

LES CAHIERS de Cheops

n°4 | 2017

DOSSIER SPÉCIAL

INTÉGRATION DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DANS LES ORGANISMES DE PLACEMENT SPÉCIALISÉS

Un pas de plus vers la sécurisation des parcours professionnels



“ Découvrez les Cahiers de Cheops nouvelle formule pour cette 4^{ème} parution. Pour cette nouvelle édition, le thème retenu est celui de l'avancée de la sécurisation des parcours professionnels par la mise en œuvre de la loi travail. Nous vous souhaitons une agréable lecture. ”

L'équipe Cheops

SOMMAIRE

- p.3 Édito
- p.4 Tableaux de bord
- p.6 Nos partenaires
- p.8 à 11 **THÉMA - dossier spécial**
Intégration du maintien dans les organismes de placement spécialisés, un pas de plus vers la sécurisation des parcours professionnels ?
- p.12 Témoignages Réseau Cap emploi
- p.14 À propos de Cheops
- p.15 Implantation du réseau



Cheops, le Conseil national Handicap et Emploi des Organismes de Placement spécialisés, représente le réseau des Cap emploi, acteurs du Service Public de l'Emploi, pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.



Cheops dispose d'un centre de formation Handi-formation pour les professionnels de l'emploi des personnes handicapées et pour tous les employeurs privés ou publics qui souhaitent recruter des salariés handicapés.



En 2016, la Loi Travail a ouvert la voie à l'intégration des missions du maintien dans l'emploi aux organismes de placement spécialisés dénommés Cap emploi, leur conférant ainsi un rôle plus important dans la sécurisation des parcours professionnels des personnes handicapées et en les positionnant comme le spécialiste de la question de l'emploi et du handicap.

Elle a aussi permis de reconnaître officiellement l'existence d'un dispositif d'emploi accompagné destiné aux populations handicapées les plus fragiles, et dans lequel les Cap emploi auront à prendre leur pleine et entière place.

La mise en œuvre de l'article 101 est prévue au 1^{er} janvier 2018. Cette année sera donc une année de challenge pour intégrer au mieux ces nouvelles missions au sein des organismes de placement spécialisés. Le réseau, déjà porteur de 70 % des SAMETH actuels, pourra s'appuyer sur les compétences acquises et sur le partage d'expériences pour assurer une mise en œuvre opérationnelle de la nouvelle offre de services en 2018.

Cependant, et bien que les Cap emploi soient les mieux placés et les plus légitimes pour accompagner personnes et employeurs sur le champ du maintien et de l'insertion, le réseau ne peut travailler seul sur la question de la sécurisation des parcours. La DGEFP, l'AGEFIPH, le FIPHFP, Pôle emploi et CHEOPS ont ainsi lancé en octobre 2016 le chantier sur la future offre de services renouvelée des Cap emploi.

CHEOPS accompagnera les équipes dans l'évolution de l'offre de services et leur proposera un plan de professionnalisation sur mesure.

C'est ensemble que nous réussirons, c'est ensemble que nous devons nous engager et ceci dans l'intérêt premier des personnes handicapées et des employeurs.

Nous avons tous un rôle à jouer !

Jean-Pierre BÉNAZET
Président de Cheops

Remerciements :

Madame Myriam EL KHOMRI, Ministre du travail, Monsieur Jean-François DESSEAUX, *CGI Finance* ;
Madame Isabelle LECERF, *Cap emploi 59* ; Monsieur Daniel MOURGUES, *Cap emploi 13*

Éditeur
CHEOPS
47 rue Eugène Oudiné
75013 PARIS

Directeur de publication
Gilles LENICE

Comité de rédaction :
Jean-Pierre BÉNAZET,
Gilles LENICE
Marlène CAPPELLE,
Isabelle LECERF
Daniel MOURGUES,
Carole POIROT

Imprimeur
KORUS
39 rue de Bréteil
BP 70107
33326 EYSINES CEDEX

Date de parution
Février 2017

Dépôt légal
Février 2017

ISSN
En cours de notification

TABLEAUX DE BORD

Cap emploi - Premières tendances résultats 2016. Données annuelles cumulées



180 892
personnes
accompagnées
sur la période dont

81 109 nouvellement inscrites

Services aux personnes mobilisés :

▶ **112 461**
services diagnostic

▶ **68 201**
services formation

▶ **104 213**
services projet

▶ **124 973**
services d'appui à l'accès à l'emploi

106 437
employeurs
ont fait appel aux services
Cap emploi

+5% sur un an

▶ **42 050**
offres d'emploi recueillies et gérées par les Cap emploi

▶ **81 466**
services appui au recrutement de personnes handicapées
ont été délivrés auprès d'employeurs privés et publics

Mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014 :

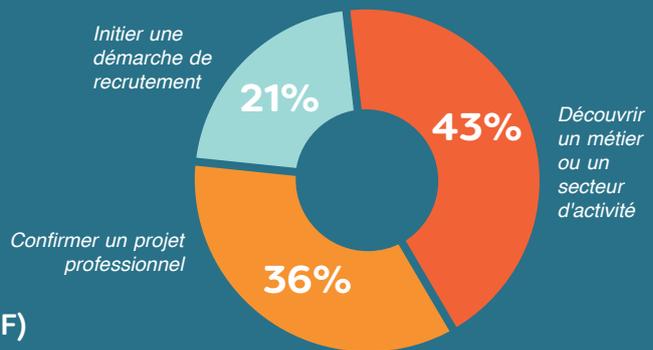
Les Cap emploi, en tant qu'opérateurs
du Conseil en Evolution Professionnelle, ont délivré

28 591 CEP de niveau 2 et 3 

11 753 périodes de mise en situation
en milieu professionnel (PMSMP)
ont été prescrites et suivies sur l'année 2016.

1 283 Comptes Personnels de Formation (CPF)
ont été mobilisés

Répartition des PMSMP par objectif :



Nouvelle hausse des placements

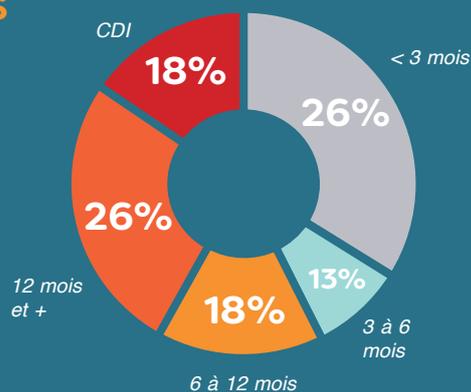
sur l'année 2016 avec

78 753
insertions réalisées

(contre 76 735 cumulées
au 4^{ème} trimestre 2015)

Une hausse qui touche
avant tout les placements durables
(contrat > 6 mois)

Répartition des insertions
par durée de contrat :



Focus alternance :



Nouvelle augmentation des entrées en formation qualifiante

après une baisse constatée
sur l'année 2015.

+27%

18 156

Année 2015

23 014

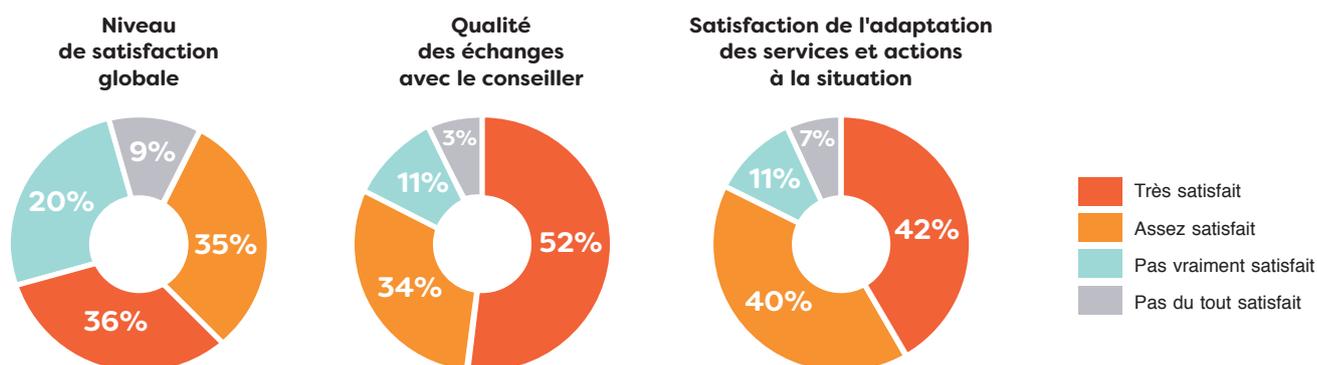
Année 2016

Nombre d'entrées en formation qualifiante

Retrouvez les données complètes consolidées de l'année 2016 sur le rapport d'activité Cheops - sortie prévue en Mai 2017

ENQUÊTE DE SATISFACTION : les personnes accompagnées par les Cap emploi évaluent la qualité de leur suivi

LE 10 FÉVRIER 2015, L'ACCORD CADRE DE PARTENARIAT RENFORCÉ PÔLE EMPLOI - CAP EMPLOI ÉTAIT SIGNÉ AU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL ENTRE L'ÉTAT, PÔLE EMPLOI, CHEOPS, L'AGEFIPH ET LE FIPHP.



Ce partenariat s'articule autour des projets locaux de coopération entre les Cap emploi et Pôle emploi dans un souci de complémentarité des offres de services à destination des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) et à destination des employeurs. Les personnes sont orientées suite au diagnostic Pôle emploi.

Il prévoit notamment la mise en place d'une enquête auprès des DEBOE envoyés vers le Cap emploi et suivis depuis au moins 3 mois pour connaître leur niveau de satisfaction concernant leur accompagnement.

La première enquête a été lancée en décembre 2015

Les principaux résultats de l'enquête :

71 % des personnes accompagnées par le Cap emploi se disent satisfaites du suivi Cap emploi.

Ce niveau de satisfaction est en lien avec le conseiller qui est jugé à l'écoute et disponible par les personnes ayant répondu. Les services et actions proposés

par les Cap emploi sont adaptés à la situation des personnes pour plus de 80% d'entre elles.

82,7 % des personnes ayant eu des contacts avec leur conseiller estiment que **le suivi a permis de faire le point sur l'ensemble des démarches réalisées** et pour près de **79%** d'entre elles, de **faire le point sur les besoins de formation.**

Le niveau de satisfaction concernant l'appui du conseiller est de :

► **77,1 %** pour préciser le projet professionnel ou envisager de nouvelles pistes d'emploi

► **74,7 %** pour préciser les actions à mettre en œuvre pour favoriser le retour à l'emploi Enfin, pour **62,3 %** des personnes ayant répondu, le suivi Cap emploi a permis de postuler à des offres ou être mis en contact avec des employeurs et pour **64,3 %** de trouver une formation

La prise en compte du handicap et le lien avec les employeurs sont mis en avant dans la satisfaction des personnes accompagnées.

QUELQUES DONNÉES CHIFFRÉES



16 545 personnes ayant répondu à l'enquête

Taux de retour : **24%**

Nombre de personnes orientées et prises en charge par les Cap emploi en 2015 : **79 415**

Les Cap emploi accompagnent **1/3** des DEBOE

“ L’emploi
des personnes
handicapées :
Nos axes de travail :
la formation,
l’accompagnement
et l’unification des
compétences ”

Discours de Madame
la Ministre du travail
Myriam El Khomri
le 14 septembre 2016,
Congrès Annuel
Cheops - La Grande Motte



© Ministère du Travail/DICOM/Laurent CHAMUSSY/SIPA PRESS-Flickr

MYRIAM EL KHOMRI

**CHEOPS A TENU
SON CONGRÈS ANNUEL
À LA GRANDE MOTTE
LES 14-15-16
SEPTEMBRE 2016,
L'OCCASION
POUR NOUS DE REVENIR
SUR L'ALLOCUTION DE
MADAME LA MINISTRE
DU TRAVAIL
MYRIAM EL KHOMRI
METTANT À L'HONNEUR
LA FORMATION ET
L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ**

Monsieur le Président de Cheops, Cher Jean-Pierre BENALET, Monsieur le Président de CHEOPS Occitanie, Cher Luc LOQUEN, Madame La Présidente de l'AGEFIPH, Chère Anne BALTAZAR, Mesdames et Messieurs.

(...)

Je voulais commencer par vous adresser toute ma gratitude et ma reconnaissance pour l'action que vous menez en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Une société réellement inclusive qui travaille à sa cohésion et à l'intégration de ses membres, doit permettre au plus grand nombre d'accéder à l'emploi. En particulier, celles et ceux qui s'en trouvent le plus éloignés.

Le Gouvernement agit sans relâche pour atteindre cet objectif. À ce jour, les efforts réalisés portent leurs fruits grâce au CICE, au pacte de responsabilité mais aussi grâce à l'aide à l'embauche PME qui a fait l'objet de plus de 600 000 demandes depuis le mois de janvier. 143 000 emplois ont été créés depuis 1 an dans le secteur marchand. L'économie

française crée des emplois pour le 5^{ème} trimestre consécutif et le chômage baisse.

Bien entendu, nous avons parfaitement conscience que, dans le même temps même, si c'est à un rythme plus modéré que les années précédentes, le nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap continue de progresser et que près d'un demi-million de personnes en situation de handicap sont aujourd'hui au chômage. Cette réalité particulièrement éprouvante pour une population dont l'autonomie est plus que jamais conditionnée par l'accès à l'emploi, nécessite une action résolue.

Avec vous, le Gouvernement a donc avancé selon 3 axes :
La formation, l'accompagnement et l'unification des compétences.

Formation d'abord : depuis 2015 comme l'ensemble des actifs, les personnes en situation de handicap bénéficient pleinement du **Compte Personnel de Formation** qui permet de conserver ses heures de formation acquises lors d'une transition professionnelle et cela sans condition. La loi travail représente à ce titre une nouvelle étape cruciale.

Grâce au **Compte Personnel d'Activité** qui intègre le Compte Personnel de Formation, les salariés qui n'ont pas obtenu un premier niveau de certification de type BEP ou CAP, obtiennent chaque année 48 heures de formation au lieu de 24 avec un plafond à 400 heures. Cette disposition devrait être particulièrement favorable aux personnes en situation de handicap.

(....)

Accompagnement ensuite. Pour la première fois, la loi introduit en droit français la notion d'emploi accompagné, c'était l'une de vos revendications majeures que vous avez portée depuis 2 ans au sein du collectif France pour la recherche et l'emploi accompagné au côté de l'Association des Paralysés de France, de société mentale France, de la Fagerh et de pionniers tels que L'ADAPT et MESSIDOR qui en montrent les bienfaits depuis plus de 40 ans. Je veux saluer cet engagement comme je veux saluer l'investissement sans faille de ma collègue Ségolène NEUVILLE ainsi que l'investissement constant qu'ont mené la sénatrice GILLOT et le travail remarqué d'Annie LE HOUEROU, députée des côtes d'Armor dans le cadre de la mission parlementaire sur l'accompagnement dans l'emploi.

(....)

Vous le savez, **l'emploi accompagné** participe d'une nouvelle logique : placer puis former dans la mesure du possible plutôt que former et placer.

(....)

Cette reconnaissance de l'utilité de l'emploi accompagné est, à mes yeux, une étape essentielle sur le chemin de la société inclusive que nous ambitionnons ensemble de bâtir. Elle doit en particulier, mieux aider celles et ceux qui vivent avec un **handicap psychique**. Ce handicap doit être mieux pris en compte dans le monde du travail. Enfin, la **garantie jeune** qui est expérimentée depuis déjà deux ans et qui a été généralisée avec la loi travail à partir du 1^{er} janvier 2017 procède de la même logique, de l'emploi d'abord pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi. Ce pari est en voie d'être tenu. Les premières évaluations ont montré que la garantie jeune facilite le retour à l'emploi et en particulier à l'emploi marchand et durable.

(....)

Durant les mois à venir, l'enjeu est celui de **l'institutionnalisation de l'emploi accompagné**, de la **coordination des acteurs** du monde du handicap et de la **qualité de l'accompagnement** qui va être proposé. Ma première exigence portera sur la qualité. J'attends de la concertation qui va aboutir à l'élaboration du décret, qu'elle permette de définir un cahier des charges précis indiquant les critères nécessaires à la mise en œuvre d'un accompagnement, qu'il soit une réelle avancée à la fois pour les personnes en situation de handicap et pour les employeurs.

Après la formation et l'accompagnement **la question de l'unification des compétences** liée au placement dans l'emploi et au maintien dans l'emploi au sein du Cap emploi a constitué notre troisième axe d'actions. C'était également une réforme que j'ai portée et défendue avec la loi travail. Cette disposition permettra de rassembler, dans une même instance, les compétences déjà largement partagées dans les faits. Elle renforcera **la lisibilité et la simplicité** du dispositif pour les usagers, demandeurs d'emploi, salariés et employeurs qui n'auront ainsi qu'un seul interlocuteur de référence tout au long du parcours des salariés. Elle facilitera également le travail des conseillers de vos structures qui seront mieux repérés par les employeurs et qui seront plus à même de trouver des offres d'emploi et de les proposer aux personnes en situation de handicap.

(....)

Le chemin parcouru en moins de 3 ans (....) est impressionnant. Après la création de Cheops en janvier 2014, la loi du 05 mars 2014 a donné **toute leur place aux Cap Emploi dans le Service Public de l'Emploi. L'accord-cadre de coopération renforcée entre Pôle emploi et Cap Emploi**, soutenu par l'État, l'AGEFIPH et le FIPHFP a ensuite précisé les modalités de coopération entre les Cap emploi et Pôle emploi. Dans ce contexte, nous allons notamment continuer à travailler avec Pôle emploi et les missions locales afin que les **outils numériques** qui existent désormais pour connaître avec le plus de finesse possible le marché du travail et les possibilités de recrutement, vous soient rendus accessibles. Je souhaite que vous soyez pleinement intégrés au Service Public de l'Emploi et que les politiques actives du marché du travail soient plus encore qu'aujourd'hui ciblées vers ceux qui en ont le plus besoin. Et vos publics en font largement partis. Nous avons, à ce titre, réussi à mieux cibler les **contrats aidés** qui bénéficient davantage aux personnes en situation de handicap.

Je voulais, pour terminer, vous assurer de mon engagement à vos côtés. J'ai eu l'occasion notamment d'insister lors de ma dernière intervention du 12 septembre devant les préfets de région sur le fait que les personnes en situation de handicap doivent être un **public prioritaire**. C'est important de le rappeler. J'ai demandé qu'un **suivi attentif de leur accès à la formation** soit réalisé au sein des CREFOP en y associant bien évidemment l'AGEFIPH et votre réseau. Au travers de ces actions, ce que nous visons ensemble, c'est la matérialisation d'un principe fort, celui de **l'égalité sur le terrain professionnel**. Cette égalité, nous le savons, est encore loin d'être acquise. Elle reste donc un combat permanent. Ce combat est une immense responsabilité pour nous tous à la hauteur des attentes de ceux que vous accompagnez et que vous professionnalisez chaque jour. Je vous remercie encore une fois pour cet engagement et c'est un remerciement particulièrement sincère puisque je vois sur le terrain au quotidien l'engagement de vos équipes.

(....)

Merci



Loi travail : un renforcement du rôle des ORGANISMES DE PLACEMENT SPÉCIALISÉS dénommés Cap emploi dans la sécurisation des parcours

L'ARTICLE 101 DE LA LOI TRAVAIL DU 8 AOÛT 2016 VISE À MODIFIER L'ARTICLE L5214-3-1 DU CODE DU TRAVAIL PORTANT SUR LES ORGANISMES DE PLACEMENT SPÉCIALISÉS (OPS) DANS L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES. EN ÉLARGISSANT AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI LES MISSIONS DES OPS EN MATIÈRE D'INSERTION PROFESSIONNELLE QUE SONT LES CAP EMPLOI, L'ARTICLE DE LOI POURSUIT UN TRIPLE OBJECTIF :

► **L'égalité d'accès et de traitement des bénéficiaires à l'offre de services** des opérateurs de placement spécialisés.

► **La sécurisation des parcours professionnels** par une plus grande continuité de l'offre de services pour l'accompagnement des personnes handicapées et des employeurs. Cet objectif est particulièrement important au regard des problématiques liées à certains handicaps qui nécessitent un suivi

et un accompagnement dans l'emploi dans la durée. Il permettra de conforter la logique de continuum de parcours pour les personnes.

► **La simplification et la lisibilité du dispositif pour les bénéficiaires** (demandeurs d'emploi, salariés, employeurs) à travers l'identification d'un interlocuteur de référence pour l'accompagnement des travailleurs handicapés, dans leur recherche d'emploi et dans l'emploi.



LE SUIVI DU SALARIÉ EN EMPLOI : UN SERVICE POUR LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS.

Les Organismes de placement spécialisés dénommés Cap emploi disposent d'une offre de services à destination des bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour les accompagner dans leur parcours professionnel menant à l'insertion durable et d'une offre de services aux employeurs privés et publics, quelle que soit leur taille.

Les services proposés par les Cap emploi sont modulables en fonction des besoins des bénéficiaires et des employeurs.

L'expertise des Cap emploi réside notamment dans ce lien et l'interaction entre les services «employeurs» et «personnes».

En 2012, les Cap emploi sont devenus prescripteurs directs des contrats unique d'insertion. En 2015, ils sont devenus prescripteurs des Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel. L'intervention directe du Cap emploi auprès des employeurs et des personnes s'en retrouve ainsi renforcée.

Elle permet à l'employeur d'avoir recours à un seul interlocuteur sur la question de l'emploi et du handicap.

Au-delà du travail conséquent fourni sur l'adéquation entre le besoin des personnes accompagnées et celui des employeurs, les Cap emploi jouent un rôle important dans la facilitation des démarches administratives notamment dans la mobilisation des aides et des mesures et le montage des dossiers financiers.

Cependant, les services et conseils proposés ne s'arrêtent pas à la simple consolidation de la période d'essai. **La sécurisation des parcours professionnels est au centre des préoccupations et des missions Cap emploi.** Ainsi, ils assurent un suivi du salarié en emploi notamment sur les contrats aidés. Ce suivi est également proposé par le Cap emploi ou déclenché à la demande de la personne et de l'employeur lorsque le handicap nécessite une veille ou un aménagement du poste de travail, notamment via la mobilisation des EPAST (Étude Préalable de l'Accessibilité des Situations de Travail).

Ce suivi vise à pérenniser le contrat de travail et à proposer une solution alternative pour le bénéficiaire en cas de non reconduction du contrat. Enfin, il permet la mise en relation et la mobilisation des partenaires du Cap emploi notamment SAMETH et éviter ainsi les risques de rupture de parcours.

CHIFFRES CLÉS 2016



18 342 Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)

1 095 emplois d'avenir pour des jeunes de moins de 30 ans

21 269 personnes et **15 655** employeurs ayant bénéficié du service « suivi du salarié en emploi »

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI : UNE MULTITUDE D'ACTEURS ET D'INTERVENTION.

Le maintien dans l'emploi regroupe plusieurs acteurs tels que la CARSAT/CNAMTS/CPAM, les services de santé au travail, la MSA, les fonds pour l'insertion des personnes handicapées que sont l'AGEFIPH et le FIPHFP mais aussi des opérateurs de terrain comme les SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés) ou encore le réseau COMETE.

Les interventions sur le maintien sont aussi variées que les adaptations aux situations de travail, l'aménagement du temps de travail, la mise en place d'un mi-temps thérapeutique mais aussi la mobilisation d'aides humaines ou techniques, des prestations de compensation du handicap ou encore des bilans, formations ou mises en place d'un tutorat.

AIDER LA PERSONNE À SE RETROUVER DANS LE CHAMP DES INTERVENANTS DU MAINTIEN

Une cartographie du maintien dans l'emploi a été réalisée par l'ensemble des acteurs et la DGEFP pour accéder à une présentation synthétique d'une personne qui risque de perdre son emploi ou son activité du fait de son état de santé. Elle détaille les outils mobilisables et le rôle des acteurs du maintien en emploi à chaque étape du parcours, quel que soit le statut de la personne.



Cartographie disponible sur le site du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue social.

FOCUS



70% des sameth portés par les associations gestionnaires des Cap emploi.

Les SAMETH sont soutenus financièrement par l'AGEFIPH et le FIPHFP. Ils sont portés à 70% par les associations gestionnaires des OPS dénommés Cap emploi. Le lien entre le maintien et l'insertion est déjà fortement développé sur les territoires et se voit renforcé par la loi travail à compter du 1^{er} janvier 2018. Le réseau Cheops s'appuie et continuera de s'appuyer sur les compétences acquises et le partage d'expériences.

DONNÉES CHIFFRÉES SUR LE

sameth



19 851 maintiens Sameth en 2015 (+6% en un an) dont **16%** auprès d'employeurs publics (+1 point)
Part des maintiens réussis sur l'ensemble des parcours clos sur l'année 2015 : **93%**

LE SAMETH

LES PRINCIPES QUI FONDENT L'INTERVENTION DES SERVICES D'APPUI :

- ▶ Intervention pour toute situation individuelle dans laquelle une personne risque de perdre son emploi du fait d'une situation de handicap constatée par le médecin du travail (acteur pivot et incontournable).
- ▶ Fait générateur des situations visées : survenance/aggravation du handicap ou évolution du cadre professionnel incompatible avec le handicap de la personne.
- ▶ Recherche et/ou mise en oeuvre des solutions permettant le maintien de la personne handicapée **à son poste ou à un autre poste dans l'entreprise ou dans le groupe.**
- ▶ Intervention en complémentarité avec les services de santé au travail, de l'Assurance Maladie, de la MSA, ...

LES SITUATIONS VISÉES

Les salariés du secteur privé et de la fonction publique handicapés ou dont le handicap survient et qui sont :

- ▶ soit déclarés inaptes ou en risque d'inaptitude à leur poste de travail
- ▶ soit en arrêt de travail nécessitant une reprise adaptée à leur handicap
- ▶ soit en situation de handicap aggravé du fait d'une évolution du contexte professionnel

Les travailleurs indépendants handicapés ou dont le handicap survient entraînant :

- ▶ un risque d'impossibilité de continuer à exercer leur activité professionnelle

LES CONDITIONS ADMINISTRATIVES

- ▶ Les salariés de droit privé ou travailleurs indépendants bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L5212-13 du code du travail) ou en instance de l'être (RQTH, PI, CI, Rente AT/MP, AAH, etc...),
- ▶ Les agents des trois fonctions publiques éligibles aux aides du FIPHFP.

ÉVOLUTION

L'élargissement des missions des OPS dénommés Cap emploi, au maintien dans l'emploi et au public salarié, conforte la notion de prévention notamment par la mobilisation du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP), permettant ainsi d'anticiper tout risque de rupture dans le parcours professionnel.



L'info en +

L'association a été créée le 17 juin 2014. Le collectif rassemble des fédérations, des associations, dont CHEOPS, des établissements et services ainsi que des personnes à titre individuel. Elle a pour objectif de promouvoir l'emploi accompagné en France.



ET DEMAIN...

Le 7 septembre 2016, les membres du Comité de Pilotage National des Cap emploi composé de la DGEFP, de l'AGEFIPH, du FIPHP, de CHEOPS et de Pôle emploi lançaient officiellement le chantier sur l'offre de services Cap emploi 2018 et l'inclusion du maintien dans les OPS.

La rénovation de l'offre de services repose sur 4 piliers :

- ▶ **Sécurisation des parcours**
- ▶ **Droit d'accès à tous**
- ▶ **Cohérence des parcours**
- ▶ **Fluidité des parcours**

L'objectif n'est pas une simple addition des services portés par les Cap emploi et les SAMETH mais bien une rénovation en profondeur avec au centre des échanges la préoccupation de répondre aux besoins des personnes et des employeurs. Les travaux seront menés jusqu'en juin 2017 assortis d'un plan de déploiement de la nouvelle offre de services et de professionnalisation des équipes.

L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ : L'AUTRE VERSANT DE LA LOI TRAVAIL POUR LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS.

En partant d'un principe « d'emploi d'abord », l'emploi accompagné fournit les appuis et l'accompagnement nécessaires aux personnes handicapées afin

de leur permettre d'accéder et de se maintenir dans un emploi classique rémunéré. Il repose sur l'accompagnement durable d'emplois en milieu ordinaire et ce, en s'appuyant sur les aspirations professionnelles des personnes avec 2 principes :

- ▶ « placer et former » (former à partir de l'emploi)
- ▶ être accompagné dans la durée par un « job coach » ou « accompagnateur » sur les questions professionnelles et périphériques au travail.

Le modèle de l'emploi accompagné est issu de premières expériences nord-américaines développées dans les années 70 et 80 puis s'est étendu en Europe. En France, un tel dispositif n'existait pas en tant que tel. L'article 52 de la LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation

DERNIÈRE MINUTE



Décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 relatif à la mise en oeuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés

du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels reconnaît ainsi officiellement le dispositif d'emploi accompagné. La mise en oeuvre de l'emploi accompagné est cadré par le décret du 27 décembre 2016.



Un exemple de gestion et d'animation du service MAINTIEN DANS L'EMPLOI au sein du Cap emploi-Sameth 13

(Propos recueillis auprès de Monsieur Daniel Mourgues, directeur directeur de HEDA)

L'association Heda, créée en 1996, compte aujourd'hui 75 salariés et porte plusieurs dispositifs dont Cap emploi et Sameth sur le département des Bouches du Rhône. Elle intervient dans le cadre du maintien dans l'emploi depuis 1998 ce qui a permis de développer un partenariat riche sur le territoire.

Une équipe pluridisciplinaire composée de 9 chargés de mission, trois assistantes et une responsable de service, intervient sur les 2 sites de l'association, Aix-en-Provence et Marseille.

Les chargés de mission maintien interviennent dans les entreprises privées et chez les employeurs publics. Ils assurent également des permanences chez les partenaires du maintien (service de médecine du travail, pôle handicap de la MDPH, CARSAT...) mais aussi au sein des entreprises grands comptes pour faciliter la prise en charge des situations. Ce sont des professionnels spécialisés, maîtrisant le champ du handicap, notamment au travail (ergonomie, adaptation des postes, organisation du travail), connaissant les dispositifs et les aides du droit commun ou spécifiques pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées et leurs modalités de mobilisation. Ils ont la connaissance du cadre légal et réglementaire, de la gestion et l'organisation des entreprises. Ils agissent au sein d'un partenariat développé, leur permettant de mobiliser les ressources nécessaires idoines.

UN RÔLE D'ANIMATION DU RÉSEAU

► **Les Commissions locales maintien dans l'emploi sont organisées et animées par les chargés de mission Sameth 13 avec l'appui du responsable de service.** L'objectif est d'animer le réseau des partenaires du maintien et d'actualiser leur connaissance sur les offres de services de chacun.

5 commissions maintien sur le département, 2 fois par an dans lesquelles sont invités, les médecins du travail du territoire, les assistantes sociales des services de Sécurité Sociale, MSA, RSI, les médecins conseil, les partenaires, etc...

► **La proximité des équipes Cap emploi et SAMETH 13 permet de sécuriser les parcours.** Lorsque la prise en charge du Sameth 13 n'aboutit pas à un maintien dans l'emploi, un relai est fait directement avec le Cap emploi 13. Les deux équipes travaillent sur la même base informatique ce qui facilite la transmission d'information et la prise de relais et évite ainsi la déperdition de données.

► **Une expérimentation avec le Cap emploi 13 et un service de médecine du travail a été initiée par le Sameth 13** suite à la détection du besoin des médecins du travail concernant les personnes reconnues inaptes sans possibilité de reclassement. Cette expérimentation permet l'orientation directe vers Cap emploi de ces personnes suite à la première visite d'inaptitude. Le chargé de mission du Cap emploi établit un diagnostic et prend en charge l'accompagnement. Il fait le lien avec Pôle emploi au moment de son inscription. Ceci permet un relai direct et une prise en charge précoce de la personne pour son reclassement.

► **Le pôle employeur est composé notamment de 3 chargés de mission** dont l'activité est centrée sur les entreprises de plus de 50 salariés dont les grands comptes.

Les offres de services Cap emploi et SAMETH sont présentées lors des différentes interventions.

Les chargés de missions du pôle employeur peuvent également signaler en cas de besoin une situation de maintien et mettre en relation l'entreprise avec le SAMETH 13. À l'inverse, les chargés de mission du SAMETH peuvent repérer des besoins en recrutement et faire le lien avec le pôle employeur.

► **Une collaboration interrégionale L'INTER SAMETH :** historiquement les OPS des régions PACA et Corse travaillent ensemble. 3 rencontres inter-Sameth des 2 régions sont organisées annuellement afin d'harmoniser les pratiques, mettre en commun les outils et définir des modalités de prise en charge communes : échanges de pratiques, organisation des rencontres de grands comptes régionaux notamment dans la fonction publique. Le SAMETH 13 représente les SAMETH de la région PACA à la Charte Régionale du maintien dans l'emploi.

► **ISTE PACA : Système d'information en santé au travail.** Une collaboration efficace pour une prise en charge précoce et une sensibilisation des médecins traitants. Le SAMETH 13 participe aux travaux de mise à jour du site Internet, à la présentation du réseau des partenaires lors de formations continues auprès des médecins traitants ou lors de conférences thématiques afin de diffuser de l'information sur le dispositif du maintien dans l'emploi, l'importance de la visite de pré reprise et sur l'offre de service SAMETH 13.

DONNÉES CHIFFRÉES DU SAMETH 13 EN 2015 :



823 nouvelles situations prises en charge

580 maintiens dans l'emploi

384 au titre du service ingénierie

232 au titre de la facilitation

100 % des objectifs atteints.



Interview de Monsieur Jean-François Desseaux,

collaborateur CGI Finance, au sein du service Recrutement, Gestion de carrières et Diversité. Il porte la mission handicap et diversité depuis près de 4 années.

Propos recueillis par Isabelle Lecerf Directrice Emploi & Handicap Grand Lille (Cap emploi / Sameth / Alther) – Novembre 2016

La Société CGI Finance fait partie du groupe Société Générale. Elle est un organisme financier spécialiste des crédits automobiles. L'entreprise, est implantée sur la Métropole Lilloise à Marcq-en-Barœul précisément, elle a 850 collaborateurs. C'est une entreprise certifiée FAQ Iso 26 000, et fait du RSE un enjeu fort. L'entreprise se veut bienveillante, elle reconnaît son rôle sociétal et oriente sa politique RH en ce sens.

En toute cohérence, elle a donc au sein de sa direction RH, une mission diversité que porte Monsieur Jean-François Desseaux depuis près de 4 ans. Les actions menées sont nombreuses, notamment sur le champ du handicap, ce qui permet à l'entreprise d'avoir un taux d'emploi de 5 %. En lien étroit avec l'infirmière de l'entreprise, le binôme œuvre au maintien dans l'entreprise des salariés en difficulté au poste du fait d'une restriction médicale. Monsieur Desseaux est également référent handicap et participe au cercle des référents animé par l'Agefiph. Enfin, il donne de son temps pour réaliser des simulations d'entretiens d'embauche auprès de demandeurs d'emploi TH et ainsi leur faire un retour, en tant que professionnel, sur les axes d'amélioration à travailler. L'entreprise participe d'ailleurs à l'emploi des personnes handicapées puisqu'elle a embauché depuis 2015 pas moins de 9 personnes dont 3 en contrat de professionnalisation.



Ce bilan positif ne doit pas nous leurrer sur les difficultés que rencontre Monsieur Desseaux dans sa mission handicap, qui n'est pas sa seule préoccupation. Il revient sur sa prise de fonction : « le handicap est en effet un sujet parmi tant d'autres, qui ne nous voilons pas la face, lors de ma prise de fonction n'a pas été des plus facile à appréhender ; le sujet est complexe, le réseau d'acteurs nébuleux ».

Notre contact auprès de cette entreprise partenaire, recherche finalement ce que tout responsable RH réclame à savoir un appui externe unique qui soit simple d'accès, qui soit efficace, avec qui il lie un lien de confiance basé sur une bonne connaissance réciproque et qui fasse preuve d'innovation. Voici les exigences posées par CGI Finance à ses deux uniques partenaires que sont le Cap emploi et le Sameth.

Le lien crée entre notre association Emploi & Handicap Grand Lille, qui porte le Cap emploi et le Sameth répond à ses attentes et à celles de l'infirmière. Deux collaboratrices aux compétences complémentaires sont en contact régulier avec l'entreprise, l'une sur le volet emploi et l'autre sur le volet maintien dans l'entreprise. Le fait qu'elles appartiennent à une même équipe, portée par une seule et même entité apporte une réelle plus-value : « leurs échanges réguliers permettent de croiser les regards et de nous apporter une réponse rapide et

efficace ». En effet, les prises de relais se font rapidement et avec grande qualité ce qui sécurise les parcours des personnes handicapées et performe le traitement des dossiers par l'entreprise. Ainsi, il n'y a plus lieu de se poser la question du « qui fait quoi », le service rendu par le partenaire que nous sommes est global, nous assurons fluidité dans le traitement du dossier et sécurisation du parcours pour la personne et l'employeur.

À PROPOS de Cheops

L'équipe nationale Cheops

GILLES LENICE
DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL

MARLÈNE
CAPPELLE
MANAGER
PÔLE EXPERTISE

CAROLE
POIROT
CONSEILLÈRE TECHNIQUE
ANIMATION-
CAPITALISATION-
COMMUNICATION

CHRISTINE
BROULEAU
CHARGÉE DE MISSION
FORMATION

MAGALI
GIBERNE
ASSISTANTE



Les cahiers de Cheops
Nouvelle formule
2 fois par an



Le rapport d'activité
Nouvelle formule
1 fois par an

**La minute
« A'venir »**
Le baromètre
de l'activité des
Cap emploi en 2016,
présenté au Sénat,
le 17 mai 2017



DEPUIS 1993, LE CENTRE DE FORMATION
HANDI-FORMATION PROPOSE DES
FORMATIONS AUX PROFESSIONNELS
ET GESTIONNAIRES DE RESSOURCES
HUMAINES POUR L'EMPLOI DES
PERSONNES EN SITUATION
DE HANDICAP.

Le catalogue Handi-formation
Édité 1 fois par an
Plus de 60 formations
sur la thématique handicap
et emploi.



Nouveauté 2017 :
Classes virtuelles

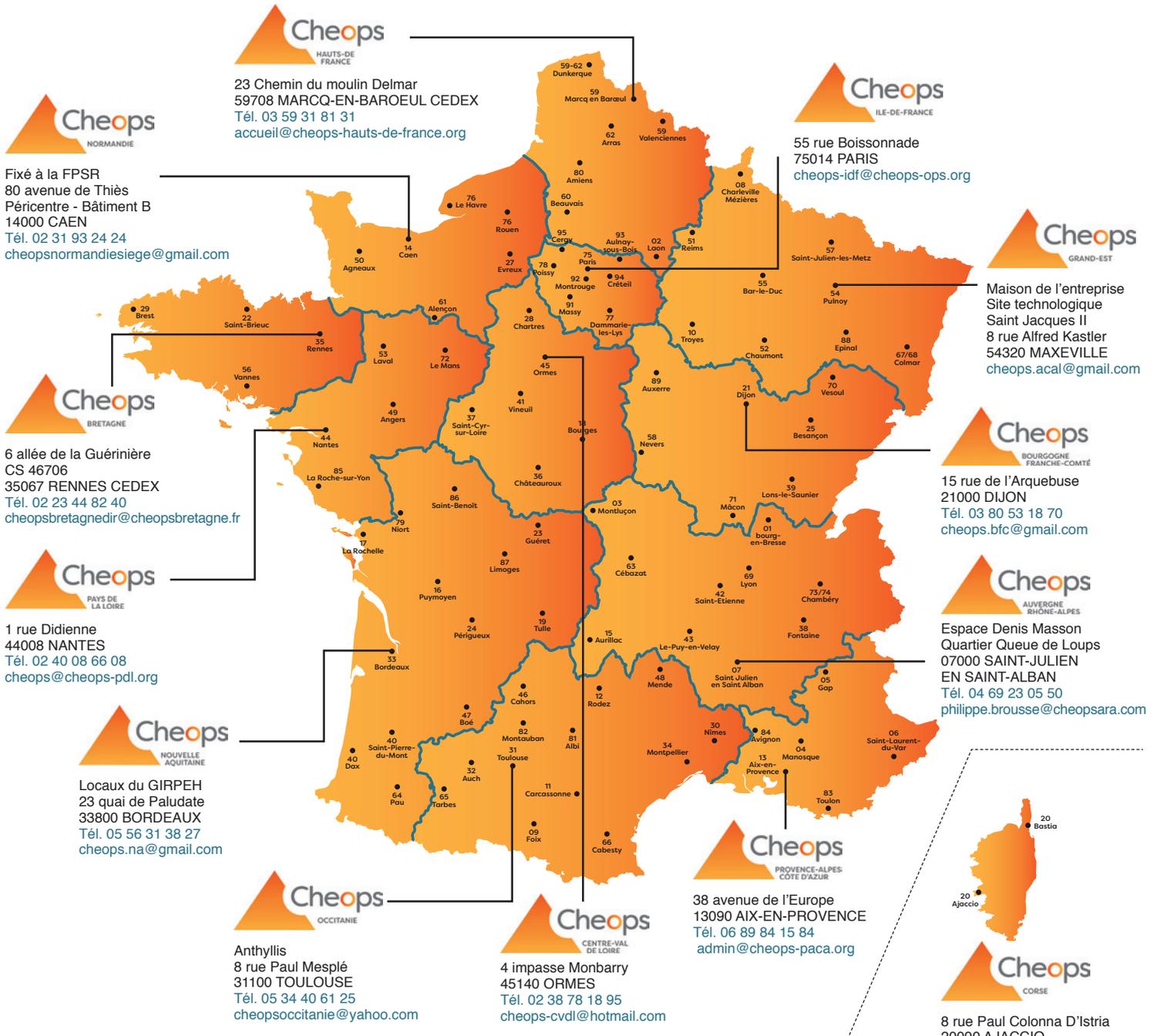
Toute notre actualité,
l'annuaire et informations sur
www.cheops-ops.org

Toute les informations et inscriptions en ligne
pour le centre de formation Cheops,
Handi-formation sur :
www.handi-formation.fr

► **UNE STRUCTURE NATIONALE**
 ► **17 CHEOPS RÉGIONAUX**
 ► **DES CAP EMPLOI AU COEUR DES TERRITOIRES**



47 rue Eugène Oudiné
 75013 PARIS
 Tél. 01 44 23 76 06
 cheops@cheops-ops.org



Cheops GUADELOUPE
 ZI Jarry 1731 rue Henri Becquerel
 97122 BAIÉ MAHAULT
 Tél. 05 90 32 51 77
 agih@wanadoo.fr



Cheops MARTINIQUE
 Espace Pythagore
 1 rue Eugène Eucharis
 Lot. Dillon stade
 97200 FORT-DE-FRANCE
 Tél. 05 96 50 43 01
 gjb@capemploi972.com



Cheops GUYANE
 ZA Parkway Espace consulaire
 de formation JP Prevot
 97351 MATOURY
 Tél. 05 94 28 98 28
 infos@apehg.fr



Cheops LA RÉUNION
 14 rue Pierre Aubert
 97490 SAINTE CLOTILDE
 Tél. 02 62 41 90 40
 capemploi@capemploi97reunion.fr



Handi-formation :
centre de Formation Cheops
www.handi-formation.fr

Découvrez le catalogue 2017 :

