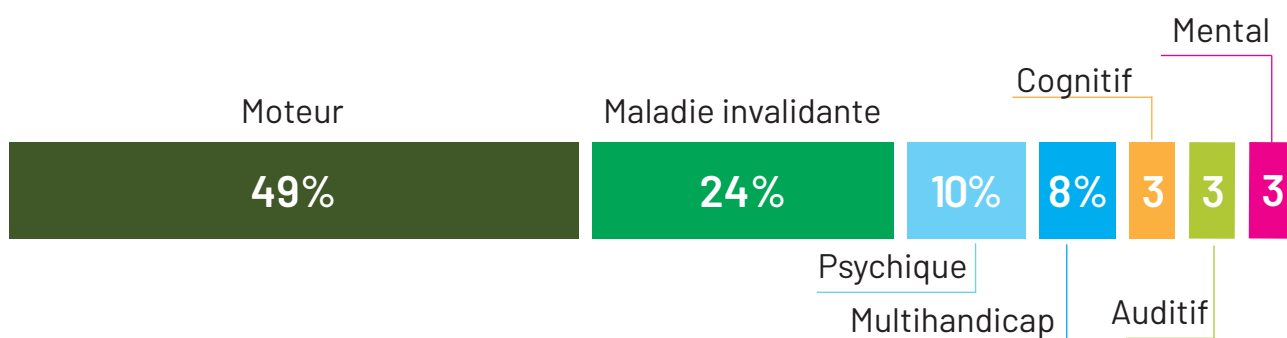


► La nature du handicap

Quel que soit la nature du handicap le bénéficiaire relevant du RSA peut intégrer l'accompagnement SAPHIR, dans la mesure où la situation de handicap vient complexifier l'analyse de situation et nécessite une compétence spécifique.

Le handicap moteur est surreprésenté avec 49 % des situations accompagnées.

Les situations invalidantes totalisent 24% des accompagnements, contre 10 % pour le handicap psychique. **Seul le handicap visuel n'est pas représenté.**



OBJECTIFS, CONTENU ET RÉALISATION DE L'ACTION

L'accompagnement repose sur une démarche qui prend en compte simultanément de :

- **la situation sociale** (levée des contraintes personnelles : logement, mobilité, santé, ressources, fracture numérique) ;
- **la situation professionnelle** (construction ou validation du projet, accès à l'emploi ou à la formation) ;
- **la situation de handicap en milieu professionnel** (capacités à faire, restrictions, adaptations nécessaires).

L'action « **Itinéraire Emploi Handicap** » propose un accompagnement socioprofessionnel qui doit **permettre à l'allocataire de sortir du dispositif RSA dans le cadre d'une démarche positive et pérenne**.

Nous proposons un cadencement des rencontres avec à minima un entretien physique par mois, et des positionnements sur des ateliers spécifiques SAPHIR pour renforcer la proximité et la dynamique d'action.

L'accompagnement s'appuie sur un référent de parcours identifié qui procède à la signature du contrat d'engagement réciproque CER accompagné d'un plan d'actions tout au long de l'accompagnement actualisé, dans le respect des droits et devoirs .

LES 5 ÉTAPES DE L'ACCOMPAGNEMENT :

- 1. L'entretien d'accueil** : traite de l'éligibilité (RSA, statut BOE), de la présentation du dispositif, de la signature du contrat d'engagement réciproque (CER) et du rappel des droits et devoirs.
- 2. L'évaluation de la situation** : un diagramme d'employabilité est réalisé avec toutes les personnes accompagnées pour identifier les priorités et ajuster le plan d'actions.
- 3. L'accompagnement personnalisé** : des rendez-vous individuels et collectifs, au minimum mensuels, sont planifiés. L'accompagnement s'adapte à chaque situation (handicap, contraintes) avec un suivi régulier, des ateliers internes et une mobilisation de ressources spécialisées, si nécessaire.
- 4. L'évaluation et l'ajustement** : un bilan à 6 mois permet d'évaluer les progrès et d'adapter le plan d'actions, si nécessaire.
- 5. La sortie du dispositif.**

La pluridisciplinarité de l'équipe SAPHIR permet pour chaque allocataire, une prise en compte de sa situation dans sa globalité.

Sur le champ du handicap en milieu professionnel, l'évaluation des besoins exprimés et des contraintes associées à la situation de handicap est systématiquement réinterrogée en fonction des étapes proposées.

L'ACTIVITÉ RÉALISÉE

Les **521 bénéficiaires** de l'accompagnement SAPHIR **ont réalisé**, avec leur référent de parcours, **un diagramme d'employabilité «Mes potentiels-Mes besoins»**.

ATELIERS SAPHIR

Diagramme d'employabilité «Mes potentiels-Mes besoins»	521
Le Cercle des compétences numériques	145
Appui santé : Aggravation de la situation de handicap	80
Valoriser mes potentiels	74
Faciliter l'immersion en entreprise	52
Retrouver confiance pour entreprendre	16
OIC Orientation Conseil	52
Horizons de carrière	42
PARCOUREO	24

Les référents de parcours SAPHIR sont en capacité de proposer un atelier qui répond au plus proche du besoin de la personne.

Nous mobilisons également l'ensemble des actions que **le Département** a sélectionné : **«Boîte à outils»** mobilisable par les référents de parcours au bénéfice de l'allocataire.

BOITE À OUTILS DU DÉPARTEMENT / DEMANDE D'APPUI

Parent solo	2
Médiation emploi 83	57
Mobilité en chemin	9
Mobilité Garrigue	3
AVIP Crèche	2
Santé Arianne méditerranée	6
Santé AXISS	11
Logivar Estérel	1
TOTAL	91

► L'activité 2025, c'est aussi ...

4934
entretiens
réalisés

→ **752**
au titre du 1^{er} entretien

→ **351**
menés avec la psychologue
de l'orientation (soit 7%)

64,92%
entretiens menés
en face à face

→ **3711**
entretiens de suivi

→ **113**
entretiens pour sortie de
l'accompagnement Saphir

► Autres outils spécifiques mobilisés dans l'accompagnement SAPHIR

AUTRES OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT MOBILISÉS	100
Appui spécifique Dys Agefiph Corridys	18
DUODAY	18
Appui spécifique Handicap psychique Agefiph	15
Appui spécifique Handicap moteur Agefiph	17
Aide financière au parcours Agefiph APEPH	13
Intervention de la psychologue clinicienne AVIE	9
Appui à la création d'entreprise	5
Entretien de proximité prestation interne, axe employeur	4
Appui spécifique auditif Agefiph	1

LES FERMETURES DE PARCOURS

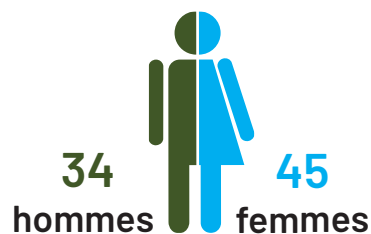
79

79 fermetures
de parcours

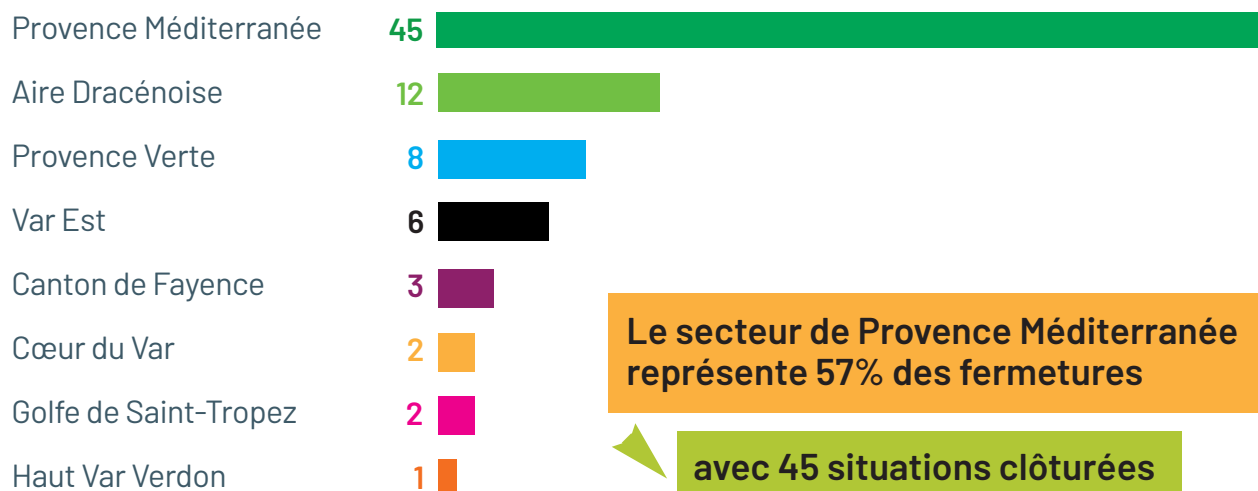


15,6%

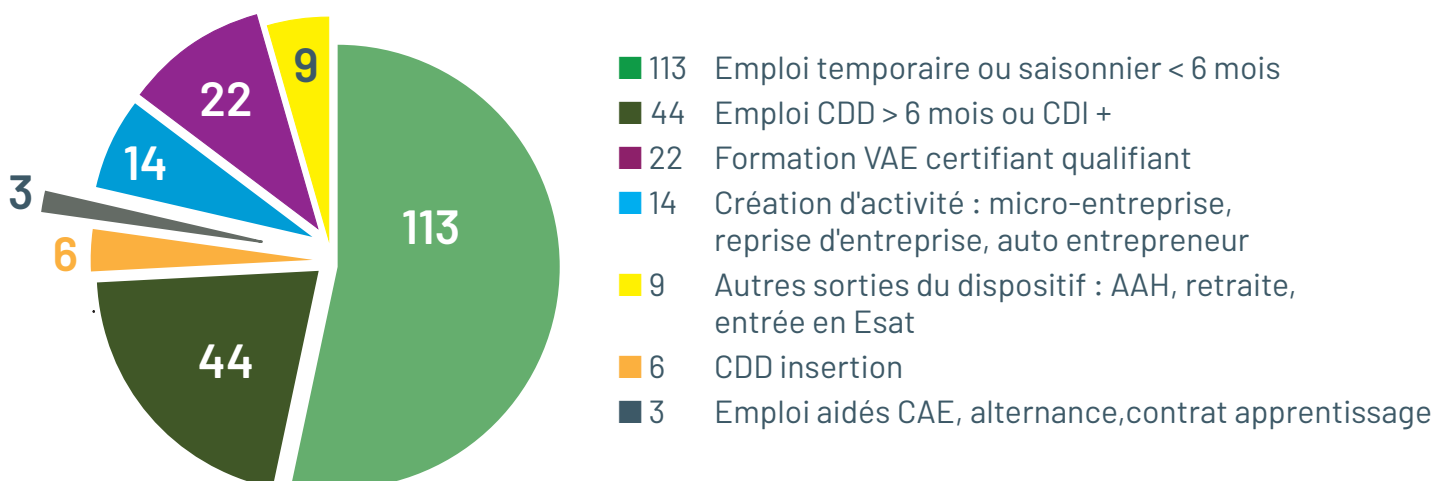
des 521 accompagnés



► Répartition géographique - Fin d'accompagnement SAPHIR



LES ACTIONS POSITIVES



Pour un certain nombre d’allocataires, inactifs parfois depuis 5 ou 10 ans, la reprise d’emploi et/ou d’entrée en formation nécessite un travail d’accompagnement conséquent complexifié par la présence d’une situation de handicap.

Pour d’autres situations, l’accès au logement et/ou la mobilité restent à solutionner, ce qui nécessite une approche sociale forte en amont d’une mobilisation emploi.

La notion de « réentrainement au travail » avec la prise de confiance que cela nécessite est une étape longue dans l’accompagnement.

La diversité des actions, les ateliers que nous mobilisons, l’intensité des rencontres et l’individualisation du parcours concourent à cette mise en dynamique.

SAPHIR, UN ACTEUR QUI TRAVAILLE EN RÉSEAU

Le service **SAPHIR** qui intervient sur l’ensemble du département, est identifié en qualité de **référént parcours «populationnel» auprès d’un public allocataire du RSA en situation de handicap complexe.**

SAPHIR fait partie du réseau des référents de parcours structuré par le Département qui apporte son expertise sur le champ du handicap en milieu professionnel.

Nous réalisons **un travail de proximité et de complémentarité avec nos partenaires** pour permettre l’accès à l’emploi.

RETOUR EN IMAGES



Forum emploi : Six Fours-les-plages



Partenariat avec la Mission Locale



Forum emploi





Réunion avec Madame la sous-Préfète de Brignoles



Club « essai transformé »



Club « essai transformé »



SEEPH 2025



Workshop RPE



SEEPH 2025



SEEPH 2025



SEEPH 2025



SEEPH 2025



Forum emploi



Immeuble le Vélasquez - Entrée B
147, rue Henri Vienne - 83000 Toulon

04 94 22 36 16

secretariat@capemploi83.com

www.capemploi-83.com

**ENSEMBLE,
TRANSFORMONS
LES DIFFÉRENCES
EN COMPÉTENCES**

