



CAP EMPLOI :

Présentation du 17/01/08

Sommaire :

I – Présentation générale

Historique

Place, rôle et fonction

Les missions

- L'offre de services aux personnes
- l'offre de services aux entreprises

Le public

Le parcours

Les dispositifs spécifiques

L'équipe

Agir
efficacement
pour l'insertion
professionnelle
des personnes
handicapées





II – La prise en charges des jeunes MDPH / ANPE/ ML

Les différents profils

Le parcours d'accompagnement

III – La demande des employeurs

Qui sont-ils

Leurs demandes

Les liens de partenariat

*Agir
efficacement
pour l'insertion
professionnelle
des personnes
handicapées*



I – Présentation générale

- Association de loi 1901 agréée Organisme de Placement Spécialisé financée par l'AGEFIPH
- Label National
- Les missions sont définies par :
 - La loi du 11 février 2005
 - La convention d'agrément Cap Emploi
 - La convention de cotraitance ANPE

Historique et cadre législatif

- 3 lois principales encadrent le champ de l'insertion des personnes handicapées:
 - Loi du 30 juin 1975
 - Loi du 10 juillet 1987
 - Loi du 11 février 2005
- D'autres lois relatives à la formation professionnelle, à la cohésion sociale, à la médecine du travail complètent le panorama législatif

Lois du : 30 juin 1975 et du 10 juillet 1987

- Loi du 30 juin 1975 :

Loi fondatrice qui reconnaît le droit au travail des personnes handicapées

- Loi du 10 juillet 1987 :

Renforce le droit au travail des personnes handicapées

2 dispositions phares :


- L'obligation d'emploi des personnes handicapées dans le milieu ordinaire
- La définition du statut de « bénéficiaire de la loi ».

Lois du 30 juin 1975 : un cadre législatif fondateur

- Reconnaît le droit au travail des personnes handicapées
- Création des COTOREP et CDES
- La loi a fait évoluer les structures d'accompagnement social des personnes handicapées vers des structures d'aide au reclassement professionnel et à l'insertion : les EPSR (Équipe de Préparation et de Suite de Reclassement).
- Dans chaque département, les COTOREP et CDES apprécient le taux d'incapacité, décident de l'attribution de la reconnaissance, proposent une orientation vers les structures les plus adaptées, justifient de l'attribution d'allocations spécifiques

- Ce que change la loi :

DEPOT D'OFFRE = OBLIGATION DE PROCEDURE



Lois du 10 juillet 1987 : renforce le droit au travail des personnes handicapées

- Obligation de résultats sur l'emploi

2 dispositions phares :

- L'obligation d'emploi des personnes handicapées dans le milieu ordinaire
- La définition du statut de « bénéficiaire de la loi » et la création d'un fond pour l'insertion professionnelle : AGEFIPH
- Les EPSR sont regroupés avec d'autres organismes de placements spécialisés, notamment sous le label national « cap Emploi ».

Les cap emploi, créés en 2000 regroupent les EPSR et les anciens Organismes d'Insertion et de Placement (OIP).

Lois du 10 juillet 1987 :

Quelques précisions

- Obligation d'emploi par les entreprises privées et établissement public à caractère industriel et commercial, de plus de 20 salariés de compter 6% de travailleurs handicapés (T.H.). Cotisation en cas de non respect du quota.
- Des milliers d'emplois sont exclus du champs d'application notamment ceux de la sécurité. Les bénéficiaires : les personnes reconnues en qualité de travailleurs handicapés, les titulaires d'une rente d'accident du travail ou pension d'invalidité, veuves de guerre et assimilés.
- Pour remplir leur obligation d'emploi, les entreprise peuvent :
 - Embaucher des T.H.
 - Conclure des contrats de sous-traitance avec le milieu protégé
 - Appliquer un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement en faveur des T.H.
 - Verser une contribution à l'AGEFIPH
- Les salariés handicapés comptent au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise. Les salariés handicapés affectés par un handicap lourd mobilisant du personnel de l'entreprise comptent pour plusieurs unités. Les partenaires sociaux peuvent signer un accord d'entreprise qu'ils renégocient tous les 3 ans. Une entreprise peut s'exonérer de 50% de sa contribution en passant des marchés de services ou de sous-traitance avec les CAT.

Loi du 11 février 2005

- Pour la 1^{ère} fois, la loi introduit une définition légale du handicap avec toute sa diversité :

L'article 2 stipule que « constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou trouble de santé invalidant ».


- Loi de 2005 avec 70 décrets attendus
 - Obligation de moyens sur :
 - Le reclassement (recherche de solutions de reclassements en cas d'inaptitude)
 - La négociation collective sur l'insertion des personnes handicapées et le maintien dans l'emploi
 - Les mesures appropriées à mettre en œuvre pour l'égalité de traitement
 - Et obligation de résultats sur l'emploi.

Loi du 11 février 2005 : complément

- Elle complète et renforce les lois précédentes et réorganise les instances en charges des principales décisions en matière d'aides sociales et d'orientation
- Elle garantit l'égalité des droits et des chances par des dispositifs spécifiques. La loi institue une réponse globale à la question de l'accès des personnes handicapées à la Cité.
- Elle implique la création d'un guichet unique destiné à faciliter les démarches et unifier les droits et les prestations prévus : les MDPH (Maisons Départementales des Personnes Handicapées) regrouperont à terme les actuels COTOREP, CDES et sites pour la vie autonome.
- C'est le renforcement de la législation en matière de non discrimination.
- 2 nouveaux bénéficiaires :
 - Les titulaires d'une carte d'invalidité
 - Les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH).

La loi de 2005 implique l'utilisation d'un vocabulaire nouveau

- Création du FIPHFP : c'est l'équivalent de l'AGEFIPH pour les employeurs des trois fonctions publiques.
Tous les postes sont concernés par l'obligation d'emploi des T.H.
- Les ESAT (ex CAT) = milieu protégé
- Les entreprises adaptées (EA) sont intégrées au marché du travail = milieu ordinaire
- Les entreprises privées ou publiques = milieu ordinaire
- IMPRO = SIFPRO
- La Maison Départementales des Personnes Handicapées : MDPH
- La commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées : CDAPH remplace la Commission Départementale de l'Éducation Spécialisée (CDES) et la Commission d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP)
Elle est chargée de prendre, sur la base de l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaires (23 membres), les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée.
- Les Classes d'Intégration Scolaire (CLIS), les Sections d'Enseignement Général et Professionnel Adapté (SEGPA), les Établissements Adaptés (EA), les Unités Pédagogique d'Intégration (UPI).



Place, rôle et fonction Utilité sociale de Cap Emploi

OBJECTIF :

Le placement des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail

- En réduisant les situations de handicap par des mesures de compensation techniques ou organisationnelle
- En rapprochant les compétences des personnes des besoins exprimés par les entreprises

Place, rôle et fonction

- L'EPSR 17 est une association de loi 1901 qui a pour vocation l'insertion professionnelle .
- Il s'agit de proposer un accompagnement dans le parcours et d'aider à mettre en place des stratégies conduisant vers l'emploi.
- Réseau partenarial : Rôle de médiateur
 - l'AGEFIPH
 - MDPH (CDAPH)
 - ANPE
 - Centres de formations
 - Centres de bilans (médicaux, sociaux, mixtes, d'accompagnement, d'expertise,...)
 - Entreprises
 - ...

Les missions

- **L'offre de services aux personnes :**
 - **Accueil diagnostic de la demande**
 - **Information/conseil à la demande du salarié sur le maintien dans l'emploi**
 - **Evaluation/diagnostic en vue d'une insertion en milieu ordinaire de travail**
 - **Accompagnement personnalisé du parcours d'insertion professionnel**
 - **Elaboration et validation d'un projet professionnel**
 - **Elaboration et validation d'un projet de formation**
 - **Appui à la recherche d'emploi**
 - **Appui à la négociation d'un emploi**
 - **Prescription et suivi des prestations d'appui spécifique**
 - **Aide à la remobilisation vers l'emploi**
 - **Suivi du salarié à sa demande**

Les missions

- **L'offre de services aux entreprises :**
 - **Informations et conseils sur emploi des TH**
 - **Informations de l'employeur sur le maintien dans l'emploi des salariés TH pour orientation vers l'opérateur concerné**
 - **Sensibilisation de l'employeur et des équipes de travail à l'emploi de TH en vue d'un recrutement de TH**
 - **Accompagnement de l'entreprise dans un projet de recrutement de TH**
 - **Appui opérationnel au recrutement de TH**
 - **Suivi du salarié en emploi à la demande de l'entreprise (avec l'accord du salarié)**

Le public

- Age : entre 16 et 60 ans

Moyenne d'âge : 40 - 45 ans

- Durée moyenne d'un suivi : 2,5 ans

- Handicap :

50% des personnes ont une pathologie ostéoarticulaire.

- Niveau :

80% des personnes ont un niveau CAP

- Difficultés sociales
- Acceptation du handicap
- Nouveau projet professionnel à définir

Nature des demandes des personnes handicapées

- Être aidé pour trouver un travail adapté
- Être éclairé sur ses potentiels professionnels
- Être conseillé pour renforcer ses compétences
- Être mis en relation avec des entreprises
- Prendre connaissance de leurs droits ouverts

Le parcours

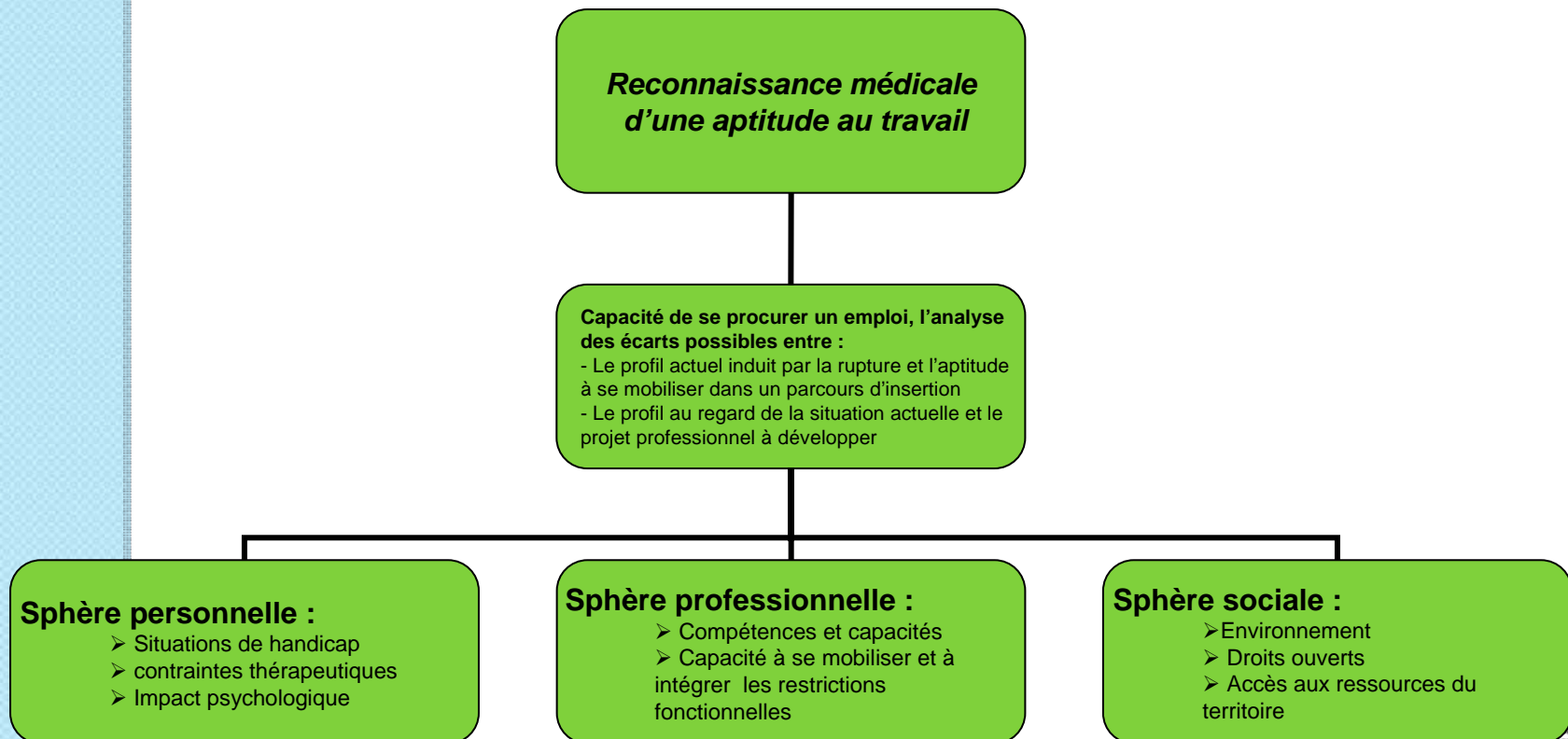
On organise des réponses à travers une approche personnelle et individualisée par phases successives :

- Accueil, information et analyse de la demande
- Proposition d'un processus d'accompagnement
- Élaboration/Évaluation d'un projet professionnel
- Appui aux démarches d'accès ou de retour à l'emploi
- Intermédiation avec l'environnement local
- Accompagnement personnalisé du parcours...
- Mobilisation de dispositifs facilitant l'accès à l'emploi

L'accompagnement Personnalisé du parcours professionnel

Une approche centrée sur la personne :

- Une démarche évaluative et diagnostique
- Une prise en compte des caractéristiques du marché du travail
- Une identification des facteurs de vulnérabilité face à l'emploi :





L'accompagnement Personnalisé du parcours professionnel

- Travail d'analyse et de synthèse avec la personne sur :
 - L'identification des besoins
 - La mise en perspective des leviers de changement
 - Aboutir sur un diagnostic partagé de la situation et sur un plan détaillé des actions à mettre en place



L'accompagnement Personnalisé du parcours professionnel

- Aide à l'identification et à la levée des freins à l'insertion

Quelques exemples :

- La personne n'arrive pas à se projeter
- La personne reste attachée à son passé, à son ancien métier
- La personne se fixe un objectif irréaliste

L'accompagnement Personnalisé du parcours professionnel

- Construction de passerelles vers l'entreprise
 - => Enclencher une dynamique de changement :
 - Créer un contexte favorable
 - Soutenir des projets concrets et réalistes
 - Proposer un plan d'action avec des objectifs intermédiaires

Dispositifs spécifiques

- Un ensemble d'outils mis à disposition des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés (PDITH)
- Des outils, une démarche :
 - Commencer par approfondir les dispositifs de droit commun
 - Sinon, utiliser, si nécessaire, les mesures réservées aux travailleurs handicapés

Dispositifs spécifiques

- 3 axes d'intervention :
 - Évaluation des capacités
 - Appui au projet professionnel
 - Appui au parcours professionnel

Dispositifs spécifiques

- Formation professionnelle
 - Professionnalisante
 - Qualifiante
 - De perfectionnement
 - En alternance
- Immersion en entreprise
 - Mises en situation probatoire à l'emploi

Dispositifs spécifiques

- Suivi du placement
 - de l'insertion à l'intégration en entreprise
- Maintien en emploi
 - Prévention du risque d'inaptitude au poste
 - Recherche de solutions de reclassement

Dispositifs spécifiques

- Activité par l'insertion économique
- Emplois accompagnés en secteur non marchand
- Entreprises adaptées (ex : ateliers protégés)

- Mais aussi :
 - Structures médico-sociales (ESAT)
 - Ateliers thérapeutiques
 - Centres d'activités,...

Perspectives et Évolutions

- Articulation de la mission Cap Emploi avec les instances MDPH
- Montée en puissance de l'action du Conseil Régional et de l'AGEFIPH en matière de qualification des personnes handicapées (programme handicompétence)
- Mise en synergie des dispositifs d'accompagnement des publics demandeurs d'emploi
- Affinement des outils de diagnostic et d'évaluation
- Optimisation des outils d'analyse des besoins de formation des travailleurs handicapés
- Optimisation de l'analyse des besoins des entreprises par l'outil de diagnostic conseil

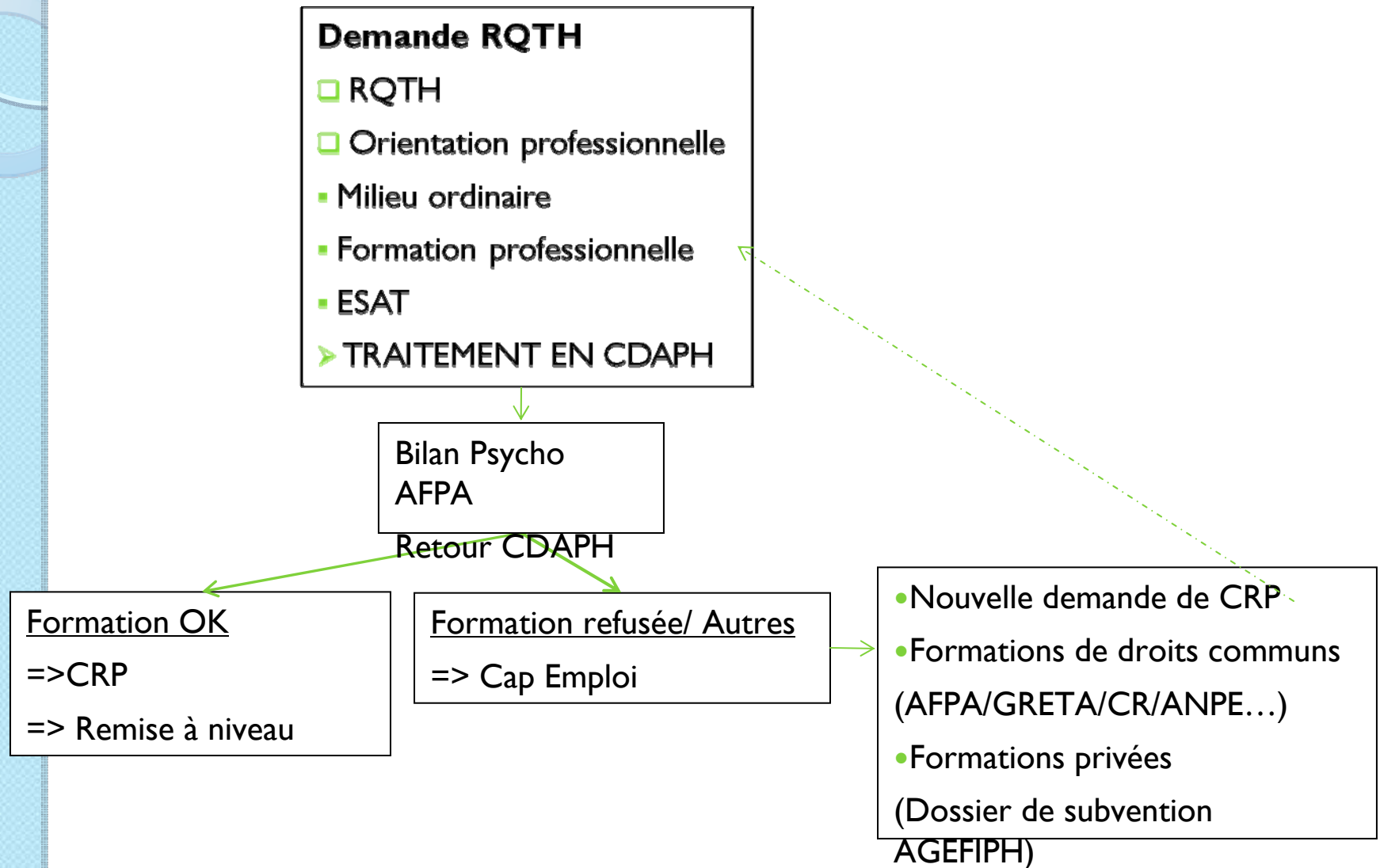
L'équipe

- **Composition :**
 - 1 responsable d'équipe
 - 6 conseillers en insertion professionnelle
 - 3 personnes pour le pôle accueil
- **Spécialisation selon le public, le handicap, le secteur d'activité,...**

II - La prise en charge des jeunes

- Orientés sur notre service par :
 - MDPH
 - ANPE
 - ML
 - Axe jeune
 - Centres de formation

Demande RQTH / Formation



Les différents profils et les parcours

- SUIVIS 2007 :
 - 53 jeunes de 17 à 26 ans
 - Handicap :
 - Psychologique : 13
 - Ostéoarticulaire : 11
 - Auditif : 8
 - Maladie invalidante : 7
 - Déficience intellectuelle : 6
 - Neurologique : 3
 - Polyhandicap : 2
 - Handicap associé : 2



Les différents profils et les parcours

- Niveau :
 - VI bis : 3
 - VI : 3
 - V bis : 6
 - V pro : 13
 - V : 12
 - IV pro : 1
 - IV : 14
 - I à III : 1

III - L'entreprise

- Sensibilisation
 - Le premier contact se fait
 - à partir d'une offre d'emploi à pourvoir
 - par un contact direct (demande de rencontre,...)
 - Suite à un diagnostic
- ⇒ mettre en place un partenariat.



L'entreprise

- Missions handicap
- Négociation des profils recherchés pour réduire les écarts entre les profils des candidats et ceux recherchés (marché de l'emploi)
- Présentation des candidats dont le profil correspond après avoir bien délimité les contre-indications médicales
- Utilisations des outils spécifiques (FEPE,...) et des aides AGEFIPH

L'entreprise et ses obligations :

Ce que prévoit la loi

Les entreprises concernées

Les emplois réservés : FP et non FP

- Les fonctions publiques Territoriale, Hospitalière et de l'État seront soumises aux mêmes modalités que le secteur privé.
- Le quota de 6% est maintenu.
- Cotisation en cas de non respect du quota.
- Les cotisations sont augmentées de 20% pour les entreprises employant mais n'atteignant pas leur quota et multipliées par 2,5 pour celles qui n'auraient ni employé, ni sous-traité, ni conclu un accord sur une période de 3 ans. Les salariés présents depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois (CDD, CDI, tout temps de travail) sont comptabilisés dans l'entreprises.
- Au prorata du temps passé en cas de mise à disposition, de contrat de travail temporaire. Chaque salarié T.H. compte désormais pour une seule unité mais la lourdeur du handicap est prise en compte. Les partenaires sociaux n'ayant pas signé d'accord devront se réunir 1 fois par an pour négocier les mesures prises en faveur de l'insertion professionnelle. Pas de modification, mais plus grande valorisation du travail avec le milieu protégé avec 3 milieux d'insertion : les ESAT, les EA et les entreprises privées ou publiques.

Les aides Agefiph aux personnes

- Aide à l'embauche d'un collaborateur handicapé issu du milieu protégé ou adapté

Favoriser le recrutement par des entreprises du milieu ordinaire de personnes handicapées sortant d'un établissements ou service d'aide par le travail (ESAT) ou d'une entreprise adaptée (EA). Cette aide est accordée pour un an, de sorte à laisser le temps à l'employeur de faire aboutir les démarches sur la reconnaissance de la lourdeur du handicap pour son salarié.

- Les aides à la mobilité

Faciliter l'intégration professionnelle des personnes handicapées en compensant leur handicap lors des déplacements (transports, hébergement).

- Les aides à la formation professionnelle

Permettre aux personnes handicapées d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour exercer un métier, accéder à un emploi ou le conserver.

- L'aide au maintien dans l'emploi

Maintenir dans l'emploi les salariés dont le handicap survient ou s'aggrave ainsi que les travailleurs indépendants handicapés.



➤ Aide à l'emploi

Aider les entreprises à compenser les charges induites par l'emploi de salariés lourdement handicapés. Depuis le 1^{er} janvier 2006, cette aide se substitue à la garantie de ressources des travailleurs handicapés.

➤ Les aides techniques et humaines

Permettre aux personnes handicapées de compenser leur handicap dans les situations professionnelles grâce à des aides individuelles, techniques ou humaines.

➤ L'aide à la création d'activité

Aider les demandeurs d'emploi handicapés à créer ou reprendre une entreprise.

➤ L'aide à la mise en place d'une politique d'emploi

Aider les entreprises à intégrer l'emploi des personnes handicapées dans la gestion de leurs ressources humaines et à élaborer des plans d'actions.

➤ La prime à l'insertion

Encourager les entreprises à recruter des personnes handicapées dans des emplois durables.

➤ Les aides au contrat de professionnalisation

Faciliter l'accès des personnes handicapées à l'entreprise par le contrat de professionnalisation.



➤ Les aides à l'apprentissage

Faciliter l'accès à l'entreprise des jeunes handicapés (moins de 30 ans) par la voie de l'apprentissage.

➤ L'aide au bilan de compétences et d'orientation professionnelle

Identifier les acquis de la personne handicapée et lui permettre d'élaborer son projet professionnel.

➤ L'aide au tutorat

Recourir à un tuteur, interne ou externe à l'entreprise, pour préparer et assurer l'intégration d'un salarié handicapé à son poste ou le suivi d'un stagiaire pendant sa formation.

➤ L'aide à l'accessibilité des situations de travail

Compenser la situation de handicap de la personne en aménageant son poste, son outil de travail ou en adaptant l'organisation du travail du salarié ou de l'équipe.