

RAPPORTS 2021

_MORAL
_ACTIVITÉ
_FINANCIER

Assemblée Générale du 24 juin 2022



HANDI LYON
RHÔNE

RAPPORT MORAL



En clôture de l'année 2021 et à l'occasion des vœux ouvrant sur 2022, nous avons fait le choix d'une référence à Antoine de Saint-Exupéry : « Pour ce qui est de l'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir mais de le rendre possible ».

Ce rapport moral, en nous permettant une indispensable rétrospection de l'année écoulée, nous autorise et nous démontre que 2021 aura constitué une nouvelle étape de construction de l'avenir, participant d'un processus et d'un mouvement profond pour la politique publique de notre pays en général, comme pour notre association en particulier, vous me pardonnerez ce qui pourrait paraître à première vue un grand écart.

Mais Handi Lyon Rhône, modestement mais avec certitude, est un acteur de la politique publique et s'attache à tous les niveaux - gouvernance, direction, équipe -, à anticiper et inscrire son action au service des employeurs et des bénéficiaires dans ces orientations qui puisent leurs sources dans les textes internationaux.

Avec un objectif ambitieux mais clair : faire de l'inclusion une démarche réellement fondatrice d'une offre de services conçue et délivrée au sein d'une politique publique qui place la personne, et non le statut, au cœur de l'accompagnement et de la reconnaissance de sa citoyenneté.

Ces évolutions ont été au cœur de différents rendez-vous qui ont jalonné 2021, et je reviendrai plus particulièrement sur deux d'entre eux à l'occasion de ce rapport moral.

J'évoquerai tout d'abord la Loi prévention en santé au travail du 2 août 2021.

Naturellement, la parution des décrets n'était pas effective à fin 2021, mais en puisant ses orientations dans l'accord national interprofessionnel signé le 10 décembre 2020, la Loi est empreinte de marqueurs importants qui ont vocation à être retranscrits, intégralement ou partiellement, dans les décrets d'application. Ainsi, le décloisonnement de la santé publique et de la santé au travail, la réaffirmation de la place des dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle (...) constituent-ils des signaux forts qui font écho aux orientations précitées.

La mobilisation des OPS (Organismes de Placement Spécialisés) sur le champ du maintien en emploi s'inscrit dans cette dynamique, et doit favoriser, de manière articulée avec l'ensemble des acteurs, le recours aux compétences des Cap emploi sur le périmètre de la prévention, de la transition professionnelle, et du maintien dans l'emploi.

En 2021, Cap emploi 69 s'est déjà engagé dans cette voie, à travers des actions conduites avec quelques grandes entreprises, des conventions et initiatives portées avec des services de santé au travail, ou encore des rencontres avec d'autres opérateurs sur le conseil en évolution professionnelle.

Ensuite, je reviendrai sur la tenue du Congrès national de CHEOPS en septembre 2021, qui a consacré la portée du message politique que j'évoquais en propos introductif.

A travers les interventions de **Madame la Ministre Sophie CLUZEL**, de **Monsieur le DGEFP Bruno LUCAS**, mais également du **Président de CHEOPS Jean-Pierre BENALET**, ce Congrès a été l'occasion de consacrer l'émergence et la portée du « droit compensé », qui à une approche statutaire ou segmentée substitue le principe d'un accompagnement mobilisant les expertises adaptées aux fragilités et vulnérabilités du public. En ce sens, il s'agit bien désormais de délivrer une expertise de compensation au sein du service public de l'emploi, et non d'appréhender le principe d'une offre de services spécialisée « à côté » d'une offre jusque-là dite « de droit commun ». Ce qui ne signifie pas, bien au contraire, la disparition des besoins, et l'absence de réponses et d'expertises spécifiques.



*Remise de la Médaille Nationale du Mérite par Madame la Ministre Sophie CLUZEL
au Président de CHEOPS Jean-Pierre BENALET lors du Congrès National de CHEOPS à Perpignan.*

Pour mémoire, c'est d'ailleurs le chemin qu'avait tracé et emprunté Cap emploi 69 lors de la phase d'expérimentation du projet « inclusion » conduite en 2018/2019 sur 4 agences du territoire, selon le principe d'un accueil inconditionnel, avec un positionnement en qualité de référent santé emploi, à l'attention de personnes identifiées par les équipes Pôle emploi comme présentant des difficultés de santé a priori prégnantes sur le parcours de retour à l'emploi. Et ce, indépendamment de toute condition administrative préalable. A l'issue de l'expérimentation, le constat avait été établi que près d'une personne sur deux n'était pas titulaire d'un titre administratif tel que prévu par la Loi de 2005, mais que plus de 90% des orientations étaient pertinentes et justifiaient la délivrance d'un ou plusieurs services par l'équipe Cap emploi présente.

Ces réflexions n'ont pas de portée exclusive sur le périmètre de l'offre de services Cap emploi. Elles embrassent tout le champ de nos interventions. A l'échelle de l'Association, nous en avons eu l'illustration en 2021 avec le positionnement du Département du Rhône qui n'a pas reconduit d'allotissement spécifique pour les bénéficiaires du RSA en situation de handicap. Dans le même temps, considérant, sur la base des études conduites précédemment, que le premier frein dans le parcours d'insertion des bénéficiaires du RSA était d'ordre médical, nous avons formalisé par l'intermédiaire de notre service Expertises Sociales et Santé une offre de « diagnostic santé » afin d'apporter un éclairage aux personnes accompagnées et à leurs référents de parcours, visant à mieux appréhender le projet professionnel dans le respect des capacités de la personne, et des moyens de compensation mobilisables. Le Département du Rhône nous a fait l'honneur de retenir notre proposition dans le cadre d'une phase expérimentale, qui sera délivrée en 2022, avec l'objectif d'apporter ainsi une vraie complémentarité d'expertise dans l'offre d'accompagnement.

Nous le constatons, et ces illustrations en sont le témoignage, le lien entre les dimensions politique et opérationnelle, entre la « gouvernance » et le « métier », est affirmé et étroit.

Le haut niveau de réalisation du Plan opérationnel pluriannuel de l'Association, tel que nous l'avons partagé dans nos instances de gouvernance, et tel que présenté ultérieurement aux équipes, en est également le parfait exemple. Sa prorogation d'une année, validée à l'unanimité lors du Conseil d'Administration du 17 juin 2021, permet de faire le lien avec les évolutions qui sont à l'œuvre, et les réflexions en cours en matière de contenus d'offres de services et de conventionnements futurs.

J'adresse à cette occasion mes remerciements les plus sincères, pour leur mobilisation, aux Membres du Conseil d'Administration et du Bureau : 2021 aura constitué une nouvelle année d'échanges riches, parfois en présentiel, parfois en distanciel, mais toujours avec l'ambition de faire vivre le projet associatif, et l'objectif de nous adapter, comme en témoignent les réflexions initiées en matière statutaire afin de mieux répondre aux enjeux de notre environnement.

Une année riche également pour le management de l'Association, dont la capacité à anticiper, incarner, et faire vivre les évolutions et les projets est grandement appréciée et reconnue par l'ensemble de la gouvernance.

Et riche pour les équipes, dont je mesure que les changements que j'ai décrits tout au long de ce rapport moral sont engageants, nous obligent, et peuvent être porteurs d'interrogations. Soyez convaincus, individuellement et collectivement, que vous écrivez une belle page de l'accompagnement, au sens large, au chapitre de l'inclusion.

A nous, ensemble, de continuer à rendre possible l'avenir.

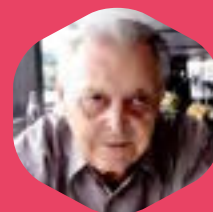
Pour, et avec, les employeurs et les personnes que nous accompagnons.



André FARRUGIA
Président

HOMMAGE À MICHEL THOLLET

Au nom de la gouvernance et des salariés, nous adressons une amicale pensée à la famille et à tous les proches de M. Michel THOLLET, Administrateur d'Handi Lyon Rhône, qui nous a quitté au mois de mars dernier. Les valeurs d'humanité et d'intégrité qu'il défendait et incarnait se sont traduites par un engagement personnel constant, au sein de plusieurs associations et tout particulièrement de notre Conseil d'Administration.





Intervention de Cap emploi 69 et ARA CHEOPS auprès des étudiant(e)s de l'Université Lyon II, dans le cadre du Master Sciences de l'Éducation - Référent Handicap (sa forme de futur(e)s professionnel(le)s sur le développement et la mise en œuvre de dispositifs inclusifs pour les personnes en situation de handicap.



Congrès national de CHEOPS, table ronde sur le thème de l'approche territoriale et partenariale.



De nouveaux modules de e-learning conçus et mis à disposition par les équipes Cap emploi d'Auvergne-Rhône-Alpes, accessibles sous youtube, elearningcapara.fr/emploi-store/...



J+1 / Lyon et le LOU accueillent le Conseil d'Administration de CHEOPS et son Président pour un essai transformé



Décembre 2021 : Handi Lyon Rhône accueille le Bureau national de CHEOPS.



RÉSULTATS D'ACTIVITÉ DE L'ANNÉE 2021

L'année 2021 a été marquée par une réelle dynamique sur les différents champs d'activité d'Handi Lyon Rhône, qui s'est ancrée dans un contexte évolutif tout au long de l'exercice, partagé entre différentes phases sanitaires impactant les modalités de coopération et d'échanges en interne comme en externe, une reprise économique sensible, mais également des observations plus locales ou singulières contrastant avec ces réalités macro-économiques.

Si l'attractivité de la Métropole de Lyon et du Département du Rhône ne s'est globalement pas démentie au fil des mois de l'année écoulée (deuxième région économique française et quatrième région européenne quant au PIB, un taux d'emploi supérieur de + 0,6 point par rapport à la moyenne nationale), ces indicateurs ne doivent pas masquer des déterminants structurels qui caractérisent le territoire :

- une durée d'inscription à Pôle emploi allongée de +40% par rapport à la moyenne régionale
- un niveau de formation infra bac de 66% sur le Rhône contre 51% en région Auvergne-Rhône-Alpes
- un public en situation de handicap résidant dans les Quartiers Prioritaires de la Ville de 19% dans le Rhône, contre 9% en moyenne sur la région

Alors même que le territoire offre des emplois plus qualifiés.

Dans ce contexte, il a été primordial pour les différents services de l'Association de placer au cœur du rapprochement entre les employeurs et les personnes en situation de handicap une intermédiation pro-active plus intense, et la mise en œuvre de formats de coopération plus ouverts et innovants.



Le développement de pratiques inclusives auprès des acteurs politiques, économiques, et sociaux est un levier fondamental dans l'accompagnement que met en œuvre le Service Diagnostic Conseil Formation d'Handi Lyon Rhône, et dans l'approche pédagogique proposée, sur les volets du conseil, de la formation, ou encore à travers les projets territoriaux initiés.

Tout en s'adaptant au positionnement et aux besoins exprimés par les donneurs d'ordre, mais en ne s'engageant qu'à la condition d'une réelle volonté pour changer les pratiques, le Service DCF s'attache à être un acteur de la transformation inclusive.

En 2021, cela s'est par exemple traduit par l'obtention d'un appel à projet proposé par l'Association sur le thème « **PSE - Vers un reclassement inclusif** », projet retenu et soutenu par l'Etat et le Groupe BAYER. Ce projet est précisément né d'un constat et d'une conviction au sein d'Handi Lyon Rhône : dans le cadre des actions de reclassement conduites à travers les PSE, les sujets de la santé et des situations de handicap peuvent être occultés et induire une prise en compte partielle des capacités et besoins individuels, au moment même où se retrouve questionné le projet professionnel généré par la perte d'un emploi pour raisons économiques.

En développant une action de sensibilisation et de formation spécifique à l'attention des cabinets de conseil et de reclassement généralistes, en leur offrant une approche et des outils méthodologiques adaptés sur cette problématique spécifique, le Service DCF participe d'une démarche en faveur de l'inclusion. Il ne s'agit pas de se positionner comme un opérateur se substituant à l'intervention des consultants pour assurer la prise en charge du public en situation de handicap concerné par un PSE. Mais, par notre action, de favoriser et accompagner la prise en compte du handicap sur ce dispositif par nature non spécifique, visant à terme une amélioration et une personnalisation du service apporté.

Et, pour des situations identifiées et le nécessitant, un relais possible vers le service public de l'emploi et en particulier l'offre de services Cap emploi.

Également, en développant l'offre de formation « **Premiers Secours en Santé Mentale** » telle que définie par Santé Mentale France, Handi Lyon Rhône dispense une action à destination des acteurs et professionnels des organisations afin de mieux appréhender les besoins et ressources à mobiliser sur le champ du handicap mental.

Contribuant ainsi à un mouvement de professionnalisation et de prévention, comme en témoignent les chiffres identifiés au niveau national, avec près de 2 000 actions de formation déjà organisées en France.

L'année 2021 s'est au final traduite pour le Service DCF par la réalisation de 41 journées de conseil et diagnostic, par l'animation de 39 journées de formation, par la co-animation de 9 manifestations, et la conduite de 2 appels à projets... **Sans oublier que cette année fut également marquée par l'obtention de la certification Qualiopi !**



Retour en présentiel et forte mobilisation pour le Club des DRH, piloté par la DDETS du Rhône et animée par Handi Lyon Rhône, en présence de l'URSSAFF et de la DGEFP.

Le Service Expertises Sociales et Santé d'Handi Lyon Rhône, composée d'une équipe pluridisciplinaire, a engagé des actions et accompagnements de différente nature au cours de l'année.

Pour la Métropole de Lyon et l'accompagnement des bénéficiaires du RSA en situation de handicap, l'Association a réalisé en 2021, en moyenne cumulée, **233 accompagnements, pour un nombre total de 338 bénéficiaires.**

Les caractéristiques du public accueilli restent proches d'une année sur l'autre, et aux problématiques de santé justifiant la reconnaissance de la qualité de « travailleur handicapé », s'ajoutent des marqueurs prégnants, parmi lesquels l'âge (40% du public âgé de 46 à 55 ans, 21% de plus de 55 ans), le niveau de formation (18% du public sans diplôme, 43% présentant un niveau de formation CAP ou BEP).

Ces accompagnements ont donc naturellement mobilisé prioritairement des prestations de remise à niveau (FLE, numérique...), de redynamisation, d'accès aux soins et dispositifs de santé, d'accès ou de maintien des droits... Le maillage partenarial et une offre plurielle (culture pour tous, code vestimentaire, mobilités...) constituent de ce point de vue des leviers importants sur le territoire.

Au total, malgré la diversité et le cumul des freins repérés, ce sont 163 étapes « emploi-formation » qui ont été enregistrées, dont 49 retours à l'emploi durable.

Sur le même public et pour le Département du Rhône. 27 personnes ont bénéficié d'un accompagnement par l'Association, en lien avec les commissions locales d'insertion, et avec l'objectif de contribuer à la politique de solidarités conduite par la Collectivité.

Nous retrouvons dans le profil du public des caractéristiques de même nature que précitées sur la Métropole : la santé (qui justifie la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée par la MDMPH), mais également la formation (81% du public sans diplôme ou une qualification de niveau CAP - BEP), la longue période d'inactivité professionnelle...

Naturellement, les actions menées ont dans ce contexte ciblé des étapes de parcours autour des bilans de santé, de la levée des freins à la mobilité, des remises à niveau, des compétences transférables et élaborations de projet... Au global, en complément des actions financées dans le cadre du Pacte Territorial d'Insertion, les équipes ont également mobilisé les dispositifs de la Région, de Pôle emploi, de l'Agefiph, et coopéré avec différentes entreprises adaptées et ESAT du territoire.

L'année 2021 fut également pour le Service Expertises Sociales et Santé une année de déploiement de la Prestation d'Analyse des Capacités financée par l'Agefiph et le Fiphfp, suite à l'appel d'offres initié en 2020. Avec l'objectif d'apporter un éclairage sur les capacités et le potentiel des demandeurs d'emploi en situation de handicap en lien avec un projet professionnel identifié, la prestation comprend un regard médical sur l'impact du handicap mais également une analyse ciblée de ce que peut réaliser la personne, compte-tenu de sa déficience et des missions envisagées.

Schématiquement, la prestation inclut un « diagnostic médico-psychologique » avec un médecin du travail ou une psychologue clinicienne en fonction de la nature du handicap, un entretien dédié à l'environnement de travail avec une ergonome ou une psychologue du travail, ainsi qu'un entretien bilan de restitution tripartite en présence des intervenants, de la personne et de l'accompagnant au parcours (avec l'accord de la personne).

En 2021, année de lancement de la prestation, 186 personnes ont été orientées sur la prescription.

Nombres de prestations réalisées :

Hommes	Femmes	TOTAL
110	76	186

Nature du handicap principal :

Moteur	Visuel	Auditif	Cognitif	Psychique	Mental	Maladie invalidante	TOTAL
121	4	3	13	16	1	28	186
65,1%	2,2%	1,6%	7,0%	8,6%	0,5%	15%	100%

Objet de la demande :

La demande porte sur une analyse des capacités :	Nombre
Capacités physiques	155
Dont mobilité	37
Dont motricité - agilité physique	118
Développement de la connaissance, savoir, savoir-faire	11
Dont compréhension des messages (oraux, écrits)	4
Capacité à apprendre	7
Capacité d'échanges et d'adaptation à l'environnement (savoirs-être)	13
Communication	8
Gestion de la relation à autrui	5
Autres : Aptitudes et tolérances psychologiques et Capacités cognitives, concentration	7

Structures ayant orientées les personnes :

Cap emploi	Pôle emploi	Missions Locales	Prestataires CREA	Autres	Total
61	117	6	2	0	186
33%	63%	3%	1%	0	100%

Au-delà des données présentées, il est surtout essentiel de considérer la plus-value apportée dans le parcours du public, et l'excellent taux de satisfaction enregistré à l'issue de la prestation.

Handi Lyon Rhône enregistre ainsi un taux de satisfaction de 98% (satisfait 19% + très satisfait 79%) qui valide le cadre de délivrance proposé.

L'implication de l'équipe dans l'appropriation des restitutions, très documentées (photos, références de matériels...), permet à la personne et au référent de parcours de visualiser et de s'approprier les outils de compensation adaptés à la situation.



L'année 2021 a consacré le déploiement de la nouvelle offre de services intégrée Pôle emploi / Cap emploi, dans le prolongement des nouvelles orientations politiques nationales et de l'affirmation du droit compensé au sein du service public de l'emploi.

Naturellement, et malgré le positionnement du Rhône comme site pilote sur la période 2019/2020 qui nous avait permis de contribuer à cette refonte, cette évolution des modalités de délivrance de l'offre de services, de par les changements qu'elle induit, modifie en profondeur certaines dimensions de l'activité et de l'organisation.

Il était important d'appréhender ce mouvement avec une volonté de déclinaison progressive, et également une capacité à laisser la place à des initiatives par agence et team handicap, pour mieux enrichir le projet et l'offre de services de demain. **L'adaptation a - une nouvelle fois - été de mise tout au long de l'année, mais avec une écoute et une volonté partagées, portées conjointement par les directions et les équipes de Pôle emploi et de Cap emploi.**

Avec l'ambition d'accompagner la reprise économique, qu'elle puisse bénéficier aux publics vulnérables; celle, par une complémentarité renouée, de mieux servir les demandeurs d'emploi en situation de handicap; et celle d'accompagner les employeurs, assujettis ou non à l'obligation d'emploi, dans une démarche plus inclusive. S'il reste du chemin à parcourir pour fluidifier les coopérations et les interventions, de nouveaux paliers ont été franchis au cours de l'année écoulée.

Cette offre de services intégrée, si elle mobilise pleinement les équipes de Pôle emploi et de Cap emploi, s'inscrit naturellement dans un cadre multi-partenarial, et elle n'a de sens que si elle s'articule avec l'ensemble des politiques et des acteurs de l'emploi.

A titre d'illustrations, nous rappellerons l'impulsion et l'engagement constant des services de l'Etat sur le sujet du handicap, ou encore la conception et l'animation de webinaires « handicap et emploi », à destination des employeurs de la Métropole, dans le cadre d'une initiative MMIE - Grand Lyon - Pôle emploi - Cap emploi - Agefiph.

En 2021, le suivi des indicateurs a également, pour la première fois, traduit ce portage conjoint par Pôle emploi et Cap emploi des objectifs et des résultats dédiés aux demandeurs d'emploi en situation de handicap. D'objectifs conjoints portés par nos 2 entités, les résultats sont aussi à lire à l'aune de l'activité des teams handicap et d'une co-responsabilité nouvelle.

Sans réduire la portée des résultats présentés à la seule corrélation du rapprochement Pôle emploi / Cap emploi, alors que les modes opératoires n'étaient pas encore stabilisés et dans un contexte de reprise économique favorable, nous noterons un niveau de réalisation supérieur aux objectifs définis.

Indicateurs PE / CE	Résultats	Objectifs	Pourcentage de réalisation
ACO 1 H Nombre de retours à l'emploi des DEBOE	5012	4800	104%
ACO 2 H Satisfaction des DEBOE vis-à-vis de leur accompagnement	81,5%	77,2%	106%
ACO 3 H Nombre de DEBOE de longue durée (prévention chômage de longue durée)	5381	5804	107%
ACO 4 H Satisfaction des DEBOE vis-à-vis des réponses obtenues	81,4%	81,9%	99%
FOR 1 H Taux d'accès à l'emploi des DEBOE six mois après formation	44,3%	39,3%	113%
ENT 1 H Part des recrutements DEBOE parmi les offres satisfaisantes avec services	4,8%	5,6%	86%

Ces résultats s'accompagnent d'une analyse qui montre une progression des résultats entre 2021 et 2020, avec **un nombre de retours à l'emploi en progression de +8,4% en 2021 vs 2020**, **un taux d'accès à l'emploi après une formation en hausse de +7,6% en 2021 vs 2020**, ou encore la **progression des deux indicateurs de satisfaction clients, respectivement de +8,4% et +1,2% en 2021 vs 2020**.

Surtout, il est à retenir que l'évolution de la situation des demandeurs d'emploi en situation de handicap évolue sur la dernière période plus favorablement que celle du tout public, constat qui nous invite à conforter les orientations et initiatives menées.

Le plus important reste sans doute la perception des bénéficiaires de ce format d'accompagnement renoué, et le témoignage reçu et présenté ci-dessous constitue une marque de reconnaissance tant individuelle que collective à l'échelle du Lieu Unique d'Accompagnement.

Extrait d'un message d'un bénéficiaire engageant un parcours de formation :

« L'occasion aussi pour moi de vous remercier. Je vous suis très reconnaissant d'avoir pris le temps d'écouter et comprendre qu'elles étaient mes difficultés et freins à l'emploi et avoir su y répondre. Merci ! Lorsqu'on m'a parlé du rapprochement des conseillers Cap et Pôle emploi dans un lieu unique, j'étais dubitatif mais le fait d'avoir un seul lieu d'accompagnement et l'expertise des deux réseaux change tout ! Je tenais à vous le faire savoir »

Il est impossible de conclure ce chapitre sans un remerciement particulier et amical à l'attention de **Philippe HILLARION** pour Pôle emploi, engagé à l'origine, avec nous, dans ce nouveau projet en faveur d'un public plus particulièrement fragilisé sur le marché du travail. La volonté d'agir pour une meilleure complémentarité et personnalisation du service, l'implication, l'écoute, la conviction, le partage, ont profondément marqué ces années de coopération et de pilotage du projet avec l'équipe de Cap emploi 69 et de la DR Pôle emploi, en faveur de celles et ceux que nous accompagnons.

Et comme une transition, ce rapport d'activité est aussi l'occasion de souhaiter la bienvenue à **Joseph SANFILIPPO, nouveau Directeur Territorial de Pôle emploi pour la Métropole et le Rhône**, avec lequel nous avons déjà partagé cet attachement à agir avec efficacité auprès des entreprises et des fonctions publiques, à mobiliser nos ressources et les dispositifs en faveur d'un public prioritaire, et à entretenir une dynamique partenariale forte.

C'est naturellement l'un des objectifs également poursuivis par l'offre de services visant l'accompagnement dans l'emploi, que les équipes ont déployée dans une acception large et pluridimensionnelle : maintien dans l'emploi recouvrant les interventions en cas de risque d'inaptitude immédiat ou avéré à court terme ; la transition professionnelle afin d'accompagner les reclassements externes et reconversions professionnelles ; et enfin la prévention en matière de santé au travail, en lien avec les principes de la Loi Prévention en santé au travail du 2 août 2021.

Même si les indicateurs d'activité relevant de la convention pluriannuelle en cours n'embarquent pas toutes ces dimensions du maintien en emploi, du fait d'un décalage de calendrier entre la convention 2018-2022 et l'évolution des textes de Loi, il est apparu essentiel dès 2021 d'ancrer un positionnement et d'agir sur l'ensemble des axes précités, dont celui de la prévention de la désinsertion professionnelle.

Les ressources et compétences mobilisées par les équipes ont ainsi permis, en lien avec plusieurs Services de Santé au Travail et l'Assurance Maladie, de sensibiliser et accompagner différentes entreprises sur une réflexion en faveur d'une politique de prévention, dans le secteur secondaire principalement.

Bien évidemment, quelle que soit l'efficacité des politiques de retour à l'emploi, le premier des leviers pour prévenir le risque d'un chômage de longue durée demeure la prévention de toute perte d'emploi, par exemple pour motif d'inaptitude.

S'agissant de l'activité centrée sur le traitement de l'inaptitude, 2021 a conforté le constat d'une collaboration étroite avec les Services de Santé au Travail, qui représentent environ 60% des signalements reçus par l'équipe, 25% provenant directement des employeurs publics ou privés.

Le niveau d'activité a été significatif sur l'exercice, en progression par rapport à 2020 (+9% de maintiens réussis), année où le contexte sanitaire avait été prégnant, même si les résultats avaient déjà dépassé les objectifs alloués. C'est encore le cas en 2021, à la fois dans le secteur privé et dans la fonction publique, conformément aux résultats reportés dans le tableau présenté ci-dessous :

OPS 69 - Axe 2 - Résultats 2021					
Indicateurs	Données	Résultats 2021	Valeur cible minimale 2021	Pourcentage de réalisation	Résultats annuels 2020
Indicateurs d'efficacité					
Nombre de maintiens dans l'emploi	Dans le secteur privé	630	530	119%	593
	Dans le secteur public	57	50	114%	38
	Total	687	580	118%	631
Taux d'accompagnement aux maintiens réussis		88%	92%	96%	85%
Taux de pérennité de l'emploi	Après un maintien dans l'emploi, à 6 mois	92%	82%	112%	92%

Par ailleurs, le nombre de conseils en évolution professionnelle délivrés pour des salariés au titre du maintien dans l'emploi s'est élevé à 108, résultat auquel s'ajoutent 87 conseils en évolution professionnelle activés pour des salariés hors problématique de maintien.

En 2021, le Groupement d'Employeurs Handi Lyon Rhône a contribué à la réalisation de **28 conventions de mise à disposition, en faveur de 20 personnes en situation de handicap et 15 entreprises adhérentes.**

Ces mises à disposition ont représenté près de **14 400 heures d'emploi**, en léger retrait par rapport à l'exercice précédent.

Parallèlement, le Groupement d'Employeurs a poursuivi le déploiement de 2 projets conduits avec le soutien de l'Etat, et d'entreprises partenaires, afin de promouvoir et développer des concepts et actions autour de l'innovation sociale et du temps partagé, à travers le **Portail d'Emplois Partagés Solidaire** et la poursuite de l'action **Alternance à Temps Partagé** avec l'obtention du premier diplôme avec l'IGS.

Ce rapport d'activité 2021, aux résultats probants, est le fruit d'un travail et d'un engagement des équipes à la mesure des enjeux que recouvrent nos offres de services en réponse aux besoins des employeurs et des personnes.

Au-delà des résultats, c'est la mise en mouvement collective sur des évolutions qui font sens qu'il convient de retenir et de saluer. Un grand merci aux collaboratrices et collaborateurs qui ont œuvré dans le même sens pour agir en faveur de l'emploi, sous toutes ses formes, des personnes accompagnées.

« Le travail d'équipe est la capacité de travailler ensemble vers une vision commune ».

Ces résultats sont aussi le fruit de coopérations et de relations de confiance avec nos partenaires institutionnels.

Enfin je souhaite remercier sincèrement pour leur écoute, leur mobilisation, et leur engagement, le Président, les Membres du Bureau et du Conseil d'Administration



Pierre-Alain DARLES
Directeur Général



Juillet 2021 : Déjeuner équipes HLR
Une parenthèse estivale entre deux protocoles sanitaires



Mise en place des teams handicap : accueil des équipes
Pôle emploi à Cap emploi, entre immersion, regards croisés,
et mise en perspective...



Accueil de Pôle emploi et Cap emploi 69 à l'agence PE de Meyzieu
de Madame la Députée Danièle CAZARIAN, pour un temps d'échanges autour
de l'évolution et de la mise en œuvre des politiques emploi-formation
en faveur des demandeurs d'emploi en situation de handicap.



Participation d'Handi Lyon Rhône à
la Semaine de l'Hospitalité
lancée en octobre 2021



Septembre 2021 : Accueil des élus de la ville de Lyon



Sous le pilotage de la DDETS du Rhône, Handi Lyon Rhône
accueille le Club des DRH autour de l'obligation d'emploi,
avec la participation de la DGEFP, de l'URSSAF, et de l'Agefiph.



L'exercice 2021 s'est inscrit, s'agissant des principales composantes du résultat économique, dans la continuité de l'exercice 2020, porté par une progression des produits d'exploitation corrélée à une augmentation des charges correspondant aux moyens déployés pour accompagner le développement et la mise en œuvre effective des actions conduites par l'Association.

Ainsi, les produits d'exploitation se situent pour l'année 2021 à 4 896 048 euros, contre 4 875 276 euros en 2020.

L'évolution des produits d'exploitation est principalement portée par l'obtention d'appels d'offres ou d'appels à projets (Service Diagnostic Conseil et Formation, Prestation d'Analyse des Capacités par exemple), conjuguée à l'augmentation de la facturation sur le conseil et la formation. Soit une progression de + 155% environ sur cet axe, pour atteindre 176 045 euros.

Au final, le résultat d'exploitation, après intéressement (activé et valorisé en 2021), se situe à un montant de + 57 546 euros.

Ce résultat prend en compte une évolution des charges d'exploitation similaire à celles des produits d'exploitation, en légère hausse pour atteindre 4 832 508 euros, considérant les faits saillants suivants en 2021 par rapport à 2020 :

- L'allocation des ressources et moyens pour la mise en œuvre des projets et prestations obtenus (progression des salaires et traitements liés aux recrutements, aux primes exceptionnelles de pouvoir d'achat, à la valorisation de l'intéressement...), en progression de +3.5%
- Une diminution des postes de charges liées aux achats Covid, aux fournitures de bureau, à la maintenance informatique
- Une augmentation des charges sur l'entretien des locaux (en lien avec l'application de protocoles de nettoyage renforcé en période de crise sanitaire), la mobilisation conjoncturelle de prestations de sécurité sur le site de Lyon, les frais de déplacement (période post-confinement) et de télécommunications (dotation de smartphones et abonnements correspondants)

Il apparaît que le résultat économique pourrait être amélioré en renforçant la mobilisation de la prestation d'analyse des capacités par exemple, activité pour laquelle l'équilibre économique n'est pas assuré et stabilisé.

Les produits exceptionnels et produits financiers demeurent marginaux et le total des produits au titre de 2021 s'établit à + 4 899 392 euros.

L'Association présente au final un résultat excédentaire de + 60 001 euros.

Je vous remercie de votre attention, et tiens à saluer les membres de la gouvernance et l'ensemble des salarié(e)s de l'Association pour les actions conduites sur l'année écoulée.

Christian CAIRE
Trésorier





HANDI LYON RHÔNE

NOS COORDONNÉES

213 rue de Gerland
Les Jardins d'Entreprises
Bâtiment F2
69007 Lyon

✉ contact@handilyonrhone.org

🌐 handilyonrhone.org

📞 04 37 53 01 30

Retrouvez toutes nos actualités et informations utiles sur notre site internet :
handilyonrhone.org