

Cap emploi, la plus-value Compensation du Handicap

ET AUPRES DES EMPLOYEURS ?

Cap emploi est l'opérateur du Service Public de l'Emploi spécialisé dans la prise en compte et la compensation du handicap. Au quotidien, dans nos pratiques, comment cela se traduit-il ?

AU MOMENT DU DIAGNOSTIC

D'abord, et puisque c'est notre spécificité, la **question du handicap est abordée ouvertement et systématiquement** lors du diagnostic de départ.

L'équipe étant **formée** à la prise en compte, à l'identification des différents types de handicap, et à leur impact sur l'emploi, **nous savons identifier les capacités restantes** et les contre-indications découlant des pathologies ou troubles décrits. Ici, il est primordial de **repérer les compétences transférables** plutôt que de pointer uniquement les limitations.

Cette bonne connaissance du handicap permet aussi de **mieux expliquer aux personnes rencontrées les incidences, conséquences et avantages d'un statut de travailleur handicapé**. Il est ensuite plus aisé de **compenser ces situations** par la mobilisation des moyens humains, organisationnels ou techniques les plus adaptés.

PENDANT L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

Une fois le diagnostic de départ réalisé, l'accompagnement se poursuit avec des **outils et compétences spécialisés** : outils d'évaluation fonctionnelle, tests psycho, outils d'aide à l'orientation et à la définition de projet, prestations internes d'appui psychologique, ou d'étude ergonomique, ou encore de coaching.

En plus des prestations collectives habituelles, **Cap emploi adapte des offres d'ateliers ou de sessions collective en les faisant porter spécifiquement sur la dimension Handicap** : travail du projet, « Aborder le handicap dans ses recherches d'emploi », « Droits et Ressources Handicap »...

La Compensation du handicap passe aussi par une **utilisation appropriée des mesures de droit commun** telles que les PMSMP, les actions de formation et les autres outils à la main du SPE.

Sur ce sujet de la formation, nos conseillers sont souvent amenés à **adapter l'outil pédagogique et la logistique des sessions** de formation au handicap des stagiaires accompagnés.

A côté des aides de droit commun, **l'équipe connaît parfaitement l'offre spécifique** proposée tant par l'Agefiph et le FIPH FP, mais aussi par le réseau des CRP, ou encore des associations de personnes handicapées.

En conseillant les employeurs sur les **modalités de réponse à l'OETH**, les conseillers Cap emploi peuvent rapidement entrer avec les employeurs dans un **état des lieux des meilleurs moyens de compensation du handicap dans l'entreprise** : d'habitude, cela passe d'abord par une **communication ciblée et bienveillante** sur le sujet, mais aussi par des **actions de sensibilisation** du collectif de travail et des managers, ou encore par une **étude des postes** afin d'identifier les activités précises demandées aux futurs salariés comme à ceux que nous devons parfois maintenir sur leur poste. Ceci permettra de **vous adresser des candidatures dont les aptitudes à tenir le poste ont été validées** au préalable, et en adéquation avec le poste visé.

Sur ces thématiques, le **regard neutre et objectif** du conseiller peut souvent atténuer les incompréhensions ou mésententes. Cap emploi siège sur les cellules de Prévention de la Désinsertion professionnelle animée par la CARSAT : ainsi, nous permettons dans les périodes d'arrêt de travail d'un salarié de **maintenir le contact entre les différentes parties**.



TEMOIGNAGE - COMPENSATION DU HANDICAP

Madame S. a 29 ans, elle est déficiente visuelle et accompagnée d'un chien guide.

Elle arrive à Cap emploi après 5 ans d'inactivité.

D'abord lancée sur un projet de formation en secrétariat, elle se heurte aux refus des employeurs qui ne souhaitent pas l'embaucher

Elle réoriente donc son projet vers un poste de praticien bien-être, car **nous identifions dans son parcours professionnel antérieur des compétences et un début de formation en kinésithérapie**.

Ce nouveau positionnement débute par une **prestation d'appui spécifique** réalisé avec le CRDV et qui nous permet d'identifier les aptitudes restantes et adaptations nécessaires à la suite du parcours.

Elle intègre alors la formation dans un CRP, pour lequel **nous avons prévu un volume d'heures de formation supplémentaire** afin qu'elle puisse les suivre dans de bonnes conditions. Elle obtient son diplôme deux ans plus tard.

Commence alors la recherche d'emploi, avec des contacts directs de Spas et d'Instituts de beauté. Dans certains, elle réalise des **stages qui nous permettent d'affiner les aménagements du poste**. Nous identifions ainsi que beaucoup de ces employeurs refusent d'accueillir le chien guide dans leurs locaux.

Elle complète ses recherches par du bénévolat dans une association pour ne pas perdre le bénéfice de sa formation. Elle trouve enfin un contrat de professionnalisation chez un employeur avec qui **nous l'avons mis en relation lors d'une rencontre organisée dans nos locaux**.

La prise de poste donne lieu à une **nouvelle étude de poste pour adapter parfaitement le poste**, mais aussi la chaîne de déplacement de son domicile jusqu'au lieu de travail. Après son contrat de professionnalisation, elle signe enfin un CDI dans l'Institut.

Madame M. a 42 ans

Elle a exercé pendant de nombreuses années le métier d'hôtesse de caisse dans une surface alimentaire spécialisée en produits frais ; elle a été licenciée pour inaptitude en 2017 car elle ne pouvait plus réaliser de gestes répétitifs avec le bras droit. Elle arrive à Cap emploi en 2018.

S'en est suivie une période de détermination de nouvelles pistes professionnelles : elle réalise un bilan de compétences et plusieurs actions destinées à la **valorisation de ses savoir-faire et savoir-être, reprise de confiance et renoncement au métier d'hôtesse de caisse**, tout cela **entrecoupé par des périodes d'exams médicaux et d'interventions chirurgicales** en région parisienne.

A l'issue des différentes actions, Madame M valide le métier de téléconseillère et a un premier entretien de recrutement avec une entreprise de plateforme téléphonique qui ne débouche pas sur un emploi. Elle finit par admettre que ce métier ne lui plaît pas, qu'il lui manque le contact direct avec les personnes et elle revient vers le métier d'hôtesse de caisse.

Nous tentons de partir sur d'autres pistes métiers, plutôt dans le domaine tertiaire avec la mise en place d'une formation qualifiante. Afin de vérifier les savoirs de Mme et d'évaluer les pré-requis à une entrée en formation, elle réalise une **prestation d'évaluation** qui préconise une remise à niveau des savoirs de base avant toute entrée en formation qualifiante. Mme ne souhaite pas se lancer dans un parcours de formation ; **elle n'a jamais renoncé au métier d'hôtesse de caisse** malgré l'inaptitude prononcée par les services de santé au travail.

Nous convenons qu'elle réalise une PMSMP « adaptée » dans un supermarché, puis de demander une visite médicale auprès du médecin du travail. **Elle réalise une PMSMP sur les caisses paires, en accord avec le supermarché, alerté sur les contre-indications de Mme**. La période d'immersion valide les compétences sérieuses de Mme et les services de santé au travail confirme l'aptitude. Il s'ensuit une période de CDD. Afin de ne pas sursolliciter le bras valide, **le supermarché a proposé une polyvalence** à Mme : elle occupe en alternance le poste d'accueil, le poste de conseil client sur les caisses automatiques, le poste d'hôtesse de caisse « scanette », le poste d'hôtesse de caisse classique côté pair. Le CDI est signé le 02/12/2019

