

Bilan d'activité 2012

«Vivre et travailler avec un handicap... une richesse pour tous » est le souci des 14 bénévoles engagés pour administrer l'association et développer des services qui répondent aux besoins des personnes et des entreprises, pour intensifier l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

Ces bénévoles, sont des acteurs qui se sont engagés sur leur militance personnelle du fait qu'ils sont concernés eux-mêmes par le handicap, ou de part leur histoire de vie personnelle ou professionnelle ou simplement parce que la question de la place de chacun dans la société relève, pour eux, d'une construction sociétale à renouveler en permanence.

Créée en 1990, l'Association Régionale pour l'Intégration sociale et Professionnelle des personnes en situation de handicap, ARIS, est une association qui met en œuvre des services à destination des personnes, des entreprises et des partenaires afin de favoriser l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap



Pour l'ARIS, Il s'agit de penser, de promouvoir, et d'agir simultanément pour :

- L'autonomie individuelle à la personne en situation de handicap tout au long de sa reconversion professionnelle et de l'accès à l'emploi (dans une posture d'accompagnement, de soutien et d'aide)
- L'adaptation de la société par la mise à disposition des médiations nécessaires (en face des partenaires, centres de formations, collectivités publiques, services publics, Entreprises)

et ce, pour aboutir à l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap. Son cœur de métier consiste à changer les représentations sociales sur l'employabilité des personnes handicapées pour se centrer sur la question de leur projet de vie et de leur autonomie dans l'organisation sociétale.

Ses valeurs fondamentales sont : La Fraternité, « exigence morale dans nos relations avec tous nos semblables » ; La Citoyenneté, un pré-requis de la « solidarité » ; Restaurer la Dignité en instaurant des espaces de décisions, (d'autonomie) pour aider les personnes à se recentrer sur leurs sens, leur projet de vie ; La solidarité pour que chacun puisse répondre à ses propres aspirations à vivre sa différence avec les autres ; L'exigence de l'Efficacité pour servir le bien commun. L'Accessibilité pour tendre à construire en permanence l'Egalité ; Et l'Innovation comme principe d'action, car la compensation du handicap est toujours à élaborer, toujours en mouvement !

(* Extrait du projet associatif retenu en 2011.

1. Le bilan des instances 2012 qui régissent le fonctionnement de l'Aris :

L'association Aris, est dotée d'un Conseil d'Administration composé à ce jour de 10 membres dont le bureau associatif est de 6 membres, une Présidente, un Vice Président, un Trésorier, un Secrétaire et 2 administrateurs qui s'engagent dans les développements du projet associatif. Sur l'année 2012, le bureau s'est réuni 6 fois et le conseil d'administration 3 fois.

L'Assemblée Générale statutaire a réuni les adhérents le 29 juin 2012 avec les salariés : Le matin un temps avec les partenaires a été pris pour faire un diagnostic de la question de l'emploi sur la Franche Comté et ce, plus particulièrement sur le Doubs et le Territoire de Belfort, qui sont les territoires d'intervention des services de l'Aris.

Cet événement « la 1^{ière} partenariale » a eu un vif succès, 60 participants. L'après midi a été consacré au temps formel d'une Assemblée Générale ordinaire avec un temps spécifique avec les salariés sur les conditions de travail dans un contexte de crise.

Depuis notre dernière Assemblée Générale du 29 juin 2012, nous avons tenu 3 CA (décembre, mars et celui du mois de mai 2013) et 5 (septembre, octobre, novembre, mars, et avril) bureaux associatifs. Par ailleurs, des travaux avec les membres du bureau ont été menés pour étudier les propositions commerciales pour mettre en place les nouveaux investissements 2012, voitures de services, visioconférence, site Internet. Le comité de pilotage de l'action « Clients-Acteurs » s'est tenu d'une manière concomitante au bureau du mois du 4 mars 2013.

Si les instances associatives, se font à partir d'un petit nombre, les instances sont dynamiques car chacun s'y implique et se mobilise pour mener à bien les orientations prises.

2. Les activités assurées par les professionnels de l'Aris :

En 2012, l'Aris a porté 2 services publics ou d'intérêts généraux spécialisés sur l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans le Doubs et le Territoire de Belfort :



Est un service de l'emploi qui assure une mission de service public. Il accompagne les personnes et les employeurs pour aboutir à l'emploi durable en milieu ordinaire de travail. Il représente 78 % de l'activité actuelle de l'Aris.



Est un Service d'Appui au Maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés. Il apporte conseil et ingénierie dans les situations d'emploi à risque de désinsertion professionnelle du fait d'un handicap ou de son aggravation. Il représente 20 % de l'activité de l'Aris.

2 métiers initiés et encadrés par les pouvoirs publics en perpétuelle évolution :

Pour l'Aris, ne porter que les services initiés par les pouvoirs publics, la met en risque de se centrer uniquement sur l'organisation des cahiers des charges des offres de service et sur les ajustements nécessaires aux évolutions du contexte économique et politique (mesures, législations...)

Aussi, en 2012, elle a eu à cœur de porter le projet associatif retenu en 2011 pour continuer de servir les besoins de ses publics car c'est là toute sa légitimité associative !

2 nouvelles actions ont été initiées :

« **Clients-Acteurs** », une action qui sollicite ces anciens clients, personnes handicapées ou acteurs de l'entreprise pour faciliter le changement des représentations négatives sur l'employabilité des personnes handicapées. Cette action tout en structurant une participation citoyenne, multiplie les solidarités.

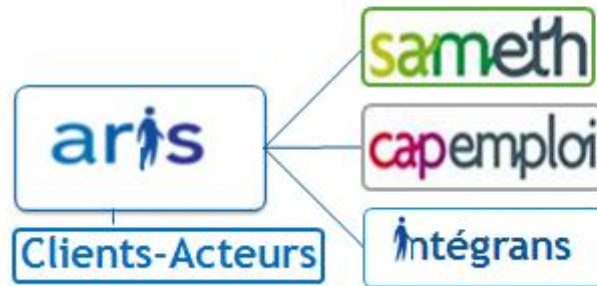


ntégrans, un « pôle d'activité » qui répond aux besoins locaux en matière d'emploi des personnes handicapées mais les réponses ne relevant pas du périmètre d'action du Cap emploi et du Sameth, l'Aris facture ses frais aux entreprises.

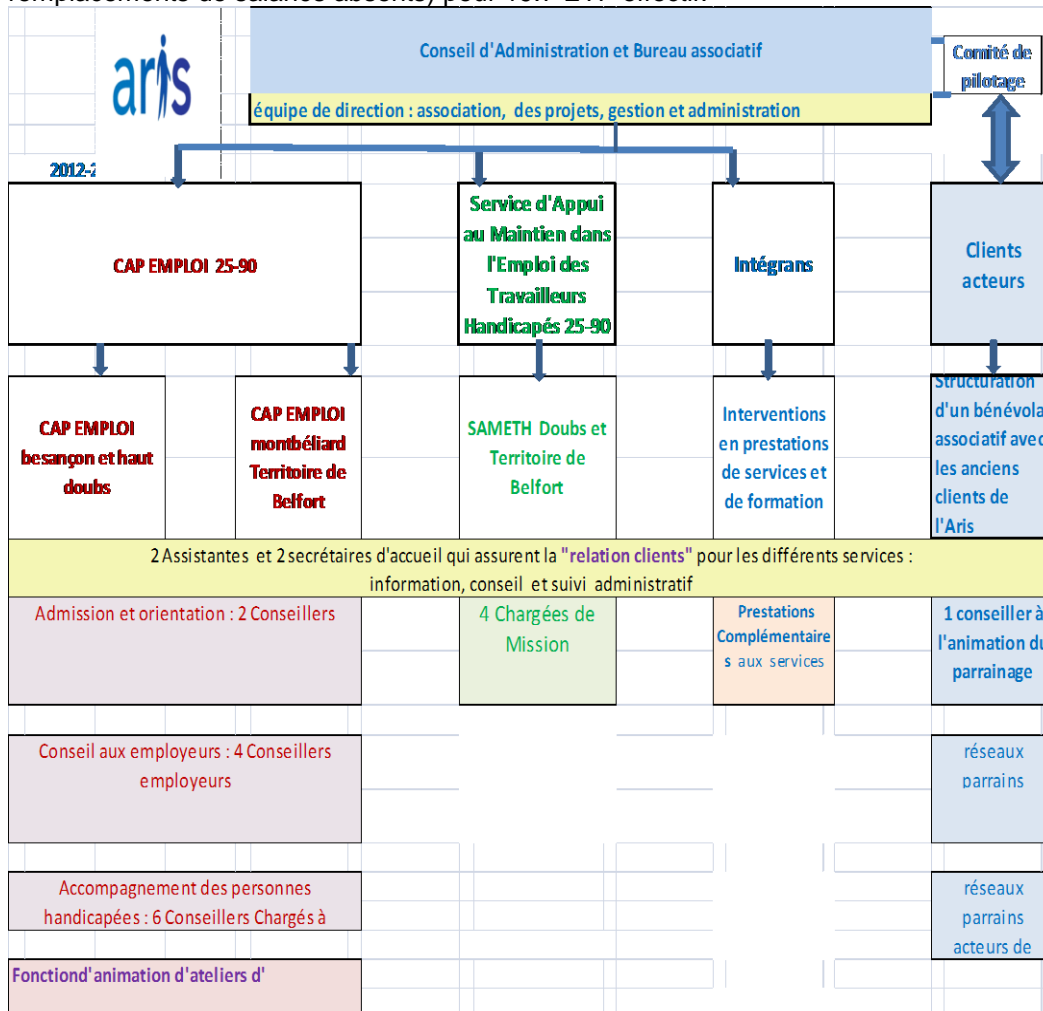
3. L'organisation 2012 des services :

La figure ci-dessous précise la délimitation de l'organisation sur laquelle l'Aris s'est appuyée pour mettre en œuvre son projet associatif 2012-2015. Ce schéma permet d'identifier les différents niveaux de l'organisation mais n'en donne pas la structure fonctionnelle.

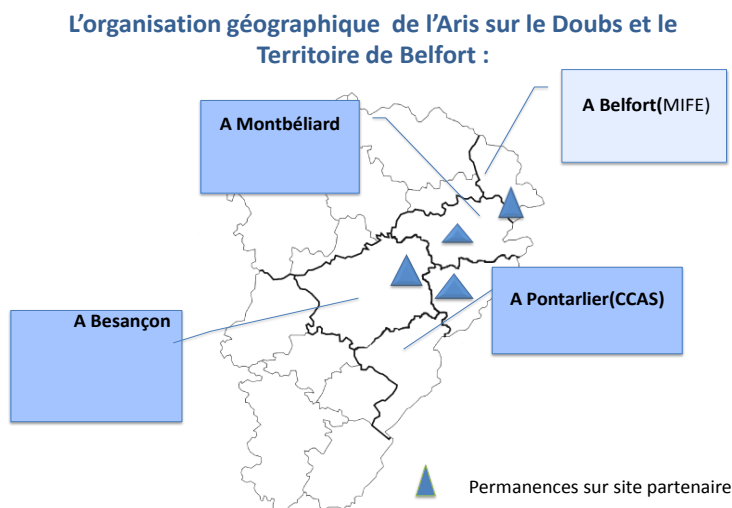
L'organisation 2012-2013



Ce sont 25 salariés qui se sont engagés dans la mise en œuvre des actions (dont 3 remplacements de salariés absents) pour 19.7 ETP effectif.



L'Aris continue de s'organiser pour être en proximité d'intervention pour mieux servir les bassins d'emplois des 2 départements. Elle intervient sur un territoire d'une grande diversité économique ; Elle déploie ses offres de service sur les 2 départements à partir de 4 sites permanents, Besançon, Pontarlier, Montbéliard et Belfort et assure des permanences sur



Morteau.

Par ailleurs, son organisation répond aux contraintes d'une « frontière » verticale depuis l'axe Belfort Besançon et le Haut-Doubs qui réduit les échanges économiques et la mobilité du public. Le bassin d'emploi du Haut-Doubs étant fortement impacté par l'activité transfrontalière avec la Suisse.

4 Les résultats essentiels 2012 des services

capemploi

Service
de l'emploi
spécialisé

Accompagne **1802 personnes**
990 services aux entreprises
619 prestations et
252 formations engagées
Négocie
603 contrats de travail

sameth

Service d'Appui
au maintien
dans l'emploi

Intervient et conseille
386 situations d'emploi
180 aides et mesures pour
Aboutir à
155 maintiens dans l'emploi

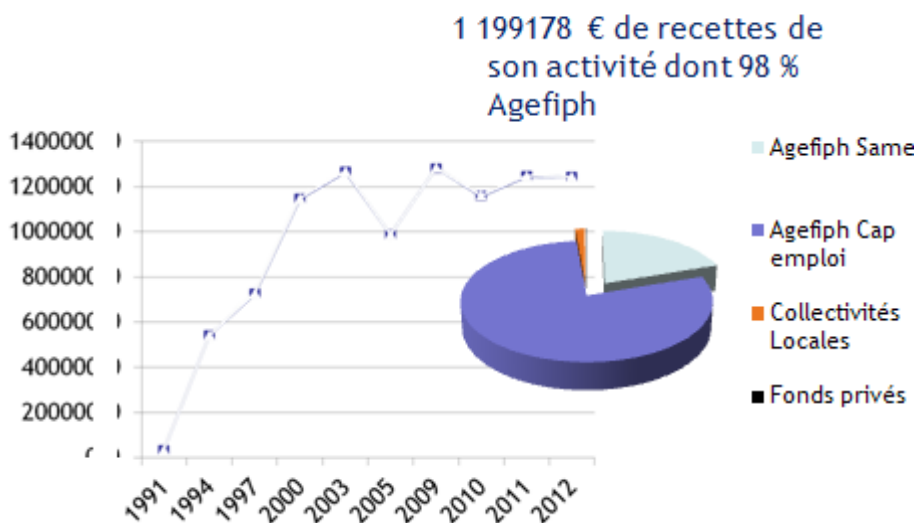
Des résultats quantitatifs à la baisse pour les deux services : moins 10 % pour l'aboutissement des contrats pour Cap emploi et moins 20 % pour l'aboutissement des maintiens dans l'emploi.

C'est la crise du secteur des emplois de l'industrie manufacturière qui, sur le 2^{ème} semestre 2012 a impacté les résultats sans que d'autres secteurs d'activités puissent compenser !

Dans la mesure où le service Sameth a 1/3 de son activité dépendante de l'atteinte des résultats, nous pouvons constater un niveau de réalisation budgétaire qui stagne et ce, malgré le développement de quelques activités complémentaires telles que la mise en œuvre de la convention avec le Conseil Régional grâce à qui l'Aris a mené 40 SIFA et depuis Intégrans, 15

stagiaires en Master 1 de ressources humaines du CNAM ont été formés aux questions de l'emploi des personnes en situation de handicap.

22 ans intenses



L'ensemble de nos financeurs publics 2012 ont permis d'aboutir à un total de recettes (autres que produits financiers) de 1 199 178 €.

Voir en annexe 1 les résultats analytiques par service.



5. Les chiffres principaux du bilan du service Cap emploi :

Construire l'emploi en milieu ordinaire pour les salariés en situation de travail.
Le métier de Cap emploi 2012 c'est réduire :

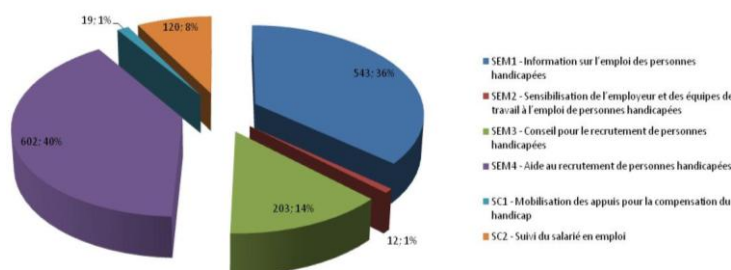
- L'écart entre les compétences professionnelles des personnes handicapées et les besoins des employeurs,
- Les difficultés des entreprises sous pression pour traduire, dans les faits, l'obligation légale, dans un contexte de crise et de mutation économique,
- L'insatisfaction des publics, qui du fait de la précarisation des contrats, restent en accompagnement et pour lesquels le service se trouve en difficulté pour continuer de les rencontrer autant que nécessaire !

Le service Cap Emploi 25 90, dans le cadre du conventionnement pluriannuel, sur la base d'une offre de service, a abouti en 2012 à 603 contrats début janvier 2013.

Quelques éléments forts de son activité 2012 :

Un plan d'action vis-à-vis des entreprises ajusté pour pouvoir « être dans les entreprises au bon moment et sensibiliser les publics à la nécessité de la professionnalisation par la formation » 792 entreprises clientes dont 147 nouvelles, 990 services engagés auprès d'elles, 375 entreprises différentes visitées dont 91 nouvelles ;

Les services rendus dans les entreprises



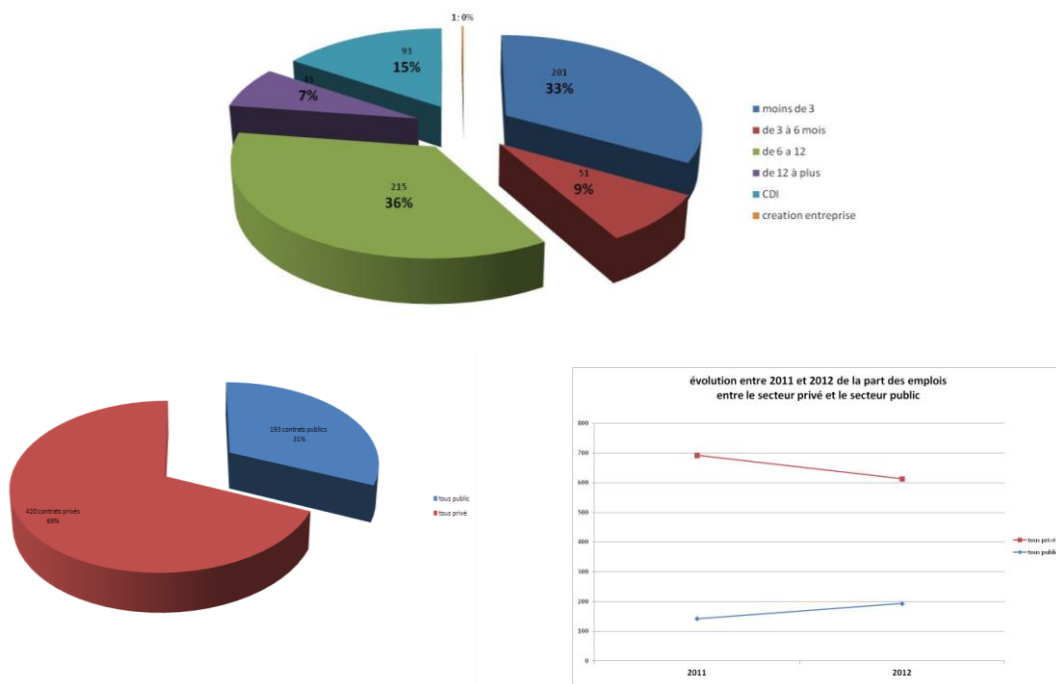
Ce sont 1802 (1767 en 2011) personnes différentes bénéficiaires du service Cap emploi ; 833 (787 en 2011) prestations dont 334 en formation professionnelle ont permis d'initier des parcours de professionnalisation ; 678 personnes ont relevé des orientations Pôle Emploi sur les objectifs PPAE. Mise en place de 40 (39 en 2011) SIFA, mesure financée par le Conseil Régional.

L'accès à l'emploi du public accompagné :

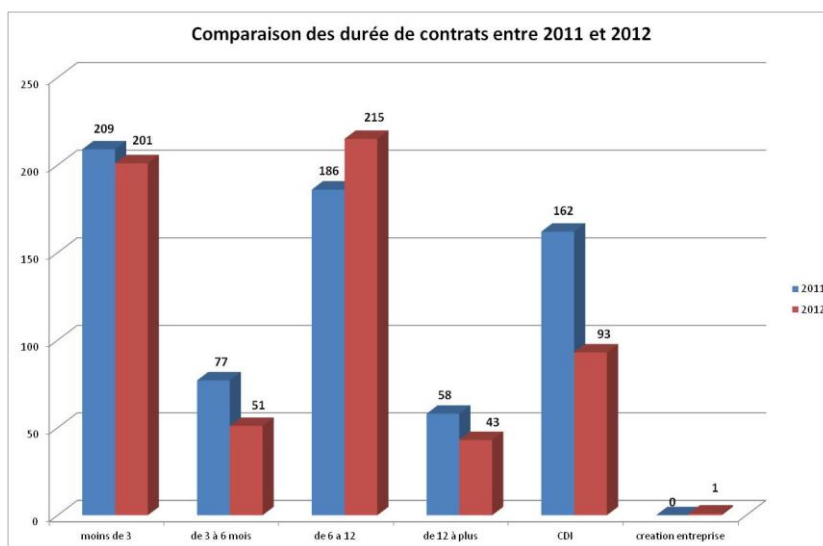
355 (418 en 2011) personnes ont accédé à 603 (686 en 2011) contrats de travail,

402 contrats (476 en 2011) de plus de 3 mois dont 145 (114 en 2011) dans les fonctions publiques, 82.5 % d'une durée supérieure à 6 mois et 23 % des contrats sont des CDI (93 en 2012 contre 162 en 2011 !). Les graphiques ci-dessous illustrent les proportions sur la durée des contrats et la répartition public/privé :

Répartition par durée des contrats



La part des contrats de travail signés avec les employeurs des fonctions publiques a été plus importante en 2012 qu'en 2011 ; le graphique ci-dessous nous montre les évolutions par durée de contrat entre les résultats 2011 et ceux de 2012 :



Force est de constater que malgré une augmentation de l'activité de préparation à l'emploi des publics, (+35 personnes, 46 mise en place de prestations supplémentaires, que malgré une activité plus importantes en entreprise, 147 nouvelles entreprises servies sur l'année, l'accès à l'emploi a baissé de 12 %. Mais c'est surtout la durabilité des emplois qui pâtit des difficultés économique : - 15 % d'emploi supérieur à 3 mois, et - 42 % d'accès à des CDI. Seul l'accès à la fonction publique augmente !

6. Les chiffres principaux du bilan du service Sameth :

Conserver son emploi alors que le handicap survient ou s'aggrave ?

Le métier des Sameth est centré sur

L'appui-conseil aux employeurs et aux acteurs de l'Entreprise (médecins du travail, services sociaux, RH) pour gérer les situations des salariés handicapés en risque de rupture professionnelle du fait de difficultés de santé, des limites liées au handicap et ou de l'évolution du contexte professionnel ;

Pour ce faire, il intervient sur les conditions de l'emploi et du poste en vue de leurs adaptations aux conséquences des difficultés de santé et de handicap ; Il mobilise l'expertise et l'ingénierie de chargées de mission qui assurent la mise en œuvre du service sur le Doubs et le Territoire de Belfort pour construire et ajuster les compétences professionnelles dans la nouvelle situation d'emploi maintenue.

Le service Sameth 25-90, a pris une dimension interdépartementale dans le récent appel d'offre pluriannuel sur la base d'une offre de service renouvelée.

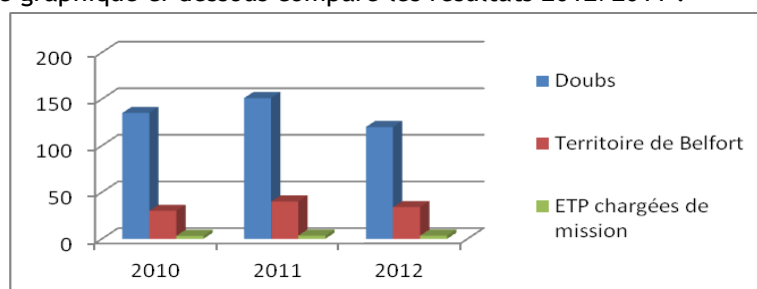
Quelques éléments forts de leur activité 2012 :

- L'obtention du marché suite à l'appel d'offre 2012-2015
- Un service ouvert 12 mois sur 12 avec astreinte sur la période de fermeture de Noël !
- Une proximité permanente avec les services de santé et les acteurs de l'Entreprise ; Les méthodologies initiées contribuent à co construire des options auxquelles chacun des interlocuteurs adhère !
- Des actions d'information vis-à-vis des publics avec les services sociaux CARSAT et MSA pour aider les publics à clarifier leur positionnement dans la situation.
- La remise à plat de son organisation pour initier la dynamique de la nouvelle offre de service qui oriente l'action vers une démarche plus « consultante » à mener dans l'entreprise

Les chiffres essentiels de l'activité 2012 :

Ce sont 155 maintiens dans l'emploi en entreprise aboutis sur l'année dont 32 dans les fonctions publiques, 120 sur le Doubs et 35 sur le Territoire de Belfort. Le nombre d'équivalent temps plein de chargées de mission Sameth a été de 3.4 dont 0,8 sur le Territoire de Belfort.

Le graphique ci-dessous compare les résultats 2012/2011 :



Des résultats et une activité moins élevés et ce, tout particulièrement sur le département du Doubs où les résultats des maintiens dans l'emploi baisse de 20 % alors qu'ils baissent de 12,5 sur le Territoire de Belfort.

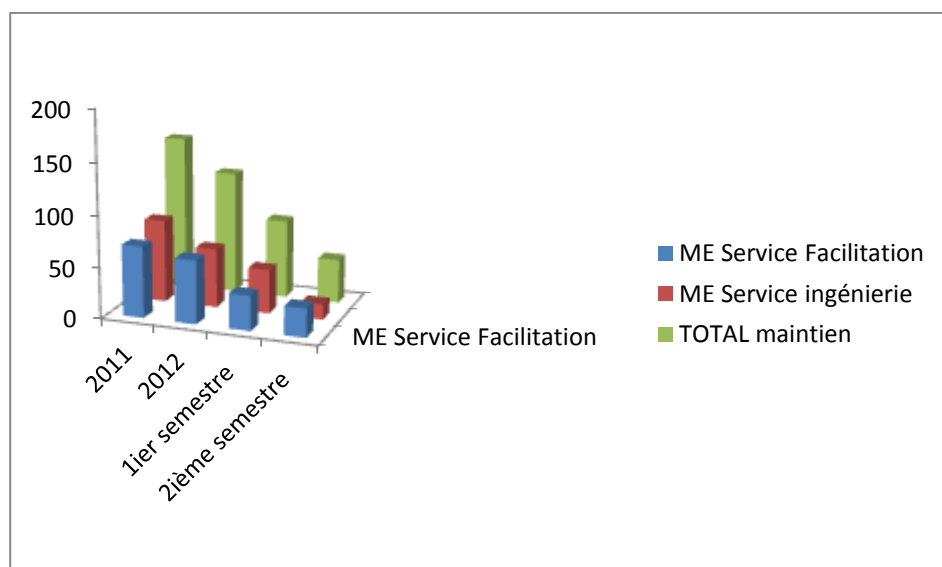
Les chiffres 2012. Le nombre de services prend en compte ceux déjà ouverts en début d'année ; 386 informations données sur les conditions du maintien dans le cadre d'un temps d'information personnalisée.

177 analyses de la demande dont 77 services conseils qui relevaient de l'offre de service précédente mise en œuvre sur le premier semestre et qui avaient pour partie cette fonction.

118 services « facilitation » mobilisés pour venir en appui technique, administratif, aide aux aménagements pour leur maintien au poste.

195 services d'ingénierie mobilisés par les employeurs pour construire les conditions du maintien dans l'emploi.

Tout en ayant une activité d'information et de conseil à l'identique de 2011, la mise en perspective des résultats annuels et semestriels montre que la moindre mobilisation du service ingénierie sur le premier semestre 2012 aboutit à de moindres résultats sur le deuxième semestre 2012.



Les bilans comparés réalisés pour comprendre l'origine de ces infléchissements ont montré que même si l'activité d'information est moins élevée en 2012 qu'en 2011, les signalements sont de meilleures qualités puisqu'ils aboutissent à un nombre d'analyse de la demande plus important.

La moindre ouverture en nombre de services à l'issue de l'analyse de la demande est liée, d'une part, à la nouvelle segmentation de l'offre de service qui met en place un accord sur l'objectif maintien dans l'emploi, avant l'ouverture du service et d'autre part, à une moindre mobilisation du service sur le 2^{ème} trimestre 2012 du fait de la réorganisation des services de santé au travail.

Ces différents constats, ont demandé un approfondissement d'analyse et ce, tout particulièrement sur le Département du Doubs qui est en plus forte baisse que sur le Territoire de Belfort, (moins 20 % sur le Doubs et 12,5 % sur le Territoire de Belfort).

Les conclusions en ont été les suivantes :

L'analyse des chiffres sur le Doubs et Territoire de Belfort permet d'identifier que le « décrochage » fort des résultats se situent principalement dans les entreprises manufacturières et ce, sur le 2^{ème} semestre :

- Sur le Doubs, les résultats sont passés de 7 à comparer aux 24 maintiens dans l'emploi réalisés sur le 1^{er} semestre de la même année !
- Sur le Territoire de Belfort, les résultats sont passés à 3 maintiens aboutis à comparer aux 10 maintiens dans l'emploi réalisés

Il y a donc bien un lien direct entre contexte économique difficile et baisse des maintiens réussis. Le contexte économique très dégradé sur le Nord Franche-Comté pour des entreprises telles que PSA, Alstom... du 2^{ème} semestre 2012, a généré sur le 4^{ème} trimestre 2012, la mise en place d'un chômage partiel de 70 % des entreprises du bassin d'emploi de Montbéliard.

Mais le contexte économique n'est pas le seul facteur, et la direction de l'Arîs a pu aborder avec l'Agefiph, une analyse plus fine des processus exogènes et endogènes qui sont venus influés sur les résultats de l'année, une réforme des services de santé au travail qui se réorganisent sur le territoire et dans leur structuration, un réflexe de précaution des médecins pour ne pas fragiliser l'emploi de salariés dans des entreprises déjà en difficultés, des remplacements de chargées de mission Sameth en congés parental et en maladie...

Pour les deux départements l'analyse des bilans montrent que

Le profil type de la situation du maintien dans l'emploi qui a abouti change sensiblement : Le présent tableau montre les évolutions principales en termes de prégnance. Le profil type (résultats les plus importants dans chaque caractéristique montrent les évolutions principales en termes de prégnance.

2011 Profil des situations dont le maintien dans l'emploi a abouti	1 ^{er} semestre caractéristiques en augmentation	2 ^{ème} semestre caractéristiques en augmentation	2012 Profil des situations dont le maintien dans l'emploi a abouti
Une entreprise ou une association du secteur privé ; Dans une entreprise de 100 à 349 salariés (*) Qui relève du secteur industrie manufacturière ;		Dans une entreprise de 20 à 49 (Doubs) entre 50 et 99 salariés (Territoire de Belfort)	Une entreprise ou une association du secteur privé ; Dans une entreprise ou entre 100 à 349 salariés ; Qui relève du secteur industrie manufacturière
Le salarié est reconnu en situation de handicap ; il a une maladie autre que professionnelle il a un avis d'inaptitude du médecin avec restriction dans le cadre d'une aggravation du handicap ; il a entre 40 et 50 ans et plus de 10 ans d'ancienneté dans son entreprise où il est employé qualifié	Plus souvent en poste au moment de la saisie du Sameth pour des raisons autres que maladie professionnelle Il est ouvrier qualifié Et il a plus de 50 ans	Il est employé qualifié Il a plus de 50 ans et Il a entre 5 et 9 ans d'ancienneté	Le salarié est reconnu en situation de handicap ; il a une maladie autre que professionnelle ; il a un avis d'inaptitude du médecin avec restriction dans le cadre d'une aggravation du handicap; il a plus de 50 ans et plus de 10 ans d'ancienneté dans son entreprise où il est employé qualifié



7. Le bilan de l'action « Clients-Acteurs »

Résumé du projet

Organiser une démarche citoyenne d'entraide par le parrainage bénévole de « nouveaux clients » par les « anciens clients » des services ; Il s'agit d'initier la dynamique sur 3 années, et ce, dès 2012, dans un esprit de coopération et de cohérence avec le projet associatif

Ces dernières années, les services de l'ARIS ont fait face à de nouvelles exigences en terme de délimitation des offres de service et de charte de qualité dans la mise en œuvre des services qu'elle rend pour contribuer à l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap. Dans un contexte fortement contraint, l'association, pour se protéger d'une dérive de « bureaucratie professionnelle » qui consisterait à se légitimer par les services gérés, veut s'appuyer sur l'expression, la participation, la citoyenneté de ses publics.

Il est donc décidé de multiplier les solidarités en s'appuyant sur les « anciens » clients qui ont engrangé une expérience et seraient à même, d'être des « ambassadeurs » auprès des nouveaux « clients » qui auraient des difficultés pour accéder aux services.

L'Aris constate d'une part et du côté des personnes en situation de handicap, un accueil élevé en nombre (plus de 700 Nouveaux annuels) en terme d'information dont plus de 30 % n'adhèrent pas à l'idée d'être accompagnés par des services spécialisés. L'analyse des raisons de leur « désistement » sont de deux ordres :

- liées au fait que les personnes ont peur de renforcer l'effet discriminant du handicap de par l'accompagnement d'un service spécialisé,
- liées au décalage entre attente et offre de services : elles attendent « qu'on leur trouve du travail » puisqu'elles sont handicapées sans se projeter dans l'idée d'être active dans la démarche, tel que le propose les services.

Nous constatons d'autre part, des acteurs de l'entreprise, relativement « frileux » ou au contraire très « volontaristes », mais qui, eux non plus, ne gèrent pas le réel :

- «**Frileux**», ils pensent fragiliser leur organisation du fait de la vulnérabilité liée au handicap ;

- «**Volontaristes**», ils abordent la question de l'égalité des droits en termes d'équité et pas seulement en termes d'égalité. Le projet aura donc comme finalité de **Faire évoluer des mentalités et changer les comportements** tant auprès des personnes handicapées qu'auprès des acteurs de l'entreprise.

La dynamique du projet, outre que de venir soutenir des clients en difficultés, elle est l'occasion pour tout client :

de participer à une action de solidarité par son investissement en tant que parrain ; mobiliser les clients, personnes et employeurs, en tant qu'acteurs de l'Aris, et créer deux types de réseaux de parrainage, personnes handicapées entre elles et acteurs de l'Entreprise entre eux, sur 3 zones d'emploi, Besançon, Haut-Doubs, et Montbéliard-Territoire de Belfort (qui représentent des zones économiques cohérentes vis-à-vis du marché de l'emploi) ; Nous voulons aboutir, en 3 ans, à la mise en place d'un réseau de 30 parrains sur chacun des publics avec des rencontres parrains et parrainés.

De Créer un lien social entre eux, avec les services et avec d'autres associations ; en intégrant dans le renouvellement du site Internet, un portail qui proposera des espaces d'échanges entre les publics, les acteurs de l'entreprise, et l'association pour répondre aux questions, échanges des savoirs entre les publics ; (forum, mise en place de rendez-vous entre parrains et publics parrainés) rédaction newsletters...

Etat d'avancement de la mise en œuvre du projet

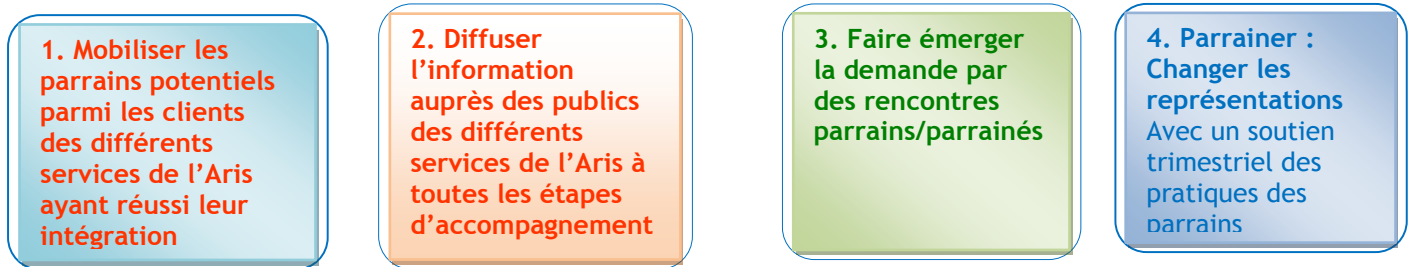
Les accords de financement des collectivités locales ont été très tardifs et partiels. Le projet est porté par un financement essentiellement de la Fondation de France 25 500 € qui réserve son financement à l'emploi de coordonnateur. Les Villes de Besançon et de Montbéliard ont apporté 1000 € (financements cumulés) tandis que le Conseil Général du Territoire de Belfort ont financé 1500 €. Soit un total de 2500 € des collectivités locales en 2012 et les demandes de renouvellement sont en cours.

Le recrutement a été mis en place et le contrat de travail a démarré au 21 janvier 2013
Schéma de la dynamique de mise en œuvre du projet par étape de 1 à 4 (ajusté au cours des premiers mois d'activité 2013):

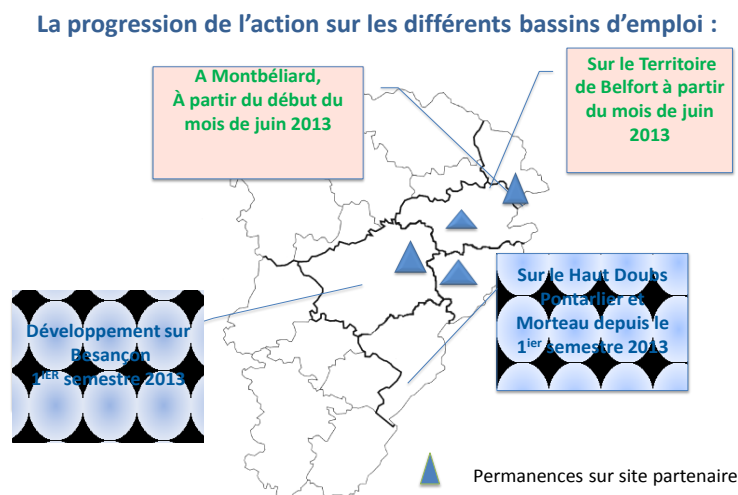
Identification

Mise en relation

Participation



Le développement du projet se base sur une progression géographique que le schéma ci-dessous résume :



Pour dépasser les contraintes d'une « frontière » verticale depuis l'axe Belfort Besançon et le Haut-Doubs qui réduit les échanges économiques et la mobilité du public, l'action est développée progressivement sur les bassins d'emploi.

8. Intégrans

L'année 2012, a surtout permis de construire le positionnement du « pôle d'activité » pour répondre aux besoins locaux en matière d'emploi des personnes handicapées mais sur des réponses qui ne relèvent pas du périmètre d'action du Cap emploi et du Sameth.

Le bureau associatif a validé les conventions et le processus de facturation d'Intégrans. Une démarche d'inscription en Préfecture en tant qu'organisme de formation a abouti.

Plusieurs démarches d'analyse de la demande ont été entreprises auprès d'entreprises qui envisagent des prestations de sensibilisation de ces salariés sur le handicap et ce, en dehors de tout recrutement.

Une prestation a été engagée vis-à-vis d'un employeur qui porte un accord d'entreprise (non éligible au Sameth) sur l'emploi des travailleurs handicapés et qui avait besoin des compétences de l'Aris pour envisager l'aménagement de poste d'un salarié en vue de son maintien dans l'emploi.

Par ailleurs, 3 salariés de l'Aris sont intervenus pour le CNAM, pour former 15 stagiaires en Master 1 de ressources humaines sur l'emploi des travailleurs handicapés. Ce module a commencé en octobre 2012 et s'est terminé en mars 2013.

Frédérique Cesselin,
Présidente

