

Note maintien dans l'emploi - Cheops

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les missions de maintien dans l'emploi ont été intégrées au sein des Cap emploi qui assurent ainsi les missions d'insertion, de maintien et de suivi durable dans l'emploi à destination des personnes handicapées et des employeurs.

L'union de ces deux missions phares sous une seule et même bannière est le fruit d'une volonté de l'Etat et des législateurs, concrétisée par l'article 101 de la Loi Travail de 2016.

Le maintien dans l'emploi : visibilité et sécurisation des parcours professionnels

Cet article a donné corps aux deux objectifs suivants qui demeurent encore aujourd'hui incontournables :

1/ La sécurisation des parcours professionnels de façon à faciliter l'accès à l'emploi, prévenir les ruptures, gérer les transitions professionnelles et garantir le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, dont on rappelle que le taux de chômage est deux fois plus élevé que celui des personnes valides

2/ La simplification d'une offre de services et d'action qui doit passer impérativement d'un fonctionnement en silo à une offre globale, lisible et accessible au profit des personnes handicapées, des employeurs privés et publics, ainsi que des partenaires. L'offre de services des Cap emploi est toujours mobilisée en complémentarité des actions de droit commun

Ainsi, en complément des actions portées par les Services de Santé au Travail (démarches préventives, démarches collectives, ...), et de celles portées par les organismes de Sécurité Sociale (accès au droit, convalescence active, ...), les Cap emploi agissent pour la sécurisation des parcours professionnels et apportent leur expertise handicap-travail auprès des acteurs de droit commun et sur le champ de la compensation.

Dans ce cadre, les Cap emploi agissent auprès des salariés / agents / travailleurs indépendants, auprès des employeurs privés et publics, pour :

- **Pour sécuriser l'intégration d'une personne handicapée** sur son poste et son environnement de travail
- **Eviter la perte d'emploi et les ruptures socio-professionnelles des personnes**, en déployant tout un processus outillé d'ingénierie de parcours visant le maintien au poste de travail ou sur un autre poste dans l'entreprise. Ils interviennent sur la compensation du handicap, la mobilisation d'outils idoines et sur la coordination des acteurs internes et externes de l'entreprise dont le Médecin du Travail en premier chef (22 000 personnes maintenues dans leur entreprise en 2017)
- **Sécuriser les parcours professionnels par la délivrance du Conseil en Evolution Professionnelle pour les salariés** afin de prévenir le risque à moyen ou long terme de désinsertion professionnelle mais également par la facilitation des transitions professionnelles pour les personnes qui vont ou qui sont licenciées pour inaptitude.

Le Cap emploi est naturellement le guichet unique pour les employeurs, les personnes et les partenaires territoriaux au profit de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Rôle renforcé par le législateur qui a reconnu par instruction du SPE du 15 juillet 2014 les Cap emploi comme acteurs du Service Public de l'Emploi et comme opérateur du Conseil en Evolution Professionnelle au travers de la loi du 5 mars 2014. Ils sont ainsi prescripteurs directs des aides et mesures de droit commun (PMSMP, contrats aidés ...) et spécifiques, et opérateurs SPE de l'emploi accompagné.

Acteur opérationnel de proximité, le cap emploi par son agilité et sa flexibilité, sa connaissance du handicap et du monde de l'entreprise, adapte son expertise aux situations rencontrées quel que soit le secteur d'activité de l'entreprise ou la situation médico-socio-professionnelle de la personne. Il est l'interlocuteur pivot sur tout sujet emploi des personnes handicapées de par son expertise sur la compensation du handicap et l'apport de solutions individualisées et sécurisées.

Le maintien dans l'emploi : un outil de gestion des ressources humaines

Le rapport Lecocq préconise différentes pistes pour une stratégie santé travail plus lisible, plus accessible aux actions davantage coordonnées **pour une prévention renforcée de la désinsertion professionnelle**. L'une des pistes semble préconiser l'intégration du maintien dans l'emploi délivrée par les Cap emploi au sein des services de santé au travail.

Ceci ne tient pas compte du fait que sous une même appellation, le maintien dans l'emploi recouvre différents enjeux et réalités d'intervention. Il fait référence à la prévention primaire, à la prévention des risques professionnels, à la qualité de vie au travail, à la convalescence active, ... Autant de champs couverts par un panel d'acteurs qui apportent tous leur plus-value et doivent agir en complémentarité.

Le maintien dans l'emploi, tel que cadré et porté par la mission OPS, se centre sur le traitement curatif de situations individuelles et la sécurisation des parcours professionnels. L'intervention des Cap emploi se fonde ainsi sur une logique ressources humaines et non santé, qui est le champ d'intervention des acteurs de santé au travail.

L'intervention du Cap emploi englobe plus largement l'**accompagnement des situations de maintien en emploi** par le travail important sur la transition et l'évolution professionnelle, accompagnement qui est proposé aux personnes en reconversion ou dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle.

A titre d'illustration, l'intervention du Cap emploi peut porter sur la recherche de solutions internes à l'entreprise par l'élaboration d'un nouveau projet professionnel pour la personne et l'accompagnement à la mobilisation des actions de formation nécessaires à la prise du nouveau poste. Cette ingénierie de parcours personnalisée ne peut se mettre en œuvre que par l'accompagnement de la personne et de l'employeur, par la connaissance des Cap emploi des métiers et de leurs conditions d'accès mais aussi par la mobilisation des aides et mesures de droit commun et spécifiques dont le Cap emploi est prescripteur direct.

Par ailleurs, l'intervention des Cap emploi sur les situations de maintien dans l'emploi est souvent perçue par l'employeur comme neutre et la recherche de scénarii s'en trouve ainsi facilitée. De même, pour la personne en situation de handicap, la garantie de poursuite de l'accompagnement en cas de perte d'emploi, rassure.

L'intervention élargie des Cap emploi depuis le 1^{er} janvier 2018, ouvre aussi la possibilité aux acteurs de santé au travail et notamment les services de santé au travail, d'orienter les personnes qui vont être ou qui sont licenciées pour inaptitude, vers le Cap emploi pour une mise en œuvre rapide de l'accompagnement personnalisé à la transition professionnelle.

La complémentarité entre les acteurs de santé au travail et les Cap emploi s'en retrouve ainsi renforcée, que ce soit dans l'approche collective versus l'approche individuelle, ou dans l'approche santé versus l'approche ressources humaines.

L'insertion professionnelle des personnes handicapées repose bien sur deux piliers, l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi, qui doivent être traités en transversalité. L'offre globalisant ces deux champs telle que portée par les Cap emploi répond aux enjeux d'efficience, de lisibilité et de sécurisation des parcours auxquels nous adhérons pleinement. En cela, les Cap emploi sont reconnus experts sur ces sujets.

Il nous apparaît ainsi primordial de poursuivre l'enjeu d'actions mieux coordonnées tout en évitant de nouvelles segmentations des interventions auprès des personnes en situation de handicap dont le risque serait d'être contreproductif en matière de sécurisation des parcours professionnels et à l'encontre d'un objectif coresponsable de baisse du taux de chômage des personnes handicapées.