

**Semaine Européenne pour l'Emploi
des Personnes Handicapées**

**Insertion et maintien dans l'emploi :
à chaque étape, un accompagnement
des employeurs et des salariés**



1

Introduction

Définition du handicap

« Constitue un Handicap, toute **limitation d'activité** ou **restriction de participation à la vie en société** subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, **durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions** physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »





Le maintien dans l'emploi :

De quoi parle-t-on ?

Pourquoi porter cette question au sein de l'entreprise ?

- Le maintien dans l'emploi, c'est la prévention du risque de perte d'emploi à la suite d'une altération de sa santé.
- Cette altération peut être temporaire ou non, d'origine professionnelle ou non.
- C'est être dans une **démarche d'anticipation** afin de permettre de **conserver un emploi** dans des conditions **compatibles avec l'état de santé** et de poursuivre une carrière professionnelle **en écartant la menace d'inaptitude**.



- **Pour le salarié** : le risque d'inaptitude et de l'exclusion professionnelle
- **Pour l'entreprise** : les impacts d'un licenciement pour inaptitude (une perte de compétences et un déséquilibre dans les collectifs de travail, des répercussions sur la productivité, la qualité et plus généralement sur la Qualité de Vie au Travail, une perte financière)
- **Pour anticiper** : un climat de confiance vis-à-vis du handicap est important

L'ahi33

Nos missions :

- Conseil, prévention et accompagnement
- Suivi individuel de la santé des salariés
- Actions sur le milieu de travail
- Maintien dans l'emploi



16
centres
en Gironde



350 000
salariés suivis



35 000
entreprises
adhérentes



L'ahi33

- En 2023, l'ahi33 c'est plus de **330 professionnels** au service des entreprises adhérentes et de leurs salariés.



Médecins du travail



Infirmiers en santé
au travail



Intervenants
en prévention



Service social



Intervenants de la
cellule maintien
dans l'emploi



Secrétariats
médicaux



Agents d'accueil



Fonctions supports

3 axes de missions



L'évaluation des risques
et le conseil en prévention



Le suivi individuel
en santé au travail



La prévention de
la désinsertion professionnelle

Le maintien dans l'emploi



- **Objectif :**

- Préserver la santé des individus pour leur permettre de poursuivre leur activité professionnelle dans de bonnes conditions de santé
- Permettre le maintien dans l'emploi des salariés dont la santé pourrait présenter des incompatibilités avec les exigences de la situation de travail

- **Comment ?**

- Une prise en charge du salarié pour l'accompagner dans son projet professionnel
- Des conseils d'action sur la situation de travail pour aider à mettre en place les aménagements nécessaires

2

Les situations pouvant compromettre le maintien en emploi :

Tout problème de santé ayant un impact sur le travail

comment le savoir?

Employeur :

Quels signaux d'alerte ?

Quand solliciter le médecin du travail ?

→ Tout changement dans le comportement du salarié :

- Des arrêts de travail à répétition
- Un arrêt longue maladie
- Absences ou retards injustifiés
- Difficultés à tenir le poste (ou certaines tâches du poste) : lenteur, erreur, perte de productivité
- Nécessité de pauses
- Signes de fatigue... changement de comportement
- Apparition de problèmes relationnels
- Evitement de certaines tâches



→ **Comment
aborder la question
avec le salarié ?**

→ **Quels facteurs
vont être facilitants ?**

le dépistage précoce par le médecin du travail

Le suivi individuel en santé au travail pour :

- Vérifier que l'état de santé du salarié est compatible avec son poste de travail lors de toutes les visites
 - Recevoir le salarié pendant l'arrêt
 - Recevoir le salarié en difficulté à sa demande ou à celle de l'employeur
- **Et ainsi :**
 - Proposer à l'employeur des aménagements et l'aider à les mettre en place,
 - Conseiller le salarié dans des démarches de reconversion professionnelle suite à un problème de santé



3 Les moyens déployés pour apporter des solutions

Les missions du médecin du travail

- C'est un médecin, dont la spécialité médicale est centrée sur les spécificités du monde du travail
- Mission : compatibilité du poste avec l'état de santé du travailleur
- Il est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel



→ L'objectif :

le maintien dans l'emploi du salarié à son poste ou un autre - dans son entreprise ou une autre.



Le médecin du travail et son équipe

- Les professionnels de santé (médecins, infirmiers)
- L'assistant en santé au travail
- Les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP)
 - Ergonome
 - Psychologue
 - Toxicologue
 - Technicien hygiène et sécurité – Métrologie, évaluation du risque et document unique
 - Technicien hygiène et sécurité – spécialiste prévention BTP
 - Assistante sociale



SAME : une cellule pluridisciplinaire pour le maintien dans l'emploi

- Une équipe de professionnels pour orienter et accompagner dans les démarches
 - Médecin du travail
 - Chargée de mission pour le maintien dans l'emploi
 - Infirmières en santé au travail
 - Ergonome
 - Psychologue
 - Assistante sociale
- Une cellule en relation avec les acteurs du maintien dans l'emploi :

CAP
EMPLOI GIRONDE

SECURITE SOCIALE
 l'Assurance
Maladie

Carsat Retraite
& Santé
au travail
Aquitaine


agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE

Le rendez-vous de liaison

→ **Attention** : ce n'est pas un rendez-vous médical.
C'est un rdv entre l'employeur et son salarié.

- Il peut être organisé par l'employeur (dans l'entreprise) à partir de 30 jours d'arrêt de travail,
- Le médecin du travail peut être associé à ce rendez-vous,
- Il a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions favorisant son retour à l'emploi

Rendez-vous
de liaison



● Visite d'embauche

● Visite périodique

● Visite de pré-reprise

● Visite de reprise

● Visite occasionnelle

● Visite de mi-carrière

● Visite post exposition

La visite de pré-reprise

- Cette visite médicale se déroule pendant un arrêt de travail.
- **Objectifs** : accompagner, préparer et anticiper, pendant l'arrêt, le retour au travail dans les meilleures conditions.
- Il peut ensuite recommander :
 - des aménagements et adaptations du poste de travail,
 - des préconisations de reclassement,
 - des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter votre reclassement ou votre réorientation professionnelle.
- Cette visite de pré-reprise peut être demandée par :

Le salarié

le médecin
traitant

le médecin
conseil

le médecin
du travail

Le maintien au poste : les aménagements de poste

- Le médecin du travail peut, à tout moment, émettre un avis ou des propositions d'aménagements après échange avec l'employeur et le salarié.
- L'employeur doit prendre en considération ces aménagements (ou refuser par écrit).
- Pour aider à la mise en place des aménagements de poste :
 - Salarié sans reconnaissance spécifique :
équipe du médecin du travail
 - Salarié avec une RQTH ou une invalidité :
équipe élargie mission handicap
(collaboration de Cap Emploi)



Le temps partiel thérapeutique

Le Temps Partiel Thérapeutique est un **aménagement temporaire de la durée du travail** (perception des IJ partiellement).

- Il permet de reprendre progressivement une activité ou de conserver une activité pendant des soins.
- Il permet aussi de tester une organisation de travail la plus favorable à une reprise pérenne du travail.



- Il s'agit d'une **prescription du médecin traitant**. Il peut intervenir **à tout moment** sans obligation d'arrêt complet préalable.
- **Le médecin du travail est sollicité** pour s'assurer que le temps partiel thérapeutique au poste est **compatible avec l'état de santé** :
 - temps maximal de travail hebdomadaire et/ou quotidien, une répartition spécifique du temps de travail en raison des contraintes de santé et du poste...
 - Il envoie ses préconisations au manager et au RH.
- **Si pérenne** : l'invalidité peut être mise en place



Les dispositifs de reconversion pendant un arrêt

- **L'essai encadré :**

- Dispositif CPAM, permet au salarié d'expérimenter une prise de poste (ancien poste ou nouveau poste voire nouveau métier) pendant 14 jours renouvelable 1 fois, tout en conservant le bénéfice des IJSS.

- **La Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE) :**

- Contrat passé entre la CPAM, l'employeur et le salarié en arrêt. Il permet au salarié en risque d'inaptitude à son poste d'exercer un métier pour réadapter ou apprendre un nouveau métier (formation adaptée à la situation). Contrat de travail de 18 mois qui permet de cumuler une indemnité CPAM et une rémunération.

- **La formation et le bilan de compétence pendant l'arrêt :**

- Les formations éligibles au CPF* (exemple : bilan de compétence, VAE, formations qualifiantes inscrites au répertoire...). Un salarié en arrêt peut être autorisé par la CPAM à bénéficier d'une formation tout en conservant le bénéfice des IJSS sans accord de l'employeur.

* Les BOETH bénéficient d'un abondement du CPF



Politique d'entreprise et maintien dans l'emploi

Les conditions de réussite de la démarche

Une préoccupation collective

- L'expression et l'affichage d'une volonté politique d'entreprise
- Une démarche globale, transversale et itérative

Des conditions réussites

- Un travail continu et en mode projet
- Des organisations du travail agiles (temps de travail adaptés, télétravail, séquençages des activités...)

Des acteurs engagés

- Mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise: CODIR, Service RH, managers de proximité, élus du personnel, ...
- Appui/accompagnement des acteurs externes : SPST, Carsat, Cap emploi ...

4 **Le statut de travailleur handicapé comme outil supplémentaire**

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

- **Qu'est-ce-que la RQTH ?**

- C'est un statut administratif et protecteur qui permet au salarié de bénéficier d'un accompagnement spécifique si besoin.
- Cette reconnaissance est attribuée par un organisme externe à l'entreprise : la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) du département de résidence.

- **Pour qui ?**

- Les personnes de plus de 16 ans en capacité de travailler, mais présentant des difficultés à exercer certains types d'activités professionnelles en raison d'un handicap.

- **Comment ?**

- La demande se fait par le biais d'un formulaire qui doit obligatoirement être accompagné d'un certificat médical de moins de 1 an. Le récépissé de dépôt de demande permet de bénéficier des dispositifs spécifiques dans l'attente de la réponse.



Les intérêts de la reconnaissance :

- Aménagement d'horaires individualisés
- Adaptation du poste de travail
- Suivi médical renforcé
- Reconversion dans l'entreprise
- Aides de l'AGEFIPH pour l'aménagement

Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

Autres dispositifs donnant droit au statut de TH

- Invalidité –CPAM–
(maladie d'origine non professionnelle)
- Rente Accident du travail / Maladie
professionnelle

Afin de permettre le maintien dans l'emploi par la réduction du temps de travail, la CPAM peut accorder une pension d'invalidité. Elle constitue un complément de ressources lié à la perte de revenus.

Dans le cas d'un AT/MP, le statut de TH est lié au taux d'Incapacité Partielle Permanente évaluée par le médecin conseil : < 10 % IPP



Quels intérêts pour la personne salariée ?



- Le statut de Travailleur Handicapé donne droit à un ensemble de dispositifs spécifiques :
 - Financements de dispositifs spécifiques (aménagement de poste, formations)
 - Réduction du temps de travail à la demande
 - (+ avantages spécifiques liés à la convention collective ou accord entreprise : jours de repos supplémentaires ...)
 - Obligation de reclassement renforcée
 - Accompagnement par des opérateurs spécialisés
 - Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Attention : La RQTH est un élément lié à la vie privée du salarié, sans obligation d'information de l'employeur

Quels intérêts pour l'entreprise ?



- Répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés / contribution
- Maintien des compétences
- Eviter l'inaptitude
- Absentéisme
- Aide aux aménagements de poste
- Image de l'entreprise/attractivité
- Maintien des collectifs de travail



Qu'est-ce que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés?

- Tout employeur qui emploie au moins 20 salariés doit employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de son effectif total
 - L'effectif est calculé au niveau de l'entreprise et pas au niveau de l'établissement
 - L'effectif est calculé selon l'effectif « sécurité sociale » (moyenne de personnes employées chaque mois de l'année civile précédente)
 - lorsque l'entreprise accroît son effectif et atteint plus de 20 salariés, l'employeur dispose d'un délai de 5 ans de dépassement pour remplir son obligation d'emploi
 - Pour le taux de 6%, le chiffre obtenu par le calcul est arrondi à l'entier inférieur. Pour le décompte chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise

Comment est remplie l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés?

- L'employeur s'acquitte de cette obligation de différentes façons :
 - Emploi direct de travailleurs handicapés: CDI, CDD, intérimaires, stages, ou période de mise en situation professionnelle
 - Versement d'une contribution à l'AGEFIPH recouvrée par l'URSSAF
 - Conclusion d'un accord agréé, en faveur des travailleurs handicapés, conclu pour 3 ans renouvelable 1 fois



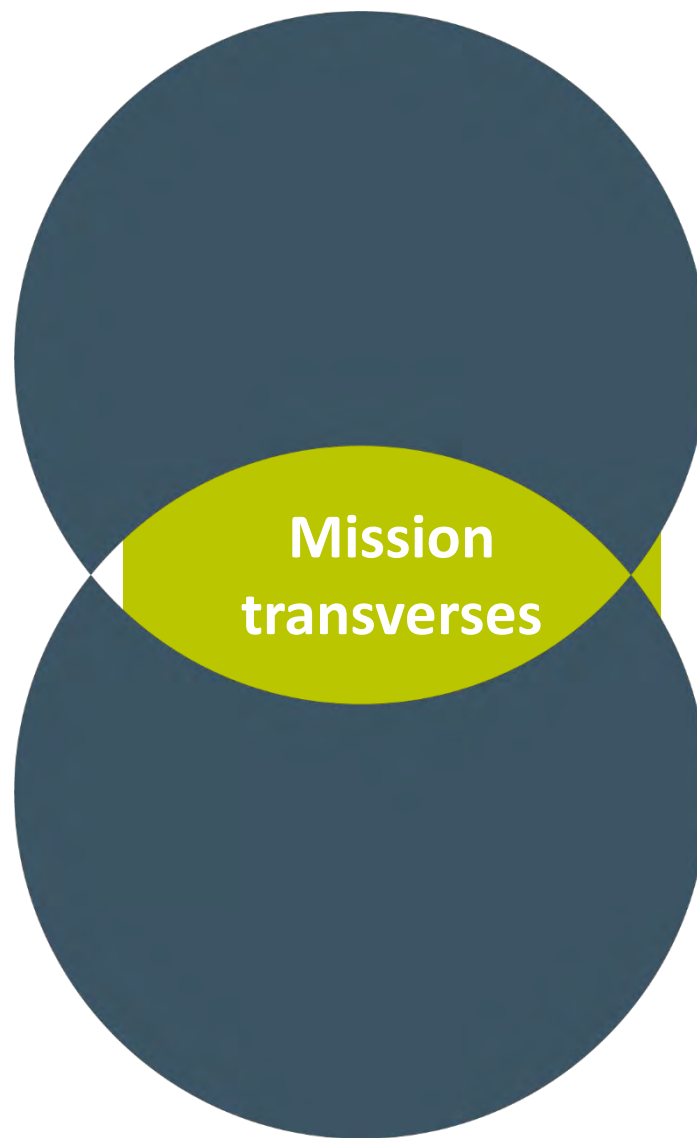


L'offre de service du Cap Emploi

Ses champs d'intervention, son organisation

Quelques **rappels** :

Les champs
d'intervention du
Cap Emploi Gironde :



Accompagnement
vers l'emploi

Accompagnement
dans l'emploi

Quelques chiffres 2022 :

1730

« Expert Handicap »
dans le cadre de l'ODSI

620

Appuis ponctuels
d'expertise

216

A.S.T. en sécurisation
de l'insertion

750

Maintiens
dans l'emploi

700

Maintiens en emploi
ou évolutions
professionnelles

Le Cap Emploi Gironde, c'est :

6

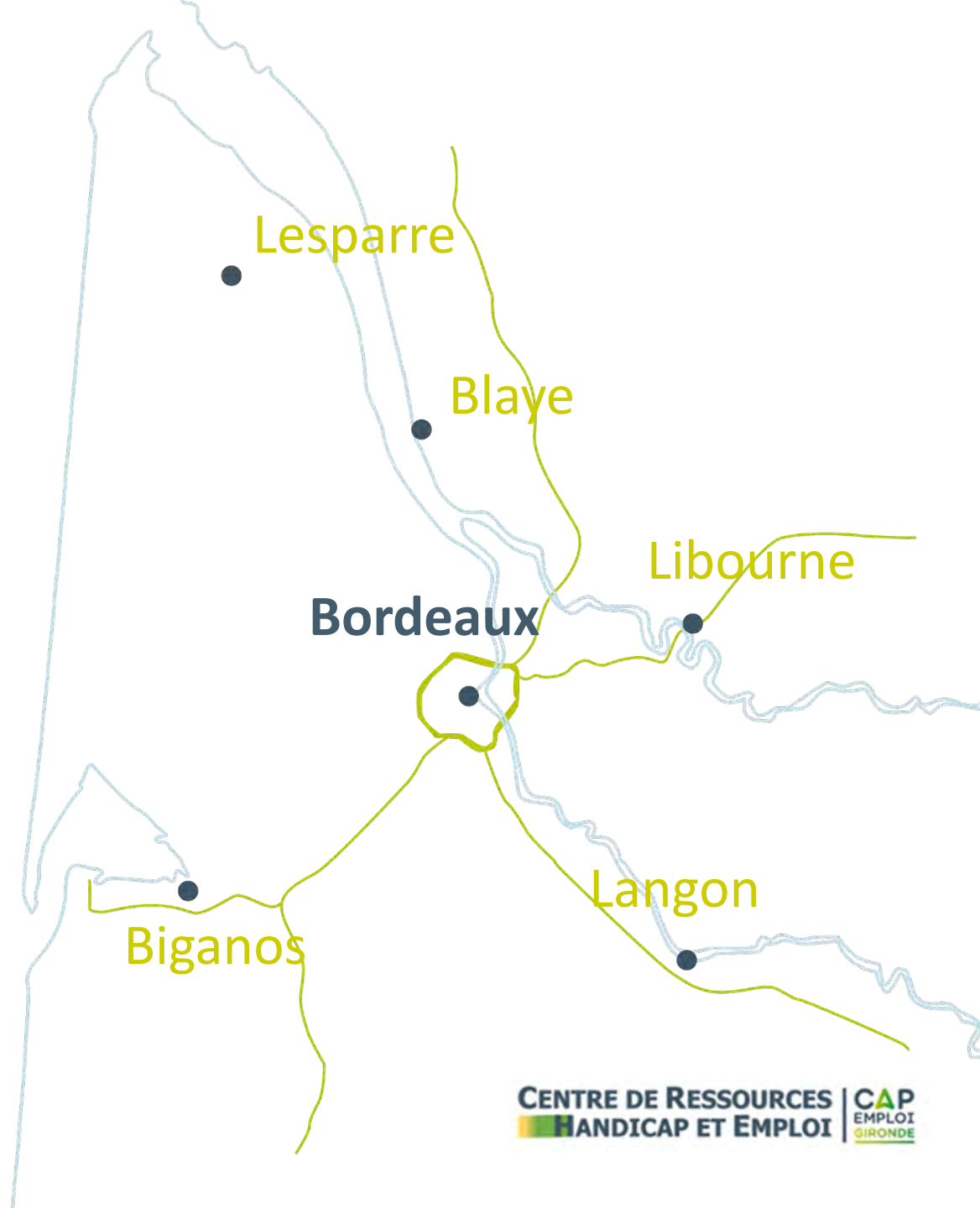
Sites
d'accueil

7

Pôles spécialisés

1

Centre
de ressources



Les bénéficiaires de l'offre de service de Cap Emploi Gironde :



Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (**article L5212-13 du code du travail**), ou en cours de l'être.



En recherche d'emploi inscrites ou non à Pôle Emploi, salarié(e)s, personnels de la fonction publique, travailleurs (es) indépendants, travailleurs (es) non-salarié(e)s, personnes dans le cadre du service civique,



Tous les employeurs, peuvent tous bénéficier de l'intervention du Cap emploi, qu'ils relèvent du secteur privé ou public.



La démarche d'aménagement de poste de travail

Sécurisation des nouveaux collaborateurs – Maintien dans l'emploi

La notion de compensation et aménagement raisonnable

Mécanisme qui permet d'atténuer ou de supprimer les effets / les conséquences d'un handicap sur un poste de travail afin de ne prendre en compte que la compétence professionnelle

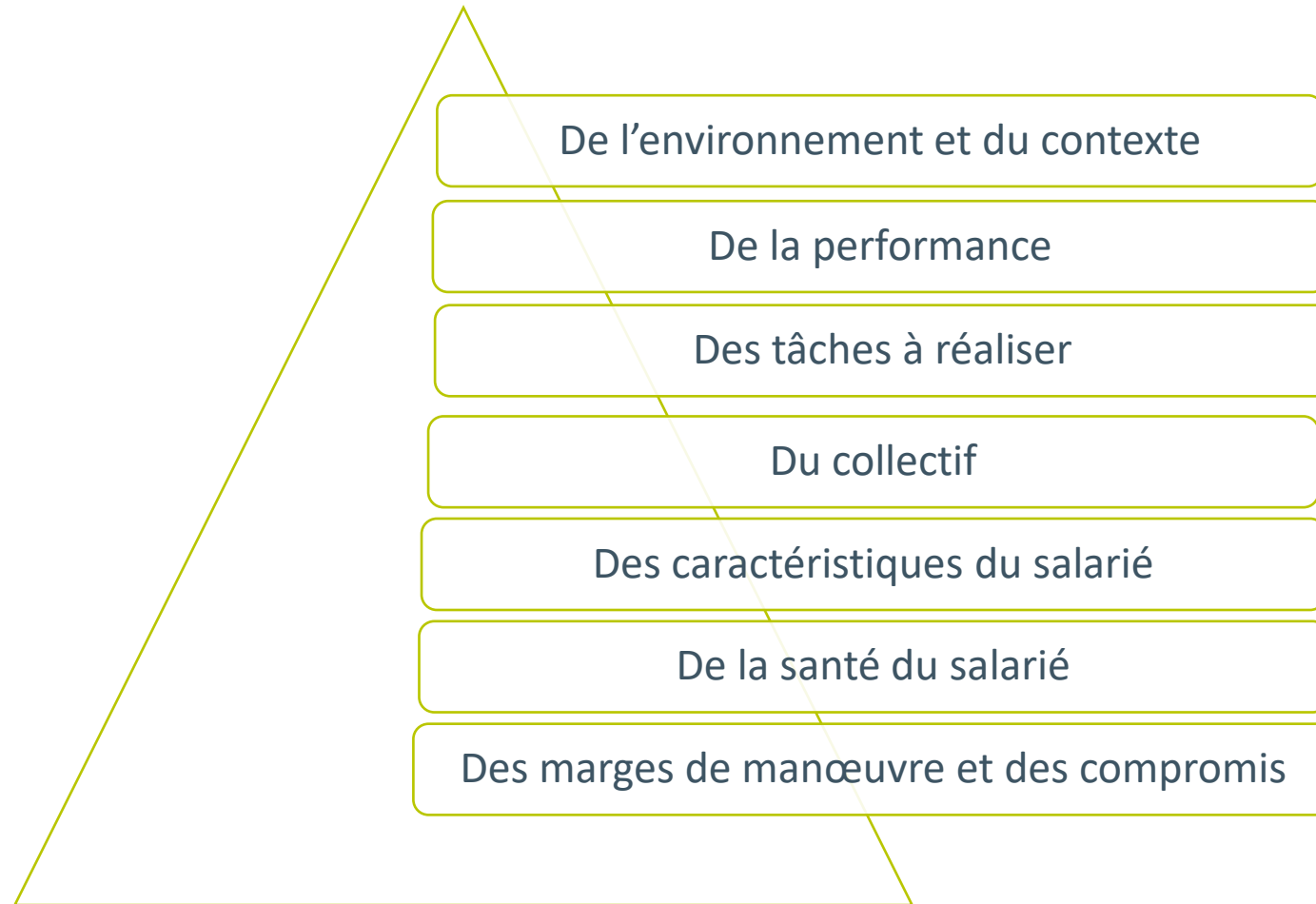
Obligation légale

« Modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres». Donc cela va être agir sur l'aménagement des postes, l'adaptation des machines.... »

Charges disproportionnées

Modifications ou ajustements dépassant de la notion de règlementaire et de raisonnable, possibilité sous conditions pour l'employeur de solliciter in co-financement spécifique sur les charges disproportionnées identifiées.

Agir en fonction : Intégrer la compensation dans un environnement



Aménager, adapter les situations de travail



organisationnelles



humaines



autres

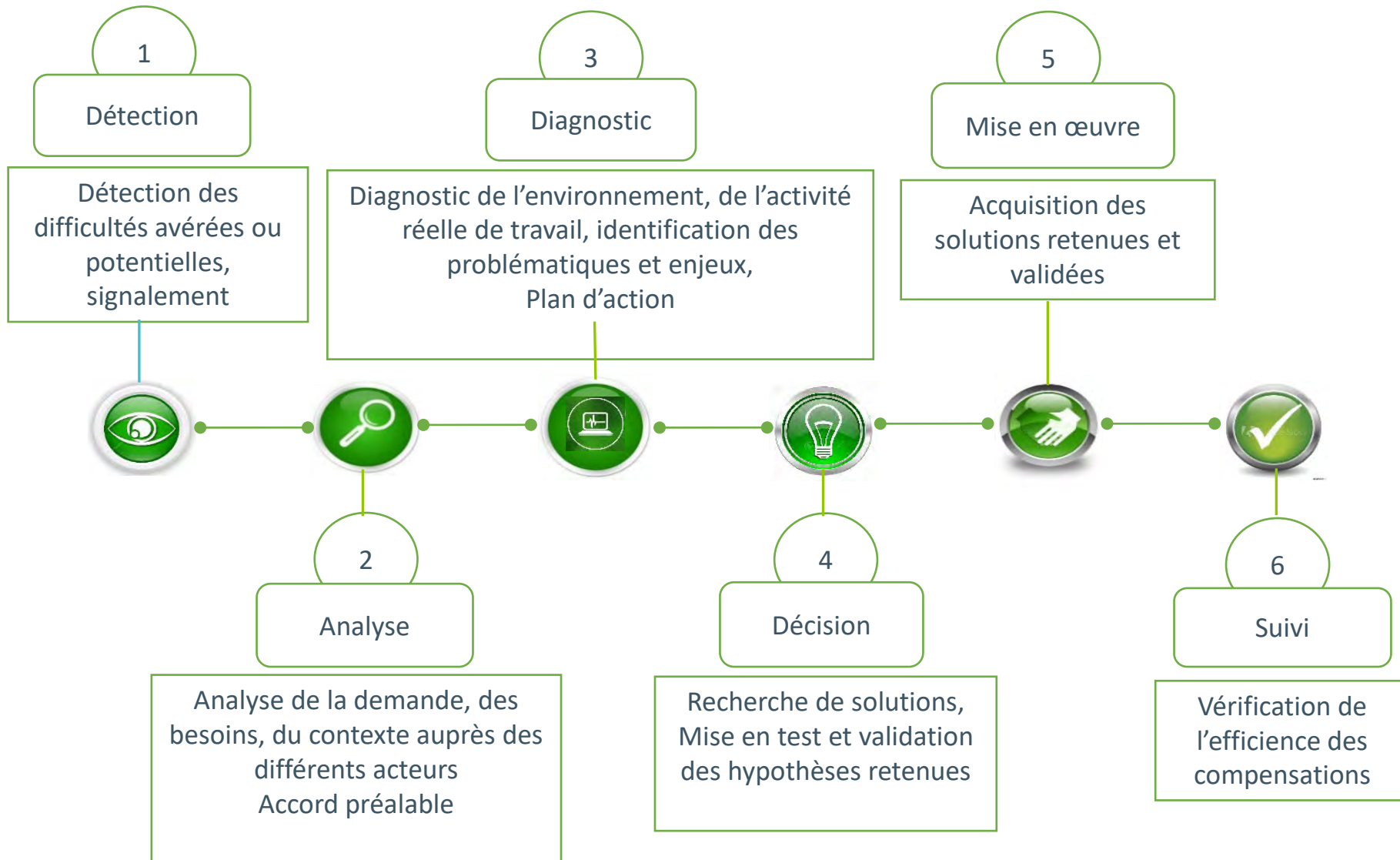


techniques



financières

La méthodologie : Une co construction entre les acteurs



Les clés de la réussite : Chaque situation est singulière

L'anticipation

**la réactivité des acteurs,
une démarche concertée,
une co construction,**

Questions | Réponses

