



RAPPORT D'ACTIVITÉS 2020

CAP EMPLOI 22



SOMMAIRE

- p.3 Les missions et les valeurs
- p.4 Le mot du Président
- p.5 Le Conseil d'Administration actuel
- p.6 Télétravail
- p.7 L'équipe d'Ohé Prométhée actuelle

- p.8 **CAP EMPLOI**
 - p.9 Activités auprès des personnes
 - p.10 Activités auprès des employeurs
 - p.11 Accompagnement vers l'emploi
 - p.12/13 Moyens mobilisés
 - p.14 Placements
 - p.15 Signature du 1er CDD tremplin
 - p.16/17 Parcours «Accompagnement vers l'emploi»
 - p.18/19/20 Parcours «Accompagnement dans l'emploi»
 - p.21/22/23 Les projets menés en 2020

- p.24 **NOS AUTRES ACTIVITÉS**
- p.25 **LES PERSPECTIVES 2021**
- p.26 Nos partenaires et financeurs
- p.27 Nos agences
- p.27 Nos coordonnées

Directrice de publication : Florence JÉZÉQUEL
Comité de rédaction : Florence JÉZÉQUEL & Aurélie LEROUGE

Crédits photos : Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Date de parution : Juin 2021
Composition Graphique : Leano Design

MISSIONS & VALEURS DE L'ASSOCIATION



Dans le cadre de la mise en œuvre d'un Système de Management par la Qualité, la Direction de l'Association OHÉ PROMÉTHÉE Côtes d'Armor a 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 de qualité, dont les performances seront mesurables.

L'Association Ohé Prométhée Côtes d'Armor, Organisme de Placement Spécialisé (OPS) Cap emploi, est un acteur clé de l'emploi et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés grâce à :

- ▶ Son expérience reconnue depuis plus de 30 ans,
- ▶ Sa force de proposition innovante,
- ▶ Sa capacité d'adaptation aux nouveaux besoins des travailleurs handicapés et des entreprises,
- ▶ Sa collaboration active avec les partenaires institutionnels, opérationnels départementaux, régionaux et tous les acteurs locaux de l'insertion sociale,
- ▶ Ses financeurs.

L'Association possède les compétences nécessaires pour mettre en œuvre une politique qualité, partagée par l'ensemble de ses 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 de l'Association sont de :

- ▶ Apporter une réponse économique et professionnelle à la problématique sociale d'accès à l'emploi des publics les plus fragilisés que sont les personnes en situation de handicap,
- ▶ Créer un lien efficace et de proximité avec les employeurs du département,
- ▶ Favoriser toute action d'inclusion vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- ▶ Être porteur d'initiatives.

Ceux-ci sont en lien avec le développement de notre expertise dans la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé en lien avec le handicap et en complémentarité avec le droit commun.

Le rapprochement Pôle Emploi/Cap emploi en cours, a pour ambition de favoriser le retour à l'emploi des travailleurs handicapés, en renforçant les expertises respectives des deux réseaux pour répondre efficacement aux besoins et en présentant des services adaptés aux travailleurs handicapés et aux employeurs.

Notre mode de gouvernance : renforcer notre capacité à communiquer tant avec le personnel, 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



2020 a été une année profondément marquée par la crise de la Covid 19.

Dès le 17 mars, les collaborateurs se sont mobilisés grâce à la mise en place par la Direction de moyens matériels et techniques pour une continuité des services dans le cadre du télétravail.

La prise en charge des nouveaux bénéficiaires, le suivi des personnes accompagnées et des employeurs clients ont été réalisés par téléphone ou en visio. Les besoins spécifiques ont été pris en compte. Au-delà de l'accompagnement professionnel, les collaborateurs se sont attachés à renforcer la proximité et à maintenir un lien social.

Notre collaboration avec les partenaires institutionnels et opérationnels a été précieuse pour ensemble apporter des réponses aux besoins des personnes les plus fragilisées que sont les personnes en situation de handicap.

Il faut souligner le soutien du réseau **CHEOPS**.

À partir de juin, les collaborateurs ont repris progressivement l'ensemble des missions en présentiel.

L'activité ainsi maintenue, a permis d'obtenir les résultats que nous allons vous présenter à travers ce rapport d'activités.

2020 a été également marquée par le changement de présidence et de direction.

Serge SCHMITT a quitté ses fonctions de Président pour celles de Trésorier et c'est avec plaisir que j'ai pris la présidence en date du 3 septembre 2020.

Corinne CHAPEL qui, durant plus de 30 ans à la direction de l'Association, a oeuvré sans relâche pour l'emploi et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap a fait valoir ses droits à une retraite amplement méritée. La direction a été prise par Florence JEZEQUEL dans une évolution de poste bien méritée, au 1er janvier 2021.

Serge SCHMITT se joint à moi pour remercier et féliciter l'ensemble des collaborateurs pour leur engagement sans faille et un remerciement tout particulier à Corinne CHAPEL.

Hervé GODARD

Président de l'Association Ohé Prométhée
Représentant de l'Union Patronale Interprofessionnelle d'Armor (UPIA)

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ACTUEL



Hervé GODARD*
Président
Représentant l'UPIA



Marie-Claude BELLEGUIC
Secrétaire
Représentant l'UD CFTC22



Frédéric LECOZ
Représentant l'UPIA



Michel ROGER
Représentant l'ALMA22



Yannick DIVEU
1er Vice-Président
Représentant l'UPIA



Michel BALDASSERONI
Représentant l'UPIA



Bernard LEGRAND
Assesseur
Représentant l'UPIA



Patrick MERCIER
Représentant l'UNAFAM



Jean-Manuel HERGAS
Représentant l'APF
France Handicap

Crédit photo : Jérôme DEYA



Mireille GUEZOU-PINAUD
2e Vice-Présidente
Représentant l'ARSEP



Alain CROCHET
Assesseur
Personnalité Qualifiée



Jean-Eudes GOUILLY FROSSARD
Représentant l'UPIA



Guy COLAS
Représentant la FMH



Marie-Christine LE CRUBIERE
Représentant la MSA



Serge SCHMITT
Trésorier
Représentant l'UPIA



Brigitte DESRIAC
Représentant l'UPIA



Sylvie LE CLEC'H ROPERS
Représentant l'UPIA



Christian VINCENT
Représentant l'ADAPEI LES NOUVELLES



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

* M. Hervé GODARD président depuis septembre 2020

TÉLÉTRAVAIL



ACCUEIL DU PUBLIC



L'ÉQUIPE OHÉ PROMÉTHÉE ACTUELLE

81%
des conseillers ont suivi
au moins une formation
depuis 2018



Florence JÉZÉQUEL
Directrice



Sandra CLARO
Responsable Comptable



Gwénaëlle CONDOMINAS
Assistante de Direction



Stéphanie FORAZ
Responsable Pôle Salarié
Conseillère Maintien
et Transition Professionnelle



Christelle LANDIER
Conseillère Maintien
et Transition Professionnelle



Gilles PLOQUIN
Conseiller Maintien
et Transition Professionnelle



Monique POILVET
Conseillère Maintien
et Transition Professionnelle



Claire ROSPABÉ
Animatrice Pôle Entreprises
Conseillère Entreprises
Agence LANNION



Muriel LE COQ
Conseillère Entreprises
Agence ST BRIEUC



Anne-Marie QUERNÉ
Conseillère Entreprises
Agence ST BRIEUC



Annie PINSON
Conseillère Entreprises
Agence DINAN



Hervé LE SOUDER
Conseiller Entreprises
Agence GUINGAMP



Mickaël ROUZIC
Conseiller Entreprises
Agence LOUDEAC



Evelyne ROUAULT
Assistante Technique
Pôle Entreprises



Justine LANGUILLE
Assistante Technique
Pôle Entreprises



Aude LABBE
Responsable de Pôle
« Demandeurs d'Emploi »



Priscille CORTÈS
Conseillère Emploi
Agence ST BRIEUC



Mélanie LETONDEUR
Conseillère Emploi
Agence ST BRIEUC



Aline BOULUC
Conseillère Emploi
Agence ST BRIEUC



Justine SAVATTE
Conseillère Emploi
Agence DINAN



Delphine COLLIN
Conseillère Emploi
Agence GUINGAMP



Sylvie KERDRAON
Conseillère Emploi
Agence GUINGAMP



Solène LE ROUX
Conseillère Emploi
Agence LANNION



Angélique QUINIOU
Conseillère Emploi
Agence LOUDEAC



Malika HILLION
Formatrice
Agence ST BRIEUC



Sylvie JOANNY
Assistante Technique
Pôle « Demandeurs d'Emploi »



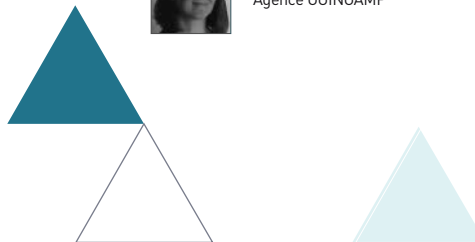
Magali LE CALVEZ
Assistante Technique
Pôle « Demandeurs d'Emploi »



Franck QUETTIER
Agent d'Accueil



Aurélie LEROUGE
Chargée de Communication
Relai Qualité





Nous oeuvrons pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées depuis plus de 30 ans.

Cap emploi est acteur du Service Public de l'Emploi (SPE), prescripteur des aides et mesures de droit commun et spécifiques, et opérateur du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP).

Cap emploi s'adresse aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi et orientées vers le marché du travail ou en cours de l'être ou prêtes à engager une démarche dans ce sens et ce, quel que soit leur statut : demandeurs d'emploi, salariés, agents de la fonction publique, travailleurs indépendants et aux employeurs privés et publics quel que soit leur effectif.



ACTIVITÉ AUPRÈS DES PERSONNES

En 2020, 3 217 personnes en situation de handicap ont bénéficié de nos services, 85% sont demandeurs d'emploi, 9% sont des salariés accompagnés pour un maintien dans l'emploi et 6% sont des salariés en projet reconversion.

97% des personnes sont satisfaites des informations et conseils apportés par nos services

Les services délivrés :



**MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE**

Le Conseil en Évolution Professionnelle nous a permis d'accompagner les bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans un parcours d'élaboration et/ou de mise en œuvre du projet professionnel, notamment par le biais de la formation ou de la création d'activité.

Au total, 1 768 demandeurs d'emploi ou salariés ont bénéficié du CEP.



ACTIVITÉS AUPRÈS DES EMPLOYEURS

26%
de nouveaux
employeurs

Une année particulière... Notre activité en direction des employeurs a souffert de l'impact de la crise sanitaire et des confinements : il nous a été difficile de maintenir, dans un tel contexte, les visites sur site tant au regard de nos protocoles sanitaires que ceux des employeurs. Par ailleurs, les demandes ont souffert des incertitudes économiques générées par cette période.

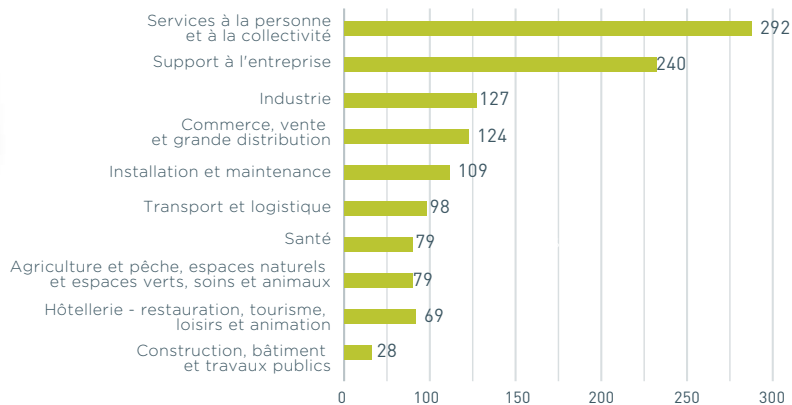
1464 employeurs ont bénéficié de :



53% des employeurs visités ont - de 20 salariés
(employeurs non soumis à l'obligation d'emploi des 6%)



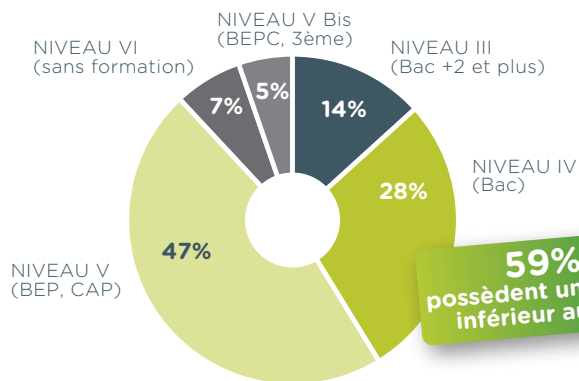
Les 10 domaines qui recrutent le plus :





Caractéristiques du public accompagné

Niveau de formation initiale



Âge moyen
44 ans

35% 50 ans et +

50% entre 31 et 49 ans

15% - de 31 ans

59%
possèdent un niveau
inférieur au BAC

54%
ont connu une période d'inactivité
supérieure à 12 mois.

Typologie du handicap

Maladie invalidante	21%
Sensoriel (<i>visuel et auditif</i>)	5%
Mental	4%
Psychique	8%
Troubles cognitifs	4%
Traumatisme crânien	1%
Multihandicap	1%



56% Moteur

44%
ont un handicap
autre que moteur

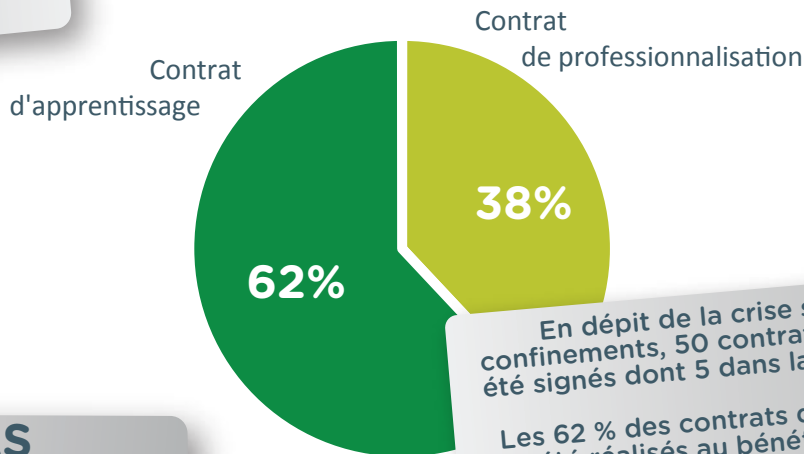


MOYENS MOBILISÉS

Dans le cadre de l'accompagnement, plusieurs prestations sont mobilisables dont la Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP), outil indispensable pour découvrir un métier, un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement. **L'immersion en entreprise répond à la nécessité de toujours vérifier l'adéquation Projet/handicap.**

226
PMSMP initiées
Durée moyenne : 50 h

L'alternance comme moyen pour arriver à la formation ou pour arriver à son objectif de reconversion.



114 PAS
Prestations d'Appui Spécifique
mobilisées

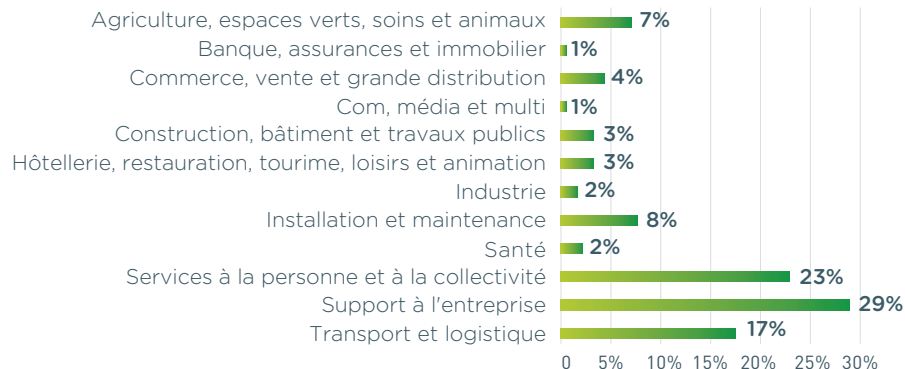
En dépit de la crise sanitaire et des confinements, 50 contrats en alternance ont été signés dont 5 dans la Fonction Publique.
Les 62 % des contrats d'apprentissage ont été réalisés au bénéfice de jeunes de - de 31 ans, en situation de handicap.

Dû au contexte sanitaire et au recours à la formation à distance une grande partie de l'année, plus encore durant le 1er confinement, le volume d'entrées en formations qualifiantes, diplômantes, certifiantes et professionnalisantes a connu une baisse significative de 53%.

	2019	2020
Formation Remise à niveau / pré-qualifiantes	159	61
Formations qualifiantes, diplômantes et certifiantes	298	185
TOTAL	457	246

Le travail d'orientation professionnelle guide les demandeurs d'emploi à s'orienter vers des projets de formation en lien avec les perspectives d'embauche et en adéquation avec le handicap.

Les entrées en formation



Le recours aux personnes en situation de handicap qualifiées, est une réelle plus value pour répondre aux besoins en compétences des employeurs



PLACEMENTS

1313

Contrats de travail signés
75 % dans le secteur privé

180

Personnes ont signé un CDI
et 9 ont créé leur activité

**Partenariat de proximité
avec les Entreprises Adaptées**

+ 37%

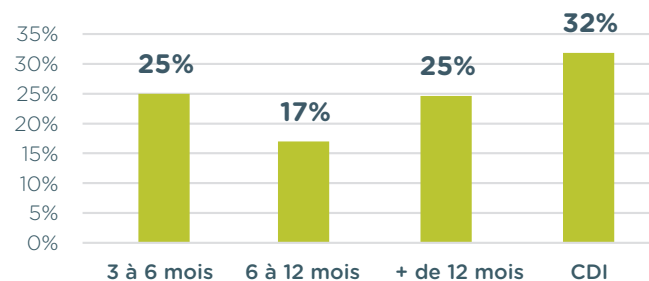
de contrats signés en entreprises adaptées
par rapport à 2019

146 contrats

216 candidatures proposées
pour répondre aux **57 offres** recueillies.

29 PMSMP

Les contrats conventionnels (3 mois et +)



Signature du 1er CDD tremplin

www.capemploi-22.com



Le CDD dit « tremplin » est conclu entre une Entreprise Adaptée volontaire et une personne en situation de handicap. Il permet de construire un parcours individualisé durant lequel le salarié pourra acquérir une expérience professionnelle, bénéficier d'une formation et d'un accompagnement jusqu'à deux ans afin de faciliter la construction et la mise en oeuvre de son projet professionnel et de sa transition professionnelle vers les autres employeurs privés ou publics.

Le Cap emploi a accompagné l'Entreprise Adaptée HANDIRECT, spécialisée dans les services administratifs et digitaux, dans la réalisation du 1er CDD Tremplin costarmoricain.

Dans le cadre d'un reclassement professionnel pour raison médicale, M. s'était orienté vers le domaine de la pré-presse et suite à une formation qualifiante, a travaillé durant 13 ans sur un poste d'opérateur pré-presse et conducteur de machines d'impression complexes.

En 2015, il choisit de changer de métier et se rapproche du Cap emploi pour mener son projet.

Après la validation de son projet dans le domaine de l'informatique, il intègre un Centre de Reclassement Professionnel pour réaliser son parcours de formation et obtient le BAC PRO Systèmes Électroniques Numériques. Il mène des démarches actives de recherche d'emploi en tenant compte de ses contraintes liées à sa mobilité et à sa situation de santé.

L'Entreprise Adaptée Handirect nous a confié son offre d'emploi et nous avons proposé cette opportunité de CDD tremplin à M. qui a l'issue d'un stage, a été recruté sur le poste d'Opérateur de routage spécialisé dans la conduite de presse numérique.

L'Entreprise Adaptée accompagne M. dans le cadre de ce CDD tremplin pour lui permettre une remobilisation vers l'emploi, une aide à l'élaboration et la réalisation de son projet professionnel, l'acquisition de nouvelles compétences pour sa recherche d'emploi future.

Parcours « Accompagnement vers l'emploi »



Mme S. : OASIS*/Parrainage/Formation qualifiante dans le domaine du médico-social

Mme S., 42 ans, titulaire d'un CAP esthétique en formation initiale et d'un Diplôme d'État d'aide-soignante en formation continue a été contrainte de se reconvertir suite à un licenciement pour inaptitude au poste d'aide-soignante.

Fin septembre 2019, elle démarre un accompagnement avec les services du Cap emploi et bénéficie d'une prestation d'orientation financée par l'AGEFIPH durant laquelle elle réalise un stage de découverte auprès d'enfants en difficultés scolaires, ce qui conforte son projet d'orientation dans le domaine social.

Elle participe ensuite à la préformation OASIS* financée par l'OETH** et portée par ASKORIA au cours de laquelle elle découvre les spécificités du domaine social et réalise 2 nouveaux stages auprès d'adolescents et d'adultes en réinsertion. À l'issue de ces stages, Mme a confirmé son projet d'orientation vers le métier de Monitrice éducatrice.

Pour l'aider à développer son réseau et avoir des conseils d'expert, un parrainage est mis en place avec le directeur d'une structure sociale.

Elle passe les épreuves avec brio et entre en formation de Monitrice éducatrice.

Pour l'aider à faire face aux frais d'entrée en formation, une aide au parcours lui est attribuée par l'AGEFIPH.

* OASIS : Orientation Accompagnement Secteur Intervention Sociale

** OETH : Association Objectif Emploi des Travailleurs Handicapés



M. B. : Parrainage/DuoDay/Plan de relance #1jeune1solution

Suite à une scolarisation en SEGPA jusqu'en 3ème, puis 1 année dans un lycée agricole, Monsieur B intègre un contrat d'apprentissage dans une entreprise d'entretien des espaces verts en alternance dans un CFA et obtient un CAP avec le soutien à l'apprentissage avec LADAPT Grafic.

Monsieur poursuit vers un BP Espaces Verts dans une collectivité territoriale avec l'accompagnement du Cap emploi et le soutien à l'apprentissage de LADAPT Grafic et l'obtient en juin 2020.

Les bilans réalisés avec le jeune et l'employeur, ont permis d'identifier les moyens de compensation nécessaires à la sécurisation de son parcours professionnel à savoir trouver une structure bienveillante pour lui permettre d'optimiser les automatismes et gagner en rapidité.

L'accompagnement assuré par le Cap emploi, a porté dès sa sortie de contrat d'apprentissage sur le maintien de sa motivation, la recherche de solutions par rapport à ses freins périphériques (mobilité) et sur ses démarches de recherche d'emploi.

Des actions ciblées ont été menées par la conseillère entreprise pour répondre à la situation de handicap de Monsieur mais aussi en tenant compte de ses difficultés de mobilité :

- Participation à l'opération DuoDay : à la prestation VSI (Valoriser son image) et au module spécifique animé par une formatrice du Cap emploi sur la « Valorisation du handicap lors d'un entretien d'embauche ».
- Inscription à la Plateforme Parrainage portée par Ohé Prométhée
- Prospection ciblée avec promotion de son profil
- Présentation des mesures auprès des employeurs
- Négociation d'un contrat aidé auprès d'un employeur connaissant Monsieur et domicilié à proximité de son domicile pour lever les freins à sa mobilité. L'objectif étant de sécuriser son emploi sur l'année 2021 et lui permettre de passer le permis sans remise en cause de son contrat.

Dans le cadre du plan de relance « #1jeune1solution », le Cap emploi a prescrit le Contrat Initiative Emploi (CIE) pour permettre à ce jeune de poursuivre sa montée en compétences, d'augmenter son employabilité par rapport au marché de l'emploi, lui laisser le temps nécessaire pour l'obtention du permis et progressivement l'amener vers le passage du permis BE (atout supplémentaire pour sa recherche future dans le secteur des Espaces Verts.)

Accompagnement dans l'emploi

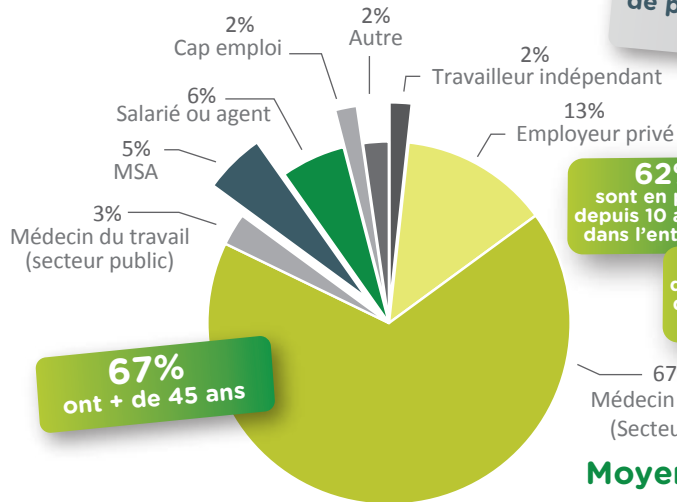


ACTIVITÉS : MAINTIEN DANS L'EMPLOI & CEP SALARIÉS

155
Maintiens réussis

276
CEP Salariés

Origine des signalements Maintien



67%
ont + de 45 ans

275
accompagnements
de parcours au maintien
dans l'emploi

62%
sont en poste
depuis 10 ans et +
dans l'entreprise

55%
des maintiens dans
des entreprises de
- de 50 salariés

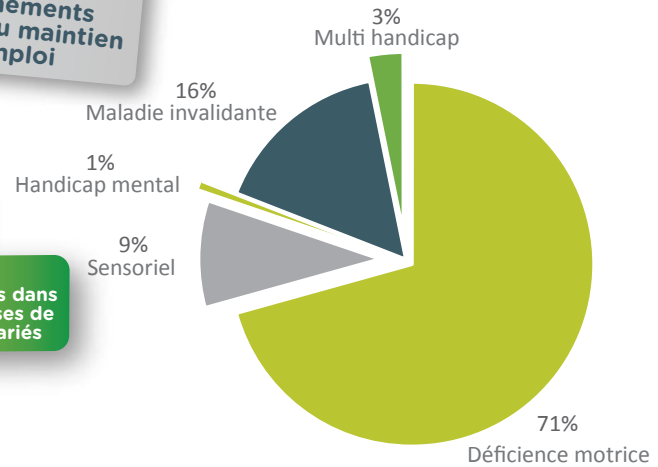
10
Reconnaisances de la lourdeur
du handicap ont été mobilisées

Dans ces 43% :
87% sont des études de postes

Dans ces 87% : 23% sont des EPAAST
> Études Préalables à l'Aménagement/Adaptation
de Situations de Travail financées par l'AGEFIPH / FIFHP

100%
des personnes sans solution
de maintien ont poursuivi
leur accompagnement

Typologie de handicap



Moyens mobilisés pour un Maintien

Au total, **261 demandes** d'aides et prestations ont été sollicitées :
 > 44% d'aides à l'adaptation des situations de travail,
 > 43% de prestations spécifiques

Parcours « Accompagnement dans l'emploi »



Mme B. : recherche de solutions / MSA

www.capemploi-22.com

Mme B. est chef d'exploitation co-gérante d'un GAEC depuis plus de 5 ans.

C'est une exploitation maraîchère bio et bio-dynamie de cultures de légumes, de fruits et d'herbes aromatiques et de transformation en conserves et confitures des invendus et abimés.

Les productions sont écoulées en vente directe à la ferme et au marché.

Suite à une déficience visuelle, Mme B est titulaire de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et d'une carte d'invalidité.

La conseillère Maintien dans l'emploi est intervenue à la demande du médecin du travail et de l'assistante sociale de la MSA.

La demande du GAEC était d'étudier la possibilité d'obtenir la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH), aide de l'État gérée par l'AGEFIPH.

La conseillère Maintien dans l'emploi a effectué en amont de son intervention et dans le cadre d'une rencontre in-situ, une analyse de la situation de Mme B, des tâches qui lui sont attribuées et de son environnement de travail.

À partir des difficultés présentées par Mme B, la conseillère a mobilisé dans un premier temps, afin de permettre un aménagement dit optimal et avant de solliciter la RLH, une Prestation d'Appui Spécifique (PAS) avec le SIADV de la Villeneuve St Odile de Plénée-Jugon. L'objectif de cette prestation était d'évaluer les capacités visuelles, de réaliser une évaluation dans l'entreprise afin de repérer les techniques de compensation correspondantes à l'environnement de travail, suivie d'une mise à l'essai des matériels préconisés.

Des stores adaptés pour le laboratoire, des luminaires spécifiques et un clavier à gros caractères ont été préconisés et validés par Mme B. Ces matériels ont pour but de diminuer la fatigabilité visuelle et d'apporter un meilleur confort pour une partie des tâches.

La conseillère a préparé avec le GAEC, une demande d'aide au financement pour ces matériels. L'AGEFIPH a accordé le montant correspondant à la compensation du handicap.

La conseillère a estimé que l'aménagement du poste de travail est optimal et raisonnable au regard des difficultés de Mme B.

Puis les charges supplémentaires mensuelles pérennes ont été objectivées à travers des temps d'observations effectués sur les tâches de récolte, semis, plantation, étiquetage à partir des fiches établies par le GAEC.

La conseillère a évalué, puis validé que le surcoût qu'implique la perte de productivité et le besoin d'un tutorat relève de la RLH.

Elle a préparé la demande d'aide financière qui a été étudiée et accordée par l'AGEFIPH.

Mme G. : Solution de maintien dans l'emploi/Fonction Publique

Mme G. a un grade d'aide-soignante, reclassée comme hôtelière dans un EHPAD où elle est titulaire depuis 31 ans. Mme G dispose de la Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé.

Le médecin de prévention a sollicité la Conseillère Maintien dans l'emploi pour rechercher une solution de maintien. Mme G. a connu une période d'arrêt, puis a repris sur le poste aménagé d'hôtelière, qui est pérenne. Elle effectue des remplacements sur le poste de lingère en cas d'absence.

Le médecin a apporté au conseiller Cap emploi des précisions sur le volet médical.

Le conseiller a investigué auprès de l'agent concerné et du responsable du service, pour avoir l'analyse la plus fine possible du contenu du poste, étudier chaque tâche réalisée dans son environnement et telles qu'elles se réalisent.

Au regard des difficultés identifiées, une étude de poste EPAAST (Etude Préalable à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de Travail) a été prescrite auprès du prestataire, étude financée par le FIPHFP.

Cette étude s'appuie sur l'analyse du Cap emploi, sur la formulation précise des besoins afin de rechercher des solutions à la compensation du handicap.

Une réunion de restitution avec les parties prenantes (Directeur, Agent, Cadre de santé, Médecin de prévention, Ergonome) a été organisée par le Cap emploi. Cette rencontre a permis de reprendre la situation initiale, de comprendre le cheminement de recherche de solutions et d'échanger sur les préconisations.

Le directeur de l'établissement s'est saisi de ces préconisations pour adapter le poste de son agent, en mobilisant les aides du FIPHFP.

Mme V. : Solution de maintien / Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE)

Mme V. occupe un poste de coursière, elle est en CDI à temps complet, dans l'entreprise depuis 28 ans. Sa santé engendre des difficultés au poste.

Le Médecin du travail a sollicité le service Maintien du Cap emploi pour rechercher une solution de maintien dans l'emploi.

Mme V. livre des professionnels du milieu médical sur des tournées régulières avec un véhicule commercial.

Au regard des difficultés rencontrées (contraintes liées à la manutention, aux postures de travail, etc.), nous avons prescrit une étude de poste EPAAST afin de rechercher des solutions à la compensation du handicap.

À la restitution de l'étude de poste et sur avis du Médecin du Travail, Mme V. ne pourra conserver son poste de coursière qu'à temps très réduit.

Un reclassement interne est envisagé sur le poste administratif. Afin de sécuriser la prise de ce nouveau poste, le Cap emploi avec la CPAM mobilisent un CRPE d'une durée de 3 mois renouvelable pour mettre en place un tutorat et une formation interne.

Pour sécuriser ce parcours, une nouvelle étude de son poste a été réalisée au niveau du véhicule et au niveau bureautique, qui a permis d'identifier le matériel adapté, de le tester avant acquisition par l'employeur avec le soutien financier de l'AGEFIPH.



LES PROJETS MENÉS EN 2020

« Émergence projet »

Mise en place en 2018, cette prestation collective a pour objectif d'accompagner les personnes à définir, valider et construire un projet professionnel réaliste, au regard du marché et du lien handicap/emploi.

En 2020, seulement 21 personnes ont pu bénéficier de cette prestation. Malgré ce contexte sanitaire et socio-économique difficile, 48% des personnes ont accédé à un emploi et 28% à une formation.

« SEEPH 2020 »

Webinaire en lien avec la Cité des Métiers animé par Cap emploi

« Mon handicap, comment j'en parle à un employeur ? »



DuoDay

Bilan DuoDay 2020

A l'occasion de la journée nationale du 19 novembre 2020, le Cap emploi a mis en relation **30 duos**.

Cette journée représente une opportunité pour une personne en situation de handicap de découvrir un métier aux côtés d'un professionnel volontaire d'une entreprise, d'une collectivité ou d'une association. Ce duo permet de changer le regard sur le handicap et, ensemble, dépasser les préjugés.

Les duos se sont réalisés de façon virtuelle pour certains, en présentiel pour d'autres, dans tous secteurs confondus (restauration, nettoyage, ressources humaines, maintenance informatique, commerce, administratif...).

Action de sensibilisation auprès des entreprises locales du Trégor

Depuis juillet 2018, le label « Entreprises Accueillantes du Trégor (EAT) » initié par Pôle emploi est soutenu par de nombreux partenaires dont l'Etat, la Région, la Direccte, Lannion Trégor Communauté, les chambres consulaires, le Conseil départemental, Mission Locale Ouest Côtes d'Armor, Cap emploi, ANEFA, Technopole Anticipa, le Campus des Métiers et des Qualifications, la Cité des Métiers et Radio millénium.

Les partenaires de l'emploi et de la formation du Trégor, sous la coordination du Pôle emploi de Lannion, se sont mobilisés, ont organisé une rencontre pour sensibiliser les EAT à la question de l'emploi des personnes handicapées et ont créé des rencontres dans le cadre de DuoDay.

La prestation « Valoriser Son Image » a été repensée par le collectif avec entre autre un module spécifique « **Valoriser son handicap lors d'un entretien** » animé par une conseillère Cap emploi. À l'issue de cette prestation sur mesure, les candidats ont, à travers une vidéo, présenté et valorisé leur parcours auprès des entreprises mobilisées.

Le Cap emploi a concrétisé 15 duos.

La Promotion de l'alternance : pièce de théâtre

Dans le cadre de la Commission Territoriale Emploi Formation (CTEF), le groupe de travail composé de Pôle emploi, Cité des métiers et de Cap emploi a proposé de promouvoir l'alternance auprès des scolaires, des demandeurs d'emploi et des familles en s'appuyant sur le théâtre.

Des jeunes demandeurs d'emploi accompagnés par le Pôle emploi et le Cap emploi ont été mobilisés comme acteurs.

Cette troupe de théâtre était composée de 4 jeunes dont 1 en situation de handicap, de 4 conseillers insertion (3 de Pôle emploi et 1 de Cap emploi).

Du fait du COVID, la pièce de théâtre est diffusée sur la chaîne Youtube à destination des collègues, lycées et du public demandeur d'emploi. Cette pièce a été jouée au collège-lycée privé de Lannion devant 50 élèves.

Ce projet a été financé par l'État, la Région Bretagne, l'AGEFIPH, le FIPHFP et Keopsys Industries et parrainé par Guillaume de Tonquédec.

#alternancesurscene

YouTube



Implantation de l'usine solidaire « la Coop des Masques » à Grâces

En juillet 2020, le Cap emploi a reçu M. GUILLEMINOT, Directeur Général de la Coop des Masques, qui a affirmé sa volonté de recruter des personnes en situation de handicap et d'intégrer dans son processus de recrutement le Cap emploi et le Pôle emploi.

À partir de cette rencontre, l'équipe s'est mobilisée pour repérer des profils au regard des postes à pourvoir. Début septembre, le Cap emploi s'est rapproché du Pôle emploi pour échanger sur le processus de recrutement par la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) et sur le plan d'actions à mettre en œuvre. Des ateliers de préparation de candidats ont été organisés sur 2 agences Cap emploi. Une information collective a été réalisée dans nos locaux auprès de 50 personnes en présence de M. GUILLEMINOT. A ce jour, 6 personnes sont en CDI sur les postes d'opérateur de conditionnement et de conducteur de lignes.



De gauche à droite :
F. JEZEQUEL, P. GUILLEMINOT,
C. CHAPEL, H. GODARD, S. SCHMITT

Le Centre de Gestion des Côtes d'Armor (CDG 22)

Dans le cadre des relations avec les services de remplacement et d'accompagnement des pratiques professionnelles, le CDG 22 propose la formation aux Métiers Administratifs Territoriaux. En 2020, le CDG 22 a adapté ses modalités d'intervention et a organisé en juin, un Webinaire pour présenter le dispositif de la formation au public en situation de handicap.

5 candidats ont intégré la formation « Métiers Administratifs Territoriaux » et 40 contrats ont été réalisés au bénéfice de 18 personnes.

Partenariat avec la Cité des Métiers

Le Cap emploi intervient à la Cité des Métiers pour délivrer en individuel, des « **Conseils d'expert** » sur le thème de l'insertion/handicap et en collectif sur la thématique « **Aborder son handicap en entretien d'embauche** ».

>>> 5 interventions ont été réalisées.

Interconnaissance et expertise

Depuis janvier 2020, des rencontres d'interconnaissance sont programmées tous les mois. Malgré le contexte sanitaire, APAJH 22-29-35, CLPS, ADALEA, Pôle Formation de l'Industrie IUMM, GEIQ Breiz'H et le Centre de formation MENSA sont intervenus au sein des équipes.

NOS AUTRES ACTIVITÉS



▶ **PLATEFORME PARRAINAGE** Financée par le DIRECCTE

Mise en œuvre en 2016, le parrainage consiste à mettre en relation des binômes dirigeants d'entreprise/demandeurs d'emploi en situation de handicap afin de diffuser leur CV auprès du réseau du dirigeant, d'obtenir un regard différent sur les outils du demandeur, de s'entraîner pour des entretiens de recrutement avec des professionnels de terrain...

En 2020, malgré un contexte particulier **40 binômes** dirigeants d'entreprises/demandeurs d'emploi en situation de handicap ont été réalisés. Sur ces 40 binômes, près de 57% sont des femmes, 5 d'entre eux ont moins de 26 ans, près de 62% ont plus de 40 ans et 70% des demandeurs ont une durée de chômage de plus de 12 mois.

Sur ces 40 binômes, **60% ont accédé à un emploi** et 6 ont bénéficié d'une formation, soit **72% de sorties dites positives**.

Les dirigeants ont exprimé leur satisfaction « à se rendre utile » envers des demandeurs d'emploi, ils qualifient l'expérience comme « une belle aventure ».

▶ **ESPACE PUBLIC NUMÉRIQUE** Financé par le Conseil Régional de Bretagne

Labellisé Espace Public Numérique (EPN), **24 Visa Internet Breton** ont été délivrés aux personnes accompagnées, contribuant ainsi à limiter l'impact de la fracture numérique.

▶ **TAXE D'APPRENTISSAGE** Versée par les entreprises

Ohé Prométhée est habilitée à percevoir la taxe d'apprentissage sur la partie Hors Quota. À ce titre nous avons récolté 3 467€ qui permet de mettre en œuvre des actions collectives pour promouvoir l'apprentissage auprès de notre public.



LES PERSPECTIVES 2021

Le rapprochement Pôle emploi/Cap emploi en cours a pour ambition de favoriser le retour à l'emploi des travailleurs handicapés, en renforçant les expertises respectives des 2 réseaux pour répondre efficacement aux besoins, et en présentant des services adaptés aux travailleurs handicapés et aux employeurs.

Tout au long de l'année 2020, le rapprochement des 2 opérateurs Pôle emploi et Cap emploi a été expérimenté sur 19 sites pilotes répartis sur l'ensemble des territoires métropolitains et d'outre-mer. L'objectif de ce rapprochement étant de servir encore mieux les personnes en situation de handicap et de les rapprocher des entreprises en créant un lieu unique d'accompagnement.

Cette coordination opérationnelle renforcée vise à permettre une offre de services intégrée en s'appuyant sur la double expertise des deux réseaux Pôle emploi et Cap emploi. 2021 sera marquée par la généralisation du rapprochement Pôle emploi/Cap emploi.

NOUVEAU

Lancement d'une application mobile,

Simple, facile, gratuite, anonyme et en temps réel. Diffusion d'informations utiles au parcours d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (Offres d'emploi, formations, ateliers, forums, aides...).

Retrouvez-nous sur LinkedIn



OHE PROMETHEE COTES D'ARMOR

ACTUALITÉS OFFRES D'EMPLOI

TÉLÉCHARGEZ la nouvelle application mobile CAP EMPLOI BRETAGNE

Pour smartphone et tablette

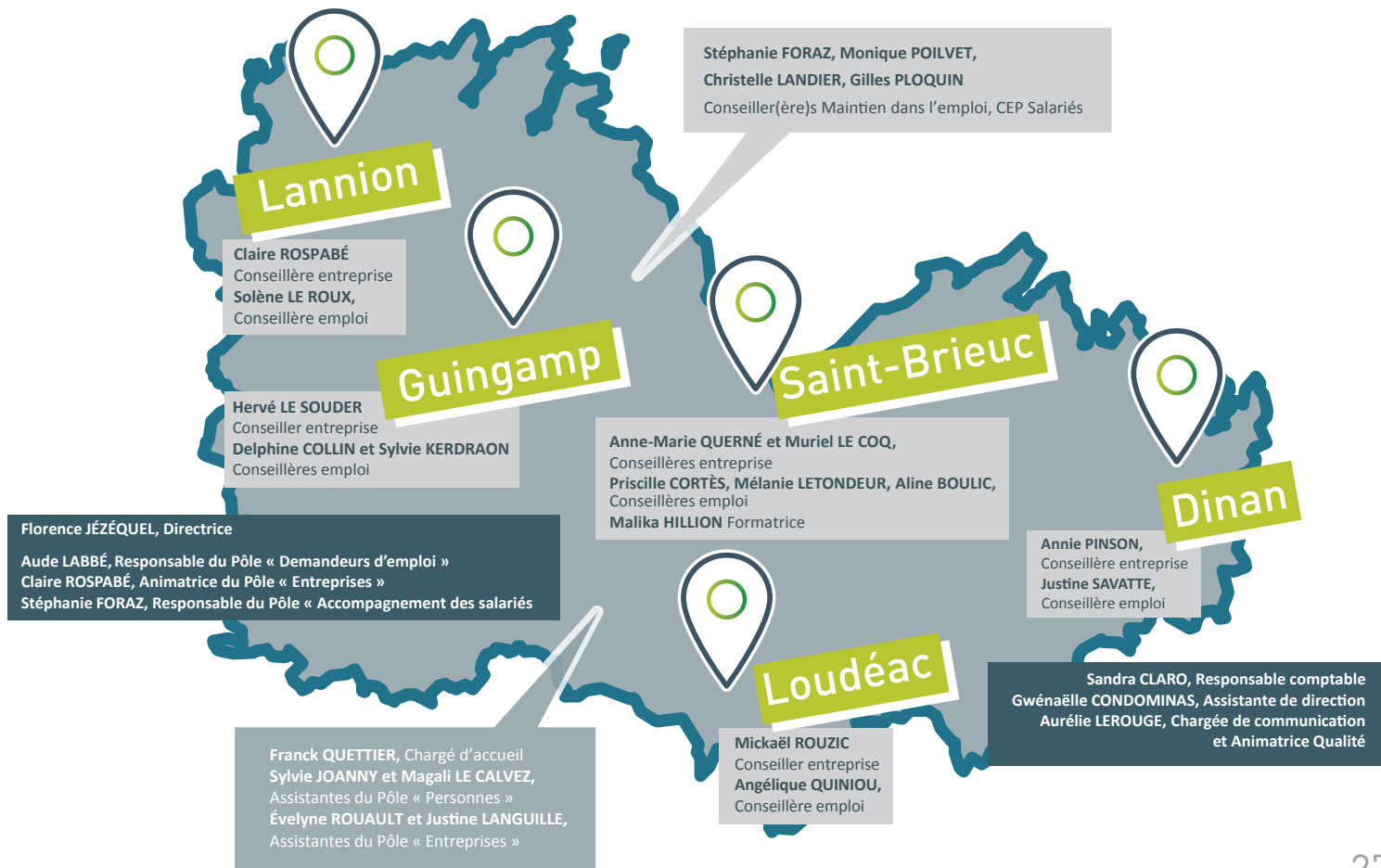


PARTENAIRES FINANCIERS ET OPÉRATIONNELS

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.



5 AGENCES : un maillage territorial pour rester à votre proximité





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
37 rue du Maréchal Foch
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 
[@CAEMPLOI22](#)
[@PROMETHEE22](#)



Scannez-moi !



www.capemploi-22.com