



# Séminaire maintien dans l'emploi

Politique régionale concertée de maintien dans  
l'emploi en Auvergne – Rhône-Alpes

Jeudi 12 novembre 2020

**Approches sectorielles :**

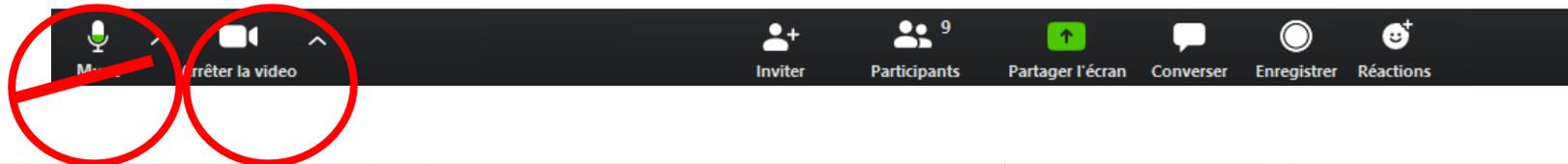
***les enseignements des expérimentations en cours dans le secteur de l'aide à domicile favorables à la prévention de la désinsertion professionnelle et au maintien dans l'emploi***

# Séminaire maintien dans l'emploi – Atelier « approches sectorielles »

Nous allons commencer dans quelques instants...

Merci de couper votre micro

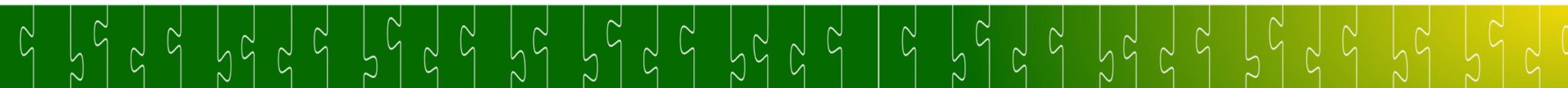
Possibilité d'éteindre ou allumer votre caméra



# Pour vous accompagner aujourd'hui

**Barbara DUQUESNE, *Chargée de mission ANACT***

**Julie PLASSAT, *Consultante, cabinet AMNYOS***



# Les objectifs de l'atelier

- **Partager des initiatives et expérimentations sectorielles éminemment favorables à la prévention de la désinsertion professionnelle et au maintien dans l'emploi**
- **Comprendre les effets et impacts de ces initiatives et expérimentations pour lutter contre la désinsertion professionnelle**
- **Vous donner envie, au travers du partage et des échanges, d'initier des démarches du même type en direction d'employeurs du même secteur ou d'autres secteurs d'activités**

## Merci à nos intervenants

- **Audrey Chapuis, *Directrice du GEIQ AMS (Accompagnement Maintien et Services à Domicile)***
- **Barbara Duquesne, *Chargée de mission ANACT***
- **Franck Simiand, *Coordinateur du Pôle socio-professionnel pour le maintien en emploi - MT2I (Service de santé au travail)***

# Déroulé de l'atelier

- **14h – 14h15 - Introduction**
  - **Prévenir la désinsertion professionnelle : définitions et pistes de réflexion**
  - **Les spécificités de l'aide à domicile et les défis à relever en faveur de la lutte contre la désinsertion professionnelle**
- **14 h15 – 15h Présentation de 3 initiatives et expérimentations et échanges intervenants / participants**
- **Pause (10 min)**
- **15h10 – 16h – Echanges et témoignages croisés**

ID de réunion : 319-584-706

Vous voyez actuellement l'écran de Animateur AMNYOS

Options d'affichage



Participants (9)

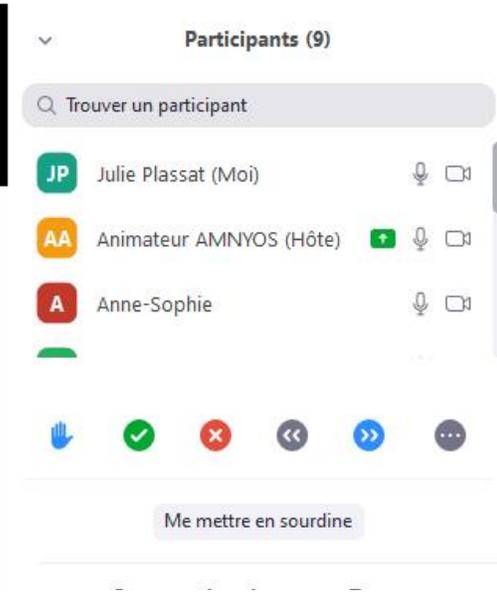
Trouver un participant

- JP Julie Plassat (Moi)
- AA Animateur AMNYOS (Hôte)
- G Grégoire (Co-hôte)
- A Anne-Sophie
- LM Lailheina Matillon
- L Lefauchaux
- A acheteur
- CF Catherine Flach
- MG Marion Goffart

Pour voir le nom des participants



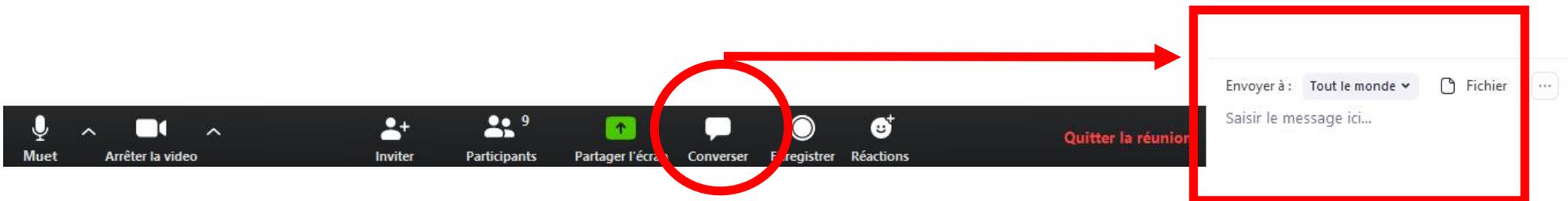
Me mettre en sourdine



Ouvrir le chat

Envoyer un message :

- privé
- à tous





Grégoire



Clémence



Lailheina Matillon



Lefaucieux



Marion Goff...



Catherine Flach

**Réagir sans parler**



Muet



Arrêter la video



Inviter



Participants 9



Partager l'écran



Converser

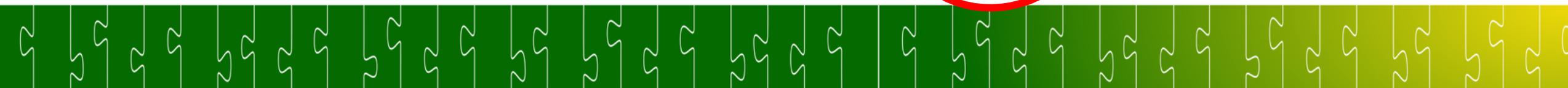


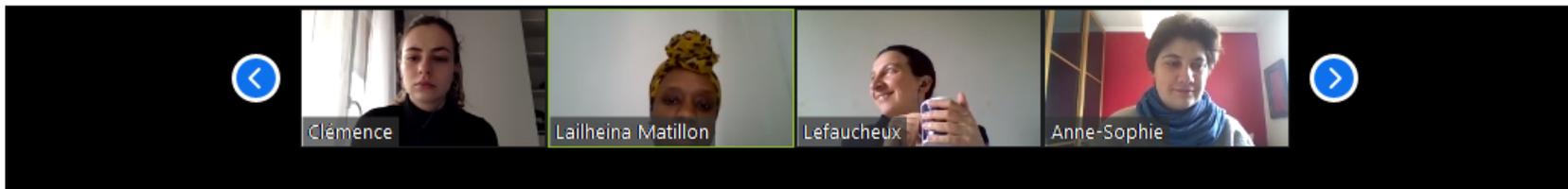
Enregistrer



Réactions

Quitter la réunion



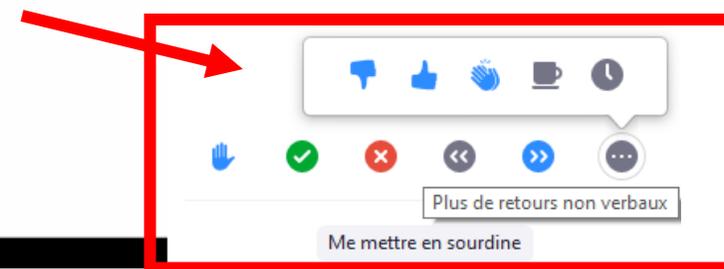


Participants (9)

Trouver un participant

- JP Julie Plassat (Moi)
- AA Animateur AMNYOS (Hôte)
- G Grégoire (Co-hôte)
- CF Catherine Flach
- C Clémence
- L Lefauchaux
- MG Marion Goffart
- A Anne-Sophie
- LM Lailheina Matillon

**Au bas du « volet participants »,  
icônes pour s'exprimer sans parler**

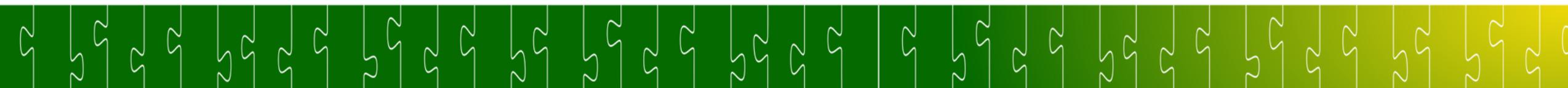


- Rapport de zoom
- Ajuster à la fenêtre
- Demander le contrôle à distance
- Annoter
- Mode côte à côte

PRIC\_AAP PacaAura\_réunion 07.04.2020 - PowerPoint  
FICHER ACCUEIL INSERTION CRÉATION TRANSITIONS ANIMATIONS DIAPORAMA RÉVISION AFFICHAGE PDF Suite 2019



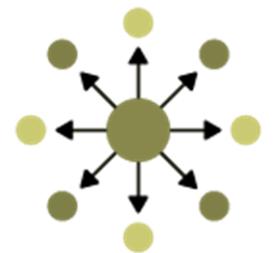
**Modifier l'affichage des vidéos pour qu'elles apparaissent à côté des éléments projetés**



# La désinsertion professionnelle : de quoi parle-t-on ?

- **Des processus de désinsertion professionnelle d'origines et de nature variés**
  - ✓ environnement ou conditions de travail
  - ✓ problématiques de santé ou situations de handicap
  - ✓ ...
- **Des situations qui peuvent être cumulatives**
  - Le vieillissement : un facteur qui peut être aggravant
- **Les conséquences :**
  - ✓ difficultés au travail pour les individus concernés
  - ✓ répercussions plus ou moins importantes sur les collectifs de travail et les organisations

**Un besoin d'agir précocement !**



## Conséquences pour l'individu

- Fatigabilité,
- Impossibilité de réaliser certaines tâches du fait de la perte d'aptitudes physiques,
- Variabilité de l'humeur,
- Stress et mal être liés à la peur de perdre son emploi,
- Baisse de motivation,
- Isolement,
- Stigmatisation, évolution négative de l'image de soi,
- ...

## Impacts sur le travail et les organisations

- Baisse de la qualité du travail
- Baisse de productivité
- Rupture dans le service délivré
- Impact négatif sur l'organisation d'un collectif
- Tensions dans les collectifs de travail
- ...

## Quelques-uns des signaux...

Changement  
comportemental

Arrêts courts  
répétés

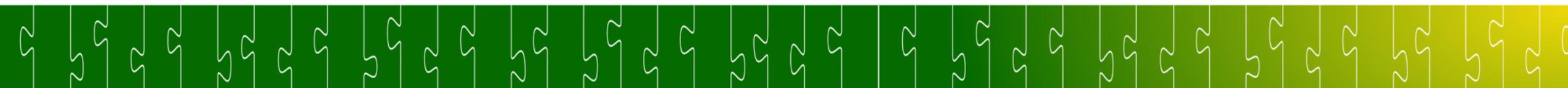
Turn-over

Arrêts longs

Restriction  
d'aptitude

Absentéisme

Accidents du  
travail



**Défi** : prendre en considération, **outre les problématiques de santé et de handicap** engendrant potentiellement des restrictions d'aptitude, **toutes les situations susceptibles d'entraîner un processus de désinsertion.**

## ***Leviers : agir sur ...***

...la détection précoce et  
l'orientation vers les acteurs du  
maintien dans l'emploi

... l'organisation du travail, les  
conditions de travail et les  
parcours professionnels

...l'accompagnement individuel le  
plus tôt possible de l'employeur et  
du salarié rencontrant des  
problématiques de santé ou  
situation de handicap au travail

# « Renforcer la détection précoce des risques d'inaptitude dans l'aide à domicile »

Service de santé au travail – MT2I (Isère)

Financement au titre de la PRC Maintien dans l'emploi 2018 - 2019

Intervention de Franck Simiand, Coordinateur du *Pôle socio-professionnel pour le maintien en emploi*



# Objectifs

## Enjeux:

- Mobiliser un secteur présentant une sinistralité élevée autour des enjeux de maintien dans l'emploi
- Encourager/accompagner la détection et la prise en charge précoce des situations à risque de salariés du fait d'un état de santé qui se dégrade pour les employeurs en lien avec les médecins du travail (équipe pluridisciplinaire SST)

**Mobiliser les employeurs:** une dizaine rencontrés du secteur de l'agglomération Grenobloise: 5 structures ont souhaité participer à l'expérimentation  
2 associatives, 3 privées

- Etablir un état des lieux des outils existant chez les employeurs identifiés
- Rencontre avec l'UNA (Union nationale de l'aide, des soins et des services à domicile)
- Recueil des besoins des employeurs

- **Elaboration d'un outil de détection et d'analyse pour les employeurs et les médecins du travail**
- **Orienter si besoin le salarié vers les acteurs du maintien**

## Elaboration d'une procédure de détection et d'analyse:

1. **La détection par l'employeur:** échange avec le salarié, demande de visite médicale auprès du médecin du travail
2. **Visite médicale:** MDT intègre les préconisations dans une attestation (suivi ou avis) et la transmet à l'employeur. Le MDT remplit l'outil d'analyse et organise un échange avec l'employeur pour consolider et valider les préconisations.
3. **Propositions des actions retenues au salarié:** informations faites par l'employeur. Validation d'un plan d'action.
4. **Réalisation du plan d'actions:** MDT et/ou employeur orientent le salarié vers les acteurs compétents. L'AT coordonne les interventions des acteurs.



### ➤ 8 salariées détectées

Salariées en poste ou en arrêt de travail:

- Rencontrées par l'employeur
- Rencontrées par le médecin du travail
- Pour certaines situations : salariée + médecin du travail + employeur +PSPME
- ✓ 4 salariées ont changé de missions et sont toujours en poste
- ✓ 2 salariées ont effectué un bilan de compétences
- ✓ 1 salariée a été licenciée pour inaptitude: a effectué une PSOP. Relais effectué auprès de pôle emploi
- ✓ 1 salariée: accompagnement vers la RQTH

- Diffusion du projet au réseau UNA ISERE (Union nationale de l'aide, des soins et des services à domicile)
- Diffusion auprès d'un groupement d'employeurs SAP Isère
- Présentation à des responsables de micro-crèches
- Présentation du projet RH Elior
- Participation au groupe de travail SAP DIRECCTE. SST ISERE

### A retenir :

- Difficultés à mobiliser les entreprises
- Proposer des outils simples et rapides d'utilisation
- Expérimentation qui se développe dans la durée (besoin de mettre en place une relation de confiance avec les employeurs et les médecins du travail)
- Plus-value d'une cellule de maintien en emploi au sein d'un SST

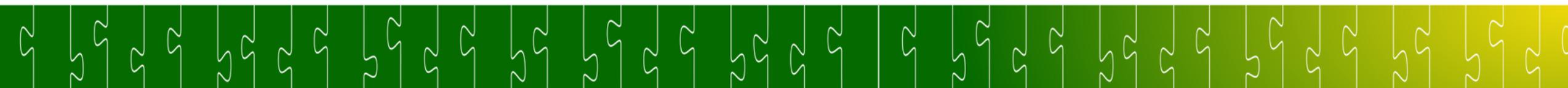
# Questions/ réponses

- Pour s'exprimer, privilégier :
  - le chat
  - Se signaler via la fonctionnalité spécifique « lever la main » si vous voulez prendre la parole
- Si question posée à l'oral
  - Limiter votre temps d'intervention pour que la parole tourne
  - Mentionner votre prénom au moment de prendre la parole
  - Couper votre micro après avoir posé votre question

# « Liens entre l'usure professionnelle et les parcours »

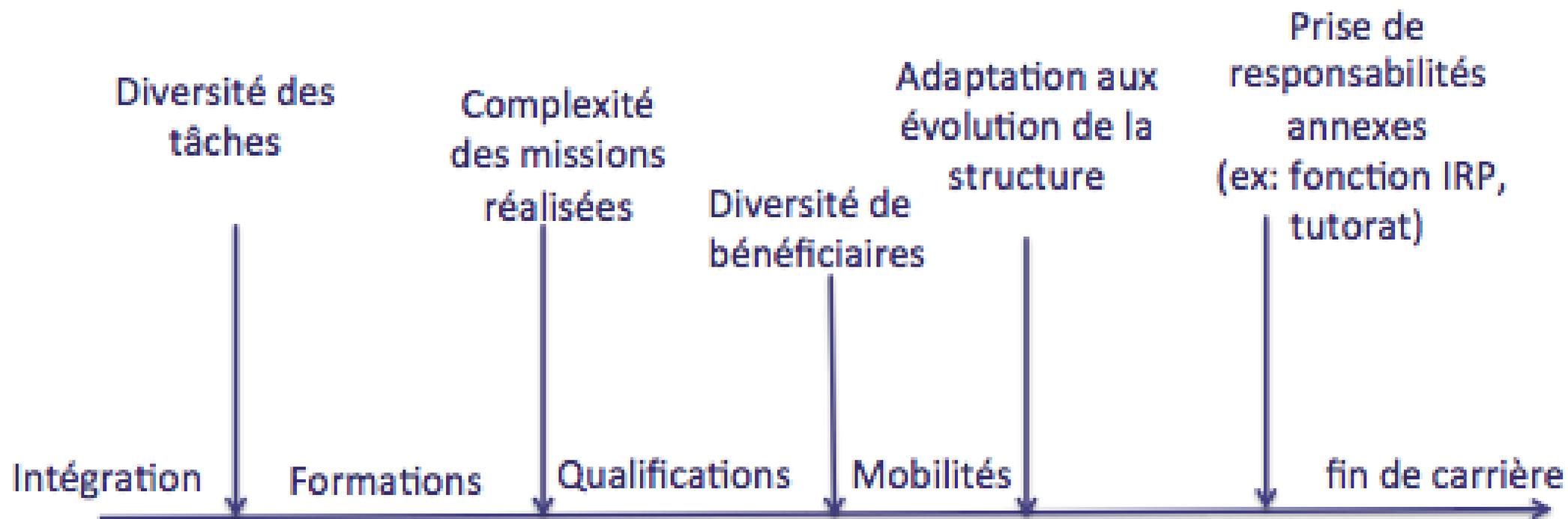
ARACT AUVERGNE RHONE ALPES – action déployée dans le Cantal  
dans le cadre du Plan régional Santé au Travail AUVERGNE RHONE ALPES

*Intervention de Barbara Duquesne, chargée de mission ARACT*



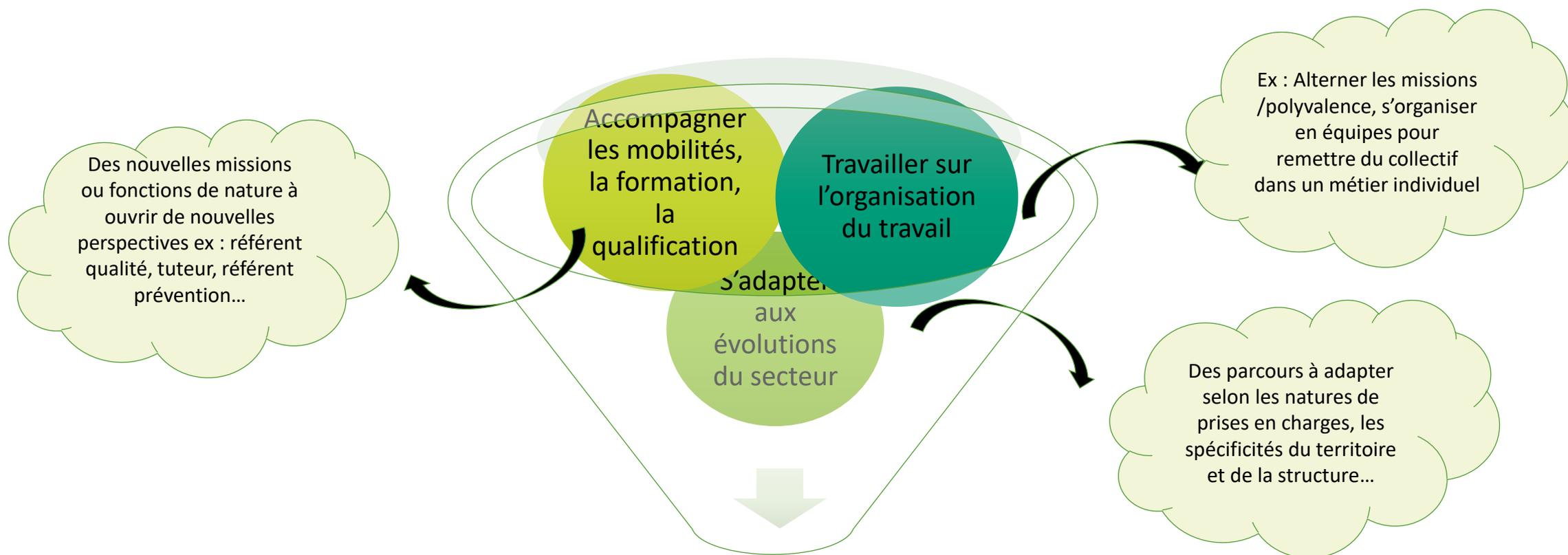
# Action collective avec 5 structures SAP du Cantal

Objectif 1 : définir ce qui fait le parcours professionnels dans les SAP



# Action collective avec 5 structures SAP du Cantal

Objectif 2 : mieux articuler accompagnement des parcours professionnels et amélioration des conditions de travail



# Projet ENVOL

GEIQ AMS (Accompagnement Maintien et Services à Domicile)

Co-financements (FACT, AG2R, Direccte, Groupama, CARSAT RA, Grand Lyon, ADMS, uniformation)

*Intervention d'Audrey Chapuis, Directrice du GEIQ*



## Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification dans le secteur des services à la personne

Un groupement interfédératif (ADMR, ADEDOM, FNAAFP/CSF et UNA) qui regroupe 40 associations /an, qui intervient sur les départements : l'Allier, la Loire, le Puy de Dôme, le Rhône.

Le fondement du Geiq AMS est de valoriser le secteur de l'Aide à Domicile en contribuant à l'épanouissement social et professionnel des personnes en recherche d'emploi dans un parcours de réussite et de qualification.

Le Geiq recrute, forme et accompagne à 3 métiers d'intervenants à domicile.

C'est une équipe de 6 permanents sur 2 antennes Vénissieux et Clermont Ferrand avec 1 direction, 3 coordinatrices, 1 assistante de gestion et 1 alternant ESF.

# ENVOL

Équipes NouVelles pour une Organisation qui reLie

Un projet de Branche lancé en janvier 2020 avec  
Sur le territoire de la Métropole de Lyon



Objectifs : Expérimenter, capitaliser et diffuser une **réponse systémique à la pénurie de personnel touchant l'Aide à Domicile**



Agir sur la QVT via la mise en place d'équipes autonomes pour :  
améliorer les conditions de travail, rompre l'isolement des salariés, agir sur la prévention de l'usure professionnelle, diminuer l'absentéisme, améliorer les PEC des usagers, une meilleure coordination, rendre du sens au travail d'intervention à domicile, fidéliser le personnel.....

## Stade de la démarche

Les équipes autonomes « pilotes » commencent à travailler sur le nouveau modèle  
Formation des encadrants intermédiaires à leurs nouvelles fonctions

## Des modèles qui nous ont inspiré :

Le modèle Buurtzorg en provenance des Pays Bas

Le collectif  dont fait partie 

## Des structures engagées dans la transformation :

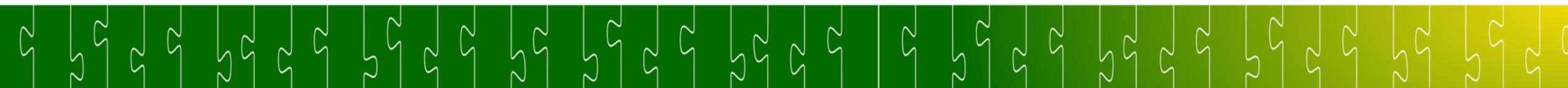


Merci de vous connecter à [www.beekast.live/virl](http://www.beekast.live/virl)

Pendant la pause, vous pourrez visionner de courtes présentations projets financés par la PRC de maintien dans l'emploi

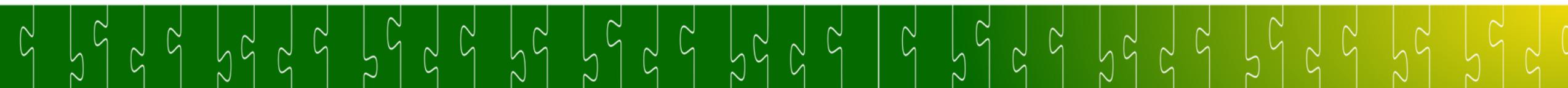
***On se retrouve dans 10 min!***

[www.beekast.live/virl](http://www.beekast.live/virl)



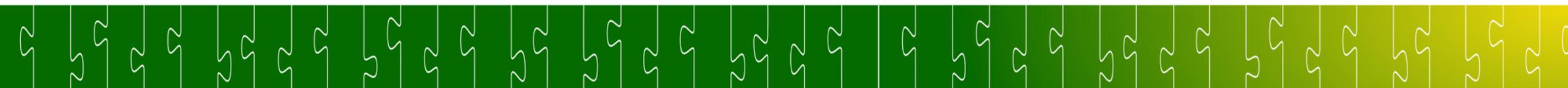
# Qu'est-ce que vous reprenez des interventions de ce matin ?

Quels leviers vous semblent intéressants ? Qu'avez-vous appris de nouveau ?



# **Avez-vous d'autres initiatives / expériences à partager, leviers...permettant de prévenir la désinsertion professionnelle ?**

il s'agit ici de se centrer sur des approches sectorielles que ce soit en direction de l'aide à domicile ou d'autres secteurs d'activité



**Et à votre niveau ou à celui de votre organisation, que pourriez-vous/ qu'auriez-vous envie d'expérimenter en vous inspirant de nos échanges?**

Vous pouvez réfléchir tant au niveau de vos pratiques et actions à titre individuel ou au niveau des actions que votre organisation pourrait engager

# **De votre point de vue, qu'est-ce qui faciliterait votre action ou plus largement la diffusion de ces approches auprès des employeurs de la région ?**

Vos réflexions nourriront la feuille de route de la PRC de maintien dans l'emploi – besoins auxquels la PRC devrait prioritairement travailler à apporter une réponse en 2021 (soit directement, soit en mobilisant l'appel à projets régional).

