



# **RAPPORT D'ACTIVITE**

## **2019**

### ***A.H.M.S.I.T.H.E.***

*Association Haut-Marnaise au Service de l'Insertion  
des Travailleurs Handicapés en Entreprise*

#### ***Organisme de Placement Spécialisé (OPS) de Haute-Marne***

⇒ CAP EMPLOI ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

⇒ CAP EMPLOI ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

#### ***Organisme gestionnaire du SDAIP***

Service Départemental d'Accompagnement à l'Insertion Professionnelle

#### ***Cotraitant du dispositif Emploi Accompagné***

## **SOMMAIRE**

### **L'AHMSITHE**

Présentation de la structure	3
Les étapes	4 – 7
Données de Contexte	8

### **CAP EMPLOI**

Missions et objectifs	9 – 10
-----------------------	--------

### **CAP EMPLOI ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI**

Coopération Pôle Emploi	11 – 13
Les indicateurs de l'activité	14 – 20
Caractéristiques des personnes accompagnées	21
Caractéristiques des entreprises ayant recruté	22

### **CAP EMPLOI ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI**

Activité et résultats	23 – 27
-----------------------	---------

### **SDAIP**

Rappel des éléments de contexte	28
Objectifs et publics	29
Accompagnement et suivi vers le marché du travail (Axe 1)	30 – 42
Accompagnement et suivi des personnes en attente d'une entrée en établissement (Axe 2)	43 – 48
Actions transversales	49 – 52
Bilan quantitatif	53 – 54

### **DISPOSITIF EMPLOI ACCOMPAGNE** 55

### **PERSPECTIVES 2020** 56

### **L'AHMSITHE ET SES PARTENAIRES** 57 – 62

### **FORMATION DU PERSONNEL** 63

### **GLOSSAIRE DES ABREVIATIONS** 64 – 66

### **ANNEXES**

## PRESENTATION DE L'ASSOCIATION

L'**AHMSITHE** (Association Haut-Marnaise au Service de l'Insertion des Travailleurs Handicapés en Entreprise), association loi 1901, est née en 1997 de la concertation des acteurs économiques et sociaux de la Haute-Marne autour des problématiques d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

➤ Présidée par **Benoit DEBOOS**, au titre du **MEDEF**, l'association regroupe au sein de son Conseil d'Administration :

⇒ Le secteur économique représenté par :

- le **MEDEF Haute-Marne**
- la **FDBTP** (Fédération Départementale du Bâtiment et des Travaux Publics)
- l'**UIMM** (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie) Haute-Marne

⇒ Le secteur du travail protégé représenté par :

- l'**Association du Bois L'Abbesse**
- l'**ADASMS** (Association Dervoise d'Action Sociale et Médico-Sociale)
- l'**APAJH** (Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés)
- l'**AD PEP 52** (Association Départementale des pupilles de l'enseignement public)

⇒ Le secteur associatif et des représentant de salariés représenté par :

- **Tremplin 52**
- **Le Pôle Formation des Industries Technologiques**
- **L'Association Bouge Ton Regard**
- **ALMEA Formation Interpro**

⇒ L'Unité Départemental (UD 52) de la **DIRECCTE** (Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) et **POLE EMPLOI**, participent aux travaux du Conseil d'Administration

Siège Social : Centre Pierre Ferry  
7 rue de la Maladière  
52000 CHAUMONT  
Tel : 03 25 02 29 10  
Fax : 03 25 02 29 18  
ahmsithe@ahmsithe.fr

Antenne : Maison des Entreprises  
2 bis rue de la Tambourine  
52100 SAINT-DIZIER  
Tel : 03 25 07 39 67  
Fax : 03 25 07 52 01  
accueil.stdizier@capemploi52.com

# LES ETAPES

- 1997** → **Création de l'Association, gestionnaire d'une EPSR** (Equipe de Préparation et de Suite du Reclassement)
- 1999** → **Engagement dans une démarche qualité**, élaboration d'une charte qualité  
→ **Mise en œuvre d'un partenariat avec l'ANPE dans le cadre du SPNDE**  
(Service Personnalisé pour un Nouveau Départ vers l'Emploi)  
Renforcement du dispositif d'accompagnement des personnes en difficulté face à l'emploi
- 2000** → Adoption du label « **CAP EMPLOI** »  
→ Dans un souci de lisibilité et de cohérence du schéma départemental concernant la problématique d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, les partenaires du **PDITH** (Plan Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés) positionnent l'AHMSITHE comme **l'interlocuteur privilégié** des usagers et des partenaires socio-économiques du département. Cela s'est traduit par les actions suivantes :  
→ Mise en place du **service mobilisation des entreprises**  
→ Mise en place du **service maintien dans l'emploi**
- 2001** → **Cap emploi** : Mise en place de la **cotraitance PAP/ND** (Programme d'Action Personnalisé pour un Nouveau Départ) qui intègre le dispositif SPNDE
- 2004** → **Renfort du service maintien dans l'emploi et mobilisation du FSE** Fonds Social Européen
- 2005** → **Mise en place du S.D.A.I.P.** (Service Départemental d'Accompagnement à l'Insertion Professionnelle) pour les ressortissants du milieu protégé  
→ **Cap emploi** : Mise en conformité avec une **nouvelle offre de services**
- 2006** → **Le S.D.A.I.P. devient un service médico-social** financé par la CNSA (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie). L'autorité de tutelle et de tarification est la DDASS  
→ **Cap emploi** : adaptation du système d'information en adéquation avec la nouvelle offre de services, passage sur la base de données **cap emploi.net**.  
→ Adoption d'une appellation commune pour les services maintien dans l'emploi financés par l'AGEFIPH, **SAMETH** (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés) et **mise en conformité avec la nouvelle offre de services**  
→ **Service mobilisation des entreprises** : nouvelle offre de services
- 2007** → **Cap emploi** :  
**Audit favorable** sur la mise en conformité avec la nouvelle offre de services  
Convention de partenariat **MDPH** (Maison Départementale des Personnes Handicapées)
- 2008** → **Cap emploi** :  
Financement du **FIPHFP** pour interventions dans les 3 Fonctions Publiques,  
**Accès à DUDE** (Dossier Unique du Demandeur d'Emploi)  
→ **Service de Mobilisation du Monde Economique (MME)**  
3 conventions avec l'AGEFIPH : info/sensibilisation, diagnostics-conseils, diagnostics et accompagnement des entreprises à quota 0  
→ **S.D.A.I.P.**  
Mise en place de **stages de découverte en ESAT**

- 2009**
- **Cap emploi**  
Convention AGEFIPH / CAP EMPLOI **2009-2011**  
Simplification de l'offre de service  
Déploiement d'un nouveau système d'information **Parcours H**
  - **SAMETH**  
Conventionnement **2009-2011** suite à appel d'offre AGEFIPH
  - **Service de Mobilisation du Monde Economique (MME)**  
3 conventions avec l'AGEFIPH reconduites
  - **S.D.A.I.P.**  
**Engagement des travaux de mise en conformité** avec les outils de la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale  
**Articulation avec les partenaires** (MDPH, Etablissements médico-sociaux)  
Mise en place du système d'information **Parcours H**
  - Mise en place d'une nouvelle **prestation** d'appui à l'accompagnement vers la formation des personnes rencontrant des difficultés d'apprentissage : le **SDAIP 2 financée par le Conseil Régional**
- 2010**
- **Cap emploi** : Réflexion sur l'engagement de l'AHMSITHE dans une démarche de certification engagée par l'UNITH pour les Cap emploi
  - **SAMETH**  
**Commande 2010** : redimensionnement du Service en fonction du contexte local  
**Ouverture de l'UNITH aux SAMETH**
  - **Service de Mobilisation du Monde Economique (MME)**  
Mise en œuvre du service **ALTHER** financé par l'AGEFIPH
  - **S.D.A.I.P.**  
Elaboration d'un **protocole de fonctionnement** entre le SDAIP, la MDPH, les Etablissements médico-sociaux et l'ARS.  
Mise en place de **FEXCA** (Formation Expérimentale pour les Contrats en Alternance)
- 2011**
- **Cap emploi**  
Création de l'**AREPHCA** (Association Régionale pour l'Emploi des Personnes en Situation de Handicap de Champagne Ardenne)  
Création d'une confédération regroupant les réseaux UNITH et OHE PROMETHEE : la **CHEOPS** (Confédération Handicap Emploi - Organismes de Placements Spécialisé)  
Les Cap emploi ont fait l'objet d'un **audit début 2011 sur l'activité 2010**.  
La conformité du service Cap emploi Haute-Marne a conduit un renouvellement du **conventionnement de l'AHMSITHE pour les 3 années 2012/2014**
  - **SAMETH** : Déploiement de l'intervention et du partenariat dans les **fonctions publiques d'Etat et Territoriale**.
  - **S.D.A.I.P.**  
**Finalisation de la mise en conformité du SDAIP avec la loi du 2 Janvier 2002** et présentation des résultats de l'**enquête de satisfaction**  
**Signature du protocole de fonctionnement** entre le SDAIP, la MDPH, les Etablissements médico-sociaux et l'ARS
  - **S.D.A.I.P.2** : Mise en place d'une prestation complémentaire, la **PPS (Prestation Ponctuelle Spécifique) « déficience intellectuelle »** financée par l'AGEFIPH
- 2012**
- **Cap emploi**  
**Prescription des CAE** par les Cap emploi  
Mise en place d'un **dialogue de performance** dans le cadre du CPR (Comité de Pilotage Régional)
  - **SAMETH** : Nouveau marché suite à appel d'offre qui prend effet à compter du 2<sup>nd</sup> semestre 2012 pour 5 ans

→ **Service de Mobilisation du Monde Economique (MME)** : Sous-traitance du marché avec Manoir Conseil

→ **S.D.A.I.P.** : Renouvellement de l'équipe

→ **SDAIP2** : Interruption de l'activité et passage de relais à l'ADASMS

→ **AHMSITHE**

Mise en place d'un accompagnement dans le cadre du DLA (dispositif d'action Local), suivi d'une démarche d'analyse des pratiques

**2013** → **Cap emploi**

**Prescription des formations financées par le Conseil Régional**

Mise en place des **emplois d'avenir**

→ **SAMETH** : Restructuration du service suite au départ des 2 chargés de mission

→ **Service de Mobilisation du Monde Economique (MME)** : Poursuite de notre intervention dans le cadre d'**ALThER** en sous-traitance avec Manoir Conseil

→ **S.D.A.I.P.** : Mise en place du **dispositif « Alternance pour tous »** qui fait suite à FEXCA

→ **Ahmsithe** : Réflexion sur une réorganisation des services

**2014** → **Cap emploi** :

L'association Régionale des Cap emploi devient **CHEOPS Champagne Ardenne**  
Gouvernance rénovée des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle :

Participation de CHEOPS aux travaux du **CREFOP** et à ses 4 commissions: Orientation, emploi, formation et insertion, au **SPER**, au Comité de pilotage du **PRITH**

Les Cap emploi deviennent opérateurs du **conseil en évolution professionnelle** et mettent en place le **compte personnel de formation**

→ **SAMETH** : Renfort de l'équipe sur les 2 derniers mois de l'année afin d'optimiser la fermeture des dossiers

→ **ALThER** : Nouveau marché en collaboration avec OHE PROMETHEE AUBE

→ **AHMSITHE** : poursuite de la réorganisation des services :

Création d'un poste de Responsable des Ressources Humaines et Administration;

Déménagement des locaux de CHAUMONT sur un seul niveau et création d'un pôle administratif

Déménagement des locaux de Saint-Dizier dans les locaux neufs de la « Maison des Entreprises »

**2015** → **Cap emploi**

**Nouvelle convention** Etat / AGEFIPH / FIPHFP / Association gestionnaire du Cap emploi (AHMSITHE) pour la période 2015/2017

– Regroupement et simplification des services

– Intégration du **Conseil en Evolution Professionnel** dans l'offre de services aux personnes

**Pôle emploi** conventionne directement avec le Cap emploi au travers d'un **accord local de coopération**

→ **SAMETH** : Réorganisation du service avec la création d'un poste de chargé de pilotage et d'intervention

→ **S.D.A.I.P.** : Arrivée d'une nouvelle chargée d'insertion en ESAT

→ **AHMSITHE** : déménagement des locaux de Chaumont à l'étage sur un même plan

**2016** → **Cap emploi** : Adéquation entre le mouvement de régionalisation et le **travail collaboratif** des Cap emploi

→ **SAMETH** : **Evolution de l'offre de service**

Réponse et sélection à l'appel d'offre SAMETH pour une mise en œuvre en janvier 2017 pour une période de 1 an, possiblement reconductible 1 an.

Perspective d'intégration de l'offre de service maintien dans l'emploi au sein des OPS (organismes de placements) que sont les Cap emploi au 1<sup>er</sup> janvier 2018 en lien avec les dispositions prises dans le cadre de la loi travail dite « El Khomri ».

→ **ALTHER** : Reprise de l'action par Abdelhak AMAR en septembre

→ **AHMSITHE** : Départ de Christelle Bucquet qui occasionne une nouvelle organisation  
Suppression du poste de RRH et création d'un poste d'assistante de Direction, externalisation d'une partie du suivi comptable et financier.

## 2017 → **AHMSITHE**

Manifestation des **20 ans de l'AHMSITHE**

Dispositif « **Alternance pour tous 3** » : l'AHMSITHE est cotraitant aux côtés des associations gestionnaires de Cap emploi de l'ex Champagne Ardenne et des 4 porteurs historiques

**Emploi accompagné** : Suite au lancement de l'appel à projet par l'ARS, L'AGEFIPH et le FIPHFP, la Haute-Marne (ADASMS et AHMSITHE) et l'Aube (LADAPT et OHE PROMETHEE) ont présenté un projet commun qui a été retenu. Mise en œuvre en 2018

Préparation de la mise en place de l'**OPS (Organisme de Placement Spécialisé)** relatif au rapprochement des offres de services Cap emploi et Maintien dans l'emploi,

Le **marché ALTHER** disparaît fin 2017, l'appel d'offre ne sera pas reconduit.

## 2018 → Mise en œuvre de la **nouvelle offre de service Cap emploi sur les 2 axes vers et dans l'emploi**

Pilotage : passage d'un dialogue de performance à un dialogue de gestion

→ **Mise en œuvre du dispositif Emploi accompagné**

## 2019 → **AHMSITHE**

Mise en perspective du départ en retraite de Pascale Dubreuil le 30 juin 2020

→ **Cap emploi**

Mise en perspective du rapprochement avec Pôle emploi

# DONNEES DE CONTEXTE 2019

## **Situation économique en Haute-Marne** (source INSEE-CCI Haute-Marne)

La Haute-Marne représente 2.7% des entreprises de la région Grand Est tous secteurs confondus hors agriculture, soit une augmentation de 0.4% par rapport à 2018.

Les principales activités se décomposent ainsi :

- Commerce : 32.30%
- Service : 42.36%
- Industrie : 10.95%

93% des entreprises Haut-Marnaise emploient moins de 10 salariés.

762 nouvelles entreprises ont été créées et 429 ont été radiées.

## **Demande d'emploi en Haute-Marne** (source Pole Emploi)

Le nombre de demandeurs d'emploi en 2019 (catégories A, B, C) en région Grand Est est de 442 160 et 13 000 en Haute Marne (3% du poids la région).

On note une baisse par rapport à 2018 de 3.2% en région Grand Est et de 3.8% en Haute Marne.

## **La demande d'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi** : (Sources Agefiph-Prith)

A fin décembre 2019, en région Grand Est, 38°988 demandeurs d'emploi handicapés (DEBOE) sont inscrit à Pole Emploi. Ils représentent 8.8% de l'ensemble des demandeurs d'emploi dans la région (8.9% en 2018) et représentent 14.3% en Haute Marne (13.9% en 2018)

L'ancienneté moyenne d'inscription est de 888 jours en région Grand Est, soit une augmentation de 3% par rapport à 2018 et de 25.8% par rapport aux demandeurs d'emploi tout public (DETP) en région.

## **Typologie des DEBOE inscrits à Pole Emploi en Haute Marne** : (Source Pole Emploi)

- Homme : 54 % (53% Grand Est)
- Agé de plus de 50 ans : 52 % (52% Grand Est)
- En recherche d'emploi entre 1 et 2 ans : 22% (59% Grand Est)

## **Le taux d'emploi des travailleurs handicapés en Haute-Marne** : (source Cheops Grand Est)

Les Cap Emploi de la région Grand Est ont contribué à 8758 recrutements des travailleurs handicapés tous secteurs confondus et Cap Emploi Haute-Marne a contribué à 361 recrutements, soit 4.12% du poids de la région.

⇒ Secteur Privé : (source PRITH Grand Est)

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur privé en France Métropolitaine est de 3.4%.

En région Grand Est, ce taux est de 5.3% et en Haute Marne, il est de 2.74%.

Nous constatons que ces taux d'emploi restent stables depuis plusieurs années.

⇒ Fonction publique : (source Fiphfp)

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique en région Grand Est est de 6.15% contre 5.49% au national. Ce taux est en hausse par rapport à l'année précédente.

La répartition sur le 3 fonctions publiques est la suivante :

- 6.80% territoriale
- 6.22% hospitalière
- NC État

La répartition en Haute-Marne :

- 7.24% territoriale
- 7.92% hospitalière
- 2.35% État

# SERVICE CAP EMPLOI

## MISSIONS ET OBJECTIFS

Suite à l'appel à projet fin 2017 visant au **rapprochement des offres de services Cap emploi et Maintien dans l'emploi**, les organismes gestionnaires retenus passent sous le statut de **SIEG** – Service d'intérêt économique Général – (les SIEG désignent les services de nature économique, c'est à dire des activités de production ou de commercialisation de services marchands, que les États membres ou la Communauté soumettent à des obligations spécifiques de service public (article 86 -ex-article 90- du traité CE) en vertu d'un critère d'intérêt général)

2018 a été l'année de mise en œuvre d'une nouvelle offre d'intervention comportant 2 axes :

- Accompagnement vers l'emploi
- Accompagnement dans l'emploi

Ce nouveau conventionnement est mis en place pour 5 ans et fera l'objet de dialogues de gestion réguliers avec nos financeurs (AGEFIPH – FIPHFP – POLE EMPLOI) et l'Etat

**L'AHMSITHE a été labellisée Organisme de Placement Spécialisé (OPS) pour porter le CAP EMPLOI de la Haute-Marne.**

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, et conformément à la loi travail, la mission de maintien dans l'emploi a été intégrée au sein des OPS dénommés CAP EMPLOI.**

### ⇒ Missions

- L'OPS développe une **expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours** pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap.
- Compte tenu de son expertise, l'OPS **informe, conseille et accompagne les employeurs** dans leurs problématiques de recrutement et de maintien dans/en emploi.
- L'expertise de l'OPS se fonde sur un principe de **compensation** en lien avec le handicap et en **complémentarité** avec le droit commun.

Les organismes de placement spécialisés ont **deux missions** :

- Accompagnement **vers** l'emploi
- Accompagnement **dans** l'emploi

### ⇒ Accompagnement vers l'emploi

**A la demande d'une personne, d'un employeur ou d'un partenaire :**

- L'**objectif** est d'informer et accompagner les personnes handicapées et les employeurs :
  - ➔ en vue d'une **insertion professionnelle durable** en milieu ordinaire de travail
  - ➔ à la **pérennisation** de l'insertion professionnelle par un suivi durable
- Les **étapes** de cet accompagnement :
  - ➔ Accueil et orientation
  - ➔ Diagnostic de la situation
  - ➔ Mise en œuvre d'un plan d'actions qui définit les modalités d'accompagnement :
    - De la personne dans son projet d'évolution ou de transition professionnelle et/ou d'accès à l'emploi
    - De l'employeur dans son projet de recrutement
  - ➔ Mise en œuvre d'un suivi durable post insertion

⇒ **Accompagnement dans l'emploi**

**A la demande d'une personne, d'un employeur ou d'un partenaire :**

- L'**objectif** est d'informer, conseiller, accompagner :
  - l'employeur et la personne en risque de perte d'emploi :
    - En vue d'un **maintien dans l'emploi**
    - Dans un **projet de transition professionnelle interne ou externe**
  - la personne (et l'employeur) dans un **projet d'évolution professionnelle construit par et avec la personne en situation de handicap**
- Les **étapes** de cet accompagnement :
  - Accueil et orientation
  - Diagnostic de la situation
  - Mise en œuvre d'un plan d'actions qui définit les modalités d'accompagnement :
    - Au maintien dans l'emploi
    - À la mise en œuvre d'un projet d'évolution ou de transition professionnelle
  - Mise en œuvre d'un suivi durable post maintien

⇒ **Partenariat et collaborations**

➢ **Participation aux politiques publiques de l'emploi :**

- Mission de service public, participation aux travaux du **SPE (Service Public de l'Emploi)**,
- Participation aux travaux du **PRITH (Programme régional pour l'insertion des Travailleurs Handicapés)**.
- Participation aux travaux du **SPRO (Service Public Régional de l'Orientation)**
- Délivrance du **Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)** conformément au cahier des charges

➢ **Collaborations Locales**

- Convention avec la **MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)** ;
- Projet Local de Coopération (PLC) avec **Pôle emploi** ;
- Convention avec le **Centre de gestion de la fonction publique territoriale** ;
- En lien avec les acteurs :
  - Du Service Public de l'Emploi
  - De la formation professionnelle
  - Du monde économique
  - Du monde associatif
  - Du secteur social et médico-social
- En complémentarité avec les interventions des **services de santé au travail**, de l'assurance maladie et de la MSA et tout **organisme spécifique de la Sécurité Sociale**
- Avec les **organismes experts** et les prestataires spécifiques (PPS, création d'activité, études préalables aux aménagements de situations de travail...)

# CAP EMPLOI : ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

## COOPERATION AVEC POLE EMPLOI

### ⇒ RAPPEL DE L'HISTORIQUE

La convention d'assurance chômage met en application le **PARE** (Plan d'Aide au Retour à l'Emploi) et le **PAP/ND** (Programme d'Action Personnalisé /Nouveau Départ) à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2001.

- Signature d'une **Convention Nationale entre l'ANPE et l'AGEFIPH** qui définit la mise en œuvre de la cotraitance des Cap emploi avec l'ANPE dans le cadre du PAP/ND le 10 août 2001, déclinée régionalement et localement, **jusqu'en décembre 2003**. Elle intègre le dispositif **SPNDE qui disparaît** au 1<sup>er</sup> juillet 2001.
- **L'UNEDIC prend en charge une partie du financement** du suivi PAP/ND des Cap emploi.
- Une **connexion informatique avec l'ANPE** est mise en place en 2003.
- **Reconduction de la cotraitance :**
  - ✓ Signature d'une convention pour les années 2004 et 2005 et reconduction pour 2006.
  - ✓ Une nouvelle convention a été signée en octobre 2007 pour une durée de deux ans (2007 – 2008) et a fait l'objet d'une reconduction en l'état en 2009, compte-tenu des travaux en cours relatifs à la fusion ASSEDIC/ANPE.
  - ✓ **Signature d'une nouvelle convention pour les années 2010 et 2011.**

### Maintien des enjeux pour Pôle Emploi....

- Prise en charge de publics nécessitant un accompagnement spécifique (70 000 suivis délégués au niveau national), allégeant ainsi la charge des conseillers Pôle Emploi. Les personnes inscrites comme Demandeur d'emploi à Pôle emploi ne peuvent plus désormais n'être suivies par les 2 opérateurs. En conséquence, nous avons initié un travail important de requalification de notre fichier.
- Nécessitant la mise en place de procédures claires et partagées, et un pilotage renforcé au niveau national, régional et local.

### ...et des principes qui ont présidé à l'élaboration de la convention 2007/2009 :

- des engagements réciproques, en matière de formation, de mobilisation des prestations,...
- un cadre de mobilisation des actions/prestations/services
- une formalisation du cadre de la cotraitance qui constitue une des dimensions de la collaboration
  - Mise à disposition de Pôle emploi des prestations et aides de l'AGEFIPH et du FIPHFP.
  - Des objectifs communs (volume annuel de sorties pour reprise d'emploi constaté en 2008 / accroître d'au moins 10% par an l'effort de formation de l'ensemble des DEBOE).
  - Cotraitance : Le cotraitant Cap emploi délivre sa propre offre de services, adaptée à la spécificité du public qui lui est confié.
  - Un pilotage :
    - Au niveau régional par le CPR Cap emploi ;
    - Au niveau local par une instance de régulation.

### Annexe spécifique pour la région CA décrivant les modes opératoires sur les thèmes suivants :

- Services rendus aux personnes handicapées
  - Gestion des orientations et de la liste dans le cadre du PPAE
  - Prescription des services, prestations et aides spécifiques.
- Services rendus aux employeurs
  - Organisation d'une prospection commune sur les plans d'actions ou recrutement permettant le placement des DEBOE.
  - Gestion des offres d'emploi collectées.
  - Mobilisation des contrats aidés (CUI) par le réseau Cap emploi.

### Quant à la gestion des orientations dans le cadre du PPAE : 2 grands principes

- La Régulation des orientations vers Cap emploi.
- La précision des critères d'orientation vers Cap emploi.

Pour les années 2012, 2013 et 2014 la convention a fait l'objet d'un avenant de reconduction.

⇒ **Accord cadre de partenariat POLE EMPLOI, AGEFIPH, FIPHFP, ETAT et CHEOPS 2015 – 2017 reconduit par avenant pour 2018 et 2019**

Décliné dans une convention locale dont les signataires sont le Préfet de Région, les DR Agefiph, Pôle emploi, le Directeur du FIPHFP et le Président de Cap emploi.

Cette convention s'appuie sur un principe de partenariat qui s'articule autour **d'un projet local de coopération** qui se négocie à l'échelon local.

Objet et contenu du partenariat :

Dans le respect des spécificités de chaque réseau, les signataires s'engagent à développer un projet partenarial commun afin de :

- Faciliter l'accès ou le retour à l'emploi durable des DEBOE,
- Faciliter l'accès à la formation professionnelle
- Développer l'accompagnement dans la recherche et la pérennisation dans l'emploi
- Assurer la continuité des parcours des DEBOE en facilitant les passerelles entre les opérateurs du SPE
- Prospecter les entreprises et rechercher des offres d'emploi pour les DEBOE
- Favoriser la mise en relation des DEBOE avec le milieu professionnel (notamment par la mise en place des PMSMP)
- Renforcer la sécurisation des parcours professionnels

Pour ce faire, PE et CE s'engagent à construire au niveau territorial, les modalités de délivrance d'une offre de service élargie aux ressources de chacun des partenaires en direction des employeurs et des DEBOE formalisée dans le **projet local de coopération**, ayant vocation à définir les modalités opérationnelles de coopération entre les 2 opérateurs, notamment en ce qui concerne :

- Un diagnostic territorial partagé
- Les modalités d'orientation vers le Cap emploi
- La complémentarité des offres de services employeurs et demandeurs d'emploi
- Les fins d'accompagnement

⇒ **ACTIVITE**

Objectif : Entre 272 et 301 prises en charge.

Réalisé : 276 personnes ont été prises en charge sur 314 qui ont été affectées par Pôle Emploi, dont 183 indemnisées (66%).

Répartition des objectifs par bassin d'emploi :

Bassins d'emploi	Objectifs par bassin d'emploi	Résultats par bassin d'emploi
SAINT-DIZIER	entre 136 et 151 personnes (50 %)	137 personnes (50 %)
CHAUMONT	entre 82 et 90 personnes (30%)	83 personnes (30 %)
LANGRES	entre 54 et 60 personnes (20%)	56 personnes (20 %)
TOTAL	entre 272 et 301 personnes	276 personnes

⇒ **Analyse du public**

Analyse des caractéristiques des **nouvelles personnes prises en charge en 2019** :

	<b>2019</b>	<b>2018</b>
<b>Age</b>	<b>66%</b> ont plus de 40 ans <b>38%</b> plus de 50 ans	<b>71%</b> ont plus de 40 ans <b>38%</b> plus de 50 ans
<b>Handicap</b>	10% additionnent plusieurs handicaps	<b>7%</b> additionnent plusieurs handicaps
<b>Niveau de formation</b>	Infra V : <b>29 %</b>	Infra V : <b>26%</b>
<b>Inactivité par rapport à l'emploi</b>	<b>31%</b> sont CLD de + 1 an <b>18%</b> de plus de 2 ans	<b>47%</b> sont CLD de + 1 an <b>29%</b> de plus de 2 ans

⇒ **Modalités de réception des nouvelles personnes orientées :**

Nous avons privilégié la mise en place d'ateliers spécifiques adressés aux DEBOE.  
Ces ateliers sont co animés par les conseillers professionnels de Pôle emploi et de Cap emploi.

Ils permettent d'apporter :

- des informations générales sur les droits et les devoirs,
- de présenter l'offre de service de chacun des opérateurs,
- de rencontrer individuellement chaque personne pour définir la pertinence de l'orientation vers les services de Cap emploi.

Cette organisation est opérationnelle depuis 3 ans sur les bassins de Langres et de Chaumont.  
La pertinence de cette organisation se traduit par un meilleur ciblage des publics qui permet une optimisation de la mobilisation de l'offre de service de Cap emploi.  
Cette organisation est opérationnelle sur Saint-Dizier depuis cette année.

## LES INDICATEURS DE L'ACTIVITE 2019

### ANALYSE COMPARATIVE 2018/2019

Indicateurs	2018	2019	Evolution
<b><u>Accueil du public</u></b>			
⇒ Nouvelles personnes prise en charge	271	289	+ 7 %
⇒ Personnes suivies	1 102	1 130	+ 2,5 %

Une augmentation du nombre de personnes prises en charge et suivies lié à la saisie Parcours H du CEP de l'Axe 2 sur l'activité de l'Axe 1

Indicateurs	2018	2019	Evolution
<b><u>Intervention auprès des employeurs</u></b>			
⇒ Employeurs visités	110	107	- 3 %
⇒ Offres d'emploi recueillies	67	67	-

A noter, une légère baisse du nombre d'employeurs visités cependant nous avons un accroissement du nombre de visites : en 2018 154 visites et 165 visites en 2019, une hausse de 7 %.

Stabilité depuis 2017 du nombre d'offres d'emploi recueillies.

**La part des offres relatives aux contrats aidés** dans le nombre total des offres recueillies est de 30% et la part des contrats CEC conclus dans le cadre de ces offres est de 75% dont 60% dans la fonction publique, 40% dans le secteur associatif.

Indicateurs	Nombre de services ouverts	
	<b><u>2018</u></b>	<b><u>2019</u></b>
<b><u>Services aux personnes</u></b>		
⇒ <b>SPH1</b> - Evaluation et diagnostic	371 (19%)	375 (18%)
⇒ <b>SPH2</b> - définition et/ou validation d'un projet professionnel	544 (28%)	603 (30%)
⇒ <b>SPH3</b> - Accès à la formation	304 (16%)	384 (19%)
⇒ <b>SPH4</b> - Appui à l'accès à l'emploi	579 (30%)	574 (28%)
⇒ <b>SC</b> - Suivi du salarié en emploi	126 (7%)	110 (5%)
<b>Personnes ayant bénéficié d'au moins un service</b>	<b>1 102</b>	<b>1 130</b>

Nous observons une augmentation des services mobilisés auprès des personnes à hauteur de 6 % en raison de l'impact de la saisie du CEP de l'Axe 2 sur l'Axe 1.

Indicateurs	2018	2019	Taux d'évolution
<b><u>EMPLOI</u></b>			
<b>TOTAL placements réalisés</b>	<b>338</b>	<b>361</b>	<b>+ 7 %</b>
⇒ C.D.D. < 3 mois	51 (15%)	67 (19%)	+ 4 pts
⇒ missions intérimaires	52 (15%)	49 (14%)	- 1 pt
<b>Dont placements éligibles (&gt;= 3 mois)</b>	<b>293</b>	<b>305</b>	<b>+ 4 %</b>
⇒ <b>Contrats &gt;= à 6 mois</b>	<b>243 (83%)</b>	<b>238 (78%)</b>	- 5 pts
C.D.I.	76 (26%)	70 (23%)	- 3 pts
Création d'Activité	6	11	
C.D.D. > 12 mois	98	88	
C.D.D. > 6 mois et < 12 mois	63	69	
<b>Dont CUI</b>	<b>84 (29%)</b>	<b>70 (23%)</b>	- 17 %
✓ CIE	0	0	
✓ CEC	84	70	- 17 %
<b>Dont contrats en alternance</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	
⇒ C.D.D. > 3 mois et < 6 mois	50	67	+ 34 %

### **Analyse de l'activité de placement**

- L'ensemble des contrats concerne 273 personnes et 225 employeurs.
- Cap Emploi Haute-Marne a contribué à 361 recrutements, soit 4,12% du poids de la région.
- Objectif de placements : 30 % du nombre de personnes accompagnées. Soit un objectif moyen de **244 contrats dont 176 dans le secteur privé et 68 dans le secteur public**
- Réalisé : **361 contrats soit 44 % des personnes accompagnées, objectif atteint à hauteur de 147 %. 250 placements dans le secteur privé et 111 dans le secteur public**

On peut noter une consolidation des résultats de placement dans le secteur privé, néanmoins il convient de rester vigilant vis-à-vis de la structure de ces contrats :

#### ✓ **Contrats aidés : 23%**

Suite à la disparition des emplois avenir et l'utilisation des CIE à la seule destination des bénéficiaires du RSA, les contrats aidés ici analysés sont composés uniquement de CEC.

La baisse conséquente du nombre de CEC est liée à la baisse de l'enveloppe nationale et régionale avec la mise en place de quotas pour chacun des prescripteurs.

#### ✓ **Part des placements durable (>= 6 mois) dans les placements conventionnels**

**CDD >= 6 mois : 78% (83% en 2018) dont :**

**CDI : 23% pour 26% en 2018**

**Création d'activité** : Le nombre de prestations « création d'activité » avec la BG (Boutique de Gestion) est de 21.

#### ✓ **Temps partiel :**

Le temps partiel représente 55% (59% en 2018) de la totalité des placements conventionnels et traduit l'incidence du handicap sur la structure de l'emploi

✓ **Intérim :**

Sur tous types de contrats (+ et - 3 mois) : 14% (15% en 2018)

Sur placements conventionnels : 6% (7% en 2018)

✓ **Contrat conclus dans le cadre de l'insertion par l'activité**

CDDI – Contrat à Durée Déterminée d'Insertion : 11 % des placements conventionnels (9% en 2018)

➤ **Zoom sur l'activité de placement dans la fonction publique :**

**Objectif : 68 contrats** soit 28% de l'objectif global.

**Réalisé : 111 contrats** soit 45% de l'objectif global et 31% du réalisé. On peut noter une stabilité par rapport à 2017 et 2018.

Nombre total de contrats de travail : 111 (92 en 2018)

- 27 (24%) dans la fonction publique d'Etat (34% en 2018)
- 74 (67%) dans la fonction publique territoriale (55% en 2018)
- 10 (9%) dans la fonction publique hospitalière (11% en 2018)

Dont 70 contrats non aidés, 40 CEC et 1 CDDI.

2019 et 56% en 2018 sont des CEC) et des CDD non aidés qui sont :

- des remplacements de quelques mois ;
- des renforts ponctuels suite à des départs en retraite non remplacés ;
- des contrats de 3 ans sur des postes AESH dans l'Education Nationale depuis septembre 2019 en remplacement des PEC

➤ **ALTERNANCE**

**Objectif 9 / Réalisé : 2**

Plusieurs niveaux de difficultés récurrents :

- Avec les employeurs qui sont souvent réticents au contrat en alternance pour plusieurs raisons : lourdeur administrative, tutorat chronophage, indisponibilité sur les périodes de formation, rémunération plus importante pour les publics plus âgés...
- Avec les offres qui ne sont pas toujours en adéquation avec le profil de nos candidats.
- Avec l'offre de formation insuffisante sur le territoire.
- Avec les personnes qui n'adhèrent pas facilement à la formule de l'alternance (mobilité pour suivre la formation, retour à la notion d'apprentissage).
- Faible représentation du public jeune, ce qui obère l'orientation vers les contrats d'apprentissage.

Données du dialogue de gestion du 12/11/2019

- Difficultés liées aux carences de l'offre de formations sur le territoire couplées aux problèmes de mobilité du public et à la mise en place de l'articulation de l'alternance.
  - Du côté employeur la revalorisation du salaire des apprentis de plus de 26 ans à l'effet péjoratif sur la masse salariale.
  - Du côté du public, problème d'adhésion au format « pédagogique » de l'apprentissage. Impact négatif de la modification des aides à l'apprentissage : disparition de l'aide de l'état pour le contrat d'apprentissage aménagé et diminution de moitié des aides de l'AGEFIPH.
  - Frilosité des employeurs du secteur public malgré la hauteur des aides

## **FORMATION**

➤ **Objectif d'entrées en formation (formation qualifiante / professionnalisante) : 65**

➤ **Réalisé : 121**

Réalisation à hauteur de 5,4% du poids de la région Grand Est

Le nombre d'entrées en formation pour 1000 personnes accompagnées est de 148 (131 au niveau régional et 135 sur la France entière)

	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>TOTAL</b>	<b>136</b>	<b>219</b>
<b>Dont Formations préparatoires à l'emploi</b>	<b>20</b>	<b>20</b>
- Action de formation préalable au reclassement (AFPR, POEC, POEI)	6	7
- Remise à niveau	14	13
- dont remobilisation et accès à l'emploi	0	1
- dont Préparatoire concours	3	1
- dont Plateforme linguistique	0	4
- dont Objectif compétences de base	11	7
<b>Dont Formations professionnelles</b>	<b>116</b>	<b>199</b>
- Formations remise à niveau	<b>36</b>	<b>97</b>
- dont FLE (Français Langue Etrangère)	1	0
- dont basique informatique	0	1
- dont autres	3	1
- dont RAN Pro (transport, industrie, hôtellerie, multisectorielle...)	2	4
- dont CVPP (transport, industrie, médico-social, multisectorielle...)	13	13
- dont Formation complémentaire informatique bureautique numérique AGEFIPH	17	78
- Formations pré-qualifiantes	5	6
- Formations qualifiantes	73	94
- Formations à la création d'entreprise	2	2

La progression notable des résultats est liée pour partie à l'organisation interne avec l'opérationnalité d'une référente formation, le suivi performant de la saisie de l'activité et l'expertise des conseillers professionnels.

Par ailleurs, le maillage territorial avec les acteurs de la formation et de l'emploi permet également d'optimiser notre performance

## ACTIONS PREPARATOIRES A L'EMPLOI

Les actions préparatoires à l'emploi ne sont pas objectivées.

	2018	2019
<b>TOTAL</b>	<b>506</b>	<b>559</b>
<b>Prestations EMPLOI</b>		
- Ateliers	<b>24</b>	<b>20</b>
- dont ateliers Valoriser son image professionnelle	0	1
- dont ateliers Me préparer à un entretien d'embauche	1	1
- dont ateliers Organiser ma recherche d'emploi	2	0
- dont ateliers Regards croisés	2	2
- dont ateliers Outiller ma candidature	16	13
- dont ateliers Utilisation d'internet dans sa recherche	0	1
- dont ateliers Trouver et analyser mes offres d'emploi	0	2
- dont ateliers Identifier mes atouts et valoriser mon projet pro	3	0
- Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)	75	69
<b>Prestations AGEFIPH</b>		
- Pro Active	53	42
- Pro J'ai	46	50
- Prestations d'Appuis Spécifiques - PAS	<b>97</b>	<b>103</b>
- Auditives	1	2
- Motrices	70	65
- Visuelles	2	4
- Handicap mental	12	6
- Handicap psychique	12	16
- Handicap cognitif	0	10
- Dispositif d'aide à la création d'activité	25	21
- PHP	6	1
- Aide au parcours vers l'emploi	140	192
- Aide technique individuelle	1	1
- PSOP	12	19
- Dispositif Alternance pour tous « phase 1 »	1	0
<b>Prestations en Entreprises</b>		
- Insertion par l'activité économique	25	33
<b>Bilans d'orientation et d'évaluation</b>		
- Pré-orientation CRP	1	1
- PTAH	0	3
<b>Prestation projet professionnel / projet de formation</b>		
- Prestation d'évaluation des capacités fonctionnelles	0	1
- Bilan de compétences	0	1
- Préparer son entrée en IAE ou en contrat PEC	0	2

## ⇒ **FORMATIONS COURTES AGEFIPH**

Ce dispositif a été mis en place pour répondre aux besoins de formation des personnes handicapées ou aux besoins de compétences des entreprises par une action de formation collective adaptée, il permet d'amplifier le droit commun et ne s'y substitue pas.

### **Formation collective «Pro Active »**

Objectif : diagnostic de la situation de la personne afin d'individualiser le parcours de formation. Travail sur les freins potentiels (liés à la personne / au marché de l'emploi), identification et mobilisation de solutions existantes. Travail de découverte et d'identification d'environnements professionnels adaptés. Modes d'animation visant un développement de l'autonomie, de l'organisation et la restauration du lien social. Alternance de séances collectives, d'entretiens individuels, immersions en entreprises et contacts complémentaires.

L'organisme de formation chargé de la mise en œuvre du dispositif en 2019 est *le Greta Haute Marne* à Saint-Dizier et à Chaumont.

### **EN 2019, CAP EMPLOI a positionné 42 personnes sur le dispositif Pro Active**

### **Formation collective «Pro-J'ai » :**

Objectif : Valider un projet professionnel réaliste au regard du handicap et du marché de l'emploi. Evaluer la faisabilité du projet professionnel, avec notamment une période de stage pratique en entreprise. A l'issue, le prescripteur prend le relais pour accompagner le bénéficiaire dans la réalisation du projet validé. Pro-J'ai n'est pas une action de construction de projet professionnel, mais de validation d'un projet identifié en amont de la prestation.

Deux sessions se sont déroulées sur le bassin de Chaumont, une sur le bassin de Langres et deux sur le bassin de Saint Dizier. L'organisme de formation chargé de la mise en œuvre est le Greta Haute Marne.

### **En 2019, CAP EMPLOI a positionné 48 personnes sur le dispositif Pro J'ai**

## ⇒ **PRESTATIONS D'APPUIS SPECIFIQUES - PAS**

Elles sont complémentaires aux services rendus par les opérateurs d'insertion et de maintien dans l'emploi.

Elles visent le développement de l'autonomie de la personne.

Elles sont sollicitées ponctuellement, au regard du besoin identifié, par les opérateurs en charge de l'accompagnement ou du suivi des personnes concernées.

Elles comportent exclusivement la mise en œuvre d'expertises ou de techniques de compensation dans des situations pré-identifiées (projet de formation, cadre de travail, définition du projet professionnel...).

Elles concernent six types de déficience : auditive, visuelle, motrice, psychique, mentale et troubles cognitifs.

Les prestataires spécifiques retenus par l'AGEFIPH sont l'URAPEDA pour la première, le Pôle sensoriel de CHARLEVILLE pour la seconde, l'Hôpital Local de Bourbonne-les-Bains pour la 3<sup>ème</sup> et l'ADASMS pour la quatrième, cinquième et sixième.

### **En 2019, nous avons mobilisé 103 PAS pour 100 personnes (97 PAS en 2018).**

## ⇒ **PHP (Prestation Handicap Projet)**

Mise en place en 2013 par l'AGEFIPH, cette prestation a pour objectif de :

- Vérifier la compatibilité le handicap d'un DEBOE et le projet (emploi, formation, création d'activité) ;
- Repérer les contre-indications médicales ou les limites fonctionnelles, de nature à influencer sur la possibilité d'exercice de l'activité professionnelle, ou la formation envisagée.

Le prestataire chargé de l'action est l'Hôpital Local de Bourbonne-les-Bains.

**En 2019, 1 PHP ont été réalisées (6 en 2018)**

⇒ **Aide au Parcours vers l'emploi des personnes handicapées**

Permet de lever les obstacles financiers susceptibles de constituer des freins à l'avancement des projets des personnes handicapées, engagées dans une démarche d'insertion professionnelle, quel que soit son statut, en situation de précarité.

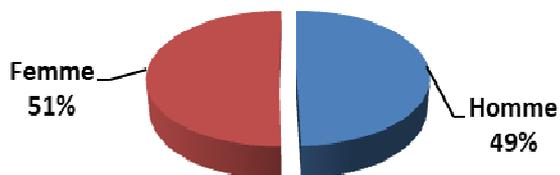
Plafonnée à 500 € renouvelable à chaque étape de parcours. Elle permet le paiement de tout type de frais non compensatoire du handicap en lien avec la mise en œuvre du projet professionnel.

Les demandes sont gérées par l'AGEFIPH.

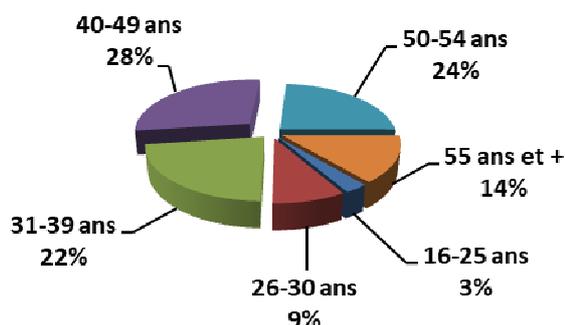
**En 2019, Cap emploi a mobilisé 192 aides pour 157 personnes (140 pour 121 personnes en 2018)**

## Caractéristiques des personnes accompagnées au 31 Décembre 2019

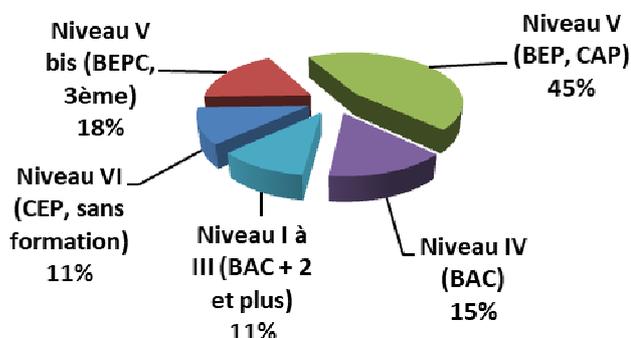
### SEXE



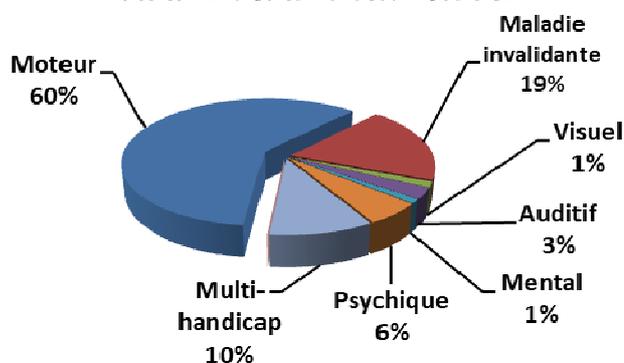
### ÂGE



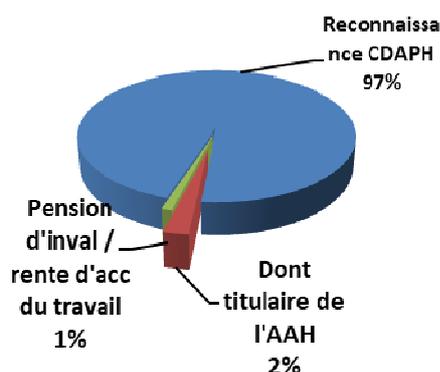
### NIVEAU DE FORMATION



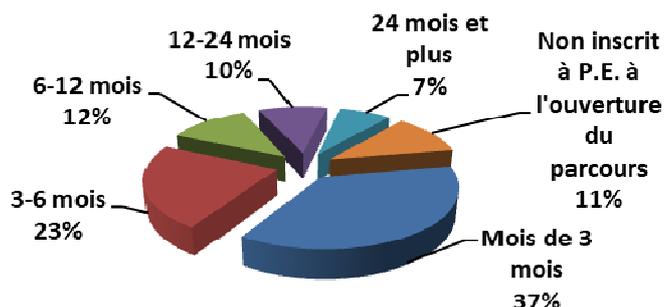
### HANDICAP PRINCIPAL



### RECONNAISSANCE DU HANDICAP

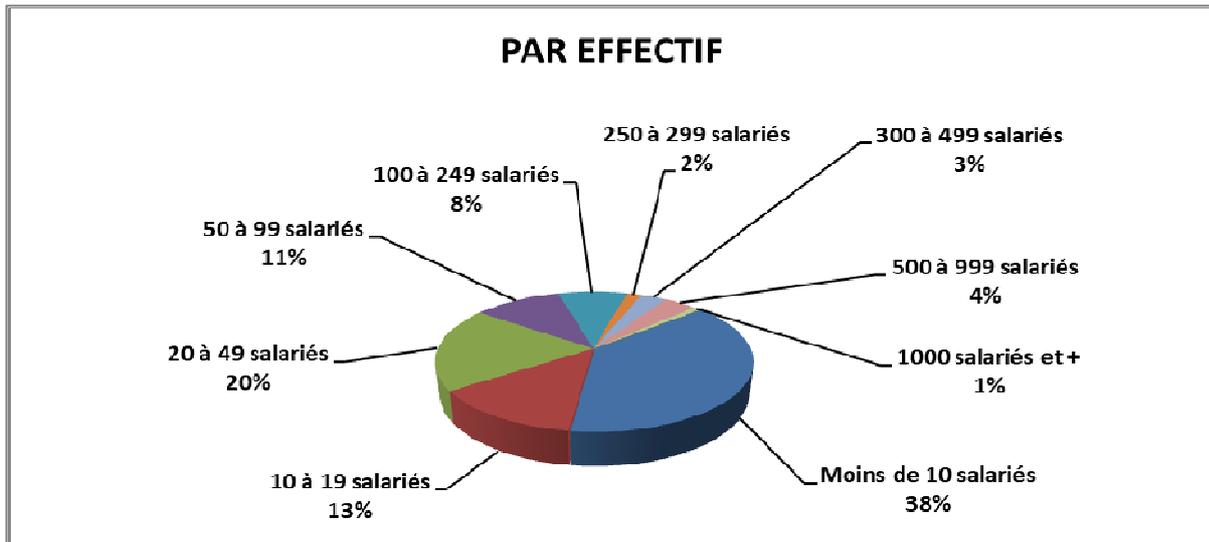


### DUREE D'INSCRIPTION POLE EMPLOI

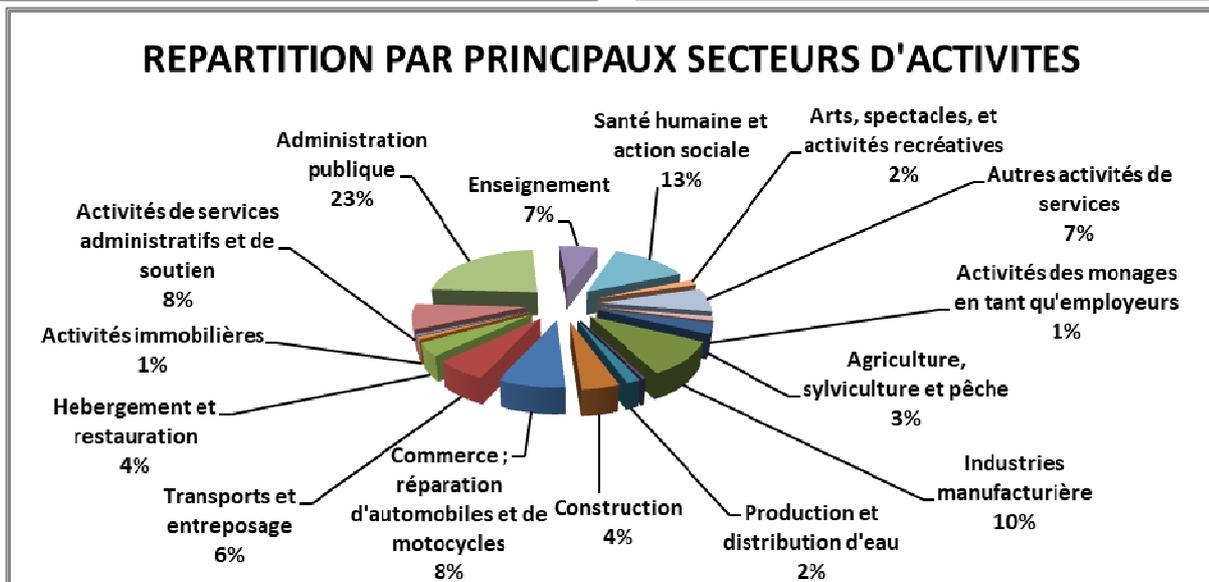
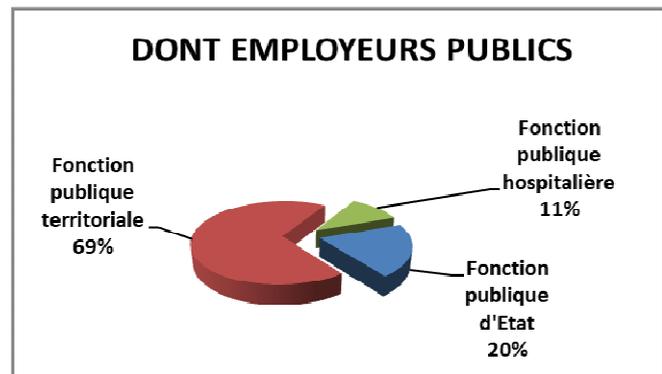
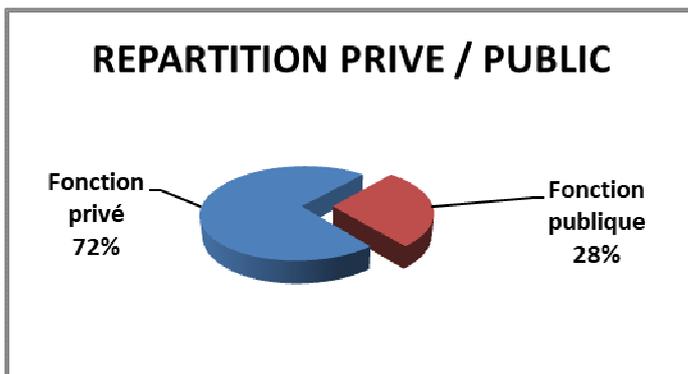


- Une part quasi égale d'hommes et de femmes accompagnés
- Age : les plus de 40 ans sont les représentatifs : 66% (dont 38% de plus de 50 ans)
- Un niveau de formation V et infra V (BEP/CAP) pour 74% (dont 29% infra V)
- Le handicap moteur et la maladie invalidante sont les handicaps les plus rencontrés
- Une durée d'inscription à Pôle emploi en amont de l'accompagnement Cap emploi de plus de 12 mois pour 17%

## Profil des entreprises ayant recruté en 2019



Les entreprises de moins de 20 salariés sont celles qui représentent le potentiel d'embauche le plus développé : 51% (Constat identique depuis le début de l'activité)



On peut noter que les établissements privés embauchent à hauteur de 72%. La part importante de l'Administration publique et de la santé et action sociale concerne particulièrement les embauches en contrats aidés

# CAP EMPLOI : ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

## ACTIVITE ET RESULTATS

### Activité de maintien dans l'emploi

- **342 situations ont été traitées** par le service

### Répartition en valeurs brutes des dossiers au cours de l'année 2019

	TOTAL	Fonction Publique			Privé
		État	Hospitalière	Territoriale	
Nombre de parcours ouverts sur la période au 31/12/2019	<b>95</b>	5	2	5	83
Nombre de parcours fermés sur la période au 31/12/2019	<b>143</b>	8	7	6	122
Nombre de parcours en stock à l'ouverture de la période au 01/01/2019	<b>86</b>	2	3	2	79
Nombre total de parcours en stock en fin de période au 31/12/2019	<b>78</b>	2	1	3	72
Situations en analyse de la demande en fin de période au 31/12/2019	<b>50</b>	3	1	5	41

### Analyse des émetteurs des signalements

Origine des signalements pour les parcours ouverts (95)	<b>2019</b>	<b>%</b>	<b>2018</b>
Services sociaux (CARSAT/CPAM/cellule PDP/médecin conseil/MSA)	1	1.06 %	2.58%
Employeurs	20	21.05 %	24.13%
Médecine du Travail (AST + FBTP + FP)	16	16.84 %	25%
Salarié ou agent concerné	<b>58</b>	<b>61.05 %</b>	<b>45.68%</b>

La forte augmentation des sollicitations directes des salariés auprès du service, (61.05 % contre 45.68 % en 2018) est liée au travail d'information menée auprès des équipes des SST. Les médecins du travail souhaitent que les salariés soient plus acteurs dans les démarches.

Nous poursuivons nos réunions d'informations auprès des partenaires sur 2020.

## LES MAINTIENS REUSSIS

Au cours de l'année 2019, nous avons réalisé 89 maintiens sur un objectif annuel de 99 (76 privé et 23 Fonction public).

### Répartition des maintiens réussis

	Privé	Fonction Publique	TOTAL	Objectif	Écart Objectif	Écart 2018/2019
TOTAL	76	13 (14.61%)	89	99	-10	<b>+2</b>

### Répartition en nombre des maintiens réussis privé/public

Années	Maintiens réussis	
	2018	2019
Privé	76	76
FP État	3	5
FP Hospitalière	5	4
FP Territoriale	3	4
TOTAL	87	89

Les objectifs sont atteints dans le secteur privé.

Dans la **fonction publique** bien que les objectifs ne soient pas été atteint (- 10 dossiers) on note une progression favorable (11 en 2018 et 13 en 2019).

Les difficultés perdurent en lien avec les éléments suivants : perte de signalements suite à la demande du FIPFHP d'interrompre nos interventions en mai 2017. Le feu vert pour la reprise de l'activité au 1<sup>er</sup> janvier 2018 a néanmoins généré une déperdition des signalements. Les grands employeurs se sont adjoints de services internes pour répondre à leurs besoins. Ce constat est partagé par nos homologues du Grand Est.

Des actions d'information en 2019 ont permis d'améliorer nos résultats.

### Caractéristiques des maintiens réussis

- ⇒ 89.89 % des personnes sont maintenues au même poste et 10.11 % dans un autre poste au sein de l'entreprise ;
- ⇒ 92.14 % des personnes maintenues exercent le même métier ;
- ⇒ 98.88 % des personnes maintenues ont le même niveau de qualification au poste de travail. 1.12 % des personnes ont un niveau de qualification inférieur au poste de travail initial.

### Durée de prise en charge des maintiens réussis

	Privé	Public	TOTAL	%
De 1 à moins de 6 mois	<b>30</b>	4	34	38.20 %
De 6 à moins de 12 mois	<b>18</b>	4	22	24.72 %
De 12 à moins de 18 mois	8	3	11	12.36 %
De 18 à moins de 24 mois	7	0	7	7.86 %
De 24 mois et plus	13	2	15	16.86 %
TOTAL	76	13	89	<b>100%</b>

Nous constatons que la durée moyenne de prise en charge est de 13 mois.

- Privé : 12 mois - Public : 13 mois.

## Nature des aides mobilisées

133 aides et prestations mobilisées dans le cadre d'un parcours ouvert

- Les personnes entrant dans un parcours ont bénéficié de :
  - ⇒ 36 aides au maintien dans l'emploi, soit 27.07 % du total des aides et prestations mobilisées.
  - ⇒ 35 aides aménagements des situations de travail soit 26.32 % du total des aides et prestations mobilisées.
  - ⇒ 10 prestations spécifiques, soit 7.52 % du total des aides et prestations mobilisées.
  - ⇒ 3 aides à la formation, soit 2.26 % du total des aides et prestations mobilisées.
  - ⇒ 32 aides à la compensation du handicap, soit 24.06 % du total des aides et prestations mobilisées.
  - ⇒ 1 pension d'invalidité, soit 0.75 % du total des aides et prestations mobilisées.
  - ⇒ 16 RLH, soit 12.03 % du total des aides et prestations mobilisées.  
Il faut souligner que cette aide vient en général clôturer l'accompagnement du service accompagnement dans l'emploi. Cette intervention a nécessité en amont un temps important d'analyse et d'accompagnement avec la mobilisation d'autres aides comme l'AST.
  
- Concernant les aides et prestations :
  - ⇒ 97 % ont été mobilisées auprès de l'AGEFIPH ;
  - ⇒ 2.25 % ont été mobilisées auprès de le FIPHFP ;
  - ⇒ 0.75 % ont été mobilisées auprès du droit commun

## Maintiens et parcours traités

### Caractéristiques des employeurs

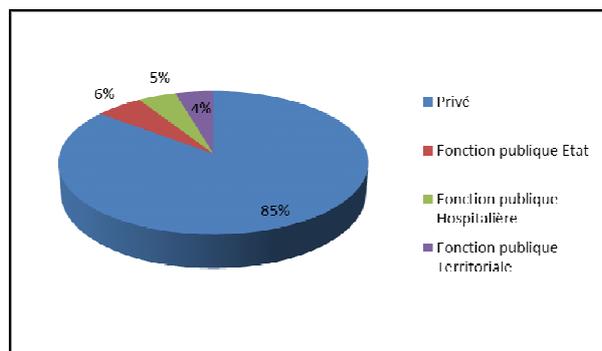
Répartition des maintiens réussis et des parcours traités selon la taille de l'employeur (du nombre de salariés/agents)

Taille de l'employeur (nombre de salariés/agents)	Répartition Maintiens réussis (%)	Répartition Parcours traités (%)
Moins de 10	<b>21.34 %</b>	<b>28.73 %</b>
10 à 19	9 %	8.84 %
20 à 49	15.73 %	12.71 %
50 à 99	23.6 %	17.13 %
100 à 249	12.36 %	14.92 %
250 à 349	7.86 %	7.73 %
350 à 499	6.74 %	7.18 %
500 à 999	3.37 %	2.76 %

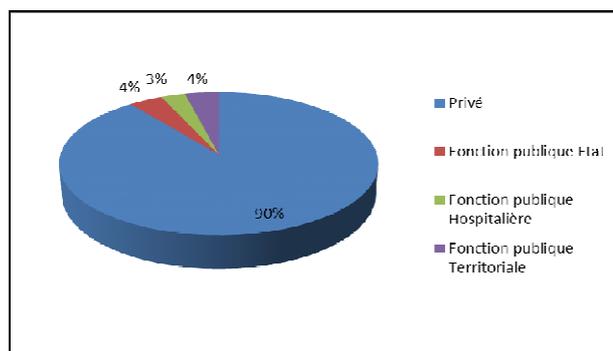
Nous constatons que nous agissons principalement pour les employeurs de moins de 50 salariés et plus particulièrement pour les employeurs de moins de 10 salariés tant pour les maintiens réussis que pour les parcours traités.

## Répartition par secteur d'activités

### Répartition des maintiens réussis en fonction du secteur d'activités des employeurs



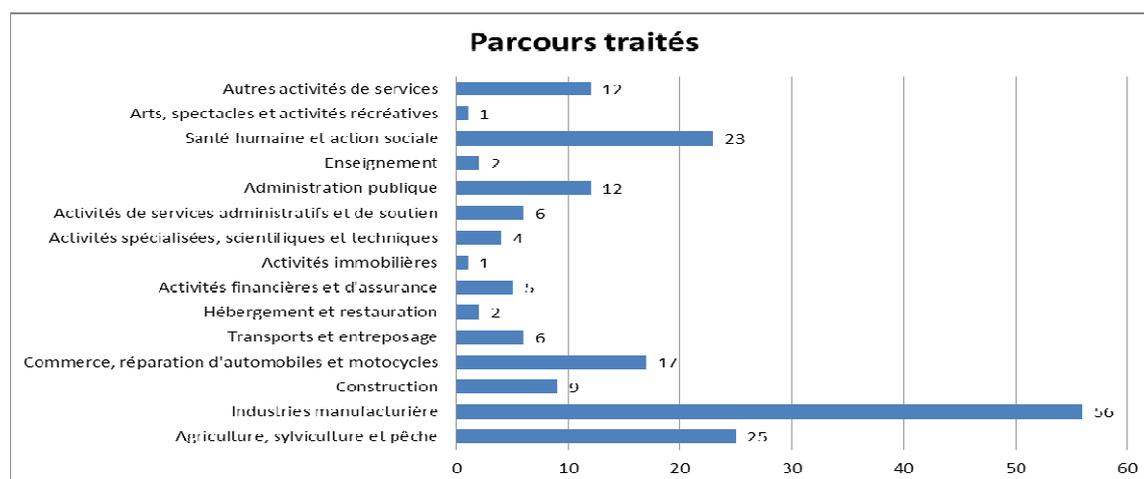
### Répartition des parcours traités en fonction du secteur d'activités des employeurs



85 % pour les maintiens réussis et 90 % pour les parcours traités sont majoritairement réalisés auprès d'employeurs du secteur privé.

15 % pour les maintiens réussis et 10 % pour les parcours traités dans le secteur public, sont majoritairement issus de Fonction Publique Etat.

## Parcours traités en 2019



Au regard du graphique ci-dessus, nous constatons une intervention majoritaire dans les domaines industriel (30.9%) et agricole (13.8%).

Les domaines de la « santé humaine et action sociale » (12.7%) concernent autant les secteurs privés et publics

## Caractéristiques des personnes accompagnées

Au début du parcours, 92.6 % des personnes étaient en poste.

Au début du parcours, 97.9 % étaient en Contrat à Durée Indéterminée ou titulaire de la Fonction Publique ou travailleurs non-salariés.

## Répartition des maintiens réussis et des parcours traités, selon que les personnes sont/ont :

	Maintiens réussis (%)	Parcours traités (%)
Ancienneté au poste de 10 et plus	69.7	66.85
Type de BOE : titulaire d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé	70.8	67.4
Origine du Handicap : provenant d'une maladie autre que professionnelle	<b>78.6</b>	<b>77.9</b>
Nature du handicap : lié à une déficience motrice	46.1	60.2
Avis d'aptitude avec restrictions	<b>97.7</b>	<b>97.2</b>
Age compris entre 50 et 59 ans	46	45.85
Niveau de formation de V	35.8	42

Niveaux de qualification	Maintiens réussis (%)	Parcours traités (%)
Cadres	18	16.6
Employés qualifiés	49.4	41.4
Employés non qualifiés	6.75	3.3
Ouvriers qualifiés	<b>21.35</b>	<b>34.8</b>
Manœuvres, ouvriers spécialisés	3.4	2.8
Techniciens, agents de maîtrise	1.1	1.1

## Les parcours clos

### Répartition des parcours clos en fonction du type de service et du secteur d'activités

Parcours clos sur la période	Privé	Public	Total	%
Nombre de maintiens réussis sur la période	76	13	89	<b>86.4</b>
Nombre de parcours clos sur la période pour causes exogènes	4	0	4	<b>3.9</b>
Nombre de parcours clos sur la période pour absence de solution de maintien chez l'employeur	10	0	10	<b>9.7</b>
TOTAL	90	13	103	<b>100</b>

Au cours de l'année 2019, 89 personnes ont été maintenues au sein de leur entreprise sur les 103 parcours clos ; ce qui représente un taux de maintien de 86.4 %.

Dix personnes n'ont pas pu être maintenues à leur poste ou dans l'entreprise en raison de l'absence de solution de maintien chez l'employeur.

Quatre personnes n'ont pas été maintenues dans leurs emplois pour causes exogènes.

## Transition professionnelle

La prise en charge de la transition professionnelle a débuté au 1<sup>er</sup> janvier 2018, pour ce faire, des formations pour les Conseillers Professionnels ont été mises en place, notamment sur la connaissance et les procédures liées au CEP (Conseil en Evolution Professionnel) et l'ingénierie de formation.

34 nouveaux conseils en Evolutions Professionnels ont été réalisés contre 4 en 2018.

# Service Départemental d'Accompagnement à l'Insertion Professionnelle

## SDAIP 52

### Rappel des éléments de contexte :

En 2003, à la demande des établissements du travail protégé et des structures médico-sociales, le Conseil d'Administration de l'AHMSITHE s'est prononcé favorablement pour gérer ce service, en articulation étroite avec le PDI-TH, lieu d'échanges inter partenarial et d'élaboration de la politique d'emploi des travailleurs handicapés.

La finalité du projet est d'apporter une plus-value qualitative et quantitative aux pratiques existantes pour l'insertion professionnelle des ressortissants du milieu protégé.

En 2004, nous avons travaillé sur une demande d'habilitation du service par le **CROSMS (Comité Régional de l'Organisation Sociale et Médico-Sociale)**.

Pour le montage du dossier nous avons fait appel à un accompagnement de l'URIOPS dans le cadre d'un Dispositif Local d'Accompagnement (DLA) financé par la Direction Départementale du Travail.

Le dossier a été instruit par la DDASS qui l'a déclaré conforme en avril 2005 et il a obtenu un **avis favorable de la commission le 20 septembre 2005** sans que le financement soit défini.

Pour démarrer notre activité, nous avons obtenu un financement de la Direction du Travail via une **CPE (Convention Pour l'Emploi)**, et un **co-financement FSE (Fonds Social Européen) du 1<sup>er</sup> juillet 2005 au 30 juin 2006**.

**Le SDAIP a reçu un agrément préfectoral autorisant sa création fin octobre 2006.**

Le Financement est assuré par la **CNSA (Commission Nationale de Solidarité pour l'Autonomie) via la CPAM**.

**L'autorité de tutelle et de tarification est l'ARS.**

## **OBJECTIFS DU SERVICE**

- ✓ **Accompagner** les démarches des personnes orientées par la CDAPH<sup>1</sup> en établissement protégé ;
- ✓ **Favoriser** la mise en œuvre du projet individualisé visant l'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires ;
- ✓ **Développer** le partenariat d'acteurs du secteur médico-social promoteur de projets d'insertion professionnelle ;
- ✓ **Mettre en synergie** les partenaires potentiels concourant à l'insertion professionnelle : acteurs économiques, acteurs institutionnels, services déconcentrés de l'état ;
- ✓ **Permettre** le développement de la mission d'insertion sociale et professionnelle dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux en affirmant leurs prérogatives dans la maîtrise des projets individuels ;
- ✓ **Recenser** les personnes susceptibles de bénéficier de cet accompagnement et **Évaluer** les besoins.

## **PUBLICS ACCOMPAGNES**

### **AXE 1 : ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI DES PERSONNES VERS LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

***Sont accompagnées les personnes prises en charge par les ESAT<sup>2</sup>, ou par les établissements ou services relevant des annexes XXIV, qui s'orientent vers un emploi en milieu de travail ordinaire et pour lesquelles la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est acquise ou en cours :***

- Mettre en relation les professionnels à l'origine des projets individualisés et ceux du secteur économique concernés par l'élaboration et la mise en œuvre d'un parcours négocié d'insertion.
- Rechercher des informations pour la mise en œuvre du projet professionnel.
- Rechercher des complémentarités et créer des outils pour l'évaluation des compétences hors structures spécialisées.
- Assurer le suivi du projet d'insertion dans sa dimension socio-professionnelle.
- Garantir le suivi professionnel de la personne.

#### Précisions :

- Accompagnement des projets individualisés des publics d'établissements ou services relevant des annexes XXIV, pour lesquels un passage en ESAT est nécessaire mais, pour lesquels une insertion professionnelle en milieu de travail ordinaire est possible à long terme.
- Pour les contrats en alternance, accompagnement des personnes dans un dispositif de soutien pédagogique.
- Accompagnement des personnes intégrées dans un dispositif d'enseignement adapté (ULIS<sup>3</sup>, SEGPA<sup>4</sup>...) de l'Éducation Nationale dès lors qu'elles sont suivies par un SESSAD<sup>5</sup>.
- 

### **AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI DES PERSONNES EN ATTENTE D'UNE ENTRÉE EN ESAT**

***Sont accompagnées les personnes orientées par la CDAPH, vers les ESAT***

- ✓ Favoriser le travail d'orientation vers les établissements et conforter le choix des personnes.

---

1 CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

2 ESAT : Établissement et Service d'Aide par le Travail

3 UPI : Unité Locale pour l'Inclusion Scolaire

4 SEGPA : Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté

5 SESSAD : Service d'Éducation et de Soins Spécialisés A Domicile

## **AXE 1**

# **ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI DES PERSONNES VERS LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

Ce parcours est initialisé sur signalement des établissements ou services sociaux ou médico-sociaux existants dans le département. Il vise à accompagner les ressortissants des établissements précités vers et dans l'entreprise, par la mise en œuvre d'objectifs et de prestations adaptées.

L'accompagnement proposé s'appuie sur les moyens suivants :

- Une analyse approfondie des difficultés éventuelles de la personne à se projeter dans une nouvelle situation professionnelle
- Un accompagnement personnalisé tout au long de la mise en œuvre du projet d'insertion
- La définition d'un projet d'insertion ré-ajustable selon la situation de la personne
- Un référent du projet d'insertion qui sera l'interlocuteur privilégié de la personne tout au long du parcours
- L'apport de conseils et d'informations personnalisés en vue d'aider la personne à atteindre les objectifs fixés lors de l'élaboration du projet d'insertion
- Un soutien psychologique dans les démarches de la personne visant à son investissement dans son projet d'insertion
  
- Le suivi du projet d'insertion dans sa dimension socioprofessionnelle par le conseiller référent, ou, si nécessaire, la mobilisation du réseau partenarial lorsque des difficultés extraprofessionnelles viennent perturber la mobilisation d'une personne par rapport à son projet d'insertion

**L'accompagnement vers le marché du travail est ponctué d'étapes :**

- ◆ **Accueil-Diagnostic et analyse de la demande :**
  - Accueil de la personne et présentation du SDAIP
  - Analyse de la demande de la personne
  - Présentation du livret d'accueil, du document individuel de prise en charge, du règlement de fonctionnement
  - Analyse de l'impact du handicap sur les dimensions sociales et professionnelles
  - Identification des besoins
  
- ◆ **Évaluation-Diagnostic :**
  - Analyse des besoins et des demandes du bénéficiaire
  - Analyse des aspirations et des motivations de la personne par rapport au travail
  - Identification des compétences issues des expériences personnelles et professionnelles du bénéficiaire
  - Identification des « freins » à l'emploi sur les plans professionnel, social, médical ou comportemental
  
- ◆ **Élaboration et/ou validation du projet d'insertion :**
  - En appui sur le travail initié avec l'établissement, élaboration d'un projet d'insertion.

### **Réalisation des objectifs :**

- Recherche d'informations pour la mise en œuvre du projet d'insertion, visant l'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires
- Mise en relation des professionnels à l'origine des projets individualisés dans les établissements de référence des bénéficiaires et ceux du secteur économique
- Aide personnalisée au bénéficiaire pour l'élaboration et la réalisation d'un CV, son adaptation en fonction du secteur d'activité recherché
- Aide personnalisée au bénéficiaire pour l'élaboration et la réalisation d'une lettre de motivation, et son adaptation en fonction du secteur d'activité recherché
- Simulation d'entretien d'embauche visant à préparer la personne
- Prospection d'entreprise et recherches d'employeurs potentiels
- Organisation de mise en situation en entreprise
- Réalisation d'un bilan avec l'entreprise et le bénéficiaire, à la fin de la mise en situation en entreprise

### **◆ Accompagnement d'un projet de recrutement :**

- Aide technique et administrative à l'entreprise pour mobiliser les mesures d'aide à l'embauche, qu'elles soient spécifiques ou non à l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Mobilisation de toutes les prestations nécessaires au recrutement et à l'intégration du bénéficiaire dans l'entreprise
- Mobilisation du réseau partenarial, si le projet le nécessite
- Définition avec l'employeur et le bénéficiaire des modalités d'accompagnement dans l'emploi du futur salarié

### **◆ Accompagnement dans l'emploi :**

- Contacts réguliers avec le bénéficiaire et l'employeur, selon les modalités d'accompagnement qui ont été définies préalablement au recrutement et selon les besoins de chacun, pour évoquer les difficultés rencontrées (rencontres ou contacts téléphoniques)
- Rencontres avec la personne et/ou l'employeur pour proposer des actions possibles visant à améliorer l'intégration de la personne
- Rencontres ou contacts téléphoniques réguliers avec l'établissement de référence du bénéficiaire, pour évoquer l'évolution du bénéficiaire dans sa nouvelle situation professionnelle

Nous distinguerons ci-après le travail mené avec les ESAT et celui mené avec les autres établissements.

## I. Travail partenarial avec les ESAT

### Accompagnement vers le marché du travail

#### ➤ Cadre d'intervention du SDAIP :

Les ESAT informent le SDAIP des situations des personnes pour lesquelles les capacités ont été évaluées et qui souhaitent rejoindre le marché du travail.

D'autre part, les établissements ont la possibilité de solliciter le SDAIP dans le cadre d'une formation professionnelle, pour la négociation de futurs contrats de mise à disposition ou de futurs contrats de travail. Il convient donc que le projet d'insertion de la personne, au moment de sa rédaction, se limite à une intervention précisée par l'établissement d'origine. Le dossier sera donc fermé à la fin de cette action, si aucune suite n'a pu être engagée (signature d'un CMAD ou signature d'un contrat de travail). Si, au contraire, des suites ont été engagées, notamment la signature d'un contrat de travail, il conviendra de procéder à la rédaction d'un nouveau projet d'insertion dont l'objectif sera l'accompagnement dans l'emploi.

Lorsqu'un établissement signale la situation d'une personne au SDAIP, il a donc été convenu que celui-ci précise impérativement pour quelle intervention il missionne le service (intervention dans le cadre d'une formation professionnelle, prospection des entreprises au regard des demandes de la personne et dans un projet concerté avec l'établissement d'origine de la personne, ...)

Des rencontres sont alors organisées entre le conseiller qui sera référent et le futur bénéficiaire du SDAIP. Un plan d'actions est ensuite élaboré en partenariat avec l'établissement d'origine. Le SDAIP prospecte les entreprises potentielles qui ont des postes de travail en adéquation avec le projet et la situation de la personne, afin de permettre des mises en situation en entreprise (stage, contrat de mise à disposition, formation professionnelle continue dans les ESAT).

L'objectif intermédiaire des mises en situation en entreprise est la préparation progressive à une insertion professionnelle durable en entreprise par :

- la confrontation avec les exigences du marché du travail
- l'évaluation des compétences et des capacités sur un poste ciblé

Le SDAIP a identifié les entreprises qui correspondent aux projets professionnels et à la mobilité géographique des bénéficiaires. La méthodologie la plus adaptée est un croisement des entreprises qui travaillent avec l'AHMSITHE et celles qui travaillent avec les ESAT (relations commerciales ou mises en situation professionnelle – stages, contrats de mise à disposition, contrats de travail).

Les entreprises repérées font l'objet d'une prospection en lien avec les projets d'insertion des bénéficiaires et leurs projets individuels. Les établissements ont en effet une connaissance fine des situations des bénéficiaires et de leurs capacités. Ils peuvent ainsi apporter des informations indispensables pour le repérage des postes de travail les mieux adaptés aux capacités des travailleurs bénéficiaires du SDAIP.

#### Contrat de mise à disposition (CMAD) :

En collaboration avec les ESAT, le SDAIP accompagne les personnes qui intègrent un contrat de mise à disposition en entreprise (CMAD). Le CMAD est un outil d'évaluation des compétences et des capacités d'une personne sur un poste ciblé dans une entreprise du milieu ordinaire de travail. Ce contrat est généralement un tremplin à l'insertion en milieu ordinaire.

Les membres du groupe de travail du SDAIP (pour plus de précisions sur ce groupe de travail, se reporter au chapitre « Actions transversales ») tendent à d'harmoniser le coût de cette prestation, pour permettre aux entreprises de choisir une personne en fonction de ses capacités et compétences, et non en fonction du coût de la prestation. Pour mémoire le coût horaire du contrat de mise à disposition, lorsque celui-ci vise l'insertion professionnelle des bénéficiaires, est fixé à minima à 5,95€ (hors TVA).

## Convention d'accompagnement :

Au terme des CMAD, deux situations peuvent se présenter :

- L'employeur décide d'embaucher la personne :

Une convention d'accompagnement sera conclue entre la personne handicapée, l'employeur, l'établissement d'origine et le SDAIP.

L'article L. 344-2-5 du Code de l'Action Sociale et de la Famille stipule en effet que « *Lorsqu'une personne handicapée accueillie dans un établissement ou un service d'aide par le travail conclut un des contrats de travail prévus aux articles L. 122-2 [CDD<sup>6</sup>], L. 322-4-7 [CAE<sup>7</sup>] et L. 322-4-8 [CIE<sup>8</sup>] du code du travail, elle peut bénéficier, avec son accord ou celui de son représentant, d'une convention passée entre l'établissement ou le service d'aide par le travail, son employeur et éventuellement le service d'accompagnement à la vie sociale. Cette convention précise les modalités de l'aide apportée par l'établissement ou le service d'aide par le travail et éventuellement le service d'accompagnement à la vie sociale au travailleur handicapé et à son employeur pendant la durée du contrat de travail dans la limite d'une durée maximale d'un an renouvelable deux fois pour cette même durée.* ».

Un bilan global partagé sera réalisé au terme de chaque année pour envisager la pertinence du renouvellement de cette convention.

- L'embauche ne se concrétise pas :

La personne réintègre son établissement d'origine qui analyse avec le SDAIP et le SAVS<sup>9</sup> les causes de cette rupture dans le parcours d'insertion vers le milieu ordinaire de travail de la personne et mettent en place les mesures adaptées.

- Reconnaissance de la lourdeur du handicap :

Depuis le 1er Juillet 2011, l'instruction des dossiers de demande de reconnaissance de lourdeur de handicap est confiée aux services de l'AGEFIPH.

### **Accompagnement dans l'emploi des personnes ayant précédemment relevé d'une orientation en ESAT**

Le SDAIP, sur signalement des ESAT, peut accompagner les personnes qui ont intégré le milieu de travail ordinaire depuis quelques années et apporter une aide technique à l'employeur pour le montage des demandes de reconnaissance de la lourdeur du handicap. Pour rappel, le dispositif « abattement de salaire » a été abrogé par la loi du 11 Février 2005 et remplacé par la reconnaissance de la lourdeur du handicap. Les sortants d'ESAT bénéficient d'une RLH simplifiée et systématique visant à apporter un soutien financier à l'employeur pouvant aller jusqu'à 3 ans.

Le SDAIP apporte une aide technique aux employeurs sur le montage des dossiers de reconnaissance de la lourdeur du handicap et à l'évaluation du surcoût lié au handicap du salarié sur son poste de travail.

---

<sup>6</sup> C.D.D. : Contrat à durée déterminée

<sup>7</sup> C.A.E. : Contrat d'Accompagnement vers l'Emploi

<sup>8</sup> C.I.E. : Contrat Initiative Emploi

## **II. Travail partenarial avec les IME**

### **Accompagnement dans le cadre de l'apprentissage**

Les IME saisissent le SDAIP d'un projet d'apprentissage. En collaboration avec les services de suite des IME et les Centres de Formation pour Apprentis (CFA), le SDAIP travaille sur l'élaboration d'un plan de formation pour la mise en place d'un soutien pédagogique financé par l'AGEFIPH, accompagne le CFA dans le montage du dossier et l'IME dans la recherche d'un maître d'apprentissage.

Après la signature du contrat d'apprentissage, le SDAIP coordonne les différents acteurs intervenant dans le cadre du parcours du jeune (IME, Service de suite, CFA, entreprise, intervenant externe sur le soutien pédagogique...) et assure la préparation du recrutement définitif de la personne dans l'entreprise, en complémentarité avec les Services de Suite des établissements.

Le SDAIP établit chaque année avec les IME un état des lieux portant sur les projections des contrats à venir.

### **Accompagnement dans le cadre d'une insertion professionnelle directe sur le marché du travail**

Les IME saisissent le SDAIP d'un projet d'intégration professionnelle en milieu de travail ordinaire. Le SDAIP recherche, en fonction de la situation de la personne, les entreprises susceptibles de correspondre au projet, puis prospecte l'entreprise.

Lorsque l'IME a connaissance d'un employeur potentiel, il en fait part au SDAIP qui propose à l'employeur une information sur les démarches relatives à l'emploi d'une personne handicapée et assure un accompagnement professionnel.

## **III. Action partagée avec les ESAT et les IME**

### **Suivi professionnel**

Des modalités précises ont été fixées quant au suivi dans l'emploi des bénéficiaires du SDAIP :

- un suivi bimensuel pour le mois qui suit la signature du contrat de travail
- un suivi mensuel pour les trois mois suivants (du 2ème au 4ème mois qui suit la signature du contrat)
- un suivi trimestriel jusqu'à 1 an après la signature du contrat (soit un suivi au 8ème mois et au 11ème mois après la signature du contrat).

Dans le cas de la signature d'un CDD avec un bénéficiaire d'ESAT, le suivi du 11ème mois permettra d'évaluer la pertinence du renouvellement de la convention d'accompagnement vers les entreprises du secteur privé ou public.

Il s'agit des modalités minimales et adaptables en fonction des besoins de la personne et de l'entreprise concernée.

## IV. Détail de l'activité

### Analyse du public

Personnes accompagnées		
Homme	46	74%
Femme	16	26%
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>

62 personnes ont bénéficié d'un accompagnement du SDAIP sur l'axe 1 pour l'année 2019

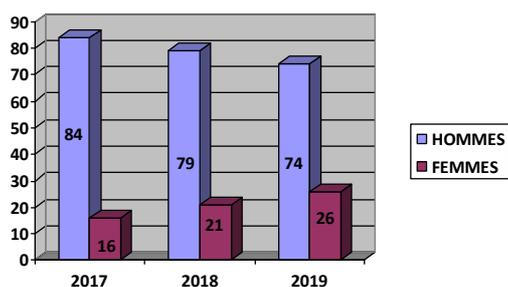
Dont :

- 26 personnes ont été ou sont suivies dans la continuité de l'accompagnement 2018
- et 36 dossiers ouverts en 2019

Prescripteurs		
Travail partenarial avec les ESAT	21	43%
Travail partenarial avec les IME, ITEP, ULIS	20	41%
Travail partenarial avec les Services Publics de l'Emploi	8	16%
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

A noter une hausse significative de prescriptions venant du Service Public de l'Emploi (Pôle Emploi, Mission Locale et Cap Emploi).

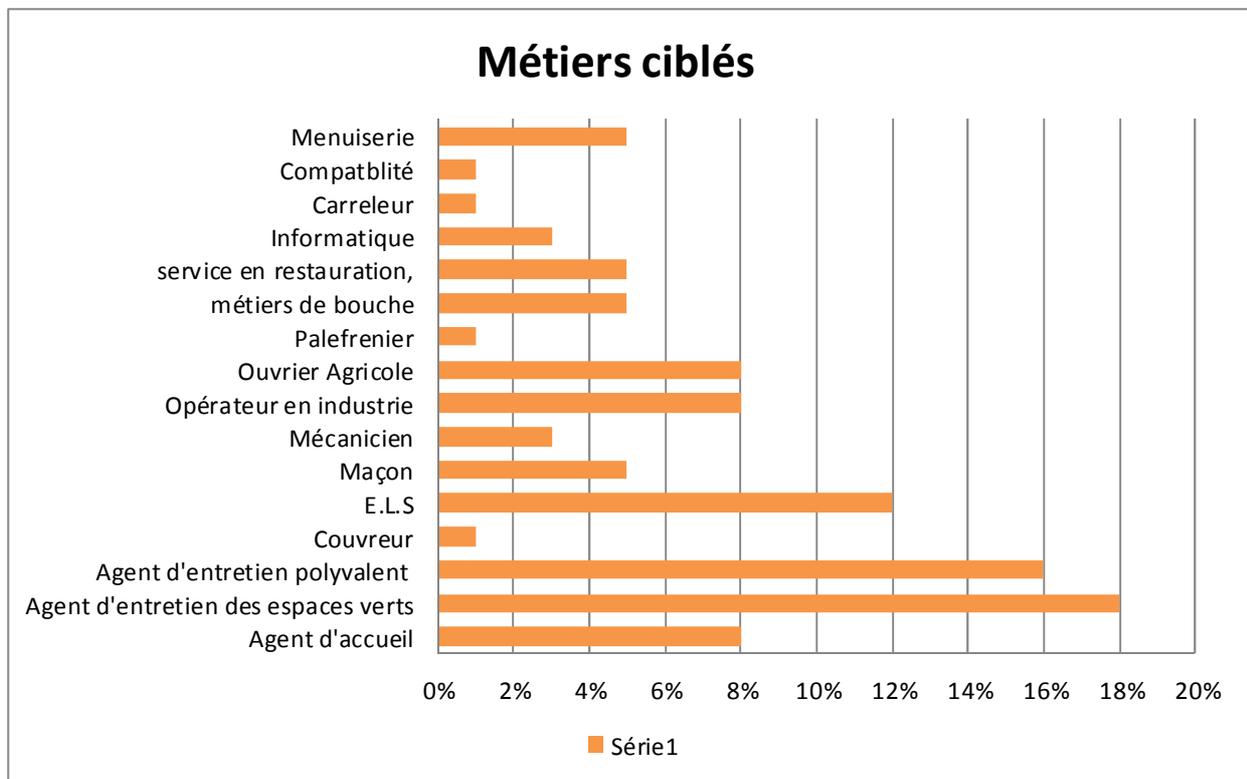
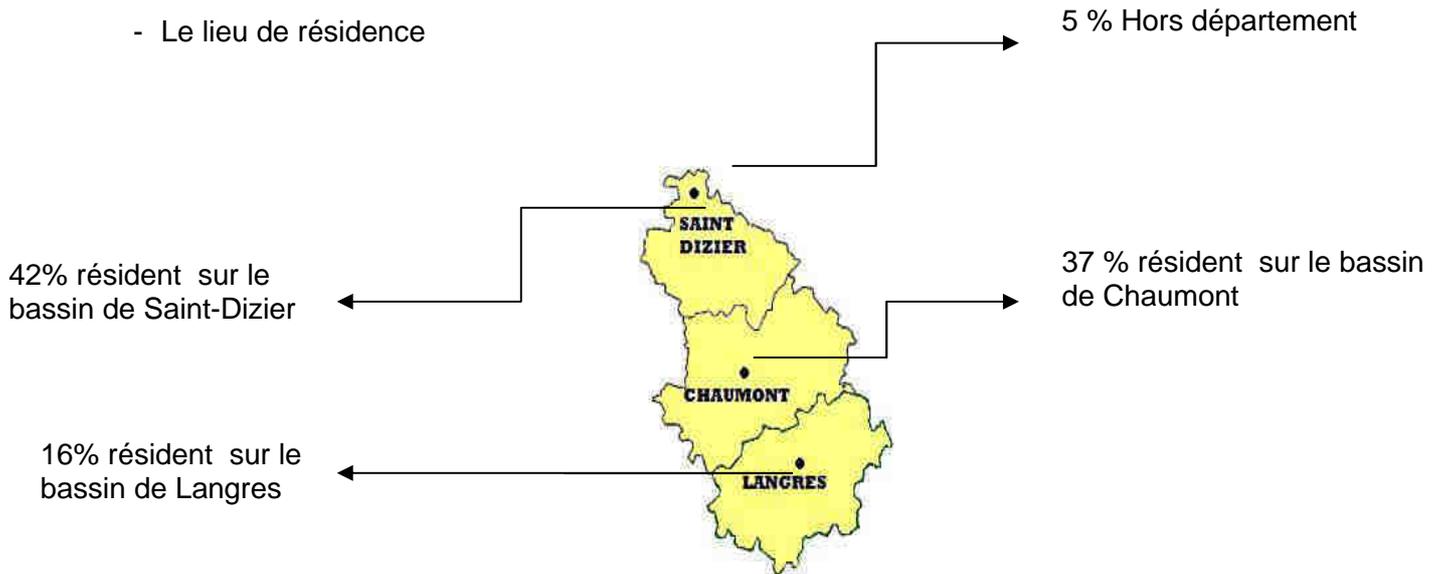
### Evolution de la mixité sur 3 ans



### Les moyennes d'âges

	Homme		Femme	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Moins de 26 ans	28	61%	8	50%
Entre 26 et 45 ans	16	35%	7	44%
Plus de 45 ans à 54 ans	2	4%	1	6%
Plus de 55 ans	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

## Les origines géographiques du public



- Trois grands secteurs restent privilégiés par les personnes accompagnées :
  - Les métiers d'entretien des locaux
  - Les métiers d'espaces verts
  - La vente
- Pour le public accompagné par le SDAIP, le CEC reste la voie d'accès à l'emploi la plus efficace. La majorité des métiers recherchés ci-dessus sont en adéquation avec ces deux types de contrats.

## Actions engagées dans le cadre de l'accès à l'emploi

### Partenariat avec les acteurs économiques :

Afin de marquer son implication partagée avec l'ensemble des partenaires dans l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap, le SDAIP maintient et poursuit sa volonté de développer les partenariats avec :

- Les entreprises locales ;
- Les collectivités locales et territoriales (offres de formation, apprentissage etc...) ;
- Les organismes consulaires (chambre de commerce, chambre des métiers) ;
- La fonction publique (Etat, Territoriale et Hospitalière)

Ceci se traduit par un plan d'action en trois axes :

- Sensibilisation et démarches actives auprès des différents acteurs
- Mobilisation de stages pour évaluer les capacités de la personne en milieu ordinaire de travail
- Evaluation des pratiques existantes en matière de recrutement pour accompagner l'intégration de personnes handicapées sur des contrats aidés.

### Relations entreprises :

En 2019, dans le cadre de ses accompagnements, le SDAIP a prospecté 106 employeurs dont 6 nouveaux contacts pour l'ensemble du département, 28 stages ont pu être mis en place pour vérifier les compétences et les capacités professionnelles des bénéficiaires par rapport à un emploi recherché ou une formation en alternance.

Métiers de bouche	Restaurants	Entreprises	Commerces/ Grandes et moyennes surfaces	EHPAD	Centres Hospitaliers	Industrie	Milieu Agricole	Communes/ Collectivités	ESAT	Associations	Service à la personne	TOTAL
6	9	17	18	4	5	9	8	21	1	4	4	106

Au total, 15 contrats de travail ont été conclus.

Toutes les personnes qui ont accédé à l'emploi ont bénéficié en amont d'un stage de découverte des métiers et de validation de projet.

### Détail des contrats conclus :

2019		
Types de contrats	Secteur marchand	Secteur non marchand
CDI		
CDD	3	2
PEC		3
Service civique		1
Contrat d'apprentissage	1	3
Contrat de professionnalisation		2
Total	4	11

## Détail des contrats conclus :

2018		
Types de contrats	Secteur marchand	Secteur Non marchand
CDI	-	3
CDI-EAV	-	
CDD	-	2
CDD-EAV	-	2
CDD-CIE	-	1
CDI-CIE	-	
CDD-CAE	-	
Contrat d'apprentissage	1	2
Contrat de professionnalisation	-	-
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>10</b>

**Les contrats de travail mobilisés pour faciliter l'accès à l'emploi aux bénéficiaires :**

### Emplois d'avenir et Contrat d'accompagnement dans l'emploi

Depuis le 1er janvier 2018, il n'est plus possible de conclure un emploi d'avenir ni un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE). Le parcours emploi compétences (PEC) se substitue aux CUI-CAE depuis cette date.

### Le Parcours emploi compétences (PEC)

Ce nouveau dispositif s'inspire notamment des recommandations du rapport « Donnons-nous les moyens de l'inclusion » publié mardi 16 janvier 2018 et commandé le 5 septembre 2017 par Muriel Pénicaud, ministre du Travail, à Jean-Marc BORELLO, président du Groupe SOS et expert de l'économie sociale et solidaire.

Chaque parcours emploi compétences (PEC) a pour ambition l'insertion durable sur le marché du travail du bénéficiaire. Un accompagnement dédié et un accès facilité à la formation et à l'acquisition de compétences sont les garants de l'efficacité de la démarche.

Il comprend :

- un entretien tripartite qui réunit le prescripteur, l'employeur et le futur salarié au moment de la signature de la demande d'aide. Il doit permettre la formalisation des engagements ainsi que la déclinaison des compétences que le poste doit permettre d'acquérir parmi les compétences définies dans un formulaire en ligne ;
- un suivi dématérialisé durant le contrat, qui peut prendre la forme d'un livret de suivi dématérialisé ;
- un entretien de sortie entre le prescripteur et le salarié, en fonction des besoins de la personne, entre 1 à 3 mois avant la fin du contrat.

### **Pour quels publics ?**

Les parcours emploi compétences sont destinés aux publics les plus éloignés du marché du travail. Une attention particulière est accordée à certains publics tels que les travailleurs handicapés ou les résidents des quartiers prioritaires de la ville.

## **Pour quels employeurs ?**

La prescription du parcours emplois compétences se fait en faveur des employeurs du secteur non-marchand sélectionnés en fonction des critères suivants :

Le poste doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et des compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent ;

L'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien la personne ;

L'employeur doit permettre l'accès à la formation et à l'acquisition de compétences : remise à niveau, pré-qualification, période de professionnalisation, VAE, acquisition de nouvelles compétences ;

Le cas échéant la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

## **Durée**

La durée d'un parcours était initialement de 12 mois à 26h de prise en charge. Depuis octobre 2019, un nouvel arrêté limite la prise en charge à 10 mois pour 20h hebdomadaires.

### **La durée maximale d'un PEC peut être portée à 5 ans pour les personnes :**

- âgées de 50 ans et plus à la signature du CUI,
- ou reconnues travailleurs handicapés,

À titre dérogatoire, il peut être prolongé pour les salariés âgés de 58 ans ou plus, jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.

## **Nature de PEC**

C'est un contrat de travail de droit privé. Il est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

### **Lorsqu'il est à durée déterminée :**

- sa durée minimale est de 6 mois (3 mois pour les personnes condamnées bénéficiant d'un aménagement de peine),
- sa durée maximale, renouvellements et prolongements inclus, est de 2 ans.

## **Les parcours de formation :**

La formation pendant l'emploi d'avenir était obligatoire. Elle était réalisée prioritairement pendant le temps de travail, privilégiait l'acquisition de compétences de base et de compétences transférables. Elle devait permettre d'accéder à un niveau supérieur. Le SDAIP accompagnait l'entreprise et l'organisme prescripteur dans la recherche et la mise en œuvre de formation adaptées aux capacités cognitives des bénéficiaires

### **> La formation externe :**

Elle était organisée par des organismes de formation pour le compte de l'employeur.

Afin de conforter les bénéficiaires dans leurs tâches quotidiennes, le SDAIP a accompagné les employeurs et les organismes de formation dans la mise en œuvre de formations adaptées aux besoins et des capacités des salariés.

### **Exemple d'actions mises en œuvre :**

- Remise à niveau
- Une acquisition des savoirs de base

- Préparation C.A.C.E.S (chariot élévateur)
- Formation CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)
- Habilitation électrique.

➤ **La formation interne :**

Elle était réalisée par l'employeur lui-même au profit de son personnel, avec ses propres formateurs et moyens pédagogiques

Pour certains usagers, la phase d'intégration et les informations recueillies auprès de leurs établissements d'origines, ont révélé qu'une formation ou qu'une acquisition des savoirs en centre de formation, restait difficilement envisageable. Les formations étaient donc faites sur leurs lieux d'exercices.

Exemple d'actions mises en œuvre:

- L'aide à la prise de poste
- L'adaptation au poste de travail.

## **Les Contrats en Alternance qui se déclinent en**

### **Contrat d'Apprentissage**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui permet au salarié d'une entreprise de suivre une formation en alternance en vue d'acquérir une qualification professionnelle par l'obtention d'un diplôme.

La durée du contrat d'apprentissage peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée. Il peut également se signer en CDI.

Le contrat d'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre un enseignement théorique dans un CFA (Centre de Formation des Apprentis) et l'enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti signe son contrat.

Un maître d'apprentissage est chargé de guider l'apprenti et de contribuer à l'acquisition des compétences nécessaires au métier préparé.

Le contrat s'ouvre aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus. La loi du 8 août 2016 « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » (loi « Travail ») a prévu une expérimentation permettant l'accès à l'apprentissage jusqu'à l'âge de 30 ans.

Cependant, la limite d'âge pour conclure un contrat d'apprentissage n'est pas applicable lorsque le contrat est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue.

### **Contrat de Professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition dans le cadre de la formation continue une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.

L'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes. Le contrat de professionnalisation peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou dans le cadre d'un CDI.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il doit alors être conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée directement à 24 mois pour :

- Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- Les jeunes de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'ils sont inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
- Les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat aidé.

### **Zoom sur l'alternance :**

Le Dispositif Alternance Handicap a succédé à Alternance Pour Tous en avril 2019. Dès lors les apprentis suivis sur APT ont pu bénéficier d'un transfert de leur accompagnement en suivi SDAIP pour sécuriser leur parcours jusqu'à leurs examens de juin.

Le DAH a pour but de favoriser un accès à la formation en alternance et un accompagnement adapté sur l'ensemble du territoire de la Haute-Marne pour les personnes en situation de handicap, âgées de 16 ans et plus, reconnues au sens de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (art L5212-13 du code du travail) et ayant des difficultés d'apprentissage et des besoins spécifiques d'accompagnement pour accéder à la qualification et l'emploi.

L'opération se déroule en 3 phases successives :

- Une phase de positionnement
- Une phase de pré-alternance
- Une phase d'alternance

### **La phase de positionnement et de validation de projet**

Réalisée par notre partenaire l'ADASMS, elle a pour but de :

- Travailler sur l'approfondissement du projet professionnel au regard de l'alternance,
- Identifier les prérequis pour que le parcours d'alternance ait les meilleures chances de succès (besoins de la personne, de ses capacités au regard du handicap)

### **La phase de pré-alternance**

Cette phase permet l'acquisition de connaissances théoriques et des mises en situations professionnelles préparant ainsi les bénéficiaires à l'alternance. Les périodes professionnelles ont contribué à la recherche d'une entreprise d'accueil pour le contrat.

L'AHMSITHE assure un accompagnement socio-professionnel, pour préparer l'autonomisation du bénéficiaire, assurer un appui dans la recherche d'entreprises et préparer l'entrée dans le contrat (du point de vue de la personne comme de l'entreprise).

Dans cette phase, l'accent est mis sur l'acquisition des connaissances. Il est prévu un temps de renforcement des acquis (soutien assuré par le CFA ou un organisme de formation).

### **La phase d'alternance**

La phase d'alternance accompagne les bénéficiaires jusqu'à la signature d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et dans le mois qui suit le début de leur contrat.

Pour 2019, 4 ont signé un contrat d'apprentissage et deux ont signé un contrat de professionnalisation.

	<b>Entreprise Secteur privé</b>	<b>Fonction publique</b>
<b>Contrat d'apprentissage</b>	2	2
<b>Contrat de professionnalisation</b>	2	-

L'accompagnement socio-professionnel de l'AHMSITHE est notamment ciblé sur la pérennisation du contrat de travail, à savoir, éviter les ruptures en cours de contrat et à l'issue de ce dernier, favoriser la transformation du contrat en CDI, et l'obtention du diplôme.

### **Sur les 17 personnes positionnées :**

- 3 n'ont pas souhaité continuer après la phase de positionnement.
- 6 ont signé un contrat d'apprentissage, mais un a été rompu faute d'offre de formation
- 1 a obtenu une dérogation auprès du CFA pour signer son contrat après le 1<sup>er</sup> janvier 2020
- 7 sont toujours sur la phase 2 de recherche d'employeur ou de consolidation de projet

### **Point d'étape au 31 décembre 2019 :**

4 personnes sont toujours en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Un contrat a dû être annulé faute d'offre de formation sur le territoire haut-marnais. L'accompagnement se poursuit avec les 8 autres, via des mises en stage.

## AXE 2

### ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI DES PERSONNES EN ATTENTE D'UNE ENTRÉE EN ESAT

**Objectif : favoriser le travail d'orientation vers les établissements et conforter le choix des personnes, par les moyens suivants :**

- Une analyse approfondie des difficultés éventuelles de la personne à se projeter dans une nouvelle situation professionnelle : acceptation du handicap et de la nécessité d'un projet d'insertion vers un ESAT
- Un accompagnement personnalisé tout au long de la mise en œuvre du projet d'insertion
- L'élaboration d'un projet d'insertion ré-ajustable selon la situation de la personne
- Un conseiller référent qui sera l'interlocuteur privilégié de la personne tout au long du parcours. Il est également garant de la mise en œuvre et du suivi du projet d'insertion
- L'apport de conseils et d'informations personnalisés en vue d'aider la personne à atteindre les objectifs fixés lors de l'élaboration du projet d'insertion
- Un soutien psychologique dans les démarches de la personne visant à son investissement dans son projet d'insertion
- Le suivi du projet d'insertion dans sa dimension socioprofessionnelle par le conseiller référent, ou, si nécessaire, la mobilisation du réseau partenarial lorsque des difficultés extraprofessionnelles viennent perturber la mobilisation d'une personne par rapport à son projet d'insertion.

L'accompagnement vers l'ESAT est ponctué d'étapes :

♦ **Accueil-Diagnostic et analyse de la demande :**

- Accueil de la personne et présentation du SDAIP
- Analyse de la demande de la personne
- Présentation du livret d'accueil, du document individuel de prise en charge, du règlement de fonctionnement
- Analyse de l'impact du handicap sur les dimensions sociales et professionnelles
- Identification des besoins

♦ **Entretien-Diagnostic :**

- Analyse des besoins et des demandes du bénéficiaire
- Analyse des aspirations et des motivations de la personne par rapport au travail
- Identification des compétences issues des expériences personnelles et professionnelles du bénéficiaire
- Identification des « freins » à l'emploi sur les plans professionnel, social, médical ou comportemental

♦ **Élaboration du projet d'insertion :**

- Recherche avec le bénéficiaire des actions concrètes qui pourraient l'aider à se sortir d'une situation passive et d'une absence de solution
- Identification des ESAT correspondants aux besoins et aux attentes du bénéficiaire
- Information sur les démarches à effectuer pour être admis en ESAT

♦ **Réalisation des objectifs :**

- Aide personnalisée pour l'élaboration et la réalisation d'un CV
- Aide personnalisée pour l'élaboration et la réalisation d'une lettre de motivation adaptable aux ESAT identifiés
- Organisation d'un stage dans un ESAT, si la situation de la personne le justifie
- Réalisation d'un bilan partagé suite à la mise en stage
- Accompagnement du bénéficiaire dans les démarches liées à son entrée en ESAT (transport, logement...)

L'intervention du SDAIP s'appuie sur les principaux supports suivants :

- Présentation d'une vidéo présentant les ESAT
- Référence au Guide NERET
- Mobilisation du réseau partenarial si la situation de la personne le nécessite
- Organisation de stages dans les ESAT

## Travail partenarial avec la MDPH sur la gestion et la fiabilisation de la liste départementale des personnes en attente d'une entrée en ESAT

Un travail mensuel en lien avec la MDPH et les ESAT a permis de recenser toutes les personnes bénéficiant d'une orientation professionnelle vers les ESAT, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

**Au 31/12/2019**, 954 personnes ont une orientation valide vers les ESAT dont **464** personnes sont intégrées dans les ESAT de la Haute- Marne :

- 70 personnes à l'ESAT APAJH Breuvannes
- 87 personnes à l'ESAT APAJH Froncles
- 26 personnes à l'ESAT MONTLETANG Bourbonne les bains
- 107 personnes à l'ESAT ADASMS Puellémontier
- 174 personnes à l'ESAT BOIS L'ABBESSE Saint-Dizier / Langres

43 personnes sont en attente d'un 1<sup>er</sup> rendez-vous SDAIP.

14 personnes relèvent du statut Amendement creton.

Auparavant un travail en partenariat avec la MDPH sur la gestion de la liste départementale des personnes orientées ESAT nous permettait de fiabiliser cette liste.

Depuis la mise en place de « Via trajectoire » en septembre 2019, le SDAIP n'est plus en capacité de traiter la liste d'attente dans la mesure où l'accès à Via Trajectoire n'est pas ouvert au Service.

Cette situation a été signalée à l'ARS et à la MDPH.

Nous sommes en attente d'une modification des paramètres d'accès à l'outil.

Nous sommes néanmoins en mesure d'analyser le portefeuille sur la base **des 173 accompagnements du SDAIP pour l'année 2019** :

- **Niveau A : 123 (11 fermés en 2020) personnes** adhèrent au projet de travail en ESAT de Haute-Marne, sont immédiatement disponibles et sont en cours d'accompagnement avec le SDAIP.
- **Niveau B : 7 personnes** diffèrent leur projet en ESAT en Haute-Marne pour donner priorité aux soins ou pour des raisons diverses.
- **Niveau C** : le projet de travail dans un ESAT de Haute Marne n'a pas pu être validé par le SDAIP pour **31 personnes dont** :
  - ✓ 1 Refus de l'ORP
  - ✓ 8 Absences répétées non excusées
  - ✓ 2 Emploi en milieu ordinaire
  - ✓ 1 Inapte au travail
  - ✓ 17 Abandon de parcours
  - ✓ 2 Décès.
- **12 personnes** ont intégré un ESAT avec l'appui du SDAIP

## Stages d'immersion en ESAT

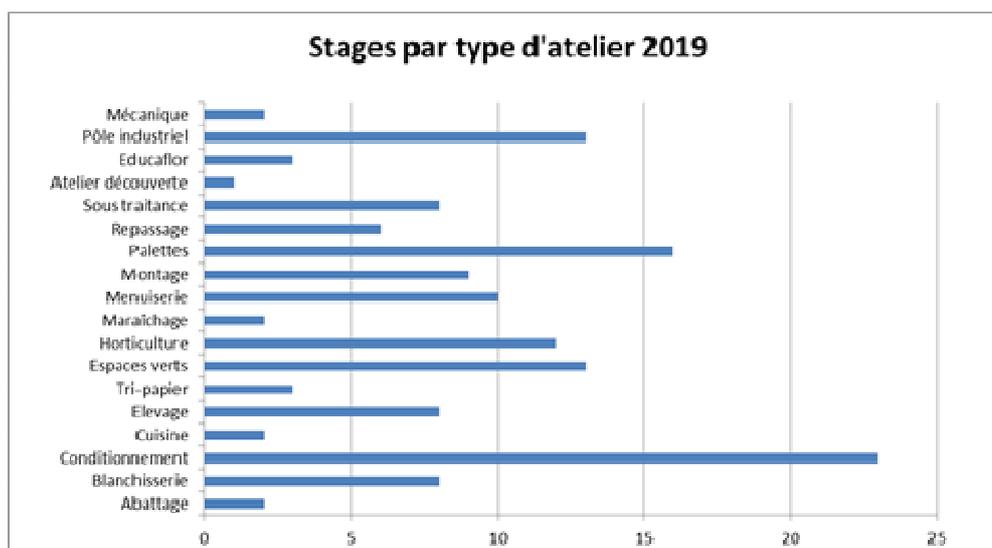
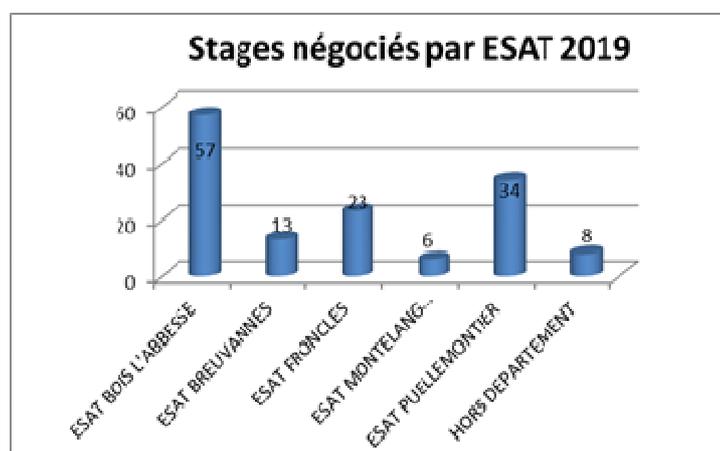
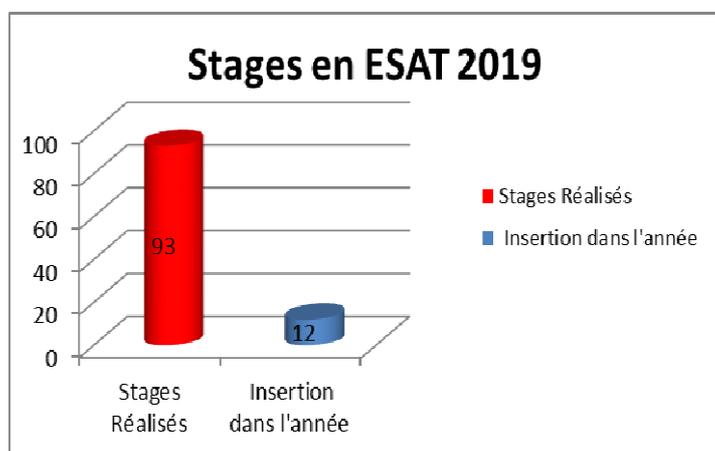
Cette prestation permet de proposer aux personnes orientées en ESAT par la CDAPH un stage dans l'ESAT de leur choix en fonction de leurs intérêts professionnels et/ou géographiques.

L'objectif est, d'une part de leur permettre de découvrir ce qu'est un ESAT et de faire tomber les freins éventuels pour la personne ou sa famille, et d'autre part de se positionner vis-à-vis d'une candidature.

Ces stages ont été organisés, principalement dans les ESAT de Haute-Marne mais également dans les établissements des départements limitrophes, notamment pour les personnes présentant des troubles psychiques ou souhaitant des ateliers du domaine de la restauration.

En effet, la Haute-Marne ne dispose pas d'un ESAT spécialisé dans l'accompagnement des troubles ou de la maladie psychique, ni dans la restauration.

Pour information, sur la période de **Janvier à Décembre 2019**, **141 stages** ont été négociés avec les ESAT dont **48 ont été annulés** (pour raisons de santé, rupture, indisponibilité ou de changement d'avis du bénéficiaire) soit un **réalisé de 93 stages**

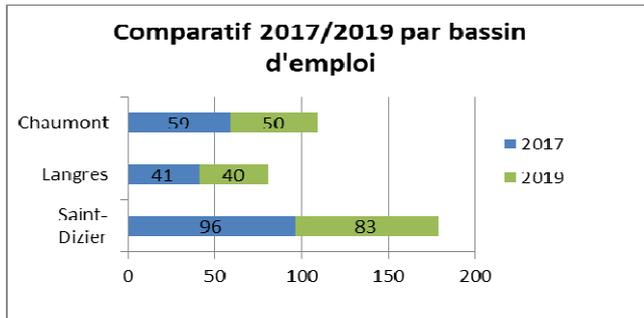


## Caractéristique des personnes accompagnées – Axe2 Année 2019 et évolution sur 3 ans

En 2017, 196 personnes accompagnées  
En 2019, 173 personnes accompagnées

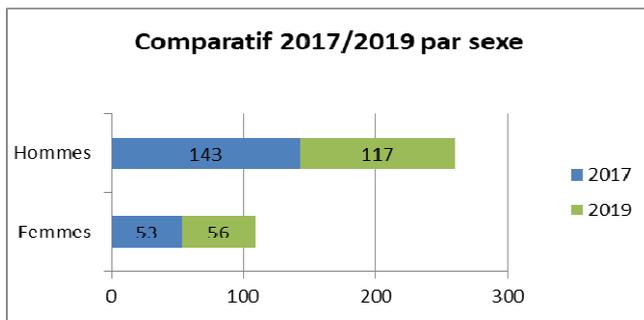
Entre 2017 et 2019, les accompagnements ont diminués ou variés de 11.7%

### Population par Bassin d'Emploi



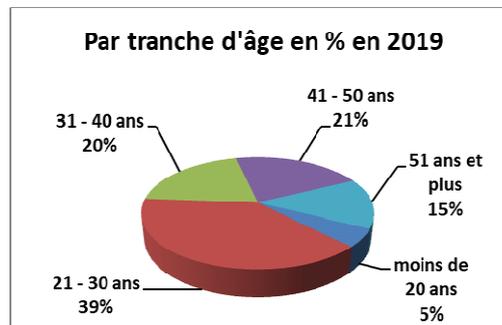
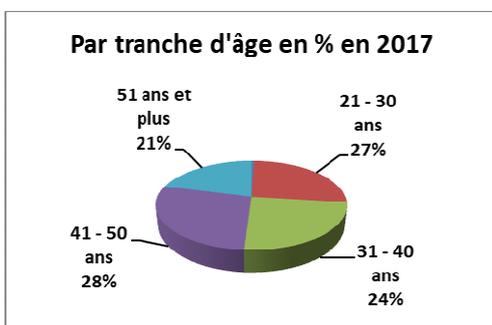
\*\*\* A l'identique de la répartition de la population sur le département de la Haute-Marne, la majorité des personnes accompagnées résident sur le bassin de Saint-Dizier.

### Répartition hommes / Femmes



Augmentation de la part des femmes (32.4% en 2019 contre 28% en 2018)

### Tranches d'âges



Hausse notable de la tranche d'âge 21-30 ans : 27% en 2017 et 39% en 2019  
Baisse notable des plus de 50 ans : 21% en 2017 et 15% en 2019

## Typologie de Handicap

2017

Types de handicap principal	Total	%
Auditif	2	1%
Maladie invalidante	6	3%
Moteur	12	6%
Mental	<b>112</b>	<b>57%</b>
Psychique	<b>59</b>	<b>30%</b>
Traumatisme crânien	3	2%
Visuel	2	1%
Total	196	100%

2019

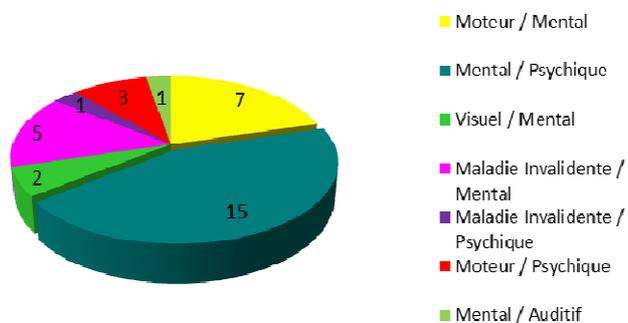
Types de handicap principal	Total	%
Maladie invalidante	5	3%
Moteur	11	6%
Mental	<b>111</b>	<b>64%</b>
Psychique	<b>42</b>	<b>24%</b>
Traumatisme crânien	1	1%
Trouble cognitif	1	1%
Visuel	2	1%
Total	173	100%

**34 personnes sur 173 rencontrent un multi handicap**

### Zoom multi handicap en 2019

Moteur / Mental	7
Mental / Psychique	<b>15</b>
Visuel / Mental	2
Maladie Invalidante / Mental	5
Maladie Invalidante / Psychique	1
Moteur / Psychique	3
Mental / Auditif	1

### Déclinaison Multi-Handicap



En 2019, le handicap mental et le handicap psychique représente un total de 87% sur l'ensemble de la typologie des handicaps.

# ACTIONS TRANSVERSALES

## AXE 1 et AXE 2

### LES PARTENAIRES DU SDAIP

#### ▶ Tissu Partenarial

Le SDAIP travaille en partenariat avec un réseau approprié de professionnels de l'insertion, à savoir :

#### ⇒ **Les opérateurs de l'emploi :**

- **Pôle Emploi**
- **Cap Emploi**
- **Mission Locale**

#### ⇒ **Les entreprises d'insertion et autres structures ou associations dédiées à l'insertion**

- **A.D.P.S** -Formation aux demandeurs d'emploi.
- **Ateliers du Viaduc (ACI)**- Recyclage et vente de palette d'occasion, enlèvements d'archives...
- **DEFIS (ACI)**- Entretien, aménagement des espaces verts
- **Initiales 52**- Lutte contre l'illettrisme par la participation à divers ateliers (expression, communication, loisirs...).
- **Les Espaces Métiers** qui apportent des réponses aux questions sur la vie professionnelle (débouchés, formation...)
- **GRETA** - Etude personnalisée de parcours, devis, conseil, orientation, aide à la démarche de validation des acquis et de l'expérience. (VAE)
- **Mission Locale** (Chaumont-Langres et Saint-Dizier) *Aide à la recherche d'emploi, de formation, conseils sur l'orientation pour les jeunes de 16 à 26 ans.*
- **POINFOR**-Formation professionnelle pour adultes, formations techniques : magasinier, vendeur, métiers de la pierre, bureautique, langues étrangères. Encadrement de chantiers d'insertion.
- **Association de Formation Professionnelle pour Adultes (AFPA)**-Formation professionnelle dans l'industrie, le bâtiment et le secteur tertiaire.
- **Association Rencontre Insertion par le Travail (ARIT)**-Ateliers de chantiers d'insertion. Emploi de personnes en contrats aidés
- **Les ateliers Vallée de la Marne AVM**- Collecte, tri, réparation et montage de palettes

#### ⇒ **Les établissements et services médico-sociaux de Haute-Marne**

##### **ESAT :**

- **Montlétang** (Association des Pupilles de l'Enseignement Public) à Bourbonne-les-Bains
- **Les Ateliers du Bois l'Abbesse** à Saint-Dizier et Langres
- **Les Ateliers de L'Héronne** (ADASMS) à Puellémontier
- **James Marange** (Fédération des APAJH) à Froncles
- **APAJH** (Fédération des APAJH) à Breuvannes-en-Bassigny

##### **IME :**

- **Val de Suize** (UGECAMNE) à Brottes
- L'Association Le Bois l'Abbesse à Saint-Dizier
- Le Joli Coin (ADASMS) à Puellémontier

⇒ **SAVS (service d'accompagnement à la vie sociale) :**

- ADASMS à Montier en Der
- Le Bois l'Abbesse à Saint-Dizier
- Le Bois l'Abbesse à Langres
- APAJH J. Marange à Froncles
- APAJH à Breuvannes

En application du décret 2005-223 du 11 mars 2005 relatif aux conditions d'organisation et de fonctionnement des services d'accompagnement à la vie sociale et aux services d'accompagnement médico-social pour personnes adultes handicapées, « *les services d'accompagnement à la vie sociale ont pour vocation de contribuer à la réalisation du projet de vie de personnes adultes handicapées par un accompagnement adapté favorisant le maintien ou la restauration de leurs liens familiaux, sociaux, scolaires, universitaires ou professionnels et facilitant leur accès à l'ensemble des services offerts par la collectivité.* »

Les SAVS constituent donc des partenaires essentiels dans le parcours d'insertion vers et dans l'emploi pour les bénéficiaires du SDAIP issus des ESAT.

⇒ **Les Service de suite**

- Fondation Lucy Lebon à Montier en der
- UGECAMNE à CHAUMONT

Les Services de Suite ont été mis en place en réponse aux annexes XXIV, qui imposent un suivi durant au moins trois années après la sortie des établissements ou services accueillant des mineurs en situation de handicap, orientés par la CDAPH.

Dans le cadre d'une insertion professionnelle en entreprise, qu'elle soit directe ou par la voie de l'apprentissage, les Services de Suite travaillent en complémentarité avec le SDAIP. Les Services de Suite ont pour vocation de préparer l'insertion socioprofessionnelle des jeunes pour lesquels la prise en charge en établissement se termine et d'en assurer le suivi.

Les Services de Suite constituent donc des partenaires essentiels dans le parcours d'insertion vers et dans l'emploi pour les bénéficiaires du SDAIP, issus des IME, SESSAD, ITEP, IES, existants aujourd'hui en Haute-Marne.

⇒ **L'école la 2ème Chance (E2C)**

Le SDAIP compte de nombreux partenariats institutionnels dont un avec l'école de la deuxième chance qui a vu sur le jour en 2015. Cette collaboration permet de proposer des solutions cohérentes et durables aux problématiques des bénéficiaires du SDAIP et de poursuivre leurs objectifs d'accès à l'emploi.

En amont d'un positionnement sur l'E2C, le SDAIP doit se rapprocher des missions locales de son territoire qui sont les seules à prescrire vers ce type d'établissements.

⇒ **CATTP de Chaumont**

Depuis 2013, le CATTP (Centre d'Accueil Thérapeutique à Temps Partiel) et le SDAIP organisent des réunions selon les besoins des bénéficiaires et des familles afin de leur expliquer les missions du SDAIP et le fonctionnement d'un ESAT.

Ce partenariat permet de travailler en amont avec les bénéficiaires et les familles sur l'acceptation d'une orientation ou future orientation ESAT.

Ce tissu partenarial permet de mieux répondre aux besoins et aux attentes des bénéficiaires mais aussi de développer un travail de concertation pour la réussite des parcours d'insertion.

## ► Groupe opérationnel de travail

Un groupe opérationnel, composé d'un représentant de chaque établissement (ESAT, IME, SESSAD, SAVS) et du SDAIP, est conduit depuis 2008. Ce groupe se réunit en moyenne 3 fois par an.

### **Les objectifs :**

- ✓ Développer une réflexion commune autour des pratiques liées à l'insertion professionnelle en place dans chaque établissement, avec pour finalité l'optimisation des outils et pratiques en place et la création de nouveaux outils
- ✓ Elaborer des procédures plus précises, pour faciliter le passage de relais entre les établissements et le SDAIP
- ✓ Etablir un schéma d'action partagé par les établissements et le SDAIP

### **Protocole de coopération :**

En 2008, la DDASS, (aujourd'hui ARS) autorité de contrôle et de tarification du SDAIP a été à l'initiative d'un protocole de coopération qui avait pour objet l'établissement d'un schéma d'intervention entre les établissements, le SDAIP et la MDPH.

Ce protocole concerne les deux axes de travail du SDAIP : accompagnement vers le marché du travail à partir des établissements médico-sociaux du département (Axe 1) et accompagnement vers les ESAT (Axe 2).

Le protocole a été initialisé en 2011, réajusté en 2013 et réactualisé en 2016.

**Il est à noter que les nouvelles dispositions relatives au système d'information de la MDPH « Via Trajectoire » ont modifié les procédures mises en place. Un nouveau protocole est en cours de réalisation.**

## LES OUTILS DU SDAIP

### **Les outils de droit commun**

Le SDAIP est susceptible de mobiliser l'ensemble des prestations et outils de droit commun pour favoriser l'insertion, la formation et les mises en situation en entreprise des bénéficiaires du service.

Cependant, tout ne peut pas être mobilisé pour les travailleurs d'ESAT. Ces derniers, selon le législateur « *ne sont pas des salariés (au sens du code du travail) mais des usagers d'un établissement médico-social.* » (Rap ; A.N. n°1991, décembre 2004, CHOSSY, p. 111).

En effet, leur statut particulier fait qu'ils ne sont pas clairement identifiés dans les mesures de droit commun. Il appartient donc au conseiller référent du bénéficiaire de construire les projets d'insertion, en prenant en compte la situation globale du bénéficiaire.

### ► **Les contrats aidés**

La loi 2005-102 du 11 Février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a reposé le principe de la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, c'est à dire l'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous citoyens. L'action de l'Etat vise notamment à assurer l'accès et le maintien des personnes handicapées dans un cadre ordinaire de travail.

Des dispositifs nationaux, visant à encourager l'embauche ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, ont été instaurés par le plan de cohésion sociale de Jean-Louis BORLOO, Ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Ceux-ci peuvent être utilisés dans le cadre d'une insertion professionnelle en entreprise, dès lors que les bénéficiaires y sont éligibles.

### ► **Les outils spécifiques aux travailleurs handicapés**

Le SDAIP, en fonction du projet de chaque bénéficiaire, peut mobiliser les mesures de droit commun, mais va également faire appel aux mesures Spécifiques de L'AGEFIPH et du FIPHFP, dans le cadre d'un recrutement (ex : prime à l'insertion...) ou pour le financement d'actions spécifiques.

Depuis sa mise en place, le SDAIP coordonne, par exemple, un dispositif de soutien pédagogique, destiné aux personnes reconnues travailleurs handicapés qui s'engagent dans un contrat d'apprentissage. Le dispositif de soutien pédagogique permet à l'apprenti de bénéficier d'un soutien scolaire adapté, afin d'optimiser ses chances de valider sa formation.

### ► **Les périodes de stages**

#### En entreprise

La mise en stage en entreprise, qui s'effectue grâce aux établissements de référence des personnes accompagnées par le SDAIP, est une des étapes du parcours vers l'emploi. L'objectif de ce type de stage peut être la découverte de l'entreprise et de ses exigences.

#### En ESAT

L'organisation de stages en ESAT est un moyen pour permettre aux travailleurs handicapés orientés vers les ESAT de découvrir le milieu de travail protégé. En effet, pour beaucoup d'entre eux, les ESAT sont source de représentations très négatives, et la plupart du temps erronées. L'organisation d'un stage en ESAT leur permet ainsi de dépasser leurs propres représentations et de comprendre en quoi ce lieu de travail leur est adapté et correspond à leurs besoins.

D'autre part, l'organisation d'un stage en ESAT peut s'avérer être un outil d'évaluation pour les capacités, les compétences de la personne.

### ► **Les contrats de mise à disposition**

Les personnes handicapées admises dans un ESAT peuvent, selon les modalités fixées par les articles D. 344-20 à D. 344-28 du Code de l'action sociale et des familles, être mises à disposition d'une entreprise afin d'exercer une activité à l'extérieur de l'établissement ou du service auquel elles demeurent rattachées. Un contrat écrit doit notamment être passé entre l'ESAT et la personne physique ou morale pour le compte de laquelle sera exercée cette activité.

Le SDAIP peut solliciter les ESAT pour la mise en place d'un contrat de mise à disposition dans une entreprise, si cela est nécessaire à l'atteinte des objectifs qui ont été fixés avec le bénéficiaire lors de l'élaboration de son projet d'insertion.

## BILAN QUANTITATIF Accompagnement du 01/01/2019 au 31/12/2019

	Axe 1 (Accompagnement vers les entreprises)	Axe 2 (Accompagnement vers les ESAT)	TOTAL Axe 1 et Axe 2
<b>Accompagnements en 2019 quel que soit l'année d'ouverture</b>	<b>34</b>	<b>173</b>	<b>207</b>
<b>Nouveaux contacts</b>	<b>11</b>	<b>71</b>	<b>82</b>
<b>Accompagnements SDAIP engagés</b>	<b>11</b>	<b>57</b>	<b>68</b>
<b>Dossiers fermés, dont :</b>	<b>14</b>	<b>50</b>	<b>64</b>
<i>Dossiers fermés pour absences non excusées aux rendez-vous proposés</i>		8	8
<i>Abandon en cours de parcours- à l'initiative de la personne</i>	3	7	10
<i>Abandon en cours de parcours- à l'initiative du SDAIP</i>		10	10
<i>Abandon en cours de parcours- à l'initiative de l'établissement</i>			
<i>Refus de l'accompagnement</i>	1		1
<i>Modification de l'ORP</i>	4		4
<i>Refus de l'orientation professionnelle</i>		1	1
<i>inapte au travail</i>	1	1	2
<i>Priorité aux soins</i>		5	5
<i>Décédé</i>		2	2
<i>Retraité</i>			
<i>Transfert vers un autre service</i>	1	1	2
<i>Projet ESAT différé</i>		1	1
<i>Pas de nécessité de suivi professionnel</i>	2		2
<i>Pérennisation de l'emploi</i>	1	2	3
<i>Déménagement</i>			
<i>Insertion ESAT</i>	1	12	13
<i>Maintien en établissement</i>			

**BILAN QUANTITATIF du 01/01/2019 au 31/12/2019**  
**INSERTIONS ET STAGES**

	Axe 1 (Accompagnement vers les entreprises)	Axe 2 (Accompagnement vers les ESAT)	TOTAL Axe 1 et Axe 2
Insertions réalisées ou emplois pérennisés sur la période définie	4 Contrats d'Apprentissage 2 Contrats de professionnalisation 3 PEC - CEC CDD 5 CDD 1 Service civique	12 insertions en ESAT	27
Stages	Milieu Ordinaire	Milieu Protégé	TOTAL Axe 1 et Axe 2
	28 stages	93 stages	121

## Dispositif Emploi Accompagné

Suite au lancement de l'appel à projet en 2017 par l'ARS, l'AGEFIPH et le FIPHFP, la Haute-Marne (ADASMS et AHMSITHE) et l'Aube (L'ADAPT et OHE PROMETHEE) ont présenté un projet commun qui a été retenu.

L'Emploi Accompagné est un concept novateur dans le paysage actuel des dispositifs d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Son objectif est de permettre un soutien des personnes handicapées et de leurs employeurs qui soit souple, adapté à leurs besoins, mobilisable à tout moment du parcours. Il s'agit ainsi d'assurer l'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi, sans limite de durée.

Ce dispositif permet à une personne en situation de handicap d'obtenir et de garder son emploi dans le milieu ordinaire. Pour ce faire, le bénéficiaire comme l'employeur sont accompagnés sur le champ médico-social et bénéficient d'un soutien à l'insertion professionnelle. Par exemple, le référent Emploi Accompagné peut évaluer et adapter un poste de travail sur simple sollicitation de l'employeur.

Le dispositif emploi accompagné est mobilisé en complément des services, aides et prestations existants. Il est mobilisable à tout moment du parcours professionnel et peut intervenir aussi bien au début de la recherche d'emploi, lors de l'embauche, de l'intégration, puis en fonction des besoins et des évolutions du projet de vie de la personne en situation de handicap accompagnée et, le cas échéant de son handicap.

Il s'articule autour de 3 phases :

- 1- Evaluation de la situation de la personne et détermination d'un projet professionnel
- 2- Assistance à la recherche d'emploi
- 3- Accompagnement intensif et individualisé dans l'emploi

Pour la Haute-Marne, le projet s'articule autour d'une équipe pluridisciplinaire et deux référents assurent l'accompagnement, deux intervenants de l'ADASMS sur le Nord du département et un intervenant de l'AHMSITHE sur le Sud.

Au 31 décembre 2019 :

22 personnes ont engagé un parcours dans le dispositif dont 11 sur le secteur nord-Haute-Marne et 11 sur le secteur sud Haute-Marne.

Reconduit sur 2020, le Dispositif pourra accompagner jusqu'à 27 personnes.

# PERSPECTIVES 2020

## CAP EMPLOI

### **Les chantiers nationaux annoncés pour 2019 toujours d'actualité dans les perspectives 2020**

#### ⇒ **Quelle gouvernance pour les Cap emploi ?**

Dans le cadre d'Action Publique 2022, le gouvernement retient comme orientation une meilleure articulation entre Pôle emploi, Missions Locales et Cap emploi avec l'objectif de simplifier le fonctionnement du Service Public de l'emploi.

Un rapprochement de Pôle emploi et Cap emploi est en cours, avec un espace commun dédié au premier accueil et un système d'information partagé.

CHEOPS national est intégré dans les groupes de travail et l'échelon régional est sollicité pour apporter sa vision et ses projections.

#### ⇒ **Création d'un centre de ressource de la compensation handicap/emploi**

En cours au niveau de Cheops national, il est envisagé une déclinaison régionale et territoriale

#### ⇒ **Quelle structuration pour CHEOPS régional ?**

Plusieurs schémas sont envisagés : Fédération, association...

#### ⇒ **Réforme des Services de Santé au Travail**

Redéfinition des missions des acteurs du maintien dans l'emploi

#### ⇒ **Réforme de la formation professionnelle**

Redéfinition des modalités d'intervention et mise en place des OPCO

#### ⇒ **Réforme des entreprises adaptées**

Impact de la mise en place des CDD tremplins et des Entreprises adaptées de travail temporaire sur l'activité des Cap emploi

#### ⇒ **Poursuite de la réforme de l'obligation d'emploi**

#### ⇒ **De nouveaux dispositifs dont :**

- Plan 10 000 entreprises pour l'inclusion et l'insertion professionnelle
- PAQTE (Pacte avec les quartiers pour toutes les Entreprises) sur le sujet de la mobilisation des entreprises sur l'emploi et la formation
- Territoires 100% inclusifs

## SDAIP

#### ⇒ **Via trajectoire**

Ouverture de l'accès de Via trajectoire au SDAIP pour optimiser l'intervention du Service

## AHMSITHE

#### ⇒ **Départ de Pascale Dubreuil**

Pascale Dubreuil prendra sa retraite au 30 juin 2020, l'organisation de son remplacement est en cours.

# L'AHMSITHE ET SES PARTENAIRES

## *PARTENAIRES INSTITUTIONNELS*

### ⇒ **S.P.E (Service Public de l'Emploi)**

**En lien avec la gouvernance rénovée des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle**  
L'ANI sur la « compétitivité et la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013 et la loi « formation professionnelle, emploi et démocratie sociale » du 5 mars 2014 ont conduit à une rénovation de la gouvernance des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle, la refonte des services publics de l'emploi et de la formation professionnelle, la création d'un nouveau Service Public Régional de l'Orientation, l'émergence de nouveaux dispositifs : compte personnel de formation et conseil en évolution professionnelle.

Les Cap emploi sont identifiés comme des partenaires à part entière du service public de l'emploi et à ce titre sont invités à participer à de nouvelles instances, au niveau national représentés par CHEOPS national, au niveau régional représentés par CHEOPS Grand Est et au niveau local par le Cap emploi lui-même.

### ⇒ **AGEFIPH (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées)**

L'AGEFIPH participe au financement de Cap emploi.

Elle assure le suivi de nos actions et apporte un appui et un soutien d'ordre technique.

L'AGEFIPH apporte des aides et des conseils ainsi que l'appui d'un réseau de partenaires et de prestataires.

Les Aides de l'AGEFIPH peuvent être mobilisées simultanément ou séparément de façon à soutenir les parcours d'insertion professionnelle des personnes handicapées et à appuyer les différentes initiatives des entreprises en faveur de leur emploi.

Nous mobilisons ces aides en fonction des situations rencontrées et de l'émergence des besoins.

### ⇒ **POLE EMPLOI**

Les modalités de collaboration Cap Emploi / POLE EMPLOI sont définies conventionnellement depuis 2001 et sous la forme d'un accord de coopération depuis 2015.

Cette collaboration vise à coordonner les interventions en direction des demandeurs d'emploi et des entreprises, en cohérence avec les priorités et actions définies par les instances de pilotage aux niveaux national et régional ainsi qu'au sein du PRITH et du Service Public de l'Emploi.

Cette collaboration s'appuie sur les offres de services de chacun, elle définit les prestations et services mobilisables par les deux réseaux, les informations à échanger et les outils de suivi de l'activité.

### ⇒ **PRITH**

Le PRITH (**Plan Régional d'Insertion Professionnelle des Travailleurs Handicapés**) a pour objectif de recenser et fédérer les interventions des différents acteurs territoriaux qui œuvrent dans le champ de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, autour d'un plan d'action unique et partagé.

### ⇒ **FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique)**

Depuis 2008, le FIPHFP contribue au financement et au pilotage des Cap Emploi.

Les objectifs Cap emploi intègrent un taux de placement et un nombre de maintiens réalisés pour les personnes handicapées dans la fonction publique.

### ⇒ **HANDI-PACTE**

Handi-Pacte constitue un outil d'animation et de développement d'un partenariat régional permettant de mobiliser les ressources disponibles des employeurs publics au service de la mise en œuvre de la politique publique régionale d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Il doit permettre, par une coopération et une coordination des employeurs publics et des actions une accélération de la réalisation des objectifs de cette politique.

⇒ **Conseil Régional**

Participation aux 2 **CTO** (Comité Technique d'Orientation) (déclinaison du SPRO), Agence Saint-Dizier/Bar le Duc et Agence de Chaumont/Langres

Participation aux 2 **CTDC** (Comité Territorial de Développement des Compétences) pour les territoires « nord Haute-Marne et bassin Vitryat » et « Bar sur Aube / Chaumont / Langres » piloté par le Conseil Régional.

⇒ **Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale**

Une Convention existe entre le CDG 52 et Cap Emploi afin de définir les modalités de collaboration.

Participation aux réunions d'informations collectives organisées par le CDG 52 en direction de ses adhérents sur la thématique de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

⇒ **Conseil Départemental**

- Participation au travail d'élaboration du Schéma Départemental des Personnes Handicapées. (Diagnostic, Comité de Pilotage et groupes de travail thématiques).
- Services du RSA (Revenu de Solidarité Active) pour le traitement de dossiers individuels.
- Service de Santé au Travail (Médecin et Assistante Sociale)

⇒ **M.D.P.H. (Maison Départementale des Personnes Handicapées)**

Nous avons intégré l'équipe pluridisciplinaire dès la mise en place de la MDPH.

Une Convention entre la MDPH et Cap Emploi définit les modalités de collaboration.

⇒ **Unité Territoriale de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi)**

- Inspection du travail (renseignements juridiques)
- Coordonnateurs emploi / formation
- Procédures et dossiers relatifs à l'insertion en entreprises adaptées
- Participation au Comité de pilotage du dispositif « Garantie Jeunes »

⇒ **Association OETH (Obligation d'emploi des Travailleurs Handicapés)**

Cette Association est née d'un Accord de branche qui vise les actions engagées en faveur des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des employeurs de la FEHAP, du SYNEAS et de la Croix Rouge Française. A ce titre l'AHMSITHE est adhérent à OETH.

⇒ **A.R.S. (Association Régionale de la Santé) Délégation Territoriale**

- Autorité de tutelle et de tarification pour le SDAIP
- Participation à l'élaboration du Plan Territorial de Santé Mentale (PTSM)

⇒ **D.D.E.A. (Direction Départementale de l'Équipement et de l'Agriculture)**

- Inspection du travail (renseignements juridiques)
- Cellule « REAGIR »

⇒ **STRUCTURES JEUNES**

- *Missions locales* CHAUMONT, SAINT-DIZIER et LANGRES (traitement de dossiers individuels et réunions de travail)
- Une charte régionale de partenariat a été signée en novembre 2014 entre CHEOPS (représentation régionale des Cap emploi) et l'Association Régionale des Missions locales.
- A.D.P.J. (Association Départementale de Prévention Jeunesse)
- PJJ (Protection Judiciaire de la Jeunesse)

⇒ **EDUCATION NATIONALE**

- Dispositifs d'enseignement adapté : ULIS (Unité Localisée pour l'inclusion scolaire) et SEGPA (Section d'Enseignement Général Professionnel et Adapté)
- Échanges avec le référent régional sur le champ du handicap

## **AVEC LE MONDE ECONOMIQUE**

### ⇒ **ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES**

- MEDEF Haute-Marne (Mouvement des Entreprises de France)  
Participation à l'élaboration et à l'animation d'une page spécifique handicap sur le site internet du MEDEF Haute-Marne.
- U.I.M.M. (Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie)  
Participation aux actions d'information et de sensibilisation aux métiers de l'industrie organisées par l'UIMM
- FEDERATION DEPARTEMENTALE DU BATIMENT  
Echanges d'informations et interventions ponctuelles.
- CAPEB  
Echanges d'informations et interventions ponctuelles.
- FEDERATION DE L'HOTELLERIE de Haute-Marne  
Echanges d'informations et interventions ponctuelles.
- GE INTERPRO (Groupement d'Employeurs) et GEDA (Groupement d'Employeurs pour le Développement Associatif)  
Echanges d'informations et présentation de candidats.

### ⇒ **SYNDICATS DE SALARIES**

CGT / FO / CFDT / CFTC / CGC : Relations ponctuelles en fonctions des actions en cours.

### ⇒ **Espaces Métiers**

Participation aux travaux et aux animations des Espaces métiers des 2 bassins de Haute-Marne portés par les missions locales.

### ⇒ **CHAMBRES CONSULAIRES**

- Chambre de Métiers / Chambre de Commerce et d'Industrie / ADIE (Association pour le droit à l'initiative économique /  
Création d'activité et relations ponctuelles selon les dossiers en cours.
- Chambre de l'agriculture dans le cadre de la « Cellule Réagir »

### ⇒ **TRAVAIL TEMPORAIRE**

Manpower / Randstad / Adecco / Synergie / CRIT interim / Temporis / T.S.I / SUP Interim (Montigny) / Triangle interim / ADEQUAT...

- Relations de travail en bilatéral
- Une réflexion sur l'harmonisation des pratiques dans les partenariats mis en place entre les Cap emploi et le travail temporaire a été initiée au niveau régional dans le cadre du PRITH et a abouti à une charte de partenariat entre PRISME (Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi) et les associations gestionnaires des Cap emploi.

### ⇒ **INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE (I.A.E.)**

Travail en collaboration sur le parcours des personnes dont nous avons la charge du suivi, et prise en compte de signalements de personnes qui pourraient relever de nos services.

- Nord Haute-Marne : AJAL (Association des Jardins de l'Argente Ligne) / AVM (Ateliers de la Vallée de la Marne) / A.R.I.T. (Association pour la Rencontre et l'Insertion par le Travail) / Tremplin 52 / T2I.
- Arrondissement de Chaumont : Les Ateliers du Viaduc / Tremplin 52 / Le Vestiaire / TSI / Communauté de communes du bassin de Bologne, Vignory Froncles / DEFIS de Nogent/ La Maison de Courcelles.
- Sud Haute-Marne : DEFIS de Lecey / Régie Rurale du Plateau de Prauthoy / Tremplin 52 / Entrin'52.

### ⇒ **LES ENTREPRISES ADAPTEES**

- APAJH Bologne, et ponctuellement établissements hors du département.
- ADASMS Puellémontier créée en 2018.
- Association Le Bois L'Abbesse créée en 2019

## **DANS LE CADRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

⇒ Avec les organismes de formation, les CRP (Centre de rééducation Professionnelle) et les CFA (Centres de Formation pour Apprentis) :

Nous travaillons avec l'ensemble des organismes agréés qui, quelque soient leurs secteurs géographiques, proposent une offre de formation en adéquation avec les besoins de notre public.

⇒ Avec les OPCA et le FONGECIF.

⇒ Actua Conseil : conduite des bilans de compétences (reclassements internes et externes)

⇒ Avec la BGE Champagne dans le cadre de l'aide à la création d'activité.

⇒ Avec les financeurs :

- L'AGEFIPH et le FIPHFP qui cofinancent les actions de formation pour les personnes handicapées.
- Le Conseil Régional dans le cadre de son Programme Régional de Formation Professionnelle, des conventionnements individuels et du PIC (Programme investissement compétence)
- Pôle emploi pour les personnes indemnisées avec leurs équipes d'orientation spécialisées (EOS).
- ANFH : Association Nationale pour la Formation du personnel Hospitalier qui cofinance les actions de formation pour les personnes bénéficiaires de la loi du 11 février 2005.
- Association OETH (Obligation d'emploi des Travailleurs Handicapés) qui cofinance les actions de formation pour les personnes bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 pour les employeurs adhérents.

## **SUR LE CHAMP ASSOCIATIF**

⇒ **ASSOCIATIONS DE PERSONNES HANDICAPEES**

Un travail à deux niveaux s'est établi avec ces associations : d'une part autour des dossiers individuels en cours, et plus largement, sur les problématiques spécifiques rencontrées par chacune d'entre elles en fonction des caractéristiques des publics qui s'adressent à elles.

- ⇒ L'URAPEDA (Union Régionale des Associations de Parents d'Enfants Déficieux Auditifs),
- ⇒ L'APF (Association des Paralysés de France),
- ⇒ L'UNAFAM (Union Nationale des Amis et Familles des Malades Mentaux),
- ⇒ L'Association « Bouge ton regard ».

⇒ **DISPOSITIFS D'AIDE AUX PERSONNES EN DIFFICULTE**

Nous sommes en lien avec les partenaires associatifs qui ont pour objet l'aide aux personnes en difficultés. (Restos du cœur, La passerelle, le Secours Catholique, Les compagnons d'Emmaüs, L'Escale, la Banque alimentaire, SOS femmes accueil, le Relais Accueil Chaumontais, le CSAPA (Centre de Soins d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie..).

- GEM (Groupe d'entraide Mutuelle) de Chaumont et de Langres
- Destinés aux personnes en souffrance psychique.
- MAS (Maison pour un accueil solidaire) Saint-Dizier, association de chômeurs.
- Le point commun à Chaumont
- Initiales 52-Lutte contre l'illettrisme par la participation à divers ateliers (expression, communication, loisirs...)
- CIDFF (Centre d'information sur le droit des femmes et des familles)
- Point Passerelle (accompagnement spécifique dans le cadre de difficultés financières)

## **SUR LE CHAMP MEDICAL**

⇒ Services de santé au travail : L'Association Santé au Travail (AST) de la Haute-Marne (inter-entreprises) / SIST GAS- BTP (Services Interentreprises de Santé au travail et Groupement d'Action Sociale Bâtiment et Travaux Publics) / MSA / Entreprises

- ⇒ Médecins de prévention : CDG 52 (Fonction Publique Territoriale) et Conseil Général (Fonction Publique de l'Etat), Fonction Publique Hospitalière
- ⇒ Médecins traitants, Médecins agréés
- ⇒ Médecins Conseils CPAM
- ⇒ Médecin MDPH
- ⇒ Médecins spécialistes : plus particulièrement sur le champ de la psychiatrie, développement de contacts ponctuels avec les institutions et les médecins
- ⇒ IPRP (intervenants en Prévention des Risques Professionnels) de l'association Inter-Entreprises de service de santé au travail
- ⇒ Infirmières d'entreprises ou de SST
- ⇒ Psychologues
- ⇒ Hôpital local de BOURBONNE LES BAINS dans le cadre des PPS (Prestations Ponctuelles Spécifiques) pour la déficience motrice, financées par l'AGEFIPH
- ⇒ Pôle Sensoriel dans le cadre des PPS (Prestations Ponctuelles Spécifiques) pour la déficience visuelle, financées par l'AGEFIPH
- ⇒ URAPEDA : déficience auditive
- ⇒ ADASMS : handicap mental et psychique dans le cadre des PPS (Prestations Ponctuelles Spécifiques) pour le handicap mental et le handicap psychique, financées par l'AGEFIPH,
- ⇒ IRR (Institut Régional de Rééducation) Louis PIERQUIN
- ⇒ CMPP (Centre Médico-Psycho-Pédagogique)

### ***SUR LE CHAMP SOCIAL***

Nous poursuivons nos collaborations :

- ⇒ Service insertion du Conseil Départemental (RSA)
- ⇒ Service de l'ASE (Aide Sociale à l'Enfance)
- ⇒ Service social de la CARSAT
- ⇒ Interaction avec la « Cellule PDP » (Prévention de la Désinsertion Professionnelle)
- ⇒ Service retraite de la CARSAT Nord-Est
- ⇒ Services sociaux municipaux (CCAS...)
- ⇒ Assistante sociale de l'APF (Association des Paralysés de France)
- ⇒ Service des tutelles UDAF (Union Départementale des Associations Familiales)
- ⇒ Services sociaux de certaines entreprises,
- ⇒ Service Social de la MSA
- ⇒ Service social du CHS Maine de Biran
- ⇒ PHILL (Parcours d'Hébergement et d'Insertion par le Logement Langrois) pour des hébergements temporaires adaptés
- ⇒ Associations tutélaires :
  - U.D.A.F. (Union Départementale des Associations Familiales)
  - APAJH (Association pour adultes et jeunes handicapés)

### ***AVEC LE SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE***

Collaboration sur des dossiers d'insertion en milieu ordinaire de travail et sur des projets d'entrées en établissements du milieu protégé :

- ⇒ A.D.A.S.M.S. : IME (Institut Médicaux Educatif), E.S.A.T. (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) Foyer d'hébergement et SAVS (service d'accompagnement à la vie sociale), Actions partenariales dans le cadre de l'Emploi accompagné et du Dispositif Alternance
- ⇒ Association LE BOIS L'ABBESSE : IME – ESAT– SESSAD (Service d'Education et de Soins Spécialisés à Domicile) de Saint-Dizier et Langres et SAVS,

- ⇒ APAJH : ESAT de Froncles et de Breuvannes et SAVS,
- ⇒ ADPEP : ESAT Montlétang et IES (Institut d'Education Sensoriel), à Bourbonne les Bains,
- ⇒ Fondation Lucy Lebon : Service de suite du Nord Haute-Marne - SESSAD - ITEP (Institut Thérapeutique, Educatif et Pédagogique),
- ⇒ UGECAM : IME Val de Suize – Service de suite – SESSAD,
- ⇒ ALEFPA : ITEP – SESSAD – Service de suite.
- ⇒ ESAT Bar le Duc (10)
- ⇒ ESAT Neufchâteau (88)
- ⇒ ESAT Etang de la Chaussée (55)
- ⇒ ESAT Les Jardins de Vassincourt (55)
- ⇒ ESAT Vitry le François (51)

## **EN RESEAU**

### ⇒ **CAP EMPLOI**

- **CHEOPS** (Conseil Handicap Emploi - Organismes de Placements Spécialisés)

Représentant des Organismes de Placement Spécialisés labellisés Cap emploi, pilote et animateur du réseau national Cap emploi.

Ses actions permanentes ont pour objet de :

- ✓ Participer à la définition et mise en œuvre des politiques d'accès à l'emploi, à la formation et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- ✓ Représenter l'ensemble des Organismes de de Placements Spécialisés labellisés Cap emploi
- ✓ Professionnaliser les acteurs de la gestion des ressources humaines pour l'emploi des personnes handicapées

- **CHEOPS Grand Est**

Déclinaison régionale de CHEOPS national, composé des 9 associations gestionnaires des 10 Cap emploi de la Région Grand Est.

- **CAP(s) EMPLOI(s)**

Avec l'ensemble des Cap emploi et en fonction des besoins, échanges d'informations et communication d'offres d'emploi.

## FORMATION CONTINUE 2019

Notre professionnalisme est le gage de la qualité de nos interventions. Ces compétences doivent être entretenues et améliorées par le biais de formations régulières de l'équipe et de participation à des journées de travail en lien avec notre activité, favorisant ainsi l'échange de pratiques inter-structures et inter-régions.

- Janvier :           **Gestion du stress bien être au travail**  
Formation dispensée par YSCHOOLS – Chaumont  
Participant : 12 salariés
- Février :           **Comment gérer les conduites addictives**  
Formation dispensée par ANPAA – Chaumont  
Participant : 5 salariés
- Mars :             **PTAH**  
Formation dispensée par AMIPH – Bar le Duc  
Participant : 8 salariés
- Mai :               **Troubles DYS et emplois**  
Formation dispensée par Handiformation – Troyes  
Participant : 4 salariés
- Juin :              **Handicaps spécifiques et emploi**  
Formation dispensée par Handiformation – Charleville  
Participant : 2 salariés
- Informé, sensibiliser et convaincre les employeurs**  
Formation dispensée par Région GRAND EST – Saint-Dizier  
Participant : 2 salariés
- Septembre       **Handicaps spécifiques et emploi**  
Formation dispensée par Handiformation – Troyes  
Participant : 4 salariés
- Autisme et emploi**  
Formation dispensée par Handiformation – Charleville  
Participant : 1 salarié
- TACT-TIC-JOB**  
Formation dispensée par T2C – Troyes  
Participant : 4 salariés
- Octobre :         **Handicap mental et emploi**  
Formation dispensée par Handiformation – Troyes  
Participant : 4 salariés
- Novembre :       **Sauveteur secouriste**  
Formation dispensée par FNSPF – Chaumont  
Participant : 5 salariés
- Décembre       **Secret professionnel et circulation de l'information**  
Formation dispensée par CREA – Chaumont  
Participant : 1 salarié
- PTAH**  
Formation dispensée par AMIPH – Bar le Duc  
Participant : 2 salariés
- Maladies chroniques évolutives et emploi**  
Formation dispensée par Handiformation – Charleville  
Participant : 1 salarié

# GLOSSAIRE

AAH Allocation Adultes Handicapés  
ACCRE Aide aux Chômeurs Créateurs ou Repreneur d'Entreprise  
ACI Atelier et Chantier d'insertion  
ACTP Allocation Compensatrice pour Tierce Personne  
ADAPEI Association Départementale des Amis et Parents de Personnes Handicapées mentales  
ADAPT Association pour l'Insertion Sociale et Professionnelle des Personnes Handicapées  
ADIE Association pour le Droits à l'Initiative Economique  
ADPJ Association Départementales de Prévention Jeunesse  
AES Allocation d'Education Spécialisée  
AER Allocation Equivalent Retraite  
AFPA Association pour la Formation Professionnelle des Adultes  
AGEFIPH Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées  
AHMSITHE Association Haut-Marnaise au Service de l'Insertion des Travailleurs Handicapés en Entreprise  
AIP Aide à l'Insertion Professionnelle  
ADASMS Association Dervoise d'Action Sociale et Médico-Sociale  
ADEMR Action Départementale pour l'Emploi en Milieu Rural  
AIF Allocation Individuelle de Formation  
ASTHM Association de la Santé au Travail de la Haute Marne  
ANFH Association Nationale pour la Formation du Personnel Hospitalier  
ANPEA Association Nationale des Parents d'enfants aveugles  
ANPEADA Association Nationale des Parents d'enfants Déficients Auditifs  
APAJH Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés  
APEC Association Pour l'Emploi des Cadres  
APF Association des Paralysés de France  
ARACT Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail  
ARE Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi  
AREF Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi Formation  
ARIT Association pour la Rencontre et l'Insertion par le Travail  
ARS Agences Régionales de Santé  
ASE Aide Sociale à l'Enfance  
ASF Allocation de Soutien Familial  
ASLO Association pour l'Accueil des Sans Logis  
ASS Allocation Spécifique de Solidarité  
AST Association Santé au Travail  
BEP Brevet d'Etudes Professionnelles  
BOE/BOETH Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi / Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés  
BP Brevet Professionnel  
BTS Brevet de Technicien Supérieur  
CAE Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi  
CAF Caisse d'Allocations Familiales  
CAP Certificat d'Aptitude Professionnelle  
CAS Circonscription d'Action Sociale  
CAPEB Chambre Artisanale des Entreprises du Bâtiment  
CBE Comité de Bassin d'Emploi  
CCAS Centre Communal d'Action Sociale  
CCI Chambre de Commerce et d'Industrie  
CCDSA Commission Consultative Départementale de Sécurité et d'Accessibilité  
CDD Contrat à Durée Déterminée  
CDAPH Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées  
CDDI Contrat à Durée Déterminée Insertion  
CDCPH Conseil Départemental Consultatif des Personnes Handicapées  
CDES Commission Départementale de l'Education Spéciale  
CDG Centre de Gestion  
CDI Contrat à Durée Indéterminée  
CFA Centre de Formation des Apprentis  
CFPA Centre de Formation Professionnelle pour Adultes  
CFPPA Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole  
CHEOPS Confédération Handicap Emploi – Organismes de Placements Spécialisé  
CHSCT Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CIBC Centre Inter institutionnel de Bilan de Compétence  
 CIE Contrat Initiative Emploi  
 CIF Congé Individuel de Formation  
 CIO Centre d'Information et d'Orientation  
 CIVIS Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale  
 CLI Commission Locale d'Insertion  
 CMPP Centre Médico-Psycho Pédagogique  
 CMPR Centre de Médecine Physique et de Réadaptation  
 CMU Couverture Maladie Universelle  
 CNAM Caisse Nationale d'Assurance Maladie  
 CNED Centre Nationale d'Education à Distance  
 CNSA Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie  
 CPAM Caisse Primaire d'Assurance Maladie  
 CRAM Caisse Régionale d'Assurance Maladie  
 CREAHI Centre Régional d'Etudes et d'Actions en faveur des personnes Handicapées ou Inadaptées  
 CREFOP Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles  
 CROSS Comité Régional d'Organisation Sanitaire et Sociale  
 CRP Centre de Rééducation Professionnelle  
 CROSMS Comité Régional de l'Organisation Sociale et Médico-Sociale  
 CRRFP Centre de Rééducation, Réadaptation et de Formation Professionnelle  
 CTL Comité Technique de Liaison  
 DAVA Dispositif Académique de Validation des Acquis  
 DDCSPP Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection de la Population  
 DEBOE Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi  
 DELD Demandeur d'Emploi de Longue Durée  
 DETLD Demandeur d'Emploi de Très Longue Durée  
 DIRECCTE Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi  
 DLA Dispositif Local d'Accompagnement  
 DPTH Dynamique Projet des Travailleurs Handicapés  
 DUT Diplôme Universitaire Technologique  
 EA Entreprise Adaptée  
 EAV Emploi d'Avenir  
 EI Entreprise d'Insertion  
 EMTPR Evaluation en milieu de Travail Préalable à l'Embauche  
 EPAPE Enveloppe Personnalisée d'Aide Ponctuelle à l'Emploi  
 EREA Etablissement Régional d'Education Adaptée  
 ESAT Etablissement et Service d'Aide par le Travail  
 ETTI Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion  
 FAGERH Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements pour Handicapés  
 FCA Formation Collective AGEFIPH  
 FEPE Formation en Entreprise Préalable à l'Embauche  
 FEXCA Formation Expérimentale pour les Contrats en Alternance  
 FIA Formation Individuelle AGEFIPH  
 FIDEV Formation et Insertion pour Déficiants Visuels  
 FDBTP Fédération Départementale du Bâtiment et Travaux Publics  
 FIPHFP Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique  
 FLJT Foyer Langrois des Jeunes Travailleurs  
 FNATH Fédération Nationale des Accidentés du Travail et Handicapés  
 FNE Fonds National de l'Emploi  
 FONGECIF Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation  
 FSE Fonds Social Européen  
 GAS BTP Groupement d'Action Sociale du Bâtiment/ Travaux Publics  
 GPEC Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences  
 GEDA Groupement d'Employeurs pour le Développement Associatif  
 GEDER Groupement d'Etude pour le Développement de l'Ergonomie en Réadaptation  
 GEM Groupe d'Entraide Mutuelle  
 GRETA Groupement d'Etablissements Publics Locaux d'Enseignement  
 RLH Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap  
 IAE Insertion par l'Activité Economique  
 IEM Institut d'Education Motrice  
 IJ Indemnités Journalières  
 IMC Infirmités Moteurs Cérébraux

IME Institut Médico Educatif  
 IMP Institut Médico Pédagogique  
 IMPro Institut Médico professionnel  
 INRS Institut National de Recherche et de Sécurité pour la Prévention des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles  
 IPP Incapacité Permanente Partielle  
 IRR Institut Régional de Rééducation  
 LSF Langue des Signes Française  
 MAS Maison d'Accueil Spécialisée  
 MDPH Maison Départementale des Personnes Handicapées  
 MEDEF Mouvement des Entreprises de France  
 MFR Maison Familiale Rurale  
 ML Mission Locale pour l'emploi des jeunes  
 MOT Milieu Ordinaire de Travail  
 MSA Mutualité Sociale Agricole  
 OIP Organisme d'Insertion et de Placement  
 OMS Organisation Mondiale de la Santé  
 ONISEP Office Nationale d'Information Sur les Enseignements et les Professions  
 OPCA Organisme Paritaire Collecteur Agréé  
 ORST Observatoire Régional de la Santé au Travail  
 PARE Plan d'Aide au Retour à l'Emploi  
 PMSMP Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel  
 PPAE Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi  
 PRITH Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés  
 PPS Prestation Ponctuelle Spécifique  
 PSOP Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle  
 RSA Revenu Solidarité Active  
 RQTH Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé  
 SAMETH Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés  
 SAVS Service d'Accompagnement à la Vie Sociale  
 SDAIP Service Départemental d'Accompagnement à l'Insertion Professionnelle  
 SEGPA Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté  
 SPE Service Public de l'Emploi  
 SPED Service Public de l'Emploi Départemental  
 SPET Service Public de l'Emploi Territorial  
 SESSAD Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile  
 SIAE Structure d'Insertion pour l'Activité Economique  
 SMIC Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance  
 SST Service de Santé au Travail  
 TC Traumatisme Crânien  
 TCI Tribunal du Contentieux de l'Incapacité  
 U.D.A.F Union Départementale des Associations Familiales  
 UEROS Unité d'Evaluation de Ré entrainement et d'Orientation Sociale  
 UIMM Union de l'Industrie et Métiers de la Métallurgie  
 ULIS Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire  
 UNAFAM Union Nationale des Amis et Familles de Malades Mentaux  
 UNAPEI Union nationale des associations de parents et des amis des personnes handicapées mentales  
 UNITH Union Nationale pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés  
 UNIFED Union des Fédérations et syndicats nationaux d'employeurs  
 URSSAF Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales  
 URAPEDA Union Régionale des Associations de Parents d'Enfants Déficieux Auditifs  
 URIOPSS Union Régionale Interfédérale des Organismes Privés Sanitaires et Sociaux  
 VAE Validation des Acquis de l'Expérience  
 VAP Validation des Acquis Professionnels

# REVUE DE PRESSE

## ACTIVE RADIO

### #CHAUMONT

#### DUODAY : DÉPASSER NOS PRÉJUGÉS

Le 16 mai 2019, partout en France, l'opération DUODAY permettra la formation de duos entre des personnes en situation de handicap et des professionnels volontaires dans de nombreuses entreprises, collectivités ou associations. "Emploi & handicap, et si on commençait par un DUO ?"

Aujourd'hui Mme GERONDI, de l'AHMSITHE (Ass Haut-Marnaise Service Insertion Travailleurs Handicapés) sera présente pour nous parler de cette action dont les inscriptions se font des à présent !

Rendez-vous dès 11h et 14h sur le 107.2



**L'inclusion commence avec un duo**





SOCIÉTÉ

# « Décloisonner » travail et handicap

Une petite caravane bleue a fait escale à l'Adams de Puellémontier, hier, à l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des travailleurs handicapés. L'association OETH (Obligation d'emploi des travailleurs handicapés) a proposé des ateliers préparant à la réforme sur le handicap au travail.



Ces animations étaient dédiées aux professionnels.



Pierre-Marie Lasbleis était fier de présenter la caravane.



**O**n peut parler du handicap et que ce soit festif. » Pierre-Marie Lasbleis, directeur général de l'OETH (Obligation d'emploi des travailleurs handicapés), est fier. Fier, car il a présenté, hier à Puellémontier, sa caravane bleue, dans laquelle lui et son équipe proposent des animations dédiées aux professionnels du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif. Depuis mardi OETH effectue un parcours national de sensibilisation sur le handicap au travail, de France avec cinq dates à son agenda: Puellémontier est la seule escale dans le Grand Est. « C'est une première », sourit-il. « L'idée de ce tour de France est de se rendre chez nos interlocuteurs qui ne sont pas bien irrigués au niveau des réseaux routiers. Nous sommes une communauté et notre rôle est de la faire vivre, d'aller la voir directement. » Au programme de la semaine: café en famille

des signes, jeux de constructions à l'aveugle, grande roue façon jeux télévisés et jeu de sensibilisation spécifique aux métiers du secteur. Il faut dire qu'il y a encore du chemin à faire. « Le taux de chômage des personnes en situation de handicap est le double de la moyenne nationale, aux alentours de 19 %. Et notre secteur peut y remédier de plusieurs manières. Par l'embauche, mais aussi via des contrats d'alternance et l'accueil de stagiaires », souligne José Richier, directeur de l'Adams (Association de services sociaux médicaux) de Puellémontier. « Il faut décloisonner ce sujet. »

**Carole Pontier**  
c.pontier@eth.fr

**Les autres étapes**

La caravane s'arrête aujourd'hui en Indre-et-Loire, demain dans l'Aveyron et vendredi dans le Lot-et-Garonne.



Parmi les ateliers: une construction à l'aveugle.

**OETH, les clés ?**

Association OETH, pour l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Agréé depuis 1991 par le Ministère du travail, l'accord OETH est le premier accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du secteur sanitaire social et médico-social privé non lucratif. Cet accord pour la Croix-Rouge française, d'autres organismes et de nombreuses organisations syndicales. L'idée est de mutualiser les ressources, afin de développer et de conduire une politique active en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif. Cet accord concerne 16 400 établissements et 500 000 salariés.

HANDICAP

# Une semaine pour le handicap et l'emploi

La semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées se déroule du 18 au 24 novembre prochains. À Chaumont, plusieurs temps forts sont organisés dont le forum "emploi et handicap" le vendredi 22 novembre.

La semaine pour l'emploi des personnes handicapées est désormais un événement européen. Elle se déroule chaque année entre le 18 et le 24 novembre prochains. En Côte-d'Or, plusieurs journées se sont tenues afin de proposer plusieurs événements sur toute la semaine.

Mission locale, l'Espace tiers, Pôle emploi, Cap emploi, l'Acciph, l'Apajh, l'Inaitec, le collectif Esat et reprises adaptées ainsi que diverses associations de personnes handicapées (Bouge le regard, AVO) ont ainsi organisé un programme complet sur le département.

À Chaumont, ce sont plusieurs événements qui auront lieu dans le cadre de cette semaine. Les porteurs de projets espèrent d'abord toucher un public nouveau c'est-à-dire des personnes souffrant d'un handicap mais également les employeurs. Cela passe en premier lieu par le caser d'information. Il faut que chacun ait les bonnes explications mais aussi de recruter ou travailler. C'est pour cette raison que plusieurs présentations de la réforme 2020 auront lieu. Elles seront faites par des professionnels, au fait de ce



Le forum "emploi et handicap" devrait avoir beaucoup de succès. Photo d'archives.

qui va se passer. La première explication se tiendra le lundi 18 novembre à la Préfecture. Elle aura lieu après la signature de la charte départementale à ce sujet. Ce jour-là, ce seront les employeurs privés présents qui pourront recevoir des réponses à leurs questions.

**Un forum pour finir**

Quelques jours plus tard, ce sera au tour des employeurs publics d'avoir des explications. Cette fois-ci, ils seront invités sur la place de l'Hôtel

de ville pour un petit-déjeuner introductif. La nouvelle loi sera appliquée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Le taux d'emploi des personnes handicapées reste fixé à 6% de l'effectif de l'entreprise mais les modalités de calcul changent. L'objectif est d'inclure au recrutement des personnes handicapées.

Concernant l'emploi justement, Pôle emploi et Cap emploi organisent un atelier "handicap et emploi" le mercredi 20 novembre à partir

de 9 h. Cette fois-ci, ce sont les demandeurs d'emploi en situation de handicap ou non. Les offres de service des deux structures leur seront présentées.

Enfin, la semaine pour l'emploi des personnes handicapées se terminera le vendredi 22 novembre par le forum "emploi et handicap". Tous les acteurs de l'emploi et de la formation seront sur place pour répondre à toutes les questions, de 9 h à 13 h au Sigas. Les professionnels intervenant dans le champ du handicap seront également présents : agences d'emploi, mission départementale des personnes handicapées, médecine du travail, directeur, organisme de formation. Des jeux viendront égayer la matinée : jeux sur table comme le handi-pour-suite, escape game pour que les employeurs et partenaires puissent découvrir le handicap différemment, à travers des énigmes et des mises en situation. Du matériel de compensation sera également présenté. Ce forum "emploi et handicap" sera vraiment tout public. L'entrée est gratuite.

**Laura Spaeter**  
lspaetera@rn.fr

Lire aussi page 8 pour le département.

ARMÉE

# Marina et Lucas s'engagent au sein de l'armée de Terre

Marina et Lucas se sont der...

Ce d  
"Broca  
marché  
dra, so  
Cource  
père po  
Celle a  
financi  
et de  
quelqu  
de Noz  
renouv  
d'espè  
l'choi  
cartes  
volont  
desque  
brocra  
C'est à  
visitez  
entre e  
chocol  
Fin ge  
des M  
  
Pi  
4  
  
Il n'est  
des d  
suffit  
voulai  
collect  
le d'm  
Basilq  
Celle  
Géomé  
Conser  
Chama  
veau  
tradit

Prendre rendez-vous, CONTACTEZ

Hugues BERTHEAUX - 03 25 65 55 67

03 25 65 55 67

Anthony POLE - 03 25 65 55 67

03 25 65 55 67

SOCIÉTÉ

## Non, travail et handicap ne sont pas incompatibles !

La semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées touche à sa fin. Cap emploi et la Région Grand Est organisent, jeudi, un forum sur la formation à l'espace Camille-Claudet. L'occasion de mettre à mal certaines idées reçues concernant le handicap et le monde du travail.

**L**e handicap est défini le plus souvent par le temps qu'il faut pour accomplir une tâche. C'est pourquoi, au-delà de la définition juridique, il est essentiel de reconnaître le handicap comme un processus évolutif. C'est pourquoi, au-delà de la définition juridique, il est essentiel de reconnaître le handicap comme un processus évolutif. C'est pourquoi, au-delà de la définition juridique, il est essentiel de reconnaître le handicap comme un processus évolutif.

Le handicap est défini le plus souvent par le temps qu'il faut pour accomplir une tâche. C'est pourquoi, au-delà de la définition juridique, il est essentiel de reconnaître le handicap comme un processus évolutif. C'est pourquoi, au-delà de la définition juridique, il est essentiel de reconnaître le handicap comme un processus évolutif.

« Le handicap, ce n'est pas une fatalité. C'est une situation qui peut évoluer et qui peut être accompagnée de manière adéquate. »



Pascale Dubreuil est directrice départementale de l'éducation, qui parle de la formation des personnes handicapées dans le cadre de la semaine européenne.

Le handicap est défini le plus souvent par le temps qu'il faut pour accomplir une tâche. C'est pourquoi, au-delà de la définition juridique, il est essentiel de reconnaître le handicap comme un processus évolutif. C'est pourquoi, au-delà de la définition juridique, il est essentiel de reconnaître le handicap comme un processus évolutif.

Le handicap est défini le plus souvent par le temps qu'il faut pour accomplir une tâche. C'est pourquoi, au-delà de la définition juridique, il est essentiel de reconnaître le handicap comme un processus évolutif. C'est pourquoi, au-delà de la définition juridique, il est essentiel de reconnaître le handicap comme un processus évolutif.

Le handicap est défini le plus souvent par le temps qu'il faut pour accomplir une tâche. C'est pourquoi, au-delà de la définition juridique, il est essentiel de reconnaître le handicap comme un processus évolutif. C'est pourquoi, au-delà de la définition juridique, il est essentiel de reconnaître le handicap comme un processus évolutif.

Le handicap est défini le plus souvent par le temps qu'il faut pour accomplir une tâche. C'est pourquoi, au-delà de la définition juridique, il est essentiel de reconnaître le handicap comme un processus évolutif. C'est pourquoi, au-delà de la définition juridique, il est essentiel de reconnaître le handicap comme un processus évolutif.

Le handicap est défini le plus souvent par le temps qu'il faut pour accomplir une tâche. C'est pourquoi, au-delà de la définition juridique, il est essentiel de reconnaître le handicap comme un processus évolutif. C'est pourquoi, au-delà de la définition juridique, il est essentiel de reconnaître le handicap comme un processus évolutif.



Un atelier de travail lors du forum de la formation des personnes handicapées à Chaumont.

Le handicap est défini le plus souvent par le temps qu'il faut pour accomplir une tâche. C'est pourquoi, au-delà de la définition juridique, il est essentiel de reconnaître le handicap comme un processus évolutif. C'est pourquoi, au-delà de la définition juridique, il est essentiel de reconnaître le handicap comme un processus évolutif.

Le handicap est défini le plus souvent par le temps qu'il faut pour accomplir une tâche. C'est pourquoi, au-delà de la définition juridique, il est essentiel de reconnaître le handicap comme un processus évolutif. C'est pourquoi, au-delà de la définition juridique, il est essentiel de reconnaître le handicap comme un processus évolutif.

Le handicap est défini le plus souvent par le temps qu'il faut pour accomplir une tâche. C'est pourquoi, au-delà de la définition juridique, il est essentiel de reconnaître le handicap comme un processus évolutif. C'est pourquoi, au-delà de la définition juridique, il est essentiel de reconnaître le handicap comme un processus évolutif.

« Les personnes handicapées sont avant tout des personnes. Elles ont des compétences, des talents et des rêves. Elles méritent de travailler et de contribuer à la société. »

Cap emploi en chiffres : 1200 personnes handicapées employées en Grand Est.

# Emploi des personnes handicapées : peut mieux faire en Haute-Maine !

## La semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées se tiendra cette année du 18 au 24 novembre. Avec notamment un «forum emploi et handicap» le 22 novembre au Signe.

Dans la Région Grand Est, les perspectives en matière de handicap restent positives. 3,4% des Comités d'entreprise (CE) en Haute-Maine, le chiffre est de 13,9%.

Cette particularité est liée au tissu industriel et à l'attachement au travail qui est plus important qu'ailleurs, ainsi que la population vieillissante. Il s'agit en majorité d'hommes âgés de plus de 50 ans avec un niveau de formation de type CAP/BEP, en recherche d'emploi depuis plus d'un an.

Dans le même secteur d'emploi, le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur privé est de 2,4% en France métropolitaine, mais de seulement 1,7% en Haute-Maine. En revanche, la fonction publique est associée avec un taux d'emploi qui est de 7,5% en Haute-Maine contre 11,15% en région Grand Est et 6,49% au niveau national.

Toujours est-il que prochainement, son petit frère, le Signe, ouvrira Pascal Dubreuil, directrice de l'AMMSITHÉ - Cap Emploi



Pascal Dubreuil, directrice de l'AMMSITHÉ - La handicap n'est parfois pas hérité. Ce sont avant tout les conditions qui sont importantes.

« La formation est importante, service de France 200 des travailleurs handicapés en entreprise. Et c'est un enjeu de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées qui aura lieu du 18 au 24 novembre. À Chaumont, l'association Cap Emploi de cette semaine sera le soutien employeur, mais aussi pour le grand public, organisé le vendredi 22 novembre de 9 h à 13 h au Signe, centre national de graphisme, pour tous les partenaires de l'emploi et de la formation, ainsi que

des associations et des professionnels intervenant sur le thème du handicap. Il y aura des expositions de matériels permettant de compenser certains types de handicap. Des animations ludiques à destination qu'on échappe grâce pour les employeurs.

« Le handicap n'est parfois pas hérité, il peut être acquis, il faut faire avec », Pascal Dubreuil. « Ce sont avant tout les

conditions qui sont importantes. La plupart du temps, il y a un besoin d'aménagement particulier. La semaine commencera par le lancement à la préfecture le lundi 18 novembre de 9 h à 11 h de la charte départementale « Engageons-nous » et la présentation de la version 2020 de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Il y aura aussi un atelier handicap et emploi le mardi 20 novembre à partir de 9 h à l'Agence Pôle Emploi de Chaumont 52 rue de Beaudouin.

La présentation de présentation des entreprises publiques de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

sera organisé le vendredi 22 novembre de 10 h à l'Hôtel de ville de Chaumont. Et les KSA, GSA, GSA, GSA et le service Aide au travail, ce que l'on appelle entre les CEI organisera des journées portes ouvertes le samedi 23 novembre de 9 h à 16 h 30 à l'office de tourisme, et le soir 23 novembre de 9 h à 11 h à l'office.

Ces initiatives sont destinées à un personnel qui ne sont pas en capacité de travailler en milieu ordinaire, à noter que CAP Emploi Haute-Maine, en collaboration avec le pôle de l'AMMSITHÉ, a contribué en 2018 à 254 recrutements, 116 recrutés en formation et 82 recrutés dans l'emploi.

### Abonnez-vous !

En vous abonnant, vous pouvez aussi obtenir les dix derniers numéros. Je désire recevoir L'affranchi :

Le vendredi à 10€ (numéros 1 à 10)

Le samedi matin (via la Poste)

Pour 3 mois (15 numéros) ..... 20 €

Pour 6 mois (26 numéros) ..... 35 €

Pour un an (52 numéros) ..... 65 €

Je désire aussi recevoir les dix derniers numéros

NOM : .....

PRENOM : .....

ADRESSE : .....

Retournez votre règlement à l'adresse de L'affranchi, 44 bis avenue de la République - 52900 Chaumont.

## À votre service...

**Vente**  
**Depannages**  
**Maintenance sur site**

**L'lot informatique**

Tel : 03 25 02 04 08

contact@loteinfo.com

1 rue de la République - 52000 Chaumont

Depuis 1978

**sas Pollée**

03.25.03.03.81

Service Après Vente 7/7

Froid / Climatisation

Contrats d'entretien

Particuliers / Entreprises

sas.pollée@laposte.fr

52000 CHAUMONT

**ALLO TAXI**  
**Schuk Antony**

Chaumont & Véhicule adapté pour  
Bliesles & un fauteuil roulant

Transport personnes âgées, Taxis, taxis adaptés  
Transport petits taxis

06 80 70 81 27

Transport en taxi

**GUENAT**  
**Isabelle et Laurent**  
**Paysagistes**

Le jardinage et l'entretien des espaces verts

28 rue de l'Église • 52240 Millières

isabelle-et-laurent.guenat@orange.fr

Tel : 03 25 03 27 12 - 09 97 93 86 01

www.jardinsmillieres-chaumont.fr

