

CAP EMPLOI

Handicap, recrutement & maintien

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



Acteur du service public de l'emploi piloté par :





DES EXEMPLES DE **MAINTIENS RÉUSSIS**



- Dans l'entreprise Fleury Michon.....p 5
- Dans le secteur de l'Hôtellerie - Restaurationp 6
- Dans le secteur du Transportp 7
- Dans l'entreprise Balineau bâtimentp 8
- Dans le secteur de l'Industrie mécaniquep 9

DES EXEMPLES DE **RECRUTEMENTS RÉUSSIS**



- Dans le secteur du Numériquep 11
- Dans le secteur du Service Public.....p 12
- Dans le secteur Administratif.....p 13
- Au Groupement d'Employeurs Par'tempsp 14
- Dans l'entreprise BricoLeclercp 15



édito

Depuis 2018, Cap emploi déploie son expertise sur l'ensemble des étapes clefs du parcours professionnel des personnes en situation de handicap : **recrutement, maintien dans l'emploi, évolution et transition professionnelle.**

Notre mission de service public ? Mettre au service des employeurs vendéens et des personnes en situation de handicap **notre expertise handicap/emploi.**

Retrouvez dans ce livret des exemples réussis qui illustrent notre travail au quotidien.

Toute l'année, suivez-nous sur les réseaux sociaux et notre site internet.

Bonne lecture !

*La directrice,
Florence LE POLLOZEC*



► Le service Maintenance

Nos conseillers vous accompagnent dans la recherche et la mise en œuvre de solutions de maintien dans l'emploi.

Ils diagnostiquent, recherchent et mettent en œuvre des solutions d'aménagement de poste de travail ou de réorganisation du poste correspondant aux besoins de l'employeur et du salarié.

Nos conseillers travaillent en collaboration avec les partenaires du maintien (médecin du travail, CARSAT, MSA,..) et vous aident à la rédaction des dossiers d'aides financières.



► UN EXEMPLE à Fleury Michon



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. »

▶ UN EXEMPLE DANS le secteur de l'Hôtellerie - Restauration



FICHE D'IDENTITÉ DU SALARIÉ

Quelle est sa situation ?

- Il a plus de 20 ans d'ancienneté
- Son travail a beaucoup changé, en norme d'hygiène, dans les procédures de nettoyage et d'entretien
- La charge de travail a évolué en quantité
- L'organisation du travail de l'équipe est impactée quand il ne respecte pas les délais

Quelles sont ses tâches ?

- Nettoyage et entretien des équipements de préparations culinaires (bacs gastro, échelles, grilles)
- Mise en place des bacs et service des plats chauds
- Ramassage et évacuation des ordures...

Quelles sont les difficultés liées à son état de santé ?

- Mémorisation et attention
- Gestion des relations d'équipe
- Respect des règles d'hygiène
- Respect des délais et des cadences

> > > > > > > >

> > > > > > > >

Nos actions :

- **Rencontre avec le salarié puis l'employeur**
- **Mobilisation d'un prestataire spécialisé** pour identifier les capacités de la personne
- **Etude et proposition** des moyens de compensation



Nos solutions :

- **Adaptation de la formation** «Hygiène et sécurité alimentaire» grâce à des fiches d'enregistrement écrites en lettres capitales et transmises une à la fois
- **Identification** d'un tuteur pour rappeler les consignes
- **Réduction du nombre de tâches** à son poste de manière concertée avec l'employeur



Son conseiller témoigne

«Il nous fallait comprendre les raisons du non-respect des règles d'hygiène. En fait, le salarié avait besoin de consignes plus simples et qu'on lui montre les tâches à effectuer. Nous avons préconisé une formation adaptée à l'hygiène et à la sécurité alimentaire. Avec l'employeur, nous avons identifié un tuteur et des temps de tutorat.»

Et après notre intervention...



Le salarié est à son poste en plonge. Une nette amélioration a été constatée au niveau du comportement et du travail grâce, entre autres, aux apprentissages adaptés et aux rappels de ce qui n'était pas acquis.

De plus, grâce au tutorat, la communication est meilleure.

La compréhension et l'attention de son tuteur favorisent la confiance du salarié qui ose dire ce qui le perturbe parfois. Ainsi, il est moins déstabilisé. Il rend un travail répondant aux règles d'hygiène et de sécurité adaptées à la restauration.

► UN EXEMPLE DANS le secteur du Transport



FICHE D'IDENTITÉ DU SALARIÉ

Quelle est sa situation ?

- Il exprime sa difficulté à charger et décharger les camions
- Le médecin du travail évoque un risque d'invalidité à terme
- Il prononce une invalidité temporaire

Quelles sont ses tâches ?

- Chargement des palettes et colis dans le camion
- Livraison des restaurants scolaires et des entreprises en denrées alimentaires fraîches et surgelées
- Déchargement de la livraison chez le client

Quelles sont les difficultés liées à son état de santé ?

- Difficulté au port de charges

> > > > > > >

> > > > > > >

Nos actions :

- Avec l'employeur et le salarié, **exploration** d'une piste de maintien dans l'entreprise
- **Accompagnement du salarié** sur un nouveau projet professionnel
- **Nécessité d'envisager une reconversion** externe



Nos solutions :

- **Aménagement du poste de travail** avec un transpalette électrique compact pour faciliter le chargement et le déchargement du camion
- **En lien avec les partenaires du maintien**, organisation d'un temps partiel thérapeutique pour permettre au salarié de préparer sa reconversion professionnelle



Son conseiller témoigne



« Dans un premier temps, nous avons échangé avec l'entreprise, le salarié et le médecin du travail afin d'accompagner le maintien dans l'entreprise. Nous avons proposé de mettre à disposition du salarié un transpalette électrique pour le chargement et le déchargement de la marchandise. Les difficultés ont toutefois persisté. Des pistes de reclassement ont été étudiées sur un poste d'agent de quai notamment. Finalement, la transition professionnelle a été envisagée et le salarié a souhaité anticiper sa sortie de l'entreprise. Il a donc poursuivi son travail à mi-temps thérapeutique afin d'établir un nouveau projet professionnel et être accompagné dans sa reconversion. »

Et après notre intervention...



À l'issue de la prestation d'aide à l'orientation, le salarié est licencié pour inaptitude.

Le service maintien de CAP EMPLOI a effectué le relais auprès du Pôle accompagnement à la personne afin d'être suivi dans la mise en œuvre de son projet professionnel.

À la suite, il a obtenu un CDD de 6 mois sur un poste de Chauffeur permis EC sans manutention.

► 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.

► UN EXEMPLE dans l'industrie mécanique



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-taxe du matériel.



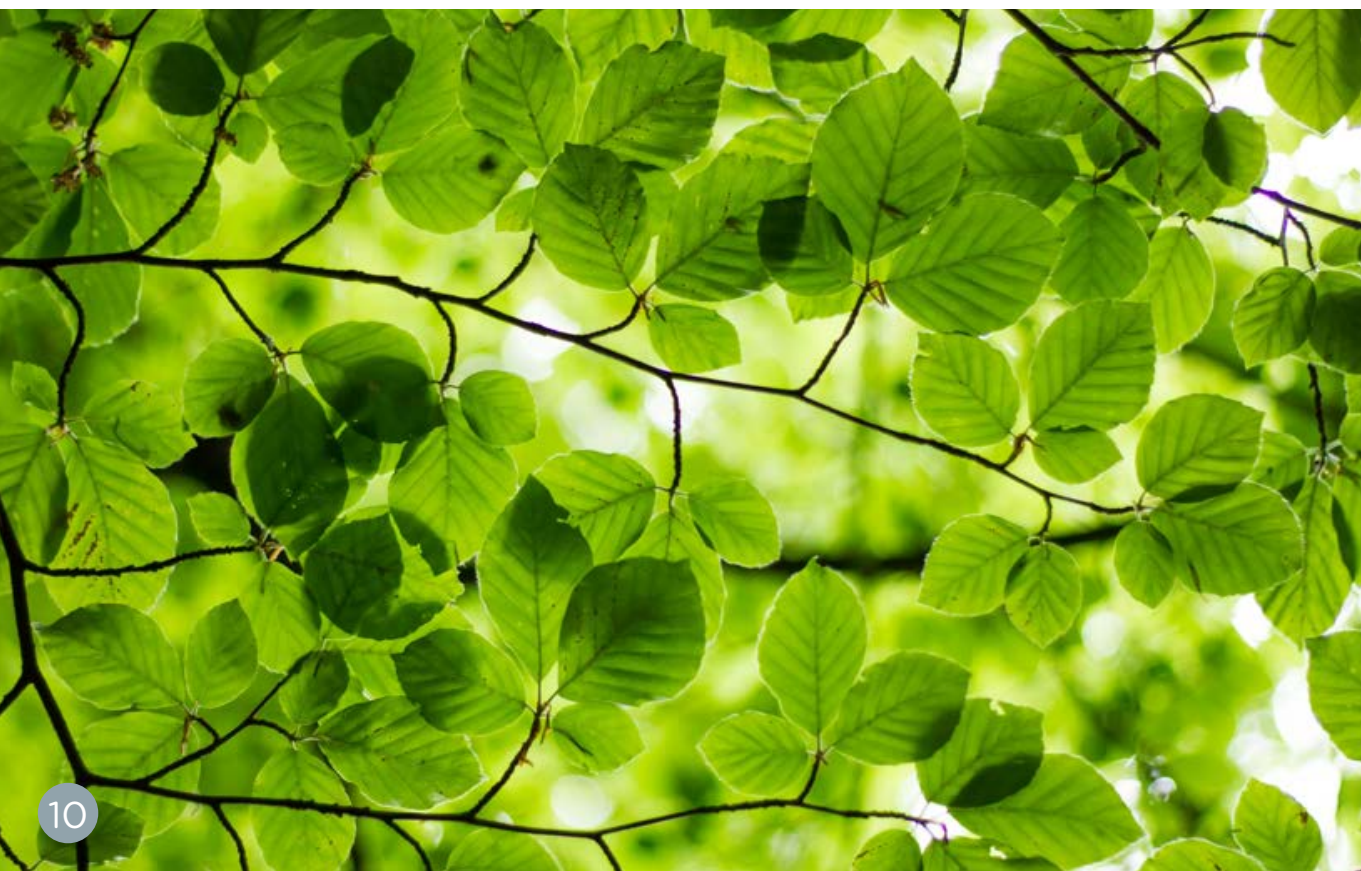
Et après notre intervention...

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

► Le service **Recrutement et intégration dans l'emploi**

Nos conseillers vous accompagnent dans vos recrutements et intégrations de salariés en situation de handicap.

Ils préparent et recherchent des candidats qui correspondent à vos besoins en compétences. Ils analysent l'environnement du poste de travail et si besoin recherchent et mettent en oeuvre des aménagements de postes adaptés aux contraintes du nouveau salarié. Nos conseillers travaillent en collaboration avec les partenaires de l'emploi (Pôle emploi, Mission locales, agences intérim...) et mobilisent les aides financières adaptées à la situation.



► UN EXEMPLE DANS le secteur du Numérique



ÉTAPE 1

- Une entreprise spécialiste dans la vente de matériel de cuisine sollicite Cap Emploi
- **Elle cherche à intégrer un designer web spécialisé en webmarketing pour la création de son site internet**



ÉTAPE 2

- **Une personne suivie par Cap Emploi cherche à se reconvertir** et suit un parcours de formation en webmarketing
- Au moment du dispositif, elle a besoin d'être formée sur le terrain
- **Elle a un savoir-être adapté**
- **Ses contre-indications** : le travail dans le bruit peut la gêner et occasionner des erreurs de compréhension



ÉTAPE 3

- **Le conseiller Cap Emploi étudie le poste** en terme de contraintes, notamment au bruit
- **Il met en relation** le candidat avec l'entreprise
- **Il étudie avec l'employeur** le besoin de formation (titre, diplôme visé...). Ils valident ensemble le projet d'alternance

“ SON CONSEILLER TÉMOIGNE

« Ce projet d'alternance est le fruit d'une rencontre entre un candidat motivé, qui a travaillé son projet, et une entreprise avec un besoin, prête à laisser du temps pour la montée en compétences. »

ÉTAPE 4



- **La personne est engagée** en contrat de professionnalisation
- **Le conseiller Cap Emploi sensibilise** les équipes et les collaborateurs au handicap et aux contraintes de la personne, via un temps d'échange sur site
- **Il conseille l'employeur** sur le matériel nécessaire, le met en relation avec les fournisseurs, et accompagne à la demande d'aide financière auprès de l'Agefiph

► UN EXEMPLE DANS le secteur du Service Public



ÉTAPE 1

- **Une collectivité locale a besoin de renforcer** son équipe administrative
- Elle a déjà identifié une personne qui effectue des remplacements ponctuels sur le site via le service temporaire du Centre de Gestion



ÉTAPE 2

- **Le conseiller identifie les compétences** à acquérir au regard du poste visé
- **Il prend en compte les contraintes de la personne** qui doit travailler à temps partiel
- **Il doit répondre au besoin de la collectivité** en terme de pérennisation du poste

ÉTAPE 3

- **Le conseiller propose la mise en place** d'un dispositif de contrat aidé, le Parcours Emploi Compétences
- **Il explique à l'employeur et au salarié** le dispositif pour permettre la montée en compétences et la pérennité de l'emploi.
Il s'agit d'un contrat à temps partiel de 12 mois, à 24h/semaine, ce qui répond au besoin du salarié

- **Le conseiller accompagne le salarié et son tuteur tout au long du contrat**, avec des rencontres sur le site
- **Il réajuste le plan de formation** pour développer l'acquisition des connaissances en état civil (besoin repéré lors des bilans)

SON CONSEILLER TÉMOIGNE

« La clef de la réussite ? La coordination entre les acteurs. Une rencontre tripartite employeur-personne a été organisée afin d'établir un état des lieux des compétences acquises et celles à développer. Nous avons également posé le cadre du suivi et de l'accompagnement de l'employeur et du salarié. »

► UN EXEMPLE DANS le secteur Administratif



ÉTAPE 1

- **Un employeur associatif**
recherche un/e assistant/e administratif/ve
- **Cap Emploi le rencontre pour définir ses besoins :**
un poste à temps partiel au siège de l'association, installé à l'étage avec notamment des missions d'accueil physique et téléphonique,
et des tâches administratives



ÉTAPE 2

- **Cap Emploi pré-sélectionne les candidats** en fonction de leurs contraintes et de leurs compétences
- **La candidate** proposée possède une expérience dans le domaine de l'animation
Elle est titulaire d'un BEP comptabilité sans expérience pratique
Elle a entamé un parcours de reconversion via une formation dans le domaine des Ressources Humaines
- **Ses contre-indications :** Fatigabilité et temps de repos obligatoire d'une journée par semaine

ÉTAPE 3

- **L'entreprise valide la candidature** soutenue par Cap Emploi
- **Cap Emploi effectue un suivi dans l'emploi sur site et préconise un plan d'action** pour une montée en compétences de l'employée
- Le temps partiel recherché est adapté aux contraintes et répond aux besoins de la personne

SON CONSEILLER TÉMOIGNE

« Lors du premier bilan de fin de contrat, la salariée a émis le souhait de faire une formation dans le domaine RH. Cette demande était en adéquation avec l'évolution du poste projetée par l'employeur.

Le Plan d'action PEC (Parcours Emploi Compétences) a confirmé l'engagement de l'employeur à former la salariée aux ressources humaines. L'objectif à l'issue est l'emploi pérenne. »

► UN EXEMPLE 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 dans l'entreprise 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. »



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.capemploi-85.com

Acteur du service public de l'emploi piloté par :

