



RAPPORT D'ACTIVITÉS 2019



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 /13/14/15 Monographies
 - p.16 Accompagnement dans l'emploi
 - p.17 Evolution et transition professionnelle
 - p.18/19 Monographies
- p.20 **NOS AUTRES ACTIVITES**
 - p.20 Ohé Prométhée Côtes d'Armor
 - p.21 Performance Handicap
- p.22 **LES PERSPECTIVES 2020**
- p.23 Nos partenaires et financeurs
- 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 : Juin 2020
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



En 2019 les échanges constructifs entre l'Etat et Cheops, réseau national des Cap emploi, vont permettre d'expérimenter en 2020 un rapprochement entre les deux offres de services. Ce rapprochement permettra de mettre en valeur, sur la relation Handicap/Travail, l'expertise des Cap emploi.

Labellisée OPS (Organisme de placement spécialisé) en 2018, **Ohé Prométhée** a consolidé la mise en œuvre de la nouvelle offre de services du Cap emploi :

- ▶ en renforçant l'Accompagnement des salariés en situation de handicap,
- ▶ en confortant son expertise au niveau du handicap (12 salariés ont bénéficié de modules sur le thème Handicap/travail qui les confirmeront dans une certification),
- ▶ en améliorant ses modalités d'intervention pour apporter une réponse plus adaptée aux personnes en situation de handicap (ateliers collectifs : transformation de l'EMRE en CAP vers l'emploi avec visites groupées d'entreprises, rallyes, job dating, ...),
- ▶ en équipant une grande partie du personnel en ordinateurs portables.

Dans ces conditions les objectifs fixés par les financeurs ont été réalisés. Le maintien a atteint 91% des objectifs.

En 2019, au nom de Cheops Bretagne, l'équipe costarmoricaine a organisé le séminaire régional, en juin, à Dinan. La tenue de divers ateliers productifs a montré la volonté des équipes à travailler ensemble.

Le développement et la reconnaissance en tant que Structure d'Ingénierie et d'Innovation Sociale de **Performance Handicap** ont été renforcés en 2019. C'est ainsi que :

- ▶ l'outil Diag'O psy a été développé, informatisé et expérimenté avec l'équipe du Cap emploi 22 et validé par l'équipe de Cap emploi Sarthe,
- ▶ le « Guide de l'apprentissage dans les 3 Fonctions Publiques » à destination des apprentis TH et des établissements publics a vu le jour,
- ▶ des diagnostics ciblés sur la mise en place de politiques d'emploi des personnes handicapées ont été négociés et réalisés : « Diagnostics action » financés par l'Agefiph, GPECT dans les secteurs d'activité « Commerce » et « Hôtellerie-restauration » financées la Direccte, la Région, les OPCO et l'Agefiph,
- ▶ l'étude de faisabilité pour la création d'un GEIQ Régional spécifique Travailleurs Handicapés a abouti en Mars 2020, à la création du GEIQ Breiz'H. Celui-ci est hébergé au siège social d'Ohé Prométhée.

Je remercie très sincèrement les équipes et la Directrice d'Ohé Prométhée et Performance Handicap pour leur fort engagement.

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
1er Vice-Président
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Secrétaire
Performance Handicap
Représentant la FFB



Mireille GUEZOU-PINAUD
2e 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



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



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



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



Michel BALDASSERONI
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Performance Handicap
Représentant l'UPIA*



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



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



Jean-Eudes GOUJILLY FROSSARD
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Représentant l'UPIA*



Michel ROGER
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Performance Handicap
Représentant l'ALMA22



Brigitte DESRIAC
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



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



Sylvie LE CLECH ROPERS
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Représentant l'UPIA*



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



Guy COLAS
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Représentant la FMH



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



Gérard SALOME
Ohé Prométhée Côtes d'Armor
Représentant l'ADAPEI LES NOUVELLES



Christian VINCENT
Performance Handicap
Représentant l'ADAPEI LES NOUVELLES

*Union Patronale Interprofessionnelle d'Armor

L'EQUIPE OHE PROMETHEE



Corinne CHAPEL
Directrice



Florence JEZEQUEL
Directrice Adjointe



Laëtitia HOUSSAIS
Responsable Administrative
Et Financière



Gwénaëlle CONDOMINAS
Assistante de Direction



Stéphanie FORAZ
Responsable Pôle Salaré
Conseillère Maintien
et Transition Professionnelle
Agence ST BRIEUC



Aude LABBE
Animatrice
Pôle « Demandeurs d'Emploi »
LANNION, GUINGAMP, ST BRIEUC
Conseillère Emploi



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



Anne-Marie QUERNE
Conseillère Entreprises
Agence ST BRIEUC



Laëtitia DUMESNIL
Conseillère Entreprises
Agence ST BRIEUC



Annie PINSON
Conseillère Entreprises
Agence DINAN



Claire ROSPABE
Conseillère Entreprises
Agence LANNION



Mickaël ROUZIC
Conseiller Entreprises
Agence LOUDEAC



Evelyne ROUAULT
Assistante Technique
Pôle Entreprises



Laura QUILICHINI
Assistante Technique
Pôle Entreprises



Justine LANGUILLE
Assistante Technique
Pôle Entreprises



Lorens LE FOLL
Conseillère Emploi
Agence ST BRIEUC



Malika HILLION
Formatrice
Conseillère Emploi
Agence ST BRIEUC



Angélique QUINIOU
Conseillère Emploi
Agence LOUDEAC



Justine SAVATTE
Conseillère Emploi
Agence DINAN



Sylvie JOANNY
Assistante Technique
Pôle « Demandeurs d'Emploi »



Franck QUETTIER
Standardiste



Caroline CALLETEAU
Conseillère Maintien et
Transition Professionnelle
Agence ST BRIEUC



Olivier BLETEAU
Conseillère entreprises et emploi
Agence de Loudéac



Aurélie LEROUGE
Conseillère Emploi
Agence ST BRIEUC



Natacha L'HOSTIS
Conseillère Emploi
Agence ST BRIEUC



Delphine COLLIN
Conseillère Emploi
Agence GUINGAMP



Sylvie KERDRAON
Conseillère Emploi
Agence GUINGAMP



Solène LE ROUX
Conseillère Emploi
Agence LANNION



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



Monique POILVET
Conseillère Maintien
et Transition Professionnelle
Agence LANNION



Muriel LE COQ
Formatrice
Départementale



L'EQUIPE PERFORMANCE HANDICAP



Corinne CHAPEL
Directrice



Loëtitia HOUSSAIS
Responsable Administrative
et Financière



Gwénaëlle CONDOMINAS
Assistante de Direction



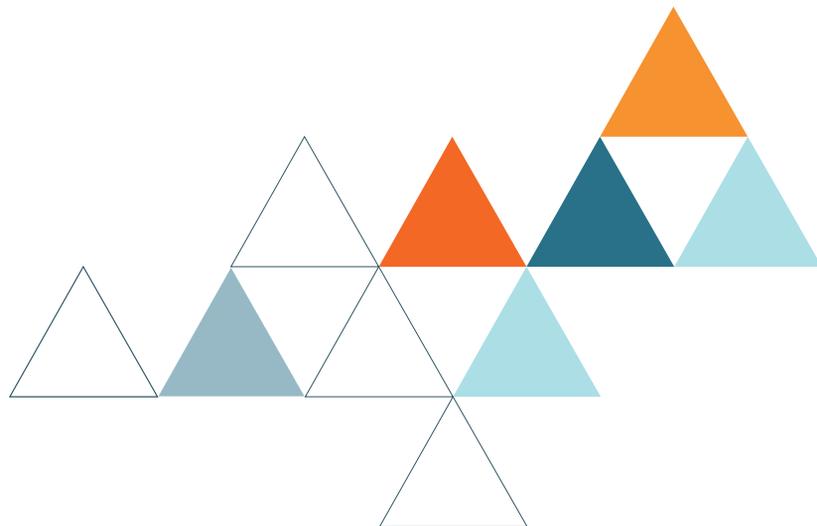
Marion GUILLOUX
Consultante
en psychologie sociale



Angélique QUINIOU
Consultante entreprise



PERFORMANCE





Depuis le 1er janvier 2018

L'OPS Cap emploi développe une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessite **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 qui nécessitent **le déploiement de son expertise sur la recherche et la mise en œuvre de solution de maintien.**

Nous avons deux grandes missions :

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

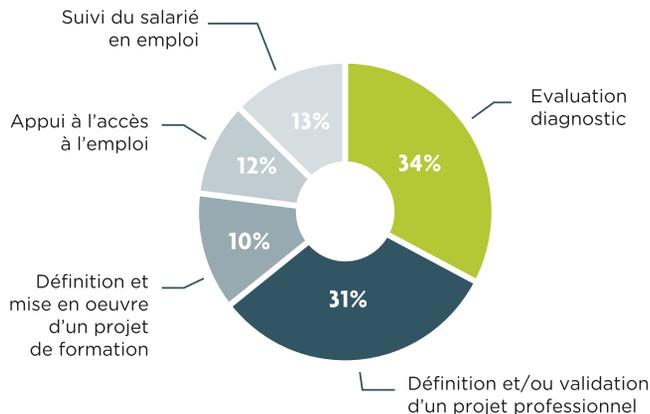
Accompagnement vers l'emploi



2546 personnes ont été accompagnées en 2019 soit plus de 2,6 % par rapport à 2018.

Mobilisation des services pour les personnes

Evaluation diagnostic	1516
Définition et/ou validation d'un projet professionnel	1344
Définition et mise en oeuvre d'un projet de formation	441
Appui à l'accès à l'emploi	536
Suivi du salarié en emploi	583



Mobilisation des moyens pour les personnes

► **Cap emploi est reconnu opérateur du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)**, 822 personnes ont bénéficié d'un CEP de niveau 1.

Nous avons accompagné **1568 personnes** dans le cadre du CEP dont **1294 dans le cadre du travail sur le projet professionnel (CEP 2)** et **274 dans le cadre de l'ingénierie de formation (CEP 3)**.

► **Cap emploi est prescripteur de mises en situation professionnelle appelées PMSMP** : outil indispensable et bien adapté à notre public à toutes les étapes du parcours.

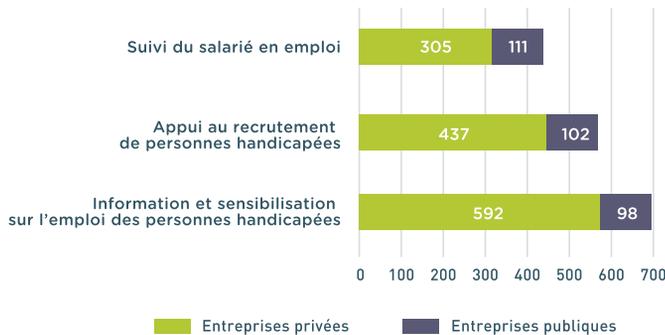
387 PMSMP ont été mobilisées et ont concerné 317 personnes pour une durée moyenne de stage de 46 h, au sein de **291 entreprises différentes**. A l'issue, 96 mises en situation professionnelle ont donné lieu à un contrat de travail.

► **Une mobilisation forte des entrées en formation** : 159 entrées en formation pré-qualifiantes et remise à niveau
294 entrées en formation qualifiante, diplômante ou certifiante (+ 10 % par rapport à 2018)



1107 employeurs privés et publics ont bénéficié d'au moins un service délivré par le Cap emploi en 2019

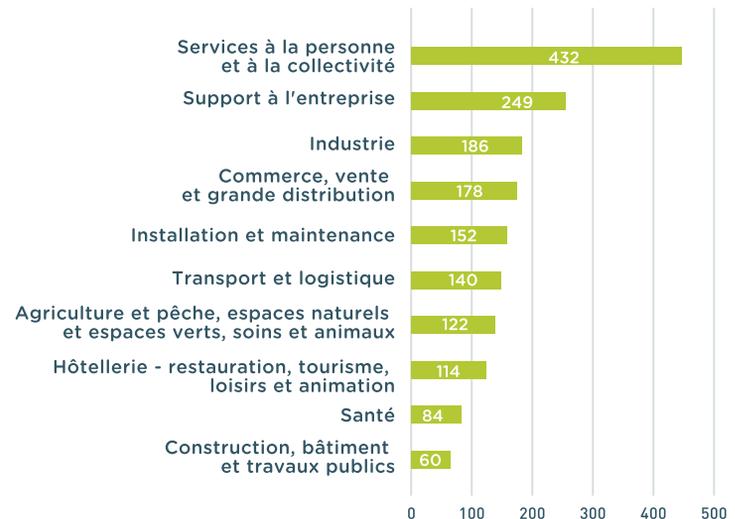
Près de 37 % d'employeurs nouveaux et **1892 visites réalisées.**



Ces différents éléments ont permis la réalisation de de **1710 placements** (tout type de contrats confondus et créations d'activité) **au bénéfice de 857 personnes.**

713 contrats sont des contrats de **3 mois et plus.**
Plus de 62 % ont une durée supérieure à 12 mois.
Près de 33 % sont en CDI.

Les 10 domaines professionnels qui recrutent le plus :



Monographie de parcours « Accompagnement vers l'emploi »



Parcours de M. D : accompagnement à la recherche de contrat d'apprentissage

Scolarisé en IME, M. D valide un projet professionnel dans le domaine du commerce. En 2017, il obtient le CAP employé de commerce multi-spécialités, puis souhaite poursuivre une formation BAC PRO Vente en contrat d'apprentissage au CFA de Ploufragan. Il est retenu pour un poste d'Employé Libre Service mais la période d'essai n'est pas concluante malgré la possibilité d'un soutien par LADAPT Grafic.

En septembre 2019, le Cap emploi rencontre M. D, âgé de 19 ans, à la demande de LADAPT Grafic pour l'aider dans la recherche d'un nouvel employeur. M. D se trouve dans une situation financière très compliquée, il est isolé de sa famille et n'a pas le permis. Afin de se rapprocher de son lieu de travail, M. D prend un logement au sein d'un Foyer de Jeunes Travailleurs et doit assumer seul ses factures (loyer, téléphone, bus..).

Le Cap emploi, avec l'appui de LADAPT Grafic et de l'éducateur de l'IME, propose sa candidature auprès d'une structure adaptée à Saint Brieuc qui recherche un apprenti en vente. M. D est reçu en entretien en octobre 2019. Après plusieurs démarches auprès du CFA pour la mise en place d'un stage, M. D valide son projet dans la structure et signe un contrat d'apprentissage de 24 mois. Pour lui permettre de conserver son logement et de démarrer son contrat d'apprentissage dans de bonnes conditions, le Cap emploi a prescrit l'Aide au Parcours de l'Agefiph et assure le suivi en emploi pour veiller à la consolidation du contrat.



Parcours de M. T : mobilisation d'un appui spécifique, de période d'immersion, de CDD et orientation vers le dispositif emploi accompagné.

M. T a 23 ans au démarrage de l'accompagnement par les services du Cap emploi en Mars 2018. Il est titulaire d'un Baccalauréat S, sciences de l'ingénieur et d'un BTS Génie optique option photonique (obtenu en 2014). En septembre 2015 alors qu'il poursuit une licence professionnelle biomédicale, M. T se sent très en difficulté, son état de santé se détériore lors des stages, au contact du monde professionnel. Son handicap est alors diagnostiqué, il interrompt sa licence et s'en suit une période de « petits boulots » dans l'agriculture et la grande distribution. Il verbalise être en souffrance lors de ces expériences qui mettent également en évidence son incapacité à tenir les rythmes de travail. C'est à cette période que M. T démarre un accompagnement avec le Cap emploi. Il vise les secteurs de la pharmacie, de la fibre optique ou encore de la comptabilité. Dans le cadre des démarches de recherche de stages pour M. T, le Cap emploi prend contact avec un employeur « partenaire » afin de prévoir une période de mise en situation en milieu professionnel en pharmacie. Cet employeur a également des besoins en recrutement sur un poste de gestion de stocks en pharmacie et est intéressé par la démarche proposée. En parallèle, une prestation d'appui spécifique (PAS) est mise en place pour une intervention lors du stage en entreprise avec 3 objectifs : sécuriser cette période d'insertion, identifier plus finement les difficultés rencontrées par M. T en situation professionnelle et contribuer à la mise en place d'outils de compensation afin de faciliter son éventuelle prise de poste.

En amont du stage, à la demande de Cap emploi, le prestataire de la PAS intervient pour sensibiliser le collectif de travail sur la situation de M. T afin de favoriser son intégration.

Des bilans intermédiaires et finaux avec une équipe pluridisciplinaire (M. T, employeur, prestataire PAS et conseiller Cap emploi) sont réalisés et permettent d'échanger sur des difficultés à la réalisation de certaines missions, de réfléchir à des moyens de compensation.

Après une deuxième période de stage, M. T se voit alors proposer un contrat de 3 mois avec le maintien de la PAS en entreprise.

Compte tenu de certaines difficultés persistantes et de la nécessité de maintenir pour le moment une aide en entreprise, la proposition de mettre en place le dispositif Emploi Accompagné est faite à M. T et à l'employeur. Cette proposition permet le renouvellement de 3 mois du contrat de travail. Dans l'attente d'intégrer le dispositif dont la décision relève de la MDPH, la prestation d'appui spécifique (PAS) est maintenue.



Parcours de M. J : Parcours sur 2 ans : accompagnement à la levée de freins, à l'élaboration et à la validation de projet, à l'accès à la formation

M. J a 47 ans, il a 18 ans d'expérience professionnelle sur des postes d'opérateur de production, de livreur de meubles et de contremaître déménageur. Licencié pour inaptitude médicale à ce dernier poste, M. J obtient la RQTH et la Pension d'Invalidité catégorie 1. Lors de ses soins en rééducation, M. J a été accompagné sur l'élaboration de son projet et a identifié le métier d'agent de déchetterie.

Lorsqu'il démarre son accompagnement à Cap emploi en septembre 2017, 2 problématiques l'empêchent de s'investir dans son projet. M. J a reçu une orientation UEROS (Unité d'Évaluation de Réentraînement et d'Orientation Sociale et Professionnelle) de la MDPH avec un délai d'attente important mais surtout, M. J n'a pas fait le deuil de sa situation précédente. Une PAS Prestation d'Appui Spécifique est mise en place pour lui permettre de travailler sur le deuil de son ancien métier et sur l'acceptation de toutes ses capacités fonctionnelles mais aussi des limites présentes aujourd'hui. Cette première étape lui permet de se projeter à nouveau et de s'investir dans les démarches et d'accepter le délai d'entrée à l'UEROS. Lors de recherche de stages, il contacte les SMICTOM (Syndicats Mixtes Intercommunaux de Collecte et de Traitement des Ordures Ménagères) et rencontre un employeur intéressé. M. J signe une convention de stage qui valide le projet de ripeur / agent de déchetterie. M. J ne pourra finalement pas réaliser sa période de stage du fait de son passé judiciaire. Une mise en relation et des échanges avec la Maison de la Justice sont alors effectués afin d'identifier des solutions à la problématique soulevée. M. J doit alors entrer dans des démarches administratives conséquentes, le Cap emploi le met en relation avec une assistante sociale de la Maison du département. 3 mois plus tard, M. J obtient la levée de restriction d'accès à certains postes et peut à nouveau réinvestir son projet.

En parallèle, afin de le maintenir dans une dynamique et gagner en confiance, le Cap emploi lui propose une remise à niveau sur les savoirs de bases (Compétences clés).

Il est ensuite positionné sur une prestation d'orientation et de construction de projet avec un accompagnement renforcé. Lors de cette prestation, M. J réalise des visites d'entreprises, des enquêtes professionnelles et décroche un stage au sein d'un Syndicat Mixte Intercommunal de Collecte et de Traitement des Ordures Ménagères, qui lui permet non seulement de valider son projet professionnel d'agent de déchetterie / ripeur, de vérifier l'adéquation avec ses limitations fonctionnelles mais également d'obtenir un CDD où il lui est conseillé de passer son permis C.

Suite à plusieurs mois de contrat à temps plein en tant qu'agent de déchetterie / ripeur, M. J est en formation pour obtenir un Titre professionnel conducteur routier de marchandises sur porteur et afin de lui apporter une aide financière pour se rendre à sa formation située à plus de 60 kms de son domicile, une Aide au Parcours a été sollicitée auprès de l'Agefiph. Il déclare également qu'il sera repris sur son poste à l'issue de la formation.



Parcours de Mme S : travail sur le projet + formation + contrat aidé + CDDI

Mme S est entrée dans la vie active, après l'obtention du BEP Services et a exercé ce métier pendant 22 ans dans différentes entreprises (gastronomique, traditionnel, crêperie, etc.).

Mme S. a 38 ans au démarrage de l'accompagnement par les services du Cap emploi en 2012.

Suite à des difficultés de santé, elle est dans l'obligation de travailler un nouveau projet professionnel et elle intègre le Centre de PréOrientation (CPO) sous les conseils du Cap emploi et valide le projet d'agent des services hospitaliers.

Afin de se professionnaliser, elle bénéficie d'une formation financée par le Pôle emploi (AFC) en techniques de nettoyage de juin à juillet 2014, puis elle poursuit sur un titre d'Agent de Propreté en septembre 2014.

De mars 2015 à mars 2017, Mme S. est recrutée en contrat aidé ASH, suite à un appui du Cap emploi, avec une longue période d'arrêt maladie sur la dernière année de contrat suite à des difficultés psychologiques. Une fois sa situation de santé stabilisée, Mme S. est revenue vers les services du Cap emploi en Août 2018. Mme S. a réalisé des immersions professionnelles afin de reprendre le chemin de l'emploi mais se trouve de plus en plus en difficulté du fait de freins périphériques (RSA, difficultés de mobilité, problème de positionnement face aux employeurs). Son inactivité et les freins sociaux rencontrés entraînent son éloignement du marché de l'emploi. Malgré l'appui des conseillers Cap emploi pour la préparation aux entretiens et pour la mise en valeur de ses compétences, Mme S. renvoie aux employeurs une inadaptation aux exigences du marché de l'emploi.

Actuellement, sous les conseils et l'appui du Cap emploi, Mme S. est en relation avec une association pour femme isolée et elle travaille à la régie de quartier en CDDI afin de l'aider à lever ses freins à l'emploi.

Accompagnement dans l'emploi



Maintien dans l'emploi :

Cap emploi 22 a accompagné 299 parcours de maintien en 2019.

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

Plus de 25 % 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.**

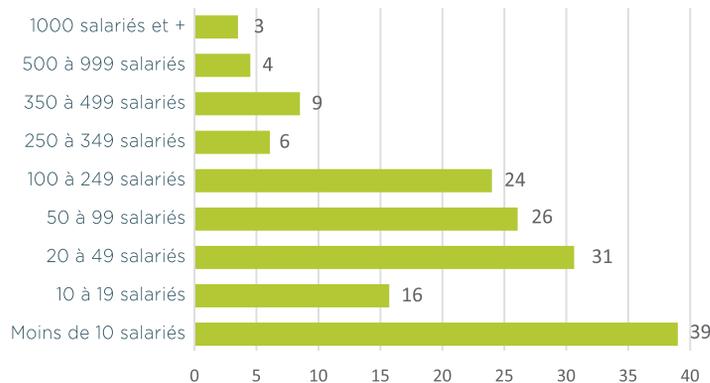
Plus des 2/3 des salariés maintenus en emploi sont **des seniors (45 ans et plus)**, près de la moitié des salariés maintenus a **50 ans et plus.**

44 % des salariés maintenus en emploi ont **un niveau V et infra.**

La durée moyenne des maintiens réussis est **de 7 mois.** **89 %** ont une durée de prise en charge de **moins de 12 mois.**

➤ **Près de 73 % des maintiens réussis** sont réalisés dans les entreprises costarmoricaines de **moins de 100 salariés.**

➤ **Près de 60 % des personnes maintenues** dans l'entreprise ont une ancienneté dans l'entreprise de 10 ans et plus.





Evolution et transition professionnelle :

Le Conseil en évolution professionnelle guide les salariés en risque d'inaptitude médicale dans la préparation de leur reclassement externe.

► 24 salariés en **transition ou évolution professionnelle** ont été pris en charge avec la mobilisation du CEP salariés.

Monographie de parcours « CEP salariés en risque d'inaptitude médicale »



Parcours M. T :

M. T a 39 ans et est titulaire de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé. Dès 2018, il rencontre des difficultés de santé sur son poste de conducteur routier et dans le cadre de son arrêt, réalise un séjour de réadaptation au Centre Patis Fraux à Vern sur Seiche. Le médecin du travail envisage une inaptitude médicale et propose à M. T de contacter le Cap Emploi pour l'accompagner dans le cadre de sa transition professionnelle. Le Cap emploi, opérateur en Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) le prend en charge en février 2019.

La conseillère Cap emploi effectue un diagnostic approfondi pour identifier l'adéquation projet/handicap, les centres d'intérêt et les compétences transférables.

M. T identifie le métier de métreur, technicien du bâtiment.

La conseillère s'attache à vérifier la validation du projet et le guide dans sa recherche de centres de formation dans l'attente de son licenciement pour inaptitude médicale et son inscription comme demandeur d'emploi à Pôle emploi.

Le 3 septembre 2019, il démarre la formation de Technicien études bâtiment pour 2 ans avec rémunération Région au CRP (Centre de Reclassement Professionnel) Jean Janvier de Rennes.

Monographie de parcours « Accompagnement dans l'emploi »



Parcours de Mme F. : recherche de solution pour un maintien dans l'emploi

Mme F est exploitante, depuis fin 2016, pour une activité d'élevage de dindes, à temps plein. Elle reprend l'exploitation familiale qui possédait des terres et un élevage de poulets. Elle a modifié l'activité au regard de sa situation de santé (l'élevage de dindes engendre moins de manutentions régulières et cède ses terres). Malgré cette modification d'activité,

Mme F. rencontrait toujours des difficultés à son poste de travail.

Elle est bénéficiaire d'une Rente 10 % et de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

Son exploitation est constituée de 3 bâtiments sur une surface de 2 600 m² pour 21 000 dindes par lot. La durée de l'élevage étant de 4 mois ½, entre chaque lot, un vide sanitaire de 6 semaines est nécessaire. L'alimentation est automatique.

Au regard de l'analyse des tâches et des difficultés rencontrées (paillage manuel, pesées des dindes, port de seaux, utilisation du treuil manuel...), le Cap emploi a prescrit une EPAAST « Etude Préalable à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de Travail » pour permettre de définir les modifications organisationnelles et techniques possibles pour adapter au mieux l'environnement de travail à la situation de handicap de l'exploitante.

Cette prestation EPAAST a permis d'identifier des moyens de compensation et la conseillère Cap emploi a proposé de faire appel à une entreprise extérieure pour la gestion du vide sanitaire, à s'équiper d'une pailleuse automatique, à emprunter une balance automatique auprès des agriculteurs voisins et à apporter des modifications aux installations antérieures).

Le Cap emploi a aussi accompagné Mme F. dans le montage financier auprès de l'Agefiph pour l'acquisition d'une pailleuse et pour le financement du vide sanitaire par une entreprise extérieure.



Parcours de M L. : solution de maintien dans l'emploi

M. L, tuyauteur soudeur en CDI depuis 2 ans, rencontre au regard des postures contraignantes et du port de charges, des problèmes de santé qui entraînent un arrêt et des difficultés pour une reprise sur son poste. Il fait une demande de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

L'employeur contacte le médecin du travail qui sollicite le Cap emploi pour une recherche de solutions pour un maintien. Dans un premier temps, la conseillère Cap emploi avec l'employeur et le salarié, identifie le poste de chargé d'affaires. Ce reclassement interne nécessite des formations en informatique sur des logiciels spécifiques et bureautiques avec un tutorat interne.

Après avoir identifié les formations adaptées, la conseillère Cap emploi accompagne l'employeur et le salarié sur la recherche de financements. L'OPCO (opérateur de droit commun) est mobilisé et en complément, M. L utilise ses droits acquis au titre du CPF (Compte Personnel de Formation).

Durant son parcours de formation (interne et externe) le conseiller Cap emploi a proposé de mobiliser le Contrat de Rééducation Professionnelle (aide sur le salaire, dans le cadre d'un reclassement interne, sur une durée évaluée) auprès de la CPAM.

NOS AUTRES ACTIVITÉS

Ohé Prométhée Côtes d'Armor



Espace Public Numérique : 59 personnes ont bénéficié d'une formation numérique soit 59 **Visa Internet** délivrés.

Plateforme « parrainage » : Mis en œuvre en 2016, 40 binômes dirigeants d'entreprises/demandeurs d'emploi en situation de handicap ont été réalisés en 2019.
Sur les 40 DEBOE qui ont bénéficié d'un parrainage, près de 73 % sont des femmes, 63 % ont plus de 40 ans et 68 % ont une durée de chômage supérieure à 12 mois.

Taxe d'apprentissage : Le Cap emploi est habilité à percevoir la taxe d'apprentissage sur la partie Hors Quota. A ce titre nous avons 12 988 € en 2019 qui permet de mettre en œuvre des actions collectives pour promouvoir l'apprentissage auprès de notre public.

Structure d'Ingénierie et d'Innovation Sociale

Bilans médico-fonctionnels :

- 14 prescrits par le Conseil Départemental des Côtes d'Armor au bénéfice de personnes au RSA
- 2 prescrits par Catalys Conseils dans le cadre de bilan de compétences.

Ces bilans d'évaluation sont réalisés par une ergothérapeute.

Outil Diag'O psy :

L'outil d'évaluation orientation des personnes présentant des troubles psychiques DIAG'O Psy, financé par l'AGIRC-ARRCO et AG2R a été développé et informatisé. Testé par l'équipe du Cap emploi 22, il a été validé par l'équipe de Cap emploi Sarthe.

Apprentissage dans les 3 Fonctions Publiques :

Ce programme financé par la Direccte et le Conseil Régional a débuté en septembre 2018 et un « guide de l'apprentissage dans les 3 Fonctions Publiques » a été réalisé.

**GPECT dans le domaine du commerce :**

Ce programme est financé avec l'Opcommerce, la Direccte et l'Agefiph. L'étude s'est déroulée de juillet 2018 à Décembre 2019.

Nous avons effectué des visites qualifiées qui ont abouti à la réalisation de 16 diagnostics permettant une compréhension fine des organisations et des différents postes de travail afin d'anticiper les besoins futurs sur le territoire pour les personnes en situation de handicap.

Diagnostics Actions :

En 2018, Performance Handicap a remporté l'Appel d'offre de l'Agefiph en collaboration avec le MEDEF 35 et l'ADIPH 35

2 diagnostics ont été réalisés (Vitel Menuiseries à Plérin et le Groupe Locmaria qui comprend 8 sites).

Etude de faisabilité de la création d'un GEIQ régional

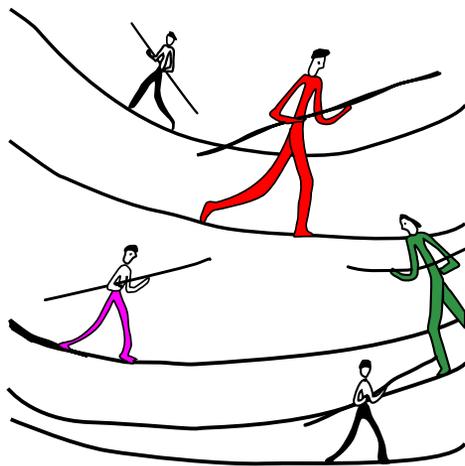
Cette étude financée par la Direccte a débuté en octobre 2018 et a porté sur la faisabilité de la création d'un GEIQ consacré à la formation par le biais de l'Alternance des personnes en situation de handicap.

Performance Handicap a accompagné la création du GEIQ BREIZ'H, aux démarches de labellisation et de création. Le GEIQ BREIZ'H a été créé en mars 2020.

GPECT Hôtellerie Restauration :

Améliorer l'attractivité des métiers de l'hôtellerie-restauration pour les personnes en situation de handicap. Ce programme, financé par la Direccte, le Conseil Régional et AKTO, a démarré en fin d'année 2019.

LES PERSPECTIVES 2020



- 1 Commercialisation de l'outil Diag'O Psy auprès des Cap emploi.
- 2 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.
- 3 Création d'un village de métiers accessibles en réalité virtuelle avec la Cité des Métiers et Immersion Tools.
- 4 Action de sensibilisation auprès des employeurs et du collectif de travail : module d'intervention et Escape Game sur le handicap.
- 5 GPECT dans les secteurs du bâtiment et de l'agriculture pour favoriser l'emploi et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

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 :



agefiph



CAP EMPLOI

Handicap, recrutement & maintien



Retrouvez-nous sur 
@CAPEMPIOI22
@PROMETHEE22

www.capemploi-22.com