

Emploi et handicap : un accompagnement global pour une inclusion réussie

Nous, le réseau des Cap emploi et nos partenaires économiques, affirmons l'importance de l'expertise des Organismes de Placement Spécialisés pour l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

► L'inclusion : une priorité du quinquennat

L'emploi des personnes en situation de handicap est une priorité. Les personnes en situation de handicap sont aujourd'hui deux fois plus au chômage que les autres. Soit parce qu'elles ne sont jamais véritablement entrées dans l'emploi, soit parce qu'après un licenciement, elles se sont éloignées du marché de l'emploi et n'ont pas eu les outils pour remettre le pied à l'étrier.

L'inclusion des personnes en situation de handicap dans la vie économique est une des priorités du quinquennat présidentiel et l'accès à l'emploi l'un de ses trois piliers (avec l'accès au logement et celui à l'éducation). La loi *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, votée en septembre 2018, a fait évoluer l'obligation de l'emploi des travailleurs handicapés. Cette réforme concertée a pour objectif de donner un véritable coup d'accélérateur à l'inclusion des travailleurs handicapés en entreprise. Pour y parvenir, il faut l'engagement de tous. La mobilisation des employeurs est un levier majeur de cette politique d'emploi inclusive. C'est dans cet esprit que l'initiative La France, une chance. Les entreprises s'engagent ! a été lancée qui permet la mise en réseau de milliers d'entreprises sur tout le territoire pour valoriser et partager les pratiques inclusives, et que la secrétaire d'État chargée de personnes handicapées a lancé le Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique signé par plus d'une centaine d'entreprises et dont l'ambition est de continuer à susciter via ces signatures toujours plus l'engagement des entreprises. Cette mobilisation s'appuie également sur l'expertise de notre réseau pour les accompagner : le réseau des Cap emploi.

► Cap emploi, expert de la dynamique emploi-handicap

Notre réseau d'organismes de placement spécialisés (OPS) a été reconnu par les pouvoirs publics en 2014 comme acteur du service public de l'emploi. Nous assurons la mission d'accompagnement vers l'emploi des personnes handicapées et, depuis 2018, celle du maintien dans l'emploi des personnes risquant de perdre leur emploi du fait de leur état de santé ou de leur handicap. Nous travaillons, aux côtés des employeurs que nous accompagnons à une inclusion réaliste et avérée qui prenne en compte la spécificité de chaque relation employeur-personne handicapée pour que cette relation soit durable et sécurisante pour chacune des parties.

► Cap emploi et les employeurs, une relation de confiance

En 2018, plus de **150 000 employeurs** ont fait appel à nos services pour des problématiques de recrutement et de maintien dans l'emploi, aboutissant à **84 000 contrats de travail** dans des entreprises privées (81%) et publiques (19%) dont plus de **16 000 CDI** (Contrats à Durée Indéterminée). Cette relation de confiance s'appuie sur les axes fondamentaux de notre démarche :

Des solutions sur-mesure

Nos intervenants sont des experts capables de faire le lien entre le besoin de l'employeur et la situation de la personne handicapée. Ils prennent en compte la singularité de chaque situation et proposent des solutions sur-mesure.

Au plus près des territoires

Avec nos 98 structures locales, nous sommes au plus près des territoires et avons une connaissance fine des bassins d'emploi, de leurs opportunités, de leurs difficultés.

Un accompagnement multi-dimensionnel

Nous proposons une offre de services élargie allant de l'identification du besoin, de la qualification de ce besoin, de la définition des réponses à apporter notamment en termes de compétences, à la mise en œuvre des aides et des mesures pour répondre au besoin.

Des interventions sur le long terme

Qu'il s'agisse de recrutement ou de maintien, notre intervention se fait sur la durée. Nous assurons un suivi de la personne handicapée et des demandes de son employeur sur un rythme défini avec les différentes parties et nous nous assurons qu'il ne subsiste pas d'obstacles à l'insertion. S'il y en a, nous intervenons pour compenser le handicap. Si une nouvelle problématique surgit quelques mois ou quelques années après, nous ré-intervenons pour mettre en place les solutions adaptées.

Pour tout type d'employeur

Nous intervenons aussi bien auprès des employeurs privés que publics quels que soient leur taille, leur statut ou leur domaine d'intervention. Même si l'obligation d'emploi ne concerne que les employeurs de plus de 20 salariés, notre approche RH très développée nous permet d'intervenir également dans les structures plus petites. 50% de nos insertions se font d'ailleurs sur les TPE/PME.

Acteur du service public de l'emploi

En tant qu'acteur du service public de l'emploi, nous sommes en capacité de mobiliser aussi bien les aides et les mesures de droit commun que les mesures spécifiques liées au handicap. Nous sommes par exemple prescripteurs des contrats aidés comme les Parcours emploi-compétences (PEC). Nous pouvons mobiliser les aides aux contrats d'alternance ou encore accompagner le montage financier de demandes d'aides auprès de l'Agefiph et du Fiphfp. Notre accompagnement est gratuit.

À la fois acteur de terrain et laboratoire d'idées

Notre structuration en réseau nous permet d'innover, notamment en mutualisant les bonnes idées et bonnes pratiques expérimentées sur certains territoires. À la fois très opérationnels et force de proposition, nous participons à la réflexion autour des politiques publiques de l'emploi.

Nous, réseau des Cap emploi, mettons notre expertise au service des employeurs et des personnes handicapées que nous accompagnons et nous nous attachons avec eux et avec l'ensemble de nos partenaires, à construire une société plus inclusive.

Les + de Cap emploi pour l'employeur



+++ expert de la dimension handicap
= des compétences spécifiques pour la prise en charge
des différentes typologies de handicap.

+++ un accompagnement global
= une approche complémentaire de la question du
recrutement, du placement et du maintien dans l'emploi.

+++ acteur du service public de l'emploi
= capacité de prescrire directement toutes les aides,
mesures et contrats de travail.

+++ acteur institutionnel
= capacité de coordonner tous les acteurs qui interviennent
auprès de l'employeur et de la personne handicapée.

Ils témoignent

► Bertrand Bernini,

Directeur général, Viabus, entreprise de transport voyageurs, Poincy (77)

Viabus est une entreprise de transport de voyageurs dont le siège est situé à Poincy en Seine-et-Marne. Viabus travaille avec Cap emploi depuis 2011 et depuis cette date a embauché 34 personnes reconnues travailleurs handicapés dont la majorité en CDI (Contrats à Durée Indéterminée). L'entreprise compte plus de 130 salariés dont 20% de travailleurs handicapés.



« L'avantage avec Cap emploi : un taux d'embauche très élevé des personnes qu'ils me présentent »

« Viabus c'est une entreprise de transport de voyageurs que j'ai créée en 2008, spécialisée à la fois dans le transport régulier en car : ramassage scolaire principalement et le transport occasionnel : séjours à l'étranger, tourisme... Nous avons aussi une ligne Ouibus, une ligne grande distance Blablacar et des lignes Noctilien. Depuis notre création nous n'avons cessé de nous développer passant de 5 conducteurs au départ à plus de 130 aujourd'hui. Et, comme beaucoup d'entreprises du secteur, nous avons des besoins constants de recrutement. La première fois que nous avons été en relation avec le Cap emploi du 77, c'était en 2011. Nous avons embauché un salarié qui y était suivi. Depuis cette date, nous avons noué une relation de confiance avec eux : Cap emploi sait que j'ai en permanence besoin de recruter et m'envoie régulièrement des candidats. Ce qui est particulièrement appréciable avec Cap emploi, c'est que je sais que les candidatures que je reçois ont déjà été filtrées et travaillées en amont par leurs services et c'est pour cela que j'ai un taux d'embauche très élevé par rapport aux personnes qu'ils me présentent. Ce sont généralement des personnes reconnues RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) après un accident du travail ou une maladie professionnelle et qui sont accompagnées par Cap emploi dans leur reconversion. Cap emploi les a rencontrées, parfois plusieurs fois, a pu mesurer leurs compétences, leurs motivations, si besoin les former et ainsi faire le lien avec nos besoins. Les profils que je reçois de Cap emploi sont très intéressants pour l'entreprise au point que la question du handicap n'en n'est même plus une. Il n'y a pas de différence pour nous entre un travailleur RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) et un autre. S'il y a besoin d'aménager le poste de travail nous le faisons : nous avons par exemple remplacé les boîtes de vitesses manuelles par des boîtes automatiques dans deux de nos cars mais le handicap n'a aucune incidence sur le travail que nous produisons. L'essentiel pour nous est de répondre à nos besoins de recrutement et sans Cap emploi, je serais très embêté. »

► **Karine Pitois,**
chargée de mission Cap emploi d'Ile-et-Vilaine (35)



« Que la personne en situation de handicap puisse être intégrée comme n'importe quel collaborateur avec sa singularité »

« Mon travail en tant que chargée de mission Cap emploi, c'est de sensibiliser les employeurs, de les conseiller, de les accompagner pour l'embauche de personnes en situation de handicap. Il arrive que je contacte directement l'employeur parce que je connais son secteur d'activité, ses besoins en termes de recrutement et je sais qu'il pourra être intéressé par le profil d'une personne handicapée que j'accompagne, sinon c'est l'employeur qui contacte directement Cap emploi, parce qu'il a le souhait de recruter une personne en situation de handicap. À partir de là, nous accompagnons l'employeur, nous l'informons des aides auxquelles il a droit et nous pouvons aller jusqu'à monter le dossier pour solliciter ces aides. Et puis nous effectuons un suivi quelque temps après l'embauche : nous faisons le point avec l'employeur pour voir si tout se passe bien ou s'il faut mettre en place un nouvel accompagnement. Pour un employeur, il s'agit avant tout de recruter des compétences : il ne s'agit pas que le handicap représente un surcoût pour l'employeur. Il faut vraiment qu'on aide l'employeur à faire en sorte que la personne en situation de handicap puisse être intégrée comme n'importe quel collaborateur. »

► **Camille Brumain,**
chargée de mission hygiène, sécurité, conditions de travail et
formation continue, direction des ressources humaines du groupe
hospitalier Seclin Carvin, dans le Nord (59)



« Nous n'avons pas l'expertise que
Cap emploi possède dans le domaine
du handicap »

« Jusqu'à présent nous ne faisons appel aux services de Cap emploi que pour les questions de maintien dans l'entreprise, nous étions en lien avec le Sameth 59 qui a fusionné ensuite avec Cap emploi. Nous ne connaissions pas les missions de recrutement assurées par Cap emploi, et c'est le Fiphfp, avec qui nous avons un conventionnement, qui nous a conseillé de faire appel à leurs services dans ce domaine. Nous avons donc sollicité Cap emploi en septembre dernier, pour trois recrutements, dont deux menés depuis à leur terme et un autre qui est en cours. Il s'agit de trois postes en contrat d'apprentissage, un d'électricien(ne), un autre d'assistant(e) de direction et le troisième de chargé(e) d'accueil au bureau des entrées de l'hôpital. Lors de notre première rencontre, à propos de ces besoins de recrutement, l'équipe de Cap emploi nous a présenté l'ensemble de leurs services et prestations et nous avons échangé sur nos besoins de recrutement. Notre interlocutrice à Cap emploi nous a envoyé des CV correspondant aux profils de poste que nous recherchions et nous avons ensuite mené une phase d'entretien avec les candidats. Pour les deux postes qui ont été pourvus dernièrement, le processus a été assez rapide : nous avons rencontré 3 candidats pour le poste de secrétaire de direction et 2 pour celui d'électricien. Parmi eux, nous avons trouvé ce que nous recherchions.

Avant de solliciter Cap emploi, nous avons déjà souhaité recruter des personnes en situation de handicap par nos propres moyens mais cela ne s'était pas révélé concluant. Les candidats que nous avons reçus alors, n'avaient pas forcément le profil adéquat pour les emplois proposés, les postes de travail n'étaient probablement pas aménagés comme il le fallait... Les conditions n'étaient pas réunies pour que l'intégration se passe bien, parce que finalement nous n'avions pas l'expertise que Cap emploi possède dans le domaine du handicap. Cap emploi a une vraie plus-value dans l'étude des profils, des compétences. Il présente des profils à l'employeur qui sont vraiment en adéquation avec les postes proposés. Mais la mission de Cap emploi ne s'arrête pas là. Une fois que nous avons sélectionné les candidats retenus pour nos contrats d'apprentissage, Cap emploi les a accompagnés pour toutes leurs démarches administratives et il a fait l'intermédiaire entre l'école, le salarié et nous. Nous avons l'intention de poursuivre cette collaboration avec Cap emploi pour nos futurs recrutements, pour des contrats d'apprentissage mais aussi à termes, pour d'autres types de contrats plus pérennes. Une convention est en cours d'élaboration entre l'hôpital et Cap emploi, elle sera signée d'ici la fin de l'année. »

► **Docteur Romain Chiron,**
**médecin du travail, référent maintien, association interentreprises
de santé au travail (AIST) des Côtes-d'Armor (22)**

« Sans Cap emploi, je serais bien embêté »

« Sur les problématiques de maintien dans l'emploi que je rencontre, je mets systématiquement Cap emploi dans la boucle. Les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) et la plupart des médecins ont l'habitude de travailler avec Cap emploi. Les fiches de liaison entre les différents services identifient les salariés RQTH ce qui permet d'inclure le Cap emploi rapidement dans le parcours de maintien du salarié. Des réunions avec le Cap emploi ont lieu régulièrement sur chaque centre géographique. Dans les cas de maintien, moi je fais le signalement, en donnant parfois les pistes de reclassement possible et ensuite Cap emploi prend le relais. Il préconise et mobilise les prestataires et ou aides possibles, il instruit les demandes et coordonne tous les acteurs.

Par exemple, pour l'un des derniers cas de maintien dans l'emploi sur lequel je suis intervenu : il s'agit d'un monsieur qui était carreleur et qui avait des problèmes de dos et d'épaule l'empêchant de porter des charges. Il a été mis en arrêt de travail, reconnu RQTH et un reclassement a été envisagé. J'ai sollicité immédiatement le Cap emploi car un poste de commercial se libérait au même moment dans son entreprise et son employeur était d'accord pour le reclasser sur ce poste. Cap emploi a analysé les besoins nécessaires à ce reclassement et maintenant il accompagne le salarié et l'entreprise pour le mener à bien. Car ce reclassement nécessite un temps de formation et de tutorat pour que le salarié puisse apprendre le travail de commercial. Cap emploi a mis en place un contrat de rééducation professionnelle qui permet, pendant un an, de couvrir les coûts liés à la perte de production du salarié et qui couvre une partie du salaire en plus de l'intervention de l'OPCO.

Par ailleurs, depuis mars 2017, on a mis en place une réunion mensuelle initiée par le service de santé au travail, la sécurité sociale et Cap emploi et associant l'unité Comète (association travaillant sur l'insertion professionnelle des patients hospitalisés) et les centres de rééducation du territoire. Lors de cette réunion, je présente les signalements de salariés lombalgiques faits par mes confrères et chaque partie réfléchit à ce qui peut être mis en place pour le salarié au cours de son arrêt de travail. Pour Cap emploi, je crois que c'est important de participer à ces signalements précoces parce que ça lui permet de prendre rapidement contact avec les salariés concernés et les employeurs et d'anticiper les besoins des deux côtés. Ce partenariat fonctionne bien, et on a des résultats satisfaisants puisque 80% des cas présentés lors de cette réunion aboutissent à des maintiens en entreprise. »

QUELQUES CHIFFRES SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES



19%

C'est le taux de chômage des personnes handicapées (8,8% pour l'ensemble de la population).

832 jours

C'est la durée moyenne pendant laquelle une personne handicapée reste au chômage (630 jours pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).

50%

Des demandeurs d'emploi handicapés ont 50 ans et plus (26% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).

Source : chiffres clés Agefiph - mars 2019

6%

C'est le taux d'emploi de personnes en situation de handicap auquel la loi oblige tout employeur de plus de 20 salariés.

QUELQUES CHIFFRES SUR L'ACTION DES CAP EMPLOI



180 000 personnes accompagnées

par les Cap emploi dans leur parcours d'insertion en 2018.

Plus de **150 000**

employeurs ont fait appel aux services Cap emploi en 2018.

84 000 contrats de travail

conclus en 2018.

Près de **42 000 salariés**, agents de la fonction publique et travailleurs indépendants accompagnés pour le maintien dans l'emploi.

91%

Des interventions Cap emploi sur le maintien dans l'emploi se soldent par le maintien effectif de la personne chez son employeur.

2 200

Salariés au sein de nos structures (conseillers entreprises, psychologues du travail ou cliniciens, ergonomes...).

LES SIGNATAIRES

Les logos des employeurs ayant signé ces engagements seront apposés sur cette page.



FÉDÉRATION
DE LA VENTE
DIRECTE