



# Faciliter le rebond professionnel de vos collaborateurs handicapés dans une nouvelle entreprise

Malgré des expériences professionnelles concluantes, les contrats à durée déterminée, les stages, etc. n'aboutissent pas forcément à une embauche définitive, en l'absence d'opportunités dans l'entreprise. De la même manière, certains collaborateurs, suite à des problèmes de santé, ne peuvent poursuivre leur carrière dans l'entreprise faute de poste compatible avec leurs restrictions médicales. Les compétences acquises par ces salariés peuvent intéresser d'autres entreprises. Comment les accompagner dans la poursuite de leur parcours?

## 1. LA MISE EN PLACE DE PASSERELLES ENTRE LES ENTREPRISES

### QUELLES SONT LES PERSONNES POUVANT BÉNÉFICIER D'UN ACCOMPAGNEMENT POUR LEUR REBOND PROFESSIONNEL ?

#### Les travailleurs handicapés concernés peuvent être :

- des stagiaires en fin de stage;
- des salariés handicapés en fin de contrat non renouvelé (alternants/CDD/...);
- des salariés en cours de licenciement pour inaptitude;
- des candidats identifiés lors de forums.

#### Pour identifier ces personnes, le référent peut mettre en place des alertes :

- avec les équipes de recrutement, pour les alternants, les stagiaires et les fins de contrat;
- avec les RRH, le service juridique, l'équipe pluridisciplinaire travaillant sur le maintien dans l'emploi des personnes en « inaptitude ».

#### Pour pouvoir aider le salarié à rebondir professionnellement, il est nécessaire de bien le connaître et d'organiser une rencontre afin de faire le point avec lui :

- échanger sur ses expériences, ses souhaits professionnels, et son implication dans cette recherche de nouveau poste/métier.

→ Aider le salarié à vérifier que ses restrictions d'aptitude sont compatibles avec son projet. Pour cela, il peut se révéler utile d'échanger avec le médecin du travail ou un professionnel du secteur médical.

→ Valider l'adéquation de ses compétences et, ses qualités professionnelles avec celles attendues dans son nouveau projet et, si nécessaire, celles à acquérir pour le poste en échangeant avec son ancien tuteur/manager.

→ Aider à identifier les contraintes liées à son handicap et les aménagements possibles en fonction des postes occupés précédemment.

## IDENTIFICATION DE « POSTES CIBLES » ET D'« ENTREPRISES CIBLES »

### La recherche de poste peut se faire en identifiant :

- des entreprises proposant des activités similaires;
- des compétences transférables (ex. : vente en magasin vers vente par téléphone);
- des secteurs d'activité connexes (ex. : du BTP vers des enseignes de bricolage).

## EXEMPLE DE BONNE PRATIQUE

### LE DISPOSITIF TRAJEO'H AU SEIN DU GROUPE VINCI

Pour le rebond de compagnons avec des restrictions d'aptitudes importantes dans le bâtiment et les travaux publics, le groupe Vinci s'est tourné vers des grandes surfaces spécialisées de Bricolage (GSSB).

Les compétences transférables étaient la connaissance des produits (outils et matériaux) et la capacité à conseiller ou à expliquer l'utilisation de ces produits. Le poste de conseiller vente en GSSB évite également aux anciens compagnons d'être en rupture complète avec leur univers de travail précédent.

## 2. LA MISE EN RELATION AUPRÈS DES « ENTREPRISES CIBLES »

### Plusieurs solutions peuvent être envisagées pour partager les candidatures :

- la création d'une plateforme commune d'échange de CV;
- des rencontres physiques ou des échanges entre référents handicap des différentes entreprises partenaires.

### Les informations à échanger :

- le CV;
- les attentes du candidat, les souhaits d'évolution, le poste recherché;
- la mobilité géographique;

- les restrictions d'aptitude et les conséquences éventuelles du handicap sur le poste;
- les qualités professionnelles et compétences clés du candidat.

## 3. LES OUTILS D'AIDE À LA VALIDATION DU PROJET ET DE MISE EN SITUATION EN ENTREPRISE

Un salarié accompagné dans sa recherche d'emploi souhaitera peut-être découvrir l'entreprise, le métier, ou confronter son projet à la réalité du terrain... De même, la nouvelle entreprise d'accueil peut souhaiter rencontrer le candidat, le mettre en situation avant de l'embaucher... Quelques outils peuvent être mobilisés pour faciliter cette passerelle.

### → L'essai encadré

L'essai encadré est un moyen de prévention de la désinsertion professionnelle des assurés en arrêt de travail. Il est inscrit dans le code de la Sécurité sociale et porté par l'Assurance Maladie. Il sert à tester la compatibilité d'un poste de travail avec les capacités actuelles du salarié pour une durée maximale de trois jours pendant l'arrêt. Cela peut concerner l'ancien poste de travail ou un nouveau poste, dans la même entreprise ou chez un autre employeur. Pour le mobiliser, il faut se rapprocher du médecin du travail ou de Cap emploi.

### → La PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel)

Le but poursuivi est de favoriser le recours à des mises en situation en milieu professionnel, dans le cadre des parcours d'insertion pour des demandeurs d'emploi ou de reconversion pour les salariés. L'expérience montre que la confrontation à des situations réelles de travail constitue un bon vecteur d'insertion et de levée des freins à l'emploi. La durée de la PMSMP varie généralement entre deux semaines et un mois. Elle fait l'objet d'une convention conclue a minima entre le bénéficiaire, la structure d'accueil et la structure d'accompagnement (Pôle emploi, Cap emploi...), mais elle peut également être portée par l'entreprise.

### → Un jour, un métier en action

Dans le cadre de cette opération, un demandeur d'emploi en situation de handicap passe une journée en entreprise, en binôme avec un salarié. Pour la personne, l'intérêt est de découvrir un métier, consolider ses compétences, démontrer ses aptitudes, amorcer un parcours d'insertion... Pour l'entreprise, cela permet de faire découvrir ses métiers, d'évaluer un candidat en situation réelle, ou de sensibiliser les salariés ou l'encadrement au handicap tout simplement. Pour organiser cette journée, il faut se rapprocher de l'Agefiph, de Pôle emploi ou de Cap emploi.