

RAPPORT D'ACTIVITÉ

2018



Handyn'
action

Edito	page 4
-------	--------

L'association Handyn'action

Historique et objet de l'association	page 6
Conseil d'administration	page 7
L'équipe	page 8

L'OPS « Cap Emploi »

Présentation de l'OPS	page 10
Bassins d'intervention	page 10
Missions	page 11

L'activité « Cap Emploi »

Activité auprès des personnes	page 14
Activité auprès des employeurs	page 16
Moyens mobilisés	page 17
Placements	page 18
Activité maintien	page 20

L'action vers l'alternance

Activité 3APH	page 22
---------------	---------

Les projets menés en 2018

En d'EPIDE du handicap	page 24
SEEPH	page 25
Remise du pictogramme S3A	page 26
Renouvellement de la certification	page 26

Les perspectives 2019

Perspectives 2019	page 27
-------------------	---------

Cette année 2018, Handyn'Action a vu ses activités évoluer notamment pour l'Organisme de Placements Spécialisé (OPS), dont elle est gestionnaire, qui a connu un élargissement de son champ d'activité au maintien dans l'emploi et au déploiement du Conseil en Evolution Professionnelle auprès des salariés du public et du privé, ceci dans le cadre d'une convention de Service d'Intérêt Économique Général (SIEG).

C'est aussi la mise en place d'une Action d'Accompagnement vers l'Alternance des Personnes Handicapées (3APH) .

La délivrance du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) est venue renforcer l'accompagnement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Pour les salariés, l'accompagnement des reconversions/transitions professionnelles de façon précoce permet d'apporter des réponses bien en amont et d'éviter des ruptures de parcours, telle que l'inaptitude.

Enfin, certifiée depuis de nombreuses années, notre association est passée avec succès à la norme ISO 9001 version 2015 pour ses activités d'Organisme de Placements Spécialisé.

Nous avons intégré en 2018, avec l'élargissement du champ d'activités, un processus « conception et développement » afin que nos services au bénéfice des personnes et des employeurs demeurent innovants. L'implication des collaborateurs de l'association dans une co-construction constante et autonome est aussi un facteur clef de notre réussite.

Le Conseil d'administration dans la pluralité de ses collègues et l'implication des administrateurs au travers de commissions thématiques, assure un pilotage politique et stratégique efficace en veille sur les évolutions législatives avec l'aide d'une équipe de direction qui s'est vue renforcée sur la coordination, les projets et la communication .

Voilà l'équipe formidable, de femmes et d'hommes, ayant à cœur de mener à bien ce qui est entrepris avec toute l'expertise nécessaire à la réussite de nos actions et un sens de l'humain et du service qui fait mon admiration et le succès d'Handyn'Action dont je vous invite à prendre connaissance des résultats à travers ce rapport.

Le Président,
Philippe RIFF.

L'association Handyn'action



HISTORIQUE ET OBJET DE L'ASSOCIATION

Le 1er janvier 2009, les associations APIHHC et PROMETHEE Hainaut-Cambrésis, toutes deux labellisées « Cap Emploi » en 2000, fusionnent sous l'impulsion de leurs présidents et du Comité de Pilotage Régional (Etat, ANPE devenu Pôle Emploi, AGEFIPH, FIPHFP), pour devenir l'association **HANDYDYN'ACTION**; fusion qui a notamment permis d'intervenir sur un même grand territoire autour d'une méthodologie, d'une stratégie et d'une harmonisation des pratiques au bénéfice de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et au service des employeurs.



L'association Handyn'action a pour objet social :

- ☞ La gestion d'un Organisme de Placements Spécialisé (OPS-SIEG) ;
- ☞ La création ou la gestion d'activités connexes à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- ☞ La réalisation de diagnostics et d'études auprès des employeurs sur les questions relatives au handicap au travail ;
- ☞ La formation des personnes en situation de handicap ;
- ☞ l'accès et le maintien à l'emploi.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

La gouvernance de l'association est assurée par un conseil d'administration composé de trois collèges représentatifs :

- ☞ Associations de personnes en situation de handicap
- ☞ Représentants du monde économique et social
- ☞ Personnes qualifiées

Président

Dr Philippe RIFF
Collège employeurs

Vice-président

Marc BEHAREL
Collège associatif

Vice-présidente

Marie Françoise BARRABAS
Collège personnes qualifiées

Trésorier

Stéphane HACHETTE

Secrétaire

Daniel CARLIER

Le Conseil d'administration participe à l'élaboration des différents projets, aux orientations politiques et stratégiques, au développement de l'association et des activités de l'Organisme de Placements Spécialisé dénommé « CAP EMPLOI Grand Hainaut ».

La pluralité d'apports et de compétences au sein du Conseil d'administration confère une réelle plus-value institutionnelle contribuant ainsi au développement de la réflexion et de l'action.

Tout au long de l'année, les administrateurs se mobilisent pour être présents au sein des instances et des commissions thématiques (développement, qualité, communication, etc.).

L'EQUIPE



Directeur général

Pierre LEGRAND

Directrice adjointe

Alice FERRAI

Assistant de direction

Julien SPOTO

Coordinatrice emploi-formation

Dorothee GUILAIN

Coordinatrice projet-communication

Audrey VISEE

Conseillers professionnels du Valenciennois

Cécile FLOUQUET

Maria GRENIER

Raphaële MEYER

Frédérique OVERSTEYNS

Magali QUIDEAU-MOQUET

Justine RENARD

Marion THERET

Elodie ZBOROWSKI

Conseillers professionnels de la Sambre-Avesnois

Philippe DURIN

Sofia LETTIFI

Philippe POUPART

Edith SAISON

Sophie VINCENT

Conseillers professionnels du Cambrésis

Aurélie BECQUERIAUX

Patricia MUSY

Thierry QUENNESSON

Conseillers professionnels interbassins

Fonction Publique :

Sylvie LAPCHIN

Jonathan SPARTY

3APH : Marjorie BARON

CEP : Stéphanie TRUDEL

Maintien en partenariat avec l'ASTAV :

Alexandre BORCA

Djamila HADDADI

Morgane IMBAULT

Chargés d'accueil

Valérie BAVENCOFFE

Michèle MARY

Eddy MAYEUR

L'OPS

« Cap Emploi »



PRESENTATION DE L'OPS



Les Organismes de Placement Spécialisés - Service d'Intérêt Economique Général (OPS-SIEG), dénommés « CAP EMPLOI »

dans la Fonction Publique) et le Pôle Emploi; les « CAP EMPLOI » ont en charge la préparation, l'accompagnement, le suivi durable et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ainsi que l'accompagnement des employeurs.

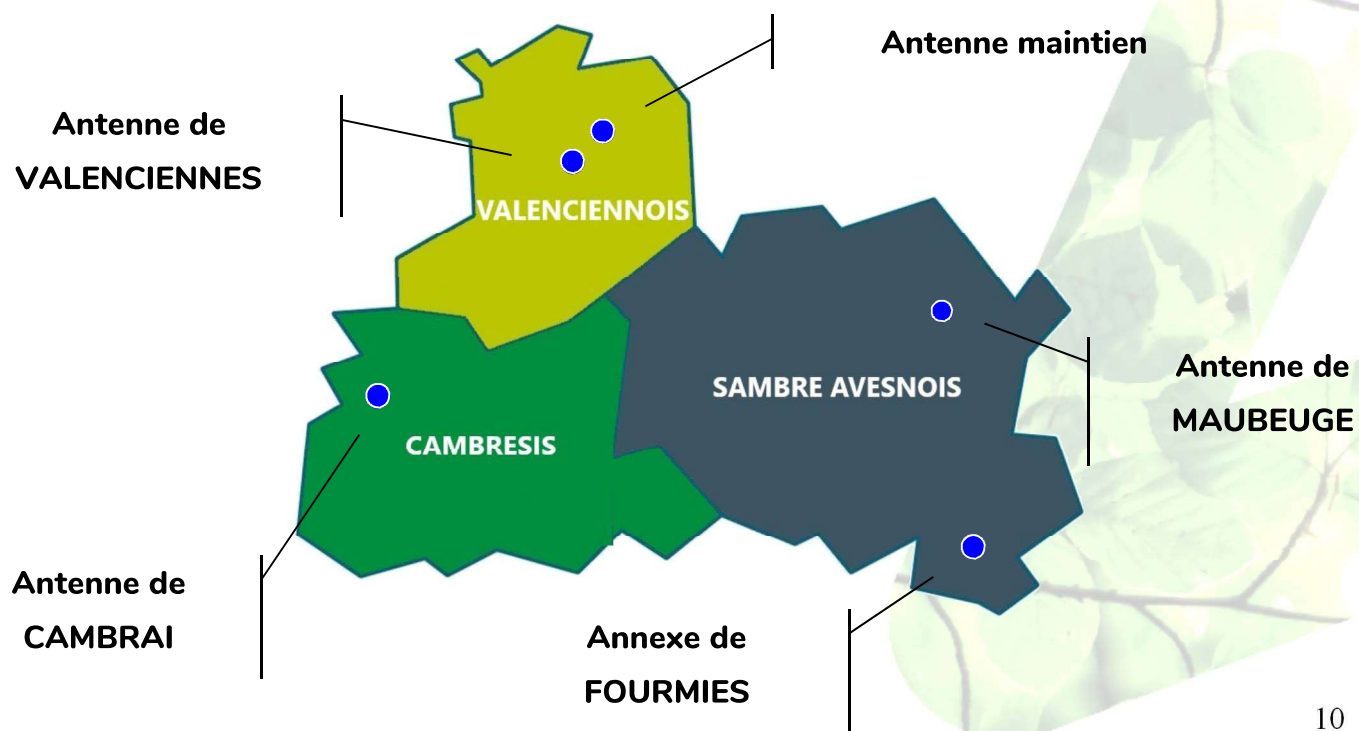
exercent une mission de service public par délégation.

Conventionnés par l'État, l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées), le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées

Leurs missions s'inscrivent dans le cadre d'une convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation des personnes en situation de handicap 2017-2020, signée en novembre 2017.



BASSINS D'INTERVENTION



Service aux personnes

Les conseillers professionnels du « CAP EMPLOI » accompagnent les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi, dans leur parcours professionnel.

Dans ce cadre, ils :

- ☞ réalisent un diagnostic approfondi afin de repérer les freins à l'emploi;
- ☞ délivrent le Conseil en Evolution ou transition Professionnelle, en aidant les BOE à définir un plan d'actions, en perspective d'une montée en compétences, d'une reconversion ou de l'élaboration d'un tout nouveau projet professionnel;
- ☞ définissent avec la personne un projet professionnel réaliste et réalisable en tenant compte des contre-indications médicales et du marché du travail;
- ☞ mesurent les besoins en terme de compétences de la personne, mobilisent les organismes de formation pour trouver la réponse la plus adaptée et ses éventuels financements;
- ☞ aident à la recherche d'emploi par le biais d'ateliers et prestations divers;
- ☞ prospectent les offres d'emploi auprès des entreprises afin de positionner les candidats répondant au mieux aux besoins détectés;
- ☞ veillent si nécessaire à l'aménagement du poste de travail et mobilisent les financements à cet effet;
- ☞ assurent un suivi de la personne dans l'emploi afin de sécuriser son parcours;
- ☞ interviennent auprès des salariés dans le cadre du maintien dans l'emploi. Ainsi à l'issue d'une étude de poste, le salarié et l'employeur seront accompagnés dans leurs démarches en vue d'un maintien sur le poste actuel, ou sur un autre poste au sein de l'entreprise (en cas d'inadéquation entre la situation de travail et l'état de santé dudit salarié).

L'OPS « Cap Emploi » est opérateur du Service Public Régional de l'Orientation et peut-être amené à mobiliser la PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel) et le PEC (Parcours Emploi Compétences) dont il est prescripteur.



Service aux employeurs



Dans le cadre du service aux employeurs, le CAP Emploi intervient de manière individualisée et en fonction des besoins des employeurs . Ainsi, les conseillers :

- ☞ informent les entreprises tant sur la législation relative à l'obligation d'emploi des Travailleurs Handicapés qu'en matière de recrutements, quel que soit le type de contrat et poste souhaité ;
- ☞ interviennent en entreprise afin de sensibiliser les équipes sur le handicap, notamment pour accompagner à l'intégration et/ou à l'accueil des salariés ;
- ☞ conseillent et accompagnent dans le cadre de futurs recrutements, non seulement en analysant le poste de travail, en proposant des candidatures correspondant aux besoins mais aussi en mobilisant les aides à l'embauche et à la compensation ;
- ☞ réalisent un diagnostic et mettent en œuvre les moyens de compensation qui s'avèrent nécessaires ;
- ☞ aident à la mise en œuvre du Parcours Emploi Compétences et de ses obligations de formation, formalisés sous la forme d'un plan d'actions ;
- ☞ accompagnent dans le cadre du maintien dans l'emploi des employeurs ayant repéré des salariés fragilisés, en risque de perte d'emploi, d'inaptitude ou nécessitant une montée en compétences sur leur poste de travail ;

Par ailleurs, le partenariat entre HANDYD'ACTION et l'ASTAV (Association de Santé au Travail de l'Arrondissement de Valenciennes) a trouvé en 2018 une nouvelle expression par le biais d'une convention pour l'activité « maintien dans l'emploi ».

L'activité « Cap Emploi »



www.capemploigrandhainaut.fr

ACTIVITE AUPRES DES PERSONNES

En 2018, **1986** personnes ont bénéficié du suivi du « Cap Emploi », dont **1140** nouvelles prises en charge accompagnement dans l'année.

+ 1,5 %
BÉNÉFICIAIRES PRIS EN CHARGES PAR RAPPORT À 2017

Nombre de services délivrés :

1530	1377	784	1428
Evaluation et diagnostic	Définition et/ou validation d'un projet professionnel	Définition et mise en œuvre d'un projet de formation	Appui à l'accès à l'emploi

C
E
P

La mise en place du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) nous a permis d'accompagner les bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans un parcours d'élaboration et/ou de mise en œuvre du projet professionnel, notamment pas le biais de la formation, de la création d'activité, ou encore la validation d'acquis :

Au total **1629** demandeurs d'emploi ou salariés ont bénéficié d'un CEP de niveau 1, 2 et/ou 3, soit :

- **20 %** dans le cadre de l'accueil individualisé
- **70 %** dans le cadre de l'élaboration de projet
- **10 %** dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet de formation



Typologie des publics

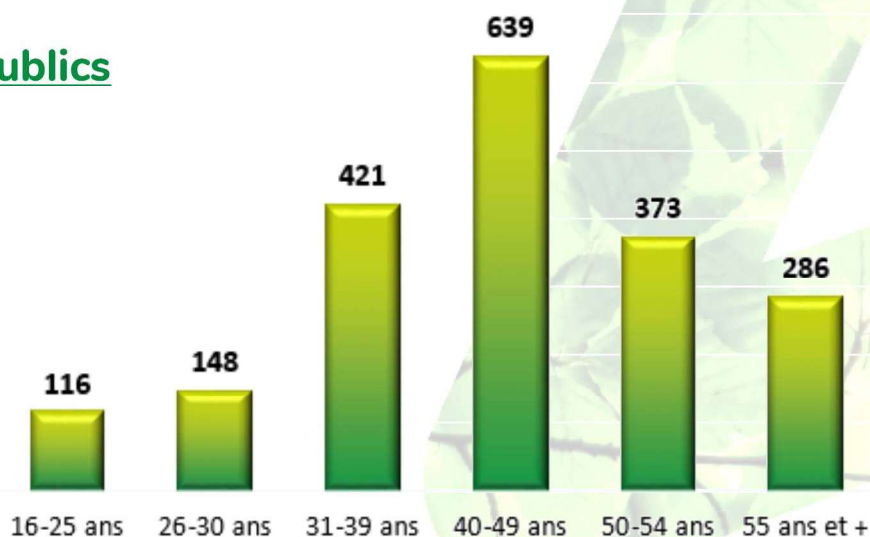
44 ans

ÂGE MOYEN DU PUBLIC ACCOMPAGNÉ

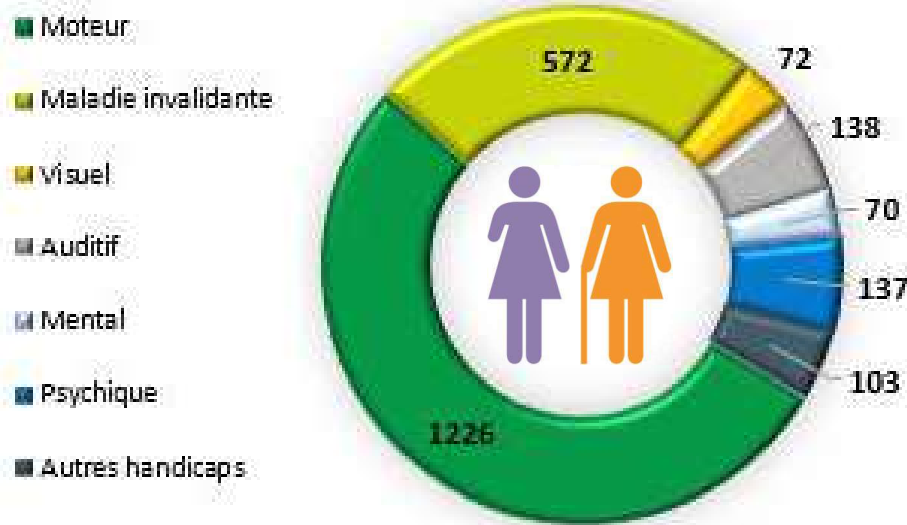
33% du public a plus de 50 ans.

53 % a entre 30 et 50 ans.

13 % a moins de 30 ans.



Typologie de handicap



LE HANDICAP MOTEUR REPRÉSENTE À LUI SEUL

53 %

DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES PAR LE CAP EMPLOI

Les maladies invalidantes sont la seconde cause de handicap et représentent 25 %

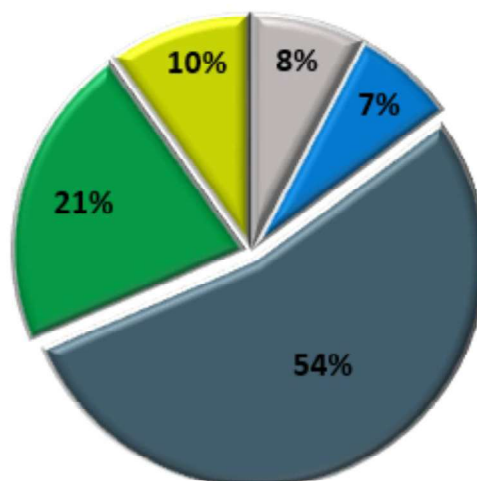
du public accompagné. Le handicap psychique et auditif représentent respectivement 6 % et le handicap visuel et intellectuel représentent respectivement 3 %.

Niveau de formation initiale

■ Niveau VI (CEP, sans formation)
■ Niveau V bis (BEPC, 3ème)
■ Niveau V (BEP, CAP)
■ Niveau IV (Bac)
■ Niveau I à III (Bac +2 et plus)

69 %

DES CANDIDATS ONT UN NIVEAU DE FORMATION INFÉRIEUR AU BAC



61 %

DU PUBLIC ACCOMPAGNÉ A CONNU UNE PÉRIODE D'INACTIVITÉ SUPÉRIEURE A 2 ANS

Un public de plus en plus éloigné de l'emploi

Nous constatons depuis plusieurs années une augmentation constante d'un public de plus en plus éloigné de l'emploi. En effet, **61%** des personnes accompagnées en 2018 ont connu une période d'inactivité supérieure à 24 mois, soit une augmentation de **4%** par rapport à 2017 et de **11%** par rapport à 2016.

ACTIVITE AUPRES DES EMPLOYEURS

31%

DE NOUVEAUX
EMPLOYEURS
ACCOMPAGNÉS

En 2018, **1773** employeurs ont bénéficié des services et de l'accompagnement du Cap Emploi.

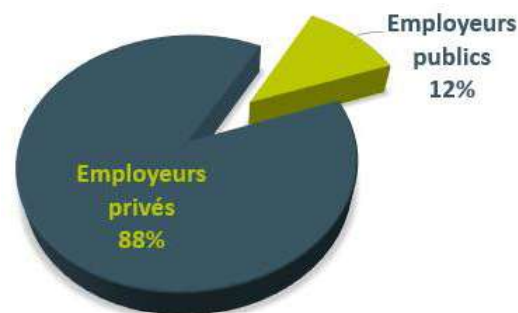
Accompagnements réalisés :

1064

Information et mobilisation sur l'emploi des personnes handicapées

1230

Appui au recrutement des personnes handicapées

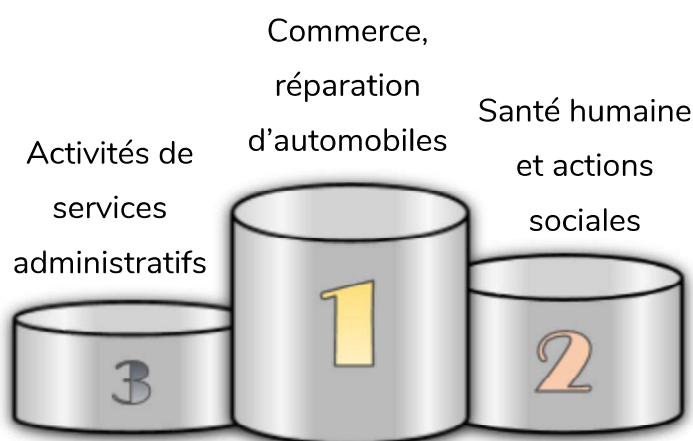


Le partenariat avec les employeurs de la Fonction Publique a été renforcé en 2018 pour répondre aux besoins d'accompagnement lié à la mise en œuvre des Parcours Emploi Compétence (PEC) et au développement de l'apprentissage. Pour ce faire, un poste à temps plein de Conseiller professionnel spécifique Fonction Publique a été créé, générant une augmentation de **18%** des nouveaux employeurs publics accompagnés et une hausse de **64%** des visites à leur bénéfice.

“ 4 fois plus ”

DE VISITES D'EMPLOYEURS
PUBLICS RÉALISÉES EN 2018 PAR
RAPPORT À 2017

Caractéristiques des employeurs accompagnés sur l'insertion :



Principaux secteurs d'activités

Taille moyenne :

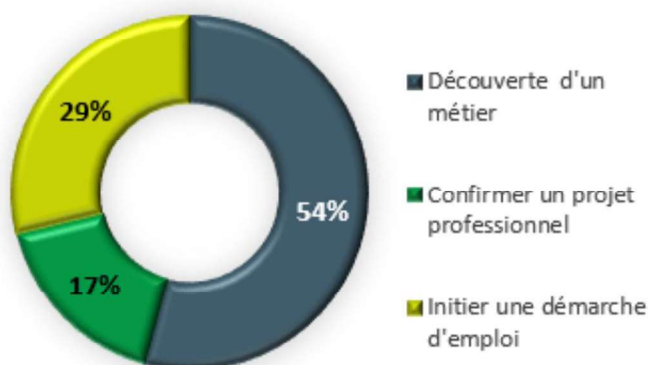
- 49% ont moins de 10 salariés
- 30% ont entre 10 et 49 salariés
- 9% ont entre 50 et 99 salariés
- 8% ont entre 100 et 249 salariés

SOIT
88%
DES ENTREPRISES SONT
DES TPE-PME

MOYENS MOBILISES

Dans le cadre de l'accompagnement, plusieurs prestations sont mobilisables. C'est le cas de la Période de Mise en Situation en Milieu Professionnelle (PMSMP); d'une durée moyenne de

263
PMSMP INITIÉES



quinze jours ; elle permet aux personnes de confirmer un projet professionnel, de découvrir un métier ou d'initier un éventuel recrutement en appréciant les réalités du métier ciblé.

En 2018, **63%** des PMSMP visant à initier un recrutement ont abouti à la signature d'un contrat de travail.

156
PSOP RÉALISÉES

Des Prestations Spécifiques d'Orientation Professionnelle peuvent être mobilisées afin d'aider à l'élaboration du projet professionnel de la personne, tout en tenant compte de son handicap.

Le Plan Régional de Formation (PRF), le Plan Investissement Compétence (PIC) de l'Etat et la mise en place des financements Congés Individuel de Formation (CIF) liés au CEP ont favorisé une hausse significative des entrées en formations qualifiantes, diplômantes, certifiantes et professionnalisantes. Ce sont au total **374** entrées en formation qui ont ainsi pu être mises en place en 2018, réparties comme suit :

- **12** remises à niveau
- **21** formations pré-qualifiantes
- **261** formations qualifiantes, diplômantes et certifiantes
- **80** formations professionnalisantes

+ 23 %
D'ENTRÉES EN FORMATIONS
QUALIFIANTE, DIPLÔMANTE,
CERTIFIANTE ET
PROFESSIONNALISANTE

Les Prestations d'Appui Spécifiques (ex PPS) peuvent être mobilisées dans le cadre de l'accompagnement, afin d'affiner, d'un point de vue médical, l'expertise réalisée par les conseillers.

212
CEP SALARIÉS
DÉLIVRÉS

Sur l'année, ce sont **212** Conseils en Evolution Professionnelle qui ont été délivrés auprès des salariés (et 1417 pour les demandeurs d'emploi), répartis à hauteur de **30%** de CEP 1, **34%** de CEP 2 et de **36%** de CEP 3.

Des placements en hausse...

1022

MISES À L'EMPLOI
SUR 2018

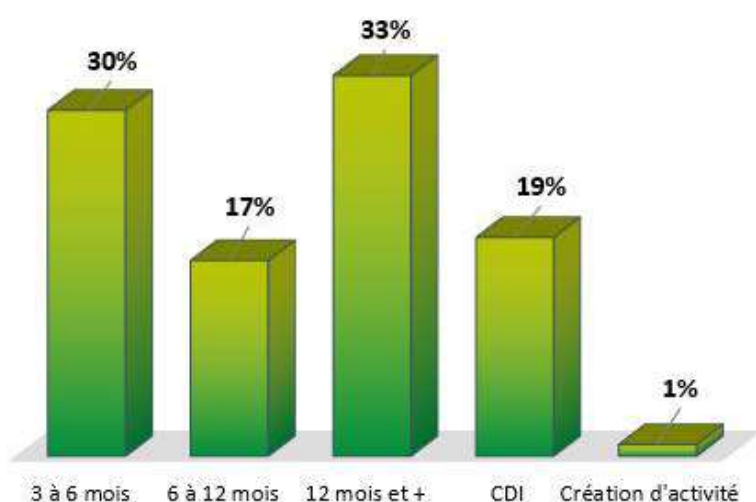
Répartis à hauteur de **82%** de placements dans le secteur privé et **18%** dans le secteur public, l'année

+ 15%

DE PLACEMENTS PAR
RAPPORT À 2017

2018 a vu une nouvelle augmentation des mises à l'emploi réalisées.

Malgré cette amélioration, les personnes sont confrontées à une diminution des placements durables. C'est en effet une tendance qui se traduit notamment par une baisse des contrats supérieurs à 12 mois. Ceux-ci représentent 29% des placements réalisés en 2018 contre 41% en 2017.



Placements conventionnels

Nous constatons aussi une hausse des contrats inférieurs à 6 mois (38% en 2018, contre 25% en 2017). Les contrats inférieurs à 3 mois ont quant à eux triplés.

Cette baisse de la durée des contrats de travail s'explique en partie par la diminution des contrats aidés* ; mesure qui a en revanche favorisé l'augmentation de la part de CDI signés (+ 19%).

* 194 en 2018, au lieu de 340 en 2017

Même constat pour les contrats d'insertion...

110

CONTRATS D'INSERTION

... avec **110** positionnements sur des contrats d'une durée supérieure à 3 mois au sein des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (IAE), soit une évolution de 41% par rapport à 2017. Ce type de contrat permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles spécifiques, de bénéficier d'un accompagnement renforcé qui doit faciliter leur insertion professionnelle.

En Entreprises Adaptées (EA)

69 contrats supérieurs à trois mois ont été signés en Entreprises Adaptées (contre 45 pour 2017), permettant ainsi aux bénéficiaires d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs besoins.

+ 53%
CONTRATS EN EA

Le Parcours Emploi Compétence : un « accompagnement renforcé »

160

PARCOURS EMPLOI
COMPÉTENCES INITIÉS

En 2018, ce sont **160** Parcours Emploi Compétence qui ont été initiés.

L'accompagnement renforcé s'est traduit par un nombre d'entretiens de suivi important; à savoir **340** entretiens réalisés à 1, 3 et 6 mois.

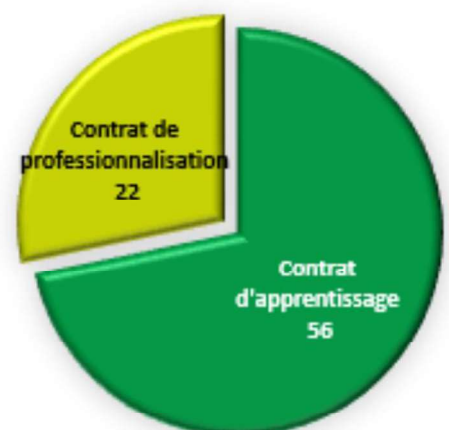
De plus, cet accompagnement impulsé depuis 3 ans, a permis la concrétisation de **11 CDI**, et de **85 entrées** en formation effectives ou à venir.

Focus sur l'alternance

La stratégie définie par l'association sur les thématiques de l'alternance s'est poursuivie cette année et a porté ses fruits.

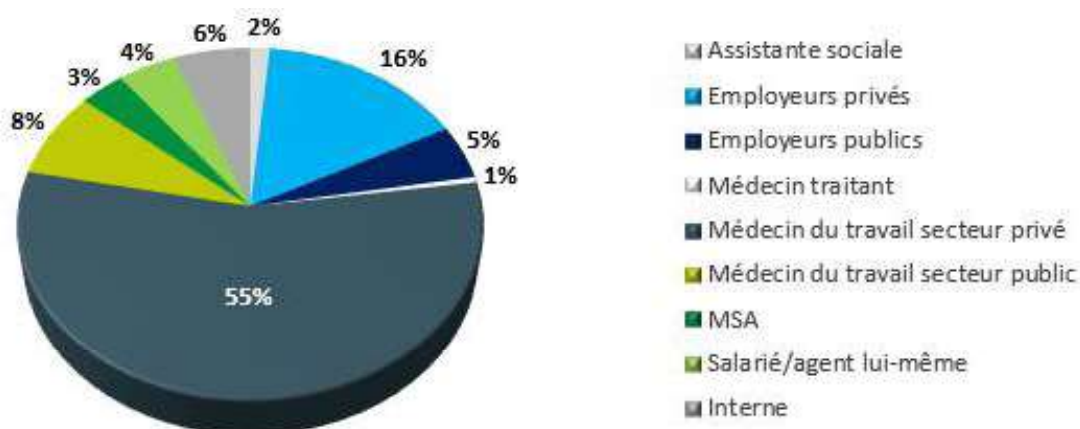
En effet, face à la diminution des contrats aidés, l'apprentissage a été perçu comme une alternative envisageable permettant de répondre aux attentes des employeurs et des personnes.

Ainsi une forte promotion en a été faite auprès des employeurs et nous en constatons une hausse significative. Le nombre de contrats en alternance a été multiplié par 3 dans la Fonction Publique.



ACTIVITE MAINTIEN

Origine des signalements



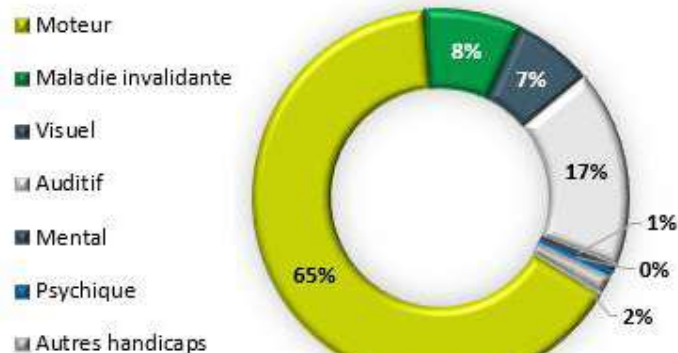
Typologie des personnes

76 %

DES PARCOURS
TRAITES CONCERNENT
UN PUBLIC DE PLUS DE
40 ANS

Majoritairement, les personnes accompagnées sont en poste depuis 10 ans et plus.

Typologie de handicap



Le service maintien a permis l'accompagnement de **297** personnes sur 2018, dont 269 dans le secteur privé.

166
MAINTIENS RÉUSSIS

Moyens mobilisés :

Au total, **284** demandes d'aides et prestations ont été sollicitées, réparties comme suit :

- **58 %** d'aides à l'adaptation des situations de travail,
- **16 %** d'aides à la compensation du handicap (dont 15% au profit du handicap auditif),
- **16 %** de prestations spécifiques (près d'une sur deux concerne le handicap visuel).

Ces interventions sont principalement prises en charge par l'AGEFIPH à hauteur de 84%, suivie du FIPHFP pour 11%, la sécurité sociale et MSA pour 1%, la MDPH pour 1%.

L'action vers l'alternance



www.handynaction.fr

ACTIVITE 3APH

En 2018, l'activité 3APH (Action d'Accompagnement vers l'Alternance des Personnes Handicapées), a été déployée par l'association Handyn'action sur le territoire du Grand Hainaut.

3APH



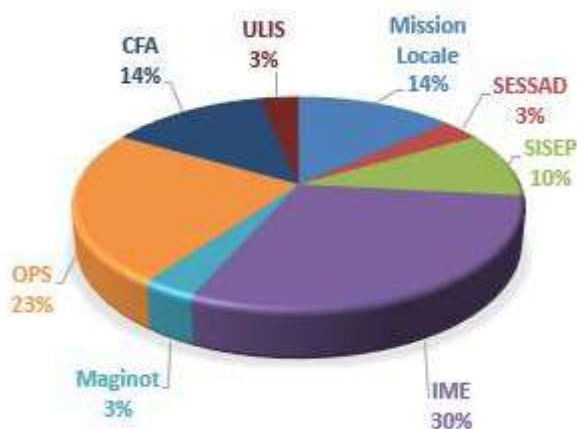
Les objectifs :

- ☞ Permettre aux personnes en situation de handicap d'être accompagnée de manière renforcée dans leurs recherches de contrats en alternance.
- ☞ Sécuriser le parcours professionnel en vue d'une insertion pérenne, notamment par le biais d'une embauche post-alternance.
- ☞ Accompagner l'employeur et la personne tout au long du parcours d'alternance.

Les prestations :

L'action se décline en trois prestations qui peuvent être mobilisées indépendamment en fonction des besoins de la personne :

1. Confirmation du projet professionnel.
2. Accompagnement à l'entrée dans le contrat en alternance.
3. Accompagnement et sécurisation du parcours durant le contrat.



Origine des prescriptions

Quelques chiffres :

42

**PRESCRIPTIONS
SUR L'ANNÉE**

Ce sont principalement les prestations 1 et 2 qui ont été mobilisées, soit :

- ☞ **71%** pour la prestation 1,
- ☞ **29%** pour la prestation 2.

Cet accompagnement a permis la concrétisation de **10** contrats en alternance dans des secteurs d'activité variés tels que la restauration, la boucherie, la boulangerie, le commerce, la mécanique, le bâtiment, le transport et en centre équestre.

10

**CONTRATS
D'ALTERNANCE SIGNÉS**

Contact : Marjorie BARON 06 27 95 21 49

3aph@handynaction.fr

Les projets menés en 2018



En d'EPIDE du Handicap

A l'occasion d'une journée d'information et de sensibilisation sur le handicap organisée le jeudi 21 juin 2018, sur le territoire du Cambrésis; ce sont **40** professionnels et acteurs de l'orientation, de l'emploi, de la formation et de l'insertion et **40** jeunes de l'établissement qui ont participé à plusieurs ateliers interactifs, d'échanges et de mises en situation ; ceci afin de leur transmettre des outils visant, d'une part, à faciliter l'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap et, d'autre part, à développer un réseau handicap.



Ainsi, ce sont 7 ateliers qui ont été animés par nos partenaires Avenir Dysphasie, Sourdmédia, Rémora, SISEP, CRA, CREHPSY et LADAPT; à savoir :

- ☞ Atelier sur le handicap auditif
- ☞ Atelier sur le handicap visuel
- ☞ Atelier sur le handicap moteur
- ☞ Atelier sur le handicap psychique
- ☞ Atelier sur l'autisme
- ☞ Atelier sur les troubles dys
- ☞ Atelier sur le handicap intellectuel

88 %

**DES PARTICIPANTS DÉCLARENT
PORTER UN NOUVEAU REGARD
SUR LE HANDICAP**

73%

**DES PARTICIPANTS ONT
ÉTÉ TRÈS SATISFAITS
PAR CETTE JOURNÉE**



SEEPH du 19 au 25 novembre 2018

Hautmont: Un salon pour retrouver un emploi au lycée Placide-Courtoy



Dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), plusieurs journées thématiques ont été organisées sur l'ensemble du Grand Hainaut :

« Emploi & vous », le lundi 19 à CAUDRY

« Kit Emploi », le mercredi 22 à HAUTMONT

« Handi Road Tour - Kit Emploi », le vendredi 24 à VALENCIENNES

A cette occasion, et en collaboration avec les différents partenaires de l'insertion, de l'emploi et du handicap du territoire, plusieurs ateliers ludiques ont été proposés aux personnes en situation de handicap afin de les outiller dans la réalisation de leur parcours d'insertion professionnelle.

99
PARTICIPANTS SUR LES
3 JOURNÉES

Les 99 personnes présentes ont ainsi pu :

- appréhender les codes de l'apparence en entreprise et mesurer l'importance d'adapter sa tenue à sa morphologie,
- améliorer leurs connaissances des modes de transports du territoire,
- découvrir les secteurs d'activité et métiers qui recrutent, ainsi que les compétences et formations qui peuvent leur permettre d'y accéder,
- se sensibiliser aux techniques de recherches d'emploi, via les applications numériques proposées par Pôle Emploi,
- s'informer sur l'approche par compétences,
- se préparer à l'entretien de recrutement.

6
ATELIERS DE
PRÉPARATION PAR JOUR

91%
DE SATISFACTION
GLOBALE



Toujours dans le cadre de la SEEPH, c'est un Job dating qui a été organisé dans nos locaux de VALENCIENNES le mercredi 21 novembre.

Durant une matinée, 10 employeurs ont ainsi pu recevoir **49** candidats en entretien individuel en vue de répondre favorablement à leurs besoins en recrutements.



90%
DES PARTICIPANTS
SOUHAIENT VOIR L'ACTION
SE RENOUVELER

En amont de cette journée, des sessions de de présentation et de préparation au job dating ont été mis en place et animés par les conseillers professionnels Cap Emploi afin d'outiller au mieux les participants, parmi lesquels certains ont pu décrocher un second entretien.

REMISE DU PICTOGRAMME S3A

Le 21 décembre, le Dr Philippe RIFF, Président d'Handyn'action, a reçu le



pictogramme S3A du Directeur Général de l'APEI de Valenciennes. Symbole d'Accueil, d'Accompagnement et d'Accessibilité créé par l'UNAPEI, celui-ci permet aux personnes handicapées mentales de repérer facilement les lieux qui leurs proposent un accueil adapté et rassurant.



RENOUVELLEMENT DE LA CERTIFICATION

L'année 2018 a vu le renouvellement de notre certification AFNOR sur la norme ISO-9001 dans sa version 2015 :

- ☞ d'une part, par le déploiement du mode projet pour tous les conseillers, intégrant l'analyse des risques et des opportunités et la mise en place d'actions en lien avec les besoins détectés;
- ☞ d'autre part par la mise en place d'un nouveau mode d'évaluation de la performance individuelle des salariés.



Les perspectives 2019



Dans la continuité des activités menées en 2018, l'OPS Cap Emploi poursuit son action autour de plusieurs enjeux prioritaires répondant aux deux axes de l'offre de service :

L'accompagnement vers l'emploi

- ◆ Afin d'élargir les choix professionnels des BOE, plusieurs modules d'accompagnement innovants seront mis en place et viseront à :
 - ☞ réduire l'illectronisme par un atelier numérique « **clik @ l'emploi** »,
 - ☞ déployer le logiciel « **Acte TH** » en vue de constituer avec les personnes leur portefeuille de compétences professionnelles et extra-professionnelles,
 - ☞ détecter des compétences extra-professionnelles par la mise en place d'atelier expérimental d'« **Art coaching** »,
 - ☞ renforcer, grâce à l'atelier « **Motiv'action** », l'autonomie des personnes en leur apportant les outils utiles à leur élaboration de projet.
- ◆ Notre appui expertise auprès des Organismes de Formation et des Centres de Formations pour Apprentis sera renforcé en vue de développer davantage l'alternance.
- ◆ Le partenariat avec les Missions Locales du Grand Hainaut sera confirmé, permettant ainsi de renforcer notre appui expertise handicap auprès des conseillers.
- ◆ Un partenariat avec les employeurs sera développé afin d'utiliser l'entreprise comme « testeur de compétences » en ayant recours au parrainage, et permettre ainsi de mesurer les écarts entre les compétences réelles des DEBOE et les attendus lié au poste ciblé.

L'accompagnement dans l'emploi

- ◆ Développer une ingénierie emploi, formation, maintien auprès des employeurs publics afin de favoriser le développement d'actions sur mesure qui répondront à leurs besoins spécifiques. Par exemple, la mise en place de plans de formations adaptés et mutualisés pour les salariés en PEC.

Par ailleurs, nous travaillerons à la construction d'un partenariat avec les futurs Opérateurs de Compétences (OPCO) des secteurs qui génèrent plus d'inaptitude et/ou qui recrutent. Ce qui nous permettra :

- ☞ d'augmenter le nombre d'insertion dans les métiers en tension,
- ☞ de contribuer à l'élargissement des choix professionnels,
- ☞ d'accroître le nombre de maintiens dans l'emploi et de CEP auprès des salariés.



HANDYN'ACTION

SIEGE SOCIAL

12 Boulevard Froissart - 59300 VALENCIENNES

03 27 79 79 88 - www.handynaction.fr



Organisme de Placements Spécialisé « Cap Emploi »

03 27 29 66 66

www.capemploigrandhainaut.fr

**ANTENNE DE
VALENCIENNES**

12 Boulevard Froissart
59 300 VALENCIENNES

**ANTENNE DE
MAUBEUGE**

Boulevard Molière
59 600 MAUBEUGE

**ANTENNE DE
CAMBRAI**

4 rue de l'Écu
de France
59 400 CAMBRAI

**ANNEXE DE
FOURMIES**

20 rue Sencier
59 610 FOURMIES

**ANTENNE
MAINTIEN**

1 avenue de l'Europe
59 880 SAINT-
SAULVE