

MAINTIEN ET INTÉGRATION DANS L'EMPLOI

DES PERSONNES
HANDICAPÉES
DES EXEMPLES
RÉUSSIS



**CAP
EMPLOI**
Handicap, recrutement & maintien



✓ DES EXEMPLES DE **MAINTIENS RÉUSSIS**

Dans le secteur de l' Hôtellerie - Restauration	p5
Dans le secteur du Transport	p6
Dans le secteur Administratif	p7
Dans le secteur Agro-alimentaire	p8
Dans le secteur du Numérique	p9

✓ DES EXEMPLES DE **RECRUTEMENTS RÉUSSIS**

Dans le secteur Administratif	p11
Dans le secteur Numérique	p12
Dans le secteur du Service à la Personne	p13
Dans le secteur du Service Public	p14
Vos conseillers dans le département.....	p15



édito

Au 1^{er} janvier 2018, le dispositif Cap Emploi et le dispositif Sameth ont fusionné pour devenir un service unique : Cap Emploi « handicap, recrutement, maintien ».

Organisé pour favoriser la sécurisation et la fluidité des parcours de vie professionnelle des personnes en situation de handicap, notre service unifié apporte une vraie valeur ajoutée aux employeurs sur les thématiques du recrutement et du maintien dans l'emploi.

Découvrez dans ce livret des exemples de recrutement et de maintien réalisés avec l'appui des professionnels Cap Emploi « handicap, recrutement, maintien ».

Retrouvez toutes nos actualités sur notre site internet et notre newsletter.

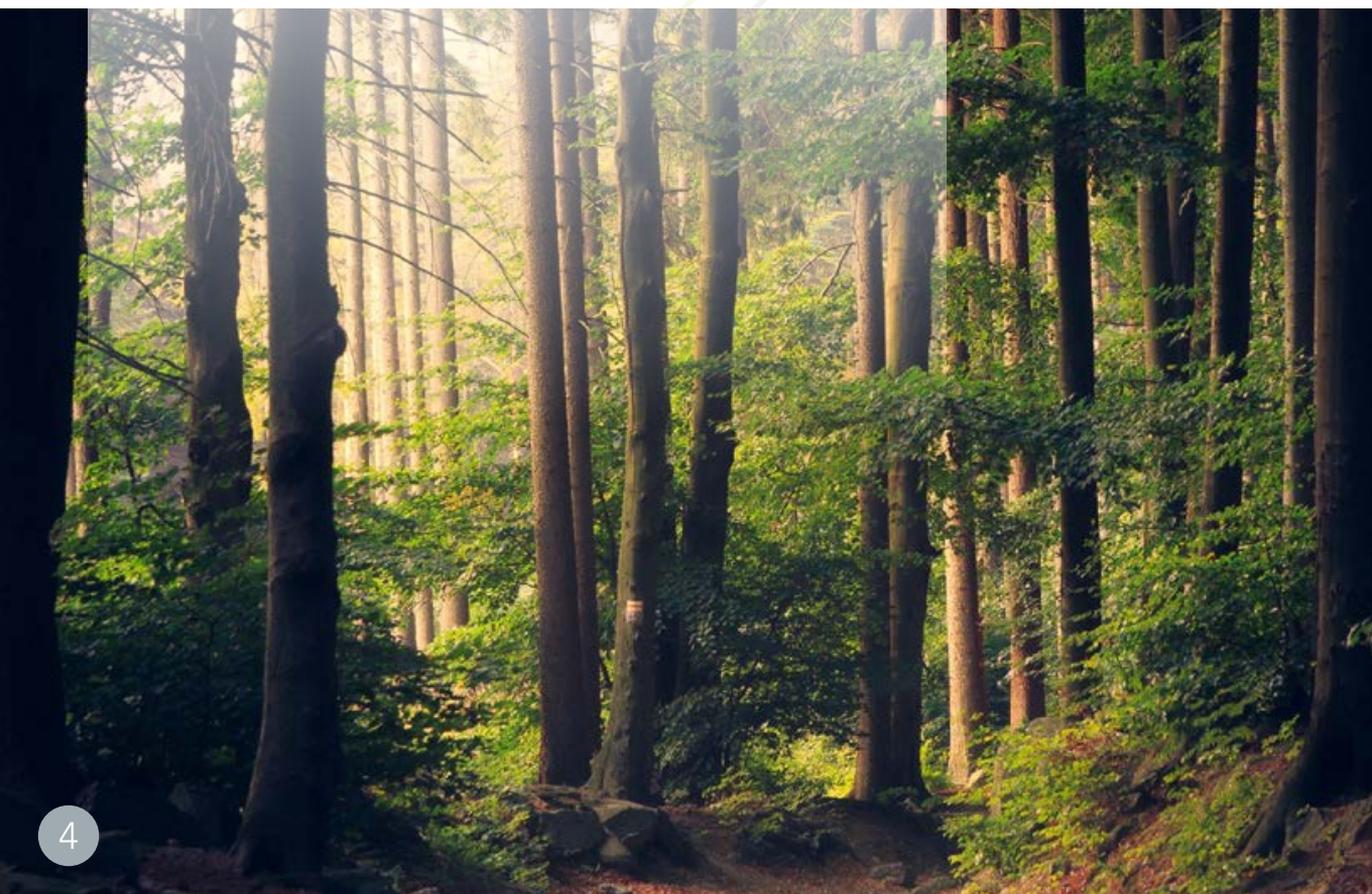
*La directrice,
Florence LE POLLOZEC*



LE Service Maintien

Des conseillers vous aident sur 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, réorganiser ou réaménager son poste. Ils sont en relation avec les partenaires du maintien (médecins du travail, service social, CPAM...), et vous aident à la conception des dossiers d'aides financières le cas échéant.



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'inaptitude à terme
- Il prononce une inaptitude 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...



A 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.

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

UN EXEMPLE DANS le secteur **Administratif**

FICHE D'IDENTITÉ DU SALARIÉ

Quelle est sa situation ?

- Elle est conseillère commerciale
- Elle travaille dans une entreprise de prestation de service à destination des particuliers et des entreprises
- Elle n'a pas le statut de travailleur handicapé

Quelles sont ses tâches?

- Accueil des particuliers au sein de l'agence
- Réalisation de rendez-vous pour commercialiser les offres de l'entreprise
- Prospection
- Suivi des adhérents
- Gestion des contrats de prestation

Quelles sont les difficultés liées à son état de santé ?

- Plusieurs arrêts de travail dus à des troubles musculo-squelettiques
- Douleurs lombaires dues à l'évolution du mobilier et la diminution de l'espace de travail

> > > > > > >

> > > > > > >

Nos actions :



- **Rencontre avec la salariée puis l'employeur**
- **Collaboration avec le Service de Santé au Travail** pour bien appréhender les contraintes médicales de la salariée et celles liées à l'environnement de travail
- **Etude des moyens de compensation** du poste

Nos solutions :



- **Mise en place d'un siège adapté** avec un soutien lombaire et des accoudoirs réglables
- **Installation d'un plan de travail réglable** en hauteur
- **Mise à disposition d'une desserte mobile** pour déplacer les dossiers administratifs dans les différents espaces de l'agence

SON CONSEILLER TÉMOIGNE

« Nous avons conseillé à l'entreprise d'installer un plan de travail réglable et revu l'agencement de l'agence. Par exemple, inverser le sens d'ouverture des placards pour limiter les torsions du tronc... Au final, le bureau de la salariée a été conservé et seul un système de piètement électrique a été intégré pour limiter les coûts de l'adaptation. Nous avons conseillé la mise en place des dossiers de demande d'aide pour cet aménagement. »

Et après notre intervention...



La salariée s'est engagée à demander la Reconnaissance Travailleur Handicapé. Elle reste conseillère commerciale. Les solutions proposées ont été mises en œuvre. Le Cap Emploi a accompagné l'employeur dans l'argumentation pour le dossier d'aide financière pour l'aménagement du poste auprès de l'Agefiph.

UN EXEMPLE DANS le secteur **Agro-alimentaire**

FICHE D'IDENTITÉ DU SALARIÉ

Quelle est sa situation ?

- Il est conducteur de ligne, il a été en arrêt de travail pendant plusieurs mois
- Il exprime être en difficulté pour certaines tâches et notamment le changement de bobines
- Les restrictions médicales posées ne lui permettent pas d'occuper tous les postes de la ligne de production

Quelles sont ses tâches?

- Vérification du bon fonctionnement de la ligne de conditionnement
- Approvisionnement en matières premières (bobines de film alimentaire...)
- Déblocage, en cas d'incident, de la machine

Quelles sont les difficultés liées à son état de santé ?

- Douleurs lombaires
- Difficulté au port de charges et aux postures penchées en avant

> > > > > > > >

> > > > > > > >

Nos actions :

- **Etude de poste dans l'entreprise**
- **Recherche de solutions** pour permettre au salarié de positionner la bobine de film sur un mandrin
- **Contact de fournisseurs**



Nos solutions :

- **Vérification avec les fournisseurs** de la faisabilité du projet d'aménagement
- **Mise à disposition d'un chariot** pour le salarié pour libérer l'axe de la bobine



Et après notre intervention...

Le salarié a pu être maintenu en emploi, à son poste initial avec cet aménagement. Le chargé de mission handicap a accompagné l'entreprise dans une demande de cofinancement Agefiph pour l'aménagement du poste de travail.



SON CONSEILLER TÉMOIGNE

« En étudiant le poste sur le site, nous constatons effectivement que le transfert de bobine d'un mandrin à un autre est contraignant pour le salarié avec le matériel existant.

Nous avons vu avec les fournisseurs et le mandataire la possibilité d'engager la bobine dans le mandrin sans effort, via un chariot spécialisé. Cet aménagement a permis de diminuer les postures contraignantes. »

UN EXEMPLE DANS le secteur du **Numérique**

FICHE D'IDENTITÉ DU SALARIÉ

Quelle est sa situation ?

- Il vient d'évoluer au sein de son entreprise, il a été promu à un poste de web designer dans lequel il est amené à utiliser de manière importante son ordinateur et le téléphone

Quelles sont ses tâches?

- Effectuer des tâches administratives sur ordinateur, créer et mettre à jour le site internet, rédiger sur ordinateur les compte-rendus de projets, animer des formations.

Quelles sont les difficultés liées à son état de santé ?

- Amputé du bras gauche, il utilise sa main droite pour toutes les manipulations informatiques (clics, saisies...)
- Sur-sollicitation de son bras droit pour réaliser ces tâches (amplitude forte des mouvements)
- Opération du canal carpien et des douleurs récurrentes à l'épaule droite

> > > > > > >

> > > > > > >

Nos actions :

- **Etude du poste** du salarié et réorganisation de son poste de travail
- **Echanges avec l'employeur et le médecin du travail**



Nos solutions :

- **Préconisation d'un logiciel à commande vocale**
- **Test du nouveau matériel** par le salarié pendant plusieurs jours
- **Validation de l'aménagement et proposition d'une formation** au logiciel pour le salarié



SON CONSEILLER TÉMOIGNE

« Lorsque le salarié nous sollicite, il y a une aggravation de son état de santé. Son changement de poste entraîne en effet une sur-sollicitation de sa main et son bras droit. Dans un premier temps, nous analysons (observation du poste de travail), avec le salarié, les mouvements associés aux tâches qu'il doit accomplir pour identifier les contraintes rencontrées.

Nous préconisons rapidement la mise en place du logiciel de commande vocale afin de supprimer les opérations de saisie. Il s'agit d'un logiciel permettant la saisie de documents ou la navigation sur l'ordinateur guidée par la voix. Une fois la solution validée par le salarié, nous accompagnons l'entreprise sur les demandes de devis pour le matériel et les aides à la formation pour le logiciel. »

LE Service Recrutement

Les conseillers accompagnent les employeurs dans leurs projets d'intégration de nouveaux collaborateurs en situation de handicap.

Les conseillers du service travaillent en étroite collaboration avec les conseillers du Pôle accompagnement des personnes en situation de handicap. Ils anticipent les besoins en recrutement, et sur des situations individuelles, ils repèrent et préparent des candidats motivés et compétents.



UN EXEMPLE DANS le secteur **Administratif**

etape
N°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



etape
N°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



etape
N°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 DANS le secteur du **Numérique**

etape
No1

- 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**



etape
No2

- **Une personne suivie par Cap Emploi cherche à se reconverter** 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



etape
No3

- **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

etape
No4

- **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



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. »

UN EXEMPLE DANS le secteur du **Service à la Personne**

etape
No1

- La personne est accompagnée par Cap Emploi suite à un contrat d'avenir réalisé en maison de retraite
- Le conseiller Cap Emploi valide son projet d'aide à domicile et sa motivation



etape
No2

- La candidate a des restrictions dues à son état de santé : elle doit éviter les environnements bruyants



etape
No3

- Une société d'aide à domicile rencontre des difficultés à recruter
- Elle décide d'organiser une formation collective sur les services à la personne préalable au recrutement en partenariat avec Pôle Emploi

etape
No4



- Mise en relation de la personne avec l'entreprise
- Contact auprès de l'entreprise pour s'assurer de l'inscription de la candidate à la formation
- Bilan de l'action une fois la formation terminée : identification des compétences acquises
- Suivi des contrats de la personne en vue d'un recrutement pérenne

SON CONSEILLER TÉMOIGNE

« Une bonne connaissance de la personne et de ses atouts d'un côté, et une veille sur les actions de formations de l'entreprise, ont permis d'appuyer la candidature. Le suivi se poursuit pour pérenniser le poste. »

UN EXEMPLE DANS le secteur du **Service Public**



etape
No1

- 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



etape
No2

- 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

etape
No3

- 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

etape
No4



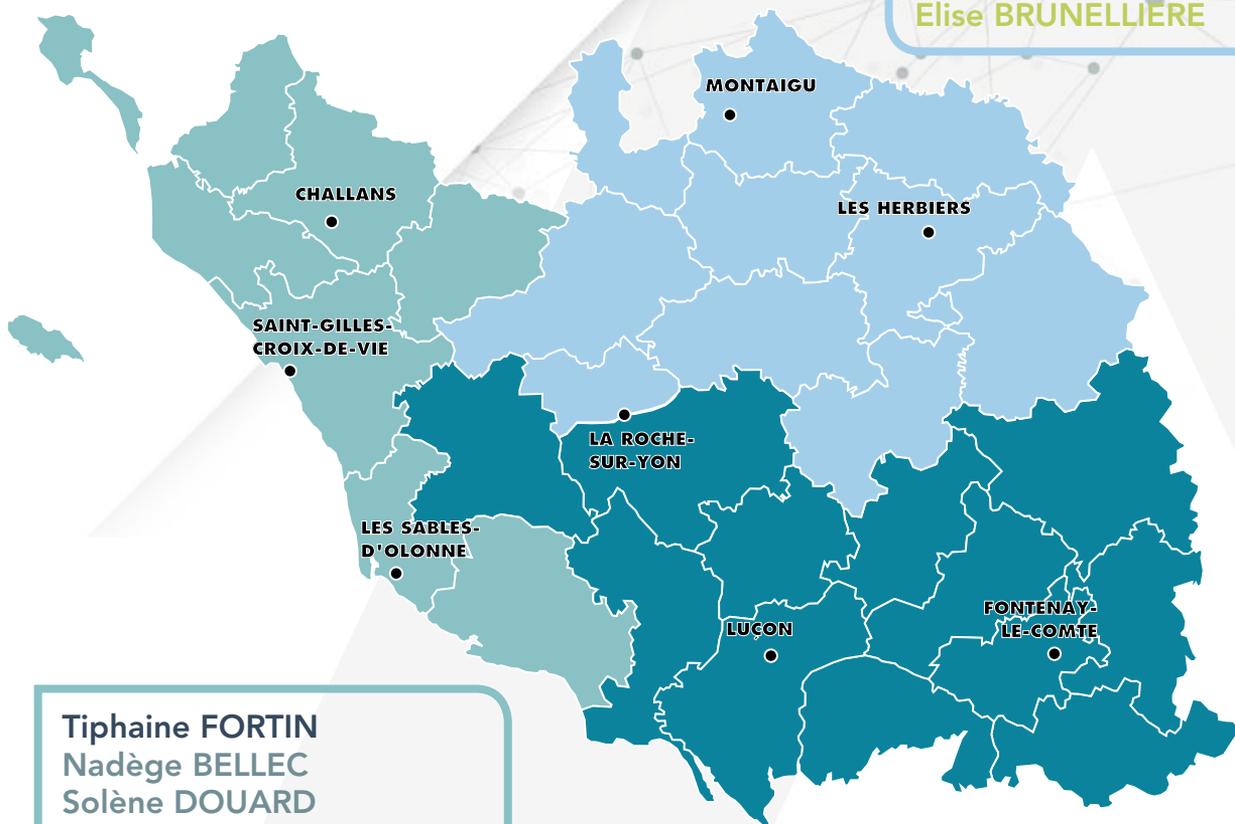
- Le conseiller accompagne le salarié et son tuteur tout au long du contrat, avec des rencontres sur le site
- Il réajuste le plan de formation pour développer l'acquisition des connaissances en état civil (besoin repéré lors des bilans)

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. »

VOS INTERLOCUTEURS en **Vendée**

Sandrine QUESTE
Pauline BELY
Stéphanie HEROUARD
Christelle METIVIER
Lucile DELHOMME
Elise BRUNELLIERE



Tiphaine FORTIN
Nadège BELLEC
Solène DOUARD
Christelle GAUTIER
Laetitia FIAT

Christine RIVIERE
Stéphanie BIGAUD
Sylvie GALLIOU
Christelle LIÈVRE
Géraldine BOURASSEAU
Elise BRUNELLIERE

Employeurs
privés & publics : Recrutement

Maintien dans l'emploi

Personnes :
En recherche d'emploi et en situation de handicap
En emploi et en risque d'inaptitude
En emploi et en évolution professionnelle

CV Recrute
 Offres Con
 Handicaps Tra
 PMSMP Ev
 Offres CV Empl
 Recrute
 Offres Handicap
 Handicaps Travail
 Post
 Maintie
 Vendée Recl
 Handicap
 PMSMP

Transition Trava
 Jon Immersion PMSMP
 Aménagement de Poste
 Emploi CV Offres Services
 Transition Trava
 Services Vendée Immersion PMSMP
 PMSMP Immersion Travail
 Aménagement de Poste Maintie
 CV Offres Emploi Vendée Services
 Transition Travail
 Handicaps Travail Empl
 PMSMP Ev
 CV Emploi

CAP EMPLOI

Handicap, recrutement & maintien

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



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

