

Cap emploi 19



Handicap, recrutement et maintien

Lettre d'information n°17 - OPS Cap Emploi Corrèze - Février 2020

**CAP
EMPLOI**

Handicap, recrutement & maintien

Sommaire

Page 1

- EDITO

Page 2

- CDG 19 / Cap Emploi 19: un partenariat au service des collectivités territoriales
- Le Carrefour du Handicap en images

Page 3

- Du métier de cuiseur à celui de magasinier: un maintien en emploi réussi dans le secteur agro-alimentaire
- Zoom sur les Emplois Francs

Page 4

- Le rapprochement entre Cap Emploi et Pôle Emploi
- Infos pratiques

EDITO

L'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap est un enjeu essentiel pour notre société, mais elle doit se mettre en musique en apportant une réponse individualisée et sur mesure pour chaque situation.

Opérateurs du Service Public de l'Emploi, les Organismes de Placement Spécialisés labellisés Cap Emploi, mis en œuvre par l'ETAT, l'AGEFIPH et le FIPHP, sont des acteurs majeurs de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, au service des personnes et de tous les employeurs.



CHEOPS est le réseau national des OPS Cap Emploi. Ses missions:

- Représenter l'ensemble des Organismes de Placement Spécialisés dénommés Cap emploi,
- Participer à la définition et mise en œuvre des politiques d'accès à l'emploi, à la formation et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- Professionnaliser les équipes et les acteurs de la gestion des ressources humaines pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

En adéquation avec la nouvelle carte administrative des régions, le réseau s'est structuré en déclinant une représentation via 16 CHEOPS régionaux. Ainsi a été créé «CHEOPS NOUVELLE AQUITAINE», qui englobe Cap Emploi 19, géré par les PEP 19. Nous venons de nommer un délégué régional pour nous représenter et contribuer au mieux à nos missions, en qualité de partenaire des pouvoirs publics, des acteurs du monde économique et des partenaires sociaux sur les questions d'emploi et de handicap.

Cette édition reviendra sur le « Carrefour du handicap » organisé pendant la SEEPH 2019, et illustrera notre expertise métier et votre engagement à nos côtés avec 2 témoignages. Elle fera également un point sur le partenariat intégré en cours de construction avec Pôle Emploi afin de rendre un service performant à tous les demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Enfin, je conclurai par une citation de Charles Gardou, professeur-chercheur universitaire à Lyon: « une organisation sociale est inclusive lorsqu'elle module son fonctionnement, se rend flexible, pour construire et offrir un chez soi pour tous, sans écarter les besoins et désirs singuliers de chacun ».

Retour en images sur cet événement réussi de la SEPH 2019 avec 70 stands employeurs et partenaires!



A noter cette année: la présence d'acteurs spécialisés dans la compensation du handicap.



Des centaines d'entretiens en l'espace d'une journée... Découvrez ici la [vidéo du Carrefour du Handicap!](#)

CDG 19 / Cap Emploi 19: un partenariat au service des collectivités territoriales

Le partenariat entre Cap Emploi et le Centre De Gestion de la Fonction Publique Territoriale, formalisé par une convention, se décline notamment par une transmission d'offres d'emploi par le CDG, par le développement conjoint de l'alternance, mais également par l'orientation de profils pré-sélectionnés par Cap Emploi sur des besoins en personnel récurrents des collectivités territoriales.

La formation «secrétaire de mairie»

Chaque année, la formation des Secrétaires de Mairie Remplaçants est organisée par le Centre de Gestion, le C.N.F.P.T et Pôle Emploi, avec le concours de tuteurs eux-mêmes secrétaires de mairie confirmés. Cette formation d'une durée de 2 mois aborde les grandes activités du métier de secrétaire de mairie et de la gestion d'une agence postale communale. Elle a pour objectif de former 15 personnes qui peuvent par la suite être recrutées par le Centre de Gestion et mises à disposition des collectivités et des établissements adhérents au Service Public de l'Emploi Temporaire.

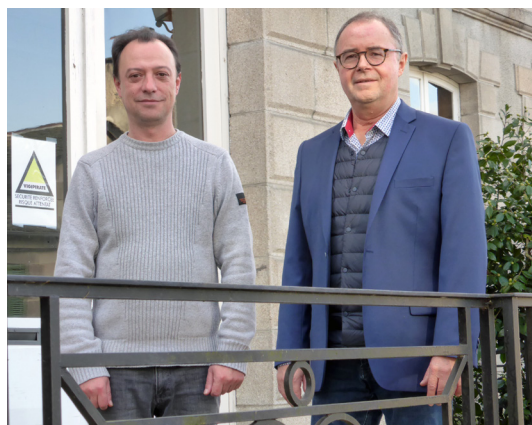


Sébastien MARTINAND, secrétaire de mairie

L'exemple de Sébastien MARTINAND, secrétaire de mairie à Argentan

Ces missions de remplacement peuvent aussi aboutir à des pérennisations. Ce fut le cas pour Sébastien MARTINAND. Issu (principalement) du secteur de l'industrie, accompagné par Cap Emploi dans sa reconversion professionnelle, il obtient dans un 1er temps le titre professionnel de gestionnaire de paie (AFPA). En août 2016, il effectue 2 missions de remplacement en qualité de secrétaire de mairie: les retours sont très positifs. Logiquement sélectionné par le CDG, il bénéficie en 2017 de la formation puis enchaîne à l'issue de celle-ci des missions de remplacement, soit en secrétariat de mairie, soit en gestion postale.

M. MARTINAND décroche ensuite un entretien à la Mairie d'Argentan et débute un CDD en novembre 2017. Donnant entière satisfaction, suivront la stagiairisation (mai 2018), puis la titularisation en qualité de secrétaire de mairie en mai 2019. «Occupant un poste clé à l'accueil de notre mairie, M. MARTINAND nous a amené son sourire et ses compétences, ainsi qu'un



petit plus lié à son parcours de vie», nous déclare M. le Maire, Jean-Claude LEYGNAC. De son côté, M. MARTINAND s'épanouit dans ses fonctions, «heureux d'être utile aux autres, d'apporter des réponses et des solutions», dans un cadre de travail adapté à ses contre-indications et à ses aspirations professionnelles. «Face à un accident de la vie, on perd rapidement confiance en soi», ajoute-t-il. Avec Cap Emploi, et le CDG 19, M. MARTINAND a bel et bien saisi l'opportunité de rebondir, et a transformé l'essai!

Du métier de cuiseur à celui de magasinier: un maintien en emploi réussi!

Un maintien en emploi qui rime avec évolution, formation professionnelle et développement d'activité au sein de l'entreprise VALADE

Loïc Jarrige, 38 ans, titulaire d'un CAP cuisine, travaille en tant que cuiseur chez VALADE, entreprise agro-alimentaire basée à Lubersac, spécialisée dans la transformation et la conservation de fruits. Suite à un arrêt de travail de presque 12 mois, Loïc Jarrige obtient une RQTH fin 2018. L'intervention de Cap Emploi et la démarche concertée (employeur, salarié, médecin du travail) se mettent en place. L'entreprise anticipe en réfléchissant aux conditions de reprise du salarié en amont de son retour, à partir des restrictions du médecin du travail.

Le projet de reclassement de Loïc JARRIGE, orchestré par la directrice des ressources humaines, Sandrine EYMARD, naît ainsi de la nécessité d'adapter sa situation de travail, mais également d'un axe d'amélioration repéré en entreprise : la création d'un service magasinage au sein de l'usine.



**Pour l'entreprise, des changements majeurs en terme d'organisation
Pour le salarié, un changement colossal : un nouveau métier**

Différentes étapes jalonnent le parcours, de 2018 à 2020, du projet à sa concrétisation :

- la visite de pré reprise avec le médecin du travail, puis la mise en place d'un temps partiel thérapeutique sur un poste à créer (magasinier), pour tester la capacité de Loïc JARRIGE à reprendre progressivement un rythme de travail tout en poursuivant des soins, et pour valider l'orientation vers ce nouveau métier,
- des formations : Excel, logiciel de gestion des stocks,
- des temps de travail avec les techniciens de maintenance (référencement des pièces),
- une formation qualifiante : CAP logistique débuté en septembre 2019 en alternance dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
- des temps d'accompagnement et de suivi du salarié de façon transversale, dans toutes les étapes de son reclassement et de son évolution professionnelle.

Pour soutenir l'aménagement global de la situation de travail de Loïc JARRIGE, Cap Emploi mobilise 3 mesures essentielles auprès de l'AGEFIPH :



Loïc JARRIGE et son collègue

- l'adaptation de la situation de travail pour participer au coût de l'achat du logiciel de gestion de stocks
- la formation professionnelle pour financer la partie de la formation liée à l'utilisation du logiciel, en complément du droit commun
- l'aide à l'évolution professionnelle pour accompagner financièrement l'entreprise sur les temps de bilan et de suivi effectués par la DRH et par son collègue, afin de sécuriser au mieux M. JARRIGE dans toutes les étapes d'adaptation au poste de travail.

Au final, le maintien en emploi de Loïc JARRIGE a eu un retentissement positif, sans stigmatisation, dépassant la problématique de santé, qui a associé tout un collectif de travail autour d'un projet de création et de développement d'activité. Une belle réussite.



**Les Emplois
Francs**

**La compétence au
cœur des quartiers**

Ce nouveau dispositif accorde aux employeurs privés pour l'embauche entre le 01/01/20 et le 31/12/20 d'une personne résidant dans un Quartier Prioritaire de la Ville (QPV) :

- 5000 € par an pendant 3 ans maximum pour un contrat à durée indéterminée (CDI),
- 2500 € par an, pendant 2 ans maximum, pour un recrutement en contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois.

emplois francs		Montant de l'aide pour une embauche à temps plein
CDI	▶	5 000 € par an pendant 3 ans
CDD	▶	2 500 € d'au moins 6 mois par an pendant 2 ans

L'aide est calculée au prorata :

- de la durée effective du contrat de travail si le contrat de travail est interrompu en cours d'année civile,
- de la durée de travail hebdomadaire, lorsque cette durée est inférieure au temps plein.

Cumul possible avec l'aide forfaitaire à l'employeur (AFE) versée par Pôle emploi en cas d'embauche en contrat de professionnalisation.

Dans un délai maximal de 3 mois suivant la signature du contrat, un formulaire [CERFA](#) est à retourner à Pôle emploi Services accompagné des pièces justificatives suivantes, à demander à la personne recrutée :

- une attestation d'éligibilité «Emplois francs» délivrée par Pôle Emploi ou la Mission Locale datant de moins de 2 mois ;
- un justificatif de domicile datant de moins de 3 mois.

La personne recrutée ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 derniers mois précédant la date d'embauche.



Infos pratiques

Nos locaux sont à Tulle,
au 25, quai Gabriel Péri et nous
nous déplaçons gratuitement dans
votre entreprise ou établissement.

Horaires d'ouverture

9h00 - 12h30 / 13h30 - 17h30

05 55 20 83 88

secretariat@capemploi19.com



Reférent
employeurs :

d.facon@capemploi19.com
05 55 20 83 96

Organisme gestionnaire:
les PEP 19



Sites web

www.cheops-ops.org

www.pep19.org

www.agefiph.fr

www.fiphfp.fr

www.oeth.org

www.pole-emploi.fr

www.cdg19.fr

www.nouvelle-aquitaine.directe.gouv.fr

<http://www.prith-nouvelleaquitaine.fr>

Le rapprochement Cap Emploi / Pôle Emploi

Partenariat intégré Cap Emploi / Pôle Emploi: de quoi parle-t-on ?

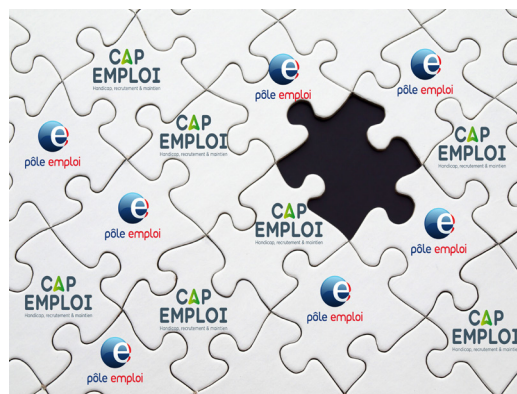
Des sites pilotes expérimentent actuellement ce que sera la future offre de service intégrée au bénéfice des demandeurs d'emploi en situation de handicap. En Nouvelle Aquitaine, Cap emploi Charente est l'un de ces «sites pilote». 3 grands axes de travail :

- Améliorer le dispositif de repérage des demandeurs d'emploi en situation de handicap: appui par un conseiller Cap Emploi dès l'inscription si détection de handicap (ou risque), information collective co-animée Pôle Emploi / Cap Emploi
- Renforcer le diagnostic croisé Pôle Emploi / Cap Emploi et adapter les modalités d'accompagnement par une désignation rapide, après l'inscription, du conseiller (Cap Emploi ou Pôle Emploi) qui sera dédié à l'accompagnement. La présence de conseillers Cap Emploi dans les agences Pôle Emploi permettra des regards partagés plus réguliers sur les situations, des échanges de pratiques et des études de cas.
- Mieux accompagner les entreprises dans le recrutement et l'intégration de personnes en situation de handicap : définir une stratégie croisée entre les équipes entreprise de Pôle Emploi et celle de Cap emploi. Innover dans l'approche du handicap.

Le processus de rapprochement en Corrèze: où en est-on?

Sans attendre la généralisation du modèle retenu début 2021, Cap Emploi 19 a souhaité commencer à travailler autour de ces 3 axes dans le cadre de sa convention partenariale, aux côtés des agences Pôle emploi de Brive et de Tulle-Ussel.

Depuis septembre 2019, cela se matérialise par:



- une présence régulière des conseillers Cap Emploi dans ces agences
- des commissions d'orientation ou des informations collectives communes
- une commission de travail opérationnelle dédiée entreprise des 2 réseaux.

L'enjeu attendu : une insertion durable et de qualité pour tous.

Nos Commanditaires:

