

25/11/21



Matinale

« Inaptitude, Handicap et Travail »

Linda LEBRETON

Chargée de mission axe maintien dans l'emploi

Isabelle MARTINET

Responsable Cap emploi – Equipes recrutement et maintien dans l'emploi

Référente territoriale rapprochement Pôle emploi / Cap emploi

Toulon Provence Méditerranée

DANS LE VAR



Association spécialisée dans plusieurs domaines

42
salariés

HANDICAP



RECRUTEMENT



MAINTIEN DANS L'EMPLOI



EVOLUTION & TRANSITION



CAP EMPLOI 83
Handicap, recrutement & maintien

saphir
Handicap &
parcours professionnel

LE RESEAU **CAP EMPLOI**

Membre du service public de l'emploi

O.P.S

1

Organisme de Placement Spécialisé

Réseau National

2

98 structures indépendantes
Service Public de l'Emploi

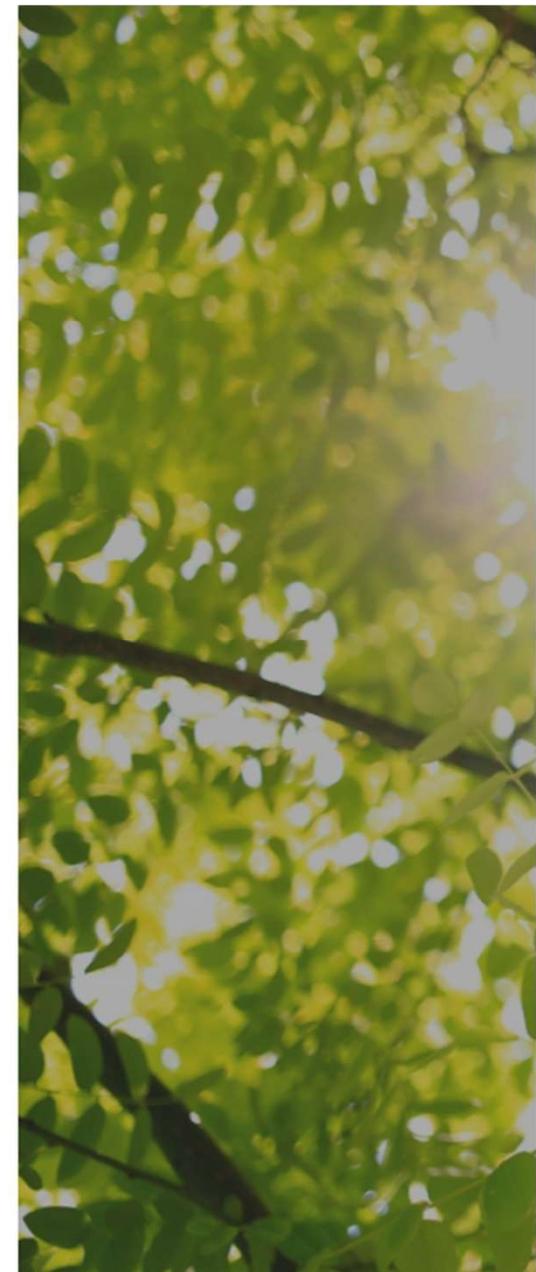
Service de proximité

3

Auprès des travailleurs handicapés
et des employeurs privés et publics

Représentation
nationale

4



DEUX AXES PRINCIPAUX

pour notre structure

Axe 1

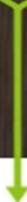
L'accompagnement **vers** l'emploi

CAP EMPLOI 83
Handicap, recrutement & maintien

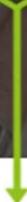
Axe 2

L'accompagnement **dans** l'emploi





agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées



emploi
fiphfp
handicap
*Ensemble
pour une fonction
publique exemplaire*



e
pôle emploi



**l'Europe
s'engage
en France**
VAR
LE DÉPARTEMENT
financeurs du service
saphir
Handicap &
parcours professionnel

25/11/21

CAP EMPLOI 83

Handicap, recrutement & maintien



Depuis 2005, les acteurs régionaux de l’insertion professionnelle et du maintien dans l’emploi, institutionnels et opérationnels, convaincus que seule la complémentarité de leurs interventions peut permettre d'apporter une réponse efficace à ces problématiques, ont décidé de se réunir et de créer un **Comité de Pilotage régional sur le maintien dans l’emploi.**

- Le comité : DIRECCTE, CARSAT-SE, Agefiph PACA Corse, ARCMSA, DRSM, PRESANSE, CHEOPS, SSM Région Sud, ORM, ORS ;
- Objectif général : **Favoriser le maintien dans l'emploi et réduire le nombre de licenciements pour inaptitude prononcés chaque année en Provence Alpes Côte d'Azur**

25/11/21

Charte régionale Maintien dans l'emploi

- Promouvoir la politique de maintien dans l'emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle au sein de chacune des politiques et des instances régionales en faveur de l'emploi et de la santé au travail,
- Concourir à une offre globale de services aux personnes pour leur orientation professionnelle (notamment en cas de restriction d'aptitude)
- Rendre plus lisible l'offre existante d'accompagnement et les dispositifs en faveur du maintien dans l'emploi des travailleurs en risque de désinsertion professionnelle.



25/11/21

Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) pour les actifs

Le conseil en évolution professionnelle permet pour la personne reconnue travailleur handicapé de faire le point sur sa situation professionnelle, formaliser si besoin un projet d'évolution professionnelle et d'être accompagné dans sa mise en œuvre.

Les sollicitations peuvent par exemple porter sur :

- Prendre du recul sur sa situation
- Progresser au sein de son entreprise
- Evoluer dans sa fonction
- Changer de métier / se reconvertir
- Identifier mes besoins en compétences
- Trouver la bonne formation



25/11/21

Exemple de reclassement externe : Madame A

Cap emploi est sollicité **par le médecin du travail** de Madame A. Elle est en **arrêt maladie**. Elle a fait toute sa carrière en tant que **coiffeuse** et elle devient **allergique** aux produits. Un travail sur un nouveau projet professionnel est nécessaire car un **risque d'inaptitude** est probable.

- Dans un premier temps Madame A a suivi un **bilan de compétences** (financé par l'AGEFIPH) pendant son arrêt afin de réfléchir à une nouvelle orientation professionnelle. Durant son bilan, Madame A, a réalisé des stages en entreprises. Le projet validé est celui de **formatrice**
- A l'issue du bilan, nous étudions avec elle les possibilités de suivre cette formation. Avec l'accord de son employeur un dossier de « **transition pro** » a été mis en place et le financement ainsi que la rémunération ont été pris en charge.
- Au terme de sa formation Madame A, en accord avec le médecin du travail, sera licenciée pour inaptitude et pourra exercer un nouveau métier sans contraintes médicales.



Le rapprochement entre Pôle emploi & Cap emploi

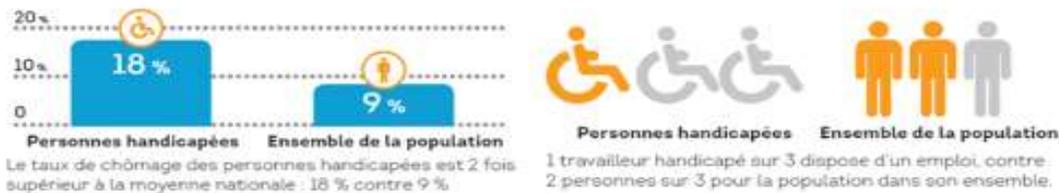


Pourquoi ces transformations ?

"Des résultats décevants, une obligation légale non satisfaite"

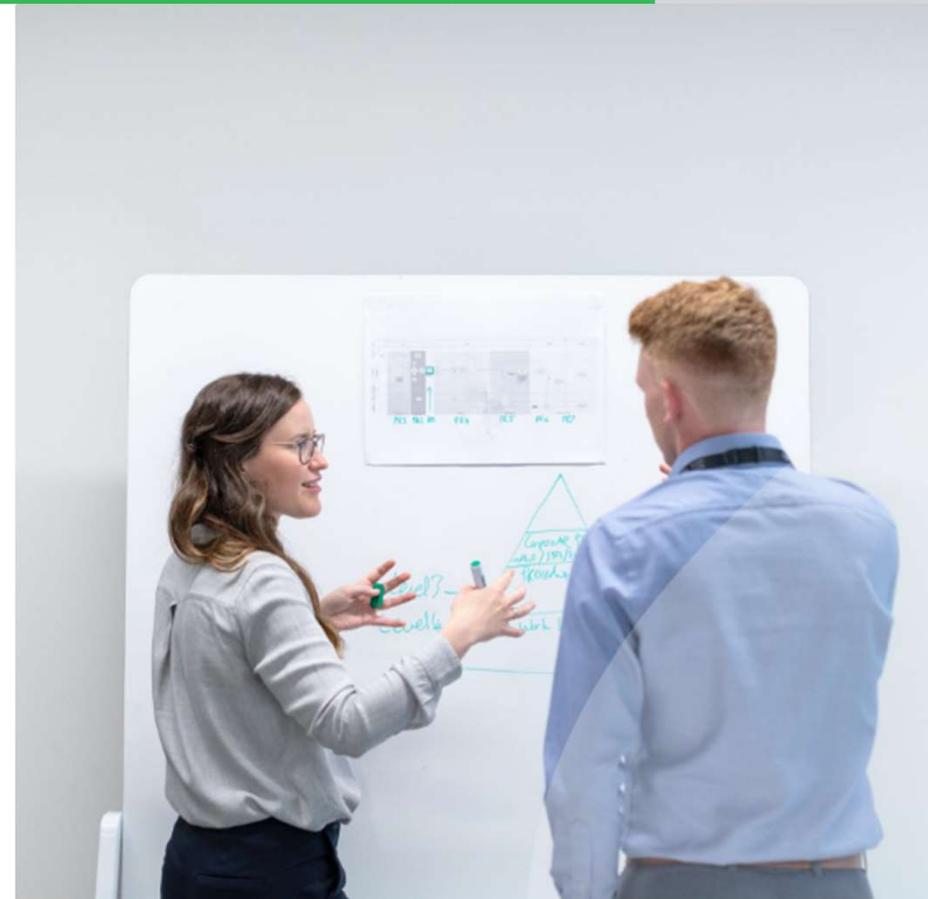
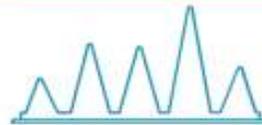


"Un taux de chômage qui reste le double du taux de chômage moyen"

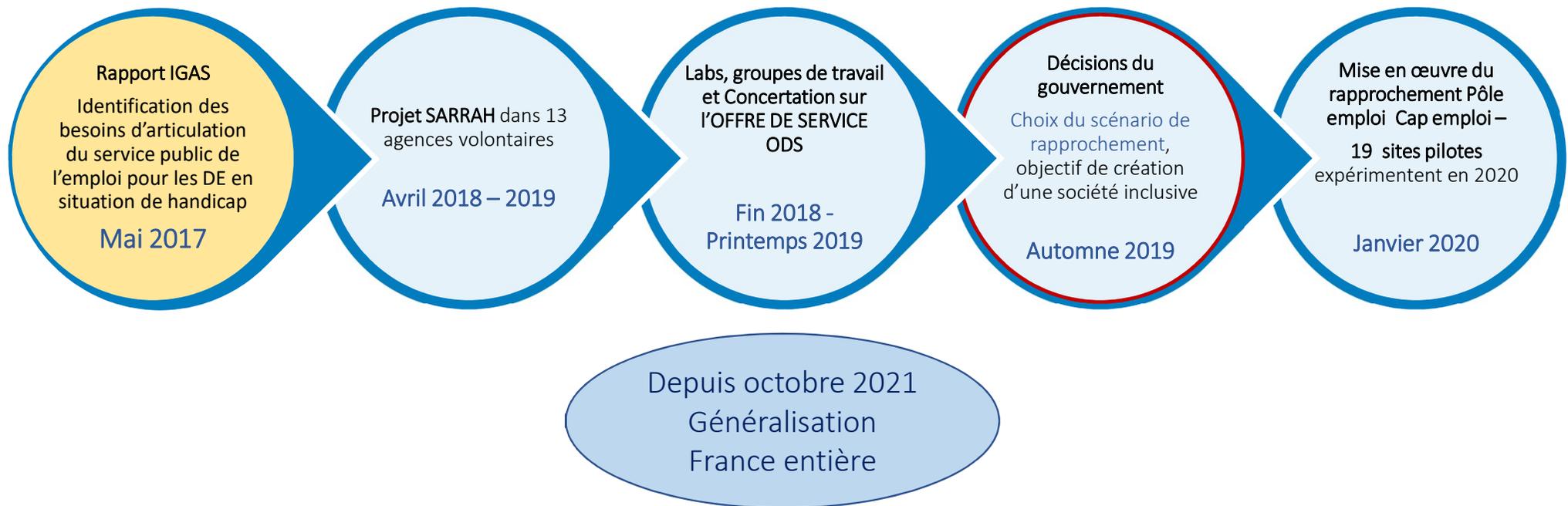


"Une complexité administrative :

- Empilement des mesures,
- Multiplicité des intervenants,
- Système peu lisible et difficilement accessible pour les travailleurs en situation de handicap et pour les employeurs"



Pourquoi ces transformations ?



LES PRINCIPES ORGANISATIONNELS DU RAPPROCHEMENT

Lieu unique d'accompagnement LUA : d'accompagnement

Offre de service intégrée : articulée et complémentaire, à destination des Demandeur d'emploi en situation de handicap et des employeurs

Quels sont les ambitions du programme ?



➤ Améliorer l'accès ou le retour à l'emploi de tous les demandeurs d'emploi en situation de handicap et les accompagner vers une insertion durable de qualité



➤ Renforcer la complémentarité entre Pôle emploi et le réseau des Cap emploi, aux niveaux national et local

➤ Développer les partenariats avec les acteurs économiques, institutionnels et associatifs aux niveaux national et territorial



Et concrètement... Un lieu



- Création du LUA :
Lieu Unique d'Accompagnement

Présentation en images :

<https://www.powtoon.com/s/f2641gxNkHo/1/m>

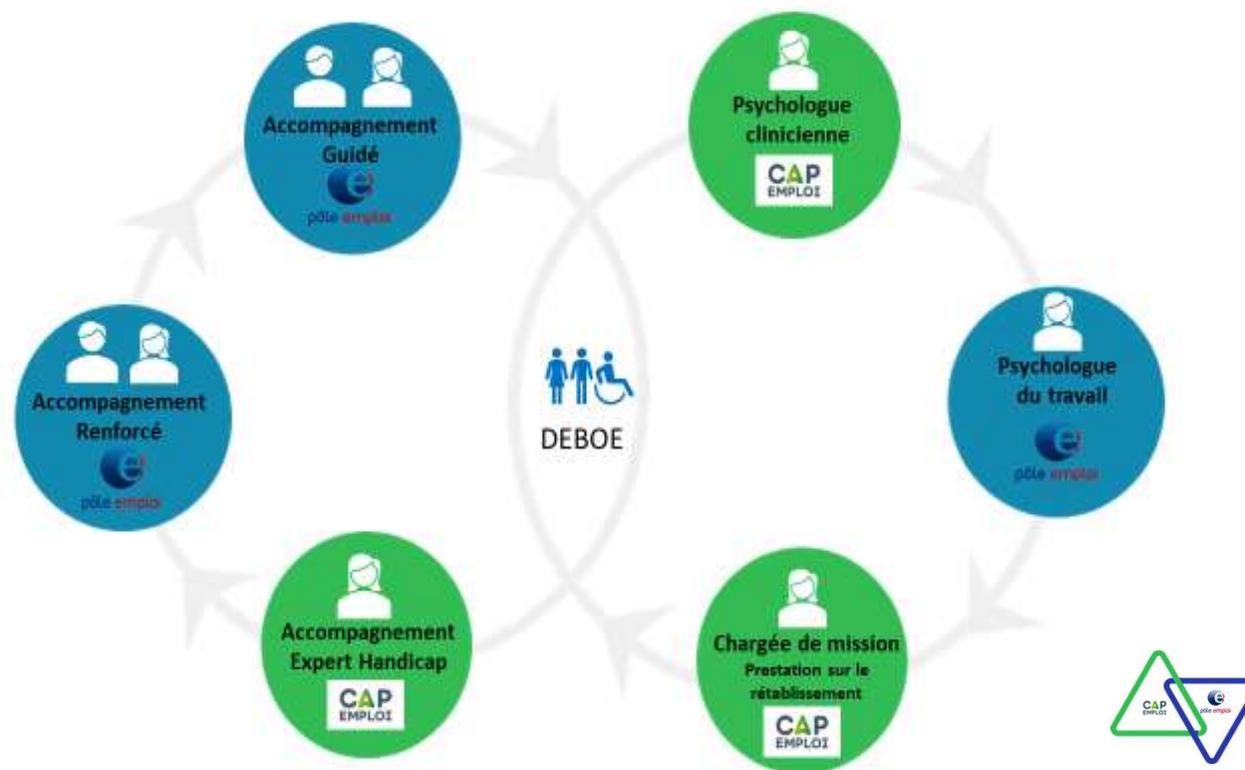


Une équipe spécifique



MISE EN PLACE D'UNE TEAM TH

Une collaboration étroite en faveur des demandeurs d'emploi en situation de handicap



Une équipe spécifique

- Une nouvelle offre de service à destination des demandeurs d'emploi en situation de handicap
- Une nouvelle offre de service à destination des employeurs





MERCI

DE VOTRE ATTENTION !

