

COMMENT OPTIMISER SON PROCESSUS DE RECRUTEMENT ?

Mouvement
des **Entreprises**
de **France**
Lyon-Rhône 

 **HANDI LYON
RHÔNE**

 **DIAGNOSTIC, CONSEIL & FORMATION
HANDI LYON RHÔNE**

07 OCTOBRE
2022



Auvergne-Rhône-
Alpes

HANDICAP & RECRUTEMENT

VENDREDI 7 OCTOBRE 2022



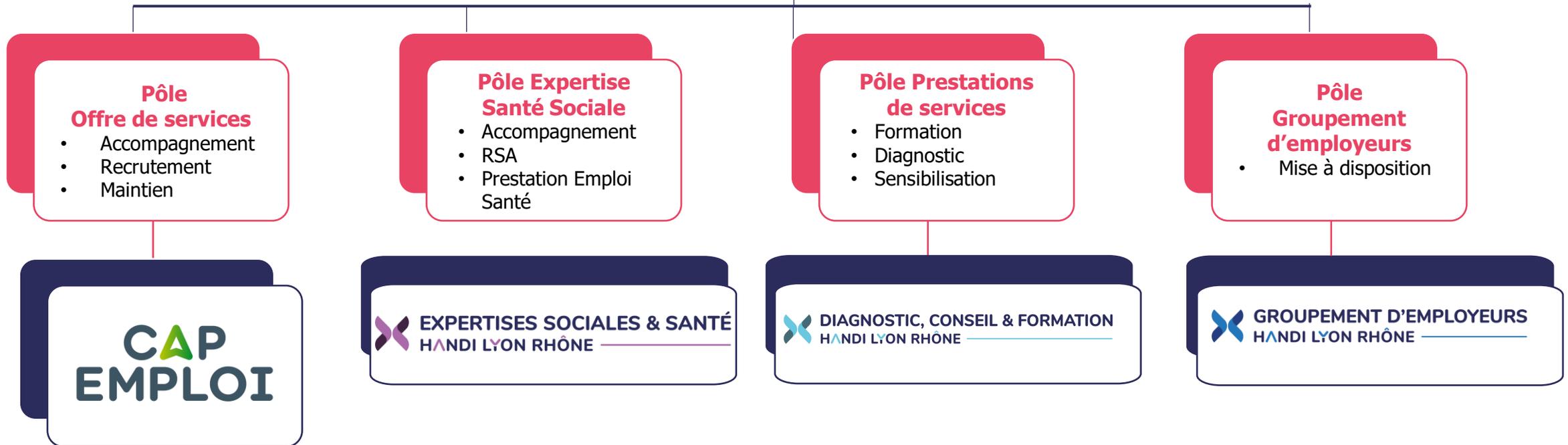


Lionel DELMAIRE

*Chargé de Mission Handicap Emploi Insertion
MEDEF Lyon Rhône*

Lionel.delmaire@medeflyonrhone.com

Présentation HANDI LYON RHONE



PROGRAMME



Optimiser la politique recrutement



L'inclusion plus qu'un concept un état d'esprit



Se doter de nouvelles opportunités



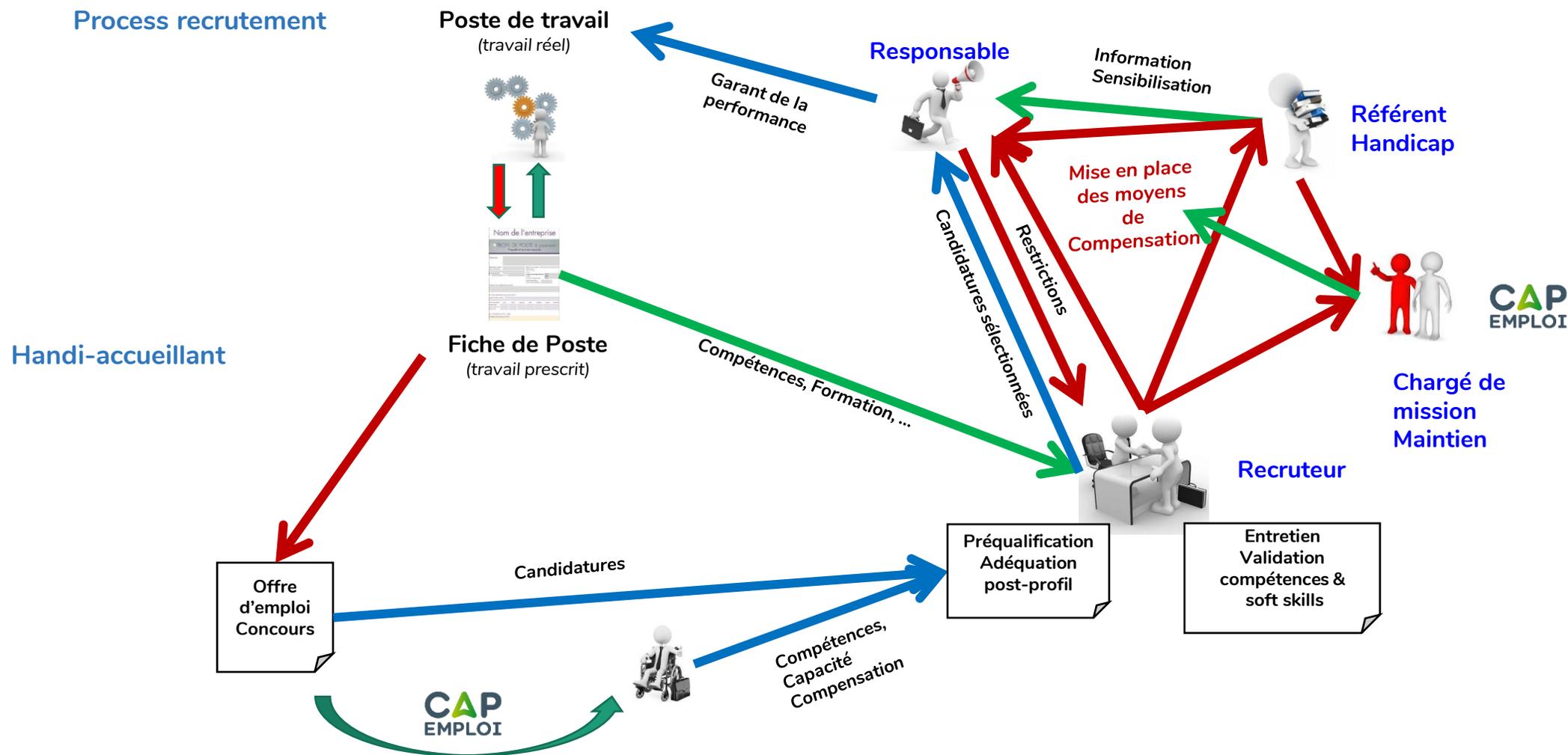
Auvergne-Rhône-
Alpes

OPTIMISER LA POLITIQUE RECRUTEMENT



HANDI LYON
RHÔNE —

Xavier MOREL-BONNENFANT
Chargé de mission





Auvergne-Rhône-
Alpes

L'INCLUSION :

plus qu'un concept un état d'esprit !



Taïanga LEPETITGALAND

Référente du service Employeurs Partenariat Sécurisation des Parcours
tlepetitgaland@capemploi69.org

Myriam HACINE-GHERBI

Responsable services appuis conseils
mhacine-gherbi@handilyonrhone.org



Nicole SAUNIER

Chargée d'études et de développement
n-saunier@agefiph.asso.fr



Xavier MOREL-BONNENFANT

Chargé de mission
xmorel-bonnenfant@handilyonrhone.org



Auvergne-Rhône-
Alpes

*Sensibiliser, former et
informer*

Activ Box



QU'EST-CE QUE C'EST ? Une **solution pour sensibiliser** au handicap en entreprise

A QUI EST-ELLE DESTINÉE ? En priorité, Activ Box s'adresse à toutes les entreprises participant au RRH de l'Agefiph

OÙ LA TROUVER ? Sur l'**espace collaboratif** du Réseau des Référents Handicap et sur www.activateurdeprogres.fr

QUELS SONT LES CONTENUS PROPOSÉS ?
Chaque mois vous disposez de 5 contenus : 3 affiches, 1 guide pratique, des vignettes pour les réseaux sociaux et, selon les thématiques, 1 vidéo, 1 témoignage ou 1 infographie.

Handipoursuite



QU'EST-CE QUE C'EST ? Un jeu pour **sensibiliser le collectif** au handicap en entreprise, personnalisable

EN QUOI CELA CONSISTE ? C'est un jeu de plateau de type Trivial poursuite, disponible en format plateau ou en ligne

OÙ LA TROUVER ? Directement en ligne www.handipoursuite.fr/app/#/lebonprofil / contacter l'Agefiph

QUELS SONT LES TYPES DE QUESTIONS PROPOSÉS ?

Il existe 5 catégories de questions :

- « **Reconnaissance du handicap** »,
- « **Handicap et emploi** »,
- « **Handicap en général** »,
- « **Croyez-vous que...** »,
- « **Personnages célèbres et œuvres** »

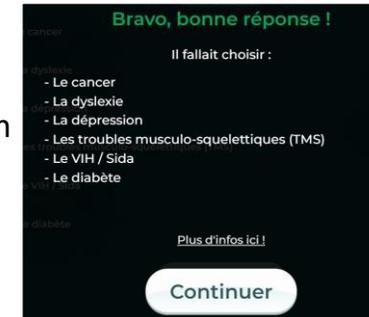


Activ game



QU'EST-CE QUE C'EST ? Il s'agit d'un "serious game" destiné aux salariés d'entreprises

EN QUOI CELA CONSISTE ? Tester son niveau d'engagement sur le handicap dans l'entreprise, mettre en lumière nos réactions face à des situations concrètes, identifier jusqu'où l'on est prêt à aller pour faciliter le travail des personnes handicapées



OÙ LA TROUVER ? Directement en ligne <https://activgame.activateurdeprogres.fr/>

QUELS SONT LES TYPES DE QUESTIONS PROPOSÉS ?

Des questions/réponses et mises en situation sur 3 registres :

- La **connaissance** du handicap / ce que je sais
- L'**attitude** face au handicap / comment je réagis
- L'**engagement** / ce que je suis prêt à faire



Activateur de progrès

#**activateur**
de progrès

EMPLOI & HANDICAP

QU'EST-CE QUE C'EST ? Un mouvement, une campagne sociétale pour valoriser l'engagement des entreprises

EN QUOI CELA CONSISTE ? Il s'agit de s'engager en tant qu'activateur de progrès

OÙ LA TROUVER ? Rendez-vous sur <https://www.activateurdeprogres.fr/> et engagez vous!

A QUOI CA SERT ?

- Trouver des outils de sensibilisation, kit de communication
- Valoriser l'engagement individuel et collectif
- Partager des valeurs de progrès à l'interne comme à l'externe



Le Réseau des Référents Handicap (RRH)

Pour les entreprises qui souhaitent...

- Monter en compétences sur la mission de référent handicap
- Partager leur expérience
- Développer des projets avec d'autres entreprises



Réseau des Référents
Handicap

Il propose :

- Ateliers d'échanges de pratiques
- Instants RRH
- Informations (newsletters, webinaires régionaux, ou autre)
- Flash Codev
- Des modules d'appui à la professionnalisation

Espace collaboratif RRH : agefiph.fr > se connecter > employeur > espace collaboratif RRH

Prochain temps fort :

- L'Université du Réseau des Référents Handicap 4^{ème} édition en 2023 à Bordeaux
- Lien vers la plateforme:
<https://agefiph-universite-rrh.fr/>

Vos ressources utiles



- « **Le guide du maintien dans l'emploi – Faciliter la reprise des salariés suite à une longue absence** »
 - Lien de téléchargement : <https://www.medefhautesavoie.com/fr/actualite/guide-du-maintien-dans-lemploi-suite-a-une-longue-absence#:~:text=APIDES%2C%20structure%20de%20services%20de,suite%20%C3%A0%20une%20longue%20absence>



- **Le site de l'Agefiph :**
 - Lien : <https://www.agefiph.fr/>
- Et notamment son centre de ressources :
 - Lien : <https://www.agefiph.fr/centre-de-ressources/accueil>
 - L'Adresse contact Agefiph : entreprises.auvergne-rhone-alpes@agefiph.asso.fr
 - L'Annuaire Cap Emploi suivant votre région [ici](#)



- **La cartographie du maintien en emploi** élaborée par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion qui permet de repérer les acteurs mobilisables :
 - Lien : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/prevention-et-maintien-dans-l-emploi/>



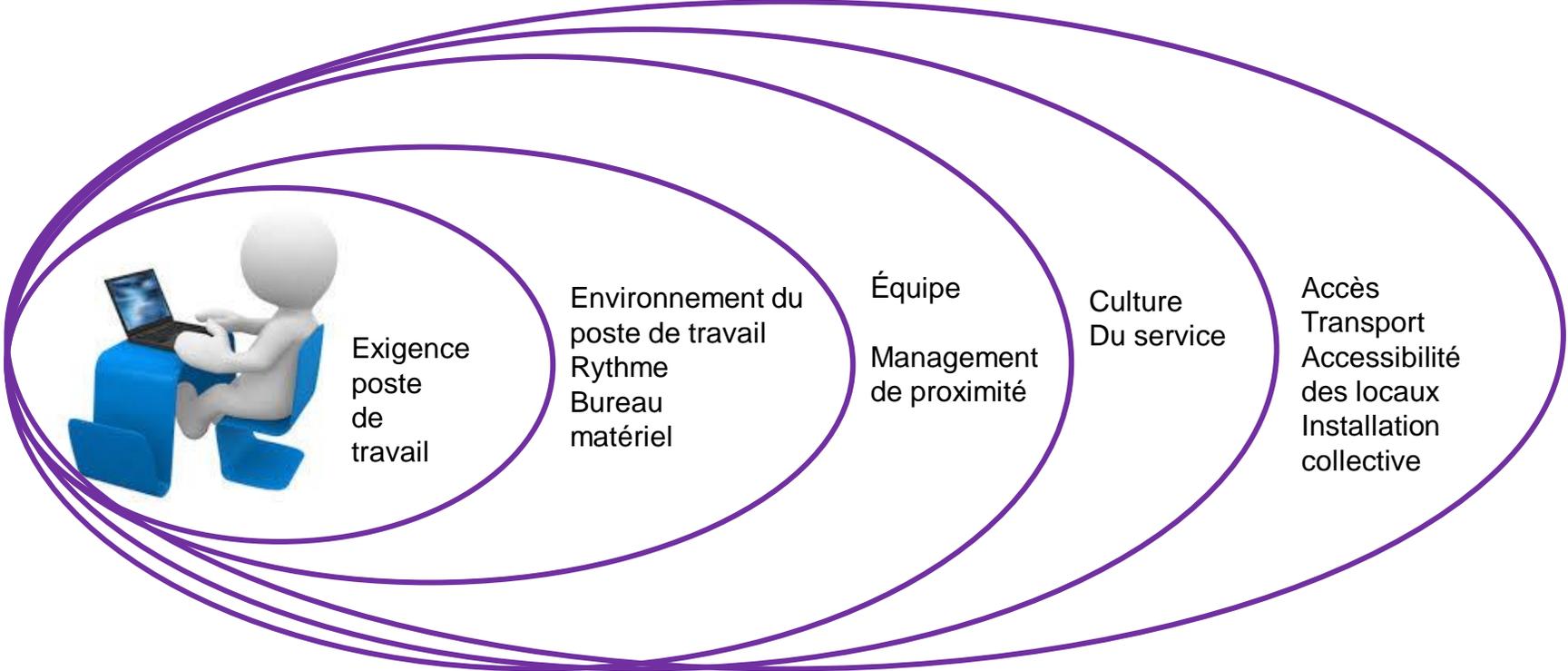
- **Le site de la DREETS Auvergne Rhône-Alpes** (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) et notamment l'onglet dédié au travail et aux relations sociales :
 - Lien : <https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/Travail-et-relations-sociales>



Auvergne-Rhône-
Alpes

*Recruter, intégrer et
maintenir en emploi*

De la définition du besoin au parcours d'intégration



De la définition du besoin au parcours d'intégration

Le Service Public de
l'Emploi

L'éco-système

Mise en œuvre d'une offre de services intégrée
entre Pôle emploi et Cap emploi
à destination des personnes en situation de Handicap

Présentation du Lieu Unique d'Accompagnement

Sommaire

- Ambitions
- Objectifs du LUA
- Missions de Cap emploi
- Déploiement du LUA dans le Rhône
- Rôle du conseiller Cap emploi
- Concrètement...

Des ambitions fortes pour le programme

4

AMBITIONS

01

Améliorer le recrutement de tous les demandeurs d'emploi en situation de Handicap et réduire leur taux de chômage

02

Construire une offre de services commune et inclusive pour :

- Eviter la rupture des parcours et rompre avec la logique des silos
- Présenter des services adaptés aux personnes en situation de Handicap et aux employeurs

03

Mettre en place une réelle complémentarité entre Pôle emploi et le réseau des Cap emploi :

- Renforcer nos expertises par le renforcement de nos compétences respectives pour répondre efficacement aux besoins
- Définir des objectifs de territoire co-portés par le binôme DT / Directeur de Cap emploi

04

Renforcer les partenariats avec les acteurs économiques, institutionnels et associatifs au niveau national et territorial

Des ambitions fortes pour le programme

Le Lieu Unique d'Accompagnement a pour but de proposer une nouvelle offre de services **sans couture** à destination des **travailleurs handicapés et des employeurs**.

Le LUA a fait l'objet de 3 expérimentations en France, dont une sur le Rhône : projet INCLUSION, expérimentation de rapprochement Pôle emploi Cap emploi conduite dans le Rhône depuis fin 2018 : présence d'un chargé de mission Cap emploi dans l'agence Pôle emploi, à raison de 1 jour par semaine, en qualité de ressource experte handicap, hors accompagnement délégué (Tassin, Villefranche, Meyzieu, Lyon 8)



Objectifs du Lieu Unique d'Accompagnement

- Une offre de services **plus lisible et intégrée** pour les employeurs et les personnes, en rupture avec une logique de silos, l'agence Pôle emploi devient le Lieu Unique d'Accompagnement
- Une prise en charge plus adaptée, intégrant un nouveau type de diagnostic, et une nouvelle **modalité d'accompagnement « expert handicap »** aux côtés des modalités existantes (suivi, guidé, renforcé, global...) arrêt du suivi délégué.
- Des portefeuilles dédiés pour les chargés de mission Cap emploi au bénéfice des personnes pour lesquelles le handicap est un frein majeur au retour à l'emploi
- La constitution de portefeuilles à dominante Handicap (Guidé et Renforcé) pour les collaborateurs de Pôle emploi

- Des **plans d'actions partagés auprès des employeurs** sur les bassins d'emploi des agences (promotion des aides au recrutement, accompagnement de la réforme de l'entreprise adaptée, développement de l'accès du public à l'IAE, coopération avec les 3 fonctions publiques....)
- Une **mobilisation accrue** et facilitée des prestations et aides proposées par l'Agefiph et le Fiphfp
- Des **indicateurs de pilotage communs** entre Pôle emploi et Cap emploi

Missions de Cap emploi

Les Cap emploi sont des **organismes de placement spécialisés (OPS)** exerçant une mission de service public et sont regroupés au sein de l'association nationale Cheops. Ils sont en charge de la **préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées**. En tant qu'OPS, leur expertise se fonde sur la recherche de solutions permettant de compenser l'écart provoqué par **l'inadéquation entre l'environnement de travail et l'état de santé/handicap**, pour des situations qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé sur les problématiques de recrutement, de maintien en emploi, d'évolution et de transition professionnelle.

Missions auprès des DE

- **Accueillir** les personnes collectivement ou en rdv individuel et les réorienter si nécessaire
- **Effectuer un diagnostic approfondi** pour déterminer les différentes étapes de l'accompagnement professionnel
- **Procéder à l'identification des besoins** pour apporter des éléments de réponse et formaliser un plan d'action
- **Mobiliser et superviser toutes les prestations internes et externes** de droit commun et/ou spécifiques « travailleur handicapé » entrant dans le cadre de l'élaboration et la validation de projet
- **Mobiliser toutes les actions possibles** en vue d'améliorer l'accueil de la personne dans son lieu de travail



Missions auprès des employeurs

- **Recevoir/visiter l'employeur** en entretien ou provoquer ou répondre à des demandes de RDV, établir une relation de confiance avec ses interlocuteurs et fidéliser le réseau d'employeurs Cap emploi
- **Etablir un diagnostic** et analyser la situation de l'employeur
- **Rechercher et proposer des réponses adéquates** et **informer l'employeur sur le cadre légal** de l'emploi des BOETH et les dispositifs spécifiques et de droit commun mobilisables
- **Structurer la réponse à la demande** en identifiant et mobilisant les intervenants et dispositifs adéquats
- **Mobiliser toutes les actions possibles** en vue d'améliorer l'accueil de la personne dans son lieu de travail

**Sur l'axe 1
« accompagnement
vers l'emploi »**

Le déploiement du LUA dans le Rhône

Pour le Rhône, le déploiement est prévu sur la base des principes suivants :

- L'ambition de délivrer l'offre de services intégrée sur **22 agences Pôle emploi**
- La volonté de **déployer pleinement cette offre sur les 4 axes** et composantes prévues : **diagnostic, expertise, parcours, employeurs**
- Une présence Cap emploi dans les agences adaptée au poids de la demande d'emploi TH de l'agence, ainsi qu'aux moyens de l'OPS, avec une présence allant de **1 à 4 jours** hebdomadaire par agence
- La mobilisation ponctuelle des **chargés de mission Maintien** sur la cible spécifique des demandeurs d'emploi récemment **licenciés pour inaptitude**
- La contribution des services appuis conseils Transition et Évolution Professionnelle et Employeurs Partenariat et Sécurisation des Parcours
- La possibilité sur les 4 sites Cap emploi d'accueillir des actions pour tous les DEBOE: ateliers PIX, tests...

Concrètement...

Les personnes **bénéficiaires d'une obligation d'emploi** s'inscrivant comme demandeur d'emploi dans leur agence bénéficieront d'un diagnostic initial réalisé par l'agence Pôle emploi, ou d'un diagnostic croisé, avec un conseiller Cap emploi, si la situation le nécessite.

L'analyse de la demande de la personne est une étape cruciale d'un accompagnement. Cette étape va permettre de sonder les besoins de la personne, et de lui apporter l'offre de services la plus adéquate. Cette analyse se fait sur 4 dimensions : la distance à l'emploi, l'autonomie, la compensation et le rétablissement.

Ce diagnostic pourra faire apparaître un besoin d'accompagnement **Suivi, Guidé, Renforcé, Expert Handicap**, en fonction de cette analyse, elles seront prises en charge au sein de l'agence Pôle emploi et seront rattachées au portefeuille :

- D'un **conseiller Pôle emploi** à dominante TH (portefeuilles à 60% de DEBOE) : modalité Suivi, Guidé, Renforcé
- D'un **conseiller Cap emploi** au sein de l'agence (portefeuilles à 100% de DEBOE) : modalité Expert Handicap

Concrètement...

Les bénéficiaires en modalité Suivi, Guidé, Renforcé pourront disposer **d'un appui ponctuel**, délivré par un conseiller Cap emploi, à certaines étapes du parcours et inversement les bénéficiaires en modalité Expert Handicap accompagnés par un conseiller Cap emploi pourront bénéficier d'un appui ponctuel d'un conseiller Pôle emploi en fonction du besoin de la personne.

Une **revue de portefeuilles** est réalisée actuellement de façon **coordonnée**, par les agences **Pôle emploi et les Cap emploi**, elle a pour objectifs :

- **De repositionner** dans une modalité adéquate les DEBOE dont l'axe de travail n'est pas en cohérence avec la modalité dont ils dépendent actuellement
- **D'identifier les DEBOE** actuellement **en suivi délégué à Cap emploi** et pour lesquels le **rattachement** à la modalité « **Expert handicap** » est pertinent

En conclusion, mise en place d'un modèle inclusif repositionnant et renforçant l'articulation de Pôle emploi et de Cap emploi, par une approche plus « intégrée » et moins « parallèle »

- ➔ Positionner le **droit et l'expertise spécifiques** représentées par Cap emploi différemment au sein du SPE, en qualité de Ressource Emploi Handicap au sein des agences Pôle emploi, et non plus comme un opérateur mobilisé sur une affectation d'un pourcentage du public via le principe des accompagnements délégués
- ➔ Permettre l'égal accès au droit, notamment au **droit spécifique**
- ➔ Créer une **synergie de compétences** et une amélioration du service rendu en consolidant et intensifiant l'expertise handicap au sein des agences Pôle emploi
- ➔ **Innover** dans la démarche par une mobilisation inédite des ressources humaines, des moyens techniques et logistiques de Pôle emploi et de Cap emploi

Le CV et la phase d'entretien

Parcours

Périodes
d'interruption

Décalage formation
/ expérience

Décalage
expérience / poste
recherché

Divers

Importance
surdimensionnée

Activité bénévole
importante

Etat d'esprit

Perte d'estime de
soi

Esprit
« revanchard »

Déni des difficultés
éventuelles

Pour aller plus loin

CHEOPS AUVERGNE RHÔNE ALPES LANCE SON DEUXIÈME MODULE D'E-LEARNING "RECHERCHER ET RECRUTER DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP"



Cheops Auvergne Rhône Alpes lance son deuxième module d'e-learning "Rechercher et recruter des personnes en situation de handicap"

Les Cap emploi de la Région ARA, avec le soutien du Conseil régional d'Auvergne Rhône Alpes, se spécialisent depuis deux ans dans le développement et la mise en ligne de module de e-learning sur la thématique de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap.

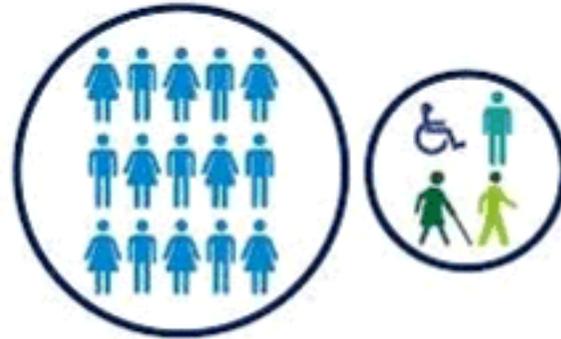
Ce 2ème module destiné aux employeurs aborde les sujets clés du recrutement de personnes handicapées : la fiche de poste, le sourcing, la sélection et l'entretien d'embauche, puis l'intégration et l'aménagement éventuel du poste...

Après avoir créé un compte gratuit sur la plate-forme, les employeurs sont invités à visionner le module d'une vingtaine de minutes.

Toutes les réponses aux questions des employeurs à portée de clic...



EXCLUSION



SÉGRÉGATION



INTÉGRATION



INCLUSION

Les aides et prestations financières pour le maintien



agefiph

- ✓ Aide à la recherche et la mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi
- ✓ Aide à l'adaptation du poste de travail
 - Etude ergonomiques
- ✓ Prestation d'appui spécifique
- ✓ Emploi accompagné
- ✓ Reconnaissance de la lourdeur du handicap



- ✓ Appui et accompagnement des employeurs et des salariés et agents

Si vous ne devez retenir que...

Le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire



Cap emploi



et l'Agefiph



Pour un salarié en arrêt de travail : L'assistant(e) social(e) de la Carsat





Auvergne-Rhône-
Alpes

SE DOTER DE NOUVELLES OPPORTUNITÉS

 **GROUPEMENT D'EMPLOYEURS**
HANDI LYON RHÔNE

Bastien FOMBON
Chargé de mission
bfombon@handilyonrhone.org

LE GE HLR

Un GE, c'est quoi ?

- ✕ Un outil de gestion et de mutualisation de compétences adapté aux variations d'activité de ses entreprises adhérentes.
- ✕ Une association qui recrute, gère et met à disposition ses salariés en fonction des besoins préalablement exprimés par ses adhérents.
- ✕ Un laboratoire d'innovation sociale permettant de faire changer le regard et les pratiques de recrutement des personnes en situation de handicap

Objet social du GE HLR :

- ✕ Favoriser l'insertion durable des personnes en situations de handicap en milieu ordinaire de travail.
- ✕ Accompagner les entreprises adhérentes à répondre à leur obligation d'emploi et à développer leur politique handicap.

L'OFFRE DE SERVICE GE HLR

- **1/ APPUI ET CONSEIL AU RECRUTEMENT**

Objectif : Bénéficier d'un sourcing qualifié reposant sur l'expertise et le diagnostic des structures en charge de l'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation de handicap.

- **2/ INTEGRATION ET COMPENSATION DU HANDICAP**

Objectif : Avoir un interlocuteur unique coordonnant l'ensemble des actions favorisant l'intégration, le suivi et la sécurisation du parcours professionnel du salarié et de sa mise à disposition

- **3/ LA GESTION ADMINISTRATIVE ET RH**

Objectif : Simplifier la gestion administrative et RH du personnel mis à disposition, fidéliser les profils formés aux besoins des entreprises et bénéficier d'un appui à la valorisation des MAD dans la DOETH des adhérents.

- **4/ L'ANIMATION DU RESEAU ADHERENTS**

Objectif : Bénéficier de la synergie d'un réseau d'entreprises engagées pour développer sa politique handicap.

LES CHAMPS D'INTERVENTION

- **Mise à disposition :**

- Remplacement pour congés, maladie...
- Besoin ponctuel lié à un surcroît d'activité
- Sécuriser le recrutement d'un collaborateur en CDI
- Besoin saisonnier
- Besoin à temps partiel
- Réponse à l'OETH

- **Consulting :**

- Développement de la politique handicap
- Appui à la DOETH
- Veille juridique sur l'emploi des personnes en situation de handicap
- Echange de pratique

LES AVANTAGES

La plus-value pour les candidats :

- ✕ Bénéficier de mises en relations auprès d'un réseau d'entreprises sensibilisées et engagées en faveur de l'insertion de personnes en situation de handicap
- ✕ Développer sa pratique professionnelle au travers d'environnements et organisations professionnelles différentes.
- ✕ Être accompagné de façon individualisée à l'intégration et prise de poste
- ✕ Coordination des actions de mise en œuvre des adaptations et aménagement de postes
- ✕ Bénéficier d'un suivi « socio-professionnel »

La plus-value pour les entreprises :

- ✕ Trouver rapidement des profils TH qualifiés et répondant aux attentes de son réseau d'entreprise.
- ✕ Une réponse au besoin de flexibilité en matière de ressources humaines : pas de motif de recours à fournir, pas de durée minimale ou maximale.
- ✕ Simplifier la gestion administrative du personnel (maladie, absences, paye) .
- ✕ Valorisation des mises à disposition dans le cadre de la DOETH des entreprises utilisatrices.

LES PROJETS INNOVANTS

- **Parcours Promotion de Profil - Lancement février 2021**

Objectif : Gestion d'une base de donnée qualifiée et actualisée de profil multisectoriel et bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Partenaires : Cap Emploi, Pole Emploi, association spécialisée, structure d'insertion et organisme de formation

Principes : Promouvoir les profils au sein du réseau d'adhérent GE HLR

- **Alternance à Temps Partagé - Lancement 2020 :**

Objectif : Promouvoir le temps partagé au travers d'une promotion d'alternants formés aux métiers en tension ou spécifiques

Partenaires : DIRECCTE, BAYER et RENAULT TRUKCS

Entreprises engagées : En cours de prospection

Cursus : minimum 3 alternants sur cursus BTS comptabilité, Titre professionnel d'assistant(e) responsable unité opérationnelle et titre professionnel de gestionnaire de paie

- **Plateforme d'Emploi Partagé Solidaire - Lancement fin 2022**

Objectif : Création d'une plateforme de réservation de compétences favorisant l'emploi à temps partagé

Partenaires : DIRECCTE, OPTAVIS et CRGE

Principes : Création d'un portail numérique collaboratif favorisant la mutualisation des besoins et des ressources RH, le recrutement par compétences et la sécurisation des parcours dans une logique de flexisécurité pour les salariés en emploi à temps partagé.