



# Webinaire régional "rôle et missions des 7 Cap emploi du territoire"

Jeudi 30 avril 2026



# Cheops

## Le réseau national et regional des Cap emploi

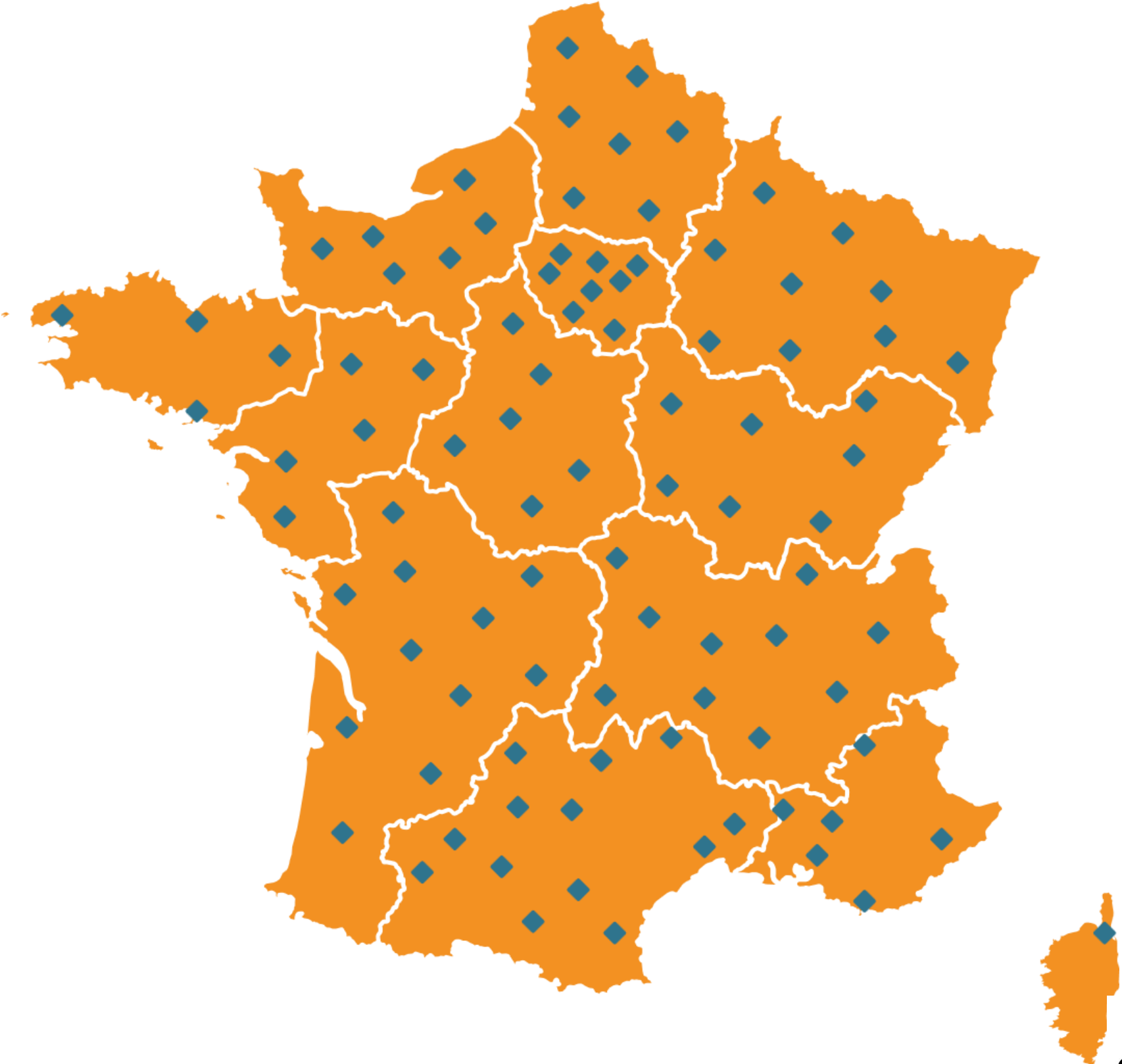
# Le réseau national

99

Cap emploi présents  
sur l'ensemble du territoire



+ de 2 200 salariés



### Cap emploi Flandres littoral

47 Route du Pont  
59495 Leffrinckoucke  
03 28 63 75 41

[contact@capemploiflandres-littoral.com](mailto:contact@capemploiflandres-littoral.com)

Apahm

### Cap emploi Lille métropole Douaisis

3 chemin du Moulin Delmar  
59700 Marcq-en-Barœul  
03 59 31 81 31

[accueil@capemploi59lille.com](mailto:accueil@capemploi59lille.com)  
Emploi et Handicap Grand Lille

### Cap emploi Pas De calais Centre

910 rue Commios  
62223 St Laurent Blangy  
03 21 21 36 80

[contact@capemploipasdecalaiscentre.com](mailto:contact@capemploipasdecalaiscentre.com)

Actiphe-Sime

### Cap emploi Grand Hainaut

12 Boulevard Froissart  
59300 Valenciennes  
03 27 29 66 66

[contact@cegh59.fr](mailto:contact@cegh59.fr)  
Handyn'action

### Cap emploi Somme

Centre OASIS DURY- Bâtiment CERCIS, Allée de la  
Pépinère  
80480 Dury  
03 22 89 00 99

[accueil@capemploi80.com](mailto:accueil@capemploi80.com)

Alihanse

### Cap emploi Oise

Centre des Tanneurs, 7 rue des Tanneurs  
60000 Beauvais  
03 44 15 66 66

[contact@capemploi60.org](mailto:contact@capemploi60.org)

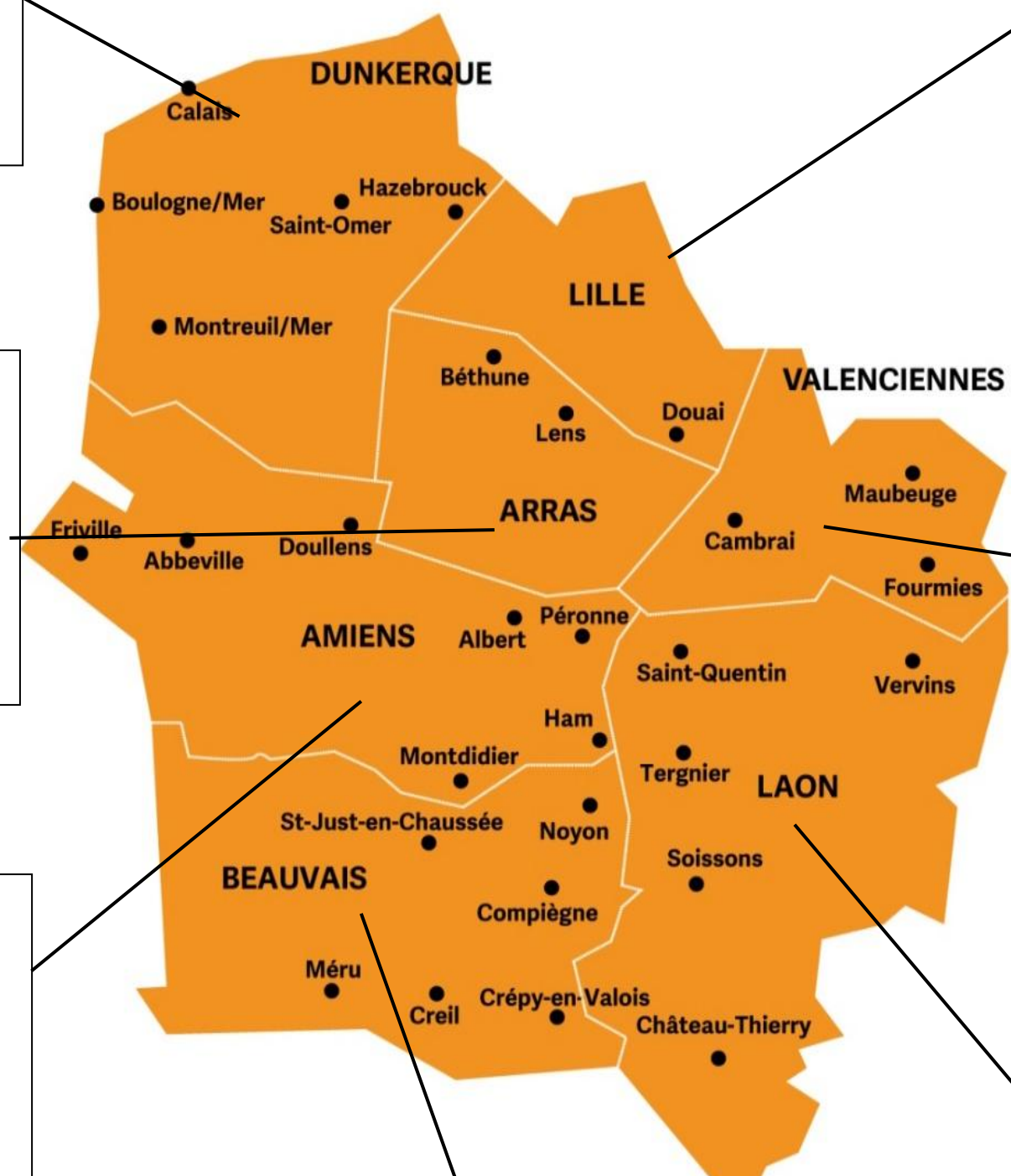
Ipscho

### Cap emploi Aisne

83 Boulevard Jean Bouin  
02100 Saint-Quentin  
03 23 08 40 20

[contact@capemploi02.fr](mailto:contact@capemploi02.fr)

Aasimh



7 Cap emploi

263 ETP



## Les missions de CHEOPS

**Représenter** l'ensemble des Organismes de placement spécialisés dénommés Cap emploi dans l'ensemble des instances régionales.

**Participer** à la définition et la mise en œuvre des politiques d'accès à l'emploi, à la formation et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

**Animer le réseau** par la mise en œuvre de commissions régionales, la capitalisation et la mutualisation des pratiques.



# L'offre de service Cap Emploi

# Les missions

Assurer la préparation, l'accompagnement, le suivi durable et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'offre de service vise à sécuriser les parcours des personnes et des employeurs.

Les actions engagées  
répondent aux  
missions d'intérêt  
général

Le Cap emploi est un  
OPS exerçant une  
mission de Service  
Public de l'Emploi

Opérateur du

MON CONSEIL  
EN ÉVOLUTION  
PROFESSIONNELLE

Article L6111-6-1 du code du travail



## Les missions

- **Accompagnement spécialisé et renforcé des personnes en situation de handicap** (demandeurs d'Emploi, salariés, agents publics, travailleurs indépendants) vers et dans l'emploi à toute étape de leur parcours professionnel,
- **Accompagnement des employeurs** qui souhaitent embaucher des PH ou qui sont confrontés à un problème de santé d'un salarié/agent incompatible avec le poste de travail et/ou qui souhaitent offrir une transition ou évolution professionnelle à un salarié/agent,
- **Sécurisation des parcours professionnels** des PH dont l'état de santé ou le handicap constitue le frein principal, par l'accompagnement des transitions qu'elles soient choisies ou subies

# L'offre de service

## L'accompagnement vers l'emploi



**Informier, conseiller et accompagner l'ensemble des bénéficiaires,  
personnes handicapées et employeurs**



**En vue d'une insertion  
professionnelle durable**

**En vue d'une pérennisation par un  
suivi durable**

## L'accompagnement dans l'emploi et en emploi



**En vue d'un maintien dans  
l'établissement / l'entreprise / le  
groupe**



**En vue d'un projet d'évolution ou de  
transition professionnelle (interne  
ou externe)**

# Les bénéficiaires

## Les Cap emploi s'adressent :

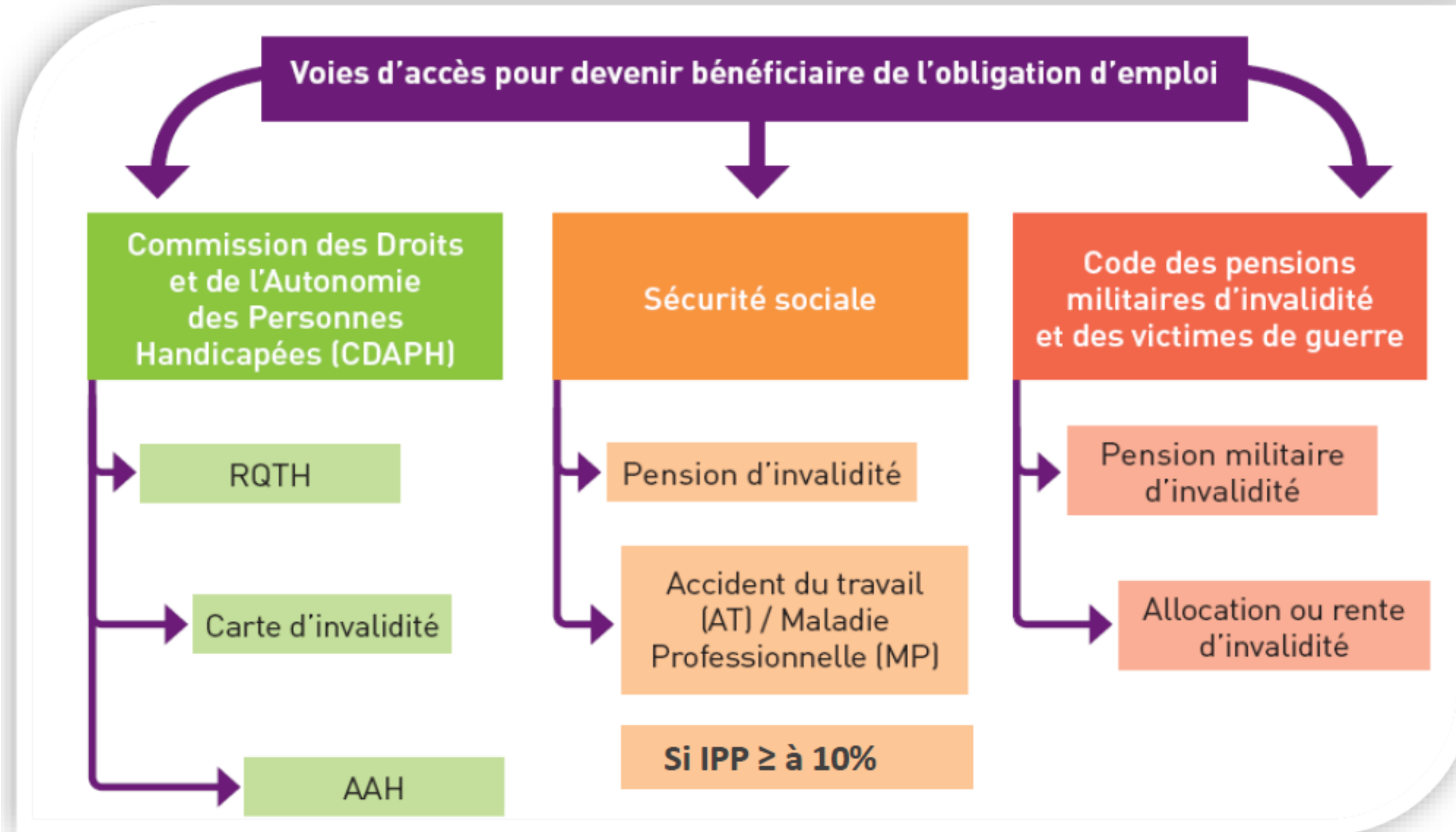
- Aux **personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi** (article L5212-13 du code du travail) et **orientées en milieu ordinaire de travail**, ou en cours de l'être, ou prêtes à engager une démarche dans ce sens. Quel que soit leur statut : demandeurs d'emploi, salariés en poste ou en arrêt de travail, agents de la fonction publique, travailleurs indépendants.



- Aux employeurs privés et publics quel que soit leur effectif et leur secteur d'activité.



# Les titres de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi



# De la définition du handicap... Aux différents statuts BOE...



**HANDICAP PSYCHIQUE**  
Ex : Addictions, dépression,  
phobies, TOC, névrose...

13%



**HANDICAP AUDITIF**  
Ex : Acouphène ou surdité  
légère à profonde, la perte  
auditive totale est rare...

8%



**HANDICAP MENTAL**  
Ex : Trisomie 21, exposition  
pendant la grossesse à  
l'alcool, tabac, médicament,  
maladies infectieuses...

7%\*



**MALADIES INVALIDANTES**  
Ex : Hypertension, maladies  
du cœur, diabète, allergie,  
eczéma, cancer, épilepsie,  
spondylarthrite

20%



**80%** des handicaps  
ne sont **PAS** visibles



**HANDICAP COGNITIF**  
Ex : Troubles de déficit de  
l'attention, hyper activité,  
troubles DYS, troubles du  
spectre autistique...



5%

**HANDICAP VISUEL**  
Ex : Myopie, presbytie,  
strabisme, rétinite,  
daltonisme...



**HANDICAP MOTEUR**  
Ex : Lombalgies, TMS,  
rhumatisme, paralysie  
malformation, AVC, ...

45%



# L'offre de service intégrée Cap emploi / France Travail

L'offre de service intégrée : quelques points de repère

Augmenter le retour à l'emploi des personnes en situation de handicap

Un **engagement** politique affirmé !



## Construire une société plus inclusive

**L'inclusion des personnes en situation de handicap, au cœur de la politique du gouvernement**

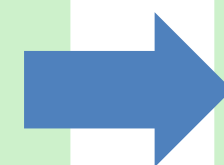
Une réforme de la politique d'emploi des personnes handicapées amorcée en 2017 par :

**2017**

Le Comité interministériel du Handicap (CIH) a fixé **les axes stratégiques pour construire un plan d'action** destiné à soutenir la stratégie de transformation **en faveur d'une société inclusive et solidaire.**

**2018**

Lancement de la **concertation sur l'offre de services d'accompagnement à l'emploi des personnes handicapées** afin de cartographier les besoins et identifier les axes d'évolution de celle-ci.



Convergence sur la nécessité d'« **initier le rapprochement entre Cap emploi et France travail et transformer l'offre de services en direction des personnes handicapées** ».

**Scénario retenu : mettre en place un lieu unique d'accompagnement entre France travail et Cap emploi**

**Rapprochement** qui émane également de la **volonté des conseillers des 2 réseaux et des usagers** et qui se fonde également sur des initiatives déjà engagées au niveau local.

Augmenter le retour à l'emploi  
des personnes en situation de handicap

**ENSEMBLE**, de l'insertion à l'inclusion



comment ?

retour à l'emploi inclusion  
complémentarité

ensemble

Synergie d'expertises

**coopératif**

identité respectée  
de chacun

## 4 ambitions

**Améliorer  
le recrutement**  
de tous les demandeurs  
d'emploi en situation  
de handicap

**Mettre en place  
une réelle  
complémentarité**  
entre France travail  
et le réseau Cap emploi

**Construire  
une offre de service  
commune et inclusive**

**Renforcer  
les partenariats**  
avec les autres acteurs  
économiques & associatifs  
au niveau national  
et territorial.

Augmenter le retour à l'emploi  
des personnes en situation de handicap :

**ENSEMBLE**, plus simple, plus rapide, plus efficace

comment ?  
inclusion  
retour à l'emploi  
complémentarité

ensemble  
Synergie d'expertises  
**coopératif**  
identité respectée  
de chacun

## L'offre de services intégrée France Travail / Cap Emploi

### Pour le demandeur d'emploi en situation de handicap

- **1 lieu unique d'accompagnement** : l'agence France travail  
**1 conseiller référent France Travail** ou Cap Emploi en fonction de la situation.  
Le demandeur d'emploi bénéficie, dans son agence locale, de l'expertise et des services des 2 réseaux.
- **La complémentarité des expertises France Travail et Cap Emploi** pour bénéficier du bon service au bon moment tout au long de son parcours pour la sécurisation de son insertion dans l'emploi

### Pour l'employeur

- **La coordination de l'action**  
des conseillers entreprise des réseaux France travail et Cap Emploi pour tout recrutement ou besoin de maintien dans l'emploi.
- **La simplification de l'accès aux démarches**  
Information sur l'emploi et le handicap, des conseils et services sur la compensation du handicap.

# L'offre de service intégrée Cap emploi /France-Travail



## Comment ça marche depuis 2023 ?

Une inscription systématique à France travail pour tous les demandeurs d'emploi

Une orientation à partir d'un logarithme vers la modalité d'accompagnement répondant aux besoins de la personne

Accompagnement par un conseiller France Travail issu de la team H

Accompagnement par un conseiller Cap emploi sur une modalité expert Handicap



# Les expérimentations issues des mesures CNH

18 mesures issues de la Conférence Nationale du Handicap

4 mesures portées par France Travail et Cheops- expérimentations sur 12 à 18 mois avant un déploiement national

Mesure 3

**Déterminer l'environnement professionnel le plus adapté**

Mise en place de pilotes autour du diagnostic d'orientation vers le milieu protégé et l'ESRP

Mesure 7

**Permettre à tous les organismes de formation d'accueillir un apprenant handicapé**

Mise en place de pilotes dans 2 à 3 régions au 1er semestre 2025

Mesure 14


**Favoriser la mise en relation entre les employeurs engagés et les demandeurs d'emploi**

Mise en place d'une expérimentation sur 2 régions au 1er semestre 2025

Mesure 18

**Accompagner de façon renforcée les personnes licenciées pour inaptitude**

Mise en place d'un pilote dans 4 à 5 territoires 1er semestre 2025



**Favoriser la mise en relation entre  
employeurs handi-engagés et  
demandeurs d'emploi en  
situation de handicap**

# Handimatch : une mesure de sourcing inclusif



D'un côté, des personnes en situation de handicap, qui n'osent pas faire part de leur situation de handicap ni sur leur CV ni lors d'un entretien et qui souhaiteraient pouvoir identifier les employeurs handi-engagés.



D'un autre côté, des employeurs engagés qui regrettent de ne pas repérer/identifier de candidats (car les candidats n'osent pas rendre visible leur situation de handicap) alors qu'ils cherchent activement à diversifier leur recrutement et qu'ils veulent répondre à leur ambition inclusive

**HANDIMATCH permet de favoriser la rencontre entre les employeurs reconnus handi-engagés et les demandeurs d'emploi en situation de handicap.**

Les employeurs ne peuvent pas s'auto-déclarer handi-engagés. Un diagnostic est établi soit avec un conseiller France Travail ou Cap emploi.

# Handimatch

Une grille de lecture avec des faisceaux d'indices d'actions concrètes a été construite pour permettre d'évaluer l'engagement factuel des employeurs.

## Bilan national chiffré 2025:

- 112 019 demandeurs d'emploi en situation de handicap dont la situation est visible
- 7 674 employeurs reconnus handi-engagés
- 34 003 postes enregistrés
- 22 979 mises en relations
- 2 395 recrutements



## Ambition de la mesure :

Permettre aux employeurs de bénéficier de davantage de candidatures de personnes en situation de handicap. L'employeur a presque **3 fois plus de candidats en situation de handicap** sur une offre de poste émanant d'un employeur handi-engagé (18,6% contre 7,1%).

N'attendez plus ! Un conseiller France Travail ou Cap emploi peut vous établir ce diagnostic .



# L'accompagnement dans et en emploi

**Maintien dans l'emploi**

**Maintien en emploi**

**Evolution Professionnelle**

# Le Maintien dans l'emploi - MDE

## Objectifs du Maintien Dans l'Emploi (MDE) :

- ✓ Maintien de l'agent BOE ou en cours de reconnaissance dans son poste initial ou à un autre poste chez l'employeur via la mise en place de solutions de compensation en lien avec sa situation de handicap.
- ✓ La compensation peut être de différentes natures :
  - Humaine (interprète LSF, tutorat)
  - Matérielle (logiciels ou équipements adaptés, etc.)
  - Organisationnelle (horaires adaptés, télétravail, etc.)

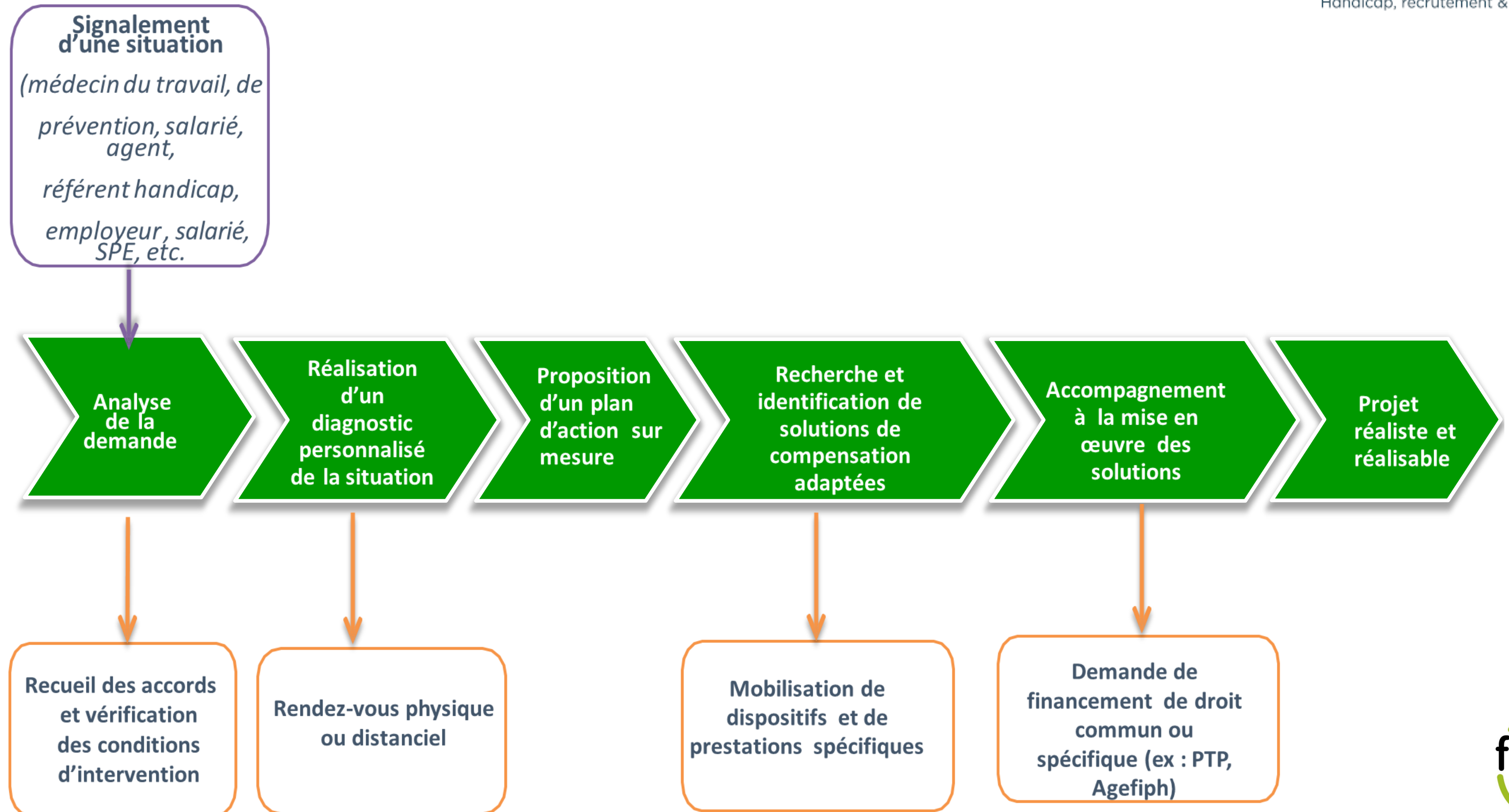
## Une intervention tripartite :

- ✓ Le médecin du travail / de prévention
- ✓ Le travailleur qu'il soit en poste ou en arrêt de travail
- ✓ L'employeur

## Quand ?



# Maintien dans l'emploi - Le processus d'accompagnement



# Maintien dans l'emploi – les prestations mobilisables

## Exemples de prestations mobilisables

### Appuis Spécifiques

Expertise apportée par un spécialiste du handicap afin d'apprécier les incidences du handicap sur l'emploi et les actions à mettre en œuvre pour le compenser.

### Etudes ergonomiques

Etude ergonomique du poste de travail.

Restitution de préconisations réalistes, chiffrées.

# Déroulement type de l'accompagnement Cap Emploi dans le cadre d'un aménagement de poste

Analyse de la demande

Etude de situation sur site

Elaboration d'hypothèses de solutions et de devis suite aux essais de matériel

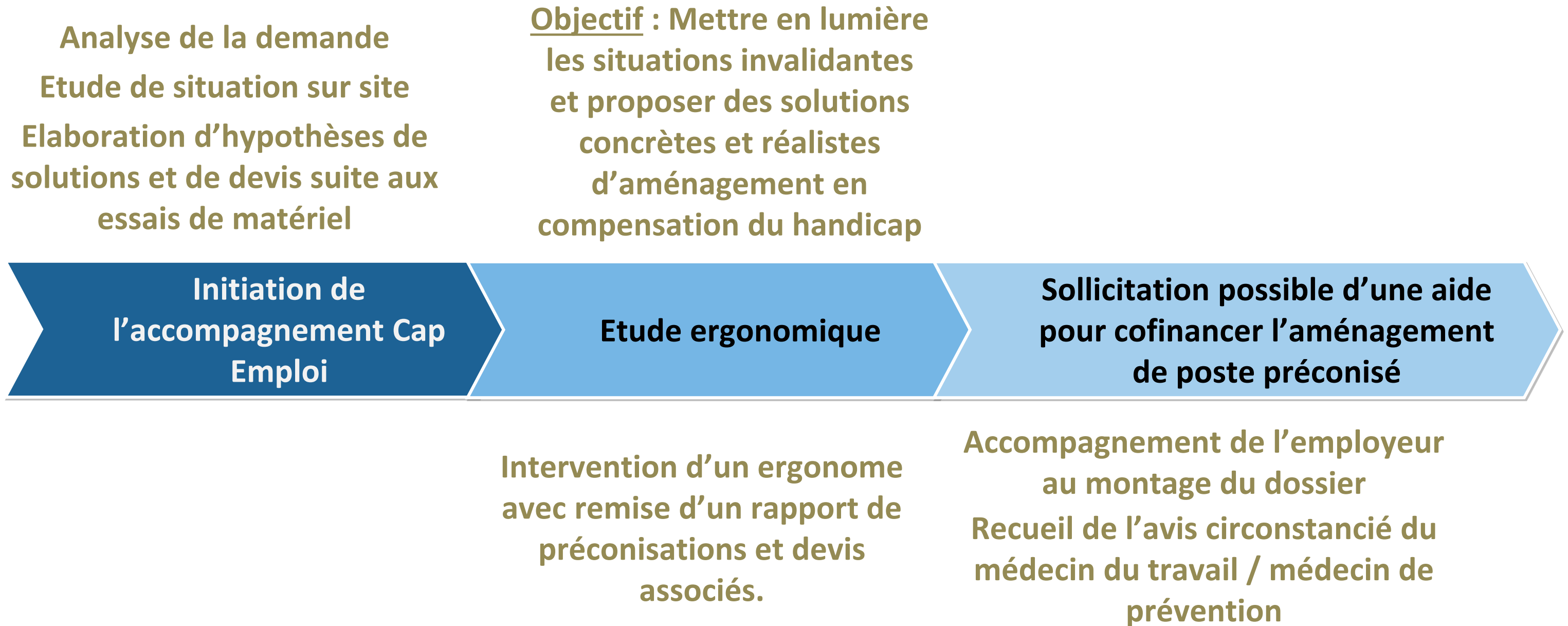
**Initiation de l'accompagnement Cap Emploi**

**Sollicitation possible d'une aide pour cofinancer l'aménagement de poste préconisé**

Accompagnement de l'employeur au montage du dossier

Recueil de l'avis circonstancié du médecin du travail / médecin de prévention

# Déroulement type de l'accompagnement Cap Emploi dans le cadre d'un aménagement de poste avec étude ergonomique



# Maintien dans l'emploi – le suivi

## Le suivi à 3 et 6 mois

Ce suivi est assuré afin de garantir la pérennité du maintien.

- Evaluation de la compensation effective du handicap et d'éventuels besoins restants ou nouveaux.

## L'action veille

- Elle se met en place après le suivi conventionnel (3mois et son renouvellement à 6 mois) si la situation est repérée à risque afin d'anticiper une possible désinsertion professionnelle.
- Elle se fait sur proposition de CM avec accord de la personne et/ou de l'employeur. Elle peut comporter 3 à 4 contacts sur une période **de 18 mois maximum**.

# Focus sur les principales aides du FIPHFP

Adaptation de poste de travail  
Etude de poste  
Auxiliaire dans le cadre des activités pro ou actes quotidiens  
Aides techniques  
Aides aux déplacements  
Aide au tutorat  
Aide interprète langue des signes...  
Réorientation pro  
*Et bien d'autres aides...*

## Relais auprès du :

- Référent handicap en interne et/ou RH
- Centre De Gestion (CDG)
- Référente handicap mutualisée de la FPH

Le catalogue du FIPHFP, moteur de recherche :

<https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/catalogue-des-interventions>

Vidéos :

<https://www.fiphfp.fr/actualites-et-evenements/actualites/des-videos-pedagogiques-et-ludiques-pour-accompagner-les-employeurs-dans-leurs-demandes-d-aides>

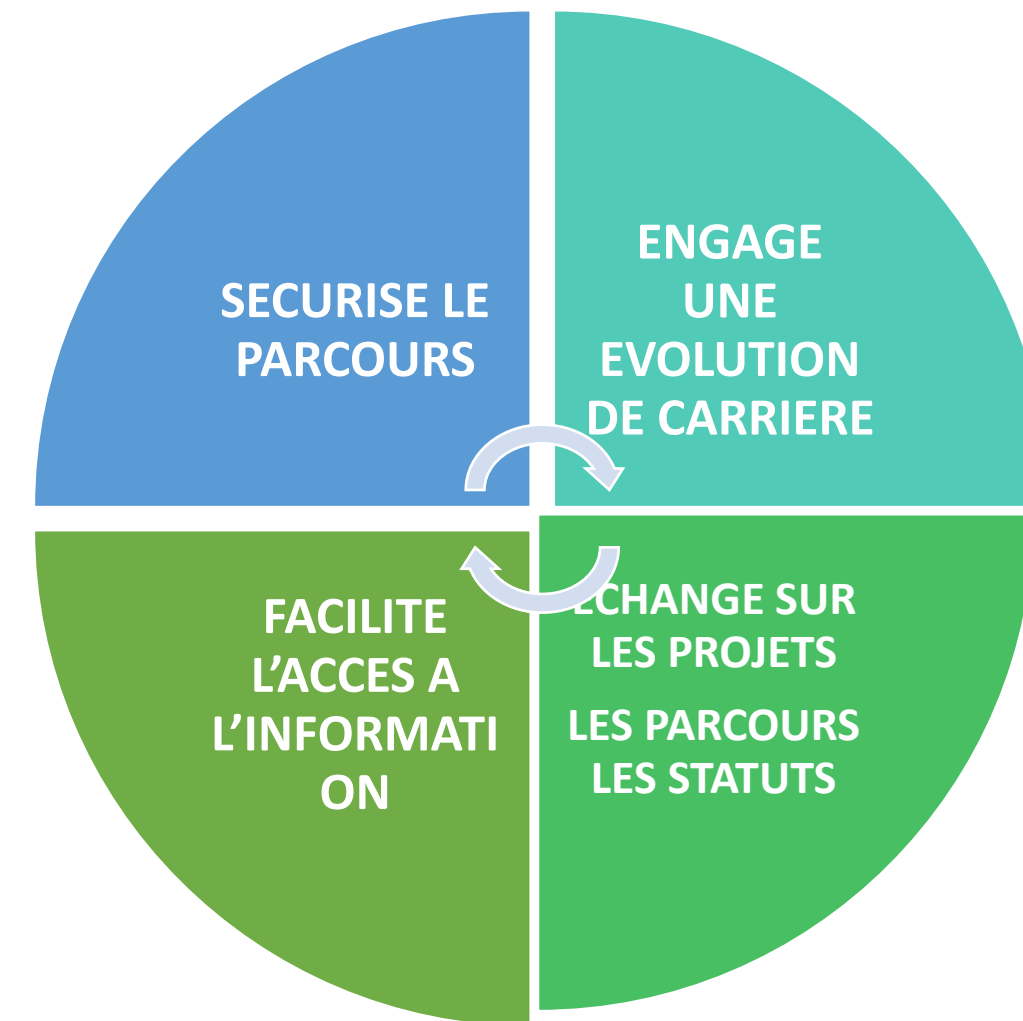
# Maintien en emploi (MEE) et évolution professionnelle (EVP)

C'est un **accompagnement singulier** dans l'**élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel** qui tient compte à la fois du marché du travail et de la **situation de handicap**.

Ce service est délivré à la personne.

## Dans quelles situations ?

- ✓ Lorsqu'il y a un risque avéré de perte d'emploi du fait de la situation de handicap (inaptitude à moyen ou court terme) sans possibilité de solution de reclassement interne.
- ✓ Un souhait d'évolution professionnelle vers le secteur privé et pour lequel la situation de santé questionne le projet pro (contraintes, compensation)





# L'axe Accompagnement Dans l'emploi Cas concrets

# CAS PRATIQUE 1

## ASSISTANTE ADMINISTRATIVE DANS UN CENTRE HOSPITALIER

Madame G, 48 ans est en arrêt de travail de mai à octobre 2024. Une **visite de reprise** est réalisée le 25 septembre 2024. **L'avis médical précise** : Reprise à temps partiel thérapeutique / Aménagements à prévoir / solliciter le service Maintien de Cap Emploi.

### ❖ **Actions mises en œuvre :**

Après analyse de la demande, **une étude de poste** réalisée in situ en décembre 2024 par Cap Emploi.

Les **contraintes identifiées** sont les suivantes :

- 1.Mémorisation : difficultés de liaisons pour accéder et débloquer une information / se souvenir des prénoms ou noms des interlocuteurs
- 2.Concentration
- 3.Lenteur d'exécution des tâches.
- 4.Double tâche : Madame G a du mal à gérer et retenir plusieurs informations différentes en même temps

Au regard des contraintes, il est proposé de mobiliser de **l'Appui Spécifique Troubles du Neuro Développement**

# CAS PRATIQUE 1

## ASSISTANTE ADMINISTRATIVE DANS UN CENTRE HOSPITALIER

### **Préconisations techniques :**

- Pour la lecture sur ordinateur : logiciel CLAROREAD (lecture vocale des documents)
- Pour l'écriture : logiciel de commande vocale DRAGON (reconnaissance vocale)

### **Préconisations organisationnelles :**

- Temps de pause réguliers
- Alternance de tâches nécessitant plus ou moins de concentration
- Intégration de nouvelles tâches au fur et à mesure
- Utiliser la fonction retranscription sur Teams pour les réunions en visio/mettre en place un compte rendu
- Favoriser un environnement stable (objets rangés clairement et toujours à la même place) afin de faciliter la mise en place d'habitudes
- Laisser un temps de réalisation suffisant pour les tâches
- Créer un trombinoscope pour les différents membres de l'équipe/du service

# CAS PRATIQUE 2

## AGENT D'ENTRETIEN ET DE CANTINE DANS UNE COMMUNE

Mme M, âgée de 58 ans est agent d'entretien et de cantine dans une commune.

Mme y travaille depuis 23 ans au sein de cette mairie. Elle travaille 27H/semaine réparti sur 4 jours.

Mme souffre d'une déficience motrice ayant un impact sur le rachis dorso lombaire.

### **Recommandation du médecin de prévention :**

Mme M a un avis favorable pour une reprise à temps plein avec des restrictions définitives + prévoir du matériel d'entretien Adapté ; envisager « étude ergonomique » du poste de travail afin de favoriser la reprise de l'agent en temps complet.

Comment faites-vous pour initier une Etude ergonomique? Connaissez-vous quelques solutions d'aménagement ?

# Cheminement jusqu'à l'étude ergonomique

- Médecin de prévention CDG fait un signalement au Cap emploi
- Le chargé de Maintien Cap emploi prend contact avec le DGS de la commune + l'agent + médecin de prévention/ infirmière du CDG
- RDV pour étude du poste de travail : échange avec Mme M pour comprendre les besoins de compensation + observation du poste travail + échange avec la DGS de la commune et l'infirmière du CDG
- **Préconisations** émis par le CAP EMPLOI pour donner suite à la situation COMPLEXE : une « étude ERGONOMIQUE » avec accord des 3 parties : La mairie + l'agent + le médecin de prévention
- Mise en œuvre de l'étude ergonomique avec Bilan intermédiaire + Bilan final
- **Restitution** d'un Compte rendu + Devis du projet + **avis du médecin de prévention pour la demande auprès FIPHFP**

# Exemples d'AMENAGEMENT identifiés et validés

LORS DE LA MOBILISATION D'UNE ETUDE ERGONOMIQUE

- **Entretien des tables, portes vitrées, fenêtres et rebords**

kits de nettoyage pour table avec manche court de 60 à 100cm (et nombre suffisant de frange pour nettoyage des surfaces)

*4 kits pour s'assurer de l'usage et éviter le transfert d'une zone à l'autre :*

*salle polyvalente et classe 1*

*salle des associations*

*classe 2*

*bureau du Stech*



Suppression des flexions du rachis

Réduction des rotations du rachis

photos non contractuelles



## - Entretien des sols – Préparations

### Chariot compact avec système de lingettes par pré-impregnation

- Diminution forte de l'ensemble des contraintes liées au remplissage
- Solution testée, retenue par l'employeur et la salariée.
- Retenu pour cette zone ainsi qu'un autre pour les salles de classe

### + balais coudés télescopiques type Sloopy

- A la place ou en complément des autolaveuses
- Un par zone
- Réduction importante des flexions et torsions du rachis
- Suppression des contraintes liées à l'usage de la presse
- Solution testée, retenue par l'employeur et la salariée. 2 ensembles (chariot + kit) retenus



## - Préparation des repas

Pour la préparation, une desserte inox réglable en hauteur électriquement

- Réduction voire suppression des flexions, inclinaisons et torsions du rachis dorso-lombaire
- Solution retenue par l'employeur et la salariée, le coût déterminera la prise de décision d'achat



## - Service des repas

Siège petite-enfance

- Diminution des flexions du rachis dorso-lombaire
- Option retenue par l'employeur et la salariée



## - Réalisation de la vaisselle

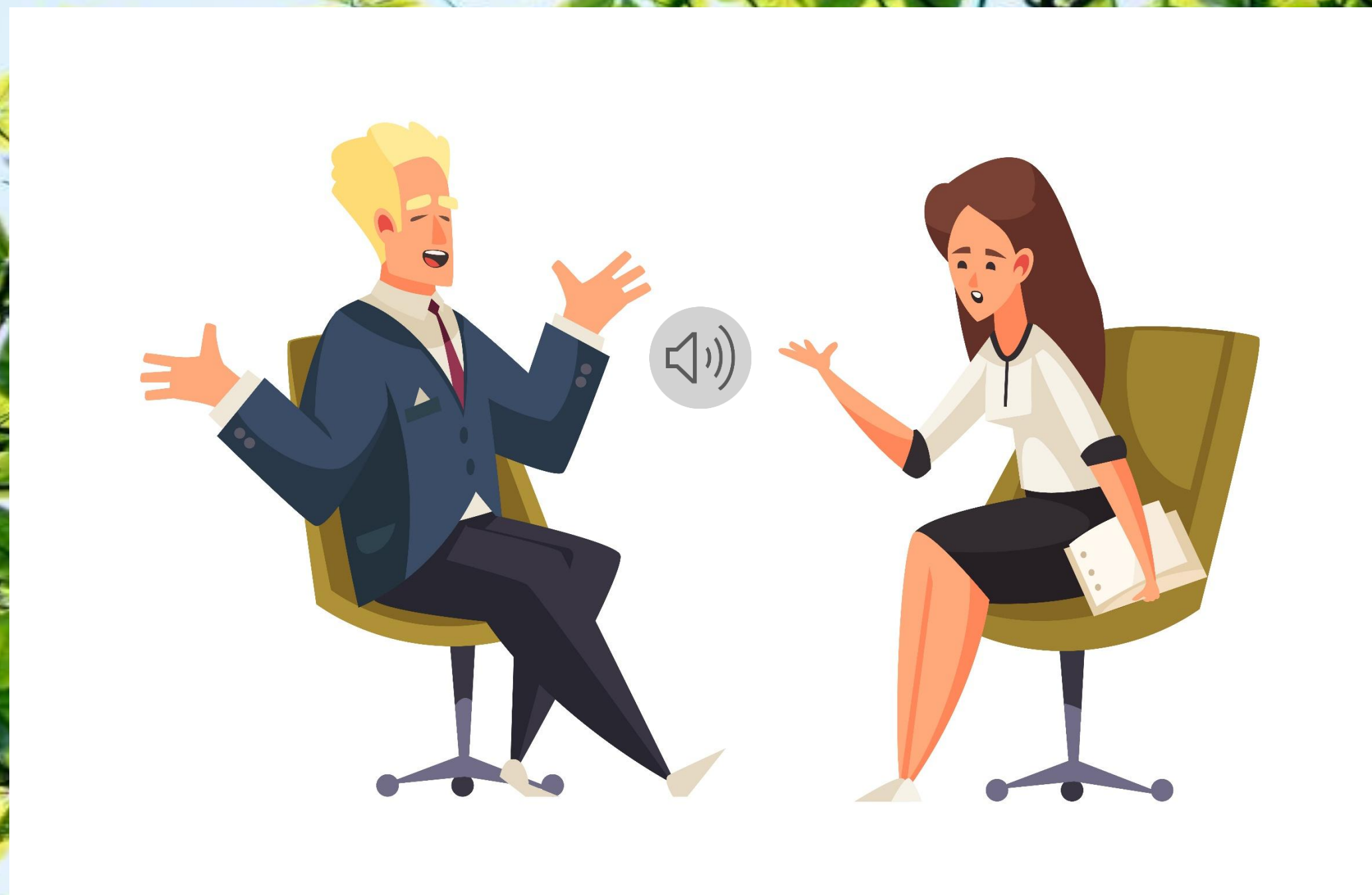
Réhausse d'évier sur 1 des 2 cuves

- Diminution des flexions du rachis dorso-lombaire
- Option retenue par l'employeur et la salariée





**L'axe Accompagnement  
vers l'emploi en 4 étapes  
illustrées à partir de témoignages**



# Accompagnement des personnes : les spécificités

- Evaluation / Diagnostic : s'assurer que la personne est en capacité d'engager une démarche active d'accès à l'emploi. Prendre en compte les conséquences du handicap dans l'accompagnement qui pourra être déployé.
- Elaboration et/ou validation d'un projet professionnel : explorer les champs professionnels en lien avec les compétences, les aptitudes et les contre-indications médicales de la personne.
- Accès à la formation : analyser et répondre aux besoins de formations de la personne par rapport à son projet professionnel et en adéquation avec les besoins des employeurs
- Appui à l'accès et à l'intégration dans l'emploi par la mobilisation, si besoin, d'aides et prestations de droit commun et/ou spécifiques.

# La prise en compte du handicap de la personne dans l'accompagnement du Cap emploi

Dès le début de l'accompagnement : le **diagnostic de situation**, au regard du handicap / de l'état de santé et de la relation à l'emploi, permet d'évaluer les besoins de compensation.

**Par l'instauration d'un climat de confiance, les besoins de compensation pourront être identifiés** pour y faire face, **ainsi que les ressources** de la personne, afin de limiter l'impact du handicap sur le parcours. C'est sur la base de l'expression de ses besoins, de ses attentes et choix de vie que des réponses de compensation peuvent être proposées. Il s'agit d'aider la personne à les identifier par elle-même et à se les approprier.

 Ces sujets sont questionnés **tout au long du parcours**.

42

L'accompagnement dans l'élaboration / validation d'un **projet** professionnel réaliste et réalisable, **tient compte de tous ces éléments travaillés avec la personne**, incluant ses capacités révélées, les restrictions médicales **et la réalité du marché de l'emploi**.

Nos mots clefs :

	Diagnostic	Anticipation
Identification des besoins	Projet compatible	
Appropriation	Ressources	

# Accompagnement des employeurs

Nous apportons une offre de services globale en direction des employeurs privés et publics, permettant de développer l'inclusion des personnes en situation de handicap :

- Information sur l'emploi des personnes handicapées
- Sensibilisation de l'employeur et de ses équipes à l'intégration des personnes handicapées : faciliter et sécuriser l'intégration (démystifier le handicap)
- Conseil pour la préparation et aide au recrutement des personnes handicapées
- Accompagnement de la définition du besoin jusqu'à la réalisation d'un projet de recrutement inclusif, l'intégration et le suivi en emploi du collaborateur :

43

- ✓ Présélection qualifiée de candidats à l'aide de notre sourcing interne et/ou externe ; (mobilisation des partenaires de l'emploi)
- ✓ Vérification de l'adéquation handicap / poste occupé / compétences ;
- ✓ Visite de l'environnement de travail possible ;
- ✓ Transmission de candidatures par mail ou organisation d'un atelier de recrutement selon le plan d'action défini

# Accompagnement des employeurs

- Intégration et suivi du Salarié et/ou de l'Agent en emploi : Appui à l'accès et au maintien dans l'emploi par la mobilisation, si besoin, d'aide à la compensation du handicap : Etude de poste, tutorat, lien avec le service maintien si nécessaire ; bilan de fin de période d'essai, point à mi-parcours,...
- Mobilisation des mesures d'aides financières et d'appuis pour la compensation du handicap (aménagement de poste)

**PMSMP**  
Période de Mise en Situation en Milieu  
Professionnel

**CONTRATS AIDÉS**

**Aides spécifiques  
FIPHFP**

**Aides de droit commun**

## Comment ça marche ?

Le contrat d'apprentissage est une formation en alternance composée d'une **partie théorique** dispensée dans un Centre de Formation des Apprentis (CFA), d'un organisme de formation agréé ou à l'université, et d'une **partie pratique** réalisée au sein de l'établissement public.

L'objectif :  
Obtenir un **diplôme ou titre professionnel** enregistré dans le RNCP\* du niveau CAP à Bac +5  
*\*Répertoire National des Certifications Professionnelles*

Le **maître d'apprentissage** est un agent de la structure

- qui doit être titulaire d'un diplôme ou titre relevant du domaine professionnel correspondant au diplôme ou titre préparé par l'apprenti, d'un niveau au moins équivalent et justifiant d'une année d'expérience
- ou justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée.

## Pour qui ?

Tout employeur relevant du **secteur public** non industriel et commercial  
**Fonctions publiques d'Etat, territoriales et hospitalières ainsi que les établissements publics administratifs**

Toute personne bénéficiaire de l'**obligation d'emploi\*** **quel que soit son âge** et son niveau de qualification (*\*un titre délivré par la Maison Départementale des Personnes Handicapées ou par la sécurité sociale ou autre titre, rapprochez-vous de votre Cap emploi pour confirmer votre éligibilité*)

## Quel contrat ?

**CDD** de 6 mois à 3 ans voire 4 ans si le handicap nécessite un aménagement spécifique  
**CDI** s'il débute par une période d'apprentissage  
Le contrat peut être conclu à temps partiel sur prescription du médecin du travail / selon situation de la personne.

## Les avantages pour l'employeur

- Un recrutement sur mesure
- Un appui personnalisé pour les démarches administratives
- Des aides et des exonérations
- Une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)
- La comptabilisation de l'alternant reconnu travailleur handicapé dans le cadre de l'obligation d'emploi (OETH)
- Un accompagnement tout au long du contrat
- Le développement d'une politique RH inclusive et volontariste

# Tout savoir sur le contrat d'apprentissage secteur public



# Tout savoir sur le contrat d'apprentissage secteur public



## Et après ?

Au terme du contrat, les **apprentis reconnus travailleurs handicapés** peuvent accéder à l'emploi en passant un concours ou en étant recrutés par voie contractuelle (avec titularisation possible).



## Les aides pour l'employeur et l'apprenti

Aide de l'Etat : **3000€** par an - valable uniquement pour les fonctions publiques hospitalière et d'Etat (**5000€** valable uniquement pour la fonction publique d'Etat pour la filière numérique).

Le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) renforce ses aides afin de soutenir et sécuriser le recrutement d'apprentis en situation de handicap au sein des 3 fonctions publiques.

**Pour les employeurs**, dans le cadre d'un contrat en apprentissage, prise en charge :

- du coût salarial brut annuel de l'apprenti à hauteur de **80%**
- des frais d'inscription et de formation dans la limite de **10 000 € /an**
- des frais de tutorat : coût horaire maximum de **20.5€** dans la limite d'un plafond de 20h/mois (pendant toute la durée du contrat d'apprentissage)
- d'une prime à l'insertion de **4 000 €** si embauche en CDI ou titularisation à l'issue de sa période d'apprentissage

Exonération en partie ou en totalité des cotisations salariales

Des aides peuvent être octroyées **pour l'apprenti** :

- prise en charge des surcoûts de frais de déplacement, restauration, hébergement dans la limite de **150 € jour**, liés à la compensation du handicap
- Aide au parcours de **530€** possible pour l'apprenti pour l'achat de matériel pédagogique nécessaire pour la formation

L'ensemble de ces aides sont **cumulables** avec la prise en charge des coûts liés à la compensation du handicap (aménagements du poste, aides à la mobilité...).

## Quelle rémunération ?

Selon l'âge et l'année d'exécution du contrat :

- De 16 ans à - de 18 ans : entre 27% et 55% du SMIC
- De 18 ans à - de 21 ans : entre 43% et 67% du SMIC
- De 21 ans à - de 26 ans : entre 53% et 78% du SMIC
- A partir de 26 ans : 100% du SMIC minimum (rémunération conventionnelle)

Pour la 4<sup>e</sup> année d'exécution du contrat : rémunération de 3<sup>e</sup> année, majorée de 15 points

*Majorations additionnelles possibles selon niveau de formation*

# En synthèse

## Notre expertise / notre plus-value

Intervention pour tous types de handicap : moteur, maladie invalidante, auditif, visuel, troubles cognitifs, handicap psychique, handicap mental...

Accompagnement individualisé, sur mesure

Veille sur les dispositifs existants, ingénierie de la formation, ingénierie des financements de la formation

Mobilisation d'outils spécifiques

Travail en concertation/collaboration avec le réseau de partenaires

Veille sur les innovations techniques

Richesse liée à une équipe pluridisciplinaire

# Attractivité des employeurs

Nos canaux de communication (LINKEDIN notamment) permettent de relayer vos informations et participations aux évènements



## CHEOPS Hauts-de-France

Le réseau des Cap Emploi des Hauts-de-France



## Cap Emploi 59 Lille

Expert de l'emploi inclusif durable en milieu ordinaire de travail au profit des personnes handicapées et des employeurs

## Cap emploi Pas-de-Calais Centre

Relevons ensemble le défi de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le milieu ordinaire de travail !

30/04/2026 Sen



Cap Emploi Grand Hainaut  
Handicap, recrutement et maintien.



## Cap Emploi 02

Accompagnement de personnes handicapées vers l'insertion professionnelle, le retour ou le maintien dans l'emploi

**16 K abonnés (employeurs, partenaires, candidats) pour nos 8 comptes (1 CHEOPS et 7 CAP EMPLOI)**

## Temps d'échange

 **Donnez-nous votre avis**

Scannez le QR code ou cliquez sur le lien dans le chat :



 <https://app.wooclap.com/QLNAUT/questionnaires/69ef33bca7feb02cb72abb84>