

RAPPORT D'ACTIVITÉ

ASSOCIATION VAROISE POUR
L'INTÉGRATION PAR L'EMPLOI **2021**



CAP
EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien

saphir
Handicap &
parcours professionnel

Même pour le simple envol d'un papillon, tout le ciel est nécessaire.

Paul Claudel

SOMMAIRE

- 04** Editorial de la présidente, Nadine de Boisgelin
- 06** Politique de l'association
- 07** Services de l'Avie
- 08** Organigramme
- 10** Cap emploi
Axe 1 : ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI
- 27** Cap emploi
Axe 2 : ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI
- 38** Activité du service Saphir

Nadine de BOISGELIN

Présidente de l'Avie - Cap emploi et Saphir

2021

En mobilisant les forces en les mutualisant, nous pouvons répondre aux situations les plus complexes et donner de l'espoir à ceux qui l'ont perdu.

Cette année 2021 a été celle de la poursuite de la crise sanitaire qui a demandé à chacun de pouvoir s'adapter à des modes de travail opérationnels distanciés.

Dans les événements importants, la mise en œuvre du rapprochement des deux réseaux à savoir les services Cap emploi 83 de l'Avie avec celui de Pôle emploi est un événement dans l'histoire de l'association.

Bien sûr, nous avons pu nous appuyer sur CHEOPS national qui fédère l'ensemble du réseau Cap emploi. Nous avons été accompagnés et soutenus tout au long de cette année, et France entière c'est 24 Cap emploi et 233 agences Pôle emploi qui ont été concernées par ce déploiement.

Notre volonté commune est de pouvoir offrir à l'ensemble du public en situation de handicap le meilleur accompagnement possible pour accéder à un emploi pérenne.

Le travail sur le projet professionnel imposé par la problématique de santé est souvent pour la personne en situation de handicap une démarche complexe. Cette approche doit prendre en compte un certain nombre de préalables qui nécessitent une connaissance approfondie des personnes, de leurs situations au regard de leur contre-indications médicales, des contraintes liées aux métiers, et des dispositifs de droit communs ou spécifiques mobilisables.

Cette pluridisciplinarité est facilitatrice pour l'accès à l'emploi, dans le cadre d'une reconversion souvent contrainte.

La tâche est complexe car chaque personne en situation de handicap est unique et son rapport à l'emploi singulier.

Nous devons aussi apporter le meilleur service possible aux employeurs pour les aider et les soutenir dès lors qu'ils envisagent de recruter et ou maintenir en emploi une personne en situation de handicap.

Ce rapprochement, a permis aux salariés de nos deux réseaux, de s'enrichir et d'installer une montée en connaissances et compétences réciproque. C'est un véritable renforcement de la complémentarité des deux réseaux avec une optimisation de l'expertise du Cap emploi.

Les salariés de Cap emploi, volontaires dans cette "révolution" ont été bien accueillis par Pôle emploi, pour autant, cela n'a pas été facile de bouleverser un fonctionnement connu et rassurant.

Il leur a fallu travailler auprès de 13 agences Pôle emploi, découvrir leurs fonctionnements et leurs équipes. S'approprier de nouveaux éléments de langage, et aussi poursuivre et développer le partenariat avec les acteurs économiques, institutionnels et associatifs.

C'est avec habilité et ténacité que l'activité s'est poursuivie auprès des publics dans un contexte de pandémie contraint. La souplesse, l'adaptabilité, l'esprit d'équipe, la bienveillance, ont été les maîtres mots de cette année si particulière.

Je tiens donc à leur exprimer toute mon admiration pour le travail accompli et pour leur engagement sans faille auprès de nos publics.

Quant aux résultats partagés avec Pôle emploi, permettez-moi de faire état des **3 877 travailleurs handicapés qui ont retrouvé une activité professionnelle** et des 86.5% de personnes ayant affirmé leur satisfaction au regard de l'accompagnement réalisé.

C'est plus qu'encourageant, c'est une performance.

J'associe à ces remerciements les équipes de direction qui ont dû s'adapter, s'organiser, structurer, écouter, expliquer, trouver des solutions inédites face à un ensemble de problématiques afin que ce passage délicat et inédit soit une réussite commune et partagée.

Je m'adresse tout particulièrement à Sophie Chanudet, directrice générale adjointe, qui, durant les temps d'indisponibilité liés à la crise sanitaire, a su avec engagement et détermination garder le cap, qu'elle en soit remerciée.

Isabelle Faure, directrice générale de l'Avie a poursuivi cette année encore, la mission nationale qui lui a été confiée par CHEOPS : directrice de programme du rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi. Nous sommes particulièrement fiers du travail qu'elle a accompli avec beaucoup d'enthousiasme et de rigueur. Grâce à elle, **le Var et notre Association ont brillé au plus haut niveau et le programme national a pu se déployer dans un esprit de co-construction et de respect mutuel des deux entités.**

En ce qui concerne le service Cap emploi "Maintien en emploi", l'équipe a également été très performante dans la totalité des indicateurs qui permettent de mesurer notre activité au service des employeurs privé et public et de l'ensemble des actifs concernés. L'activité portée au titre du Conseil en Evolution Professionnelle est conséquente et ne cesse de se développer. Cette posture de conseil vient enrichir notre expertise

Les retours de nos partenaires en ce domaine sont élogieux !

Le service Saphir a su lui aussi accompagner le plus grand nombre de personne en situation de grande pauvreté et précarité. Un travail de proximité s'est engagé et maintenu auprès d'un public fragilisé qui nécessite une approche plus globale. Les salariés du Saphir ont été à l'écoute, et toujours disponibles pour accomplir notre mission de service public.

Le mode de travail à distance a bien entendu été privilégié afin de respecter les consignes gouvernementales liées à la Covid 19. Toutefois l'organisation mise en place et la disponibilité des équipes du service Administratif a permis de maintenir nos bureaux ouverts. Nous sommes restés disponibles et en capacité d'accueillir les personnes qui avaient besoin.

Les résultats là aussi sont aux rendez-vous et véritablement nous pouvons remercier tous les salariés et les managers de l'association.

Que dire de notre conseil d'administration et du bureau, les mots qui me viennent immédiatement sont compétents, impliqués, bienveillants, attentifs aux besoins de nos publics et de nos salariés.

Je tiens à saluer particulièrement le travail de Françoise Planque, notre vice-présidente chargée des relations avec CHEOPS, et qui n'a pas ménagé ses efforts pour être présente et force de proposition pendant cette période déterminante.

Quelle présidente ne serait pas honorée d'avoir de tels administrateurs !

Nous ne pourrions rien faire sans l'ensemble de nos partenaires financeurs, institutionnels et associatifs avec qui nous travaillons en étroite collaboration et merci à l'ensemble des équipes d'avoir travaillé avec nous en si bonne intelligence.

Il reste encore beaucoup à faire pour nos publics, soyons confiants, nous avons démontré qu'en mobilisant les forces en les mutualisant, nous pouvons répondre aux situations les plus complexes et donner de l'espoir à ceux qui l'ont perdu.

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 handicapées 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 handicapées.

4

Favoriser un cadre de travail adapté pour les salariés 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 2021

LE BUREAU

Présidente
Nadine de BOISGELIN

Vice-présidente
Françoise PLANQUE

Secrétaire générale
Luciana RUBINO

Trésorière
Myriam VALVERDE
Mission Locale
des Jeunes Toulonnais

LES MEMBRES ACTIFS

Jean Marc PEDRONA, APAJH du Var

Nathalie CHAUVIN

Geneviève CAMPODONICO

Muriel RODRIGUES, Chambre des Métiers et de l'Artisanat du Var

Francis JEFFROY, U2P Union des Entreprises de proximité

Christian CLARVILLE

Lyliane EPRY BRUNO

Sophie ABOUDARAM, Union Patronale du Var

Daniel BLECH

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, le Fiphfp et Pôle emploi, 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 à chaque personne ou employeur accompagné, un interlocuteur unique spécialisé et un accompagnement global sur la question de l'emploi et du handicap.

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

Une équipe dédiée aux employeurs, le Pôle employeurs, intervient sur tout le département et propose ses services aux employeurs des secteurs privé et public. Il est en appui auprès des services de l'Avie.



Service d'accompagnement **globalisé** vers et dans l'emploi des publics en situation de handicap menacés de pauvreté. Financé par le Département et le Fond Social Européen (FSE). **L'équipe, composée de sept chargés de mission et d'une psychologue de l'orientation** accompagne un public en extrême précarité vers un retour à l'emploi durable.

Saphir propose à chaque bénéficiaire un interlocuteur unique qui l'accompagne tout au long de son parcours et ce dans le cadre d'un accompagnement global. Saphir fait le lien avec l'ensemble du réseau social et médico-social pour apporter le meilleur service aux usagers.

▷ **42**
salariés

▷ **31 ans**
d'existence

ORGANIGRAMME 2022

ÉQUIPE DE DIRECTION

6 SALARIÉS

Isabelle **FAURE**
Directrice Générale

Sophie **CHANUDET**
Directrice Générale Adjointe

Isabelle **MARTINET**
Responsable cap emploi service
aux employeurs, référente
territoriale rapprochement Pôle
emploi Cap emploi - Toulon
Provence Méditerranée

Maïwenn **BUZET**
Responsable cap emploi service
aux personnes, référente
territoriale rapprochement Pôle
emploi Cap emploi - Haut et Est
Var

Hélène **RODRIGUEZ**
Responsable administrative
service saphir

Jeanne **BONNEL**
Responsable service
administratif et financier

SERVICE ADMINISTRATIF

3 ASSISTANTS

Jean-Philippe **BASTIEN**
Agnès **DARNI**
Françoise **MOLL**

ENTRETIEN DES LOCAUX

1 SALARIÉE

Graziella **DAFFE**

ACCUEIL DANS LE VAR

17 LIEUX

Bandol, Barjols, Bormes les Mimosas,
Brignoles, Cogolin, Draguignan,
Fayence, Fréjus, Hyères, La Crau,
Le Cannet des Maures, Le Luc,
Rians, Sainte Maxime, Six-Fours,
Sollières-Pont, Toulon

CAP
EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien

**AXE 1 : ACCOMPAGNEMENT
VERS L'EMPLOI**
Chargés de mission
Toulon Provence Méditerranée

Chafia **AKKAZ**
Amélie **COLIN**
Fabienne **PIRIS**
Emmanuelle **MEROPE**
Marianne **JACQUIN**
Patrice **PEUGNIEZ**
Razika **CHABANE DURNEZ**

Brignoles
Carole **CARMONA**
Marlène **CHARDON**
St Maximin, Barjols
Carole **CARMONA**
Draguignan
Virginie **BOISSEAU**
Le Cannet
Marlène **CHARDON**
Fréjus
Aurélié **LEMIRE**
Alexandre **KHOURY**
Cogolin
Aurélié **LEMIRE**

Psychologue clinicienne, axe 1
Marie-Anne **KOLB RIVAL**

saphir
Handicap &
parcours professionnel

Chargés de mission
Toulon Provence Méditerranée

Samira **BOULEBSEL**
Audrey **PEDICINI**
Sonia **M'RAD**
**Provence Verte,
Haut Var Verdon**
Stéphanie **RAIO**
Aire Dracénoise
Béatrice **BRECHET**
Amazélie **MIGUEL**
Cœur du Var
Béatrice **BRECHET**

24 SALARIÉS

PÔLE EMPLOYEURS
Chargés de mission
Sud Est département
Cathy **LUCAS**
Toulon - Toulon Ouest
Charlotte **RABUT**
Toulon - Toulon Est
Xavier **CRESTA**
Cœur Var - Provence Verte - Hyères
Vanessa **FERY**

**AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT
DANS L'EMPLOI**
Chargés de mission
Toulon Est
Patrick **CAVIGLIA**
Cœur Var - Estérel
Jean Baptiste **LE ROUX**
Provence Méditerranée Ouest
Marine **PERRONE**
Nord Est Département
Nicolas **MARIN**
Toulon - Golfe de St Tropez
Linda **LEBRETON**

Assistants administratives
Régine **GRAVIER**
Laetitia **LAPORTE**

8 SALARIÉS

Chargés de mission
Canton de Fayence
Amazélie **MIGUEL**
Golfe St-Tropez
Michel **GAUBERT**
Var Est
Michel **GAUBERT**
Amazélie **MIGUEL**

*Psychologue de l'Orientation,
de l'Insertion et du Conseil*
Jessica **FERRER**

Carine **BACCI LEGOUX**, Eve Marie **DUVERNEY**, Delphine **HAMEL** et Cathy **KERMABON** ont également contribué à l'activité 2021.

ACTIVITÉ DU SERVICE ADMINISTRATIF

Cap emploi et Saphir sont soutenus dans l'activité professionnelle par une équipe administrative composée de 5 assistants chargés d'assurer les missions suivantes :

1 600
personnes
accueillies

- Gérer l'accueil physique du public (+ de 1600 personnes) et téléphonique (+ de 3100 appels).
- Être en appui opérationnel sur les convocations des personnes pour le service Saphir.

3 100
appels
téléphoniques

- Saisir sur les systèmes d'information : SI bases de données parcours H, Google form, Ma démarche FSE, les éléments administratifs concernant le public relevant du service Saphir ou Cap emploi (1 150 fiches).
- Assurer la numérisation des documents (3 500).
- Planifier la présence des chargés de mission aux équipes pluridisciplinaires de la MDPH.

3 500
documents
numérisés

- Enregistrer les demandes de Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) (90), les contrats aidés (43), des dossiers d'intervention Agefiph (437).
- Aider à la saisie des entrées en emploi.
- Appui au service employeur pour du mailing de communication aux employeurs.
- Formaliser les CV.

Pour les assistantes de l'activité "Maintien - Evolution - Transition Professionnelle" :

- Prendre en charge les sollicitations, 729 dont 579 ont donné lieu à l'ouverture de parcours.
- Apporter le 1^{er} niveau de service d'information au titre du Conseil Evolution Professionnelle.
- Enregistrer sur le système d'information, les mesures mobilisées par les chargés de mission.
- Prendre en charge des dossiers d'instruction en lien avec la compensation de type de prothèses auditives, les chaussures de sécurités/semelles.
- Communiquer avec la MDPH sur les situations d'urgence :
 - suivi à 6 mois des dossiers maintenus (267),
 - dépôt des dossiers de demande de financement sur site AGEFIPH.

2021, MISE EN PLACE DU LIEU UNIQUE D'ACCOMPAGNEMENT

En 2021, Cap emploi 83 et la Direction Territoriale de Pôle emploi ont déployé le Lieu Unique d'Accompagnement (LUA) au sein des 13 agences de Pôle emploi implantées dans le Département du Var. Cette nouvelle structuration a démarré dans le Var en janvier 2020 avec le site pilote Pôle emploi Foch.

En 2021, 24 sites pilotes au niveau national ont travaillé en étroite collaboration au rapprochement entre Cap emploi et Pôle emploi.

La volonté gouvernementale est d'améliorer l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap par une simplification du service public, et par la mise en place d'une offre de service intégrée, passant par une meilleure articulation des offres de services de Pôle emploi et de Cap emploi sur le champ du handicap.

Le rapprochement des deux réseaux constitue une valeur ajoutée tant pour le public que pour les employeurs.

LES AMBITIONS DU RAPPROCHEMENT DES DEUX RÉSEAUX

Proposer **une offre de service intégrée** plus lisible et plus accessible dans un Lieu Unique d'Accompagnement (LUA).

Améliorer l'accès ou le retour à l'emploi de tous les demandeurs d'emploi en situation de handicap et les accompagner vers une insertion durable de qualité.

Construire **une offre de services commune et inclusive** pour apporter le bon service et la bonne expertise au bon moment, éviter la rupture des parcours et rompre avec la logique des silos.

Renforcer la complémentarité entre Pôle emploi et le réseau des Cap emploi.

Une offre de service qui simplifie les démarches et participe à faciliter le sourcing du public et les recrutements pour les employeurs.

Développer les partenariats avec les acteurs économiques, institutionnels et associatifs au niveau national et territorial.

Ainsi, depuis janvier 2021, l'ensemble des chargés de mission et la psychologue clinicienne qui accompagnent les personnes et les employeurs ont progressivement rejoint les conseillers Pôle emploi au sein des 13 agences. Ensemble, ils assurent une réponse pluridisciplinaire aux besoins des demandeurs d'emploi en situation de handicap et des employeurs.

Tous les demandeurs d'emploi en situation de handicap bénéficient dans l'agence locale Pôle emploi de l'expertise et des services des deux réseaux.

1. ÉLÉMENTS DE CADRAGE :

LE PUBLIC DEMANDEUR D'EMPLOI EN SITUATION DE HANDICAP SUR LE DÉPARTEMENT DU VAR

Portrait socio-économique du Var

Le département est dynamique sur le plan démographique. Toutefois, la population du Var fait partie des plus vieillissantes avec celle des Alpes-de-Haute-Provence.

La crise sanitaire de la COVID-19 et le confinement associé impactent encore de nombreuses activités économiques. Des répercussions ont été constatées dans les secteurs phares de la région.

Les chiffres clés du territoire : un dynamisme démographique qui se poursuit.

1 073 800
habitants au 1^{er} janvier 2020

59 %
de femmes

29 %
ont moins
de 25 ans

47 %
ont 50 ans
et plus

Évolution du marché du travail et de l'emploi dans le Var au 3^{ème} trimestre 2021

La crise sanitaire de la COVID-19, les confinements successifs et les restrictions associées entre 2020 et 2021 ont entraîné l'arrêt de nombreuses activités économiques.

Toutefois, depuis mai 2021, nous observons un retour progressif positif avec une économie départementale qui reste orientée sur la production de biens et de services.

- Le nombre d'offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi a augmenté sur douze mois glissants, tous types de contrats et des secteurs d'activité, à l'exception de l'agriculture.
- Le nombre de Déclarations Préalables À l'Embauche (DPAE) progresse sur le département.

- Au sein du département du Var, le nombre de salariés atteint un niveau record : **344 880 salariés**.
- Sur un an, le cumul du nombre d'offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi augmente sur le département (**+30,6%**).

Panorama de la demande d'emploi dans le Var

Le 3^{ème} trimestre 2021 a affiché une baisse significative du nombre de demandeurs d'emploi :

• Le taux de chômage au 3^{ème} trimestre 2021 se décompose comme suit :



55 650
demandeurs
d'emploi
catégorie A
sur un trimestre

■ Le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et sans activité (catégorie A) s'établit en moyenne sur le trimestre à 55 650. Une baisse de 9,4 % sur un trimestre (soit -5 770 personnes) et de 11,3 % sur un an.

■ Le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi, ayant ou non exercé une activité (catégories A, B, C) est en baisse de 4 % sur un trimestre (soit -3 800 personnes) et de 6,7 % sur un an.

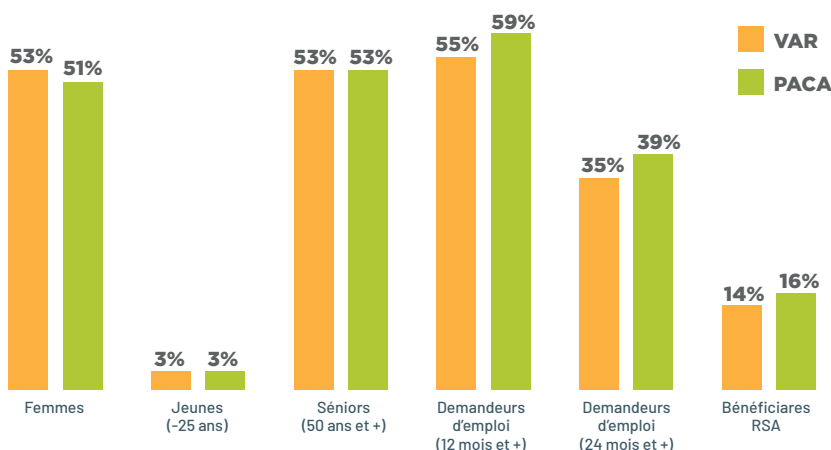
14 %
bénéficiaires
du RSA

■ 90 450 demandeurs d'emploi inscrits en catégories A, B et C, dont 14% de bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), dont 9% de bénéficiaires d'obligation d'emploi, dont 9% résidant en Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV).

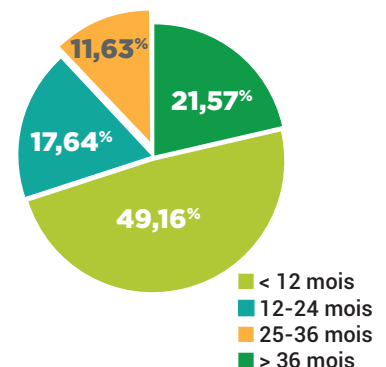
Le niveau de formation le plus souvent atteint est le CAP/BEP.

Le niveau de qualification se répartit principalement entre ouvrier et employés qualifiés et non qualifiés.

CARACTÉRISTIQUES DE LA DEFM DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (cat ABC)



REPARTITION DE LA DEFM DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI PAR DURÉE D'ANCIENNETÉ AU CHÔMAGE (cat 1,2,3 au 26/01/22)



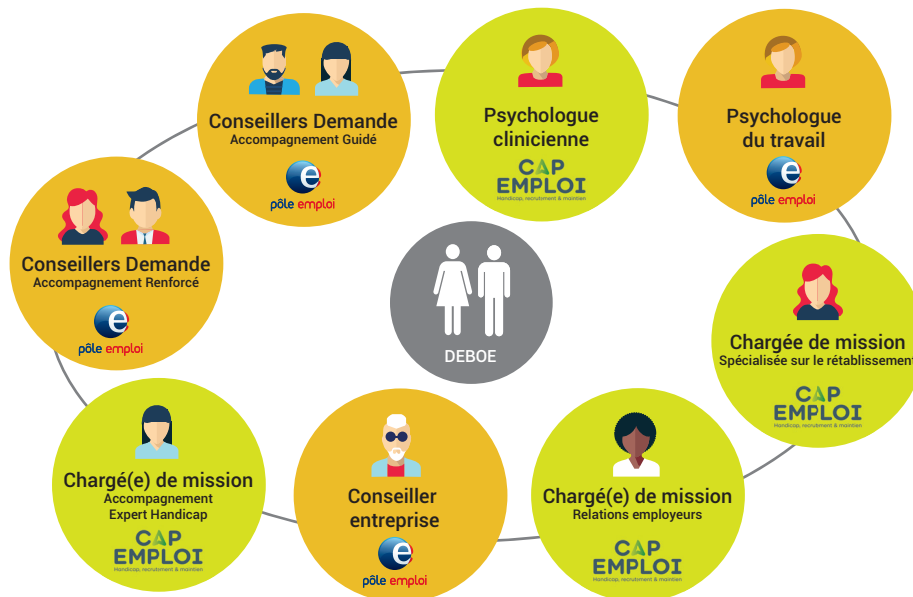
2021, DÉPLOIEMENT DES ÉQUIPES EN AGENCE

L'année 2021 a été consacrée au déploiement des équipes Cap emploi au sein des agences Pôle emploi. Dans chaque agence, une team handicap a été constituée.

LA MISE EN PLACE D'UNE TEAM SPÉCIALISÉE HANDICAP A PERMIS :

- Une collaboration en faveur des demandeurs d'emploi en situation de handicap (DEBOE) et des employeurs du secteur privé ou public.
- Une rencontre humaine entre professionnels des deux réseaux, une co-construction et un enrichissement réciproque au travers des pratiques et les procédures.

Ce Lieu Unique d'Accompagnement (LUA) crée une synergie opérationnelle.



L'offre de services intégrée apporte un service individualisé tant pour les personnes en situation de handicap que pour les employeurs.

Le rapprochement des deux réseaux, c'est aussi le renforcement des partenariats et acteurs économiques, sociaux, institutionnels et associatifs au niveau national avec une déclinaison territoriale.

L'offre de services inclusive fait appel aux complémentarités d'expertises et s'appuie sur les aides et prestations de compensation proposées par l'AGEFIPH et le Fiphfp.

Elle se veut lisible, accessible et en rupture avec les organisations en silos.

2. ORGANISATION DU RAPPROCHEMENT

Le déploiement s'est fait par étapes et en concertation avec la Direction régionale de Pôle emploi mais aussi, avec la Direction départementale des deux réseaux : les phases clés de la réussite du rapprochement.

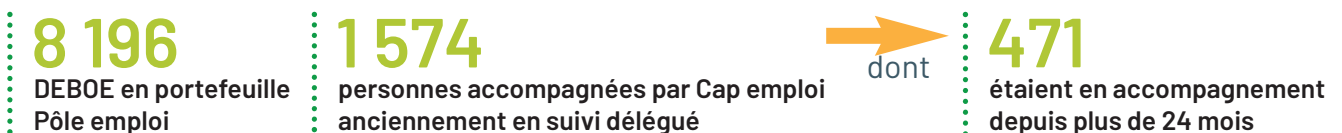
Une extension organisée et coordonnée en 3 vagues, de janvier à mars 2021.

L'analyse des portefeuilles Cap emploi et Pôle emploi

La revue de portefeuille a concerné l'ensemble du public DEBOE suivi par les agences Pôle emploi auquel s'ajoute le public accompagné par les chargés de mission de Cap emploi encore identifié en suivi délégué.

Elle a permis de réorganiser la constitution des portefeuilles au sein des 13 teams handicap. Un travail de proximité a permis d'identifier la modalité d'accompagnement la plus adaptée au regard des étapes engagées dans le parcours par la personne et des faisceaux d'indices dont le besoin de compensation et de rétablissement.

Une revue de portefeuille a porté sur :

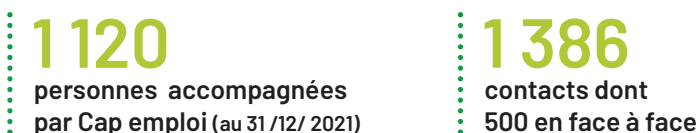


L'activité du 1^{er} semestre 2021 a été consacrée aux revues de portefeuilles Cap emploi et Pôle emploi.

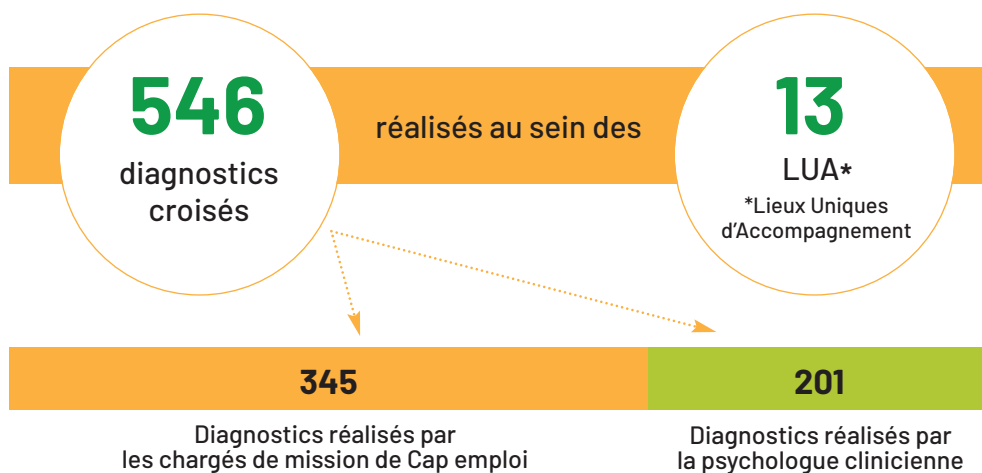
Au 31/12/2021,
le nombre de personnes accompagnées par Cap emploi est de 1 120 personnes.

Cible Nationale visée : entre 80 et 120 personnes en accompagnement par chargé de mission Cap emploi.

Le réalisé :



Au 31/12/2021, l'activité réalisée c'est aussi :



- 183** Entrées en prestations
- 197** Entrées en formation
- 391** Enveloppes Ponctuelles d'Aide Personnalisée à l'emploi
- 104** Prestations d'analyse des Capacités
- 124** Prestations spécifiques
- 147** Prescriptions contrats aidés Pôle emploi / Cap emploi
- 90** PMSMP (Période de Mise en Situation Professionnelle)

Les équipes professionnelles constituées par les teams handicap

Un collectif de 86 professionnels dont :

- 69 professionnels Pôle emploi,
- 17 professionnels Cap emploi.

La team handicap se réunit régulièrement, avec une fréquence variable en fonction de l'agence.



ORGANISATION ET MISE EN PLACE DANS LE LIEU UNIQUE D'ACCOMPAGNEMENT (LUA)

Les teams handicap : constitution, activité et animation

Chacune des 13 agences dispose d'une team handicap, constituée de conseillers Pôle emploi "personne et entreprise", du psychologue du travail de Pôle emploi ainsi que des chargés de mission "demande et entreprise" et de la psychologue clinicienne de Cap emploi.

La nouvelle organisation des teams handicap contribue à créer une dynamique et une acculturation :

- Echange d'informations opérationnelles sur les dispositifs et mesures spécifiques.
- Constitution et ajustement des portefeuilles Pôle emploi et Cap emploi.
- Elaboration du diagnostic croisé sur des situations complexes.
- Echange sur la modalité d'accompagnement adaptée.
- Partage sur les offres d'emploi dont celles à compétence égale.
- Sourcing du public sur offre.
- Prise en compte du handicap dans la prise d'offre et le recrutement.
- Valorisation de profil.
- Réalisation d'appuis ponctuels.

L'appropriation du Système d'Information (SI) de Pôle emploi par les chargés de mission Cap emploi

L'appropriation du SI pour les équipes s'est faite en plusieurs étapes et différentes modalités : Formation à distance ou sur site, impulsée par le niveau national, régional ou local et mise à disposition de personnes ressources comme les référents métier en agence.

L'année 2021 est une année de découverte et d'apprentissage, jalonnée par des ajustements techniques conséquents.

Au terme de l'année, l'ensemble des 17 chargés de mission Cap emploi tracent leur activité professionnelle sur le SI de Pôle emploi.

Le développement des compétences des collaborateurs des deux réseaux

La montée en compétence des deux réseaux permet d'organiser et de proposer un parcours d'accompagnement fluide, adapté, et sécurisé.

Le renforcement de compétences est porté par le niveau national et local, il est destiné à l'ensemble des conseillers, chargés de mission et managers de Pôle emploi et Cap emploi.

Il vise à :

- Connaître l'organisation de l'agence.
- Découvrir et maîtriser le SI de Pôle emploi.
- Expliciter la modalité d'accompagnement expert.
- Présenter et comprendre l'offre de service intégrée.
- Présenter et comprendre le diagnostic croisé réalisé par Cap emploi.
- S'approprier une grille de lecture commune dont les faisceaux d'indices.
- Connaître les modalités de parcours proposé à la personne : suivi guidé, renforcé, global et expert.
- Enrichir le diagnostic initial, réalisé par le conseiller Pôle emploi,

- Identifier les besoins de la personne, dont ceux relevant de la compensation et du rétablissement.
- Faire évoluer les besoins en recrutement des employeurs et présenter des profils de compétence.
- Proposer le bon service au bon moment en tenant compte de la problématique de santé dans les différentes étapes de parcours.

La montée en compétence réalisée au sein des agences

Des ateliers partagés avec les teams ont permis de faciliter les revues de portefeuilles, de sensibiliser les conseillers Pôle emploi aux notions de besoins de rétablissement et de compensation et d'identifier le contenu des parcours expert.

Cette montée en compétence a porté sur l'expertise des acteurs et des outils spécifiques. Réciproquement, le chargé de mission Cap emploi s'est approprié les dispositifs et prestations déployés dans les agences.

Cette montée en compétence va se poursuivre au regard des évolutions des actions, prestations et dispositifs de droit commun et ou spécifiques.

Cap emploi met à disposition des ressources complémentaires :

- La psychologue clinicienne qui intervient en agence à la demande des teams pour recevoir en individuel les personnes ayant besoin d'un accompagnement spécifique.
- Une chargée de mission qui propose une prestation REPR : "Renforcer Et optimiser son Parcours de Rétablissement".

Cette action propose un accompagnement permettant de travailler sur le rétablissement (comprendre son handicap et les incidences pour s'appuyer sur ses propres capacités), et la compensation (faire face aux conséquences de son handicap).

L'objectif de cette action intervient dans le processus du rétablissement de la personne avec l'objectif de rendre l'individu acteur de la situation.

L'accompagnement est proposé en individuel et en groupe ; il a une durée de 3 mois.

L'équipe Pôle employeurs de Cap emploi s'est renforcée en avril 2021, l'effectif est 4 chargés de mission. Elle travaille en proximité avec les "équipes entreprises" de Pôle emploi.

Ses missions opérationnelles sont organisées en lien avec :

- La stratégie nationale, régionale ou territoriale.
- Les plans d'actions convenus dans le dialogue de performance.
- Les plans d'actions convenus conjointement avec les agences Pôle emploi.

Les chargés de mission multi-sites, 4 pour 13 agences, se sont "installés en agences". Ils forment un binôme entreprise avec un conseiller Pôle emploi dédié à l'employeur.

Une présentation conjointe avec la Direction Territoriale de Pôle emploi de l'offre de services employeurs, a été faite aux responsables d'équipes entreprises et équipes demande à la rentrée de 2021.

Une réflexion commune a permis de définir des axes de travail coconstruits sur les thématiques suivantes :

- Informer et sensibiliser sur le recrutement de demandeurs d'emploi en situation de handicap.
- Recueillir et diffuser une offre d'emploi "attractive" pour un demandeur d'emploi handicapé et faciliter la présélection de candidats par les conseillers Pôle emploi et Cap emploi.
- Mettre en œuvre les services et rechercher des candidats.
- Promouvoir des profils / accompagner la candidature d'un demandeur d'emploi en situation de handicap.
- Suivre le recrutement et accompagner l'intégration d'un candidat.

Les chargés de mission ont :

- participé aux réunions team des agences,
- impulsé des actions "TOM" Tous Mobilisés.

TOM : Actions spécifiques TH ou inclusives plus globalement, avec la participation coordonnée et ponctuelle de la Mission Locale pour les jeunes TH (besoins de compensation, appuis ponctuels). Découverte des métiers. Webinaires thématiques en fonction de l'actualité.

Focus sur la prestation "Essai transformé".

D'autres actions telles que la prestation "Essai transformé", impulsée par Cap emploi et co animée avec Pôle emploi, a permis à 10 personnes de bénéficier d'un accompagnement sur mesure.

Ce travail mené en étroite collaboration avec la team a permis :

- De démarcher ensemble les employeurs privés ou publics.
- De les informer sur les aides et mesures de droit commun et spécifiques liées handicap.
- De travailler sur l'analyse des besoins des employeurs, les contraintes liées au poste et l'environnement de travail
- De faire des mises en relation ciblées.
- De sensibiliser le collectif de travail.

Partenariat avec la fonction publique : "zoom" sur le partenariat avec le Ministère des Armées

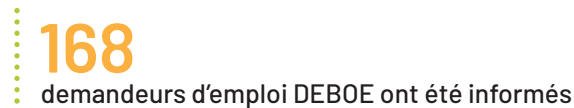
Cap emploi, partenaire depuis 12 ans du Ministère des Armées, a associé l'équipe entreprises de Pôle emploi aux recrutements. La convention de partenariat avec cet employeur est renouvelée tous les 2 ans.

Bilan :

- Diffusion de l'information par différents canaux tout public inscrit à Pôle emploi via réseaux sociaux / mail / auprès des partenaires (missions locales et cap emploi) / GMS (Global Message Services)



- Information via information collective et WEBINAIRE



- Diffusion
- | | |
|--|--|
| <p>83</p> <p>offres d'emploi diffusées</p> | <p>293</p> <p>mises en relation sur ces offres</p> |
|--|--|

- Recrutements



- Forum organisé par l'employeur "Matinée d'information au profit des militaires blessés" . Stand commun Pôle emploi et Cap emploi.
- DUODAY : 36 offres de duos proposées par l'employeur.
- La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) : présence du Ministère des Armées lors de l'événement organisé conjointement avec Pôle Emploi "Coach dating" : rencontres avec des employeurs et les DEBOE.

La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)

Toutes nos équipes se sont mobilisées sur l'ensemble du Département.

Dans les 13 agences du Var, des actions coanimées par les équipes de Pôle emploi et Cap emploi ont été organisées comme :

- des ateliers conseils "Préparer son entretien de recrutement - Le Handicap : comment en parler ?",
- une table ronde ciblant employeurs et demandeurs d'emploi en situation de handicap...
- une action COACH'DATING, coorganisée avec Cap emploi et 3 agences Pôle emploi, a rassemblé :

28
DEBOE

15
employeurs

20
coachs

100
entretiens réalisés

3. LES PLANS D' ACTIONS 2021

En 2021, Cap emploi s'est centré sur les plans d'actions définis conjointement avec Pôle emploi dans le cadre du dialogue de performance sur l'axe demande mais aussi, la montée en compétence des teams handicap.

Concernant l'axe employeur, l'installation s'est faite progressivement et plus tardivement dans l'année. Des actions ont été menées conjointement à destination des équipes et des employeurs.

4. LA STRATEGIE PARTENARIALE

La stratégie partenariale s'observe par la mise en place des conventions nationales, avec une déclinaison régionales et locales, co-signées en outre entre CHEOPS qui représente le réseau Cap emploi et Pôle emploi.

Les missions relatives à l'insertion professionnelle portées par Cap emploi et Pôle emploi montrent que certains partenariats sont communs aux deux réseaux.

L'accompagnement et la sécurisation du parcours vers ou dans l'emploi mobilisent un réseau partenarial institutionnel ou opérationnel de droit commun et spécifique.

Le maillage avec l'ensemble de ces acteurs, dont le secteur médico-social participe à la qualité de l'accompagnement, au projet de vie proposé à la personne, concept plus large que l'insertion professionnelle.

Il y a nécessité de travailler en concomitance avec le médico-social, afin de sécuriser au mieux les parcours individuels.

Animation partenariale co-construite avec Pôle emploi en 2021

ACTIONS PRÉVUES	OBJECTIFS
<p>Présentation de l'offre de service intégrée à deux voix sur chaque territoire aux partenaires avec création de supports adaptés en visio conférence :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partenaires institutionnels dont les membres du Service Public de l'emploi. • Partenaires du Médico-social. • Partenaires du handicap et des champs de l'insertion dont les Prestataires de l'Agefiph et du Fiphfp. • Les SIAE • MDPH • Opérateur de l'emploi accompagnée 	<p>Permettre une meilleure lisibilité pour nos partenaires respectifs et communs /Employeurs et Demandeur d'emploi :</p> <p>Co animation des ateliers pour construire avec les partenaires du handicap, une cartographie présentant l'offre de service.</p>
<p>Présentation au Transition Pro de l'offre de service intégrée</p>	<p>Disposer d'une meilleure connaissance des dispositifs existants afin de les communiquer aux entreprises et salariés.</p>
<p>Echange avec les partenaires spécialisés : intervention d'associations spécialisées par déficience</p>	<p>Développement des compétences des Conseillers Pôle emploi et Cap emploi. Cette action a été menée ponctuellement dans quelques agences et sera développée et coordonnée dans l'animation départementale</p>

Elaboration d'une cartographie interactive

La cartographie des partenaires du Var a été élaborée avec les partenaires institutionnels et opérationnels du handicap du département. Elle est le résultat d'échanges animés par la Responsable Territoriale de Cap emploi et la Chargée de mission de la Direction Territoriale de Pôle emploi.

Les partenaires du Handicap du Var :

- Qui sont-ils ?
- Quelle offre de service ?
- Comment les contacter ?

Ce support permet de répondre aux questionnements des :

- Des demandeurs d'emploi.
- Des salariés du secteur privé.
- Des agents de la fonction publique.
- Des employeurs privés et publics.



**ENSEMBLE, AVEC NOS PARTENAIRES,
NOUS NOUS MOBILISONS POUR UNE SOCIÉTÉ PLUS INCLUSIVE**

2 SERVICES, 1 OBJECTIF

CAP EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien

pôle emploi

5. GOUVERNANCE ET INSTANCE DE PILOTAGE

La mise en place du Lieu Unique d'Accompagnement s'est réalisé par une co-construction et un partage de la gouvernance et du pilotage entre les deux réseaux.

Le soutien au niveau régional

Au niveau régional a été mis en place un comité technique PACA dans le cadre de l'extension, composé :

- d'un chef de projet régional rapprochement Pôle emploi Cap emploi,
- de représentants du Service Qualité et Organisation du Travail à Pôle emploi.

Ce comité se réunit mensuellement en présence de l'ensemble des directeurs Cap emploi de PACA.

Le soutien au niveau territorial

En 2021, au niveau territorial, différentes instances de pilotage et de suivi ont été mises en place.

Un comité de pilotage co-animé par la Direction Territoriale de Pôle emploi et la Direction de Cap emploi s'est installé dès le démarrage de l'extension. Ce comité a permis l'élaboration de la stratégie de déploiement et son suivi.

Un comité de suivi - composé de la directrice adjointe Cap emploi, des deux responsables territoriales de Cap emploi, de la Direction Territoriale Pôle emploi, de la chargée de mission Pôle emploi et du directeur de l'agence pilote de Pôle emploi - a été installé pendant les six premiers mois avec une fréquence de rencontre mensuelle puis trimestrielle.

Cette instance a permis de travailler ensemble sur les sujets suivants :

- Etat d'avancement de l'extension sur l'installation du chargé de mission Cap emploi en agence et la constitution de portefeuille de demandeurs d'emploi en situation de handicap ;
- Installation et appui technique du Système d'Information (SI) ;
- Participation à la montée en compétence des directeurs et managers Cap emploi sur le pilotage ;
- Remontées des besoins auprès du national.

Le dialogue de performance co-construit entre Pôle emploi et Cap emploi permet de définir ensemble, au niveau territorial, les plans d'actions concernant l'accompagnement du public et des employeurs, et l'axe partenariale.

Ce dialogue de performance permet également de fixer, pour les 6 indicateurs de pilotage commun, les cibles à atteindre.

Ce comité s'est centré sur :

- L'intégration des Chargés de Mission Cap emploi en agence.
- Le suivi de la constitution du portefeuille expert handicap.
- L'installation des Teams Handicap auprès des 13 agences.
- Le suivi logistique et technique-habilitation SI.
- L'évaluation et les ajustements concernant l'appropriation du SI par Cap emploi
- L'appropriation des outils de pilotage dont SISP* et RIEO* pour la direction et les managers Cap emploi.
- Le suivi des indicateurs départementaux.
- La co-construction et le suivi des plans d'actions.
- Le point Ressources Humaines.

Une couverture territoriale renforcée de Cap emploi

Le Cap emploi a réorganisé son équipe de Direction pour apporter une proximité opérationnelle auprès des chargés de mission Cap emploi et des équipes encadrantes de 13 agences de Pôle emploi. Ainsi, Cap emploi dispose de deux responsables de service territoriales, une pour le bassin TPM et une pour la zone Haut et Est Var.

Leurs missions sont les suivantes :

- **Participer** au développement de montée en compétence.
- **Accompagner** les chargés de mission Cap emploi présents en agence.
- **Co-animer** les réunions avec les responsables d'équipe Pôle emploi.
- **Assurer** le suivi et le pilotage de l'activité en lien avec les cibles territoriales.
- **Mettre en place** des plans d'actions décidés dans le cadre du dialogue de performance.
- **Développer** le partenariat.

* SISP : Système d'Information Statistiques et Pilotage

* RIEO : Recherche d'Individus, Etablissements et Offres

6. CIBLES ET RÉSULTATS

Dans le cadre du rapprochement, en 2021, les cibles départementales ont été définies conjointement entre Pôle emploi et Cap emploi au niveau départemental, en tenant compte des orientations nationales et régionales

Des cibles nationales déclinées au plan départemental

Les indicateurs sont présents pour évaluer l'activité conjointe Pôle emploi Cap emploi menée auprès du public en situation de handicap et des employeurs.

Indicateurs de retour à l'emploi

3 877

Retours à l'emploi
des DEBOE*



+10,3%

par rapport à l'objectif de 3600

38,7%

Taux d'accès à l'emploi des DEBOE*
après la fin d'une formation
sur une cible fixée à 35% pour 2021

Indicateurs sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi A

84%

Taux de facilité des DEBOE* à obtenir
une réponse suite à une démarche
auprès de Pôle emploi et Cap emploi
Cible fixée à 85%

87%

Taux de satisfaction des DEBOE*
vis-à-vis de leur accompagnement
Cible fixée à 85%

Indicateurs sur l'accompagnement des employeurs

5,1%

Part des recrutements de DEBOE* pour les offres d'emploi
avec un service aux employeurs
Cible fixée à 7%

* DEBOE : Demandeur d'Emploi Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

Des situations de handicap de plus en plus fréquentes dans le monde du travail

Le nombre des personnes bénéficiant d'une reconnaissance de handicap a plus que doublé en 15 ans.

L'impact du vieillissement

Aujourd'hui, **1 actif sur 3 a plus de 50 ans**, contre 1 sur 5 en 2000.

Le vieillissement général de la population et l'allongement de la vie active constituent des tendances à long terme. Comme les problèmes de santé et d'incapacités se manifestent de façon croissante avec l'âge. Les situations de handicap au travail sont appelées à augmenter.

Préserver la santé au travail, adapter les conditions et l'organisation du travail constituent un enjeu majeur pour le monde productif, et pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans ce contexte, il est nécessaire de développer la communication, de renforcer notre positionnement dans le département afin d'être en appui auprès des salariés, des actifs et des employeurs.

Durant toute l'année 2021, l'équipe maintien s'est mobilisée sur ces 2 axes : le maintien dans l'emploi et le conseil en évolution professionnelle des salariés ou travailleurs indépendants.

1. LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Nombre de sollicitations

729
sollicitations

Il s'agit du nombre de personnes qui ont sollicité Cap emploi.

729 sollicitations ont été prises en charge par les assistantes pour apporter un premier niveau de réponse.

23%
de hausse

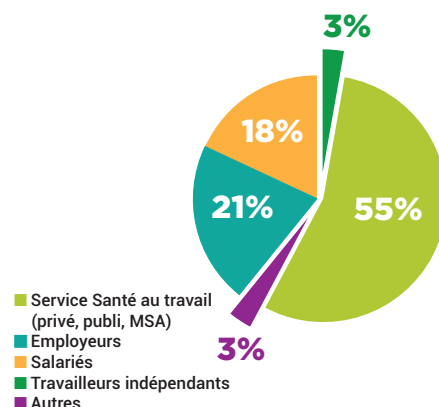
Nous constatons une hausse de 23% par rapport à 2020.

La crise sanitaire avait impacté l'activité des employeurs en 2020. Nous retrouvons les mêmes chiffres qu'en 2019 (735 sollicitations).

Origine des sollicitations

Les sollicitations proviennent de différents canaux. **Les Services de Santé au Travail (SST) représentent la moitié** des sollicitations avec 55%. La part des sollicitations des salariés reste identique avec 18% en 2020/2021 et 17% en 2019.

D'autres partenaires nous adressent également des sollicitations comme la CARSAT, l'AGEFIPH, la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées), l'UPV (Union Patronale du Var)... mais elles représentent pour chacune moins de 2% par rapport à l'activité totale.



Evolution du nombre de nouvelles personnes prises en charge

393
parcours

5%
de hausse

Le nombre de nouvelles personnes prises en charge est de 393 en 2021 contre 376 en 2020 et 426 en 2019.

Nous observons une hausse de 5% par rapport à l'année dernière.

EN 2019 : 493

EN 2020 : 376

EN 2021 : 393

Nombre de nouvelles personnes prises en charge

Nombre total de personnes prises en charge (anciennes et nouvelles)

644
parcours
au total

6%
de hausse

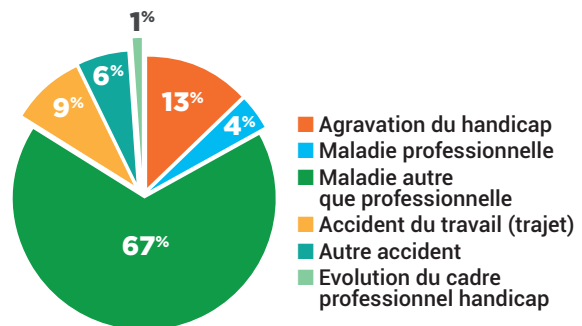
Le nombre de parcours pris en charge durant l'année est de 644 contre 608 en 2020 et 601 en 2019. L'activité a augmenté de 6%.

Malgré l'impact de la crise sanitaire, l'équipe a été fortement mobilisée sur un plus grand nombre de situations par rapport aux années précédentes.

Le fait générateur à l'ouverture du dossier

Dans 67% des cas, le fait générateur est la "maladie autre que professionnelle".

L'aggravation du handicap représente 13%.



Nombre de maintiens dans l'emploi réalisés dans l'année

282
maintiens
réalisés

16%
de hausse

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

Nous observons une hausse de 16% en 2021 par rapport à 2020 (année de la crise sanitaire).

En 2019, 310 avaient été réalisés soit une baisse de 9% entre 2019 et 2021.

EN 2019 : 310

EN 2020 : 242

EN 2021 : 282

Profil des employeurs concernés

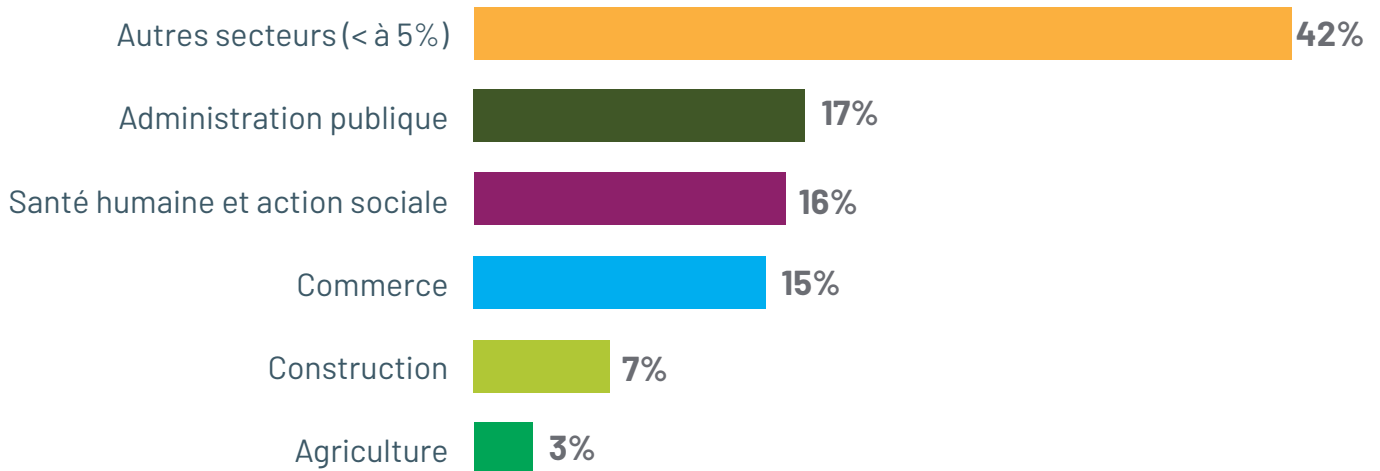
282 maintiens dont :

- 238 dans le secteur privé
- 44 dans le secteur public.

Ces proportions restent identiques aux années précédentes.



Activité des employeurs



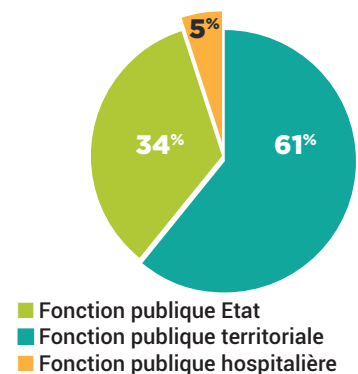
Les secteurs de l'administration publique, la santé humaine/action sociale et le commerce gardent une place prépondérante comme les années précédentes.

Les 44 maintiens dans le secteur public se répartissent comme suit :

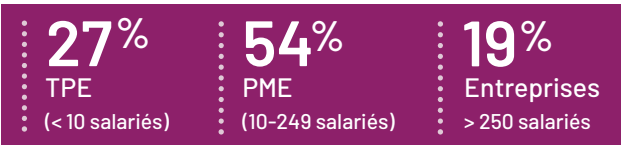
Typologie Fonctions Publiques

Les interventions se font majoritairement au sein de la fonction publique territoriale avec 61%. Celles qui se font dans fonction publique hospitalière restent minoritaires avec 5%.

L'équipe maintien intervient chez un employeur quel que soit l'effectif. Nous remarquons que 54% des employeurs ont entre 10 et 249 salariés. Les entreprises de moins de 10 salariés représentent 27%.



Effectif des employeurs



Profil des personnes maintenues

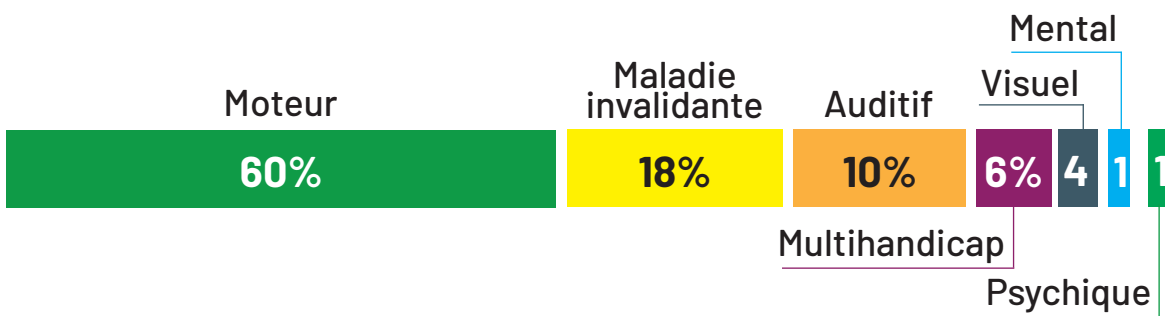
Les femmes restent majoritairement représentées comme les années précédentes.



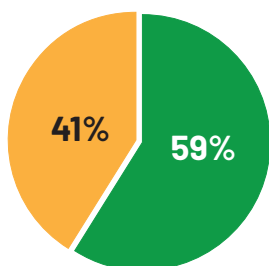
- 51% entre 30 et 50 ans
- 6% ont moins de 30 ans

>> Nature du handicap

Plus de la moitié, 60%, des personnes prises en charge ont un handicap moteur.



>> Niveau de formation



- 41% des personnes prises en charge ont un niveau inférieur au bac.
- 59% ont un niveau bac et supérieur.

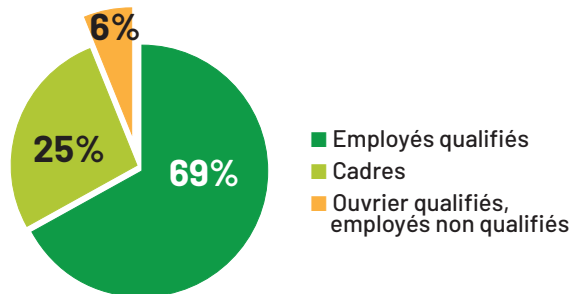
■ Bac et plus
■ Niveau BEP/CAP et inférieur

>> Ancienneté dans l'entreprise



>> Niveau de qualification

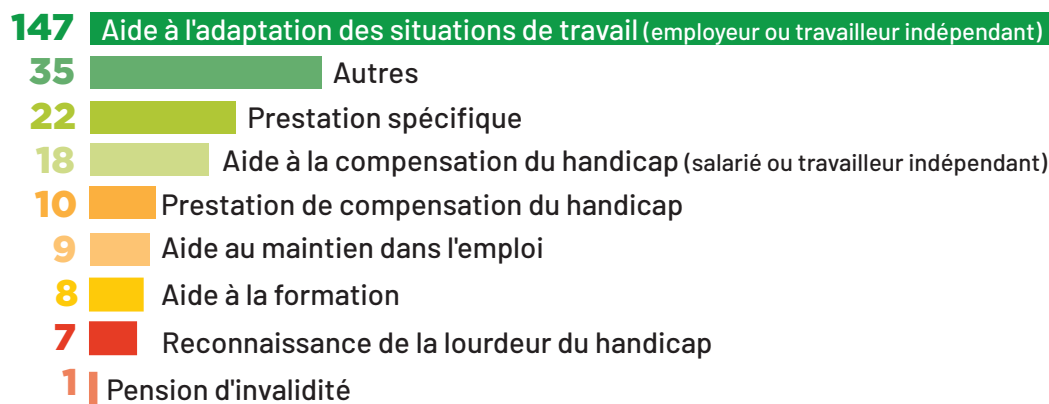
Concernant la qualification, la répartition reste similaire chaque année.



>> Mobilisation des mesures (aides et prestations) de l'AGEFIPH, du Fiphfp, de la Sécurité Sociale, de la MDPH, ... dans le cadre des maintiens réussis.

257 aides ont été mobilisées contre 261 en 2020.

257
aides
mobilisées



2. LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE AUPRÈS DES ACTIFS

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, la certification.

Il concerne également la reconversion, la transition professionnelle, la reprise d'activité...

Nous intervenons principalement dans le secteur privé.

Dans le cadre du CEP, les agents de la fonction publique sont orientés de la manière suivante :

- **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)

A titre exceptionnel, les agents qui quittent la fonction publique peuvent toutefois être accompagnés dans le cadre du CEP par Cap emploi.

EN 2021 C'EST,

186
nouvelles
personnes

55%
situations signalées
par les services
de Santé

112
parcours d'accompagnement
et de conseils personnalisés

- 186 nouvelles personnes ont bénéficié du Conseil en Evolution Professionnelle contre 129 en 2020 (année de la crise sanitaire) soit une hausse de 44%.
- 55% des situations nous sont signalées par les services de santé au travail ; 27% par la personne ; 10% proviennent de Cap emploi ; 3% par la sécurité sociale ; 2% dans le cadre d'un accompagnement maintien dans l'emploi et 3% autres.
- 112 parcours d'accompagnement et de conseils personnalisés ont été clôturés.

Nature du handicap

CEP - NATURE DU HANDICAP	SECTEUR PRIVÉ	SECTEUR PUBLIC
Auditif	6	1
Maladie Invalidante	70	0
Mental	1	0
Moteur	132	2
Multi-handicap	15	0
Psychique	9	1
Troubles cognitifs	1	0
Visuel	3	0
TOTAL	237	4

Motif de sollicitations des personnes

OBJECTIF PRINCIPAL ASSIGNÉ PAR LE BÉNÉFICIAIRE CEP	SECTEUR PRIVÉ	SECTEUR PUBLIC
Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications (le maintien à l'employabilité)	3	0
Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé pour autres motifs	5	0
Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé pour raisons de santé	208	4
Autres objectifs professionnels	0	0
Changer de métier ou de secteur professionnel (la reconversion / la nouvelle orientations professionnelle)	14	0
Créer ou reprendre une entreprise (l'exercice d'une activité autonome)	1	0
Evoluer vers un poste à responsabilités (la progression professionnelle)	1	0
Exercer plusieurs activités (l'exercice d'une pluriactivité)	0	0
Faire le point sur sa situation professionnelle (la prise de recul)	7	0
Identifier, valoriser et faire reconnaître ses compétences et expériences professionnelles (la reconnaissance professionnelle)	0	0
TOTAL	239	4

Le service rendu dans le cadre du CEP est le suivant

TYPE DE SERVICE RENDU DANS LE CADRE DU CEP	SECTEUR PRIVÉ	SECTEUR PUBLIC
Diagnostic de situation professionnelle	223	4
Information sur les Emplois / Métiers / Marchés du travail	26	0
Information sur les Dispositifs et Financements	25	1
Information sur les Opérateurs et structures du territoire	11	1
Investigation sur les Métiers et Secteurs	7	0
Appui à l'élaboration d'un projet professionnel	78	0
Identification des compétences	40	0
Valorisation des compétences	26	1
Elaboration d'un parcours adapté de développement des compétences	5	0
Appui à la recherche d'une prestation externe (formation, PMSMP, ...)	18	0
Accompagnement à la création ou à la reprise d'entreprise	3	0
Ingénierie financière	4	0
Suivi de mise en œuvre du projet	6	0
Recherche d'emploi	1	0
TOTAL	474	7

Motif de fin de CEP

MOTIF DE FIN DE CEP	SECTEUR PRIVÉ	SECTEUR PUBLIC
Objectifs initiaux atteints	57	2
Bénéficiaire en double accompagnement	0	0
Entrée dans un autre accompagnement hors CEP (création d'entreprise, coaching, ...)	2	0
Entrée en formation	2	0
Sans nouvelle de la personne depuis 6 mois	23	1
Demande d'arrêt du CEP par la personne	15	0
Autre motif	13	1
TOTAL	112	4

3. DES RELATIONS PARTENARIALES RENFORCÉES DANS LE CADRE DE L'ACTIVITÉ DU SERVICE DANS L'EMPLOI

Avec les services de santé au travail

Nous avons été destinataires de **215 sollicitations de la part des services santé au travail soit 55% des sollicitations.**

L'AIST 83 est un des partenaires incontournables dans le cadre du maintien dans l'emploi. Elle rassemble 62 médecins répartis sur 8 centres médicaux.

La prise en charge de toutes les situations a généré plus de **853 contacts entre l'équipe maintien de Cap emploi et les médecins de l'Association Interprofessionnelle de Santé au Travail (AIST).**

La Mutualité Sociale Agricole, (MSA, 5 médecins) et **la médecine des transporteurs** (4 médecins) sont également des partenaires réguliers.

Avec la Carsat

Pour la première année, **nous avons participé aux cellules PDP (Prévention Désinsertion Professionnelle).** Nous avons été présents à 15 cellules PDP.

L'objectif de la cellule PDP (Prévention de la Désinsertion Professionnelle)

La cellule PDP est une équipe pluridisciplinaire composée :

- du médecin conseil de la Direction régionale du Service médical Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse,
- de la responsable départementale du Service Social du Var de la CARSAT Sud Est, coordinatrice de la cellule PDP,
- de la responsable du département Prévention, Accompagnement et Accès aux Soins à la CPAM du Var,
- de la manager opérationnelle de l'Action Sanitaire et Sociale de la CPAM du Var.

Ce dispositif de coordination permet de prévenir le risque de désinsertion professionnelle et de favoriser le retour à l'emploi. **Son objectif est de prévenir le licenciement ou d'envisager le reclassement des salariés confrontés à un risque d'inaptitude à leur poste de travail**, en déclenchant un ensemble de mesures pendant ou en dehors de l'arrêt de travail.

Ce travail en réseau permet d'accompagner les salariés et les entreprises vers une solution adaptée.

Pour l'entreprise, les bénéfices apportés peuvent être un déblocage d'aides financières et une diminution de la durée des arrêts de travail grâce à une prise en charge globale précoce, apaisement des relations sociales, image positive de l'entreprise...

Pour le salarié, des solutions concrètes peuvent être apportées comme le maintien au poste avec un aménagement, reclassement en interne ou en externe, bilan de compétences, formations, solutions sociales...

Ensemble, nous évaluons les situations et validons les solutions les plus pertinentes.

Une réunion partenariale de présentation avec focus sur Essai encadré et Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprises a rassemblé, en visio, 37 personnes dont 31 collaboratrices et managers CARSAT et 6 collaborateurs et manager de Cap emploi.

Le groupe de travail régional réunissant la Carsat, l'Agefiph et 3 Cap emploi (06, 13 et 83) poursuit ses objectifs : mise à jour d'outils de communication (présentation + process) du CRPE Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise et de l'Essai Encadré.

Avec la MSA (Mutualité Sociale Agricole)

Nous travaillons en étroite collaboration avec **la MSA qui organise des cellules maintien** auxquelles nous participons une fois par trimestre. Elles nous permettent de travailler ensemble et de suivre les situations complexes.

Avec la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)

La MDPH est un partenaire incontournable pour certaines situations.

La qualité du partenariat nous **permet d'avoir un soutien précieux et une réactivité nécessaire pour l'instruction de certains de nos dossiers.**

93 demandes de Reconnaissance de Travailleur Handicapé ont été adressées à la MDPH.

Avec l'AGEFIPH et le Fiphfp

AGEFIPH : Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées

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 Inter régional Handicap (DIH) du Fiphfp permet de croiser nos informations et renforce notre positionnement auprès des employeurs.

Avec le CDG 83 (Centre de Gestion)

Notre partenariat avec le CDG 83 est formalisé par une convention qui nous lie. Nous échangeons régulièrement sur des thématiques et des plans d'action communs qui visent, par exemple, à développer le contrat d'apprentissage au sein des collectivités territoriales.

Avec le CNFPT (Centre Nationale de la Fonction Publique Territoriale)

Dans le secteur le public et en lien avec le CNFPT, nous sommes intervenus 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 champs du handicap et de les sensibiliser aux différentes typologies de handicap. Ces interventions ont pour objectif d'apporter aux conseillers de prévention une meilleure connaissance de notre offre de service, de favoriser le rapprochement entre nos 2 structures, de développer le partenariat et de faciliter nos échanges.

Avec les Prestataires d'Appui Spécifique (PAS) financés par l'AGEFIPH et le Fiphf

Le travail avec les prestataires se poursuit et leur expertise sur un handicap spécifique (moteur, visuel, auditif, cognitif, mental, psychique) permet une meilleure analyse de la situation et du choix des moyens de compensation adaptés.

**Ce partenariat de qualité, que nous entretenons
avec l'ensemble des acteurs, contribue à l'atteinte de nos résultats.**

TOUS ENSEMBLE NOUS CONTRIBUONS À UNE SOCIÉTÉ PLUS INCLUSIVE.



Immeuble le Vélasquez
Entrée B
147, rue Henri Vienne
83000 Toulon
Tél. : 04 94 22 36 16
Fax. : 04 94 62 63 26
secretariat@capemploi83.com
www.avie83.info



Siège Social à Toulon
Réception du public sur rendez-vous :
Bandol, Barjols, Bormes les Mimosas,
Brignoles, Cogolin, Draguignan,
Fayence, Fréjus, Hyères, La Crau,
Le Cannet des Maures,
Le Luc, Rians, Saint-Maximin,
Six-Fours, Solliès-Pont, Toulon

