

RAPPORT D'ACTIVITES 2021

1- Vie des instances associatives

• 1 assemblée générale
• 9 bureaux en présentiel
• 1 bureau en visio
• 8 Conseils d'administration
• 5 Rencontres DLA
Soit au total 24 rencontres associatives en 2021 (contre 20 rencontres en 2020)

Les points suivants ont été abordés au cours de ces temps :

- L'organisation générale de l'association et de ses services,
- Les transitions et recrutements sur le poste de directeur d'association,
- Les travaux de la nouvelle extension au siège social de l'association et le traitement des fissures au niveau de l'arrière du bâtiment,
- Les relations sociales au sein des l'association,
- La validation des grandes lignes des protocoles sanitaires ...

2- Le projet d'extension du siège social et les travaux de l'extension arrière

- Travaux entamés en mars 2020
- Finalisation du gros œuvre 1^{er} trimestre 2021
- Travaux d'électricité, de peinture, mise en place de l'élévateur PMR 2^{ème} et 3^{ème} trimestre 2021
- Commande de la cuisine en octobre 2021 pour livraison en février 2022
- Réception des travaux en mars 2022

- Aménagement mobilier en cours de traitement mai – juin 2022

3- Service Cap emploi

AXE 1 - ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI



Quelques chiffres significatifs pour vous illustrer notre activité 2021

	DOUBS	TERRITOIRE DE BELFORT
Nombre total de placements	656	146
Dont contrats aidés (PEC, CIE...)	55	13
Dont nombre de contrats apprentissage	7	4

Dont nombre de contrats de professionnalisation	6	0
Dont contrats en Entreprises Adaptées	43	9

PLACEMENTS FONCTION PUBLIQUE

	DOUBS	TERRITOIRE DE BELFORT
Nombre total de placements	173	27
Dont contrats aidés	26	7
Dont nombre de contrats apprentissage	1	1

FORMATIONS et PRESTATIONS

Les différents moyens mobilisés au service de notre public :

	DOUBS	TERRITOIRE DE BELFORT
PMSMP	90	27
Prestation projet/Emploi	213	42
FORMATIONS Qualifiantes, certifiantes	170	26
PRESTATIONS SPECIFIQUES : PAS psychique, visuelle, auditive, mental, motrice	66	12
AIDE PONCTUELLES	84	16

Nous pouvons souligner la mobilisation de nos équipes, toute fonction confondue Conseillers à l'emploi, Conseillers information et orientation, chargé des relations employeur, soutenu par nos assistantes PAT et les 2 responsables de site (cumulant fonction de chargé de relation employeur et responsable de site) pour arriver à maintenir un niveau de résultat égal voir même supérieur que l'année 2020.

L'activité au service des Personnes

	DOUBS	TERRITOIRE DE BELFORT
EVALUATION DIAGNOSTIC	414	93
VALIDATION DE PROJET	640	119
MISE EN ŒUVRE PROJET DE FORMATION	336	68
ACCES à L'EMPLOI	614	113
SUIVI EN EMPLOI	73	29
Nombre de PERSONNES concernées	1214	238

L'activité au service des employeurs

	DOUBS	TERRITOIRE DE BELFORT
Information et sensibilisation	290	46
Appui au recrutement	516	83
Suivi du salarié	62	19
Nombre total employeurs concernés	640	105
Dont employeurs publics	92	27
Dont employeurs privés	548	78

En parallèle de cette activité dense au service des personnes et des employeurs, l'année 2021 est l'année de la préparation et la mise en œuvre du LUA, Lieu Unique d'accompagnement.

Les Responsables de Sites ont pris en charge le pilotage du RPECE et ont maintenu la mobilisation de l'équipe pour enclencher le Rapprochement dès octobre 2021.

L'arrivée du dernier Directeur, M. Frédéric CHANTIN, mi-novembre, a coïncidé avec l'arrivée de la nouvelle Délégation Territoriale Pôle Emploi. **Un cadrage facilitant a été impulsé sur l'ensemble du territoire dès leur prise de fonctions.**



Le LUA Doubs et Territoire de Belfort c'est :

- 10 agences PE déployées
- 7 conseillers CAP EMPLOI EXPERTS HANDICAP rattachés à une ou deux agences Pole EMPLOI à raison de 2 à 3 jours par semaine.
- 20 conseillers dominantes TH Pole emploi
- Mise en place de TEAM Handicap sur chaque Agence PE : un collectif de travail Pôle emploi/CAP EMPLOI constitué de conseillers, conseillère en information et d'orientation, psychologue de travail et de conseillers entreprises Pole Emploi et Cap Emploi.
- Une Volonté des services entreprises des deux structures, de construire la collaboration et de promouvoir l'inclusion du handicap en emploi

LES OBJECTIFS :

- Améliorer le recrutement de tous les demandeurs d'emploi en situation de handicap
- Proposer une offre de service commune et inclusive
- Agir en complémentarité

Des Indicateurs de performance Partagés et communs pour 2022

1. INDICATEURS DE RETOUR À L'EMPLOI :

ACO1H – Nombre de Retours à l'emploi

ACO3H – Nombre de DEBOE de longue durée

FOR1H – Taux d'accès à l'emploi des DEBOE 6 mois après la formation

2. INDICATEURS DE SATISFACTION DES DEBOE ET ACCOMPAGNEMENT

3. INDICATEURS LIÉS AUX SERVICES RENDUS AUX EMPLOYEURS

ENT 1H-Part des recrutements de DEBOE parmi les offres satisfaites avec service rendu

Un Plan d'action ciblé Demandeurs d'emploi travailleurs handicapés et Intégration des politiques publiques d'emploi (DELD, développement de la qualification et formation des DEBOE,...)

Un Plan d'action ciblé Relation Employeurs : (tensions de recrutement, entreprises adaptées,...)

Axe 2 – Maintien Dans l'Emploi et Conseil en Evolution et Transition Professionnelle

RAPPEL DES INDICATEURS ET RESULTATS :

	Cible 2021 mini	Cible 2021 maxi	Résultats 2021
Maintiens secteur privé	175	184	108
Maintiens secteur public	35	37	17
Total maintiens	210	221	125
Taux de maintien	95%	100%	91%
Taux de pérennité des maintiens	90%	95%	90%

Pas d'indicateurs CETP / 144 parcours accompagnés en 2021

CONSTATS 2021 :

Les résultats de l'axe 2 en 2021 (atteinte de 60% de la cible mini), en baisse comme chaque année depuis 2018, n'ont pas été à la hauteur du travail fourni et de l'investissement de l'équipe de l'axe 2.

L'axe 2 a su se remobiliser et les relations se sont nouées ou renouées, avec les partenaires.

Au-delà des situations prises en charge, afin de promouvoir le Maintien Dans l'Emploi et d'accroître les signalements, l'axe 2 a décliné un important plan d'actions auprès des partenaires, de manière :

Opérationnelle, avec une forte mobilisation des Chargés des Relations Employeurs et de la conseillère en CETP. Les rencontres se sont multipliées auprès **des SST, des employeurs privés et publics, de la CARSAT** mais aussi auprès de **tous les partenaires du Cap Emploi, dans ses 2 axes.**

L'annonce du recrutement et l'arrivée du nouveau Directeur de l'ARIS, **Frédéric CHANTIN, le 15 novembre, a non seulement redonné confiance à l'équipe et aux commanditaires mais a impulsé une forte dynamique, grâce à son pilotage, inédit, sur le Maintien Dans l'Emploi.**

Cap Emploi 25 90	Objectifs	Réalisé		Taux d'atteinte de l'objectif	
	2022	à fin 2021	au 30 04 2022	à fin 2021	au 30 04 2022
Maintien privé	175	108	61	62%	35%
Maintien public	35	17	11	49%	31%
Total	210	125	72	60%	34%

Nbre de dossiers en stock au 01/01	185
Nbre de signalement	67

	Nouveaux parcours	Obj 2022 mini	Réalisé au 30 04 22	Taux de réalisation
Cap emploi 25/90	Privé	225	54	24%
	Public	45	9	20%
	Total	270	63	23%

La mobilisation de l'équipe, retrouvée en 2021 et le pilotage de Frédéric CHANTIN, nous ont permis de redresser la barre dès le début d'année.

Malgré le choc suite à l'accident puis au départ de notre Directeur, **l'équipe est restée centrée sur ses missions.**

A ce jour, les résultats sont positifs (même si nous préférons rester prudents), nous sommes dans le taux de réalisation escomptés à cette bientôt fin de premier semestre. **L'axe 2 du Cap Emploi 25-90, retrouve également sa place, avec le poids important de sa contribution, aux résultats régionaux.**

L'équipe a clôturé **son 100^{ème} Maintien, vendredi 3 juin** et poursuit sans relâche avec sérieux et investissement.

Un grand merci à toute l'équipe du Cap emploi, conseillers, chargés de relations employeurs et assistantes !

4- Actions du pôle Intégrans

Conventions régulières

Structures bénéficiaires ou pilotes du projet	Type d'intervention	Publics	Nombre d'heures réalisées d'intervention en 2020 ou volume d'activités	Nombre d'heures réalisées d'intervention en 2021 ou volume d'activités
ADAPT (centre de pré-orientation) – Besançon et Lons-le-Saunier	Intervention en ergonomie pour l'accompagnement à la prise de décision dans l'élaboration de projet	Personnes accompagnées par l'ADAPT dans le cadre de cycles de pré-orientation de 12 semaines	120 h	144h
ADAPT (centre de pré-orientation) – Besançon	Intervention en psychologie du travail pour l'accompagnement à la prise de décision dans l'élaboration de projet	Personnes accompagnées par l'ADAPT dans le cadre de cycles de pré-orientation de 12 semaines	60h	60h
ASVI – chantier d'insertion	Intervention d'accompagnement socio professionnel	Salariés du chantier d'insertion de l'association ASVI	139 h 15	167h
CHEOPS Bourgogne – Franche-Comté	Réalisation de la prestation d'analyse des capacités sur le 25-90-70 (réception des demandes, lien pour expertise médicale, puis réalisation de l'expertise professionnelle)	Personnes orientées par les services publics de l'emploi (Pôle emploi, Mission locale ou Cap emploi) ou la boutique de gestion	40 prestations réalisées en 2020 et 2 traitements administratifs pour l'ASEAJ	80 prestations expertises réalisées en 2021 et 17 traitements de dossiers administratifs pour le ASEAJ
Mission locale du Bassin d'emploi du Grand Besançon (pilote d'un consortium de 8 autres partenaires)	Participation à l'animation du Kaf'truck dans le cadre de l'action repérage et orientation des jeunes invisibles	Grands publics du Grand Besançon en quête d'information sur les services publics	27 h 30	32 h

Focus sur l'H'activateur de compétences

Rappel de l'action :



Par un accompagnement solidaire

- basé sur la force du collectif
- favorisant le développement d'une image de soi positive
- permettant d'être force de propositions
- en développant son potentiel, ses compétences
- en étant entouré d'acteurs économiques, sociaux, de la formation et associatifs
- en facilitant l'accès numérique



Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement renforcé complémentaire aux offres de services classiques (Cap emploi, Pôle emploi) mis en place par CHEOPS sur proposition de l'ARIS dans le cadre de l'appel à projet 100% inclusion. Ce dispositif basé sur les principes de pair émulation et de pair aideance s'appuie sur la force du collectif pour proposer des parcours modulables aux participants à l'opération dans le cadre d'un parcours de remobilisation.

Cette action a démarré en mars 2021 sur notre territoire.

Le nombre d'ateliers programmés en 2021 sur chaque thématique est le suivant :

- développement personnel : 20 espaces collectifs (22%)
- emploi formation mobilité : 23 espaces collectifs (25%)
- socio culturel : 6 espaces collectifs (7%)
- handicap : 13 espaces collectifs (14%)
- numérique : 23 espaces collectifs (25%)
- + 6 Groupe d'échange (7%)

Soit 91 espaces collectifs essentiels

- Plus 23 espaces collectifs de présentation / intégration
- Plus 6 ateliers « initiatives »
- Plus 6 espaces ressources (2 formations / 4 emplois)

Soit un total de 126 espaces collectifs programmés sur 2021



Participation au Raid Handi'forts des volontaires de l'H'activateur de Compétences

Les 3 et 4 septembre 2021

Ces 10 premiers mois de démarrage ont permis d'attendre les résultats suivants :

	Objectifs 2021	Réalisé 2021	%	Objectifs 2022
Nombre de mois pour la réalisation du projet	10	10	100%	12
Personnes en temps de présentation	120	75	63%	166
Personnes entrées sur le dispositif	120	49	41%	108
Taux d'entrées sur dispositifs	100%	65%	65%	65%
dont entrée BRSA	40	9	23%	40
Nombre de sorties au total	120	16	13%	108
Taux de sorties	100%	33%	33%	100%
Nombre de sorties positives	90	8	9%	81
Taux de sorties positives	75%	50%	67%	75%
Nombre d'espaces collectifs	180	126	70%	270

Suite à cette période de démarrage, l'action est appelée à prendre de l'ampleur en 2022 en terme de sorties positives.

Structures bénéficiaires	Dates	Types d'intervention	Publics	Nombre d'heures réalisées en 2020
ALSTOM Transport Belfort	Judi 25 novembre 2021	Sensibilisation de l'encadrement et des salariés à la prise en compte du handicap	4 groupes de 6 à 10 personnes	4h sur place



5- Participation à la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap

Nom de la manifestation	Descriptif de l'action	Cible	Lieu	Date	SERVICE
Salon Doubs Services	Participation du Cap Emploi à la 2de édition du Salon destiné aux professionnels des services du Doubs	employeurs / partenaires	Besançon	vendredi 19 novembre 2021	CAP EMPLOI
Les Rendez-vous de l'emploi	Participation du SPE dont le Cap Emploi aux Rendez-vous de l'Emploi, organisé par la Ville et ses partenaires des QPV	personnes accompagnées / employeurs	Besançon	jeudi 18 novembre 2021	CAP EMPLOI
DUO DAY	Composition de duo personnes accompagnées / employeurs pour journée de découverte des métiers	personnes accompagnées / employeurs	tout le 25 et le 90	jeudi 18 novembre 2021	CAP EMPLOI
Journée de l'inclusion dans la démarche d'éducation populaire	Participation de Cap Emploi au Village partenaires + participation des volontaires de l'activateur de compétences, à la journée d'étude sur l'inclusion organisée par UFCV	Personnes accompagnées	IRTS, Besançon	vendredi 19 novembre 2021	CAP EMPLOI

6- Participation de l'ARIS aux travaux de l'ANDRH Franche-Comté

La participation de l'ARIS régulière aux travaux de l'ANDRH Franche-Comté s'est poursuivie à l'occasion des 10 réunions sur l'année à raison d'une par mois (hors période estivale) auxquelles nous avons participé. La rencontre du jeudi 24 juin 2021 à la Granges du liège organisée en partenariat avec la Mission locale du bassin d'emploi du Grand Besançon fut tout particulièrement dédiée à la présentation des offres de services de CAP EMPLOI et de la MILO. Environ 30 DRH étaient présents.

aris

aris

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Association ARIS

2022

1-Vie des instances associatives

Réunions tenues en 2022 :

- **Assemblée générale :**
 - 1 AG **ordinaire** le 21/06/2022
 - 1 AG **extraordinaire** le 11/07/2022 :
 - *Ayant pour objet la modification des statuts afin d'intégrer la Fondation Pluriel dans le Conseil d'administration de l'ARIS*
- **Conseil d'administration : 5 réunions en 2022**
 - 9/03, 30/03, 31/05, 7/06, 12/12
- **Bureau : 12 réunions en présentiel en 2022**
 - 3/01, 7/02, 28/02, 7/03, 21/03, 30/03, 20/04, 11/05, 30/08, 14/09, 12/10, 15/11
 - Rencontre entre le Bureau et la nouvelle directrice **chaque semaine** depuis l'arrivée de celle-ci en novembre

Les points suivants ont été abordés au cours de ces temps de réunion :

- L'organisation générale de l'association et de ses services,
- Les transitions et recrutements sur le poste de directeur d'association,
- L'évolution de la gouvernance de l'ARIS et son rapprochement d'une autre association en vue de soutenir les fonctions supports,
- Le suivi des travaux de la nouvelle extension au siège social de l'association et le traitement des fissures au niveau de l'arrière du bâtiment,
- Les relations sociales au sein de l'association et la gestion des RPS,
- Les premières pistes de travail relatives à la collaboration avec la fondation Pluriel

2- Renouvellement de la gouvernance associative en 2022

A. Modification des statuts lors de l'AG extraordinaire du 11 juillet 2022 incluant la Fondation Pluriel comme membre de droit

B. Composition du Conseil d'administration depuis l'AG extraordinaire du 11 juillet 2022
Représentants des Adhérents personnes physiques : Alain BARBERON, Gérard VERNEREY
Représentants de la Fondation Pluriel, membre de droit : Franck AIGUBELLE, Thibaud DEL'HOZANNE, Claire PONCET
Les adhérents sont également invités aux séances du conseil d'administration.

C. Composition du Bureau depuis le CA du 11 juillet 2022
Président : Alain BARBERON
Trésorier : Gérard VERNEREY
Secrétaire : Franck AIGUBELLE

3- Direction de transition et intégration de la Fondation Pluriel dans le Conseil d'administration

Suite à l'accident de santé grave qui a touché le directeur en poste à l'ARIS en février 2022, arrivé en novembre 2021, la gouvernance associative a choisi d'avoir recours à une direction de transition permettant de répondre rapidement aux exigences de gestion et de management de l'association et d'accompagner la gouvernance dans une réflexion de fond sur l'organisation et la pérennisation des activités portées par l'ARIS.

C'est dans ce cadre que la Fondation Pluriel a intégré le conseil d'administration de l'ARIS en juillet 2022 (après modification des statuts de l'ARIS) et apporte depuis son soutien à l'ARIS par l'appui de ses fonctions supports (SI, protection des données, maîtrise des risques, RH et relations sociales, patrimoine et juridique).

Une nouvelle directrice, Laetitia ANDRÉ, a été recrutée dans l'été pour une prise de poste effective le 14 novembre 2022.

4- Audit RPS

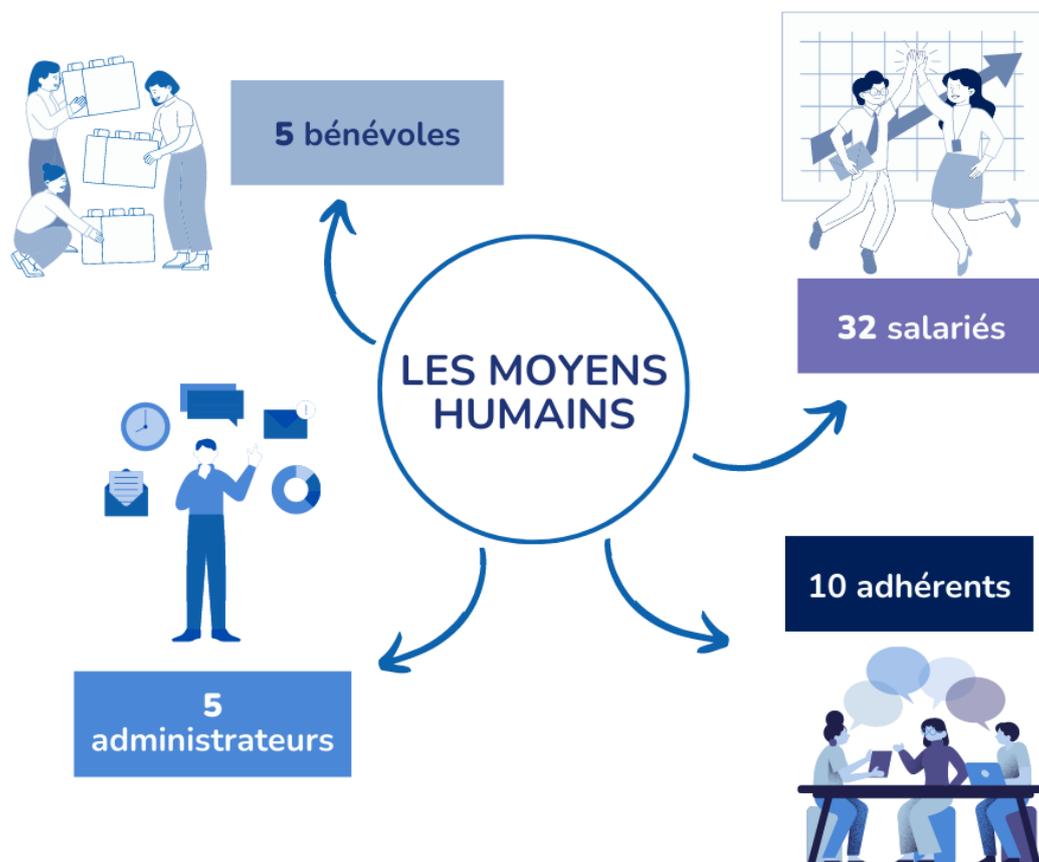
Les salariés ayant été fortement impactés par l'arrêt brutal du directeur, le Bureau a décidé de mettre en place un soutien psychologique afin de permettre à chacun de s'exprimer et de trouver l'appui psychologique nécessaire dans cette situation. Face aux difficultés internes (climat social tendu, inquiétude importante des équipes), il a finalement opté pour un diagnostic plus global sur les risques psychosociaux au sein de l'association.

L'audit RPS a été effectué entre mai et juin 2022 et a donné lieu à une restitution le 21/06 lors d'une réunion organisée avant l'AG à destination des salariés, des administrateurs et des adhérents.

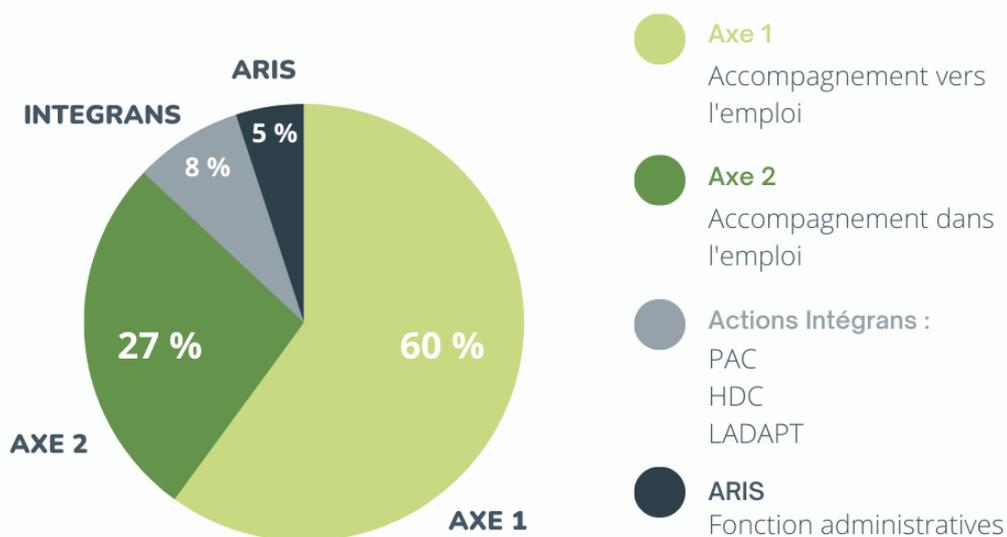
5- Réception de l'extension du siège social à Besançon

L'extension a été réceptionnée le 1/04/2022. (Installation de la nouvelle cuisine en février 2022, aménagement mobilier au dernier trimestre 2022 et emménagement dans les nouveaux bureaux à partir de décembre 2022).

L'alerte lancée en septembre 2021 par le CSE, concernant un danger grave et imminent relatif à une fissure dans le mur de la salle de réunion, a pu être levée en fin d'année suite à une expertise et des travaux effectués par le propriétaire.



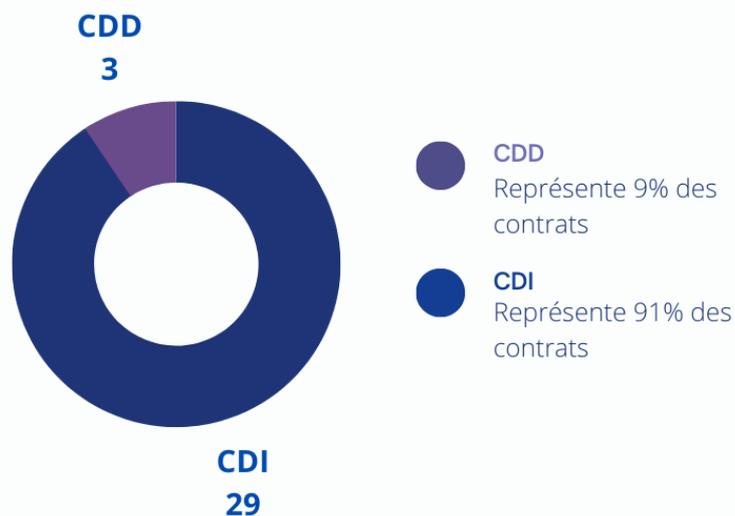
Répartition des ETP - 2022



ETP en nombre : 28,18

Répartition des types de contrat

Effectif total : 32



Taux de BOETH salariés - 2022

Effectif total : 32



CAP EMPLOI

Acteur du service public de l'emploi piloté par



AXE 1 : ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

A. LE RAPPROCHEMENT POLE EMPLOI / CAP EMPLOI

Ce rapprochement entre nos deux réseaux a une portée nationale et vise 4 ambitions :

- Améliorer le recrutement de tous les demandeurs d'emploi en situation de Handicap et réduire leur taux de chômage
- Co-construire une offre de services commune et inclusive pour :
 - Éviter la rupture des parcours et rompre avec la logique des silos
 - Présenter des services adaptés aux personnes en situation de Handicap et aux employeurs
- Mettre en place une réelle complémentarité entre Pôle emploi et le réseau des Cap emploi :
 - Renforcer nos expertises par le renforcement de nos compétences respectives pour répondre efficacement aux besoins.
- Renforcer les partenariats avec les acteurs économiques, institutionnels et associatifs au niveau national et territorial

Le LUA Doubs et Territoire de Belfort c'est :

- 10 agences Pôle Emploi déployées sur les 2 départements.
- 7 conseillers Cap Emploi Experts Handicap rattachés à une ou deux agences Pôle Emploi à raison de 2 à 3 jours par semaine.
- 20 conseillers à dominante TH Pôle Emploi.
- Une Team Handicap sur chaque Agence Pôle Emploi : un collectif de travail Pôle emploi / Cap Emploi constitué de conseillers, de conseillères en information et d'orientation, de psychologue du travail et de conseillers entreprises Pôle Emploi et Cap Emploi.
- Une volonté des services entreprises des deux structures de construire la collaboration et de promouvoir l'inclusion du handicap en entreprise.

Des indicateurs de performance partagés et communs pour 2022

Les indicateurs présentés ci-dessous le sont pour la 1^{ère} fois dans notre rapport d'activité et sont des indicateurs partagés avec Pôle emploi qui, s'ils traduisent le rapprochement entre nos 2 entités et le travail commun qui est mené, ne nous permettent pas pour 2022 de distinguer la part revenant à Cap emploi de celle revenant à Pôle emploi dans l'atteinte des objectifs.

4. Les indicateurs de retour à l'emploi :

ACO1H – Nombre de retours à l'emploi :

Cible 2022	Résultat au 31/12/2022
1327	1565

ACO3H – Nombre de DEBOE de longue durée :

Cible 2022	Résultat au 31/12/2022
1780	1615

L'objectif annuel sur ces 2 premiers indicateurs est atteint et dépassé, avec un nombre de retours à l'emploi largement supérieur aux attentes et un nombre de DEBOE de longue durée inférieur de 165 à la cible.

FOR1H – Taux d'accès à l'emploi des DEBOE 6 mois après la formation :

Cible 2022	Résultat au 31/12/2022
43,5%	38,3%

L'objectif 2022 n'a pas été atteint, et fait de cet indicateur une des priorités d'action 2023.

5. Les indicateurs de satisfaction :

ACO2H – Satisfaction des DEBOE vis-à-vis de leur accompagnement

Cible 2022	Résultat au 31/12/2022
82,7%	84,2%

ACO4H – Satisfaction des DEBOE quant à la facilité à obtenir une réponse à leur sollicitation quel que soit le canal

Cible 2022	Résultat au 31/12/2022
83,9%	83,8%

Les deux indicateurs qualité ont été atteints en 2022, traduisant le travail de grande qualité mené par l'équipe Axe 1 en matière d'accompagnement et leur capacité d'écoute et d'adaptation aux difficultés des personnes.

6. Les indicateurs liés aux services rendus aux employeurs

ENT 1H-Part des recrutements de DEBOE parmi les offres satisfaites avec service rendu

Cible 2022	Résultat 2022
6,2%	4,7%

L'objectif n'est pas atteint en 2022. Le public accompagné est de plus en plus éloigné de l'emploi et correspond difficilement aux attentes des employeurs, souvent à la recherche de profils précis. Un véritable travail de sensibilisation à l'inclusion et de promotion de la diversité reste à faire auprès des employeurs. Pour 2023, un travail conjoint PE/CE autour des promotions de profil est priorisé au sein des teams handicap.

C. LA STRATEGIE COMMUNE PÔLE EMPLOI / CAP EMPLOI

1. Un plan d'action(s) ciblé Demandeurs d'emploi travailleurs handicapés et Intégration des politiques publiques d'emploi (DELD, développement de la qualification et formation des DEBOE...)

- L'accès à la formation : faciliter l'accès à la formation des DEBOETH, à travers l'accompagnement vers la formation continue mais aussi en promouvant la formation en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, AFPR...).

Dans le cadre de la mise en place de contrats en alternance, collaboration avec la PAVA.

- Accompagnement des BOETH de longue durée : mise en place de packs remobilisation pour les demandeurs d'emploi de longue durée spécifique TH ou à coloration TH sur chacune des agences du Doubs et du Territoire de Belfort

2. Un plan d'action(s) ciblé Relation Employeurs (tensions de recrutement, entreprises adaptées...)

Plan d'actions 2022 :

- Mise en place d'un pack remobilisation coloré TH/DELD (objectif initial : un pack par mois par bassin tournant, sauf Haut-Doubs avec 1 tous les 3 mois)

→ Nombre de pack de remobilisation par bassin et par agence :

2 spécifiques TH sur le Territoire de Belfort et 1 sur le Doubs (Besançon). Sur les autres bassins et agences, les BOETH ont été intégrés au pack de remobilisation mensuel tout DELD

- Visite de l'ensemble des EA en binôme CE/ PE et présentation des profils notamment dans le cadre de l'EA Tour : action effectuée sur tous les bassins
 - Mai 2022 : Belfort
 - Novembre 2022 : lors de la SEEPH, visite des EA Doubs et TdB
 - A Pontarlier, à Besançon sur toute l'année 2022
 - Nombre de #TOM EA : 3 sur Territoire de Belfort
 - Nombre de PMSMP en EA (chiffres CE):
 - 18 PMSMP (CE EXH) dont 9 TdB et 9 Doubs.
 - 29 CDD dont 6 CDD TREMPLEIN et 23 CDD EA

AXE 2 – MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET CONSEIL EN EVOLUTION ET TRANSITION PROFESSIONNELLE

RAPPEL DES INDICATEURS ET RESULTATS :

	Cible 2022 mini	Cible 2022 maxi	Résultats 2022	Résultats 2021 (cibles identiques)
Maintiens secteur privé	175	184	178	108
Maintiens secteur public	35	37	31	17
Total maintiens	210	221	209	125
Taux de maintien	95%	100%	95.41%	91%
Taux de pérennité des maintiens	90%	95%	81%	90%

Commentaires sur les résultats :

- 178 maintiens dans l'emploi privé réalisés pour un objectif de 175, soit une réalisation de 101,7%
- 31 maintiens dans l'emploi public réalisés pour un objectif de 35 soit une réalisation de 88,5%

Au global, 209 maintiens dans l'emploi ont été réalisés en 2022 pour un objectif de 210, soit un réalisé de 99,5%, en croissance de près de 65% par rapport à 2021.

Le taux de maintien dans l'emploi est de 95% pour le privé et 97% pour le public, soit au global 95.41%.

Nous avons réalisé un suivi à 6 mois pour 186 situations : 150 situations ont abouti à un maintien dont 147 dans le même poste et 3 sur un autre poste, soit un **taux de pérennité dans l'emploi de 81%**.

10 situations ont nécessité une ouverture d'un nouveau parcours. 14 contrats en été mises en suspend pour arrêts de travail. 9 contrats ont été rompus.

Sur l'objectif de 270 nouveaux dossiers fixé pour 2022, 263 nouveaux parcours ont été ouverts dont 230 dans le secteur privé et 33 dans le secteur public soit 97% de réalisation.

Au 01/01/2022, nous avons 213 dossiers en stock, au 31/12/2022 nous en avons comptabilisé 238, soit + 25 dossiers, dont 23 privés et 2 publics.

Conseil en Evolution et Transition Professionnelle (CEP)

En 2022, nous avons accompagné 92 situations, dont 53 situations sur du CEP niveau 2 et 3. Les orienteurs les plus importants sont les personnes elles-mêmes, les assistantes sociales puis les médecins des SPST. Nous avons ouvert 60 nouveaux dossiers dont 53 dans le secteur privé et 7 dans la fonction publique.

CONSTATS 2022 :

L'enjeu de maintien ou non du conventionnement du Cap Emploi 25-90, mis en exergue davantage sur l'Axe 2, a mis une pression particulière sur les épaules de l'équipe.

L'équipe Axe 2 a su se mobiliser dans un contexte interne particulièrement difficile. Le pilotage engagé à son arrivée au poste de directeur par Frédéric CHANTIN en novembre 2021 jusqu'à son départ précipité en février 2022, a remis l'axe 2 dans une **dynamique de performance**. L'équipe constituée de Chargés de Relations Employeurs, d'un CEP et des 2 Responsables de Sites, a d'autant plus redoublé d'efforts pour redresser la barre et valoriser le travail réalisé au service des personnes et des employeurs, avec les partenaires.

Les résultats de l'Axe 2 en 2022 ont été plus représentatifs du niveau d'activité du territoire et davantage à la hauteur du travail fourni et de l'investissement de l'équipe.

Le plan d'actions engagé fin 2021 avait permis d'accroître le nombre de signalements et la prise en charge des situations. Le plan d'actions 2022 a permis de poursuivre la collaboration de qualité entre les SPST, les employeurs privés et publics ainsi qu'avec bon nombre de partenaires du Cap Emploi, dans sa globalité.

Cap Emploi 25 90	Objectifs	Réalisé		Taux d'atteinte de l'objectif	
	2023	à fin 2022	au 31/05/2023	à fin 2022	au 31/05/2023
Maintien privé	184	178	76	102%	41%
Maintien public	37	31	17	88,5%	45%
Total	221	209	93	99,5%	42%

Situation au 31 mai 2023 :

- 93 Maintiens Dans l'Emploi soit 1 de plus que l'attendu (92)

Projection % objectif Privé juin	58,15%	Projection % objectif Privé déc.	99,46%
Projection % objectif Public juin	59,46%	Projection % objectif Public déc.	100,00%

- 303 parcours actifs : 170 Besançon Haut Doubs, 80 Montbéliard, 53 Belfort
- 150 parcours ouverts sur l'objectif minimum de 270, soit 55%

8 parcours sont en cours sur CEP – MEE / 17 nouveaux parcours ont été ouverts en 2023. À noter qu'au bénéfice de mouvements internes de personnel, un changement de collaborateur a été opéré sur la mission du CEP (fin de période 1^{ère} conseillère nov. 2022, recrutement et prise de poste nouvelle conseillère mars 2023). La nouvelle conseillère a dû réaliser un travail primordial de remise à jour du portefeuille existant tout en prenant en charge les nouvelles situations.

Le plan d'actions 2023 est déjà bien engagé au 31 mai, notamment avec des rencontres avec l'ensemble des SPST pour la mise en place des nouvelles cellules PDP, rencontres MSA, CARSAT, poursuite actions Grands Compte privés et publics (PSA, HNFC, Préfecture...), rencontre prochaine des CDG et mobilisation de l'équipe complète pour la Matinale du Maintien BFC qui a lieu le 06 juin à Besançon – avec témoignage de deux actions accompagnées par le Cap Emploi (Flex'N'Gate et Mersen).

La mobilisation de l'équipe, retrouvée fin 2021, reste inchangée. L'activité est intense sur tous les secteurs géographiques : Besançon/Haut Doubs comme à son habitude est le secteur le plus dynamique ; Montbéliard est en hausse constante et Belfort se maintient et ne peut logiquement pas croître autant que les autres secteurs au regard de la taille du territoire.

A ce jour, les résultats sont positifs, nous sommes dans les taux de réalisation escomptés à la bientôt fin du premier semestre. L'Axe 2 du Cap Emploi 25-90, retrouve également sa place, avec le poids important de sa contribution aux résultats régionaux.

L'équipe poursuit sans relâche avec sérieux et investissement. Merci à elle !

A. PARTICIPATION A LA SEEPH AVEC 10 ACTIONS IDENTIFIEES :

Nom de la manifestation	Lieu	Date	Descriptif de l'action	Cible
EA TOUR 25	Etupes/ Montbéliard	Lundi 15 novembre 9h à 16h30	Visite des différents ateliers des EA avec les différents acteurs du SPE, Etat, et partenaires du champ du handicap témoignages de BOETH en CDD TREMLIN	SPE et EA
Soirée ANDRH Handicap "le plein emploi des BOETH"	Besançon	Mardi 15 novembre soirée	Témoignage employeur et Tables rondes sur les leviers facilitants le plein emploi des BOETH	Employeurs / DRH
Action APF "Café/croissant "	Belfort	Mercredi 16 novembre matin	Mieux connaître le réseau des acteurs pour l'intégration et maintien	Partenaires, SPE
KIOSQUE	PE Pontarlier	Jeudi 17 novembre matin	Information auprès des demandeurs d'emploi sur les démarches RQTH et l'importance de faire reconnaître son handicap	Demandeurs d'emploi avec problématique de santé mais non BOE
Sensibilisation aux handicaps	PE TEMIS Besançon	Jeudi 17 novembre après midi	Sensibilisation aux handicaps d'une 10aine d'employeurs lors de mises en situation + proposition de CV à l'issue (mallette Pôle Emploi)	Employeurs
Visite UNAP (EA)	Pontarlier	Jeudi 17 novembre après midi	Acculturation à l'EA, auprès de l'ensemble du SPE / mise en relation prescripteurs et EA	SPE et EA
Participation au forum de la diversité des volontaires de l'HDC	Besançon	Jeudi 17 novembre 2022	Participation ateliers	Volontaires de l'H'activateur de Compétences
KIOSQUE	PE Montbéliard Hexagone	Jeudi 17 novembre après midi	Sensibilisation et acculturation de PE sur le champ du handicap, de la compensation sous forme ludique. Ateliers coanimés PE et CAP EMPLOI	Pôle emploi
DUO DAY	Ensemble du territoire 25 et 90	Jeudi 17 novembre	Promotion de l'inclusion du handicap en emploi	Personnes DEBOETH et employeurs
EA TOUR 90	Territoire de Belfort/Morv illars	Vendredi 18 novembre 9 h 12h	Visite ateliers EA avec PE, MILO, partenaires	Pôle emploi, MILO

B. COLLABORATION AVEC L'ANDRH :

La participation de l'ARIS régulière aux travaux de l'ANDRH Franche-Comté s'est poursuivie à l'occasion des 13 réunions régionales sur l'année et 1 université nationale à Nancy auxquelles nous avons participé.

Parmi les 13 événements régionaux, la rencontre débat du mardi 15 novembre 2022 organisée dans le cadre de la SEEPH sur le thème « Recrutement, intégration, maintien et évolution professionnelle, partageons nos pratiques et nos expériences ! » fut le temps fort de cette collaboration. Environ 15 DRH étaient présents.

RETOUR SUR LA RENCONTRE – DÉBAT

organisée dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap

Mardi 15 novembre 2022

Recrutement, intégration, maintien et évolution professionnelle, partageons nos pratiques et nos expériences !

- Des témoignages de réussites de Sébastien MAIROT, DRH de FCI et de Faustine BREDA, Responsable RH de Sopil,
- Un rappel des prérogatives d'intervention du Cap emploi pour l'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail par Nathalie EUSTACHE, responsable de service et Suzanne PEANA, chargée de relations employeurs.
- La présentation de la démarche d'étude de poste en lien avec le médecin du travail.
- Des échanges avec la salle.
- Les participants soulignent l'importance du lien avec le service RH et le correspondant Cap emploi pour une collaboration durable.
 - Pour contacter le Cap emploi 25-90, un seul numéro : 03.81.41.37.16.
 - Pour les autres départements, retrouvez votre Cap emploi sur <https://www.cheops-ops.org/notre-reseau/>



9-Actions associatives : Pôle Intégrans

A. LES CONVENTIONS REGULIERES :

Structures bénéficiaires ou pilotes du projet	Type d'intervention	Publics	Nombre d'heures réalisées d'intervention en 2021 ou volume d'activités	Nombre d'heures réalisées d'intervention en 2022 ou volume d'activités
LADAPT (centre de pré-orientation) – Besançon et Lons-le-Saunier	Intervention en ergonomie pour l'accompagnement à la prise de décision dans l'élaboration de projet	Personnes accompagnées par l'ADAPT dans le cadre de cycles de pré-orientation de 12 semaines	144h	144h
LADAPT (centre de pré-orientation) – Besançon	Intervention en psychologie du travail pour l'accompagnement à la prise de décision dans l'élaboration de projet	Personnes accompagnées par l'ADAPT dans le cadre de cycles de pré-orientation de 12 semaines	60h	60h
CHEOPS Bourgogne – Franche-Comté	Réalisation de la prestation d'analyse des capacités sur le 25-90-70 (réception des demandes, lien pour expertise médicale, puis réalisation de l'expertise professionnelle)	Personnes orientées par les services publics de l'emploi (Pôle emploi, Mission locale ou Cap emploi) ou la boutique de gestion	80 prestations expertises réalisées en 2021 et 17 traitements de dossiers administratifs pour le ASEAJ	51 prestations expertises réalisées en 2022 et 11 traitements de dossiers administratifs pour le ASEAJ
Mission locale du Bassin d'emploi du Grand Besançon (pilote d'un consortium de 8 autres partenaires)	Participation à l'animation du Kaf'truck dans le cadre de l'action repérage et orientation des jeunes invisibles	Publics du Grand Besançon en quête d'information sur les services publics	32 h	7h30 d'intervention et participation à la journée partenariale de restitution du 03 juin 2022

B. FOCUS SUR L'H'ACTIVATEUR DE COMPETENCES



Rappel de l'action :



Par un accompagnement solidaire

- basé sur la force du collectif
- favorisant le développement d'une image de soi positive
- permettant d'être force de propositions
- en développant son potentiel, ses compétences
- en étant entouré d'acteurs économiques, sociaux, de la formation et associatifs
- en facilitant l'accès numérique



Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement renforcé complémentaire aux offres de services classiques (Cap emploi, Pôle emploi) mis en place par CHEOPS sur proposition de l'ARIS dans le cadre de l'appel à projets 100% inclusion. Ce dispositif basé sur les principes de pair émulation et de pair aideance s'appuie sur la force du collectif pour proposer des parcours modulables aux participants à l'opération dans le cadre d'un parcours de remobilisation.

Le dispositif H'activateur de compétences s'adresse à un public demandeurs d'emploi en situation de handicap ayant plus de 6 mois à un an d'inactivité (temps d'arrêt maladie compris).

Au total, 77 volontaires en parcours ont participé à des ateliers (hors rencontre de présentation) en 2022 sur le Doubs.

- *Age* : 99% des participants ont entre 25 et 64 ans
L'âge moyen des volontaires participant à l'action est de 46,2 ans.
- *Diplôme* : Le dispositif s'adressant aux personnes les plus fragilisées face à l'emploi, 53% d'entre eux ont un niveau de diplôme égal ou inférieur au baccalauréat (niveau 4).

Les principaux indicateurs d'activité

En 2022, nous comptons sur le Département du Doubs :

- 55 entrées en parcours (42 en 2021)
- 41 sorties de parcours (20 en 2021)
- 36 en cours de parcours au 31/12/2022

Sorties de programme totales (en nombre)	41
Sorties emploi	11
<i>Sortie emploi durable (CDI et CDD >6mois)</i>	8
<i>Intérim</i>	2
<i>Contrats courts (CDD<6mois)</i>	1
Sortie formation	7
<i>Sortie formation qualifiante / Certifiante</i>	4
<i>Sortie formation pré-qualifiante</i>	0
<i>Sortie autre action de formation</i>	3
Sortie en création ou reprise d'entreprise	0
Sortie sans emploi MAIS inscrit au SPE et en dispositif d'accompagnement intensif	0
Autre	23

Sorties avec un retour dans le programme (en nombre)	4
---	----------

Taux d'abandons	28%
Taux de sortie positive	44%
<i>Taux sortie emploi durable</i>	<i>20%</i>

En 2022,

- le taux de sorties positives est de 44%,
- le taux d'emploi durable est de 20%

La durée moyenne d'un parcours est de 7 mois au lieu de 12 prévus.

Ces chiffres démontrent que cet accompagnement est vu comme une période de transition dans le parcours par les bénéficiaires.

Ces résultats sont le fruit de l'activité suivante sur la base du schéma présenté ci-dessous :

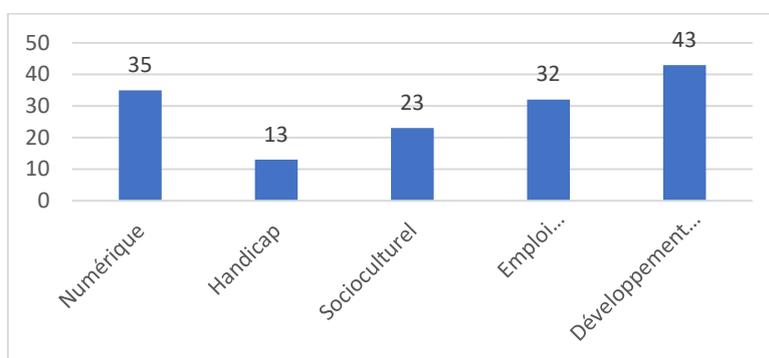
Séquences	Nombre de séquences réalisées
Espaces intégration	16
Espaces essentiels	146
Espaces projets	11
Espaces initiatives	32
Espaces Ressources Emploi	9
Espaces Ressources Formation	11
Total réalisés	225
Espaces annulés	18
Total proposés	243

Le taux de participation en moyenne est de 4.94 par atelier pour un total de 1111 participations sur l'année pour 1326 inscriptions initiales soit 16% de déperdition. La participation est réelle et active de la part des volontaires ce qui prouve la pertinence de ces espaces.



Intervention de Fabrice GEURTS, Délégué régional du FIPHFP

Typologie des ateliers essentiels :



La prise en compte du handicap face à l'emploi est une problématique transversale sur l'ensemble des séquences proposées au-delà des ateliers dédiés. La typologie des espaces essentiels s'est adaptée aux besoins exprimés et **les séquences de développement personnel sont les plus nombreuses, 43 séquences en 2022 (et notamment le travail sur la confiance en soi, le travail de remobilisation et la mise en avant des compétences et du potentiel chacun)**. Ces dernières intègrent des problématiques préalables **pour la « remise en forme » avant d'entamer une démarche de formation ou de recherche d'emploi** notamment la connaissance de son corps, la nutrition ou encore l'expression orale.

35 espaces numériques ont également été organisés en 2022 pour permettre une montée en compétence de nos publics dans ce domaine dans le cadre de leurs recherches d'emploi. Ces séquences se veulent un commencement de réponses à la fracture numérique dont les participants à l'action peuvent être victimes.

32 espaces dédiés plus spécifiquement à la question de l'emploi et de la formation. Au-delà de la simple approche des méthodes mobilisées au cours de la recherche d'emploi, il s'agit pour les participants de rencontres effectives avec des acteurs ou des anciens acteurs de la formation ou de l'entreprise afin de réinterroger sa pratique et découvrir de nouveaux champs d'activités.

Dans une visée de resocialisation et de dynamique individuelle et collective, **23 espaces socioculturels** ont été organisés. Le cirque, le théâtre, l'activité clown sont autant de médiateurs permettant **une démarche de bien être, de mieux être**, mais aussi, de développement de ses capacités de communication pouvant être remobilisées par ailleurs.

Nous avons été également parties prenantes du **Raid Handi forts organisé les 14 et 15 mai 2022** avec la participation d'une équipe ARIS composée de 6 membres dont 2 volontaires de l'H'activateur de compétences.



13 séquences consacrées à la prise en compte de son handicap.

L'atelier « Comment évoquer son handicap dans sa recherche d'emploi » est mis en place très régulièrement car il répond à une très forte demande identifiée par les volontaires.

La mobilisation des collègues de Cap Emploi sur l'atelier « connaissance des aides et aspects administratifs du handicap » est utilisée régulièrement sur demande des volontaires

Notons que dans ce cadre un atelier dédié au processus de résilience « accepter son handicap pour avancer » est tout particulièrement apprécié.

Nous faisons intervenir deux fois par an Fabrice Geurts, délégué régional du FIPHFP, qui échange avec les volontaires sur les différentes fonctions publiques et sur les modalités d'emploi des personnes en situation de handicap.

Les intervenants mobilisés

Nombre d'intervenants total sur 2022 : 55

- **Partenaires : 43**
- **Bénévoles : 6**
- **Prestataires : 6**

Moyenne d'interventions partenaires et prestataires mensuelles : 27 Heures