

CAP EMPLOI

Handicap, recrutement & maintien

MAINTIEN ET INTÉGRATION DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DES EXEMPLES RÉUSSIS

ÉDITION 2019



Acteur du service public de l'emploi piloté par :



Retrouvez des vidéos témoignages
d'entreprises avec le soutien
de la CPME Vendée sur les sites
capemploi85.com et cpme85.fr





▶ DES EXEMPLES DE **MAINTIENS RÉUSSIS**

- Dans l'entreprise Fleury Michonp 5
- Dans le secteur du commerce.....p 6
- Dans le secteur de l'industrie mécaniquep 7
- Dans l'entreprise Balineau.....p 8



▶ DES EXEMPLES DE **RECRUTEMENTS RÉUSSIS**

- Au groupement d'entreprises Par'Tempsp 10
- Dans l'entreprise BricoLeclerc.....p 11
- Au Centre Hospitalier Départemental.....p 12
- Dans l'entreprise Medical Côte de Lumière... p 13

▶ Nos chiffres clefsp 14

▶ Le point sur la réforme de l'OETHp 15

édito

Organisé pour apporter son expertise emploi/ handicap tout au long du parcours de vie professionnelle des personnes en situation de handicap,

notre service apporte une vraie expertise aux employeurs sur les thématiques du recrutement et du maintien dans l'emploi.

Pour la réalisation de cette deuxième édition, nous avons travaillé avec des employeurs qui ont fait appel à nos services pour le maintien d'un salarié ou le recrutement d'un candidat en situation de handicap.

Découvrez dans ce livret des exemples réussis avec l'appui des professionnels de Cap emploi.

Retrouvez aussi toutes nos actualités sur notre site et via les réseaux sociaux.

La directrice,
Florence LE POLLOZEC



► Le service Maintenance

Nos conseillers vous aident dans la démarche de maintien de vos salariés dans l'emploi.

En fonction de la complexité de la situation, ils vous accompagnent dans la recherche de moyens de compensation adéquats pour maintenir le salarié dans l'entreprise en réorganisant ou réaménageant son poste.

Nos conseillers sont en relation avec les partenaires du maintien (médecins du travail, CPAM, service social...), et vous aident à la conception des dossiers d'aides financières le cas échéant.





FICHE D'IDENTITÉ DU SALARIÉ

Quelle est sa situation ?

- Auditrice interne au sein de la direction administrative et financière.
- Elle a occupé différents postes. Depuis 4 ans, elle évolue sur un poste à responsabilités.
- Des aménagements organisationnels sont déjà en place ; elle ne se déplace jamais seule à Paris ou à l'étranger.

Quelles sont ses tâches ?

- Travail administratif : gestion des assurances, relais informatique, cartographie des risques.
- Déplacement dans les unités.
- Déplacement à l'étranger.

Quelles sont les difficultés liées à son état de santé ?

- Atteintes visuelles et sensibilité accrue à la lumière, nécessitant une adaptation constante et source de fatigue.
- Céphalées importantes.
- Difficultés lors des déplacements pour évaluer les distances, les reliefs...

> > > > > > >

> > > > > > >

Nos actions et nos solutions :

- Mobilisation d'un prestataire spécialisé : diagnostic et réflexion sur le travail sur écran, l'environnement de travail, les déplacements.
- Aménagement du poste : modification de l'écran de travail avec la mise en place de paramètres personnalisés, ajout d'une lampe qui dissocie éclairage direct/indirect.
- Mise en place du télétravail sur les périodes hivernales : la salariée bénéficie d'horaires de présence au travail réduits pour ne pas conduire de nuit, avec adaptation d'un poste à son domicile.
- Mobilisation du prestataire spécialisé pour apprendre à se déplacer dans l'entreprise et les espaces publics avec des techniques de guidage avec la canne.



La salariée témoigne

« La première étape a été pour moi d'accepter de faire une reconnaissance de mon handicap. En effet, j'avais plutôt une appréhension à communiquer cette information d'handicap. Cela pouvait - il faire peur à mon employeur ? [...] J'étais tout de même consciente que je ne pourrais pas continuer car je risquais d'être en grandes difficultés sur certaines de mes activités professionnelles [...].

A l'acceptation de mon dossier de reconnaissance RQTH en mars 2018, j'ai ensuite été accompagnée par le service maintien de Cap emploi et l'institut des Hauts Thébaudières pour analyser les situations de difficultés dans le cadre de mes activités professionnelles. [...] Ils m'ont apporté des solutions d'organisation (aménagement bureau, Outil informatique...), mais aussi de communication face aux collaborateurs et à l'employeur. [...].

Si je devais réaliser un bilan, la démarche m'a permis de maintenir mon activité professionnelle avec une qualité de vie au travail meilleure et de me projeter à long terme sur la continuité de mon poste. »



FICHE D'IDENTITÉ DU SALARIÉ

Quelle est sa situation ?

- Commercial VRP pour une entreprise de quincaillerie-vente outillage pour les professionnels, il parcourt entre 250 et 300 km par jour.
- Il travaille depuis 20 ans dans l'entreprise.
- Suite à un accident de travail, il a un handicap moteur qui touche ses deux épaules.
- En arrêt au moment du signalement, notre objectif est de préparer la reprise.

Quelles sont ses tâches ?

- Déplacement chez les clients pour de la prospection, vente et livraison de produit.

Quelles sont les difficultés liées à son état de santé ?

- Restrictions au port de charges max 10/15 kgs.
- Bras en élévation, difficulté pour stocker les produits, refermer le coffre de son véhicule.
- Douleurs liées à la conduite : passage de vitesse...

> > > > > > >

> > > > > > >

Nos actions et nos solutions :

- Mise à disposition d'un véhicule avec une boîte de vitesse automatique, un accoudoir et un coffre bénéficiant d'un système d'ouverture/fermeture automatique pour limiter les contraintes au niveau des membres supérieurs.
- L'acquisition d'un système d'aide à la manutention type diable pour déplacer les charges lors des rendez-vous clients et limiter ainsi les contraintes associées aux ports de charges (produits et catalogues).



Et après notre intervention...

Le salarié a repris sur son poste avec le matériel en place. Cela participe à son maintien en emploi.
L'employeur a choisi de déduire le coût de cet aménagement de sa contribution à l'AGEFIPH.



FICHE D'IDENTITÉ DU SALARIÉ

Quelle est sa situation ?

- Salarié en fauteuil roulant suite à un accident de la route, il a perdu de la mobilité au niveau des membres inférieurs. Il se déplace sans difficulté entre les postes.
- Au moment du signalement, il est en CDD comme opérateur de production. Le passage en CDI dépend de la polyvalence sur le poste.

Quelles sont ses tâches ?

- Il réalise des missions telles que le marquage sur pièces et la coloration de pièces au pistolet. Il s'agit de gestes précis et répétitifs sollicitant les membres supérieurs.
- Il n'intervient que sur le secteur de la préparation.

Quelles sont les difficultés liées à son état de santé ?

- Il ne peut pas accéder à toutes les machines du secteur de préparation : certaines ne sont accessibles que debout, d'autres grâce à une estrade.
- Les missions nécessitent d'utiliser les membres inférieurs avec le système de pédalier, ce qui rend la tâche impossible à effectuer.

> > > > > > >

> > > > > > >

Nos actions et nos solutions :

- Mise en place d'un fauteuil roulant manuel réglable en hauteur permettant au salarié d'accéder à tous les postes.
- Sollicitation d'aides financières auprès de l'Agefiph pour une prise en charge de 90% du coût hors-taxé du matériel.



Et après notre intervention...

Un projet est en cours pour adapter les machines et permettre au salarié de développer encore davantage sa polyvalence.

► UN EXEMPLE dans l'entreprise Balineau Bâtiment



FICHE D'IDENTITÉ DU SALARIÉ

Quelle est sa situation ?

- Le salarié est en contrat d'apprentissage afin de préparer un bac professionnel « organisation et réalisation de gros œuvres » depuis deux ans. Suite à un accident de trajet lors de son contrat, il est amputé d'un pied et est en arrêt de travail pendant 6 mois.
- Un prestataire spécialisé en déficience motrice est mobilisé afin de mieux définir les conditions de reprise au centre de formation. La reprise dans l'entreprise est envisagée dans un deuxième temps, avec la nécessité d'aménagement du poste.

Quelles sont ses tâches ?

- Dans des maisons individuelles ou des bâtiments, élévation de murs, finitions et raccords d'enduits ainsi que les joints de pierre.
- En rénovation, il participe à la création des ouvertures.

Quelles sont les difficultés liées à son état de santé ?

- Le salarié rencontre des difficultés pour l'accès à certains chantiers pour lesquels le sol n'est pas suffisamment stabilisé (tranchées) et il ne peut pas exercer de travaux en hauteur.

> > > > > > >

> > > > > > >

Nos actions et nos solutions :

- Mise en place de plateformes qui sont des passerelles permettant de franchir des tranchées en toute sécurité. Le salarié a ainsi accès aux chantiers et n'a plus de difficulté pour la marche.
- Mise en place de nacelles à mat vertical pour travailler en hauteur en toute sécurité et lui rendre accessible les tâches qu'il ne pouvait plus réaliser. Il peut accéder ainsi aux parties hautes, type échafaudages, en toute sécurité.



Et après notre intervention...

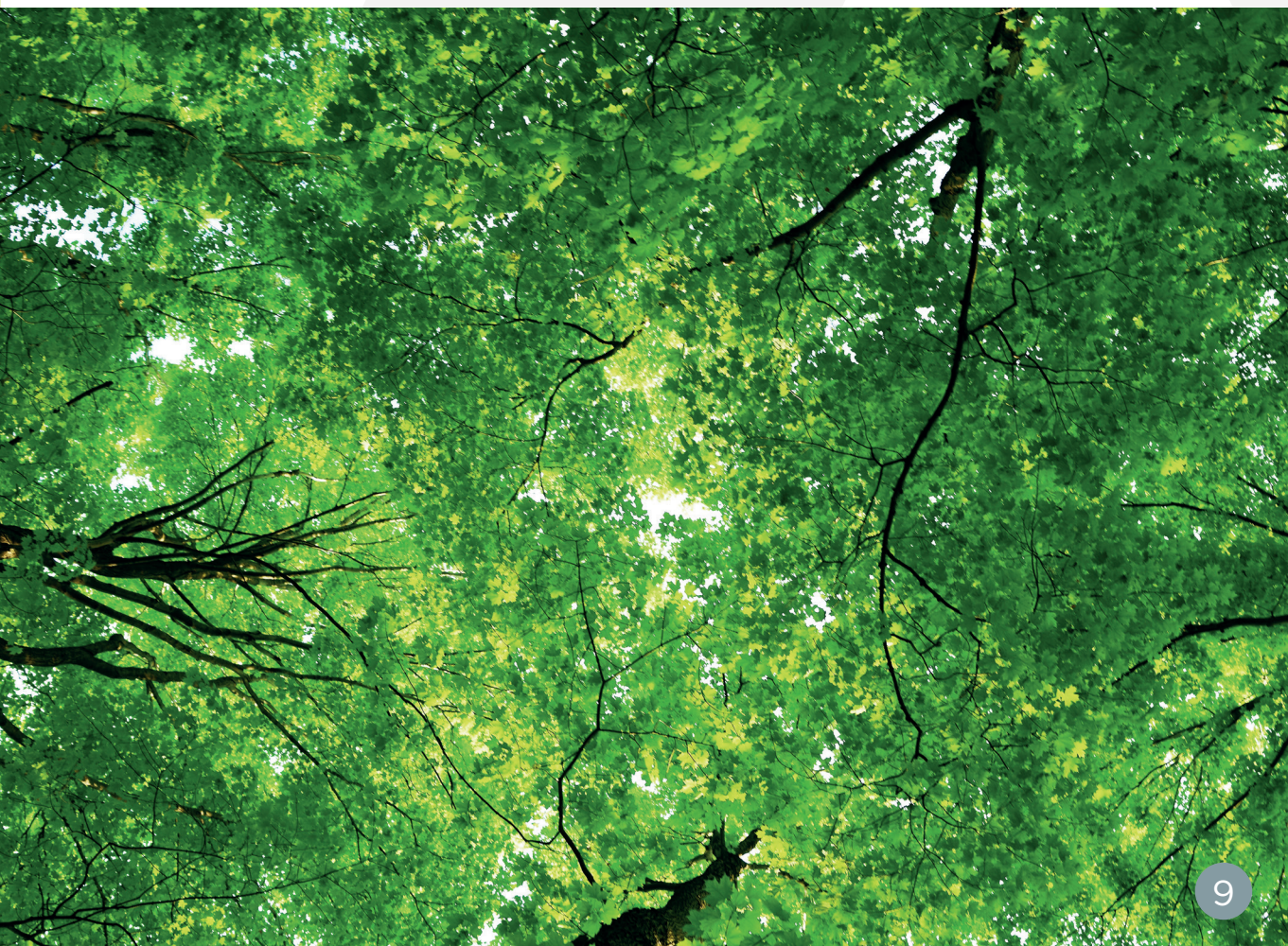
Après l'obtention de son Bac pro, il poursuit un nouveau contrat d'apprentissage pour préparer un BTS dans la même entreprise en bureau d'études. Les aménagements sont à sa disposition lors de ses déplacements sur les chantiers. Lui et son employeur sont satisfaits.

► Le service Recrutement

Nos conseillers vous accompagnent dans vos projets d'intégration de nouveaux collaborateurs en situation de handicap.

Ils travaillent en étroite collaboration avec nos conseillers du Pôle accompagnement des personnes en situation de handicap.

Ils anticipent les besoins en recrutement. Et sur des situations nouvelles, ils repèrent des candidats motivés et compétents.



► UN EXEMPLE d'intégration au Groupement d'Employeurs Par'temps



FICHE D'IDENTITÉ DU SALARIÉ

Quelle est sa situation ?

- Suite à un problème de santé, la personne qui occupait un poste d'Aide Médico Psychologique est déclarée inapte. Elle s'inscrit comme demandeur d'emploi.
- Pôle emploi la dirige vers Cap Emploi qui l'accompagne pour trouver un poste qui corresponde à ses aspirations et contraintes de santé. Cap Emploi l'oriente afin de suivre une formation dans l'administration et d'effectuer des stages.

Quelles sont ses tâches ?

- Elle est aujourd'hui assistante administrative : devis, facturation, commande pièces, gestion du logiciel d'achats, gestion des plannings, comptabilité.

> > > > > > > >

Quelles sont les difficultés liées à son état de santé ?

- Pas de ports de charge.
- Position statique prolongée debout assis.

> > > > > > > >

Son employeur témoigne

« En recherche d'un stage, la salariée dépose son CV chez un de nos adhérents qui prend contact avec nous. Nous co-organisons un stage dans cette entreprise. La structure s'adapte au mieux pour favoriser cette réinsertion professionnelle. De notre côté, nous accompagnons notre adhérent sur la notion de Travailleurs handicapés. Le stage se passe bien et nous embauchons la salariée sur un CDD de 1 mois au sein de Par'Temps. Le contrat est renouvelé. L'objectif aujourd'hui est d'embaucher la salariée en CDI. Son temps de travail est de 12h par semaine. »

► UN EXEMPLE d'intégration à BricoLeclerc



FICHE D'IDENTITÉ DU SALARIÉ

Quelle est sa situation ?

- Il a une formation en travaux paysagers et a travaillé comme maçon, puis employé technique municipal dans la création et l'entretien des espaces verts pendant 10 ans.
- Après un licenciement pour inaptitude à ce poste, il entame un parcours de reconversion avec Cap Emploi.

Quelles sont ses tâches ?

- Il est aujourd'hui vendeur-conseil en jardinerie : conseil auprès des clients, gestion des stocks, remplissage et rangement de rayons.

Quelles sont les difficultés liées à son état de santé ?

- Bras en élévation prolongée.
- Port de charges lourdes et répétées.
- Vibrations.

> > > > > > >

> > > > > > >

Nos actions et nos solutions :

- Recherche en mise en place de stage.
- Participation à des ateliers collectifs.
- Participation à un rallye emploi Intérim.
- Mise en place d'une période d'immersion (PMSMP) d'une semaine sur le poste de vendeur-conseil en Jardinerie au BricoLeclerc.
- Bilan réalisé avec Cap emploi.



Son employeur témoigne

« Le salarié est en contrat CDI dans l'entreprise en tant que vendeur- conseil en Jardinerie. Nous avons aménagé son poste de travail pour éviter le port de charges. Les matériels les plus lourds sont portés à plusieurs, les rayons ont été réaménagés pour rendre accessibles les produits les plus lourds. Ce salarié apporte beaucoup à l'entreprise de part ses connaissances techniques et son excellent relationnel client. »

► UN EXEMPLE

d'intégration au CHD de La Roche-sur-Yon



FICHE D'IDENTITÉ DU SALARIÉ

Quelle est sa situation ?

- Un jeune homme titulaire d'une formation d'aide de cuisine a enchaîné les petits contrats et contrats aidés dans la restauration. Il lui est proposé un poste d'agent de restauration au sein de la cuisine de collectivité du CHD (Centre Hospitalier Départemental) de La Roche sur Yon, en CDD renouvelable.

Quelles sont ses tâches ?

- Agent de laverie centrale (débarassage plateaux, alimentation tunnel de lavage, réception et contrôle vaisselle propre sortie de tunnel).
- Agent de manutention de chariots repas (livraison et retour des chariots repas dans les services de soins).

Quelles sont les difficultés liées à son état de santé ?

- Contre-indications au travail « stressant », à la prise de responsabilité, moindre rapidité.
- Le salarié a besoin d'être rassuré sur son travail et demande de l'attention.

> > > > > > > >

> > > > > > > >

Nos actions et nos solutions :

- Évaluation des capacités et limites du salarié faite par l'employeur sur les différents postes au sein de la cuisine pour voir ceux qui lui correspondent le mieux.
- Analyse régulière de la situation avec Cap emploi.
- Des référents repérés : un collègue au quotidien et un cadre référent.
- Proposition par Cap emploi de faire intervenir une structure experte sur le handicap du salarié.
- La personne a besoin d'être rassurée sur son travail. La structure experte propose un outil d'évaluation pour le salarié et l'employeur afin de poser un cadre et s'auto-évaluer.
- Sensibilisation de l'équipe à la situation de handicap de leur collègue.



Son employeur témoigne

« La personne est aujourd'hui toujours en poste au sein de la cuisine collective du CHD, sur un contrat d'un an. Un poste pérenne est envisagé.

Les limites ou points de vigilances sont connus et acceptés par l'encadrement et le salarié. Au quotidien, une vigilance particulière reste nécessaire, mais il est autonome sur les missions confiées qui ont été ciblées au regard de ses compétences. En revanche, le niveau d'exigence requis est similaire au reste de l'équipe. »

UN EXEMPLE d'intégration à Médical Côte de Lumière



FICHE D'IDENTITÉ DU SALARIÉ

Quelle est sa situation ?

- Le salarié a travaillé en tant que conducteur routier puis conducteur d'engins et ouvrier polyvalent en travaux publics pendant plusieurs années.
- Suite à un accident, il a été licencié pour inaptitude.
- Il est recruté en CDI en juin 2017 au poste de vendeur en matériel médical à temps partiel, poste qu'il ne connaît alors pas du tout.
- Au 1^{er} juin 2019, il est délégué commercial santé – technico-commercial.

Quelles sont ses tâches ?

- Vente de matériels spécialisés tels que des fauteuils roulants.
- Démonstration des fauteuils.
- Constitution des dossiers clients.

Quelles sont les difficultés liées à son état de santé ?

- Le salarié est lui-même en fauteuil roulant. Dans le cadre de son activité, il est amené à se déplacer très régulièrement. Dans un premier temps, il a été nécessaire de faire aménager le véhicule.
- Son employeur, Médical Côte de Lumière (fournisseur de matériel médical), sollicite Cap emploi pour connaître les aides possibles.
- Beaucoup de manutention liée aux nombreux transferts de véhicule au fauteuil et à la présentation du matériel médical. Ces contraintes entraînent de la fatigue et une forte sollicitation des membres supérieurs.

> > > > > > >

> > > > > > >

Nos actions et solutions :

- Mise en place d'un contrat avec une aide au tutorat pour accompagner la prise de poste et la formation assurée par l'employeur sur un métier que le salarié découvrait complètement.
- Aménagement du poste en plusieurs temps.
- Demande d'une aide financière à l'Agefiph pour l'aménagement du véhicule.
- Acquisition d'un fauteuil roulant beaucoup plus léger et d'une SMART DRIVE, dispositif léger et puissant d'assistance électrique à la propulsion.



Son conseiller témoigne

« Le contrat se poursuit avec une très bonne évolution des compétences du salarié sur le poste. Son employeur, Médical Côte de Lumière, lui propose pour cela des formations régulièrement. L'aménagement du poste lui permet de remplir ses fonctions dans de bonnes conditions. »

BILAN D'ACTIVITÉ

Département de la Vendée

ANNÉE 2018



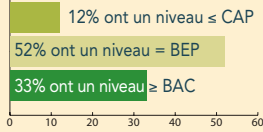
ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI DES PERSONNES

1838 PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

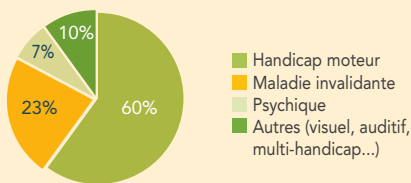
ont bénéficié d'au moins un service pour les accompagner VERS l'emploi

Parmi elles, 56% de femmes, 44% d'hommes et 32% ont entre 40 et 49 ans.

LEUR NIVEAU DE FORMATION



TYPOLOGIE DE HANDICAP

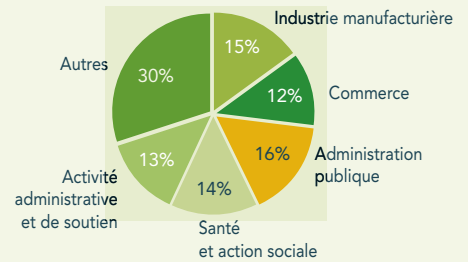


TYPE D'EMPLOYEURS

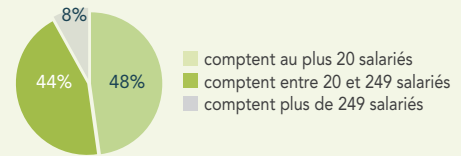
539 EMPLOYEURS ACCOMPAGNÉS

dans leurs projets de recrutement (dont 20% d'employeurs publics)

LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES



TAILLE DE L'ENTREPRISE



964 CONTRATS SIGNÉS

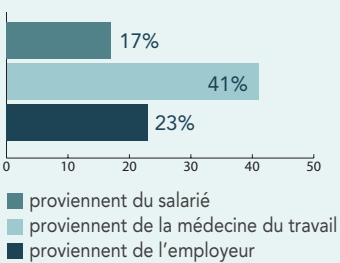
Sur 488 contrats de 3 mois et plus, 49% d'au moins 1 an.

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

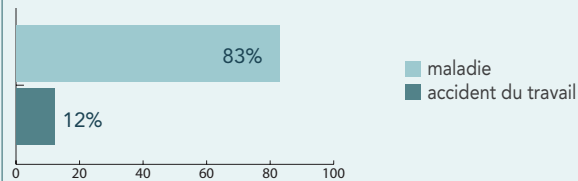
194 MAINTIENS DANS L'EMPLOI RÉUSSIS

dont 84% au même poste de travail.
5% des maintiens sont dans la fonction publique

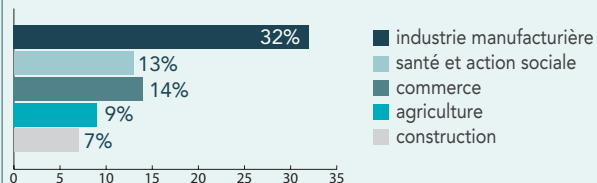
SUR 272 PARCOURS OUVERTS



LES CAUSES DE LA PRISE EN CHARGE



LE SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES



L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) à compter du 1^{er} janvier 2020.

**CAP
EMPLOI**
Handicap, recrutement & maintien

Ce qu'il faut retenir

Une nouvelle approche
favorisant l'emploi direct

Un taux d'emploi
maintenu à **6%**
Révisable
tous les 5 ans,
fonction de la part des
travailleurs handicapés
sur le marché du travail

6 %

Tous les employeurs, quelque
soit leur taille, **doivent déclarer**
leur nombre de salariés
handicapés

L'unité
d'assujettissement
devient **l'entreprise**
et non plus l'établissement



Les entreprises de plus de **250**
salariés et plus, doivent
désigner un **référé handicap**

Une nouvelle approche
visant la simplification

Une déclaration et un
calcul des effectifs
simplifiés **via la**
Déclaration Sociale
Nominative (DSN)



Toutes les formes
d'emploi et de stage
sont prises en compte
dans le calcul du taux d'emploi



Nouveau simulateur
disponible
sur le site de l'Agefiph

La sous-traitance réalisée auprès des
ESAT, entreprises adaptées et
travailleurs handicapés indépendants
vient en déduction de votre contribution

Des mesures transitoires sont mises
en place pour accompagner les effets
de la réforme

Pour en savoir plus, contactez nos conseillers
au **02 51 37 65 18**
www.capemploi85.com 

Acteur du service public de l'emploi piloté par :



agefiph





Cap emploi

20 impasse Newton
85000 LA ROCHE-SUR-YON
02 51 37 65 18
capemploi@capemploi85.com

CAP EMPLOI

Handicap, recrutement & maintien



Partenaire de réussite
professionnelle



www.capemploi85.com

Acteur du service public de l'emploi piloté par :

