

**Présentation de l'ODS Cap emploi  
auprès des référents handicap  
de la fonction publique hospitalière  
de Nouvelle Aquitaine**

# NOS MISSIONS

Le 12 septembre 2024



# CHEOPS Nouvelle Aquitaine

## Représentation régionale CHEOPS - Conseil national Handicap Emploi des Organismes de Placement Spécialisés



CHEOPS Nouvelle Aquitaine est une association à caractère social à but non lucratif.

L'objet, le champ, les missions de l'association régionale sont en conformité avec le projet associatif et les statuts portés par CHEOPS.

CHEOPS est le représentant régional **des 11 associations** gestionnaires des Organismes de Placement Spécialisés - Cap emploi



Dans ce cadre, CHEOPS Nouvelle Aquitaine apporte aux pouvoirs publics, décideurs politiques, économiques et institutionnels, partenaires sociaux, des contributions nécessaires au service de l'intérêt général.

Elle assure un maillage **de transmissions d'informations aux niveaux national et inter-régional**, optimise les partages de bonnes pratiques, d'expériences et encourage à la mutualisation des outils et fonctions supports entre Cap emploi.

**CAP**  
**EMPLOI**

Les Cap emploi sont experts dans l'accompagnement, la construction et la sécurisation de parcours pour les Personnes en Situation de Handicap (PSH) qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé au service de l'**emploi inclusif**.

Les Cap emploi accompagnent également les employeurs dans leurs besoins de recrutement, de maintien dans et en emploi, et de prévention des risques.





RECRUTEMENT / MAINTIEN DANS L'EMPLOI  
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



le lieu **UNIQUE**  
d'accompagnement  
pour une offre de services intégrée

France Travail et Cap emploi travaillent ensemble à **l'amélioration et à la simplification des services** à destination des employeurs pour le recrutement de personnes en situation de handicap.

Pôle emploi devient

  
RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

 France  
Travail

**CAP**  
EMPLOI

FRANCE TRAVAIL et CAP EMPLOI  
PRESENTENT

# Le lieu UNIQUE d'accompagnement

pour vos recrutements de personnes en situation de handicap



**1** lieu unique : l'agence  
Pôle emploi, pour des  
démarches simplifiées.

et bénéficier d'**1** offre  
de services intégrée.



Une **expertise** Pôle emploi et Cap emploi mobilisable lors de  
tout recrutement ou d'un besoin de maintien dans l'emploi



- des informations sur l'emploi et le handicap



- un accompagnement pour vos recrutements

- des conseils et des services pour la compensation du handicap  
(adaptation du poste et intégration du collaborateur)



- un accompagnement par un conseiller Cap emploi pour le maintien  
dans l'emploi d'un de vos collaborateurs en situation de handicap

Pôle emploi devient  
**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**France  
Travail**

**CAP  
EMPLOI**

# Cap emploi : ses missions d'accompagnement

## Fonction publique

- Accompagner **les personnes à la reconversion** en prenant en compte leurs attentes, leur vulnérabilité et les contraintes de travail,
- Soutenir la recherche d'emploi puis l'intégration professionnelle
- **Guider les employeurs dans le recrutement et l'intégration des personnes**
- Accompagner personnes et employeurs à **la prise de poste**

Vers l'emploi

Dans l'emploi

Conseiller et accompagner salariés et employeurs face à une problématique :

- **de maintien Dans l'emploi**

*recherche de solution de maintien sur le poste ou dans l'entreprise)*

- de maintien dans l'emploi avec transition professionnelle externe
- de suivi dans l'emploi de veille possible pour les situations repérées « à risque »

En emploi

- Transition professionnelle subie suite à inaptitude avérée ou choisie avec frein handicap (si sortie vers le secteur privé uniquement)
- Aider à la pérennisation
- Sensibiliser les collaborateurs

L'intervention de Cap emploi vise toujours à :

- Compenser le handicap

- Sécuriser le parcours de la personne en situation de handicap

# LES MISSIONS D'ACCOMPAGNEMENT

---

## Accompagnement **vers** l'emploi des personnes

### Les principes :

- ▶ Cap emploi propose un accompagnement individuel qui prend en compte le handicap
- ▶ Son objectif est une **insertion professionnelle durable** en **sécurisant le parcours** de la personne handicapée
- ▶ Il met en œuvre des outils de **compensation du handicap**, en complémentarité avec le droit commun (aides spécifiques)
- ▶ Il mobilise tous les outils en sa possession correspond à la situation individuelle **pour agir et construire une ingénierie adaptée** (immersion, évaluation, identification des moyens de compensation, bilan d'orientation, mise à l'essai....)

# LES MISSIONS D'ACCOMPAGNEMENT

---

## Accompagnement vers l'emploi pour les employeurs

### Les principes :

▶ Besoin d'informations sur l'emploi et le handicap

l'offre de services pour vous aider à recruter, les offres de services complémentaires des partenaires, les aides financières et mesures pour l'emploi de PSH, la réglementation, la législation.

▶ Besoin d'un accompagnement pour vos recrutements de PSH

une analyse de poste, la recherche et la présentation de candidats correspondants à vos besoins, la mise en œuvre du/des services adaptés en fonction de votre besoin et du potentiel des candidats (immersion, formation préalable, alternance, ...), un accès facilité aux aides de droit commun et spécifiques.

▶ Besoin de conseils et services liés à la compensation du handicap  
(adaptation du poste et intégration du collaborateur)

une analyse de la situation de travail de la personne recrutée au regard de son handicap, un diagnostic et des préconisations sur les adaptations et aménagements nécessaires, un accompagnement à l'intégration de votre futur collaborateur par la sensibilisation au handicap de vos équipes et de vos managers, un suivi dans l'emploi de votre collaborateur

# Point de Vigilance pour le recrutement vers l'emploi

---

Qui peut bénéficier de l'offre de services des Cap emploi ?

Les Personnes accompagnées inscrit ou non à France Travail, avec une RQTH, en cours de reconnaissance ou ayant l'intention d'être reconnu ou autre titres de BOETH,

**ou grâce à un appui ponctuel demandé par les partenaires.**

Les Employeurs privés et publics connaissance et analyses des postes, valorisation des compétences, solutions de compensation au regard du handicap, recherche d'aides techniques, organisationnelles et humaines avec financement)

# LES MISSIONS D'ACCOMPAGNEMENT

---

## Accompagnement dans l'emploi des employeurs et des personnes

### Le maintien dans l'emploi

Lorsqu'un problème de santé met en péril la pérennité du poste de travail d'un salarié en raison d'un problème de santé, Cap emploi intervient en collaboration étroite avec le médecin du travail de l'entreprise pour :

- ▶ identifier **des solutions de maintien durable** au poste de travail ou à un autre poste dans l'entreprise
- ▶ solliciter tout partenaire ou prestataire pouvant aider à la recherche ou à la mise en œuvre **d'une solution de maintien dans l'emploi** (Assurance Maladie, ergonomes, prestataires spécialisés, organismes de formation, fournisseurs de matériel, MDPH,...)
- ▶ **Préconisation des aides** et prestations disponibles en compensation du handicap (FIPHFP),
- ▶ **consolider les actions entreprises** par le cap emploi avec l'employeur et/ou dans le cadre d'une insertion (durable à 3 mois et à 6 mois)
- ▶ **assurer un suivi personnalisé** pour des situations dans lesquelles l'évolution du handicap, de l'état de santé ou l'organisation de travail à court ou moyen terme pourrait avoir un impact sur le maintien dans l'emploi (action de veille)

# Point de Vigilance pour le maintien dans l'emploi

---

Qui peut bénéficier de l'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph ?

## Pour les Personnes

→ les salariés du secteur privé, les agents de la fonction publique (état, territoriale et hospitalière) et les travailleurs non-salariés

## Pour les Employeurs

→ Les employeurs privés, publics

→ Toutes tailles

### ATTENTION :

Pour les EA et les structures de l'IAE, l'aide à l'accueil à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées et l'aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés ne peuvent se cumuler avec l'aide au poste de l'Etat

# LES MISSIONS D'ACCOMPAGNEMENT

---

## Accompagnement en emploi des personnes et des employeurs

**Cap emploi intervient auprès des salariés et des employeurs**, en relation avec le médecin du travail, **pour :**

- ▶ Pérenniser, sur besoin spécifique, en emploi grâce à **des outils de compensation du handicap**, en complémentarité avec le droit commun (après la phase d'intégration au poste),
- ▶ Accompagner des projets **d'évolution professionnelle précoce, avec frein handicap**, nécessitant une compensation du handicap, (si sortie vers le secteur privé uniquement)
- ▶ Accompagner les personnes à une **transition professionnelle choisie ou subie** (phase précédant une inaptitude) afin de définir et mettre en œuvre un nouveau projet professionnel compatible avec le handicap. (si sortie vers le secteur privé uniquement)
- ▶ Accompagner les managers et l'équipe de travail,

# Plaquette de présentation générale des missions Cap emploi

**Cheops**  
NOUVELLE AQUITAINE  
Le réseau **CAP EMPLOI**  
Handicap, recrutement & maintien

**CAP EMPLOI**  
Handicap, recrutement & maintien

Fiche information employeur  
SECURISATION DES PARCOURS

**Présentation des CAP EMPLOI**  
Le Périmètre général des missions Cap emploi

# Zoom Duo Day



# DuoDay c'est quoi ?

**Une journée de stage découverte en entreprise non rémunérée, pour toutes personnes en situation de handicap**

- L'opération est pilotée par l'ALGEEI **en collaboration avec le ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités.**
- DuoDay s'inscrit dans la **SEEPH** - Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, partout en France et en Outre-mer.



# Exemples de réussite



# Illustration 1 – Dans un EHPAD



## MAINTIEN

MAINTIEN DE LA PERSONNE AU POSTE  
QU'ELLE OCCUPE DEPUIS 27 ANS



## Moyens de compensation

AMÉNAGEMENTS MATÉRIELS ET  
ORGANISATIONNEL



## Mobilisation d'aides

MISE EN ŒUVRE D'UNE PRESTATION  
D'APPUI SPÉCIFIQUES ET D'AIDES POUR  
LES AMÉNAGEMENTS

**CAP EMPLOI** HAUTE-VIENNE

**Mme D., 53 ans, occupe le poste d'ASH à temps plein dans un EHPAD depuis 27 ans. Elle a une RQTH.**

**Suite à sa visite de reprise et la mise en place d'un mi-temps thérapeutique, CAP EMPLOI a été sollicité par son Employeur pour un aménagement de son poste de travail.**

#### **Analyse de la demande :**

Cap Emploi contacte les différentes parties prenantes (médecin de prévention, agent et employeur) afin de recueillir leur accord.

Mme D. a une **déficience motrice** au niveau des articulations des membres supérieurs avec pour conséquences, les **restrictions** suivantes :

- Pas de port de charges lourdes,
- Limitations dans les manutentions physiques.

#### **Diagnostic de la situation :**

Diagnostic de situation **réalisé sur site** par la conseillère maintien dans l'emploi.

Mme D. rencontre des difficultés principalement concernant la distribution des petits-déjeuners sur un chariot inadapté, le transfert des personnes, les ports de charge, etc.

### **Elaboration d'un plan d'action partagé**

#### **Recherche des solutions de compensation :**

Mise en œuvre d'une **PAS (Prestations d'Appuis Spécifiques)** handicap moteur ayant pour objectif d'évaluer les capacités fonctionnelles de la personne, d'identifier et développer les techniques de compensation.

### **Coordination avec le prestataire, l'employeur, et la personne**

#### **Identification des solutions de compensation :**

##### **Aménagements matériels :**

- Préconisation d'acquisition d'une roue motorisée qui se fixe sous le chariot, utilisée pour la préparation et le service du petit déjeuner et des repas, afin de limiter la force de poussée.
- Acquisition d'un tabouret adapté afin d'alterner la station assis/debout.

##### **Aménagement organisationnel :**

optimisation des hauteurs de rangements.

#### **Test des différentes préconisations durant 3 semaines :**

**Résultats :** limitation quant à l'apparition des douleurs.

### **Préconisations validées par l'agent**

#### **Restitution auprès de l'employeur et de l'agent**

#### **Validation par le médecin de prévention**

**Mise en œuvre des moyens de compensation par l'employeur**



**La personne est maintenue dans l'emploi**



**Suivi à 3 et 6 mois par Cap emploi**

# Illustration 2 – Dans un EHPAD



## RECRUTEMENT

D'une ASH (renfort lingerie) à temps partiel (20h/semaine) à compter de Février 2024

### Moyens de compensation

Aménagements organisationnel et fonctionnel

### Notion de rétablissement

Retour vers l'emploi après 13 ans d'inactivité

### Mobilisation d'aides

Aide au parcours vers l'emploi  
Mise en place d'un CUI-PEC

# CAP EMPLOI GIRONDE

## Besoin de l'employeur :

L'EPHAD avec lequel nous collaborons régulièrement dans le cadre de besoins en recrutement nous sollicite pour un poste d'ASH (renfort lingerie) en temps partiel (20h/semaine).

## Les missions :

- Rangement des matériels et des produits
- Repassage, pliage-triage des tenues
- Petits travaux de couture
- Préparation de dotation du linge
- Distribution et réapprovisionnement des différents
- Rangement des armoires des résidents
- Recueil et transmission d'informations

## Les attendus :

Respect des protocoles d'hygiène et de sécurité et ceux en lien avec l'utilisation des machines

## Diagnostic de la situation :

- **Le temps partiel peut correspondre à notre public**
- **Les contraintes au poste :**
  - Port de charge
  - Force manuelle
  - Gestes répétitifs
  - Station debout
  - Environnement anxiogène (en rapport à la fin de vie)

## Recrutement :

Mme G. est retenue suite à une PMSMP. Elle n'est plus en activité depuis 13 ans. Le dernier poste occupé : assistante maternelle.

## Ses contraintes de santé :

- Port de charge
- Gestes répétitifs

**Valorisation de 3 profils et proposition de PMSMP de 5 jours afin de sécuriser l'intégration**

**Un profil retenu sur les trois PMSMP prescrites sur une période de 3 semaine**

**Mise en place d'un CUI PEC**

## Solutions de compensation :

### Aménagements matériels :

- Il a pu être testé que le matériel utilisé par la salariée n'est pas en contradiction avec ses contraintes de santé. Elle portera ses atèles aux pouces en cas de nécessité.

### Aménagement organisationnel :

- Mme G. Ne possède pas tous les attendus au poste. Un Cui PEC répond au besoin de monter en compétences. Les horaires aménagés lui permettent de poursuivre ses soins (kiné).

### Aménagement fonctionnel :

 Au regard de ses contraintes de santé , elle effectuera les missions :

- Rangement des matériels et des produits
- Repassage
- Distribution et réapprovisionnement des différents
- Rangement des armoires des résidents
- Recueil et transmission d'informations
- **Elle aura en plus la mission de lien avec les résidents et recevra une formation sur la fin de vie (14h de formation)**

compensation organisationnelle et fonctionnelle  
*La personne est embauchée*

Suivi par Cap emploi dans le cadre des bilans PEC intermédiaires

# Illustration 3 – De secrétaire médicale temps plein à AESH temps partiel



## TRANSITION EXTERNE



Une aide soignante devenue secrétaire médicale reclassée en qualité d'AESH dans une école



### Moyens de compensation

Identification des besoins organisationnels



### Notion de rétablissement

Soutien, aide, écoute active et développement du pouvoir d'agir



### Mobilisation d'aides

PAS motrice et visual et essai de matériel  
Travail sur le projet

# CAP EMPLOI CORRÈZE

Mme G. prend directement contact avec cap emploi, elle est bénéficiaire d'une RQTH. Elle exerce dans un établissement depuis 15 ans .A évolué d'un poste d'aide-soignant à secrétaire médicale mais pas de poste prenant suffisamment en compte ses besoins de handicap. Elle souffre d'une MCE qui évolue par poussée.

#### Diagnostic de la situation :

Au moment où elle nous contacte, elle est en disponibilité et a fait le choix de devenir ASMAT à son compte.

Le projet professionnel mené seul n'est pas adapté, elle rechute.

#### 2 possibilités :

- Reprendre contact avec son employeur pour demander une réintégration à temps partiel
- Et / Ou Très vite travailler un projet de transition prenant en compte ses aspirations, il y a urgence sur le plan financier. Madame n'a pas de ressources (en arrêt sans IJ versée).

#### Recherche des solutions de compensation :

Mobilisation d'une mesure complémentaire de l'analyse de cap emploi en lien avec l'élaboration du projet professionnel

## AS MOTRICE ET VISUEL

Recherche de solutions externes compte tenu que la réintégration est impossible après contact avec l'employeur

## Mobilisation du réseau sur la commune de résidence

Validation du projet par les spécialistes et médecin du travail

Mise en œuvre des moyens de compensation recommandés notamment en lien avec les travaux écrits et sur ordinateur

*La personne est embauchée*

Suivi durable par Cap emploi Afin de repenser les adaptations si nécessaire

Le projet professionnel mené seul n'est pas adapté, elle rechute.

#### 2 possibilités :

- Reprendre contact avec son employeur pour demander une réintégration à temps partiel
- Et / Ou Très vite travailler un projet de transition prenant en compte ses aspirations, il y a urgence sur le plan financier. Madame n'a pas de ressources (en arrêt sans IJ versée).

## Plan d'action contractualisé Ouverture d'un service MDE et MEE en parallèle

#### Identification des solutions de compensation :

##### Aménagements matériels :

- Alternance assis debout
- Matériel adapté

##### Aménagement organisationnel :

- Nécessité de ne reprendre qu'à temps partiel
- Eliminer les gestes contre indiqués et port de charge
- Eliminer le stress et la fatigabilité
- Réduire les distances de route

Une solution d'emploi adaptée en qualité d'AESH à l'école de sa commune de résidence est trouvée.

- Un rythme adapté
- Des temps de repos
- Des compétences au rdv

# CONTACTS



Contactez-nous !

**Wilfrid GRISON - Délégué régional -**

[wilfrid.grison@cheops-nouvelleaquitaine.com](mailto:wilfrid.grison@cheops-nouvelleaquitaine.com)



- 07 63 74 11 14 -

**Marie-Charlotte VIOLLE - Chargée de mission et de communication -**

[mc.violle@cheops-nouvelleaquitaine.com](mailto:mc.violle@cheops-nouvelleaquitaine.com)



- 07 65 17 75 31 -

[contact@cheops-nouvelleaquitaine.com](mailto:contact@cheops-nouvelleaquitaine.com)

[www.cheops-nouvelleaquitaine.com](http://www.cheops-nouvelleaquitaine.com)

## RÉFÉRENTS PARTENAIRES ESMS des Cap emploi de Nouvelle-Aquitaine

