

**Interview de Madame Sophie TONDELIER
Directrice Cap emploi 27
les nouvelles missions des OPS**

Extrait de la Newsletter FIPHFP, [lien pour voir la newsletter](#)



Sophie Tondelier, Directrice du Cap emploi

Depuis le 1er janvier 2018, conformément à la loi Travail, les missions de maintien dans l'emploi des Sameth ont été intégrées au sein des organismes de placement spécialisés (OPS), actuellement dénommés Cap emploi. Ces derniers deviennent donc les nouveaux opérateurs du maintien dans l'emploi avec des missions élargies. Sophie Tondelier, Directrice du Cap emploi - Sameth de l'Eure, nous explique ce nouveau fonctionnement.

Accompagner l'évolution et la transition professionnelle

« Le maintien dans l'emploi intègre à la fois le maintien sur le poste avec adaptation, le maintien à un autre poste (avec formation possible), mais également - depuis la fusion et la création des OPS - l'accompagnement de l'évolution et de la transition professionnelle des personnes ne pouvant être maintenues dans leur entreprise / collectivité.

Il s'agit de l'un des objectifs principaux de la fusion, la priorité restant le maintien dans l'emploi. Cependant, s'il n'y a pas de perspective de reclassement, le maintien de l'employabilité devient prioritaire pour permettre à la personne handicapée de se repositionner professionnellement.

Les Cap Emploi portaient déjà une mission de conseil en évolution et transition professionnelle pour les demandeurs d'emploi handicapés. La fusion permet une intervention au plus près des agents, afin de travailler leur projet et de

sécuriser leur parcours professionnel tout au long de la vie.

Etre aux côtés des employeurs publics et des agents en situation de handicap

L'objectif d'un OPS est de se placer en tiers externe, d'explicitier la situation, d'y apporter de la médiation. Notre objectif est que les agents et les employeurs ne se retrouvent pas seuls face aux problématiques de restriction d'aptitude et aux contraintes organisationnelles.

Notre équipe, d'une vingtaine de personnes, intervient lorsque nous sommes saisis par des employeurs ou des agents. Elle participe également aux commissions et aux cellules de reclassement (du centre de gestion notamment) et travaille avec des partenaires (assistants de services sociaux, MDPH) qui peuvent également intervenir en signalement. Certaines collectivités, comme la Mairie d'Évreux, nous permettent de participer à leurs commissions de maintien dans l'emploi. C'est important pour que nous ayons une vision plus globale sur la politique d'emploi/handicap, afin d'exploiter toutes les possibilités dans la collectivité et de réfléchir éventuellement à la manière de repositionner professionnellement l'agent.

A l'horizon 2019, nous envisageons de travailler davantage sur la question de l'évolution professionnelle lorsque le maintien dans la collectivité d'origine n'est pas possible. Cela pourrait consister en un appui à la recherche d'emploi, en concertation et avec l'implication incontournable du CDG27.

Notre posture en tant qu'opérateur du maintien consiste à travailler avec les collectivités sur la notion de compensation et d'aménagement raisonnable. Sur le terrain, notre rôle est de les amener à gagner en autonomie sur ce champ. Notre intervention vise à objectiver la démarche de maintien dans l'emploi pour chaque demande singulière : évaluation du poste de travail, recherche de solutions concertées (entre l'employeur public, l'agent et le collectif de travail), possibilité de mobiliser les interventions du FIPHFP. Ce dernier point n'est pas toujours nécessaire : la réponse est souvent dans la concertation interne et dans les aménagements liés à l'organisation du travail.

Cap emploi, un nouvel acteur pour plus de transversalité et d'anticipation en matière de maintien dans l'emploi

Le rapprochement des 2 missions (maintien dans l'emploi et accompagnement des agents) a été naturel car nous étions partenaires par le passé. Toutefois, la fusion a apporté davantage de transversalité, que ce soit pour les employeurs ou au sein même des OPS. Nous travaillons en commun autour des thématiques du recrutement et du maintien, nous avons ainsi une vision plus globale de la politique handicap souhaitée par l'employeur.

À la suite de la fusion, nous avons fait le choix de renforcer certaines expertises liées à notre offre de services pour mieux répondre aux nouvelles demandes. Nous avons notamment développé nos compétences internes en ergonomie. Au sein de l'équipe, une psychologue intervient également sur des évaluations liées aux handicap psychique et cognitif et en sessions de formation / sensibilisation auprès des équipes. Enfin, pour appuyer notre accompagnement en matière de transition et sécurisation du parcours professionnel, deux collaborateurs de la mission maintien possèdent une expérience dans l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés et de la gestion des parcours.

Les équipes gagnent en transversalité et se forment pour répondre de manière appropriée et efficace aux problématiques des employeurs et des personnes en situation de handicap. »

www.cheops-ops.org

[Se désinscrire](#)

Envoyé par



© 2018 CHEOPS