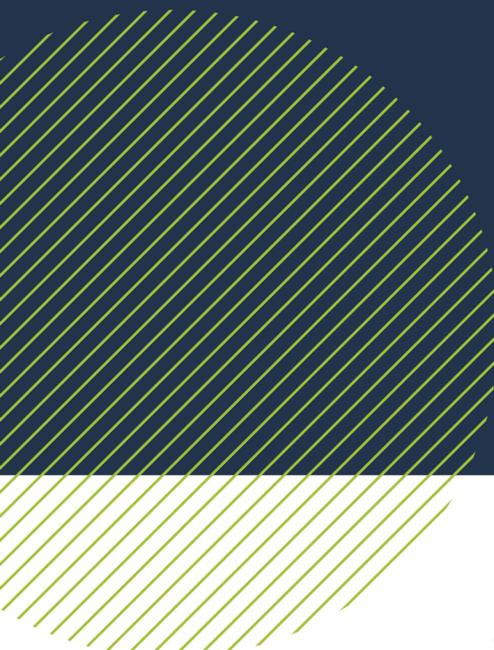




RAPPORT D'ACTIVITÉ

2022



ALiHANSE

Association pour L'Inclusion des personnes en
situation de HANdicap et le Suivi de l'Emploi

MOT DU PRÉSIDENT



Parlez-nous de la mission d'ALIHANSE.

Depuis plus de 30 ans, la mission d'ALIHANSE est double, l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail par un accompagnement adapté favorisant l'accès et le maintien dans un emploi durable, mais aussi l'accompagnement des employeurs dans une logique « handi-accueillante ». Notre équipe pluridisciplinaire est composée de professionnels de l'insertion, de l'orientation professionnelle, du recrutement, des ressources humaines, de l'ergonomie et bien évidemment d'une connaissance approfondie de l'entreprise et de ses différents métiers... Nous déployons nos compétences pour atteindre les objectifs convenus ensemble.

ALIHANSE est l'organisme gestionnaire du label Cap emploi.

Au sein d'un réseau national, Cap emploi assure une mission de service public en complément de l'action de Pôle emploi. L'objectif de Cap emploi est de favoriser l'embauche des personnes handicapées dans les entreprises de la Somme.

Les Cap emploi étant les organismes de placements spécialisés de l'emploi des travailleurs handicapés, ils œuvrent sur l'opérationnalité du recrutement, de l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi auprès de l'entreprise et des personnes en situation de handicap.

Nous intervenons en proximité sur 9 sites du département de la Somme.

ALIHANSE est organisée autour de 5 pôles d'activité toutes en lien avec le champ de l'emploi et du handicap.

La compensation du handicap et la complémentarité avec les acteurs de droit commun sont les fondements de notre intervention. Pour mener efficacement ses missions, l'association s'inscrit dans des actions partenariales fondées sur une connaissance et une bonne articulation du champ de compétences et du périmètre d'intervention des différents acteurs.

ALIHANSE déploie des compétences périphériques de développement de l'alternance (3APH), d'emploi accompagné dans les fonctions publiques (SAFP), de prestations d'études ergonomiques (PEE), de mobilisation vers la validation des acquis par l'expérience (VAE), de compensation du handicap mental (PASHM).

Quels ont été les points marquants en 2022 ?

2022 a été une année plus que jamais caractérisée par un climat de profondes évolutions et de transformations majeures de notre société.

Aux côtés de nos partenaires, notamment de Pôle emploi, cette période a été propice à notre mobilisation pour les personnes en situation de handicap et les établissements recruteurs du territoire. Nous décryptons les tendances nouvelles et facilitons l'adaptation aux enjeux majeurs qui se présentent à nous.

Quelles sont ces transformations majeures ?

La co-construction de l'offre de services intégrés entre Pôle emploi et Cap emploi est une réussite partagée. Nos équipes de conseillers et de chargés de relations employeurs ont su se mobiliser au service de leurs bénéficiaires. Ils ont soulevé les défis de l'appropriation d'un nouveau système d'information, de nouvelles méthodes de travail, d'un nouveau pilotage à distance.

Cela a permis aux bénéficiaires de la Somme l'accès au travail mais aussi aux employeurs de trouver les compétences recherchées.

La loi pour renforcer la prévention en santé au travail dite « loi santé au travail » a accentué nos missions. Notre équipe a été félicitée pour la qualité des résultats obtenus en 2022. Nous avons été reconnus pour la qualité de déploiement de l'offre de services au sein de notre réseau de partenaires.

Cap emploi est identifié comme un acteur de la compensation du handicap, son rôle est renforcé. Nous contribuons à la mise en œuvre des cellules PDP (1) au sein des SPSTI (2). Nous sommes identifiés par la DREETS (3) comme un acteur du maintien et nous contribuons au PRST (4). En lien avec notre réseau national CHEOPS (5), nous avons contribué aux travaux du centre de ressources de compensation de CHEOPS (CRICHE) (6).

Le taux de chômage des personnes handicapées est passé de 19 % à 13 % entre 2017 et 2022.

Les approches changent : les employeurs constatent désormais au quotidien les compétences professionnelles des salarié(e)s en situation de handicap. Poursuivre l'objectif de plein emploi de ces personnes, c'est creuser ce sillon, pour que tous les employeurs puissent les recruter dans l'environnement professionnel ordinaire, de droit commun, comme n'importe quel(le) salarié(e).

Le taux de chômage des personnes handicapées est passé de 19 % à 13 % entre 2017 et 2022.

En 2022, avec l'ensemble de ses commanditaires, de son équipe, de ses partenaires, ALIHANSE a posé les bases de la construction d'une réponse inclusive pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

Denis CAPRON
Président d'Alihanse

(1) PDP : prévention de la désinsertion professionnelle

(2) SPSTI : service de prévention et de santé au travail interentreprises

(3) DREETS : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

(4) PRST : Plan régional de santé au travail

(5) CHEOPS : conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

(6) CRICHE : centre ressources indexées compensation, handicap et emploi

SOMMAIRE

P.4 GOUVERNANCE ACTUELLE

P.5 CAP EMPLOI SOMME

P.6 LA VOCATION DES CAP EMPLOI

P.7 LE SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

P.8 LE LIEU UNIQUE D'ACCOMPAGNEMENT (LUA)

P.10 L'ACCOMPAGNEMENT DES EMPLOYEURS

P.11 SITES CAP EMPLOI ET LUA DANS LA SOMME

P.12 DÉVELOPPEMENTS ET RÉSULTATS

P.14 LE SERVICE MAINTIEN EN EMPLOI

P.15 SUR LE TERRAIN - TÉMOIGNAGE

P.16 DÉVELOPPEMENTS ET RÉSULTATS

P.17 ALIHANSE PRESTATIONS

P.18 BCA

P.19 3APH

P.20 SA FP

P.21 PAS HM

P.22 VAE PRO TH

P.23 COMPLÉMENTS

P.24 EVÈNEMENTS PHARE 2022

P.25 OUVERTURE CONVENTION 2023 – 2027

P.26 ÉVOLUTIONS

GOUVERNANCE ACTUELLE

Collège syndicats employeurs :

CPME

Monsieur Denis CAPRON
Président

Monsieur Laurent KOLODIEZ
membre

Monsieur Alain CAUCHOIS

Collège syndicats employeurs :

MEDEF

Monsieur Jean-Claude OLEKSY
Vice-Président

Madame Cécile BISCH-BELLEGUEULLE
Trésorière

Madame Véronique TABUTEAU
Secrétaire

ALIHANSE

Collège personnes physiques :

Monsieur Christian HENNEREZ
Vice-Président

Collège syndicats salariés :

UDFO

Monsieur Didier SAUVEUR
Secrétaire-Adjoint

Monsieur Jérôme CORDONNIER

Collège personnes morales :

ADAPEI pour EA du FIEF et Ponthieu

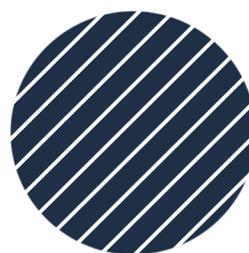
Monsieur Éric LALLET

ARACT HDF

Madame Laurence THERY
membre

2022

UNE ANNÉE
CHARNIÈRE POUR
CONSTRUIRE
DEMAIN



La vocation des Cap emploi



Les organismes de placement spécialisé (OPS) dénommés **Cap emploi** sont délégataires d'une **mission de service public de l'emploi**.

Les missions des Cap emploi, à destination des personnes en situation de handicap et des entreprises, participent et contribuent au développement d'une société plus inclusive pour les personnes en situation de handicap.

Ces missions s'inscrivent **en complémentarité et en coordination avec les services proposés par les acteurs de droit commun** de l'orientation, de la formation professionnelle, de la santé au travail, de la prévention de la désinsertion professionnelle et avec les acteurs du médico-social et de l'emploi accompagné.

Cap emploi exerce son **expertise au service de la sécurisation des parcours professionnels pour les publics dont le handicap nécessite un accompagnement spécialisé et adapté** à la singularité des besoins, compte tenu de la nature spécifique du handicap ou de la complexité de la situation qu'il génère au regard de l'emploi.

Cap emploi exerce également son **expertise à destination des employeurs afin de les accompagner dans leurs problématiques de recrutement, de maintien dans l'emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle**.

Pour remplir ses missions, il dispose d'un **champ de compétences spécialisées** permettant de répondre à la diversité et à la complexité des situations de handicap, aux besoins des employeurs publics et privés qu'il accompagne.

Le service d'accompagnement vers l'emploi

L'accompagnement vers l'emploi

Les missions d'accompagnement vers l'emploi ont pour objectif d'informer, de conseiller et d'accompagner les personnes en situation de handicap et les employeurs en vue d'une insertion durable en milieu ordinaire de travail et à la pérennisation de l'insertion par un suivi durable.

Les grandes étapes de l'accompagnement vers l'emploi

Pour la personne :

- Le diagnostic de situation, au regard de son handicap ou de son état de santé et dans sa relation à l'emploi, permettant d'évaluer les besoins de compensation tout au long de l'accompagnement.
- L'accompagnement à l'évolution et à la transition professionnelles, incluant la délivrance du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) et la mise en œuvre du projet par la formation.
- L'accompagnement à l'accès à l'emploi, en proposant des moyens adaptés notamment au regard du handicap et des moyens de compensation, pour favoriser le retour ou l'accès à l'emploi, et accompagner la personne dans ses relations avec l'employeur.

Pour l'employeur :

- Le diagnostic de situation permettant de cibler les attentes et besoins et de co-construire l'accompagnement proposé par Cap emploi.
- L'appui au recrutement pour accompagner les employeurs dans leur processus de recrutement, de définition de leurs besoins en compétences et profils et de détermination des compensations éventuelles à mettre en œuvre.

Focus sur le suivi durable : la sécurisation des parcours au cœur de l'intervention des Cap emploi

Le suivi durable s'adresse aux employeurs et aux personnes ayant bénéficié d'un accompagnement par Cap emploi dans la continuité d'un parcours actif. Il a pour finalité de sécuriser le parcours par le suivi des actions mobilisées dans le cadre de l'accompagnement, notamment de maintien dans l'emploi et d'insertion.

Un plan d'actions est élaboré avec l'employeur et la personne en fonction de la situation, notamment au regard du handicap et des moyens de compensation mis en œuvre. Un suivi systématique à 6 mois est effectué dans les situations de maintien dans l'emploi. Dans le cadre d'une insertion, Cap emploi met en place un suivi des solutions et des adaptations en lien avec le handicap, postérieur à la période d'essai, mais également en cas de contrats à durée déterminée, de contrats aidés ou de contrats en alternance.

Le lieu unique d'accompagnement (LUA) pour une offre de services intégrée

Comprendre les grandes lignes du rapprochement Pôle emploi - Cap emploi

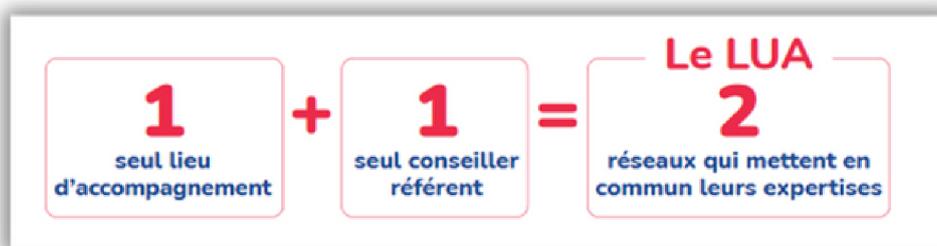
Pôle emploi - Cap emploi : une offre de service intégrée afin de pouvoir offrir ensemble une meilleure orientation et un meilleur service.

La mise en œuvre d'une offre de service intégrée entre Pôle emploi et Cap emploi a donné lieu à la création du : **LIEU UNIQUE D'ACCOMPAGNEMENT (LUA)** bénéficiant à l'ensemble des demandeurs d'emploi en situation de handicap et aux employeurs.



Qu'est-ce que le LUA ?

L'agence Pôle emploi devient le lieu unique d'accompagnement. Les chargés de mission Cap emploi y sont présents, plusieurs jours par semaine, aux côtés des conseillers Pôle emploi, pour accompagner les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi et apporter leur expertise.



[Rapprochement Pôle emploi / Cap emploi](#)



L'accompagnement des employeurs

Cap emploi accompagne les employeurs de son territoire : entreprises, associations, établissements publics, et les conseille dans leurs recrutements.

L'équipe de Cap emploi maîtrise tous les volets des dispositifs et mesures aussi bien de droit commun que spécifiques, et les mesures d'aide à l'emploi comme l'alternance.

L'équipe en charge de la relation entreprise a la particularité d'avoir une parfaite connaissance du public qu'elle accompagne.

L'appui aux employeurs se fait conjointement à l'appui apporté aux bénéficiaires par l'ensemble des équipes de Cap emploi.

L'accompagnement des employeurs ne se limite pas au positionnement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, elle propose une co-construction de la démarche de recrutement :

- négociation de l'offre ;
- définition du processus de recrutement ;
- mise en relation de candidats en vérifiant l'adéquation du handicap, les compétences de la personne avec les contraintes du poste et les missions attendues ;
- le suivi et la sécurisation du placement en proposant les mesures les plus adaptées.





Présence de Cap emploi sur différents secteurs de la Somme



Des changements sont attendus en 2023

Siège Cap emploi 80

Centre OASIS DURY- Bâtiment CERCIS

Allée de la Pépinière

80480 Dury

03 22 89 00 99

accueil@capemploi80.com

LUA Pôle emploi - Cap emploi Abbeville

11, rue Paul Vimereu
80142 Abbeville Cedex

LUA Pôle emploi - Cap emploi Doullens

Impasse Tivoli
80600 Doullens

LUA Pôle emploi - Cap emploi Amiens Dury

1, place des Magnolias
80011 Amiens Cedex 1

LUA Pôle emploi - Cap emploi Friville-Escarbotin

191 bis, rue Henri Barbusse
80532 Friville-Escarbotin Cedex

LUA Pôle emploi - Cap emploi Amiens Millevoye

21, rue Millevoye
80043 Amiens Cedex 1

LUA Pôle emploi - Cap emploi Ham

Rue Baudelaire
80400 Ham

LUA Pôle emploi - Cap emploi Amiens Tellier

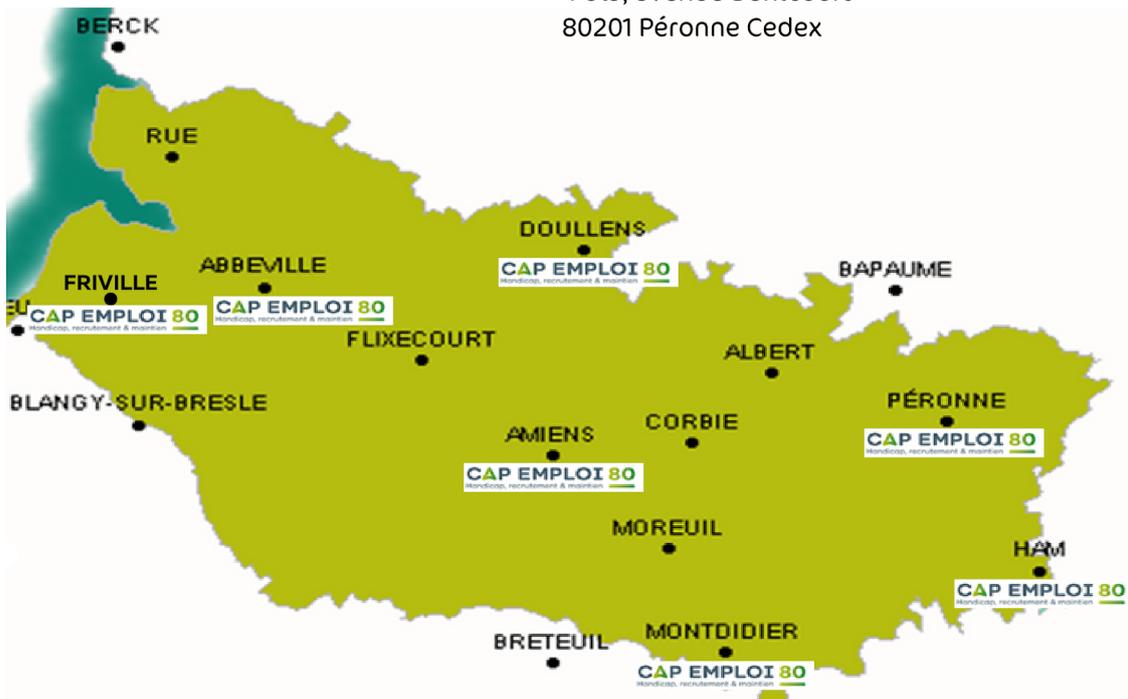
Rue Paul Tellier
80011 Amiens Cedex 1

LUA Pôle emploi - Cap emploi Montdidier

8, rue de Marthe
80500 Montdidier

LUA Pôle emploi - Cap emploi Péronne

4 bis, avenue Danicourt
80201 Péronne Cedex





Développements et résultats

Données consolidées en 2022

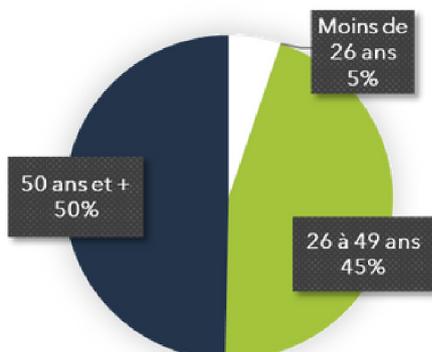


En 2022, 5 005 DEBOE* dans la Somme

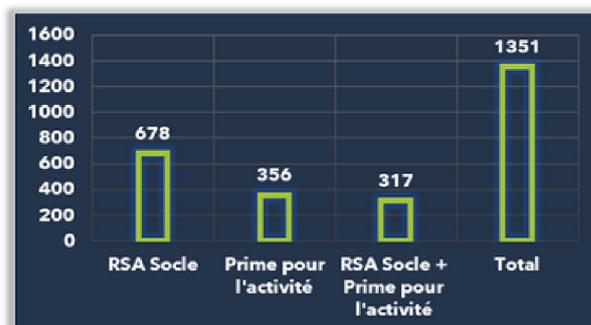
Répartition des demandeurs d'emploi par genre



Répartition par âge



Les minima sociaux



Nombre d'inscriptions par mois

Avril 2022	346
Mai 2022	396
Juin 2022	384
Juillet 2022	417
Août 2022	357
Septembre 2022	462
Octobre 2022	450
Novembre 2022	418
Décembre 2022	422
Total	3652

* demandeur d'emploi bénéficiaire de l'obligation d'emploi

Développements et résultats

Données consolidées en 2022

Nombre de retour à l'emploi des DEBOE



Objectif



Résultat

Nombre de retours à l'emploi



1684

1891

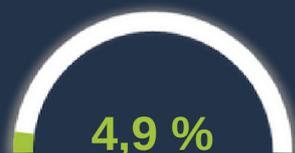
Nombre de DEBOE de longue durée



1985

1754

Taux d'accès à l'emploi des DEBOE six mois après la fin de formation



Recrutements des DEBOE parmi les offres satisfaites avec service



Satisfaction des DEBOE vis-à-vis de leur accompagnement



Satisfaction des DEBOE quant à la facilité à obtenir une réponse à leur sollicitation

Le service Maintien En Emploi

L'année 2022 est venue confirmer les choix mis en place depuis le début 2021 : une organisation adaptée aux besoins des bénéficiaires et des employeurs avec le déploiement d'une offre de service articulée autour du maintien dans l'emploi (MDE), de l'aide à l'acquisition de prothèses auditives (EXP) et du conseil en évolution et transition professionnelles (CETP).

Quelques indicateurs d'activité :

Au total, ce sont **1008 bénéficiaires** qui ont été accompagnés ou réorientés par le service au cours de l'année 2022.

578 signalements ont été gérés en 2022 par le service M2E (3.8 % par rapport à 2021). Le premier contact, qui correspond à un premier niveau d'analyse de la situation, est en moyenne réalisé dans les 7 jours calendaires.

En 2022, **271 nouveaux parcours MDE et EXP ont été ouverts**, ce qui représente une légère baisse d'activité en 2022 (- 6 % par rapport à 2021).

94 % des signalements proviennent des principaux acteurs du maintien dans l'emploi : 45 % des signalements sont des orientations des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST), talonnés par les employeurs, 38 % et par les bénéficiaires directement à hauteur de 11 %.

Concernant le **CETP, 167 nouveaux accompagnements ont démarré en 2022**, représentant une augmentation de 33 % par rapport à l'année passée.

Les salariés identifient de mieux en mieux cet outil qui œuvre à sécuriser leurs parcours professionnels (37 % des signalements) au même titre que les SPST qui orientent de plus en plus de salariés en risque de désinsertion professionnelle (30 % des signalements).

Les résultats en quelques chiffres :

En termes de résultats, le service M2E a réalisé **246 maintiens réussis** au cours de l'année (plus haut total des 5 dernières années) avec une durée de prise en charge en nette diminution (10 mois contre 13 mois en 2021).

Le taux de maintien est de 96 % (nombre de maintiens réussis sur le nombre total d'accompagnements MDE) et constitue une satisfaction reflétant la complémentarité du MDE et du CETP (c'est le service le plus adapté aux besoins du bénéficiaire qui est proposé au regard de la situation handicap/travail).

87,7 % des personnes recontactées sont toujours en poste 6 mois après le maintien réussi.

Dans le cadre du CETP, **37 actions de remobilisation ou de formation ont été mises en œuvre en 2022** (contre 16 en 2021).

Sur le terrain - témoignage



80 % des handicaps surviennent au cours de la vie. C'est le cas d'Angèle qui, malgré des épreuves difficiles, a repris le cours de sa vie et intégré une entreprise au sein de laquelle elle s'épanouit au quotidien.

Il y a 16 ans, Angèle a un accident de moto. Elle souffre d'un grave traumatisme crânien qui lui laisse plusieurs séquelles. Alors étudiante en première année de DUT Techniques de Commercialisation, elle doit interrompre son cursus pour recevoir des soins et faire de la rééducation. A la fin de cette année de convalescence, elle reprend le cours de sa vie, termine ses études, devient maman et trouve un emploi en crèche en tant que secrétaire.

Bénéficiaire de la RQTH – Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, Angèle a été accompagnée par Cap emploi dans son insertion professionnelle. Il y a un an, elle intègre La Fleurisienne, une entreprise de transports, en tant que secrétaire comptable.



Dès son arrivée, l'entreprise a fait une demande auprès de l'AGEFIPH pour l'adaptation de son poste : « Nous avons tout de suite mis en route le dossier qui a été traité très rapidement », souligne Nathalie FLAMENT, directrice administrative de l'enseigne. Grâce à un matériel adapté et des horaires aménagés, Angèle peut pleinement exercer ses fonctions.

Très bien intégrée au sein de la Fleurisienne, elle continue d'être accompagnée par Cap emploi qui assure un suivi et une aide personnalisée pour lesquels elle éprouve beaucoup de gratitude : « J'ai été énormément aidée et soutenue par Cap emploi. Quel que soit le handicap (visible ou non). Si l'on veut travailler, c'est possible ! il faut trouver l'entreprise qui nous convient – moi je l'ai trouvée. Je me sens très bien dans l'entreprise, j'ai une patronne exceptionnelle. Mes difficultés sont prises en considération avec une bienveillance que j'ai rarement connue. Cap emploi et l'AGEFIPH sont présents pour nous conseiller et nous aider à faire les différentes démarches afin de se sentir au mieux sur son lieu de travail. »

Développements et résultats

Données consolidées en 2022

Nombre de signalements



578



Dont MDE : 429



Dont CETP : 149

Nouveaux CETP

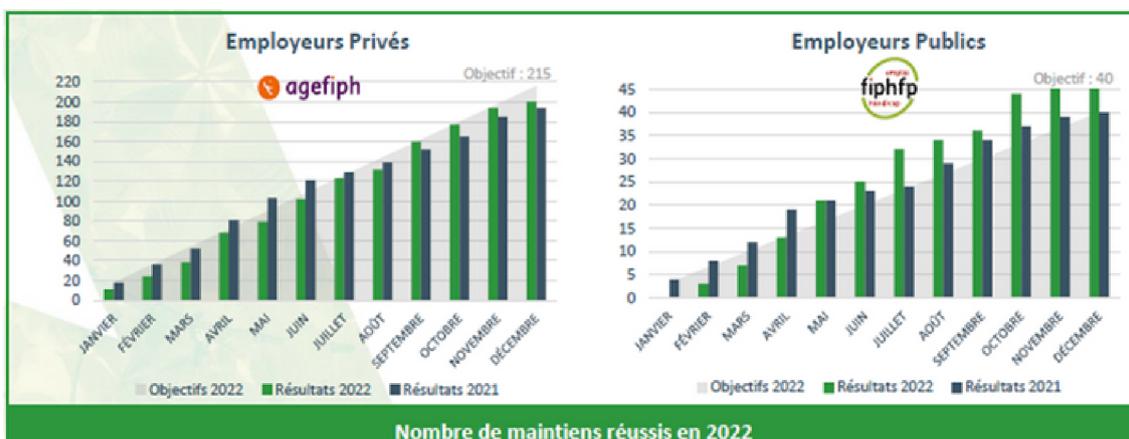


167

Nombre d'actions de remobilisation
ou de formation engagées en 2022



37



246 maintiens réussis



Dont 200 dans le secteur



Dont 46 dans les fonctions publiques

Durée moyenne des
accompagnements MDE



10 mois



[Le maintien dans l'emploi avec Cap emploi](#)



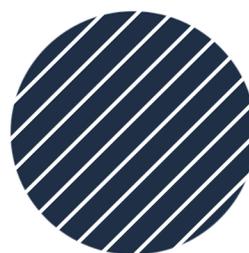
[La reconversion professionnelle](#)



LES PRESTATIONS ALIHANSE

2022

UNE ANNÉE DE CONTINUITÉ



Bilan de Compétences Adapté

BCA

Faire effectuer un virage à sa carrière n'est pas un acte anodin, notamment quand le reclassement est lié à l'inaptitude. Il demande réflexion et surtout accompagnement, tout dépend de la nature du changement, petit ou radical.

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

Toute personne active, notamment :

- les salariés du secteur privé, les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi ;
- les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires...) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires à celles des salariés.

Comment est mis en œuvre le bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est éligible au compte personnel de formation (CPF).

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement :

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

L'histoire de la vie

Les besoins psychologiques

Le(s) projet(s)

Les compétences

Les valeurs

Les modes de fonctionnement

14 BCA réalisés en 2022



Accompagnement vers l'Alternance des Personnes Handicapées

3APH



Devenu Activ'alternance en décembre 2022

Quel que soit l'âge, le niveau de qualification ou le métier choisi, se former en alternance permet d'acquérir les compétences recherchées par les employeurs.

Quels sont les objectifs ?

- Assurer le **suivi renforcé** et adapté des personnes en situation de handicap.
- Rechercher l'**offre de formation adaptée** à la personne et à l'employeur.
- Rechercher des **solutions de compensation** du handicap.
- **Sensibiliser les employeurs** à l'opportunité et l'intérêt de recruter en alternance.

Quels sont les avantages ?

- Un **accompagnement renforcé** des personnes en situation de handicap dans la mise en œuvre de contrats en alternance.
- Un **accompagnement tout au long du parcours d'alternance**.
- Une **sécurisation du parcours professionnel**, en vue d'une insertion pérenne.

Intermédiaires

Établissements médico-sociaux éducatifs (IME, IMPRO, SESSAD, ITEP...)

Éducation Nationale (Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire, SEGPA...)

Acteurs du Service Public de l'Emploi

Centres de Formation des Apprentis

Organismes de formation

38 contrats en alternance signés en 2022

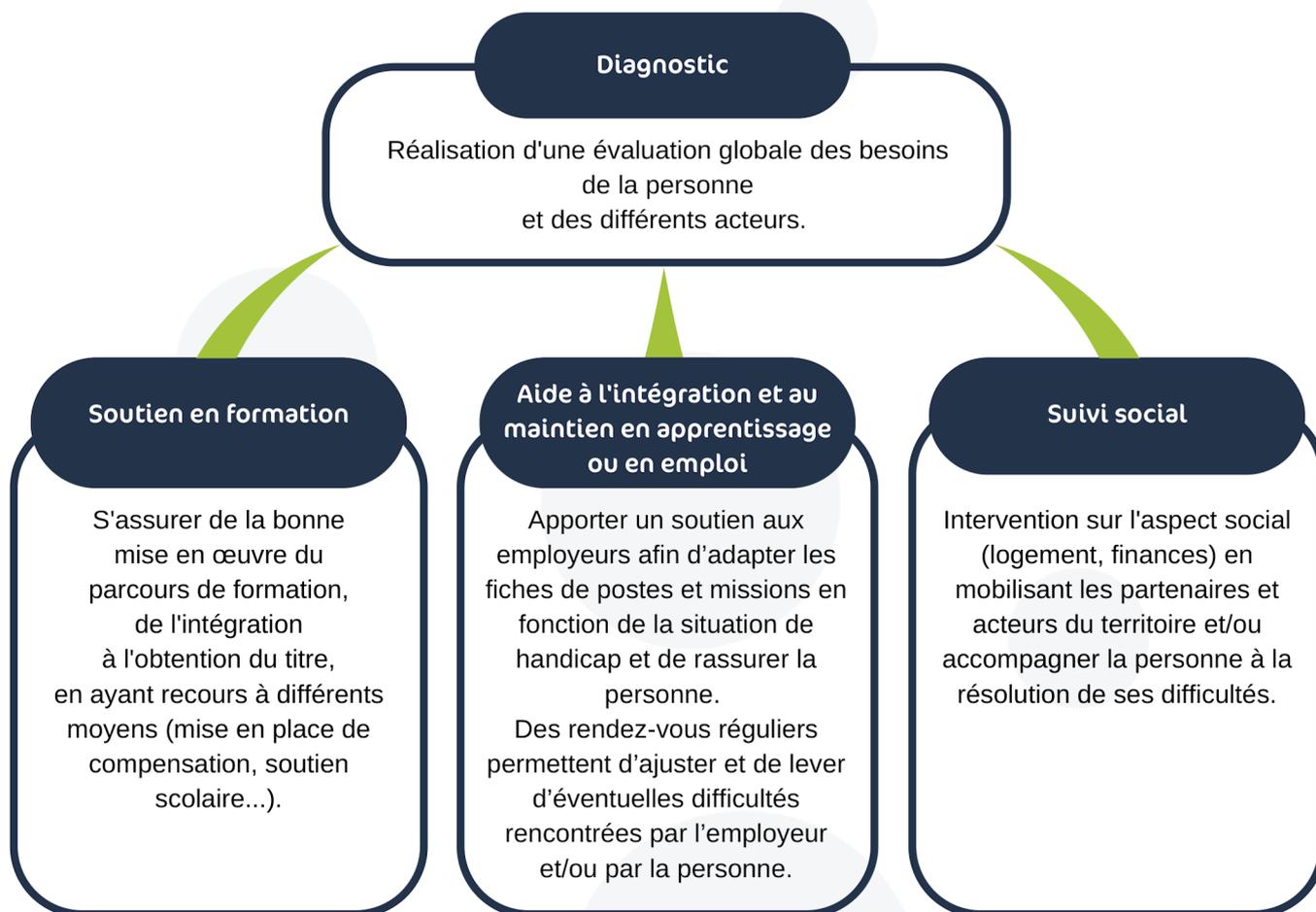


Crédits image © Andrii Morozuk via CANVA.com

Service d'Accompagnement dans les Fonctions Publiques

SA FP

Le SA FP permet aux personnes en contrats aidés ou en apprentissage dans les fonctions publiques d'accéder et de se maintenir dans l'emploi par la sécurisation de leur parcours professionnel en milieu ordinaire de travail.



Prestation d'Appui Spécifique Handicap Mental

PAS HM

La Prestation d'Appui Spécifique Handicap Mental met en œuvre des expertises, des conseils, des techniques de compensation pour répondre à des besoins en lien avec les conséquences du handicap de la personne, dans des situations identifiées par les prescripteurs-référents de parcours.

Pré-diagnostic

Déterminer le handicap prégnant de la personne pour l'orienter vers la prestation adéquate.

Bilan complémentaire

Apporter un premier éclairage (clés de compréhension, modes de compensation personnels...) sur la personne bénéficiaire et sa situation, permettant au référent de parcours d'ajuster son accompagnement.

Appui expert sur le projet professionnel

Apporter un éclairage expert sur l'interaction des conséquences du handicap et le projet professionnel envisagé.

Appui expert à la réalisation du projet professionnel

Apporter un éclairage expert permettant de définir les conditions à réunir pour mettre en œuvre un projet professionnel (en emploi ou en formation).

Appui expert pour prévenir et/ou résoudre une situation de rupture

Apporter un éclairage expert permettant de désamorcer rapidement un conflit, ou de résoudre un problème en lien avec la situation de handicap (dans l'emploi/en formation).

**94,53 % des objectifs des
PAS HM atteints en 2022**



Validation des Acquis de l'Expérience

VAE PRO TH

Le niveau de qualification des personnes est un élément déterminant pour répondre aux besoins des employeurs. Le contexte économique que nous traversons incite l'employeur à recruter de la main d'œuvre de plus en plus qualifiée et opérationnelle dans un délai de plus en plus court.

Le présent accompagnement, en amont de l'accompagnement VAE de droit commun, permet :

- de repérer les compétences développées sur le poste,
- de procéder à une mesure des écarts compétences/formations,
- de négocier avec le bénéficiaire et l'employeur les actions complémentaires à mettre en œuvre avant la fin du contrat,
- de mobiliser les employeurs comme leviers de montée en compétences de leurs salariés ou agents,
- de mobiliser les personnes handicapées en questionnement de reclassement professionnel.

L'objectif est de professionnaliser autant que possible, les personnes afin d'élever le niveau de qualification pour sécuriser les parcours.

Cette action permet aux personnes en situation de handicap de bénéficier d'un accompagnement préalable, pour valider leurs acquis et expériences à l'issue ou durant leur contrat.

La démarche vise à obtenir une certification et à déployer leur perspective de retour à l'emploi.

La qualification leur paraît difficilement accessible par le biais de la formation continue.

Environ 12000 diplômes sont accessibles par la VAE.

20 dossiers VAE PRO TH réalisés en 2022



COMPLÉMENTS

2022

**TEMPS FORTS ET
PERSPECTIVES**



Évènements phares 2022

SEEPH

Les Handi'Hauts'lympics ont fêté leurs 10 ans.

Employeurs publics et privés, partenaires de l'insertion et du maintien, demandeurs d'emploi en situation de handicap se sont retrouvés autour des valeurs du sport, pour l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Au programme : job dating, challenge handisport, remise de prix.



Journée à IndustriLAB



Moment de convivialité



Ouverture convention 2023-2027

ACTIV'ALTERNANCE

Une chance pour tous, un avenir pour chacun.

Quel que soit l'âge, le niveau de qualification ou le métier choisi, se former en alternance permet d'acquérir les compétences recherchées par les employeurs.

Quels objectifs ?

- ❖ Assurer le suivi renforcé et adapté des personnes en situation de handicap ;
- ❖ rechercher l'offre de formation adaptée à la personne et à l'employeur ;
- ❖ rechercher des solutions de compensation du handicap ;
- ❖ sensibiliser les employeurs à l'opportunité et l'intérêt de recruter en alternance.

Quels avantages ?

- ❖ Un accompagnement renforcé des personnes en situation de handicap dans la mise en œuvre de contrats en alternance ;
- ❖ un accompagnement tout au long du parcours d'alternance ;
- ❖ une sécurisation du parcours professionnel, en vue d'une insertion pérenne.

Quels intermédiaires ?

- ❖ Établissements médico-sociaux éducatifs (IME, IMPRO, SESSAD, ITEP...);
- ❖ Éducation Nationale (Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire, SEGPA...);
- ❖ Acteurs du Service Public de l'Emploi ;
- ❖ Centres de Formation des Apprentis;
- ❖ Organismes de formation.

PEE : PRESTATIONS D'ÉTUDES ERGONOMIQUES



Les Prestations d'Études Ergonomiques consistent à soutenir les opérateurs prescripteurs (Cap emploi, Pôle emploi, Centre de Gestion ayant conventionné avec le FIPHFP*, Service de Prévention et de Santé au Travail ou Service Autonome de Santé au Travail, Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle de l'Assurance Maladie) dans leurs missions d'accompagnement des employeurs et des personnes en situation de handicap.

Elles apportent un éclairage sur la nature exacte des difficultés rencontrées relatives à une situation d'accès à l'emploi (créateur d'activité, salarié/agent, alternant), de maintien en emploi (salarié/agent, indépendant, alternant) ou d'évolution professionnelle.

Elles identifient et évaluent les éléments particulièrement contraignants ou inadaptés dans l'exécution des tâches à réaliser par une personne en situation de handicap.

Les Prestations d'Études Ergonomiques proposent des solutions techniques et/ou organisationnelles et permettent la meilleure adéquation entre la personne en situation de handicap et son environnement de travail, de télétravail ou de formation.

*FIPHFP : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

ÉVOLUTIONS

Quelles sont les perspectives pour demain ?

ALIHANSE accompagne les changements pour que les employeurs puissent recruter et maintenir les personnes en situation de handicap dans l'environnement professionnel ordinaire, de droit commun comme n'importe quel(le) salarié(e) ou agent de la fonction publique.

Le 3 mai 2023, Thibault GUILLUY, Haut-Commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises a décrit France Travail comme une transformation profonde de notre action collective pour atteindre le plein emploi et permettre ainsi l'accès de tous à l'autonomie et à la dignité par le travail.

Quelles seront vos contributions en qualité de membre du service public de l'emploi ?

Lors de la co-construction de l'offre de services intégrée entre Pôle emploi et Cap emploi, notre mission s'est attachée à multiplier les modalités d'échange avec les différentes parties prenantes autour de thématiques telles que le diagnostic et l'orientation, l'accompagnement des personnes, la formation, les droits et devoirs des bénéficiaires, les services aux employeurs et aux conseillers, la gouvernance et le pilotage, les outils numériques... Elle a pris la forme de rencontres de terrain (visites apprenantes et ateliers), d'échanges bilatéraux, de contributions écrites et enquêtes, de webinaires d'information.

Le rapprochement Pôle emploi - Cap emploi a beaucoup inspiré les travaux et nous avons pu porter des propositions qui ont été retenues dans le rapport. Le service public de l'emploi assurera la compétence d'insertion et de maintien en emploi de toutes les personnes handicapées. Des équipes « handicap » issues de Pôle emploi - Cap emploi assureront l'accompagnement et le diagnostic d'employabilité des personnes.

Elles pourront mobiliser une offre d'appui à la détermination du projet professionnel et à l'orientation. Elles animeront le parcours et le consolideront avec le concours d'acteurs spécialisés de l'emploi accompagné.

Le site d'offres d'emploi de Pôle emploi a évolué et évoluera encore pour faciliter la recherche des personnes handicapées et assurer une visibilité de leur candidature auprès des employeurs engagés.

En termes de parcours, la logique de l'orientation évoluera et l'orientation en milieu ordinaire sera de droit. Au côté de nos partenaires, notre expertise sera attendue et bien mobilisée au service de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Denis CAPRON
Président d'Alihanse

Association pour L'Inclusion des personnes en
situation de HANdicap et le Suivi dans L'Emploi

ALiHANSE



Centre Oasis de DURY
Allée de la Pépinière - Bâtiment CERCIS
80044 AMIENS



03 22 89 82 60



accueil-alihanse@orange.fr