

BILAN Cap emploi 82-31Nord

2018

Sommaire

1.	L'ACTIVITE DU CAP EMPLOI.....	3
2.	L'EQUIPE DU CAP EMPLOI.....	4
3.	L'OFFRE DE SERVICES DU CAP EMPLOI	5
4.	LE CAP EMPLOI, ACTEUR DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI	6
5.	LES PRINCIPAUX CHIFFRES 2018	7
6.	L'ACTIVITE DU SERVICE INSERTION	8
6.1.	Typologie des publics accompagnés.....	8
6.2.	Typologie du handicap des personnes accompagnées.....	8
6.3.	Mobilisation des moyens d'accompagnement.....	9
6.4.	Durée de l'accompagnement Cap emploi	10
7.	L'ACTIVITE DU SERVICE EMPLOYEURS.....	12
7.1.	Une stratégie proactive vers les employeurs privés et publics.	12
7.2.	Placements réalisés par le Cap emploi en 2018	13
8.	L'ACTIVITE DU SERVICE MAINTIEN.....	14
8.1.	Le partenariat	15
8.2.	Les signalements	17
8.3.	Les maintiens dans l'emploi : bilan des services.....	19
8.4.	Caractéristiques des maintiens réussis.....	19
8.5.	Caractéristiques des salariés et des employeurs	21
9.	CAP EMPLOI S'APPUIE SUR SON RESEAU DE PARTENAIRES	26
10.	ACTIONS PARTENARIALES 2018.....	28
11.	CONCLUSION	30

1. L'ACTIVITE DU CAP EMPLOI

Le Cap emploi 82-31 Nord fait partie d'un des 102 Organismes de Placements Spécialisés (OPS) présents sur l'ensemble du territoire national.

Le service Cap emploi est financé par l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées), le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) et Pôle emploi.

Son pilotage est assuré par l'Etat (la DGEFP : Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle au niveau national et les DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi au niveau régional) et les financeurs (AGEFIPH, FIPHFP et Pôle emploi).

Le service Cap emploi fait, de plus, partie du périmètre de certification ISO 9001 de l'ADIAD. Il est ainsi dans une démarche d'amélioration continue et bénéficie chaque année d'un audit interne et d'un audit de contrôle AFNOR.

Les salariés sont pleinement engagés dans cette démarche et pilotent les processus opérationnels et supports.

Dans le cadre de la convention de partenariat signée avec Pôle Emploi, Cap Emploi accompagne plus du tiers des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi inscrits à Pôle Emploi. **En 2018, 496 personnes ont été orientées vers nos services par Pole emploi.**

Depuis le 1/1/2018, l'activité du maintien dans l'emploi (ex Sameth) a intégré l'offre de service Cap Emploi. De fait, nous accueillons également les salariés en risque d'inaptitude ou en situation de handicap dans le cadre du maintien dans l'emploi et de la reconversion professionnelle, soient **270 personnes accueillies en 2018.**

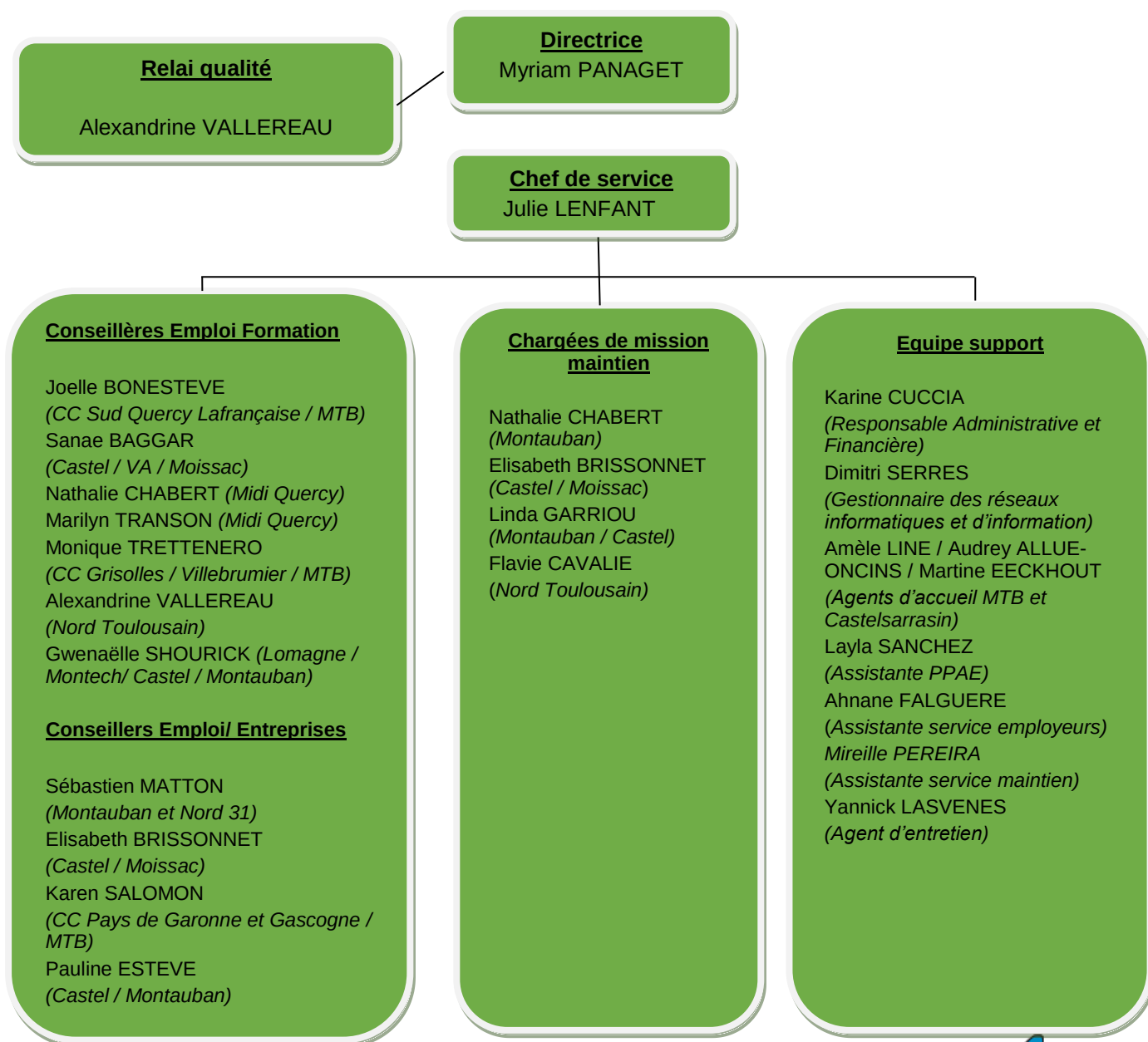
Au total, **1879 personnes ont été suivies** et ont bénéficié d'un des services du Cap emploi.

2. L'ÉQUIPE DU CAP EMPLOI

2018 a été une année de changement d'organisation interne. Début septembre 2018, l'effectivité de cette organisation était en place avec 6 conseillères Projet/Formation, 4 conseillers Emploi/Entreprises, 4 chargées de mission maintien.

L'ensemble de l'équipe a été piloté par une chef de service en lien avec la directrice, responsable de l'activité Cap Emploi.

Enfin, toute l'activité est appuyée par une équipe administrative composée d'une assistante PPAE (Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi) gérant les flux de personnes envoyées par Pôle emploi, une assistante du service employeurs, une assistante sur le maintien, des agents d'accueil sur le site de Montauban et de Castelsarrasin, un gestionnaire des réseaux informatiques et d'information, une Responsable Administrative et Financière, et un relai qualité.



3. L'OFFRE DE SERVICES DU CAP EMPLOI

Le Cap Emploi déploie une offre de services à destination des personnes reconnues travailleurs handicapés, ainsi que des employeurs privés et publics de toute taille.

Pour les personnes handicapées en recherche d'emploi ou en activité :

- Evaluation diagnostic
- Accompagner à l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel (CEP, loi du 5 mars 2014)
- Identifier et déployer des solutions adaptées pour conserver son activité en tenant compte de son état de santé
- Mobiliser des prestations et des aides financières de l'Agefiph et du Fiphfp en complément du droit commun dans le cadre de la compensation du handicap.
- Faciliter la recherche d'emploi (identifier les compétences, CV, sélection des offres, relation employeurs, moyens de compensation pour adapter la situation de travail, ...).

Pour les Employeurs Privés et Publics :

- Informer et Sensibiliser le personnel à la question du Handicap en entreprise.
- Appui au recrutement d'une personne en situation de handicap
- Maintenir dans l'emploi un collaborateur dont l'état de santé pose une difficulté dans l'exercice de son activité professionnelle
- Mobiliser des prestations et des aides financières de l'Agefiph et du Fiphfp en lien avec le handicap en complément du droit commun

Et pour les deux :

- Un suivi du salarié dans l'emploi.

Ce service peut être mobilisé lorsque le handicap ou la situation de la personne nécessite un accompagnement particulier pendant la période d'adaptation au poste de travail.

Il est systématiquement proposé aux personnes et aux employeurs pour les contrats de travail comprenant des actions d'intégration ou de formation (contrats en alternance / contrats aidés notamment).

Le déploiement de ces offres de services nécessite la mobilisation d'un réseau important de partenaires allant des acteurs de l'insertion professionnelles (OF, Employeurs, etc.), aux institutionnels, aux services sociaux et médico-sociaux, aux syndicats et chambres consulaires, etc.

4. LE CAP EMPLOI, ACTEUR DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

Le Cap Emploi est également **acteur du service public de l'emploi au même titre que Pôle emploi** et les Missions locales (instruction SPE : Service Public de l'Emploi, du 15 juillet 2014) et siègent dans les SPER (Service Public de l'Emploi Régional) et leurs déclinaisons locales.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, il est membre du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) et du CREFOP : Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (à travers l'instance régionale CHEOPS : Conseil national Handicap & Emploi des Organismes de placement spécialisés).

Le Cap Emploi a également un rôle de **prescripteur des aides et mesures de droit commun** depuis 2012 et notamment des Parcours Emploi Compétences (PEC) mise en application en 2018.

En 2018, le Cap Emploi a signé 78 PEC

Enfin, il participe à la mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014 qui réforme en profondeur la formation professionnelle, sur 3 axes :

- **le Conseil en Evolution Professionnelle** : le Cap emploi est opérateur du CEP inscrit dans la loi - dispositif permettant à toute personne de bénéficier d'un appui dans la définition et la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle.
- **le Compte Personnel de Formation** : le Cap emploi en tant qu'opérateur du CEP et accompagnant les personnes dans la mise en œuvre de leur projet de formation peuvent mobiliser, à la demande de la personne, ce dispositif de financement de formation rattaché à la personne
- **les Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnelle (PMSMP)** : le Cap emploi est prescripteur de cette mesure permettant aux personnes de valider un projet par une immersion en entreprise : en 2018, **118 PMSMP ont été signées par le service Cap emploi**, dont 33 % ont pu accéder directement à l'emploi, et 8 % ont confirmé leur projet avec 14 % d'entrées formation à l'issue.

5. LES PRINCIPAUX CHIFFRES 2018

- ✓ **588** : Placements réalisés par le Cap emploi (dont 488 de plus de 3 mois et 11 créations d'entreprise), concernant 485 personnes accompagnées
- ✓ **72.5%** : Part des placements durables (≥ 6 mois) sur l'ensemble des insertions réalisées de plus de 3 mois.
 - **Dont 32 % en CDI et créations d'activité**
- ✓ **278** : Formations mises en œuvre (hors Parcours d'orientation insertion) dont 191 formations qualifiantes et professionnalisantes
- ✓ **1609** : Personnes accompagnées
- ✓ **702** : Employeurs ayant bénéficié des services Cap emploi
- ✓ **222** : Employeurs différents visités pour 279 visites réalisées
- ✓ **359** : Signalements par les Services de Santé au Travail pour 153 salariés ou indépendants accompagnés
- ✓ **132** : Maintiens en situation de travail réalisés dont 7 dans le secteur public
- ✓ **22** : Reconversions de salariés réalisées

6. L'ACTIVITE DU SERVICE INSERTION

Le Cap emploi est un Organisme de Placement Spécialisé.

Le nombre de personnes ayant bénéficié d'au moins un service en 2018 est de **1609**.

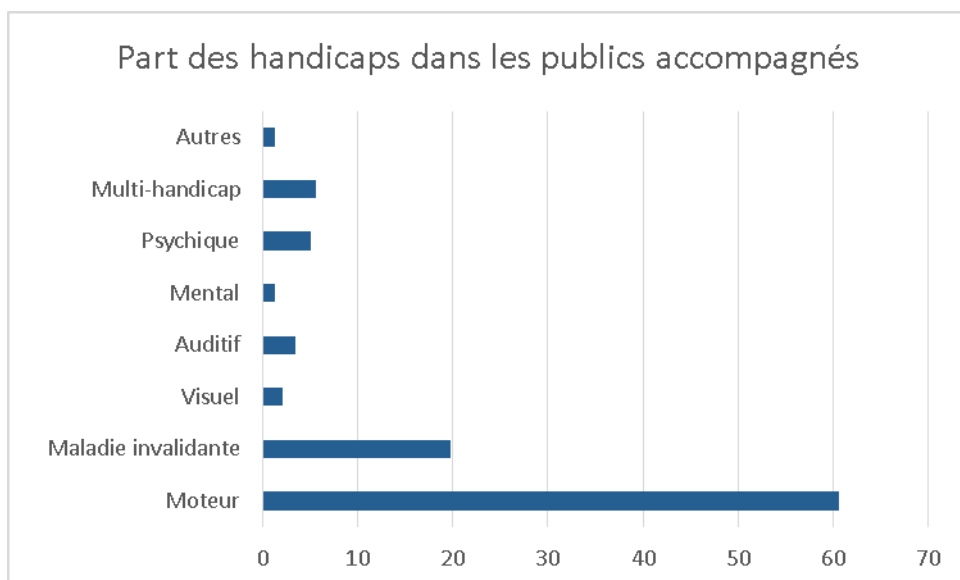
6.1. Typologie des publics accompagnés

La majorité des handicaps se déclarant à l'âge adulte. De ce fait, le Cap emploi n'accompagne qu'une faible part de 16-25 ans : 4 %

Les niveaux de qualification sont peu élevés : 67% des personnes accompagnées ont un niveau V et infra V.

54% des personnes accompagnées sont des femmes et 46% sont des hommes, ceci confirme la tendance des dernières années, les femmes sont majoritaires dans les publics accompagnés.

6.2. Typologie du handicap des personnes accompagnées



Le handicap moteur, reste majoritaire et représente 60 % de l'ensemble des handicaps, suivi ensuite par les maladies invalidantes (20%).

6.3. Mobilisation des moyens d'accompagnement

Nombre de personnes ayant bénéficié d'un des services en 2018

587 : Evaluation diagnostic

607 : Définition et/ou validation du projet professionnel

501 : Accès à la formation

889 : Appui à l'accès à l'emploi

122 : Suivi du salarié en emploi

501 personnes ont bénéficié d'une définition et mise en œuvre d'un projet de formation. Ce service répond aux besoins de montée en qualification du public et aux besoins de compétences des employeurs.

En 2018, le nombre de formations mobilisées était de 278, **dont 14 se sont déroulées via des contrats en alternance** :

- 62 sur de la remise à niveau
- 191 sur du qualifiant, professionnalisant et diplômant.

Pour les financements de ces formations, la Région, Pole emploi, l'Agefiph et les OPCA sont sollicités. En 2018, l'AGEFIPH est ainsi intervenue sur 62 dossiers de subvention formation.

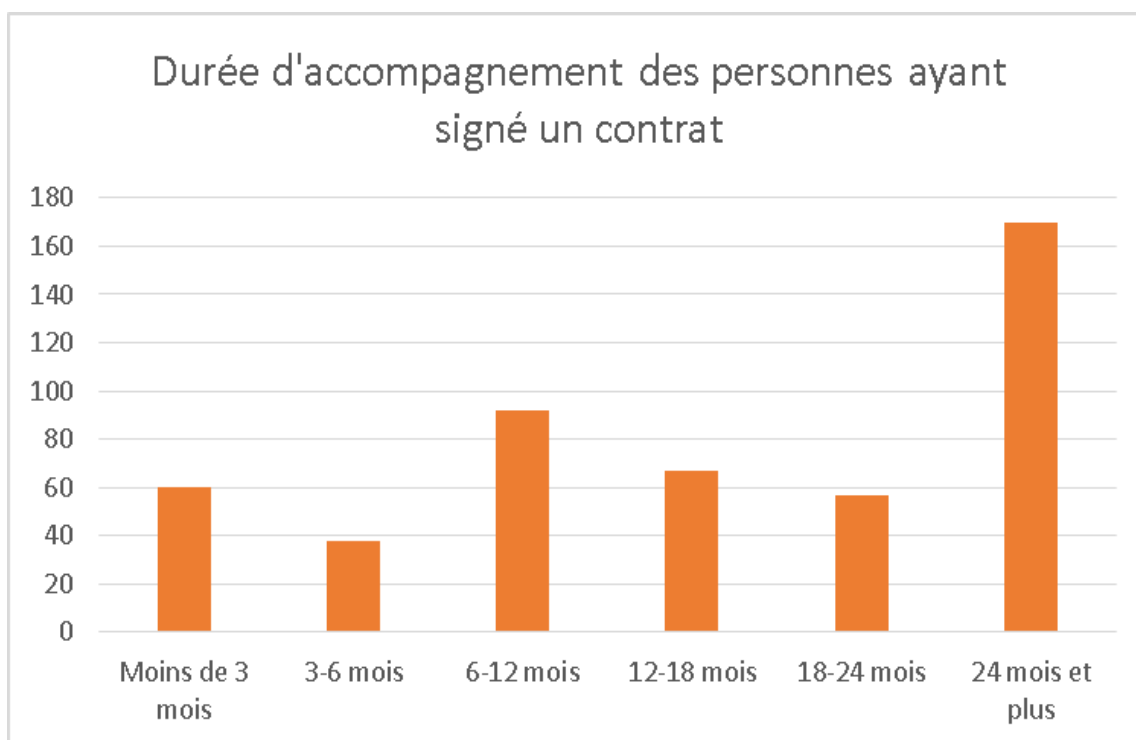
Les moyens mobilisés par le Cap emploi durant l'accompagnement sont variés et recouvrent aussi bien le travail sur le projet professionnel, les formations, les prestations emploi (internes et externes), les prestations et aides à la compensation du handicap :

- 497 prestations de bilans, redéfinition de projets, ateliers et formations courtes, bilans médicaux, immersion en entreprise, bilans de compétences, etc.
Parmi ces actions courtes, le Cap emploi a pu mobiliser des ateliers de conseil en image qui ont permis aux personnes de reprendre confiance et d'aborder plus facilement le travail de reconversion et d'acceptation du handicap.
- 53 prestations ponctuelles spécifiques, permettant d'avoir l'expertise d'un spécialiste sur les incidences du handicap et les moyens de les compenser.
- Les ateliers Pro'H actifs ont été maintenus en 2018, permettant aux publics en démarche de recherche d'emploi d'accélérer leur retour à l'emploi au travers d'actions de « coaching » et des visites et interventions d'entreprises.
- Des ateliers numériques animés en interne par une personne en service civique, ont permis à nos publics de gagner en autonomie sur les outils numériques, et faciliter leurs démarches de recherche d'emploi et de formations.

Enfin, l'aide ponctuelle à l'emploi (Aide au parcours, financée par l'Agefiph) permet, quant à elle, de lever les difficultés financières susceptibles de constituer des obstacles à l'avancement des projets des personnes handicapées compte tenu de la précarité de leur situation. En 2018, 111 Aides au parcours ont été mobilisées par le Cap emploi

6.4. Durée de l'accompagnement Cap emploi

Les personnes accompagnées ayant majoritairement besoin de retravailler un projet en lien avec leurs contre-indications, les durées d'accompagnement restent assez longues, le travail de reconversion nécessitant un temps de réflexion, acceptation, formation, etc.



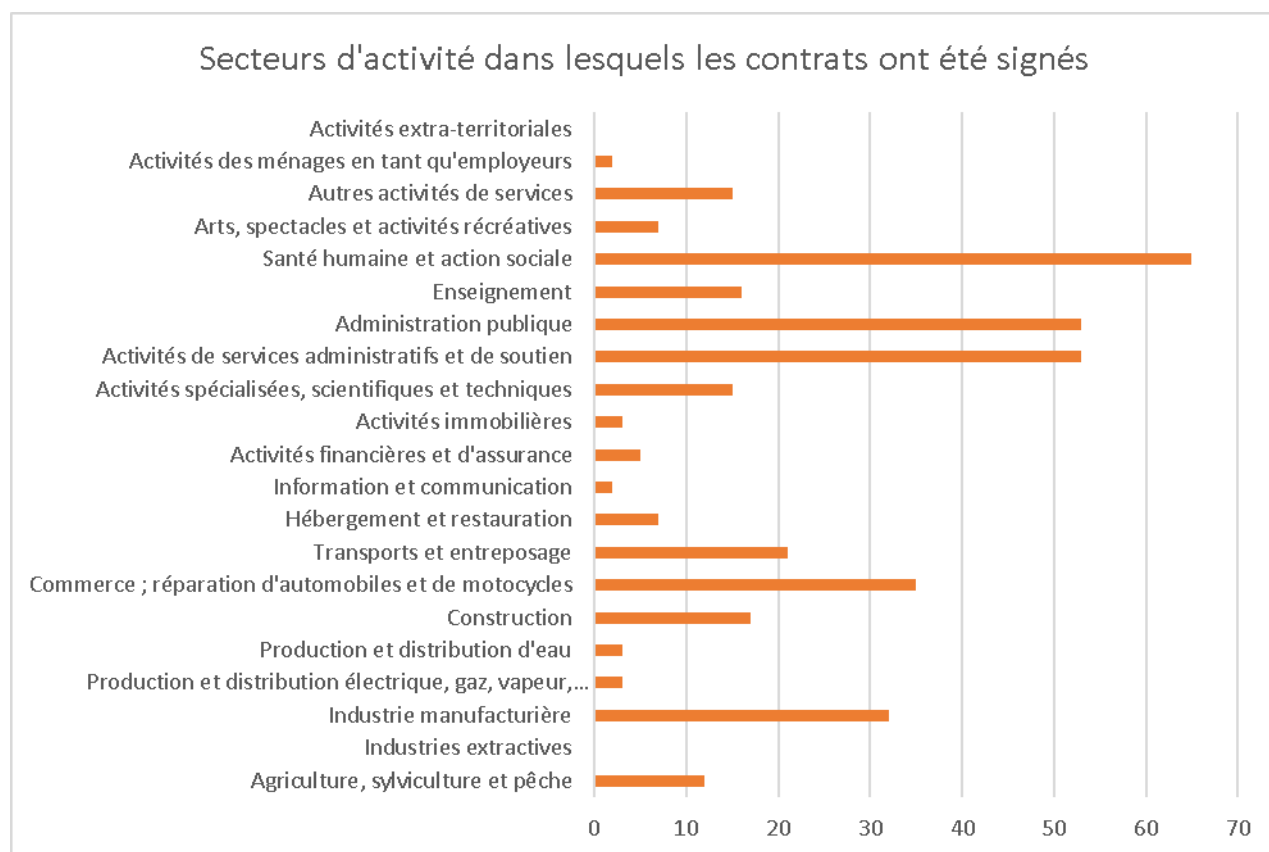
Les actions du Cap emploi se poursuivent **au-delà du placement** à travers la mobilisation du **service de suivi du salarié en emploi** qui permet un accompagnement de la personne et de l'employeur adapté aux besoins (relatifs à la compensation du handicap, à la mise en œuvre d'une formation).

Sa durée est définie en fonction des besoins de la personne, de l'employeur et de la nature du contrat de travail. Elle se prolonge au-delà de la période d'essai notamment pour toutes les personnes pour lesquelles le service Cap emploi a signé un contrat aidé, l'objectif étant la pérennisation de ce type de contrat.

En 2018, **90** personnes ont bénéficié de ce service.

588 contrats ont été signés auprès de 385 entreprises différentes dans les secteurs d'activité diversifiés.

Si certains secteurs sont particulièrement porteurs (santé humaine/action sociale, administration publique, activités des services administratifs ou encore le commerce) on note une bonne ventilation des secteurs d'activité des entreprises ayant signé au moins un contrat en 2018.



7. L'ACTIVITE DU SERVICE EMPLOYEURS

7.1. Une stratégie proactive vers les employeurs privés et publics.

Le Cap emploi a accompagné **702** employeurs en 2018 dont 114 employeurs publics.

Le service information et mobilisation sur l'emploi des personnes handicapées :

Ce service permet de répondre aux demandes d'information ou de sensibilisation des employeurs (prospection ciblée, petits déjeuners entreprises, organisation d'événementiels, ...).

En 2018 :

- ✓ **183** employeurs ont bénéficié de ce service
- ✓ **26%** des services Cap emploi sont des services d'information et de mobilisation.

Le service appui au recrutement de personnes handicapées :

Ce service est basé sur l'intermédiation active, l'appui et le soutien technique aux employeurs, la sensibilisation des équipes de travail au handicap et la consolidation de l'emploi.

En 2018 :

- ✓ **571** employeurs ont bénéficié de ce service
- ✓ **316** offres d'emploi ont été recueillies et traitées.

La proactivité du Cap emploi se traduit également par la mise en œuvre de son offre de services auprès de nouveaux employeurs : **311** nouvelles entreprises prospectées en 2018.

En 2018, **279** employeurs différents ont été visités. Ces visites en entreprises sont proposées systématiquement aux nouveaux employeurs et dans le cadre d'un recrutement afin que le Cap emploi puisse identifier le poste et les contre-indications liées.

Des informations collectives de recrutement sont également proposées aux employeurs pour leurs recrutements. Cela leur permet de présenter leur entreprise à des personnes déjà sélectionnées, et de les recevoir ensuite en entretien dans nos locaux. Le débriefing peut ensuite se faire avec les conseillers accompagnant les personnes sélectionnées afin d'échanger sur les compétences, savoirs-être et éclairer le choix des employeurs.

En 2018, une quarantaine d'actions d'information collectives, de présentation d'entreprises aux bénéficiaires et de rencontres recrutement ont été organisées.

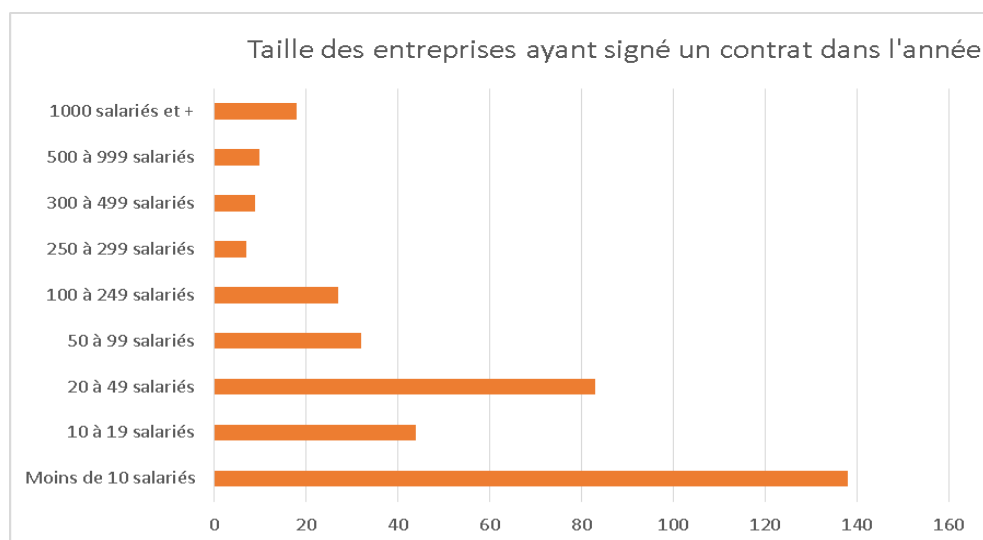
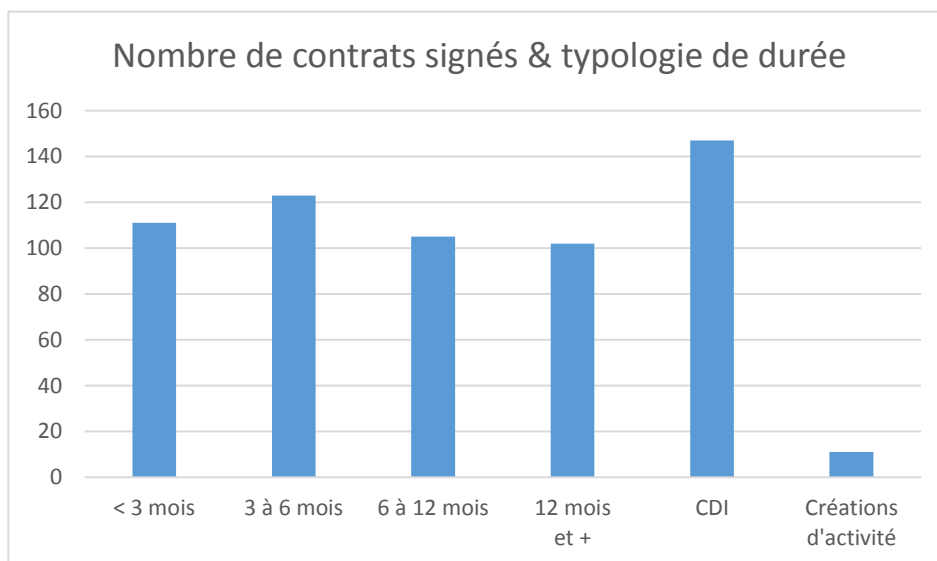
Le service était également présent sur les nombreuses manifestations organisées sur son territoire (forums emploi, sensibilisations employeurs) et a organisé le Forum Handicap Emploi & Compétences de la 22^{ème} semaine pour l'emploi des personnes handicapées (décrites plus loin dans les actions partenariales).

Enfin, le Cap emploi est intervenu régulièrement en entreprise dans le cadre de l'appui technique et administratif dans la mise en place des aides à l'embauche.

7.2. Placements réalisés par le Cap emploi en 2018

Malgré un contexte économique encore difficile, le Cap emploi a permis la signature de **588 contrats** dont 488 d'une durée de plus de 3 mois.

24% des placements de plus de 3 mois ont été signés dans la fonction publique (121 placements au total dont 105 de plus de 3 mois et 9 pérennisations).



49.5 % des entreprises qui ont signé un contrat en 2018 ont moins de 20 salariés. Elles ne sont donc pas concernées par les 6 % obligatoires et n'ont donc pas d'obligation d'emploi.

Ces entreprises prouvent par leurs recrutements, que ce sont avant tout les compétences des personnes handicapées qui les intéressent, permettant de donner une chance aux personnes reconnues travailleur handicapé.

8. L'ACTIVITE DU SERVICE MAINTIEN

I. Objectifs :

Le Cap emploi a pour mission d'accompagner les salariés et les employeurs dans le cadre d'un maintien dans l'emploi lié à une problématique de santé.

Ce service est sollicité lorsqu'une personne risque de perdre son emploi du fait :

- d'une situation de handicap – qui survient ou s'aggrave – constatée par le médecin du travail ou un autre médecin compétent,
- d'une évolution du cadre professionnel qui s'avère incompatible avec le handicap de la personne.

Pour cela un travail d'équipe en accord avec le salarié, l'employeur, et le médecin du travail est nécessaire, afin d'éviter une rupture du contrat de travail et permettre au salarié de poursuivre son emploi sans porter atteinte à sa santé tout en répondant aux besoins de l'employeur.

Informier, conseiller accompagner les salariés/ Agents handicapés et ou les employeurs, les travailleurs indépendants dans un projet d'évolution et de transition professionnelle (interne ou externe) construit par et avec le travailleur handicapé.

II. Les Etapes :

- Réception de la demande

Accusé de réception

Vérification de l'éligibilité

Accord d'intervention

- Analyse de la demande

Etat des lieux : situation travailleur, le contexte professionnel, la possibilité de maintien

Intervention de partenaires (uniquement du médecin du travail)

Reformulation et validation de la demande

- Traitement de la demande

Analyse de la situation réelle sur le terrain

Présentation d'un plan d'action : validation par les différents acteurs de l'intervention

Mobilisation de mesures (Droit Commun, AGEFIPH, intervention de partenaires ...)

Plan de financement

- Suivi de la demande

Suivi du plan d'action validé

Finalisation du dossier

Bilan à 6 mois : contexte de l'entreprise, de la santé du travailleur, modification des conditions de travail.

III. Les bénéficiaires :

Le service s'adresse :

- aux entreprises de droit privé et à leurs salariés en CDI ou CDD de plus de 6 mois
- aux employeurs des trois fonctions publiques et à leurs agents titulaires ou stagiaires,
- aux travailleurs indépendants.

Il est mobilisé pour toutes les situations individuelles signalées, et pour les entreprises sous accord, si le quota est atteint, tous les services sont accessibles sinon seul le service d'information est mobilisable.

IV. Les différents services :

Le Cap emploi a une mission de service public gratuit, financée par l'AGEFIPH pour le secteur privé, et le FIPHP pour la fonction publique.

Les missions du Maintien s'articulent autour de deux services principaux :

*Service ADD : Analyse de la Demande : Diagnostic de situation du salarié, agent ou du travailleur indépendant en situation d'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé.

*Service Ingénierie : Accompagner à la recherche, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une solution de maintien. Il permet à l'entreprise de bénéficier de compétences spécifiques pour résoudre une situation de maintien.

*CEP Salarié : Il permet également d'accompagner à l'évolution ou à la transition professionnelle à destination des personnes.

8.1 Le partenariat

I. Les partenaires :

Le partenariat est un point clé de nos missions, sans un travail d'équipe les démarches entreprises ne pourraient aboutir correctement. Les partenaires avec lesquels nous travaillons sont :

✓Services de santé au travail et médicaux

Médecin du travail (SMTI / MSA / SRAS / RSI/ Fonction Publique Hospitalière / SAMSI / ASTIA)

Intervenant dans la prévention des risques professionnels / Infirmières

✓Services sociaux (CARSAT / MSA / RSI / SRAS)

✓Employeurs

✓Partenaires handicap (MDPH et prestataires PPS, EPAAST, PSOP, Fournisseurs)

✓Partenaires formation (OPCA, Organismes de formation)

II. L'organisation du réseau :

Afin de travailler ensemble dans les meilleures conditions, sont mises en place les modalités suivantes :

Un partenariat de fonctionnement :

- ✓ **Des fiches de positionnement** émanant du SMTI, le SRAS, la MSA, SAMSI, ASTIA et RSI (pour la CARSAT il s'agit d'une fiche navette)
- ✓ **Des permanences hebdomadaires** au SMTI de Montauban-Caussade et Castelsarrasin.
- ✓ **Des entretiens individuels** avec les médecins du travail, les assistantes sociales et les IPRP au cas par cas afin d'échanger sur les situations.
- ✓ **Des réunions périodiques** avec :
 - Réunions trimestrielles avec les services sociaux de la Carsat, du SRAS et de la MSA.
 - Le SMTI (présentation du bilan 1 fois par an)
 - Parallèlement à ces réunions, le bilan du SAMETH 2017 a été présenté et envoyé, permettant également d'enrichir les échanges.
 - Le service de santé de l'Hôpital de Montauban pour préciser la collaboration entre nos services.
- ✓ **2 informations collectives** organisées par la CARSAT (jusqu'en juin 2018) à destination des assurés en arrêt de travail de plus de 90 jours, pour les accompagner dans la préparation de leur reprise de travail. Ces informations étaient organisées par ateliers :
 - *atelier maintien* : co animation médecine du travail-Sameth
 - *atelier reclassement* : co animation Cap emploi- SAS-SP :
 - *atelier législation du travail* : Service Pôle travail de la Direccte.
- ✓ **Des informations collectives à la MDPH pour les primo-demandes de RQTH de personnes salariées, agents ou travailleurs indépendants**

*En 2018, 11 informations collectives ont été animées par le Maintien permettant de donner de l'information à **130** personnes.*

Un partenariat de sensibilisation et de communication sur le service :
- ✓ **Des actions de sensibilisation auprès des employeurs**

XPO Canals : présentation du Cap emploi et focus sur l'aide au recrutement et l'aide au maintien.

APAS 82

Docapost

Mediapost

Blanchisserie BARGUES

AGORA : Sensibilisation sur le handicap auprès des équipes encadrantes

IJA : présentation de la PPS Visuelle au sein du SMTI en 10/2018- organisée par le Sameth

SEEPH 2018 : Participation du SMTI, MSA et CARSAT au forum organisé par l'ADIAD en 11/2018 :

 - *Présentation d'une situation de maintien avec l'employeur et le salarié*
 - *Conférence de présentation de la réforme de la médecine du travail par le SMTI*
 - *Stands de fournisseurs (Axos, A2E Ergonomie, Linas Concept)*
 - *Stands de prestataires (IJA et APF)*

8.2 Les signalements

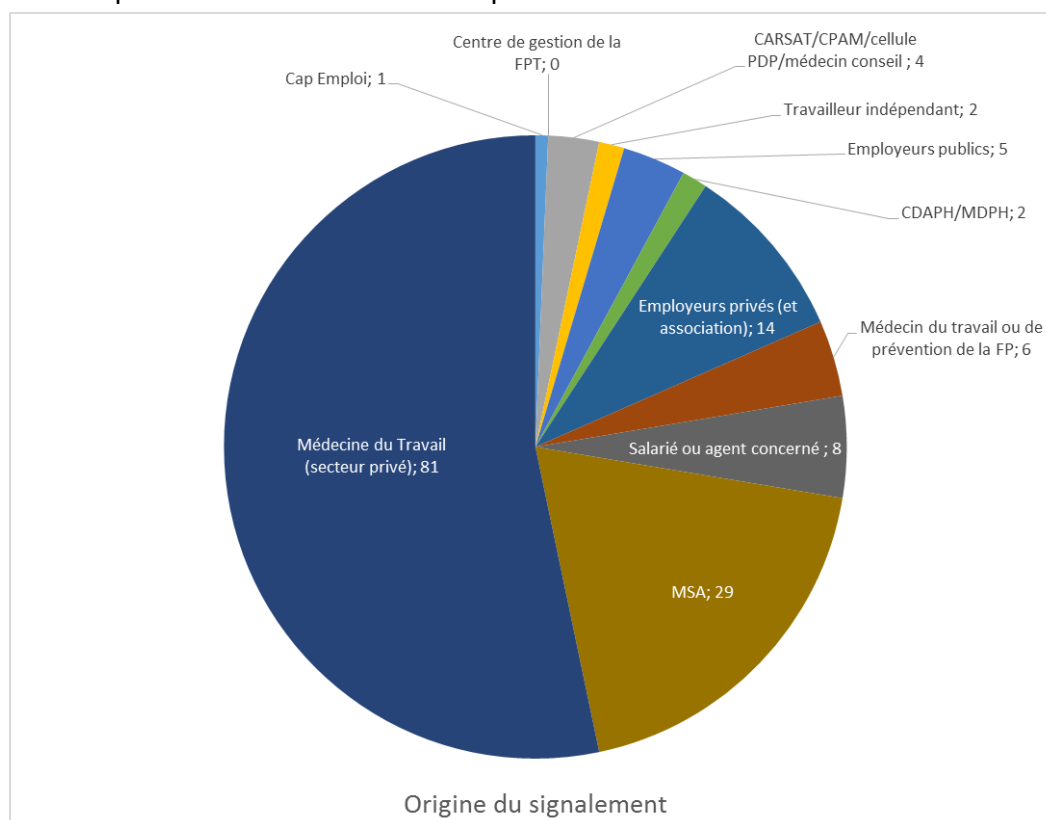
I. Origine :

Le signalement est un des points clés de toute démarche de maintien dans l'emploi, à partir duquel un large travail de concertation s'engage entre les différents intervenants, le salarié et l'entreprise.

Pour 2018, une procédure d'enregistrement des signalements a été mise en place pour tracer qualitativement ces derniers. De fait, le Maintien a réceptionné 359 demandes d'intervention (dont 350 signalements) qui ont donné lieu à :

- 358 signalements ayant généré 153 ouvertures de parcours maintien (et 206 informations délivrées)

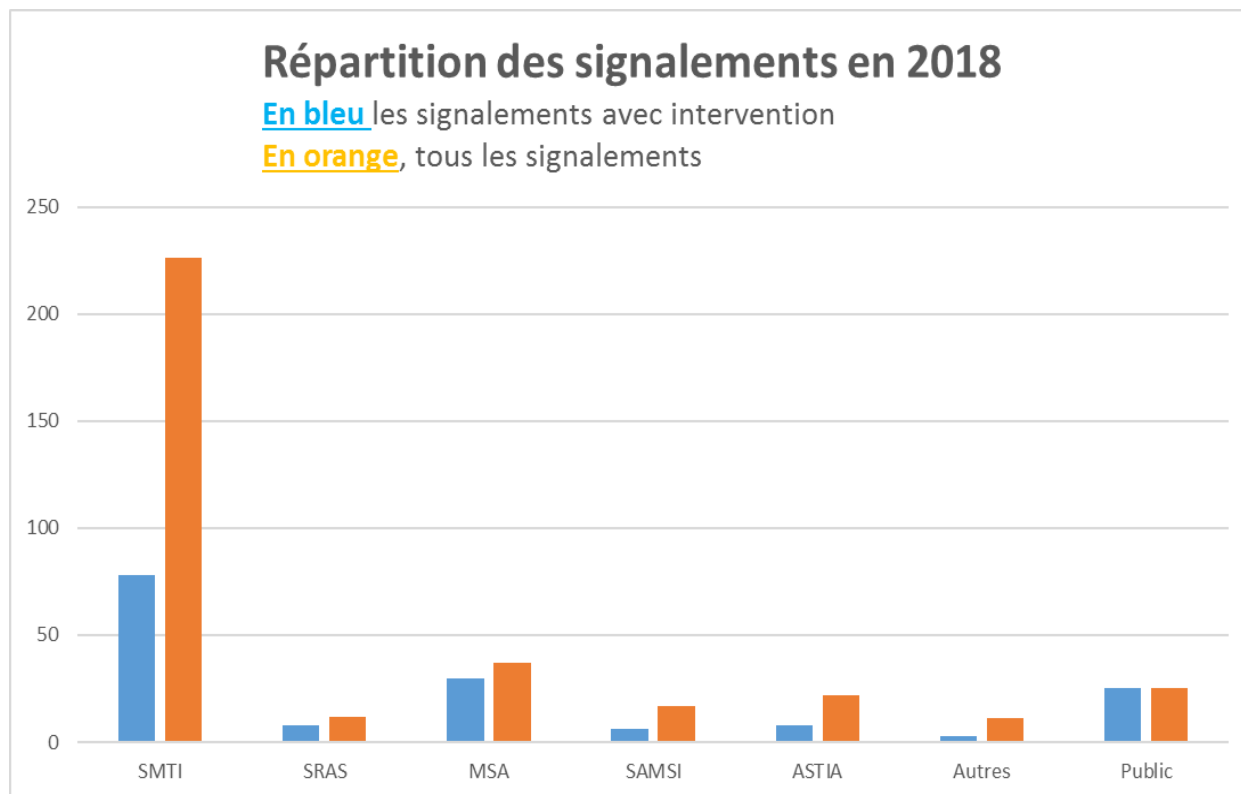
Les 153 parcours ouverts sont initiés par différents acteurs :



Les médecins du travail, tous services confondus, restent les principaux acteurs. Ils signalent 76% des situations.

II. Evolution des signalements :

Concernant les signalements du SMTI, on note un écart important entre les signalements globaux et ceux ayant effectivement donné lieu à une intervention du service.



III. Situation des personnes à l'ouverture du parcours :

Les signalements s'opèrent à différents moments suivant les circonstances : pendant l'arrêt de travail, au moment de la reprise ou lorsque la personne est en poste.

Un signalement effectué très tôt lors d'un arrêt de travail, permettra une prise en charge le plus en amont possible de la reprise par l'étude d'un maintien.

Lors de ces signalements, la proportion de personnes en arrêt varie significativement entre le secteur privé et le secteur public : alors que 91% des personnes sont en poste au moment du signalement sur le secteur public, elles ne sont que 55% sur le privé.

8.3 Les maintiens dans l'emploi : bilan des services

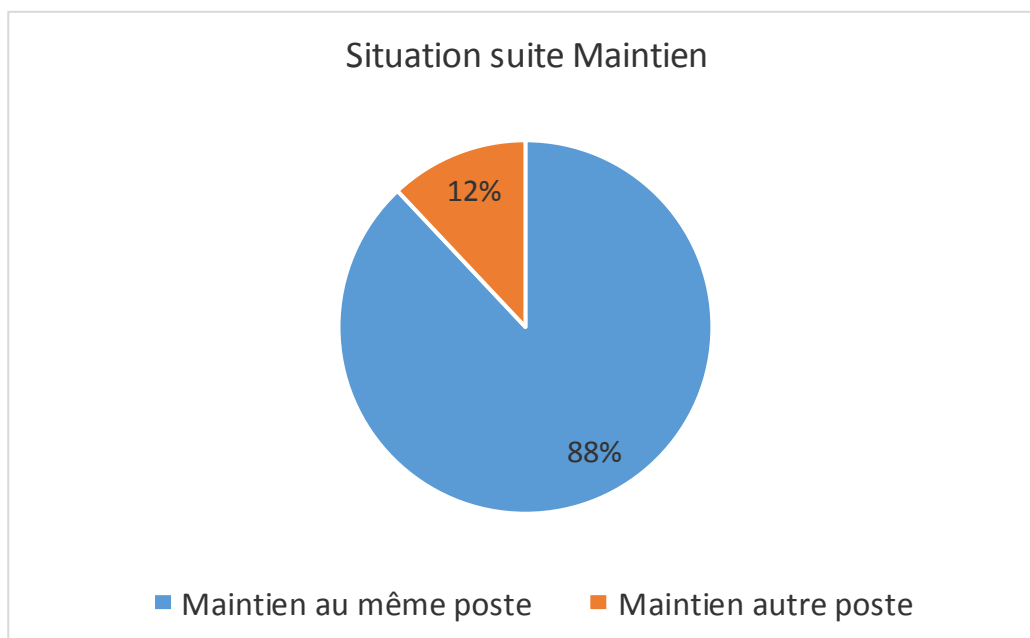
Les objectifs quantitatifs dans le cadre du service d'appui pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées étaient de 135 maintiens de salariés/agents/indépendants et 20 reclassements sur le Tarn-et-Garonne et le Nord 31. Ces services s'adressent aux personnes reconnues travailleurs handicapés, ou en voie de l'être, pour lesquels il y a un risque de rupture du contrat de travail du fait d'une inaptitude éventuelle.

	Objectifs annuels 2018	Réalisé
Maintiens Secteur Public	30	7
Maintiens Secteur privé	105	125
Total Maintiens	135	132
Reconversions	20	22

8.4 Caractéristiques des maintiens réussis

I. Poursuite sur le poste

Parmi les maintiens réussis, 88 % des personnes sont maintenues à leur poste et 12% sont reclassées sur un autre poste dans l'entreprise.

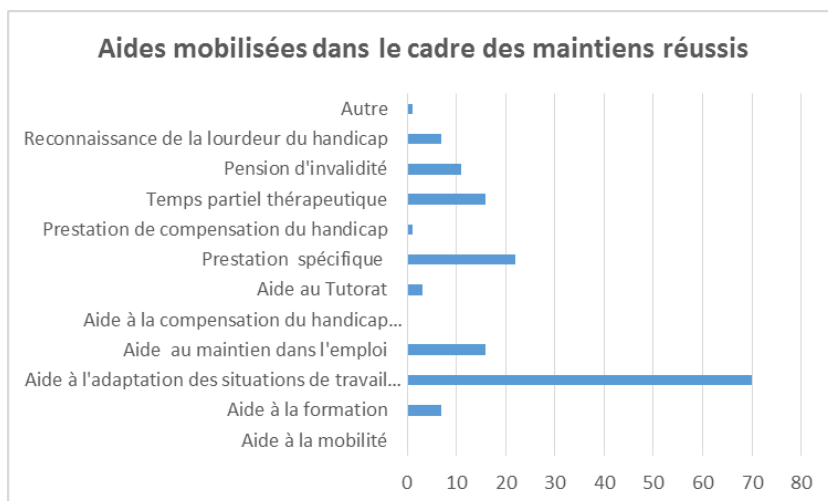


94 % des situations de maintien sont réalisées dans des entreprises relevant du secteur privé.

II. Durée de prise en charge

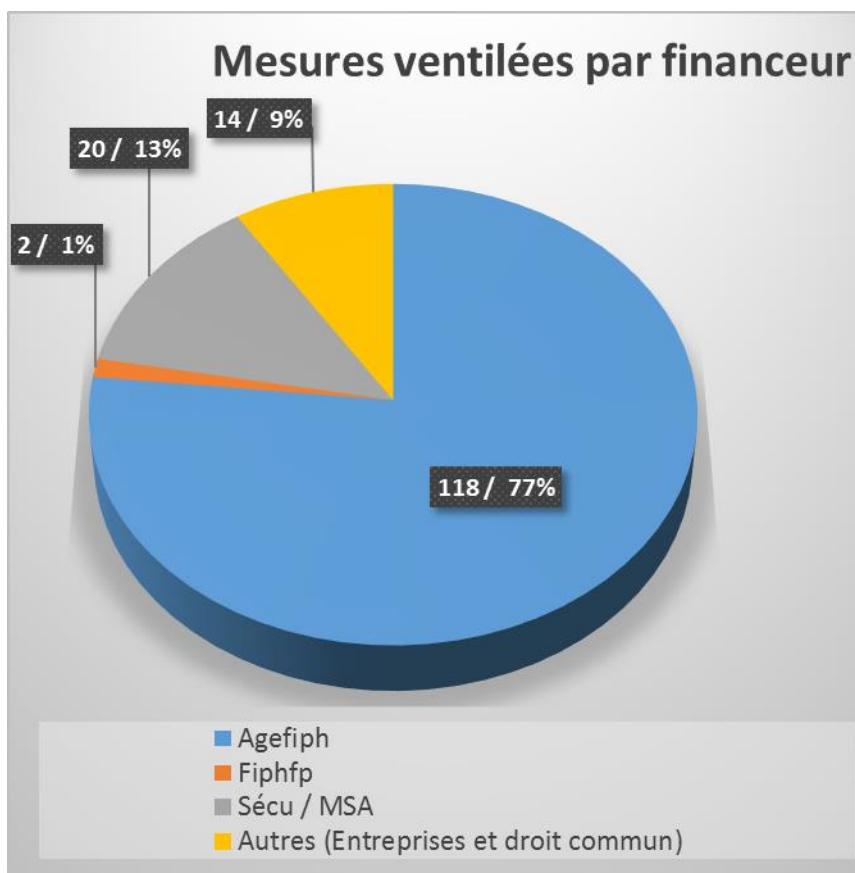
La durée moyenne d'accompagnement pour le service Maintien est de 8 mois pour le secteur privé et 9 mois pour le secteur public.

III. Aides et prestations mobilisées pour les maintiens réussis



Pour les maintiens réussis, 154 mesures ont été mobilisées.

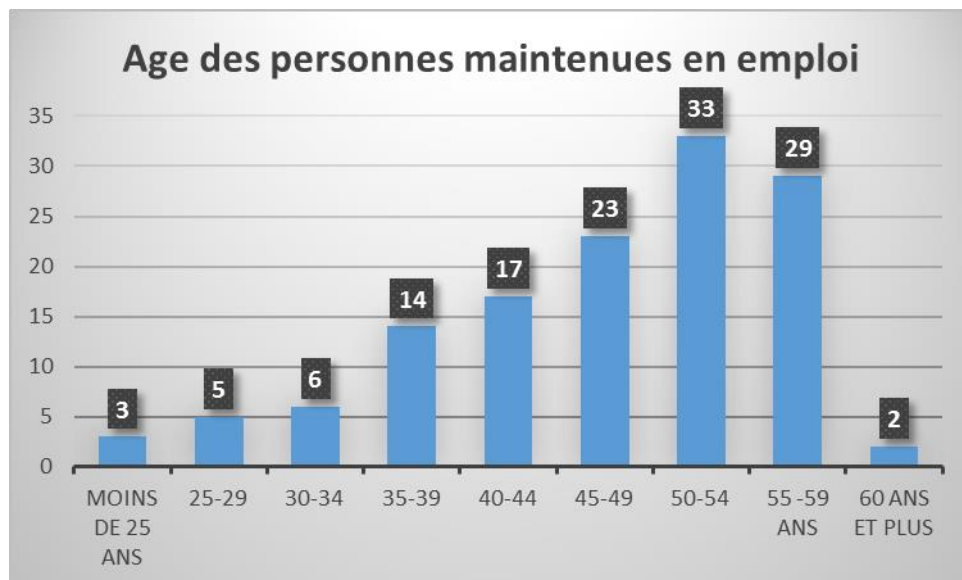
L'aide à l'adaptation des situations de travail reste la mesure plus utilisée, quelque que soit le parcours. A noter, une mobilisation plus importante des Prestations Spécifiques comme les PPS et EPAAST par rapport à 2017 (20 en 2018 pour 2 en 2017) et une baisse de l'utilisation



8.5 Caractéristiques des salariés et des employeurs

I. Les salariés

✓ Age et sexe

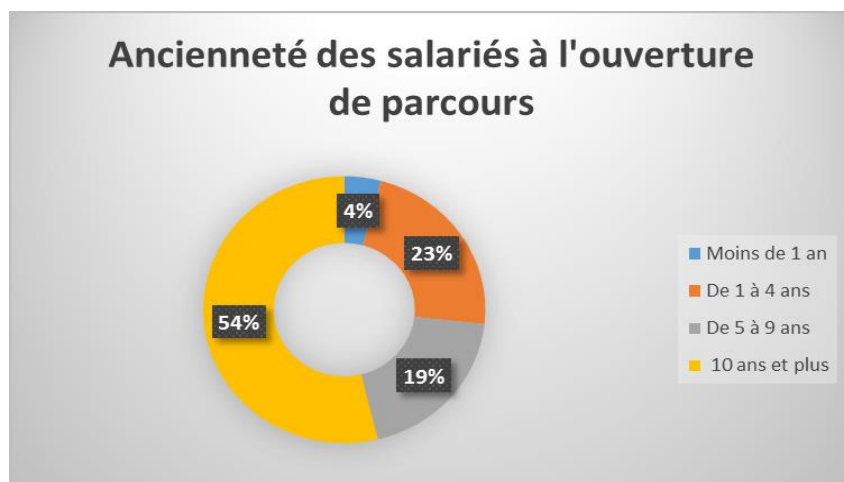


79 % des personnes accompagnées par le Maintien ont 40 ans et plus.

La tranche 50 ans et plus représente 48%, et celle des 55 ans et plus, représente un tiers des maintiens (en augmentation par rapport à 2017).

A noter, la tranche des 35-39 ans a doublé en 2018.

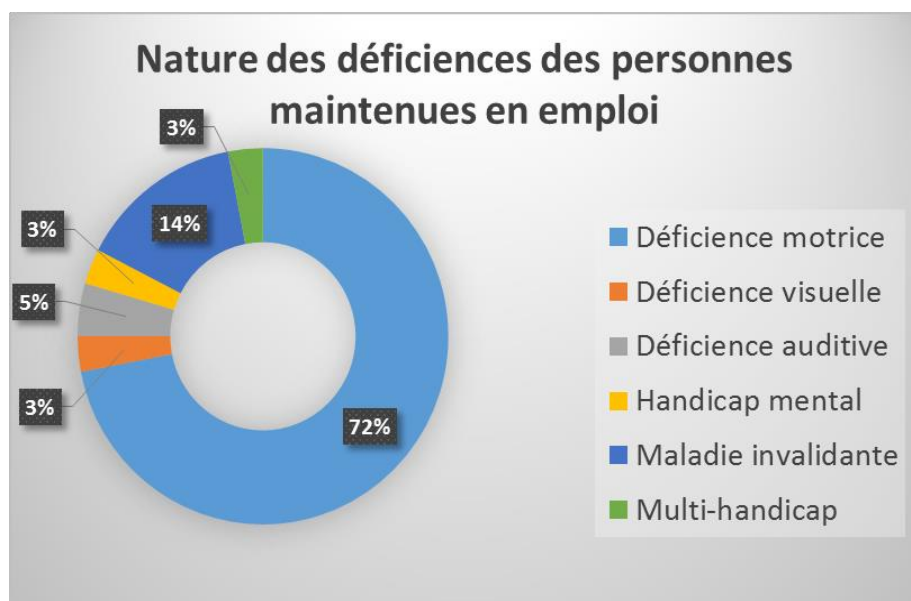
✓ Ancienneté dans l'entreprise :



A l'ouverture du parcours, 73 % ont une ancienneté de 5 ans et plus (-12% par rapport à 2017).

Ces résultats montrent une volonté partagée des entreprises de conserver leurs salariés ayant des compétences professionnelles, une culture d'entreprise, et des salariés qui souhaitent être maintenus dans leur entreprise.

✓ Nature des déficiences :

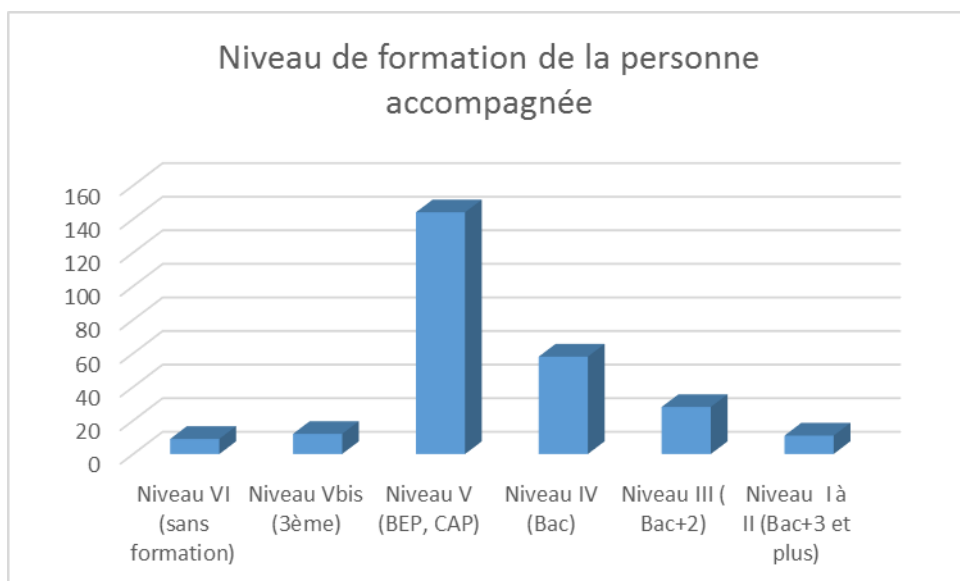


Les personnes maintenues ont en majorité soit une déficience motrice (72%), soit une maladie invalidante (14%).

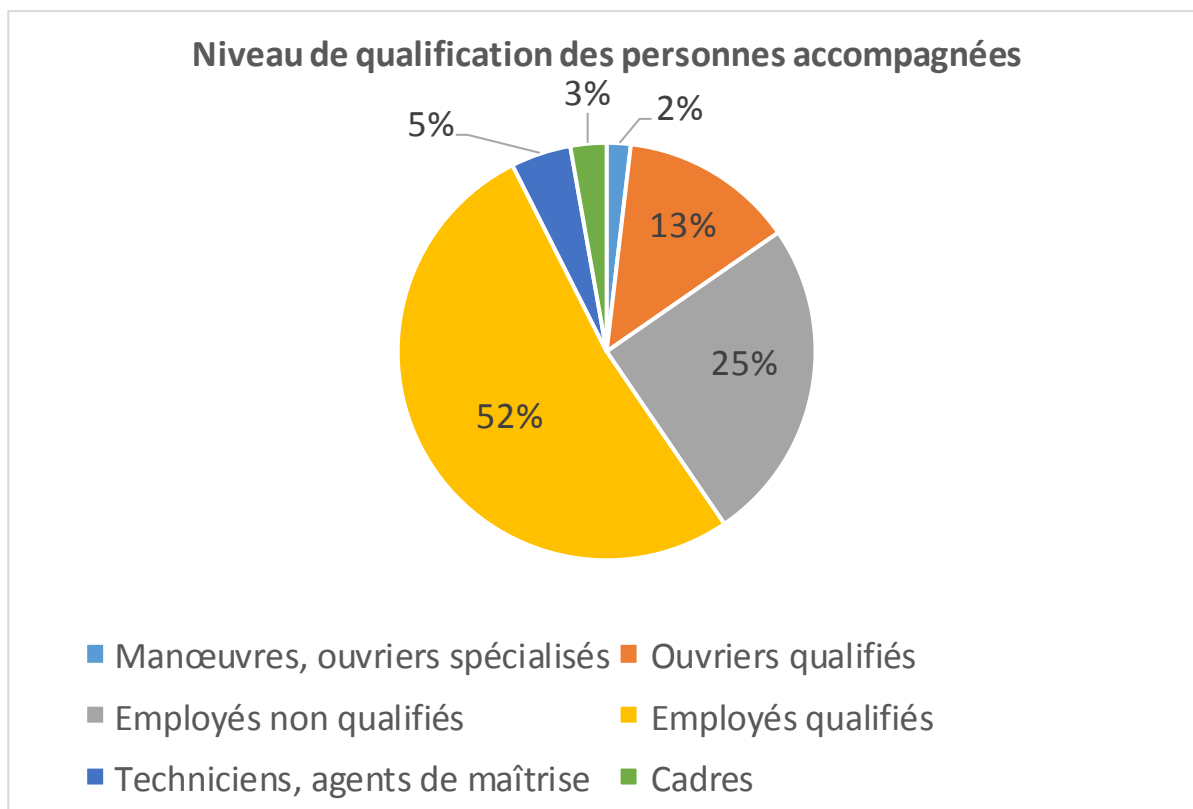
Les handicaps psychiques ne sont pas présents, ce qui traduit sans doute une difficulté à appréhender le sujet pour les employeurs, et la méconnaissance des possibilités de compensation pour ce type de handicap.

Par contre, le handicap mental apparaît pour 3% des personnes accompagnées.

✓ Niveau de formation et qualification



La majeure partie des personnes (92%) dispose d'une formation qualifiante de type BEP /CAP et plus.

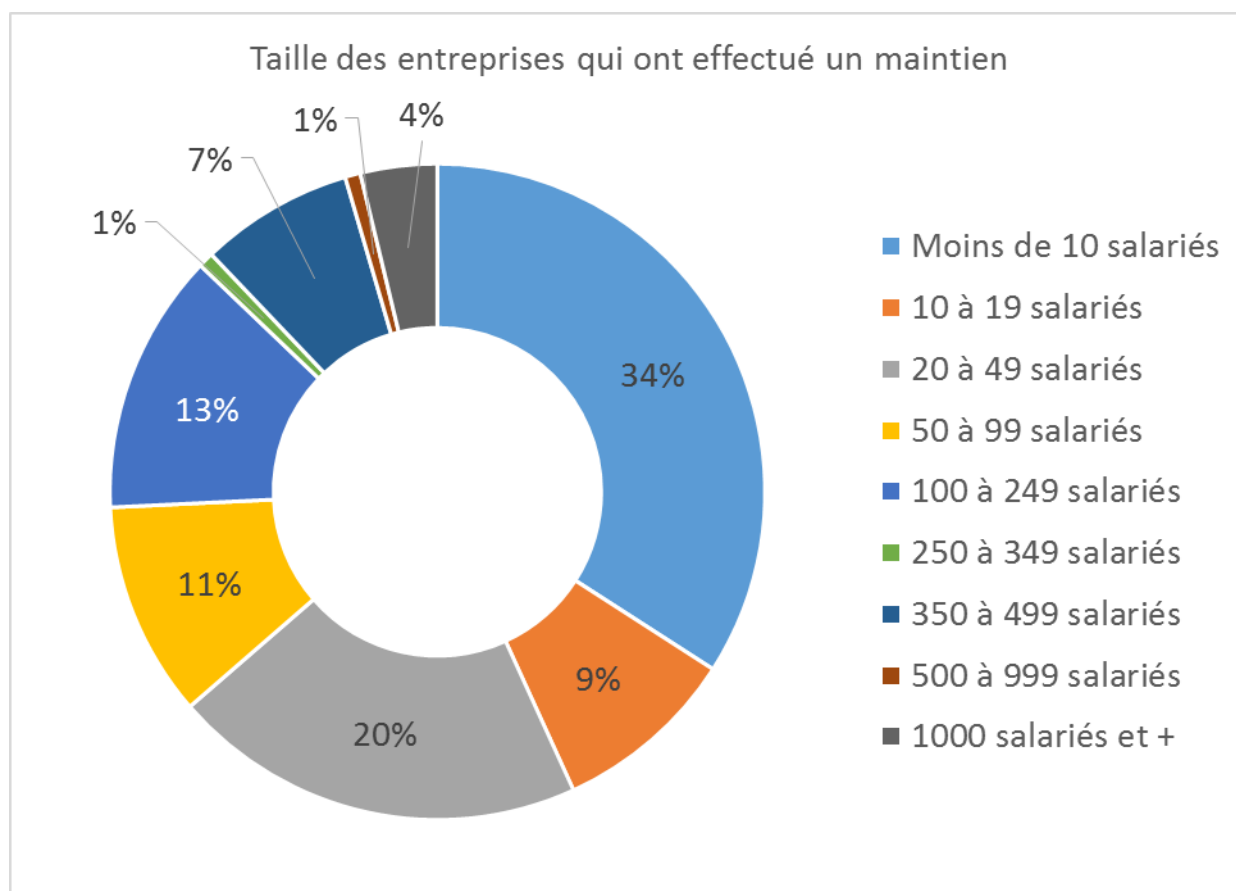


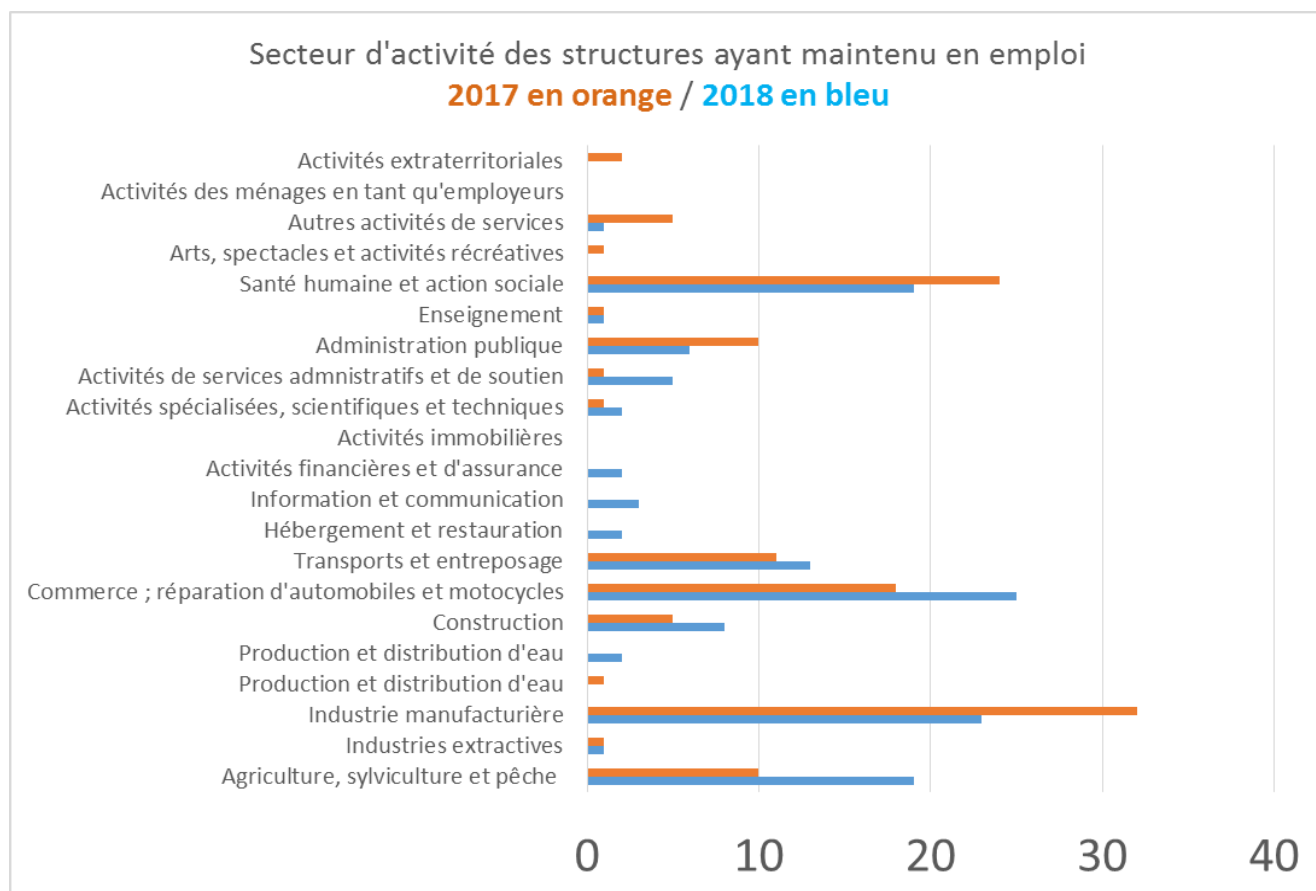
Sur la nature des postes occupés (déclaratif) : La part des employés non qualifiés (25%) a augmenté de manière significative par rapport à 2017 où elle était de 14% (et 2% en 2016).

II. Les employeurs

✓ Taille et secteur d'activité des entreprises

Le Maintien intervient plus dans les entreprises de « 20 salariés et plus » (57%), qui ont peut-être plus de latitude de postes pour maintenir leurs salariés en emploi, mais il est à noter une augmentation des interventions dans les entreprises de moins de 20 salariés : en 2017 : 27%, en 2018 : 43%.





On note que les maintiens dans le secteur de l'agriculture ont presque doublé. Le commerce a également augmenté (passant de 18 en 2017 à 25 en 2018)

Des baisses se sont opérées dans l'industrie et la santé/action sociale

9. CAP EMPLOI S'APPUIE SUR SON RESEAU DE PARTENAIRES

Partenariat avec les collectivités

- Conseil Départemental
- Conseil Régional
- Communautés de Communes
- Communes

Partenariat avec les Institutionnels

- DIRECCTE
- DDCSPP
- Préfecture

Partenariat avec le Service Public de l'Emploi

- Pôle emploi
- Mission locale

Partenariat avec les Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées et leurs partenaires services

- AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
- FIPHP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

Partenariats conventionnels

- MDPH du 31 et du 82 : Maison Départementale de Personnes Handicapées
- POLE EMPLOI (agences de Montauban Albasud et Zone Nord, Castelsarrasin et Casteginst)
- CDG 31 ET 82 : Centre de Gestion de la fonction territoriale

Partenariats avec les acteurs du handicap

- Association œuvrant dans le champ du handicap, entreprises adaptées, les structures d'insertion relevant de l'IAE (Insertion par l'Activité Economique), etc.

Partenariats avec les acteurs de la santé au travail et du champ médico-social

- **CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail**
- **SAMSAH : Service Accompagnement Médico-social pour Adultes Handicapés**
- **SAVS : Service d'accompagnement à la Vie Sociale**
- **Les services de santé au travail (SMTI, SAMSI, ASTIA, SRAS, etc.)**

Partenariats avec les organisations patronales et consulaires, syndicats de salariés, employeurs

- **CCI**
- **MEDEF**
- **CPME**
- **SUD DYNAMIQUE**
- **REESO**
- **FEDERATION du BATIMENT 82**
- **GEIQ Transport 31**
- **Club affaire « La toile 82 ».**

10. ACTIONS PARTENARIALES 2018

La 22^{ème} SEEPH (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées) a été comme chaque année, un temps fort, riche en événements mobilisant les partenaires, les personnes handicapées et les employeurs du territoire.

Ont ainsi notamment eu lieu sur la semaine du 19 au 23 novembre 2018:

- L'ouverture de la semaine en présence de M. Le Préfet, de la directrice de l'UD de la Direccte lors de la conférence de presse de démarrage
- Forum Handicap Emploi & Compétences organisé à l'espace Valorem du club de rugby professionnel de Montauban USM et du Grand Montauban le 20 Novembre 2019. 200 personnes en passage avec 33 partenaires institutionnels, privés associatifs et employeurs.

Avec au programme :

- Information sur les droits des usagers
- Remobilisation
- Reconversion et transition professionnelle
- Formation
- Dispositifs jeunes
- Création d'activité
- Emploi recrutement
- Maintien et compensation du handicap

Au-delà de la mobilisation sur le Forum lors de la SEPH, le Service Cap emploi organise et participe toute l'année à des actions ciblées :

- La participation à de nombreux forums : forum rencontres avec les entreprises du transport logistique, Forum avec le partenaire Communauté des communes Val Aigo, forum Découverte des métiers du nucléaire avec EDF, Forum emploi de Fenouillet, Forum Mairie de Launaguet, etc.
- L'animation d'ateliers pour favoriser l'accès à l'emploi : numériques, 2 minutes pour convaincre, simulations d'entretien, sensibilisation sur la recherche d'emploi via internet, les réseaux sociaux, Information sur le recrutement et élaboration d'un questionnaire de recrutement et d'une proposition d'offre, etc.
- La poursuite de notre action sur le réseau de parrainage pour les publics en situation de handicap : 40 binômes (parrains/filleuls) déployés en 2018
- Mobilisation sur une action PRITH : « Impulser les sorties d'EA et d'ESAT ».

- L'accompagnement des publics issus des QPV sur Montauban et sur Moissac.
- Préparation et participation à la semaine de l'Industrie en lien avec la Direccte et les membres du SPE.
- La Participation au Markethon organisé au sein des QPV (pilote par AVIE)
- Les informations collectives réalisées dans le cadre de la désinsertion professionnelle (publics envoyés par la CARSAT, en arrêt de plus de 3 mois)
- Action d'information et de présentation de l'offre maintien auprès des AS de la CARSAT et de la MSA, et auprès des équipes du SMTI.
- La participation mensuelle aux cellules pilotée par la Direccte, avec participation de Pôle emploi, la Mission Locale, le Conseil Départemental et la Région Occitanie, qui permettent notamment de coordonner nos actions sur l'emploi, de partager les informations et de piloter les PEC.
- Des interventions régulières des partenaires au sein de nos locaux pour présenter les dispositifs et permettre une meilleure maîtrise par les conseillers

11. CONCLUSION

2018 a été une année riche et celle du déploiement plein et effectif de notre nouvelle offre de service au travers notamment de la réorganisation des équipes pour mettre en parfaite cohérence notre fonctionnement avec les attendus et gagner encore en efficacité sur le service rendu. Nous avons expérimenté cette nouvelle organisation au second semestre 2018 et elle se concrétise d'ailleurs depuis le début de l'année 2019.

Les salariés ont co-construit ce changement et s'y sont impliqués sans réserve, sans ménagement, animés par leur engagement au quotidien, leur enthousiasme et leur professionnalisme.

Cet engagement est celui de l'expertise, construite par notre expérience et cultivée encore au travers notamment de la formation, de l'expérimentation de nouveaux modèles et de la synergie avec nos partenaires.

Les résultats démontrent l'effcience et la pertinence de nos actions pour 2018.

Par ailleurs, de nombreuses réformes sont intervenues et ont modifiées significativement les pratiques techniques des équipes, tant sur le maintien dans l'emploi des salariés que sur l'accès à la formation de nos publics et leur retour à l'emploi. La santé au travail et les services de SST, les aides de l'Agefiph et du FIPHP, l'ingénierie de formation et de son financement, les contrats aidés (PEC) sont autant d'exemples majeurs de ces changements.

Pour autant, 2018 reste une année de réussites et de résultats performants sur l'ensemble de notre intervention.

Enfin, il faut évoquer le départ de Myriam PANAGET, Directrice de l'ADIAD, fin 2018 et la prise de fonction de Julie LENFANT à sa suite.

Notre moteur fut en 2018 notre sens commun de la qualité du service rendu, fort de notre réseau de partenaires, institutionnels et employeurs, et au profit des personnes que nous accompagnons.