



Association haut-saônoise pour la sauvegarde de l'enfance à l'adulte

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023

CAP EMPLOI

CAP
EMPLOI 70

SOMMAIRE

Glossaire.....	3
1. Identification et données générales sur la structure	4
2. Activité de l'année.....	5
2.1 Accompagnement vers l'emploi	5
2.2 Accompagnement dans l'emploi	6
2.3. La transition professionnelle.....	7
3. Personnes accompagnées.....	7
3.1 Axe 1 : Accompagnement Vers l'Emploi	7
3.1.1 Portefeuille	7
3.1.1 Typologie du public accompagné :	8
3.2 Axe 2 : Le maintien dans l'emploi et la transition professionnelle.	10
3.2.1 Le maintien dans l'emploi.	10
4. Description de l'activités et du fonctionnement du service.....	12
4.1 Fonctionnement du CAP Emploi 70.	12
4.2. Description de l'activité.	12
5. Ressources Humaines.....	13
5.1 Organigramme.....	13
5.2 Mouvement du personnel et plan de formation.....	13
6. Périmètre d'intervention et chiffrage du bassin.....	14
6.1 Périmètre d'intervention	14
6.2 Chiffrage du bassin.	14
7. Dynamique d'amélioration continue de la qualité.....	16

GLOSSAIRE

- **AFEST** : Action de Formation En Situation de Travail
- **AFPR** : Action de formation Préalable au Recrutement
- **AGEFIPH** : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
- **CARSAT** : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail
- **Catégories du public Demandeurs d'emploi**
 - **Catégorie A** : Personnes sans emploi, disponibles immédiatement, et recherchant activement un emploi en CDI ou CDD.
 - **Catégorie B** : Personnes exerçant une activité réduite courte (moins de 78 heures par mois) et recherchant activement un emploi.
 - **Catégorie C** : Personnes en activité réduite longue (78 heures ou plus par mois) et recherchant un emploi.
- **CDE** : Conseiller à Dominante Entreprise
- **CEP** : Conseil en Evolution Professionnelle
- **CIBC** : Centre Interinstitutionnel de Bilan de Compétences
- **COFIL** : Comité de Pilotage
- **DEBOE** : Demandeur d'Emploi Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
- **DEFM** : Demandeurs d'Emploi en Fin de mois
- **DELD** : Demandeur d'Emploi de Longue Durée
- **ELD** : Equipes Locales de Direction
- **EXH** : Expert Handicap
- **FIPHFP** : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
- **FT** : France Travail
- **LUA** : Lieu Unique d'Accompagnement
- **MSA** : Mutualité Sociale Agricole
- **OPS** : Opérateur de Placement Spécialisé
- **PDP** : Prévention de la Désinsertion Professionnelle
- **PE&CE** : Pôle Emploi et CAP Emploi
- **PMSMP** : Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel
- **POEI** : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle
- **PSH** : Personnes en Situation de Handicap
- **RQTH** : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
- **SEEPH** : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées
- **SPST** : Services de Prévention et de Santé au Travail

1. Identification et données générales sur la structure

Nom de la Structure : CAP Emploi 70

Adresse du Siège Social : 2 rue de la mutualité, 70000 Vesoul, Haute-Saône, France

Directrice : Fabienne ROUX

☎ 03 84 97 07 15 ✉ infoemploi@capemploi70.com ou infomaintien@capemploi70.com

🌐 <https://www.capemploi-70.com/>

Missions Principales :

- Accompagnement vers l'emploi
- Accompagnement dans l'emploi
- Missions transverses (communication, partenariat et information-sensibilisation des employeurs)

Zone d'intervention : Département de la Haute-Saône

Public cible : Personnes en situation de handicap à la recherche d'emploi, d'une formation ou d'une reconversion professionnelle dans le département de la Haute-Saône.

Effectif :

Nombre total de salariés : 11

Détail par catégorie :

Conseillers à l'emploi : 8

Prospecteur Entreprise : 1

Chargée de mission pour le maintien dans l'emploi : 1

Direction : 1

Partenaires Principaux :

France Travail

Services publics locaux et régionaux dédiés à l'emploi et au handicap

Entreprises locales

Organismes de formation

Maisons France Services

Les services de prévention et de santé au travail (SPST)

Financeurs : Le CAP Emploi 70 est financé par l'État, l'AGEFIPH, le FIPHFP et France Travail.



2. Activité de l'année

2.1 Accompagnement vers l'emploi

La phase de déploiement du rapprochement entre Pôle Emploi (PE) et CAP Emploi (CE) étant achevée, l'année 2023 a été l'occasion de renforcer et d'optimiser l'offre de service conjointe au sein des Lieux Uniques d'Accompagnement (LUA).

Plusieurs **actions communes** ont été initiées dans les agences Pôle Emploi de la Haute-Saône :

- Ateliers co-animés « **Parlons Handicap** » destinés aux collaborateurs de Pôle Emploi et CAP Emploi, visant à améliorer l'accompagnement des employeurs et des personnes en situation de handicap.
- **Kiosques Handicap** communs pour enrichir la connaissance des conseillers Pôle Emploi sur le handicap. **Quatre ateliers** ont été organisés, couvrant les aides financières de l'AGEFIPH, les prestations d'appui spécifiques, la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), la pension d'invalidité, ainsi qu'une présentation d'Inclu'Pro et un quiz Kahoot portant sur des connaissances de premier niveau sur le handicap ainsi que sur les missions de CAP Emploi.
- Actions conjointes avec Pôle Emploi sur les **recrutements**
- Programmation d'actions spécifiques lors de la **Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)** :
 - Ateliers « Gestes et postures » animé par M. Alkharfan, Kinésithérapeute sur 3 agences (Vesoul, Lure et Héricourt)
 - Ateliers « Comment aborder son handicap ? »
 - Visites d'entreprises conjointes avec Pôle Emploi
 - Présentation du Dispositif Emploi Accompagné
 - Réalisation de la valise Handicap sur les sites de Vesoul et Luxeuil.







Une **gouvernance et un pilotage** du rapprochement PE&CE a plusieurs niveaux :

- Au niveau territorial avec un **COPIL Opérationnel** élargi aux Equipes Locales de Direction (ELD) (1 x par trimestre)
- Au niveau local avec :
 - Des **réunions managers** « ELD PE / Direction CE)
 - Un **pilotage** commun des **orientations Expert Handicap (EXH)** :
 - Une mise en place de commission pour l'étude des entrées ou sorties des portefeuilles EXH par un binôme PE/CE
 - Des revues de portefeuilles sur l'ensemble des DEBOE
 - Des Teams TH tous les 15 jours sauf pour Vesoul où nous avons une commission et une Team TH par mois.

Sur **volet entreprise**, un plan d'actions a été établi pour l'année 2023 :

- Visites conjointes d'entreprises par les Conseillers à Dominante Entreprise (CDE) PE et les conseillères CAP Emploi
- Présentation des offres de services communes
- Recueillir de nouvelles offres et réaliser des promotions de profils
- Présence sur les événements employeurs/Demandeurs d'emploi : Jobs dating, Stade vers l'emploi, Forum, Mix & Match...

L'activité de l'axe 1 est évaluée au moyen de six indicateurs partagés avec Pôle Emploi, à savoir :

	Résultat mensuel	Résultat M-1	Résultat consolidé	Résultat A-1 consolidé	Objectif ou seuil	Réalisé par rapport à l'objectif/seuil	Taux d'atteinte à l'objectif/seuil	Ecart à la cible
ACO1H	118	52	734	836	730		100,5 %	Atteint
ACO3H	665	672	665	708	733		110,2 %	Atteint
FOR1H	41,9 %	41,7 %	41,9 %	45,0 %	45,0 %		93,1 %	3,1 pts
ENT1H	7,6 %	7,8 %	7,7 %	6,2 %	6,4 %		120,3 %	Atteint
ACO2H	-	-	79,4 %	83,9 %	83,2 %		95,4 %	3,8 pts
ACO4H	78,8 %	87,7 %	84,0 %	83,9 %	83,0 %		101,2 %	Atteint

Parmi ceux-ci, quatre ont été atteints :

ACO1H : Nombre de retours à l'emploi des DEBOE, réalisé à **100,5%**.

ACO3H : Nombre de DEBOE de longue durée, atteint à **110,2%**.

ENT1H : Proportion des recrutements de DEBOE par rapport aux offres satisfaites avec service, avec un taux de réussite de **120,3%**.

ACO4H : Satisfaction des DEBOE concernant l'accessibilité à une réponse à leur demande, quel que soit le moyen de communication, avec un taux de satisfaction de **101,2%**.

Le taux d'insertion professionnelle des DEBOE six mois après avoir terminé une formation, mesuré par l'indicateur **FOR1H**, s'élève à **93,1%**. Cette performance s'explique par le fait que 60% des formations suivies par les DEBOE ne garantissent pas une réintégration immédiate dans le marché du travail juste après leur achèvement.

ACO2H : Satisfaction des DEBOE vis-à-vis de leur accompagnement, atteint à **95,4%**.

Quelques chiffres pour illustrer l'année 2023 :

- En moyenne **966 DEBOE accompagnés** sur l'année.
- **72** Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnelle (**PMSMP**) soit **3234 heures** d'immersions professionnelles
- **261** Actions de formation Préalable au Recrutement (**AFPR**)
- **11** Préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (**POEI**). La moindre mobilisation relève d'une difficulté de pouvoir faire intégrer les DEBOE sur ces mesures.
- **383** Entrées effective en **formation**
- **200** Entrées en **prestation**
- **1600** **DPAE**

2.2 Accompagnement dans l'emploi

En 2023, nous avons renforcé notre partenariat avec les employeurs locaux, tant privés que publics. Nos initiatives ont inclus la prospection, la participation au Club RH 70 de la CCI, les visites d'entreprises, des interventions auprès des bénéficiaires du CRF de Navenne, l'organisation d'événements Emploi tels que des forums, ainsi qu'une collaboration efficace avec les référents handicap du CHI, de l'éducation nationale, et les services de santé au travail.

Durant l'année, deux initiatives de sensibilisation au handicap ont été menées. L'une d'elles a pris la forme d'un atelier chez Soprofen à Froideconche, destiné à tous les employés de l'entreprise, principalement composés d'agents de production.

La seconde, était une sensibilisation au maintien dans et en emploi dans le secteur de l'aide à la personne avec les structures Eliad et ADMR de la Haute-Saône.

Le CAP Emploi 70 assure systématiquement un accompagnement sur six mois pour les personnes en situation de handicap (PSH) intégrées en CDI, afin de s'assurer qu'elles ne rencontrent pas de difficultés et de proposer, si nécessaire, des solutions d'aménagement de poste. De plus, en communiquant des informations relatives au maintien dans l'emploi à ces individus, nous avons pu recueillir 2 signalements.

- L'objectif **conventionné en 2023** est de **90 maintiens réussis** sur la période de référence.
- L'objectif est atteint à 102% avec une hausse de plus de 8% par rapport à l'année précédente

2.3. La transition professionnelle

La **transition professionnelle** regroupe tous les changements de positions professionnelles (mobilités horizontales, promotions, déclassements, passages d'une situation d'emploi au chômage...), **choisis ou subis**.

Le CAP Emploi est un des acteurs de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5/09/2018. Pour ce, il peut engager du **Conseil en Evolution Professionnelle** (CEP) auprès des salariés actifs en situation de handicap qui souhaitent évoluer, se reconverter ou anticiper un potentiel licenciement pour inaptitude.

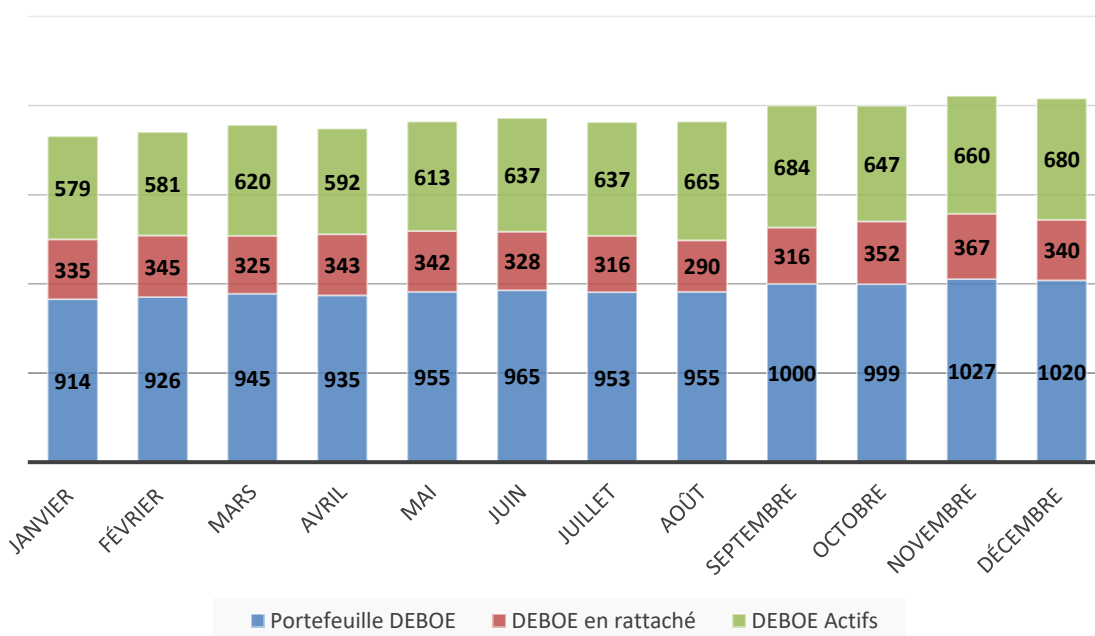
Tous les conseillers à l'emploi du CAP Emploi consacre 10% de leur temps de travail à la transition professionnelle ce qui représente **0,64 ETP** pour la structure avec une bonne **couverture départementale**. Sur cet axe 2, le CAP Emploi accompagne les personnes dont le handicap est complexe ou qui souhaitent être accompagnées par ce service. D'autres personnes en situation de handicap peuvent engager un CEP avec le centre interinstitutionnel de bilan de compétences (CIBC).

En 2023, nous avons accompagné **55 personnes en transition professionnelle** (CEP) dont **42 nouvelles personnes** prises en charge sur la période précitée.

3. Personnes accompagnées

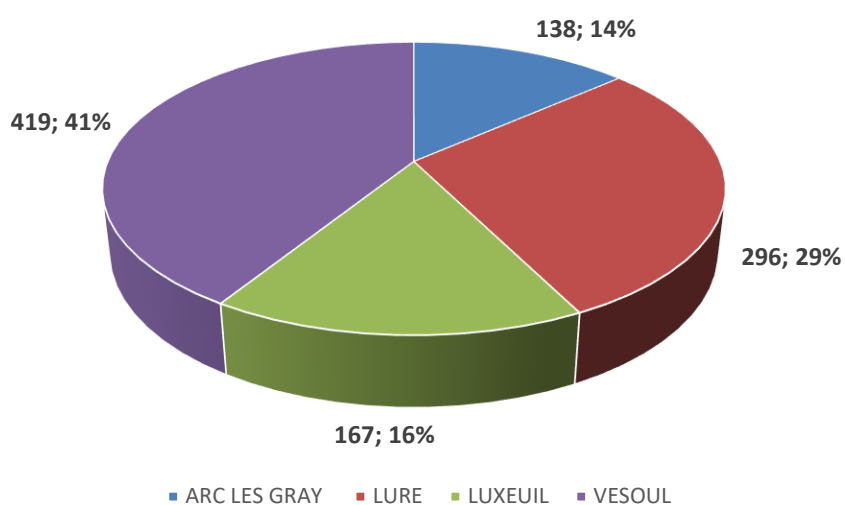
3.1 Axe 1 : Accompagnement Vers l'Emploi

3.1.1 Portefeuille



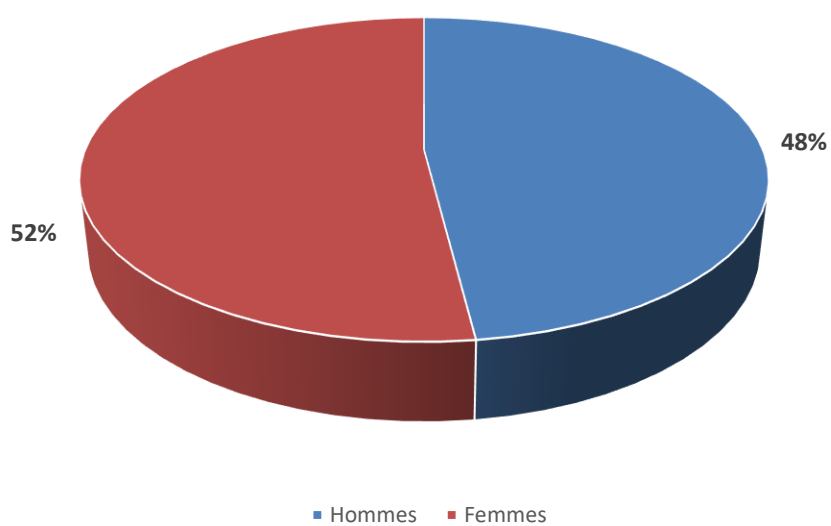
L'équipe du CAP Emploi 70 a accompagné **entre 914 et 1027 Demandeurs d'emploi** bénéficiaires de l'obligation d'emploi durant cette année 2023 sur tout le territoire de la Haute-Saône. Les conseillères gèrent des portefeuilles comprenant à la fois des DEBOE actifs à la recherche d'un emploi et d'autres DEBOE en statut rattaché, notamment ceux engagés dans des formations, des prestations ou déjà employés. En moyenne, le pourcentage de **DEBOE en statut rattaché** est estimé **entre 30 et 34%**.

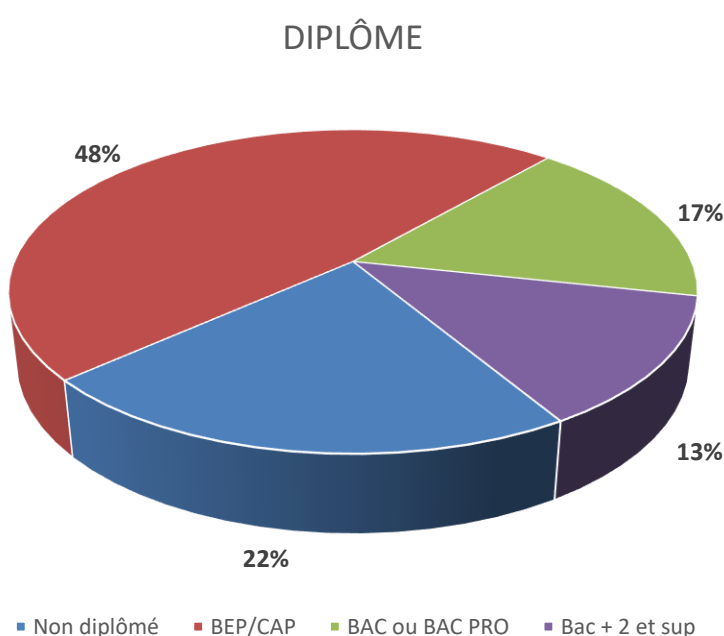
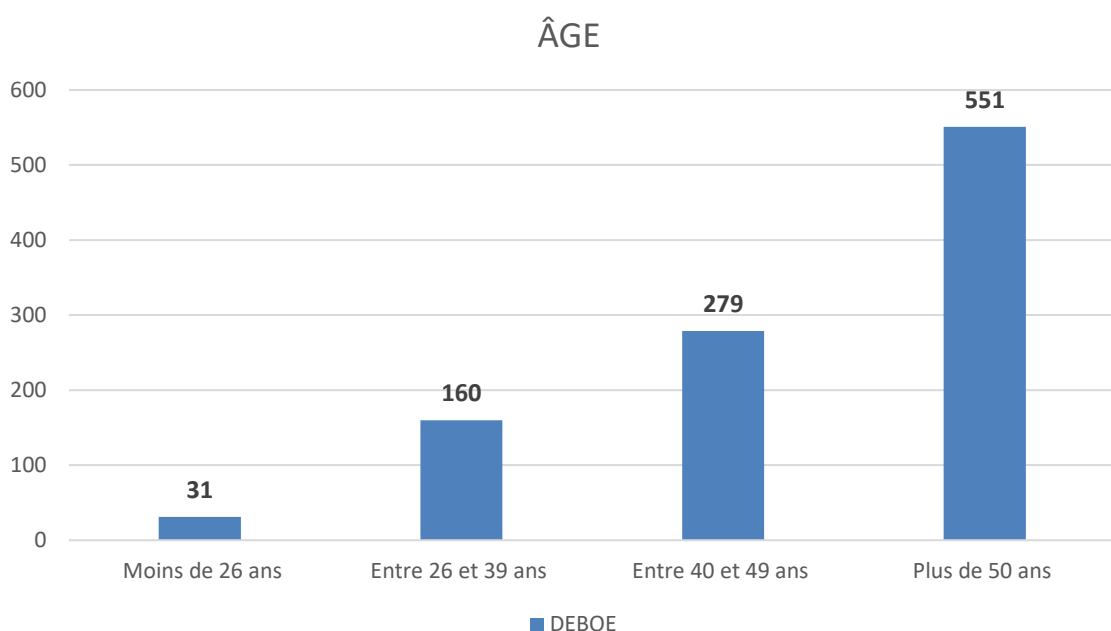
PORTEFEUILLES DEBOE (Accompagnés par CAP Emploi 70)



3.1.1 Typologie du public accompagné :

GENRE





Ces données mettent en lumière les multiples freins auxquels est confronté le public DEBOE : **54% sont des travailleurs seniors** et **32% sont des demandeurs d'emploi de longue durée**. De plus, **70% possèdent un niveau de qualification inférieur ou égal au niveau 3 (CAP/BEP)**. Cette caractéristique accentue les défis en matière de réorientation et de formation professionnelle, nécessitant des mesures adaptées pour élever leur niveau de compétences.

Il est également important de noter que ces publics proviennent majoritairement du milieu industriel et présentent des handicaps qui peuvent être directement liés à leurs précédents postes de travail. Ces conditions particulières exigent un accompagnement renforcé et spécifique, prenant en compte les séquelles professionnelles et personnelles.

Face à ces constats, il devient impératif d'offrir un accompagnement plus intensif à ces individus. Lorsque leur projet professionnel nécessite un parcours de formation, il est crucial d'intégrer des périodes de pré-qualification ou d'adaptation préalables à la qualification proprement dite. Cette approche, ayant un impact direct sur l'indicateur FOR1 H, vise à préparer au mieux les DEBOE à intégrer avec succès le marché du travail, en tenant compte de leurs spécificités et besoins.

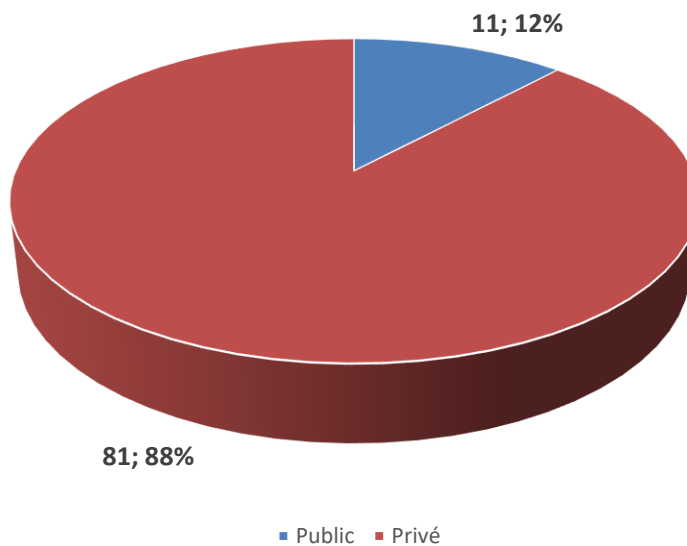
Ces éléments dessinent un tableau complexe de la situation des DEBOE, mettant en avant la nécessité d'une approche holistique et personnalisée pour surmonter les obstacles à l'emploi. En prenant des mesures adaptées, nous pouvons contribuer à une réinsertion professionnelle réussie de ces publics, favorisant ainsi leur épanouissement personnel et professionnel.

3.2 Axe 2 : Le maintien dans l'emploi et la transition professionnelle.

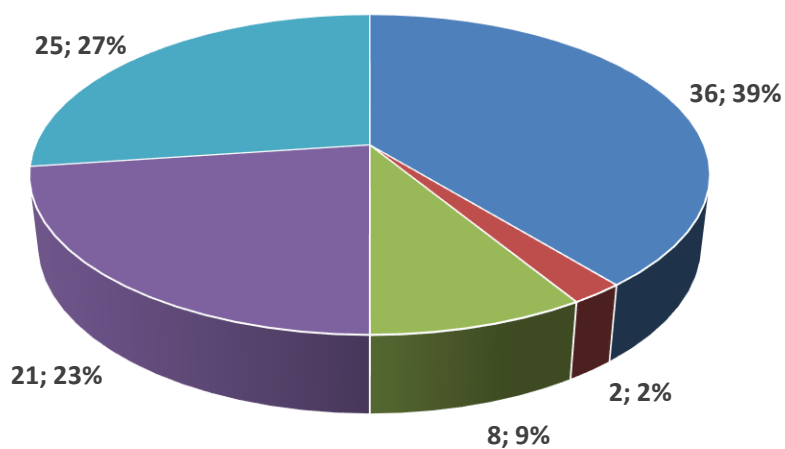
3.2.1 Le maintien dans l'emploi.

En 2023, **123 signalements** ont été reçus, aboutissant à **92 maintiens réussis**. Ceci confirme l'efficacité des interventions du CAP Emploi 70, avec l'objectif de **90 maintiens fixé par l'AGEFIPH atteint**, soulignant la réponse adéquate aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap (PSH).

Origine des maintiens réussis

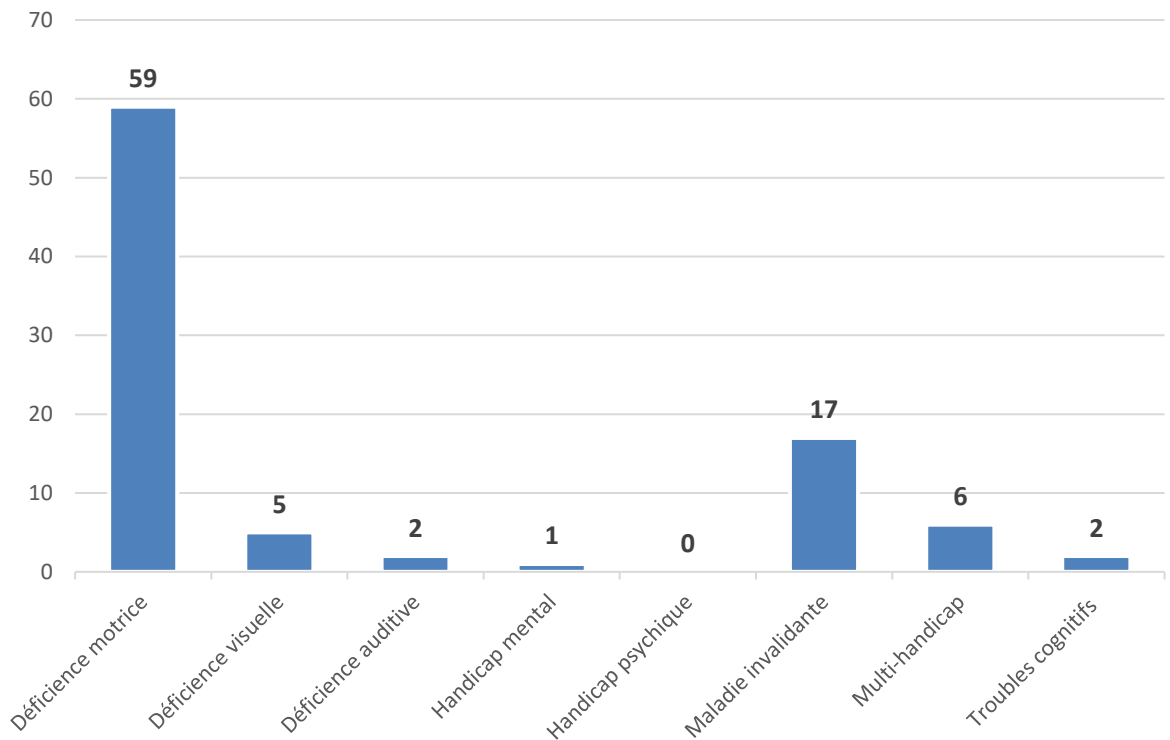


Origine des maintiens réussis



- SPST hors MSA (médecin dy travail public privé, SPST cellule PDP)
- CARSAT (CPAM, CARSAT, Carsat Cellule PDP)
- MSA (MSA Cellule PDP, MSA médecin du travail, MSA autre professionnel)
- Employeur privé / Employeur public / TNS
- Agent concerné et salarié concerné

Nature du Handicap



L'analyse des maintiens réussis en emploi pour l'année 2023 montre que **88% des maintiens concernent le secteur privé**. La collaboration entre les services de santé au travail, les employeurs, et les salariés eux-mêmes, révélée par les sources des signalements, souligne l'importance de la sensibilisation et du partenariat entre les acteurs pour faciliter ce processus.

Un point clé de cette analyse est la **prédominance des déficiences motrices (64%)** parmi les PSH accompagnées, ce qui accentue le besoin d'adapter les postes de travail aux exigences particulières de ces employés.

Il est également constaté que la majorité des individus bénéficiant de mesures de maintien occupent des postes **d'employés (73%)**.

Par ailleurs, **58%** des personnes accompagnées possèdent **un niveau 4 et infra 4**, et **62%** sont **seniors**. Enfin, **60%** de ces emplois se trouvent dans des **entreprises de moins de 50 salariés**, ce qui implique des défis particuliers pour l'adaptation des postes et la sensibilisation des employeurs aux besoins des PSH.

Cette analyse révèle la complexité et les multiples facettes des initiatives de maintien en emploi des PSH, soulignant la nécessité d'approches personnalisées et d'une collaboration étroite entre tous les acteurs impliqués.

4. Description de l'activité et du fonctionnement du service.

4.1 Fonctionnement du CAP Emploi 70.

Au sein du CAP Emploi 70, **8 conseillères à l'emploi** déploient leurs activités à travers le département de la Haute-Saône. Elles opèrent dans les **Lieux Uniques d'Accompagnement (LUA)** répartis entre **4 agences et 1 antenne de France Travail** (anciennement Pôle-Emploi), ainsi que dans **4 Maisons France Services** situées à Rioz, Montbozon, Jussey, et Faverney. Ces conseillères interviennent trois jours par semaine dans ces structures pour se rapprocher et mieux répondre aux besoins des individus qu'elles accompagnent individuellement.

L'équipe se retrouve au siège du CAP Emploi une journée par semaine, le jeudi, pour la **réunion de service**.

L'équipe inclut aussi un **Prospecteur Entreprise** et une **Chargée de Mission**, tous deux actifs dans le département de la Haute-Saône, spécifiquement sur les enjeux de **maintien dans l'emploi**.

4.2. Description de l'activité.

CAP Emploi 70 est un **organisme de placement spécialisé (OPS)** exerçant une **mission de service public**. Le CAP Emploi 70 développe une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé en réponse à leurs problématiques de santé.

Compte tenu de son expertise, CAP Emploi informe, conseille et accompagne les employeurs dans leurs problématiques de recrutement et de maintien dans/en emploi.

Les missions du CAP Emploi se divisent en 3 catégories :

Accompagnement vers l'emploi

- Informer, conseiller et accompagner les travailleurs handicapés dans leur recherche d'emploi puis dans leur intégration professionnelle
- Informer, mobiliser puis accompagner les employeurs dans leur démarche de recrutement et d'intégration de collaborateurs en situation de handicap

Accompagnement dans l'emploi

Informier, conseiller et accompagner les salariés et les employeurs face à une problématique :

- d'évolution professionnelle
- de transition professionnelle
- de maintien dans l'emploi
- de maintien en emploi

Les **missions transverses** (communication, partenariat et information-sensibilisation des employeurs)

Communication : CAP Emploi met en œuvre un plan de communication conjoint dans le cadre de la délivrance de l'offre de services intégrée CE/PE.

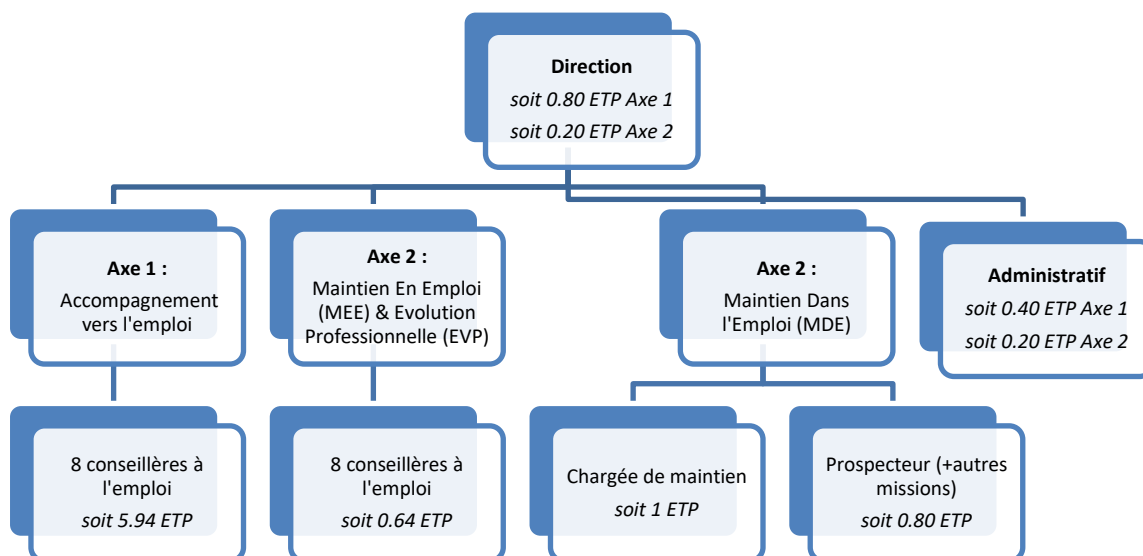
Information et sensibilisation aux employeurs :

CAP Emploi initie des actions proactives pour diffuser de l'information et du conseil en vue de faciliter la compensation des besoins de recrutement, le maintien en poste, ainsi que l'évolution professionnelle.

Partenariat : Engager et développer au plus près des territoires un travail en réseau avec les acteurs locaux. CAP emploi développe des partenariats adaptés et en cohérence avec les besoins de son territoire, et veille à leur efficacité par l'élaboration de modalités de collaborations opérationnelles, régulières et pérennes.

5. Ressources Humaines.

5.1 Organigramme



5.2 Mouvement du personnel et plan de formation.

En 2023, il n'y a eu aucun changement de personnel au sein du CAP Emploi sur les deux axes. Le service a enregistré un total de 685,45 heures d'absences, ce qui équivaut à 108,75 jours d'absences.

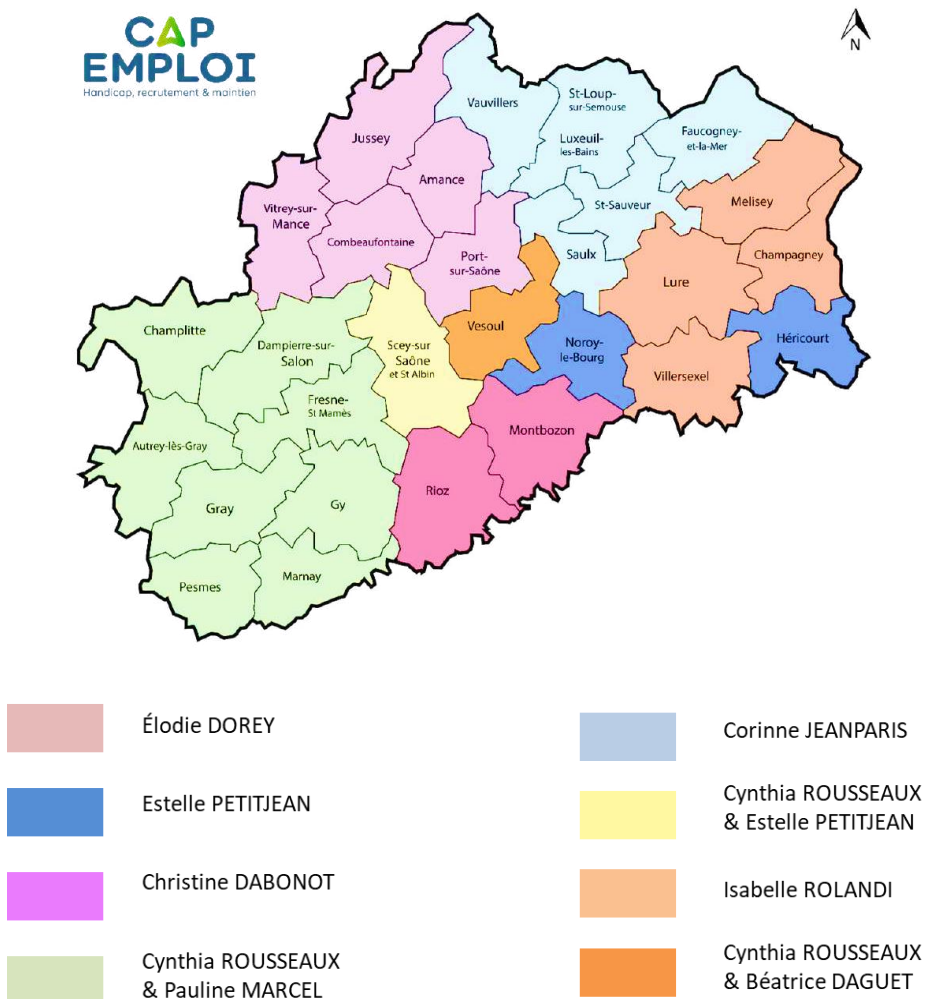
Toutes les collaboratrices du CAP Emploi ont suivi deux sessions de formation durant l'année : une mise à jour des compétences en Sauvetage Secourisme du Travail (SST) et une formation sur la sécurité incendie. L'équipe a également participé au séminaire des conseillers organisé par Cheops national à Paris.

De plus, 8 employées ont assisté à une formation sur l'entretien motivationnel pendant 3 jours en avril 2023.

6. Périmètre d'intervention et chiffrage du bassin

6.1 Périmètre d'intervention

Présentation de la cartographie des lieux d'intervention :



6.2 Chiffrage du bassin.

Le département de la Haute-Saône : un département faiblement peuplé avec une activité fortement concentrée sur l'industrie automobile (constructeur et sous-traitance).

La Haute-Saône représente 11,2% du territoire de la région (5 360 km², soit le 5ème département) et recense 234 601 habitants, soit 8,4% de la population régionale (44 hab./km² contre 59 en Bourgogne-Franche-Comté et 120 en France métropolitaine).

Le département de la Haute-Saône est très faiblement peuplé (44 hab./km²) et sa population est moins jeune que la moyenne régionale. Il perd des habitants en raison de soldes naturel et migratoire déficitaires.

Le taux d'activité et le taux d'emploi sont les mêmes que ceux de la moyenne régionale.

Un vieillissement des actifs est observé entre 2014 et 2020 (31% de 50 ans ou plus contre 28% six ans plus tôt). Le bassin de Vesoul regroupe 35% de la population du département. Le nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) inscrits en catégorie A augmente sur un an (+1% comme en Bourgogne-Franche-Comté), alors qu'on enregistre une baisse de ceux inscrits en catégories ABC (-1% contre une stabilité dans la région).

Le nombre d'offres d'emploi enregistrées sur 12 mois glissants est en hausse de 42% (contre +6% en Bourgogne-Franche-Comté). Une part plus importante qu'en région est observée pour les offres d'emploi temporaire (37% contre 35%) et occasionnel (7% contre 5%) au contraire des offres d'emploi durable (55% contre 60%).

Avec 6,5% au 3ème trimestre 2023, le taux de chômage est le même que celui de la Bourgogne-Franche-Comté et inférieur à celui de la France métropolitaine (7,2%). Il augmente de 0,2 point sur le trimestre et de 0,1 point sur un an (contre +0,2 point et +0,2 point au niveau régional et +0,2 point et +0,2 point au niveau national). Plus de 26 200 déclarations préalables à l'embauche (DPAE) sont enregistrées au 4ème trimestre 2023, soit une baisse de 10% par rapport au même trimestre un an plus tôt. Au niveau des effectifs salariés, le secteur des services est moins représenté (46% contre 51% dans la région) au profit de celui de l'industrie (30% contre 23%). L'emploi salarié affiche une baisse de 1% dans le département au 3ème trimestre 2023, contre une stabilité en Bourgogne-Franche-Comté.

Tableau 1
LES DEMANDEURS D'EMPLOI EN FIN DE MOIS (CATÉGORIES ABC)

		DEFM cat. ABC	Part	Evol. 1 an
Haute-Saône	DEFM BOE	1 823	11%	-2,6%
	DEFM Total	15 957	100%	-3,4%
Bourgogne-Franche-Comté	DEFM BOE	20 899	11%	+3,1%
	DEFM Total	197 433	100%	-2,0%

Graphique 1
CARACTÉRISTIQUES DES DEMANDEURS D'EMPLOI (CATÉGORIES ABC)

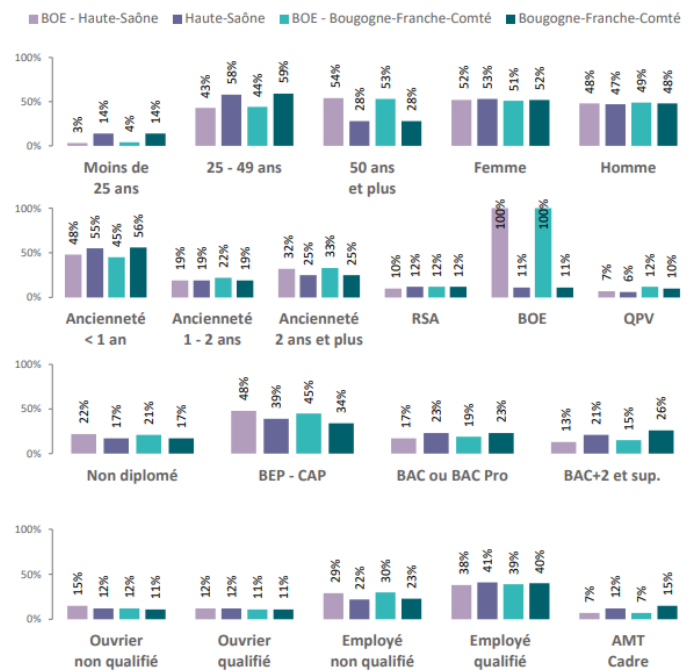


Tableau 2
LES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR CATÉGORIE D'INSCRIPTION

		DEFM	Part	Evol. 1 an
Demandeurs d'emploi BOE	Catégorie A	1 250	60%	-4%
	Catégorie B	205	10%	-1%
	Catégorie C	368	18%	-1%
	Catégorie ABC	1 823	87%	-3%
	Catégorie D	188	9%	-2%
	Catégorie E	75	4%	-5%
Total		2 086	100%	-3%
Ensemble des demandeurs d'emploi	Catégorie A	7 973	44%	-3%
	Catégorie B	2 559	14%	+1%
	Catégorie C	5 425	30%	-6%
	Catégorie ABC	15 957	87%	-3%
	Catégorie D	1 155	6%	-6%
	Catégorie E	1 165	6%	+4%
Total		18 277	100%	-3%

Les données par bassin : Evolution de la DEFM BOE catégorie A,B et C.

	DEFM BOE cat. ABC		
	Volume	Evolution sur 1 an	Part dans la DEFM cat. ABC
Haute-Saône	1 823	-2,6%	11%
Bassin de Gray	316	+6,4%	10%
Bassin de Vesoul	730	+0,1%	14%
Bassin de Lure	452	-8,7%	10%
Bassin de Luxeuil	325	-7,1%	12%

On observe une baisse significative de 2,6% de la demande d'emploi de fin de mois (DEFM) pour la catégorie DEBOE, contrastant avec une augmentation de 3,1% au niveau régional. Cette situation révèle plusieurs défis importants liés à la composition et aux besoins spécifiques de ces publics.

7. Dynamique d'amélioration continue de la qualité

CAP Emploi 70 continue de se concentrer sur les priorités définies les années précédentes, en accord avec les directives de la nouvelle convention quinquennale de 2023, qui engage l'État, l'Agefiph, le FIPHFP, Pôle Emploi, Cheops, et en conformité avec la loi pour le plein emploi, promulguée le 18 décembre 2023.

Dans ce cadre, **une stratégie territoriale** pour l'année **2024** a été définie conjointement avec France Travail :

➤ **Plan d'actions ciblé Demandeurs d'emploi travailleurs handicapés**

- Poursuivre l'intégration de la dimension handicap à travers la conduite de packs mobilisation et packs impulsion DE BOE avec l'intervention des experts Handicap.
- Conduire des revues de portefeuilles au fil de l'eau pour permettre de sécuriser la montée en charge des portefeuilles et la prise en considération des nouveaux entrants
- Amplifier les actions auprès des sortants de formation afin de valoriser leur candidature auprès des employeurs.
- Maintenir et conforter un service spécifique sur les personnes licenciées pour inaptitude.

➤ **Plan d'actions ciblé Relation Employeurs**

- Identifier un vivier d'entreprises susceptibles d'accueillir des personnes DE BOE.
- Programmer des visites communes pour permettre une meilleure connaissance et de maintenir l'acculturation sur le volet compensation
- Intégrer des publics DE BOE en mobilisant les immersions et les mesures d'adaptation : AFPR/AFEST/POE
- Construire une stratégie de promotion de profil au bénéfice des usagers DEBOE
- Anticiper les actions SEEPH 2024 avec une focale prioritaire sur les recrutements

➤ **Plan d'actions ciblé Animation et développement de compétences**

- Assurer la montée en charge des formations de 1er niveau sur le handicap pour l'ensemble des Conseillers à Dominante Entreprise (CDE) des agences France Travail.
- Poursuivre l'appropriation des formations ouvertes aux conseillers cap emploi via l'université
- Parfaire la cartographie des besoins des conseillers EXH sur la gestion des outils France Travail.
- Accompagner les psychologues du travail qui sont animateurs des teams Th sur l'ensemble du territoire

➤ **Un pilotage du plan d'action opérationnel et la gouvernance territoriale**

- La gouvernance doit intégrer ce qui est porté à ce jour et la perspective du renforcement du Réseau pour l'emploi :
- Participation de la direction de CAP Emploi sur un Comité de Direction Technique (CDT) par semestre avec une focale pilotage des résultats et des plans d'action
- Conduite de Copil territoriaux (1 par trimestre)
- Participer aux réunions Equipes Locales de Direction (ELD) au niveau local : consolider la programmation mensuelle.

➤ **Plan d'action(s) sur l'activité « Accompagnement dans l'emploi » (maintien et CEP)**

- Renforcer et développer nos partenariats dans les secteurs privé et public.
- Accroître l'effort de prospection auprès des employeurs privés, avec un focus particulier sur l'acquisition de nouveaux clients.
- Contribuer activement aux cellules PDP pluridisciplinaires et recueillir des signalements
- Intensifier nos interventions au sein de l'administration territoriale
- Poursuivre notre collaboration avec le GHI
- Réaliser une action de sensibilisation ciblée dans un secteur identifié comme étant à risque de générer des situations de handicap, afin de prévenir et de réduire ces risques.