



RAPPORT D'ACTIVITÉS 2018



SOMMAIRE

- p.3 Les missions et les valeurs
- p.4 Le mot du Président
- p.5 Les Conseils d'Administration
- p.6 L'équipe d'Ohé Prométhée
- p.7 L'équipe de Performance Handicap
- p.8 **CAP EMPLOI**
- p.8 et 9 Les 2 grandes missions
- p.10 et 11 Accompagnement vers l'emploi
- p.12 /13/14 Monographies
- p.15 et 16 Accompagnement dans l'emploi
- p.17/18/19 Monographies
- p.20 **NOS AUTRES ACTIVITES**
- p.20 Ohé Prométhée Côtes d'Armor
- p.21 Performance Handicap
- p.22 **LES PERSPECTIVES 2019**
- p.23 Nos partenaires
- p.24 Nos coordonnées

Directrice de publication : Corinne CHAPEL
Comité de rédaction : Corinne CHAPEL et Florence JEZEQUEL

Crédits photos : Ohé Prométhée Côtes d'Armor, Performance Handicap, Fotolia
Date de parution : Juillet 2019
Composition Graphique : Leano Design

MISSIONS & VALEURS DES ASSOCIATIONS

Dans le cadre de la mise en œuvre d'un système de management par la qualité, le Conseil d'Administration et la Direction des Associations Ohé Prométhée Côtes d'Armor et Performance Handicap ont voulu affirmer, qu'au **centre des préoccupations quotidiennes, se trouve le travailleur handicapé et son employeur.**

La politique qualité développée par la Direction, au regard de son engagement vis-à-vis de ses clients, est cohérente avec les missions et actions proposées afin de :

- ▶ Répondre aux besoins exprimés et à la satisfaction de ses clients
- ▶ Garantir la mobilisation de son personnel et son implication afin d'offrir des prestations dont les performances seront mesurables

Les associations Ohé Prométhée Côtes d'Armor et Performance Handicap, constituant une unité économique et sociale, sont un acteur clé de l'emploi et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Elles possèdent les compétences nécessaires pour mettre en œuvre une politique qualité, partagée par l'ensemble des administrateurs et salariés, au profit des personnes en situation de handicap et des employeurs publics et privés des Côtes-d'Armor.

Les principes et les orientations stratégiques des associations sont :

- ▶ Apporter des réponses appropriées aux besoins des personnes handicapées et des employeurs
- ▶ Etre porteur d'initiatives

Notre mode de gouvernance : renforcer notre capacité à communiquer tant avec les salariés, que les bénéficiaires et les partenaires, maintenir notre capacité à mobiliser les acteurs économiques et politiques du territoire, fonctionner en réseau.

Nos moyens humains : restructurer l'organisation pour une meilleure cohérence des actions, garantir la formation continue des professionnels et leur connaissance des données économiques du département.

Nos moyens matériels et financiers : maintenir un service de proximité tant pour les personnes que pour les entreprises.

LE MOT DU PRESIDENT



2018 a été une année particulièrement riche en mobilisation et en évènements pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Depuis le 1er janvier 2018, Ohé Prométhée Côtes d'Armor porte la mission Organisme de Placement Spécialisé (OPS) dans le cadre du Service d'Intérêt Economique Général (SIEG) qui a permis de regrouper l'emploi et le maintien en emploi et le Cap emploi au sein d'un même service appelé Cap emploi. La qualité du travail de nos collaborateurs, une nouvelle fois, a été maintenue en 2018, notre certification norme ISO 9001 v 2015 a été renouvelée.

De beaux programmes développés par l'équipe de Performance Handicap ont vu le jour (Création d'un outil de diagnostic, Apprentissage dans les 3 Fonctions Publiques, GPECT Commerce,...).

Je remercie très sincèrement les équipes Ohé Prométhée et Performance Handicap pour leur fort engagement au service des personnes en situation de handicap et des employeurs de ce département.

Serge SCHMITT

Président d'Ohé Prométhée Côtes d'Armor et de Performance Handicap
Représentant de l'Union Patronale Interprofessionnelle d'Armor

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION



Serge SCHMITT
Président
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Performance Handicap
Représentant l'UPIA*



Jean-Jacques LE GUERN
1^{er} Vice-Président
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Secrétaire
Performance Handicap
Représentant la FFB



Mireille GUEZOU-PINAUD
2^e Vice-Présidente
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Vice-Présidente
Performance Handicap
Représentant l'ARSEP



Hervé GODARD
Trésorier
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Performance Handicap



Marie-Claude BELLEGUIC
Secrétaire
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Performance Handicap
Représentant la CFTC



Bernard LEGRAND
Assesseur
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Performance Handicap
Représentant l'UPIA*



Alain CROCHET
Assesseur
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Performance Handicap
Représentant la Mairie de ST-BRIEUC



Brigitte DESRIAC
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Représentant l'UPIA



Patrick LE COQ
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Représentant l'UPIA*



Eric LAURENT
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Représentant l'UPIA*



Bernard GUEZENOC
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Représentant l'UPIA*



Franck PERRIN-MOREL
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Performance Handicap
Représentant l'UPIA



Yannick DIVEU
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Représentant l'UPIA*



Frédéric LECOZ
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Représentant l'UPIA*



Jean-Manuel HERGAS
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Performance Handicap
Représentant l'APF
Credit photo : Jérôme DEYA



Guy COLAS
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Représentant la FMH



Michel ROGER
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Performance Handicap
Représentant l'ADAPEI – NOUELLES



Patrick MERCIER
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Représentant l'UNAFAM



Marie-Christine WATTELET
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Représentant la MSA



Marie-Madeleine MICHEL
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Représentant le Conseil Départemental des
Côtes d'Armor

*Union Patronale Interprofessionnelle d'Armor

L'EQUIPE OHE PROMETHEE



Stéphanie FORAZ
Responsable Pôle Salarité
Conseillère Maintien
et Transition Professionnelle
Agence de SAINT BRIEUC



Monique POILVET
Conseillère Maintien
et Transition Professionnelle
Agence de LANNION



Amandine LOISON
Conseillère Maintien
et Transition Professionnelle
Agence de SAINT BRIEUC



Chantal EMERIAU
Responsable Pôle entreprises
Agence de Dinan



Olivier BLETEAU
Conseiller entreprises et emploi
Agence de Loudéac



Anne-Marie QUERNE
Conseillère entreprises
Agence de St Briec



Claire ROSPABE
Conseillère entreprises
Agence de Lannion



Anne DESIGNE
Conseillère entreprises
Agence de St Briec



Evelyne ROUAULT
Assistante Technique
Pôle entreprises
Agence de SAINT BRIEUC



Laura QUILICHINI
Assistante Technique
Pôle Entreprises
Agence de SAINT BRIEUC



Justine LANGUILLE
Assistante Technique
Pôle Entreprises
Agence de DINAN



Anne-Sophie LEBARBIER
Animatrice
Pôle « Demandeurs d'Emploi »
DINAN, LOUDEAC, ST BRIEUC
Conseillère Emploi



Angélique QUINIOU
Conseillère Emploi
Agence de LOUDEAC



Justine SAVATTE
Conseillère Emploi
Agence de DINAN



Lorens LE FOLL
Conseillère Emploi
Agence de SAINT BRIEUC



Malika HILLION
Formatrice -Conseillère Emploi
Agence de SAINT BRIEUC



Sylvie JOANNY
Assistante Technique
Pôle « Demandeurs d'Emploi »



Franck QUETTIER
Standardiste



Animatrice
Pôle « Demandeurs d'Emploi »
LANNION, GUINGAMP, SAINT BRIEUC
Conseillère Emploi



Aurélie LEROUGE
Conseillère emploi
Agence de St Briec



Natacha LHOSTIS
Conseillère emploi
Agence de Saint Briec



Delphine COLLIN
Conseillère emploi
Agence de Guingamp



Sylvie KERDRAON
Conseillère Emploi
Agence de GUINGAMP



Solène LE ROUX
Conseillère Emploi
Agence de LANNION



Muriel LE COQ
Formatrice



Magali LE CALVEZ
Assistante Technique
Pôle « Demandeurs d'Emploi »



Corinne CHAPEL
Directrice



Florence JEZEQUEL
Directrice Adjointe



Laëtitia HOUSSAIS
Responsable Administrative
et Financière



Gwénaëlle CONDOMINAS
Assistante de Direction



Côtes d'Armor

L'EQUIPE PERFORMANCE HANDICAP



Corinne CHAPEL
Directrice



Laëticia HOUSSAIS
Responsable Administrative
et Financière



Gwénaëlle CONDOMINAS
Assistante de Direction



Marion GUILLOUX
Consultante
en psychologie sociale



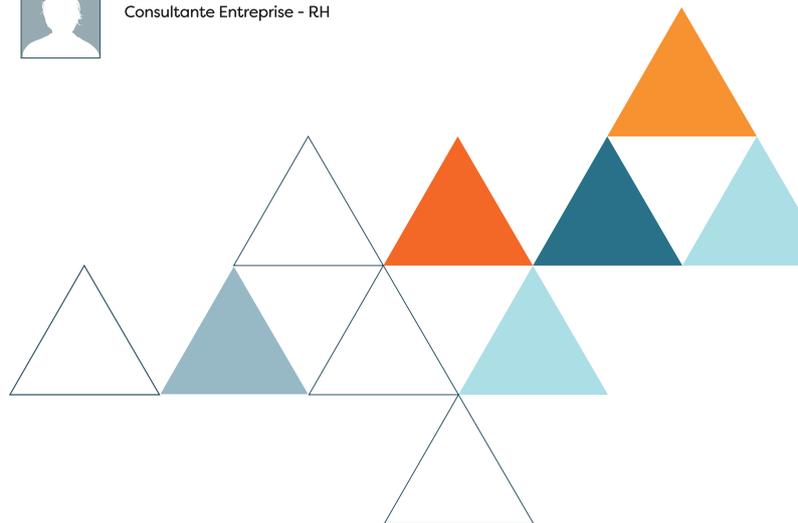
Angélique QUINIOU
Consultante entreprise



Alicia LE GALL
Ergonome



Mélanie CUPER
Consultante Entreprise - RH





Depuis le 1er janvier 2018

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

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.

L'activité de maintien dans l'emploi a été intégrée au 1er janvier 2018 au sein du Cap emploi, en s'appuyant sur l'expertise développée par le Sameth depuis plusieurs années et portée par Performance Handicap jusqu'au 31 décembre 2017.

L'intervention du Cap emploi dans le maintien dans l'emploi a été centrée sur les situations complexes nécessitant l'expertise sur la recherche et la mise en oeuvre de la solution de maintien.

Nous avons deux grandes missions :

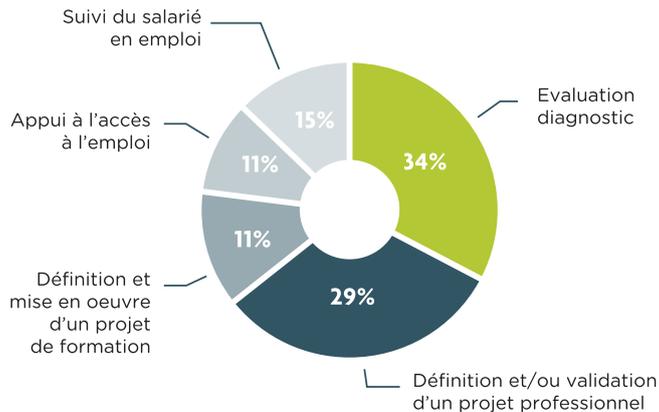
- Accompagnement vers l'emploi
- Accompagnement dans l'emploi

Accompagnement vers l'emploi



2479 personnes ont été accompagnées en 2018 soit plus de 2,7 % par rapport à 2017.

Mobilisation des services pour les personnes



Mobilisation des moyens pour les personnes

► **Cap emploi est reconnu opérateur du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)**, 760 personnes ont bénéficié d'un CEP de niveau 1.

► Nous avons accompagné **1342 personnes** dans le cadre du CEP dont **1079 dans le cadre du travail sur le projet professionnel** (CEP 2) et **263 dans le cadre de l'ingénierie de formation** (CEP 3).

► **Cap emploi est prescripteur de PMSMP** : outil indispensable à toutes les étapes du parcours, nous avons mobilisé 511 Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) au sein de 476 structures d'accueil différentes.

► **85 % des PMSMP** mises en place en amont d'un recrutement, ont abouti à un contrat de travail.

► **Une hausse des entrées en formation :**

220 entrées en formation pré-qualifiantes et remise à niveau (**+ 19 % par rapport à 2017**).

264 entrées en formation qualifiante, diplômante ou certifiante (**+ 7,5 % par rapport à 2017**).



1101 employeurs privés et publics ont bénéficié d'au moins un service délivré par le Cap emploi en 2018 soit plus de 27 % par rapport à 2017.

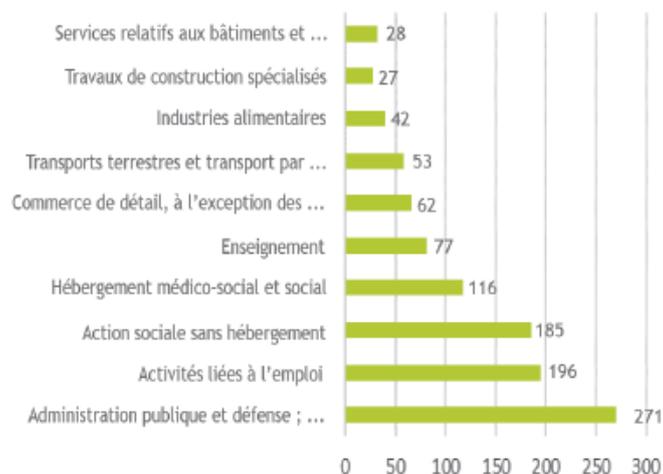
43 % d'employeurs nouveaux et 1932 visites ont été réalisées **soit 24 % de plus qu'en 2017.**

Les 10 secteurs d'activité qui recrutent.



Ces différents éléments ont permis la réalisation de **1366 placements** (tout type de contrat confondu et créations d'activité) **au bénéfice de 852 personnes.**

756 contrats sont des contrats de **3 mois et plus.**
Près de 25 % sont en CDI.
Près de 63 % ont une durée supérieure à 12 mois.



Monographie de parcours « Accompagnement vers l'emploi »



Parcours de M. Y : Elaboration du projet, appui à l'accès à la formation et à l'emploi, appui au recrutement, intégration et suivi du contrat d'apprentissage.

M. Y a 48 ans. Il a entamé sans pouvoir les mener à terme des formations en boucherie et maraichage. Son parcours antérieur d'une durée de 25 ans, est axé principalement sur différents postes en production dans l'industrie agro-alimentaire. Licencié pour inaptitude en 2017, un travail a été nécessaire sur 2 axes prioritaires : deuil difficile de l'ancien métier et travail sur la reprise de confiance en soi. Il souffrait d'un complexe important en lien avec ses capacités d'apprentissage et son niveau d'études.

Il a été accompagné dans le cadre de sa reconversion professionnelle par le Cap Emploi sur la mobilisation d'un parcours de remise à niveau intitulé Compétences Clés, sur un travail d'identification des pistes professionnelles au travers d'entretiens individuels, prestations d'orientation collectives avec immersions en entreprises. Mr a dans ce cadre, validé le projet de cuisinier (projet qu'il avait eu dès l'enfance sans pouvoir le réaliser). Dès la validation de son projet, il s'est mobilisé sur les ateliers collectifs « Promotion de l'apprentissage » réalisé en interne à Cap emploi., dans l'idée d'allier formation et emploi.

Il a été mis en relation avec le Conseil Départemental qui propose des offres d'emploi en apprentissage. Il a débuté un contrat d'apprentissage de 2 ans, en septembre 2018 pour préparer un CAP Cuisine au sein d'un collège avec la formation théorique suivie au CFA de Ploufragan.

En lien avec le médecin de prévention, l'employeur, le tuteur et le salarié, un suivi en emploi est réalisé durant toute la durée de son contrat et tout se passe bien pour lui.



Parcours de M. H :

Elaboration du projet, formation, appui à l'accès à l'emploi et appui au recrutement et suivi.

M. H, 43 ans à sa prise en charge par le Cap emploi, venait d'être licencié pour inaptitude sur un poste de manager en grande distribution, secteur dans lequel, il exerçait depuis 23 années. Titulaire d'un CAP cuisine, M. H a voulu valoriser ses années d'expérience et durant son arrêt, par le biais de la VAE, il a validé le niveau IV « responsable de rayon ».

Fort de ses compétences en négociation commerciale, management d'équipe et passionné par le commerce, il a effectué des enquêtes métiers dans divers secteurs d'activité. L'enquête menée dans une agence immobilière lui a permis de négocier un stage (PMSMP) de 2 semaines dans celle-ci. Le retour de cette structure d'accueil a été très positif et a conforté M. H à s'orienter vers le métier de négociateur immobilier. Ce projet étant compatible avec les restrictions médicales, M. H a intégré le dispositif Compétences Clés pour se mettre à niveau en français et en bureautique et ainsi négocié un emploi en contrat en alternance dans l'immobilier.

Le conseiller Entreprises du Cap emploi en parallèle des démarches réalisées par M. H a démarché des entreprises pour présenter sa candidature. Celles-ci ont permis de négocier à l'issue d'une nouvelle période d'immersion, un contrat de 6 mois avec une Action de Formation Préalable au Recrutement (dispositif financé par Pôle emploi) de 400 heures. Le Conseiller Cap emploi a accompagné le futur employeur et le futur salarié pour établir un plan de formation en interne permettant à M. H d'acquérir les compétences nécessaires pour sa prise de poste dans les meilleures conditions. A l'issue de l'AFPR, au regard de la motivation, de son investissement et de ses compétences, l'employeur a proposé à M. H un CDI au lieu du CDD de 6 mois prévu initialement. Le bilan de la période d'essai a confirmé son intégration définitive.



Parcours de Mme D : Travail sur les freins périphériques, élaboration du projet, formation, immersion en entreprise, appui à la recherche d'emploi et appui au recrutement, suivi dans le cadre du contrat aidé, aménagement du poste de travail

Mme M âgée de 42 ans, résidant en Centre Bretagne, a débuté l'accompagnement avec les services du Cap emploi en août 2017 suite à un licenciement pour inaptitude sur un poste polyvalent en restauration rapide.

Titulaire d'un CAP (niveau V) en entretien de locaux, elle a acquis une expérience de 17 ans dans des domaines variés (nettoyage, commerce, aide à domicile, restauration rapide). Mme M. était engagée bénévolement depuis 2 ans dans une association caritative.

Malgré ses contraintes (pas de permis et sans moyen de locomotion, situation familiale complexe, situation de santé difficile avec période de rééducation), Mme M. a participé activement aux démarches conseillées. Elle a intégré une prestation collective, financée par l'Agefiph pour permettre de s'appropriier l'environnement économique du bassin d'emploi, a suivi une remise à niveau, a recherché des structures d'accueil pour se confronter à des idées de métier et en parallèle, a passé le permis. Elle a ensuite intégré une deuxième prestation Agefiph en fin d'année 2018.

Face à cette détermination et au regard des démarches qui ont permis de valider le projet d'hôtesse de caisse de Mme H, le Cap emploi l'a mise en relation avec une structure d'Insertion par l'Activité Economique. Une PMSMP a été négociée et à l'issue de celle-ci, un PEC (contrat aidé) de 12 à temps partiel (20 h) lui a été proposée avec formation qualifiante. Sa situation familiale et sa situation de handicap ont été pris en compte par l'employeur. Un aménagement du temps de travail par rapport à l'organisation familiale a été mis en place et un siège ergonomique est en cours.

Accompagnement dans l'emploi



Maintien dans l'emploi :

Cap emploi 22 a accompagné 327 parcours de maintien en 2018.

179 personnes ont été maintenues à leur poste ou à un autre poste dans l'entreprise.

27 % des salariés atteints d'un handicap autre que moteur ont été **maintenus à leur poste de travail ou à un autre poste dans l'établissement.**

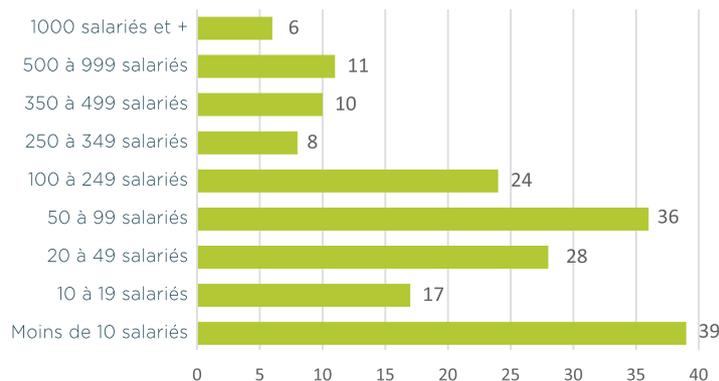
71 % des salariés maintenus en emploi sont **des seniors (45 ans et plus)**, la moitié des salariés maintenus a **50 ans et plus.**

Près de 52 % des salariés maintenus en emploi ont un **niveau V et infra.**

La durée moyenne des maintiens réussis est de **7 mois.** 87 % ont une durée de prise en charge de moins de 12 mois.

► **80 % des maintiens réussis** sont réalisés dans les entreprises costarmoricaines de moins de 100 salariés.

► **62 % des personnes maintenues dans l'entreprise** ont une ancienneté dans l'entreprise de 10 ans et plus.





Evolution et transition professionnelle :

56 salariés en transition ou évolution professionnelle ont été pris en charge en 2018 avec une mobilisation du CEP de niveau 2 et/ou de niveau 3 :

- ▶ 1 salarié en **évolution professionnelle**
- ▶ 49 salariés en **transition professionnelle** dont 43 suite à un signalement du médecin du travail et 6 après un maintien non réussi.

Monographie de parcours « Accompagnement dans l'emploi »



Parcours de M. M : Recherche d'une solution de maintien en emploi, transition professionnelle et appui à la recherche d'emploi

Mr M était salarié en CDI dans une entreprise de pièces de rechange depuis 3 ans. Suite à des difficultés de santé, il était en arrêt maladie depuis août 2017 et est titulaire de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé. Le service maintien est intervenu à la demande du médecin du travail qui indiquait les restrictions au port de charge, aux positions contraignantes et à la station debout prolongée.

La conseillère Maintien a analysé la situation afin de rechercher des solutions :

Mr M était technicien de maintenance dans une équipe de 3 personnes (entretien, réparation et installation des équipements dans les garages) : contraintes liées au port de charge important, positions contraignantes et avec des interventions différentes en fonction de la configuration des garages. Des solutions de maintien ont été étudiées par les parties dont un reclassement interne avec contrat de rééducation professionnelle et une étude de poste menée par une ergonome de la médecine du travail afin d'identifier le matériel nécessaire à la compensation du handicap. Au regard des postures contraignantes non aménageables et de l'environnement de travail instable, cette piste a été abandonnée et le maintien au poste n'a pas été possible.

En avril 2018, nous avons recherché un reclassement externe et la conseillère maintien a conduit un travail d'émergence de projet dans le cadre de la transition professionnelle.

En juin 2018, M. M a été licencié pour inaptitude et s'est inscrit à Pôle emploi.

M. M a intégré la prestation collective réalisée en interne au sein du Cap emploi qui a abouti à nouveau sur un emploi de technicien de maintenance dans une société d'agro-alimentaire mais dans un environnement de travail totalement différent permettant la réalisation du métier dans des conditions adaptées à sa situation de handicap.

M. M est aujourd'hui en CDI sans besoin d'aménagement.



Parcours Mme B : TNS : solution de maintien dans l'emploi

Mme B, est responsable d'un centre équestre ouvert en 2012. Suite à un accident de travail en 2013, sa santé engendre de sérieuses difficultés au poste. Le service Maintien dans l'emploi est intervenu une première fois afin d'aménager le poste (EPAAST) et de mettre en place une RLH (reconnaissance lourdeur handicap). Or, les besoins de Mme B ont changé à présent et la situation a évolué, et une nouvelle intervention du Maintien dans l'emploi est en cours.

Mme B enseigne l'équitation et propose des stages, fait les randonnées ainsi que de l'équithérapie. Elle est d'ailleurs très reconnue sur ce savoir-faire.

Mme B, malgré son handicap, sa rééducation intensive, a su petit à petit reprendre quasiment toutes ses activités. De plus, elle accueille des enfants en difficultés, en situation de handicap, chez elle. C'est son activité « gîtes d'enfants ». Elle a tenu à retrouver cette activité suite à son grave accident du travail. Elle nous explique adapter son accueil à son état de santé d'aujourd'hui.



Parcours de M. F : solution de maintien dans l'emploi avec intermédiation

M. F est en CDI depuis juillet 2015 à temps plein.

Sa santé engendre des difficultés au poste. Il est titulaire de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Il a 20 ans, et a suivi une scolarité compliquée, et est très isolé socialement.

M. F a travaillé auparavant dans l'artisanat, et suite à une reconversion, il a suivi une formation de 6 mois afin de travailler dans le domaine agricole.

M. F travaille pour un élevage de porcs, comportant également des cultures de céréales (environ 100 hectares). M. F ne travaille que sur l'élevage de porcs, sur la partie soins des animaux. Il y a environ 200 bêtes.

M. F participe au transfert des animaux, au nettoyage, à l'alimentation, au soin des porcelets, à la vaccination... La liste est non exhaustive. Ces actes requièrent certaines procédures et de la technicité. L'employeur garde malgré tout à sa charge les actes les plus techniques (naissances)

La santé du salarié engendre différentes difficultés (oublis, manque d'autonomie, fatigabilité importante, stress, difficulté de compréhension) qui ont pour conséquence de doubler le temps passé à une tâche.

L'employeur compense et a pu échanger avec M. F, afin de comprendre la situation. Ils ont mis en place un tableau notamment, avec les tâches à réaliser. Le salarié possède de son côté un cahier, dans lequel il note les consignes. L'employeur passe énormément de temps à compenser ce que ne peut pas faire son salarié. Ils ne sont que deux dans l'entreprise. Ils n'ont pas de suite pu échanger ensemble, M. F avait du mal à avouer ses difficultés. La conseillère maintien dans l'emploi du Cap emploi a proposé une intervention avec un prestataire spécialisé. Le chef d'exploitation, a été très coopératif, en demande d'aide, et fait tout pour faciliter le maintien. Il a été à l'écoute, aidant, dans l'empathie avec une belle synergie entre les deux.

NOS AUTRES ACTIVITÉS

Ohé Prométhée Côtes d'Armor

Espace Public Numérique : 15 personnes ont bénéficié d'une formation numérique soit 15 **Visa Internet** délivrés.



Plateforme « parrainage » : Mis en œuvre en 2016, 38 binômes dirigeants d'entreprises/demandeurs d'emploi en situation de handicap ont été réalisés en 2018.
66 % des filleul(e)s ont accédé soit à un emploi 61 %, soit à une formation 5 %.



Taxe d'apprentissage : Le Cap emploi est habilité à percevoir la taxe d'apprentissage sur la partie Hors Quota. A ce titre nous avons perçu 12066€ en 2018 qui permet de mettre en œuvre des actions collectives pour promouvoir l'apprentissage auprès de notre public.



NOS AUTRES ACTIVITÉS

Performance Handicap

Alther : Ce programme permettait d'accompagner des entreprises privées dans leur réponse à leur obligation d'emploi. Financé par l'Agefiph, il a pris fin en 2017. 2 accompagnements détectés en 2017, ont été finalisés sur 2018.

Bilans médico-fonctionnels :

- 2 bilans pour Catalys Conseil
- 12 pour le Conseil Départemental des Côtes d'Armor au bénéfice de personnes au RSA
- 50 pour le Fongecif Bretagne au titre du programme Moduland.

Ces 64 bilans d'évaluation sont réalisés par une ergothérapeute.

GPECT dans le domaine du commerce :

Ce programme est financé par le FORCO, la Direccte et l'Agefiph. 2 diagnostics ont été réalisés en 2018.

Outil Diag'O :

L'outil d'évaluation orientation des personnes présentant des troubles psychiques DIAG'O Psy financé par l'AGIRC-ARRCO et AG2R est dans sa phase d'informatisation.

Diagnostics Actions :

Performance Handicap a remporté l'Appel d'offre de l'Agefiph en collaboration avec le MEDEF 35 et l'ADIPH 35. 2 diagnostics sont en cours.

Apprentissage dans les 3 Fonctions Publiques : Ce programme est financé par la Direccte et le Conseil Régional a débuté en septembre 2018 et se terminera en octobre 2019. Il a l'objectif de développer une méthodologie pour augmenter le nombre de contrats d'apprentissage dans la Fonction Publique.

Etude de faisabilité de la création d'un GEIQ régional : Cette étude financée par la Direccte a débuté en octobre 2018 et porte sur la faisabilité de la création d'un GEIQ consacré à la formation par le biais de l'Alternance des personnes en situation de handicap.



LES PERSPECTIVES 2019

- 1 Création du GEIQ Régional
- 2 GPECT Petits commerces
- 3 Déploiement de l'outil Diag'O Psy
- 4 Développement d'un nouvel outil Diag'O pour répondre aux besoins des personnes présentant des Troubles du Spectre Autistique et pour les personnes présentant des troubles DYS
- 5 Repérage et accompagnement des personnes présentant des troubles autistiques
- 6 Expérimentation visant à développer la formation et l'emploi via les Contrats d'Insertion Professionnelle intérimaire (CIPI)
- 7 Améliorer l'attractivité des métiers de l'hôtellerie-restauration pour les personnes en situation de handicap
- 8 Développement de l'accompagnement des entreprises pour accueillir les personnes en situation de handicap psychique

PARTENAIRES FINANCIERS ET OPERATIONNELS

Pour répondre aux besoins des personnes handicapées et des entreprises de façon efficace, nos services sont mis en œuvre sur le territoire des Côtes d'Armor, en cohérence avec le réseau de partenaires en charge de l'insertion professionnelle sur ce territoire.





Contactez le Cap emploi
le plus proche pour en savoir plus :

Siège et agence de St BRIEUC

12 rue des champs de pies
CS 34205
22042 SAINT-BRIEUC CEDEX 2

Agence de LOUDÉAC

1 rue de la chesnaie
22600 LOUDEAC

Agence de DINAN

8 rue Déroyer
22100 DINAN

Agence de LANNION

1 rue du muguet
22300 LANNION

Agence de GUINGAMP

Emergence emploi
10 rue du 48ème RI
22200 GUINGAMP

Standard unique

Tel : 02 96 62 33 33

informations@capemploi22.org

Acteur du service public de l'emploi piloté par :



CAP EMPLOI

Handicap, recrutement & maintien



Retrouvez-nous sur 
[@CAPEMPLOI22](https://www.facebook.com/CAPEMPLOI22)
[@PROMETHEE22](https://www.facebook.com/PROMETHEE22)

www.capemploi22.org