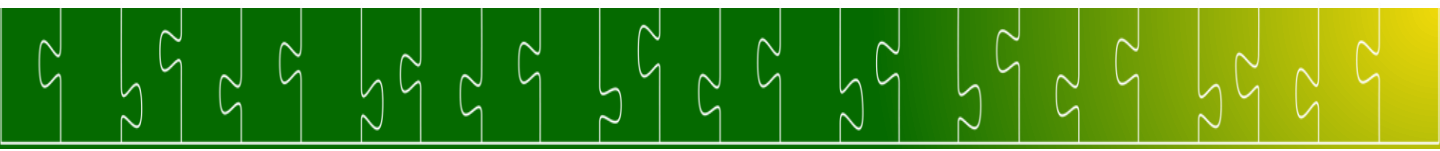


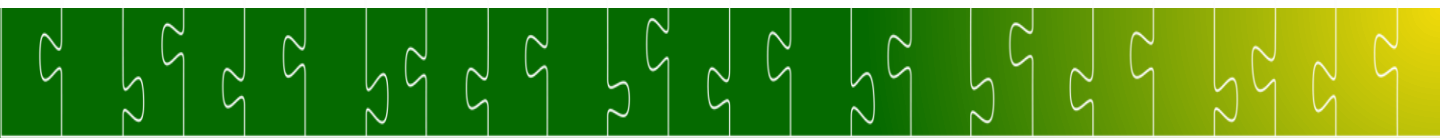
Séminaire maintien dans l'emploi

12 novembre 2020

Synthèse des ateliers



Matinée



Ateliers « Cellules de maintien dans l'emploi dans les SST, quels retours d'expérience ? »

- **Dr Françoise Bonnet Abascal**, Médecin du travail (*AIST Prévention active*)
- **Laurence Guittard**, Cellule maintien dans l'emploi (*AIST Prévention active*)
- **Franck Simiand**, Coordinateur du PSPME (*MT2I*)
- **Dr Michèle Aléonard**, Médecin du travail (*MT2I*)
- **Carine Bourdel**, chargée de mission (*MT2I*)
- **Marie-France Caillat**, Directrice (*AST BTP de l'Ain*)
- **Alexandra Mazza**, Chargée de mission PDP (*AST BTP de l'Ain*)
- **Frédéric Saussac**, Directeur (*AIST Haute-Loire*)

Animation : Pierre Jolidon (*Amnyos*)

Atelier « Cellules de maintien dans l'emploi dans les SST, quels retours d'expérience ? »



1/ Rappel et des objectifs et des modalités d'organisation de l'atelier

Les objectifs poursuivis par l'atelier :

- Partager les expériences réussies relatives à la mise en place de cellules de maintien dans l'emploi dans les SST
- Interroger les modalités de construction et de déploiement des cellules de maintien dans l'emploi
- Repérer les perspectives et identifier les conditions de réussite

Le déroulé de l'atelier :

1/ Introduction

2/ Retours d'expérience des acteurs locaux et témoignages : la cellule de maintien dans l'emploi, comment et pourquoi ?

- **Témoignage n°1** : Laurence Guittard et Françoise Bonnet Abascal : « La mise en place d'une cellule de maintien dans l'emploi »
- **Témoignage n°2** : Alexandra Mazza et Marie-France Caillat : « le rôle de chargé de mission PDP, une alternative à la cellule maintien dans l'emploi dans les services de santé au travail de taille restreinte »
- **Témoignage n°3** : Franck Simiand, Carine Bourdel, Dr Michèle Aléonard : « la construction d'une cellule à l'échelle du GIE Isère, le CPOM comme outil de capitalisation ? »
- **Témoignage n°4** : Frédéric Saussac, « la mise en place de la cellule maintien dans l'emploi dans le cadre de l'appel à projets maintien, retour d'expérience »

3/ Séquence de travail collective

3.1 La construction et la mise en place d'une cellule de maintien dans l'emploi

3.2 la place et le rôle des cellules de maintien dans l'emploi dans leur environnement partenarial

4/ Synthèse et conclusion de l'atelier

2/ Synthèse des échanges

- Après un temps d'introduction rappelant les objectifs de l'atelier, l'AIST Prévention active présente la cellule de maintien dans l'emploi mise en place.
 - Elles reviennent sur la **genèse de la mise en place d'une cellule de maintien dans l'emploi** (objectifs, contexte de création...) puis sur les **missions attribuées et les modalités de fonctionnement** (modalités de sollicitation de la cellule, processus d'information et d'accompagnement du salarié, etc.).
 - Les différents **outils déployés**, à la fois à destination des salariés et des employeurs, sont présentés au cours de l'atelier. Ces derniers permettent ainsi à la fois d'informer les parties prenantes et de tracer les modalités d'accompagnement déployées.
 - Un zoom est réalisé sur les **visites médicales particulièrement utiles pour favoriser le maintien dans l'emploi**, et notamment les visites à la demande et les visites de pré-reprise.
 - Enfin, une présentation du questionnaire de suivi mis en place à 6 mois est réalisée, lequel doit permettre **d'évaluer l'impact de l'accompagnement mis en place**.

2/ Synthèse des échanges (suite)

- Dans un deuxième temps, l'AST BTP de l'Ain intervient présenter **le rôle de chargé de mission PDP**, susceptible de constituer une alternative à la cellule maintien dans l'emploi dans les services de santé au travail de taille restreinte. Après une présentation générale rappelant le contexte de création de la mission PDP, plusieurs points sont abordés :
 - La **fonction de chargée de mission PDP**, notamment ses **missions** et son **rôle** sur le volet de la PDP et du maintien dans l'emploi sont présentées dans le cadre de l'atelier.
 - Le **processus d'accompagnement**, structuré en 2020, est également détaillé : celui-ci débute de la détection des salariés concernés par le dispositif par le médecin du travail, puis se décline autour des étapes d'accompagnement proposées l'AST BTP de l'Ain. En particulier, les modalités d'accompagnement proposées dans le cadre d'une **situation de maintien dans l'emploi dans l'entreprise**, ainsi qu'en cas de **reclassement externe**. La définition d'un tel processus permet d'organiser et de structurer l'accompagnement proposé, tout en stabilisant la sollicitation des acteurs internes et externes.
 - Enfin, l'intervention se conclue par la présentation de **la plus-value de la chargée de mission pour les salariés** comme les entreprises (temps d'écoute et d'échange privilégiés, proximité, coordination interne comme externe, etc.).
- Après une pause permettant de présenter les projets soutenus par la Politique Régionale Concertée au travers des appels à projets annuels, le MT2I propose un retour d'expérience concernant la mise en place d'une cellule de maintien dans l'emploi, et la capitalisation engagée à l'échelle du GIE Isère, consolidée notamment au travers d'un CPOM en cours de contractualisation.
 - Le **calendrier de construction du CPOM est ainsi détaillé**, qui s'étale sur l'ensemble de l'année 2020, après avoir notamment mis en exergue les **projets communs portés par le GIE** et les **partenariats nécessaires**. Le CPOM est ainsi susceptible de constituer un outil pour favoriser la capitalisation à l'échelle de plusieurs SST sur un territoire.
 - Un focus est ensuite réalisé sur les **actions mises en place en faveur de la prévention de la désinsertion professionnelle dès 2015** : création d'un groupe de travail PDP, construction d'une fiche action du projet de service sur la PDP, expérimentation d'une cellule de maintien en emploi MT2i en 2018, mise en place en janvier 2019 d'un guichet unique et appui auprès des équipes médicales pour le signalement et l'accompagnement des salariés dont le parcours professionnel s'avère en risque au motif de la santé physique ou mentale et ou en difficulté d'ordre social, etc..
 - **L'offre de service dans les SST de l'Isère** fait est ensuite détaillée, et notamment les **actions d'accompagnement et de communication** proposées, de même que les outils mutualisés ou en cours de mutualisation sont ensuite précisés.
 - Enfin, le **schéma détaillant les modalités d'intervention du Pôle Socio Professionnel pour le Maintien en Emploi** est présenté en conclusion de l'intervention.

2/ Synthèse des échanges (suite)

- L'atelier se clôture par l'intervention de l'AIST Haute-Loire, présentant en particulier la mise en place de la cellule de maintien dans l'emploi dans le cadre de l'appel à projets de la Politique Régionale Concertée.
 - Dans un premier temps, les **éléments de constat ayant généré le souhait d'installer une commission de maintien dans l'emploi** sont mis en exergue, et notamment l'augmentation sensible des avis d'incapacité, des licenciements pour incapacité en forte hausse au niveau d'Auvergne Rhône Alpes et des difficultés rencontrées par les entreprises face aux incapacités et les parcours complexes des salariés concernés.
 - Face à ces éléments de constat, l'AIST 43 a fait le choix de **répondre à l'appel à projets porté par la Direccte et l'Agefiph**, en partenariat avec le Cap Emploi. Les **modalités de démarrage de l'action** sont ainsi détaillées.
 - Après avoir présenté la **composition de l'équipe pluridisciplinaire**, les **objectifs et missions de la cellule** sont présentés aux participants, en particulier son rôle de médiation, ainsi que sur ses modalités de fonctionnement.
 - En outre, un **focus est réalisé sur les partenariats** mis en place avec Cap Emploi et la CARSAT, lesquels contribuent au bon déploiement des missions de la cellule.
 - Enfin, l'atelier se conclue par la présentation le **bilan intermédiaire du fonctionnement de la Cellule de Maintien dans l'Emploi**, lequel met en exergue le fort besoin repéré sur le territoire et l'atteinte des objectifs fixés en amont sur une temporalité plus restreinte qu'identifiée initialement.

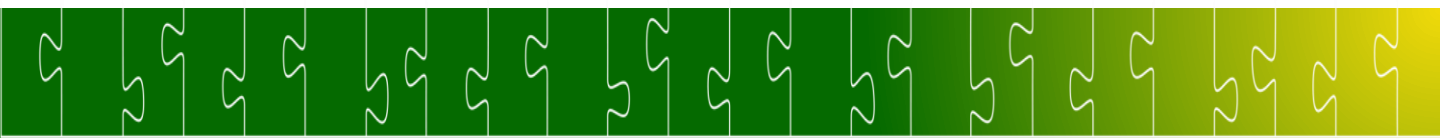
3/ Ressources

- Un support d'intervention a été préparé et contient l'ensemble des contenus proposés par les intervenants.

Ateliers « Observation régionale, perspectives 2021 »

- **Didier Graff**, chargé d'études (*Direccte*)
- **Pascale Meyer**, chargée d'études (*Direccte*)

Animation : Claire Putoud (*Alter Egal*), Yzza Akhatar (*Alter Egal*)



1/ Rappel et des objectifs et des modalités d'organisation de l'atelier

Les objectifs de l'atelier :

- Identifier les enjeux en matière d'observation et les besoins non couverts à combler d'ici fin 2021 : accès aux données / données statistiques manquantes / éventuelles démarches d'études qualitatives à engager

Le déroulé de l'atelier :

1/ Introduction

2/ Portées et limites des indicateurs disponibles [méthode d'animation : QCM + intervention SESE/AE]

3/ Consultation des participant-es : du point de vue de ma pratique professionnelle, quelle information me manque pour mieux comprendre, mieux agir et anticiper ?

4/ Travaux en sous-groupes et bascule sur les salles de visio-conférences, en vue de réaliser un brainstorm autour du thème retenu :

- quelles sont les questions que je me pose ?
- Quelles informations devons-nous recenser pour y répondre ?
- Qui détient ces informations ?
- Par quel biais les recenser ?
- Quel format pour mon utilisation ?

5/ Synthèse des canevas des sous-groupes et conclusion

2/ Synthèse des échanges

• 1- Inclusion

• 2- Tour d'horizon des indicateurs disponibles :

- Dans le cadre de l'atelier, nous avons fait le choix de ne balayer que les indicateurs en lien avec le maintien dans l'emploi. Afin que la présentation ne soit pas uniquement descendante, un court sondage a été proposé auquel les participant-es pouvaient répondre en direct, suivi d'un affichage des résultats en temps réel. Il s'agissait de questions en lien avec l'identification des fournisseurs de données sur le maintien dans l'emploi et avec l'identification des acteurs en première ligne dans la prévention de la désinsertion professionnelle.
- Au-delà d'un « contrôle de connaissance », ces questions avaient pour objectif d'ouvrir la discussion et de déboucher sur la présentation des données disponibles, de celles en cours d'obtention, et de celles manquantes à ce jour. Ce temps a été structuré par le type de données, selon que celles-ci relèvent de la présentation du contexte, de dispositifs mis en place, ou de résultats.

2/ Synthèse des échanges (suite)

• 3- « A vous de jouer ! »

- Les participant·es ont été invité·es à coller un post-it en répondant à la question suivante : « Du point de vue de ma pratique professionnelle, quelle information me manque pour mieux comprendre, agir et anticiper ? Si je ne devais mentionner qu'un seul besoin, lequel serait-il ? »
- A l'issue de ce brainstorming, 3 grands thèmes ont été dégagés à partir des besoins exprimés, soumis au vote des participant·es dès leur retour. Les 2 thèmes de travail retenus ont été :
 - Observer les signalements de manière anticipée
 - Connaître les parcours des personnes
- Les participant·es ont alors été divisé·es en 2 sous-groupes pour travailler sur ces 2 besoins.

• 3- Travail en sous-groupes

- L'objectif de ce temps était de construire 2 canevas d'observation répondant aux questions suivantes :
 - Quels sont les besoins et pour quoi faire ?
 - Quels indicateurs peuvent répondre à ces besoins ?
 - Auprès de qui peut-on les obtenir ?
 - De quelle manière / sous quelle forme souhaitons-nous disposer de l'information ?
- A l'issue de ces travaux en sous-groupes, nous sommes revenu·es en groupe complet pour une restitution par chacune des animatrices à l'ensemble des participant·es.
- Les productions des groupes de travail sont disponibles dans la partie suivante (3/ Ressources)

3/ Ressources

• Les productions du groupe n°1 : « Observer les signalements de manière anticipée »

Précisons notre besoin : que voulons-nous savoir et pourquoi faire ?

- Connaître plus tôt les situations à risque afin de les traiter en amont de l'inaptitude
- In fine: pour éviter les situations d'inaptitude. Permettre le maintien dans l'emploi par une identification en amont des situations à risque.

Quels indicateurs pour me donner ces informations ?

- Les arrêts entre 30 et 60 jours
- Les arrêts courts répétés.
- Des remontées sur les visites de pré-reprise
- Les « signaux faibles » : signaux remontés par les lignes managériales, les points de tension connus...

Qui peut me donner ces informations ?

- La Carsat : le service social mais aussi les conseillers prévention
- La MSA : le service social et les conseillers prévention
- L'assurance maladie
- Les SST
- Lignes managériales, quid du secret professionnel.

Destinataires finaux des informations : les services dédiés en entreprise (services RH ou référent-es handicap le cas échéant) ou les SST

Questionnement du groupe : creuser le rôle des partenaires sociaux dans la prévention de l'inaptitude (pas nécessairement dans la remontée d'informations, mais quid de leur rôle opérationnel, à voir selon la taille de l'entreprise).

Sous-quelles formes je souhaiterais pouvoir disposer de ces informations ?

- Des statistiques par secteur d'activité et par taille d'entreprise, complétées d'éléments permettant de faire des liens pour les non expert-es. Une aide à la lecture et l'interprétation serait la bienvenue.
- Point de vigilance exprimé : attention aux spécificités propres à la santé des personnes qui ne peuvent pas être exprimées par des stat. A compenser par des études sur les parcours des personnes ?
- Format écarté par le groupe : un rapport rédigé, vu comme une forme compliquée

3/ Ressources (suite)

• Les productions du groupe n°2 : « Connaître les parcours des personnes »

Précisons notre besoin : que voulons-nous savoir et pour quoi faire ?

- De quel accompagnement a déjà bénéficié la personne ?

Pourquoi : Effectuer une meilleure orientation

- Notre réactivité entre l'arrêt de travail (anticiper) et la prise en charge / solution

Pourquoi : Éviter les ruptures, les temps d'attente

- Niveau d'interaction (info, sensibilisation, diagnostic) entre les acteurs du maintien et le terrain (entreprise)

Pourquoi : Augmenter la capacité d'agir des employeurs, se présenter, niveau d'information par taille (attention TPE)

- Parcours pré-inaptitude

Pourquoi : Quelles actions ont été mises en œuvre ? Partenaires mobilisés ?

Qui peut me donner cette information ?

- Personnes elles-mêmes
- Employeurs
- Service de Santé, CE, CARSAT, Agefiph

Quels indicateurs pour me donner ces informations ?

- De quel accompagnement a déjà bénéficié la personne ?

Nombre moyen de sollicitations des partenaires/dispositifs dans un acc CE

Nombre d'actions Agefiph par personne

Nombre de prestations et mesures dont a bénéficié la personne – intégrer les Indicateurs dans les SI existants et partagés (portail intérimaire)

Indicateurs interpro, quelles mesures SSTI mobilisées (nombre de visites, recommandations)

- Parcours pré-inaptitude

Nombre d'acteurs mobilisés

Nombres d'aides mobilisées

Actions mise en œuvre en interne puis à l'externe

Combien de licenciements pour inaptitude par personne (portail intérimaire)

- Niveau d'interaction (info, sensibilisation, diagnostic) entre les acteurs du maintien et le terrain (entreprise)

Nombres de sollicitations par les TPE/PME

Par secteur d'activité

Sous-quelles formes je souhaiterais pouvoir disposer de ces informations ?

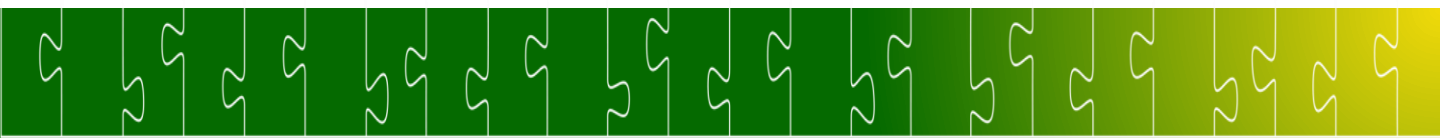
- Témoignage parcours personnes et entreprises
- Newsletter
- Visio autour des actions
- Analyse croisée professionnel / personne

- **Le mur de post-its issu du travail d'identification des besoins :**

Webinaire « Désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi, de quoi parle-t-on ? »

- **Sophie Chermat**, responsable du département santé et sécurité au travail du Pôle Politique du travail (*Directe Auvergne-Rhône-Alpes*)
- **Sylvie Deyzieux**, Référente régionale PDP service social (*Carsat Rhône-Alpes*)
- **Valérie François**, Chargée d'études et de Développement (*Agefiph*)
- **Xavier Marchand**, Psychologue du travail, consultant (*Didaction*)

Animation : Marion Goffart (Amnyos) et Julie Plassat (Amnyos)



1/ Rappel et des objectifs et des modalités d'organisation de l'atelier

- Définir la désinsertion professionnelle et la prévention de la désinsertion professionnelle
- Mettre à jour les processus au travail à l'origine de la désinsertion
- Identifier les leviers d'action et ressources mobilisables
- Comprendre le rôle et le périmètre d'action du CSE en matière de prévention de la désinsertion professionnelle

1/ Introduction

2/ La désinsertion professionnelle : de quoi parle-t-on ? Les origines des processus de désinsertion professionnelle

3/ Les leviers d'action

- **Témoignage 1** : Valérie François : Présentation de l'Agefiph sur les aides et accompagnements possibles et le rôle de Cap emploi
- **Témoignage 2** : Sylvie Deyzieux : Présentation des missions du service social de la Carsat et des aides mobilisables de l'Assurance Maladie
- **Témoignage 3** : Xavier Marchand : Anticipation / Réparation : deux temporalités pour deux approches en psychologie du travail

4/ Le rôle du CSE en santé sécurité au travail et maintien dans l'emploi

- **Témoignage 4** : Sophie Chermat : le périmètre d'action du CSE en termes de PDP et de Maintien

5/ Conclusion

2/ Synthèse des échanges

- Introduction par Sophie Chermat
- Présentation générale de la désinsertion professionnelle et comment elle se caractérise. Rappel des origines variées, des formes de désinsertion professionnelle et de leur caractère cumulatif : des processus qui affectent tant les collectifs, que les individus concernés et leurs employeurs.
 - Focus sur quelques chiffres marquants : la désinsertion professionnelle un processus pouvant toucher toute personne au cours de sa vie professionnelle.
 - Présentation des causes de la désinsertion professionnelle en lien avec l'environnement et les conditions de travail et les problématiques de santé ou situations de handicap.
 - Les différents signaux d'alerte : arrêts courts répétés, turn-over, changement comportemental etc.
- Présentation des éléments de définition de la prévention de la désinsertion professionnelle et de ses différences avec la prévention des risques ou le maintien dans l'emploi :
 - La PDP est une démarche engagée par un employeur, qui embarque l'ensemble des acteurs et du collectif d'une entreprise dans la recherche de solutions.
 - L'objectif de la prévention de la désinsertion professionnelle est de prendre en compte tous les éléments ou événements pouvant jaloner la vie professionnelle d'une personne et déboucher sur une incapacité à tenir son emploi.

2/ Synthèse des échanges (suite)

- L'importance de l'instauration d'un climat propice à la parole et l'expression des vulnérabilités.
- Focus sur les différences entre PDP, prévention des risques, et maintien dans l'emploi : le maintien dans l'emploi recherche la mise en œuvre de solutions individuelles une fois une problématique de santé avérée ; tandis que la prévention des risques ne s'attachent qu'aux causes en lien avec le travail et cherche à faire de la prévention primaire sur des situations à risques à l'échelle de l'entreprise.
- Temps de pause : présentation des projets soutenus par la Politique Régionale Concertée au travers des appels à projets annuels.
- Valérie François présente l'Agefiph, ses missions, et le périmètre de l'offre d'intervention proposé ainsi que le rôle de Cap emploi :
 - Elle revient sur les services et prestations en direction des entreprises dans le cadre du maintien « en » et « dans » l'emploi et sur les conditions d'éligibilité.
 - Valérie François présente ensuite les mesures exceptionnelles mises en place par l'Agefiph dans le cadre de la crise sanitaire. Des aides organisées sur plusieurs niveaux afin de sécuriser et soutenir les personnes et leurs employeurs dans le cadre du maintien dans l'emploi des salariés et travailleurs indépendants en situation de handicap.
- En complément des éléments présentés, Sylvie Deyzieux poursuit en détaillant les aides de l'assurance maladie. Elle présente ce qu'est le Service social de l'assurance Maladie et ses missions.
 - Présentation de l'accompagnement délivré par le service social auprès des salariés dans l'expression du vécu et de la maladie, l'accompagnement vers des actions à engager durant l'arrêt de travail, et l'action de médiation avec les autres professionnelles parties prenantes dans le parcours d'un salarié en désinsertion.
 - Focus sur les mesures de préventions de la désinsertion professionnelle de l'Assurance maladie telles que le temps partiel thérapeutique, la reprise d'un travail léger, le contrat de rééducation professionnelle en entreprise et les actions de remobilisation précoces.
- La présentation des leviers d'actions et moyens mobilisables pour la prévention de la désinsertion professionnelle se poursuit avec l'intervention de Xavier Marchand autour de deux cas exemples : l'un au sein du Service Populaire français, et l'autre auprès d'équipes autonomes de Santé.
 - Rappel de l'importance de repartir du travail réel et d'analyser le travail en entrant par des situations types : mobilisation de techniques de simulation organisationnelle, ou d'expérimentation, pour comprendre le travail et donc identifier les facteurs de désinsertion, les anticiper, les réparer.
 - Xavier Marchand rappelle l'importance d'un bon « alignement des planètes » et de la mobilisation de l'ensemble des acteurs dans la mise en place d'actions.

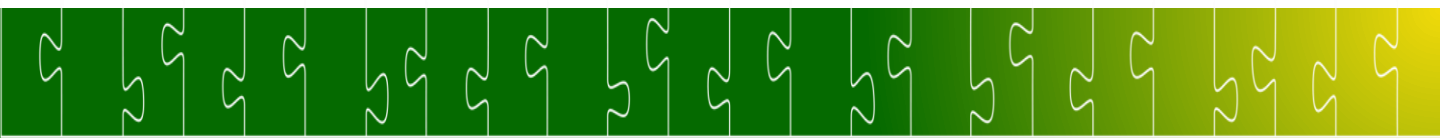
2/ Synthèse des échanges (suite)

- L'atelier se poursuit sur la présentation des prérequis à la mise en place d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle et sur la présentation par Sophie Chermat du périmètre d'action du CSE sur le plan légal et en matière de maintien et de prévention de la désinsertion professionnelle.
 - Des dispositions en matière de santé et sécurité au travail propres au CSE : possibilité de procéder à des inspections en matière de santé.
 - Des outils et documents mobilisables par le CSE dans la prévention de la désinsertion professionnelle. Un rôle à jouer dans la mise en place d'un dialogue social autour des actions à mener en matière de PDP.
 - Sur le Maintien, le CSE peut agir par la mise en place d'une instance maintien, des actions de prise en compte des situations des femmes et de l'impact différencié des risques professionnels sur les femmes, ainsi que par la mise en place d'accord collectifs ou en se saisissant des questions de vieillissement et de l'usure professionnelle.
- La séance se clôture sur des échanges entre les participants et les différents intervenants.

3/ Ressources

- Le webinaire est disponible en intégralité, en replay.

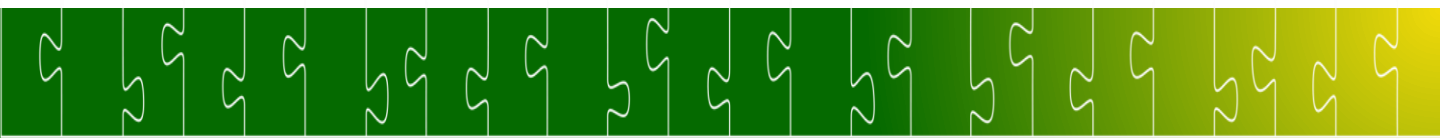
Après-midi



Atelier « Maintien dans l'emploi et COVID, nos organisations au défi »

- **Christine Bresselle**, Responsable Adjointe Départementale (*CARSAT*)
- **Sylvie Deyzieux**, Responsable régionale adjointe (*CARSAT*)
- **Valérie Fontaine**, Chargée d'Etudes et Développement (*Agefiph*)
- **Laurent Gaspard**, Directeur (*Cap Emploi Loire*)

Animation : Valérie François (*Agefiph*), Pierre Jolidon (*Amnyos*)



1/ Rappel et des objectifs et des modalités d'organisation de l'atelier

Les objectifs poursuivis par l'atelier :

- Identifier les conséquences de la crise sanitaire sur les parcours des salariés en maintien dans l'emploi et sur les modalités d'intervention des partenaires
- Appréhender les nouvelles mesures et évolutions des offres de service
- Interroger la complémentarité des interventions des acteurs au travers de l'analyse de trois cas pratiques

Le déroulé de l'atelier :

1/ Introduction

2/ Panorama des offres d'intervention des partenaires du maintien

- Rappel des mesures exceptionnelles en faveur du maintien dans l'emploi pour faire face à la crise
 - Agefiph (mesures exceptionnelles)
 - Cap Emploi sur le volet veille

3/ Retour d'expérience des Cap Emploi et de la CARSAT

- Eléments de satisfaction et les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de leurs modalités d'intervention
- Les impacts de la crise sanitaire :
 - Sur les modalités d'intervention des Cap Emploi et de la CARSAT
 - Sur les parcours de maintien des salariés accompagnés

4/ Travaux en sous-groupes

- Sous-groupe n°1 : « le télétravail adapté »
- Sous-groupe n°2 : « un salarié en arrêt de travail »
- Sous-groupe n°3 : « accompagner la reconversion professionnelle »

5/ Synthèse et conclusion de l'atelier

2/ Synthèse des échanges

- L'atelier débute par une intervention de l'Agefiph qui rappelle quelques **éléments de contexte relatifs à l'impact économique de la crise sanitaire** sur la région Auvergne Rhône-Alpes en prenant appui sur des données de l'INSEE. Un grand nombre d'indicateurs mettent en effet en exergue les incidences de la crise sanitaire sur un grand nombre d'indicateurs socio-économiques.
- Une présentation des **principaux résultats de l'enquête conduite par l'Agefiph, en partenariat avec l'IFOP, auprès des personnes en situation de handicap sur leur situation pendant la crise du Coronavirus** (les résultats de cette enquête menée en 3 vagues sont disponibles dans la rubrique « ressources » - voir page suivante) est réalisée. Un **double constat** apparaît : la **dégradation de la situation psychologique des personnes en situation de handicap** conjugué à un **regain du stress et de l'anxiété**. Sont ainsi présentés les principaux résultats sur les questions clés posées au sein de cette enquête.

2/ Synthèse des échanges (suite)

- Ensuite, un **panorama des offres d'intervention des partenaires du maintien dans l'emploi** est réalisé par l'Agefiph, Cheops et la CARSAT. Sont présentés :
 - Le **dispositif « Objectif reprise TPE-PME »** mis en place par le réseau Anact-Aract en lien avec les Direccte
 - Les **mesures exceptionnelles d'urgence mises en place par l'Agefiph** pour soutenir les entreprises et les personnes en situation de handicap, salariées, en emploi ou en recherche d'un emploi ou entrepreneur face à la crise sanitaire.
 - La **mise en place d'un accompagnement de veille par les Cap Emploi**, afin de vérifier notamment si l'évolution du cadre de travail du fait de la crise sanitaire est toujours compatible avec la situation de handicap.
- Cette plénière numérique s'achève par la réalisation d'un **retour d'expérience des Cap Emploi et de la CARSAT**, en précisant notamment les effets 1/ du confinement, 2/du confinement sur les signalements et 3/ sur l'activité maintien dans l'emploi.
- A l'issue de ces échanges, **les participants sont amenés à travailler dans le cadre de trois sous-groupes**, ayant pour objectif **d'évoquer les modalités de travail entre partenaires dans le contexte de crise sanitaire et économique**, en s'appuyant sur trois situations distinctes auxquelles sont régulièrement confrontés les participants :
 - Sous-groupe n°1 : « le télétravail adapté »
 - Sous-groupe n°2 : « un salarié en arrêt de travail »
 - Sous-groupe n°3 : « accompagner la reconversion professionnelle »
- L'atelier s'est ensuite clôturé autour d'une **restitution croisée des éléments évoqués au sein de chacun des trois groupes de travail**, en prenant appui sur les contributions apportées par les participants (voir la partie ressources – pages suivantes).

3/ Ressources

- Les résultats de l'enquête conduite par l'Agefiph, en partenariat avec l'IFOP, auprès des personnes en situation de handicap sur leur situation pendant la crise du Coronavirus : <https://www.handirect.fr/wp-content/uploads/2020/07/%C3%A9tude-Agefiph-lfop-de-Juin2020.pdf>

3/ Ressources (suite)

• Le mur de post-its issu du sous-groupe n°1 « le télétravail adapté »

Forces et bonnes pratiques

des conseils ergo
donnés en visio pour
s'installer au mieux son

des webinaires pour
adapter son poste à
domicile

Communication avec les
managers : plus simple
quand le climat de

bon équipe, manager

mettre en place des
espaces de travail et
de dialogue pour garder

Freins et difficultés

impossibilité de
dupliquer la totalité des
aménagements (ex.

Éloignement physique et
psycho

installation défectueuse du
domicile (conditions
matérielles et

Contexte économique
avec entreprise ou
salariés retissant à

Distinction de ce qui
relève du perso et du
pro (organisation du

contact avec le salarié
(pendant la période de
confinement)

Créance des employeurs
au regard du contexte
économique

Zoom sur le partenariat

très bonne disponibilité
et réactivité des
fournisseurs de matériel

Mise en place des
aides exceptionnelles

Réactivité pour la
mobilisation des aides

Large panel des aides
et créativité /
solidarité

Bon partenariat avec
les SST et les
référents handicapés

Et demain : nos modes d'intervention

aller plus loin que
l'aménagement optimal
du poste de travail +

Accords / charte sur le
télétravail ?

guide de l'ARACT

3/ Ressources (suite)

- Le mur de post-its issu du sous-groupe n°2 « un salarié en arrêt de travail »



Forces et bonnes pratiques

- Et le coaching professionnel ?
- En parallèle, motiver la personne pour le BC ou PSOP
- un contexte économique qui évoluera positivement à terme, et la rth ?
- Le maillage territorial efficace
- Des enquêtes métier bien mobilisées
- un maintien du lien avec les salariés
- De nouvelles pratiques : une force mais également une source

Freins et difficultés

- contexte économique
- peu de tâches à confier pour le moment
- Distance et territorialité
- Des actions arrêtées ou suspendues
- un risque de ne pas finaliser un projet professionnel
- Enjeu de fracture numérique
- Des situations médicales en "stand-by" du fait de reports

Zoom sur le partenariat

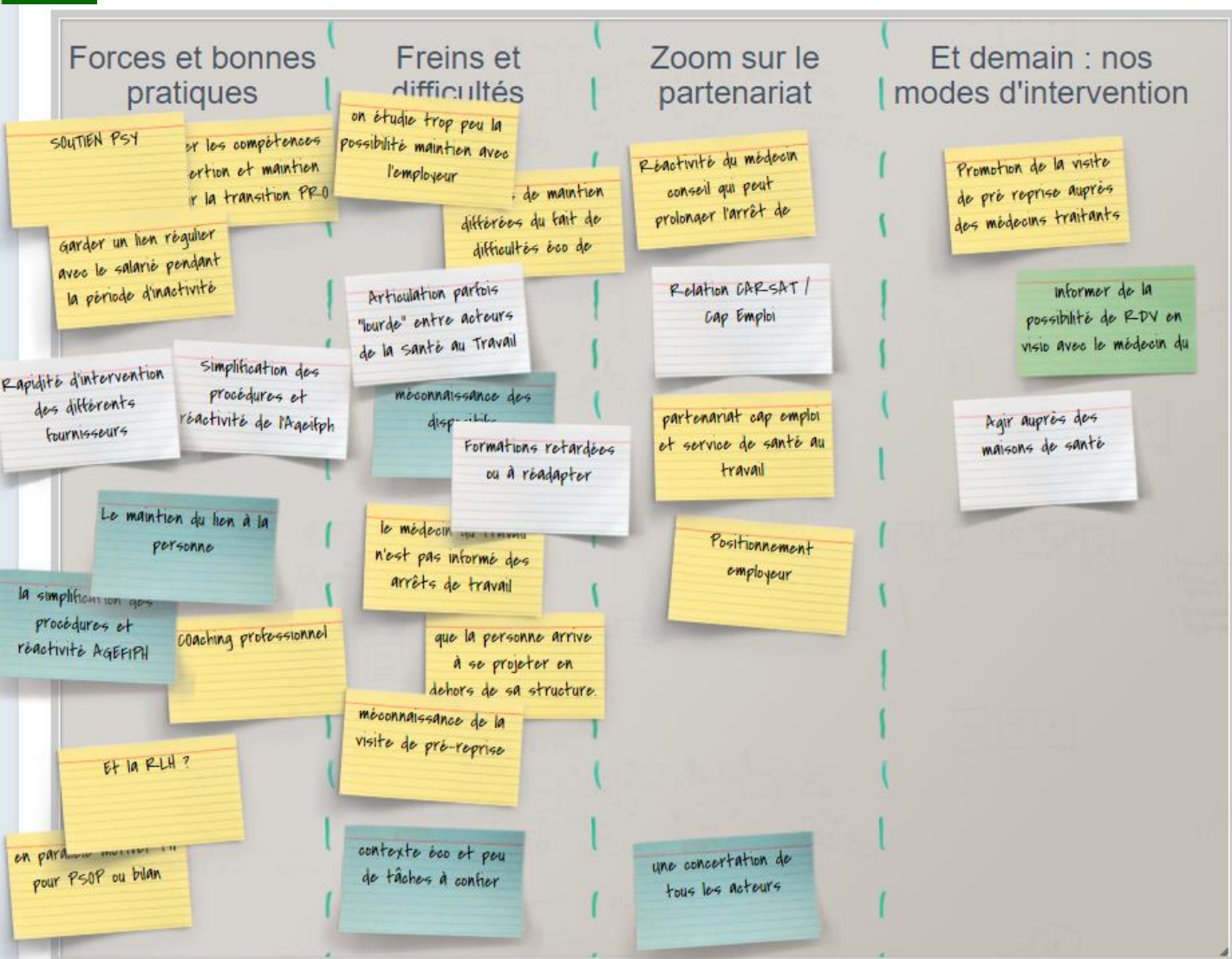
- centres de bilans ou prestataire PSOP
- une réunion avec tous les acteurs concernés
- un partenariat qui doit être bien stabilisé pour fonctionner en période
- Des partenariats qui se également structurés via une collanée collective
- un temps de préparation préalable au 2nd confinement permettant d'assurer
- Des conditions matérielles plus favorables
- une activité maintenue dans les SST

Et demain : nos modes d'intervention

- Accompagner la facture numérique : améliorer le suivi à distance
- Des initiatives et expérimentations : télé-consultation de proximité par exemple
- Des approches à distance mixtes (distanciel dans les
- Mise en place de moyens de compensation à distance

3/ Ressources (suite)

- Le mur de post-its issu du sous-groupe n°1 « Accompagner la transition ou l'évolution professionnelle »



Forces et bonnes pratiques	Freins et difficultés	Zoom sur le partenariat	Et demain : nos modes d'intervention
- Soutien psy - Gardez un lien régulier avec le salarié pendant la période d'inactivité - Rapidité d'intervention des différents fournisseurs - Le maintien du lien à la personne - La simplification des procédures et réactivité AGEFIPH - Et la RLH ? - en parallèle...	- on étudie trop peu la possibilité maintien avec l'employeur - de maintien différées du fait de difficultés éco de - Articulation parfois "bourde" entre acteurs de la Santé au Travail - méconnaissance des dis... - Formations retardées ou à réadapter - le médecin... n'est pas informé des arrêts de travail - que la personne arrive à se projeter en dehors de sa structure - méconnaissance de la visite de pré-reprise - contexte éco et peu de tâches à confier	- Réactivité du médecin conseil qui peut prolonger l'arrêt de - Relation CAPSAT / Cap Emploi - partenariat cap emploi et service de santé au travail - Positionnement employeur - une concertation de tous les acteurs	- Promotion de la visite de pré reprise auprès des médecins traitants - informer de la possibilité de RDV en visio avec le médecin du - Agir auprès des maisons de santé

Atelier « Approche sectorielle : les enseignements des expérimentations en cours dans le secteur de l'aide à domicile en faveur de la lutte contre la désinsertion professionnelle et pour le maintien dans l'emploi »

- **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)

Animation : Barbara Duquesne (ARACT) et Julie PLASSAT, (Amnyos)

Atelier « Approche sectorielle : les enseignements des expérimentations en cours dans le secteur de l'aide à domicile en faveur de la lutte contre la désinsertion professionnelle et pour le maintien dans l'emploi »



1/ Rappel et des objectifs et des modalités d'organisation de l'atelier

- Partager des initiatives et expérimentations sectorielles qui, alors même qu'elles n'en font pas toutes un objectif premier sont in fine éminemment favorables à la prévention de la désinsertion professionnelle et /ou au maintien dans l'emploi
- Comprendre les effets et impacts de ces actions expérimentales engagées dans l'AAD pour lutter contre la désinsertion professionnelle
- Partager des pratiques intéressantes qui donnent des perspectives, donner des idées à tous les professionnels participant, pour faire évoluer leurs pratiques, initier des démarches du même type en direction d'employeurs du même secteur ou d'autres secteurs d'activités

Déroulé de l'atelier

- Introduction
 - ✓ Les phénomènes de désinsertion professionnelle : définition et origines des processus de désinsertion
 - ✓ Présentation des enjeux et problématiques du secteur de l'aide à domicile
- Présentation de 3 expérimentations ou initiatives menées sur le territoire régional au sein ou en direction des structures d'aide à domicile et échanges avec les participants
- Echanges autour des enseignements des interventions et des leviers d'action et partage autour d'autres initiatives / expériences, leviers...permettant de prévenir la désinsertion professionnelle ?
- Réflexions collectives : Qu'est-ce qui faciliterait la diffusion de ces approches auprès des employeurs de la région ? Ces réflexions avaient pour objet de nourrir 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).

2/ Synthèse des échanges

→ Les présentations ont permis de démontrer toute la complémentarité entre des actions sur les parcours (action ARACT), sur l'organisation du travail (action GEIQ AMS) dans une logique collective et préventive, et des actions individuelles, ciblées sur les individus « à risque », en renforçant les collaborations employeurs- SST, dans une optique de maintien dans l'emploi (MT2I).

• L'expérimentation pilotée par MT2I - Renforcer la détection précoce des risques d'inaptitude dans l'aide à domicile, financée au titre de la PRC maintien en 2018 et 2019

- **L'objectif** : mobiliser les employeurs du secteur pour encourager et accompagner la détection et la prise en charge précoce des situations à risque de salariés dont l'état de santé ou la situation de handicap se dégrade, en lien avec les SST
 - ✓ Élaboration d'un état de lieux des outils existants chez les employeurs
 - ✓ Rencontre des têtes de réseaux
 - ✓ Recueil des besoins
- **Le résultat ?** Élaboration d'une procédure de détection et d'analyse qui a pu être testée dans le cadre de 8 situations détectées
 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.

2/ Synthèse des échanges (suite)

- **L'expérimentation pilotée par l'ARACT dans le Cantal dans le cadre du Plan Régional de Santé au Travail (PRST) groupe "prévention de l'usure professionnel et parcours"**
 - *L'objectif : travailler avec 5 structures du secteur sur les liens entre parcours professionnels et santé, en partant de leur pratiques et en articulant 3 dimensions :*
 - ✓ Les politiques RH : actions de formation, de mobilité en pensant des évolutions autres que les changements de qualifications ou de métiers
 - ✓ L'organisation et les conditions de réalisation du travail
 - ✓ Les évolutions et changements du secteur, des structures, des prises en charges
 - *Quels effets attendus sur la prévention de la désinsertion professionnelle ? Les parcours sont à la fois déterminants pour l'usure professionnelle et un levier d'action important pour prévenir cette usure. De prime abord, le secteur des SAP ne semble a priori pas propice pour des actions autour des parcours, car les évolutions de métiers sont souvent très limitées, et les structures sont peu organisées au niveau RH. Ce levier des parcours professionnels est donc peu exploré alors que le secteur a déjà posé beaucoup de constats et mené des actions pour l'amélioration des conditions de travail. Il y a dans le métier d'aide à domicile une variété de missions, de contextes d'intervention, de niveau de prise en charge. Pour un même métier d'intervenant, c'est donc une variété de situations de travail et une variété d'expositions aux risques. Il s'avère donc que l'aide à domicile est un terrain intéressant pour poser autrement la question des parcours -> il ne suffit pas de penser les RH pour accompagner les parcours professionnels*
 - **Projet ENVOL porté par le GEIQ AMS (Accompagnement Maintien et Services à Domicile) avec des cofinancements (FACT, AG2R, Direccte, Groupama, CARSAT RA, Grand Lyon, ADMS, Uniformation)**
 - *L'objectif : Expérimenter, capitaliser et diffuser une réponse systémique à la pénurie de personnel touchant l'Aide à Domicile via :*
 - ✓ La mise en place d'une organisation attractive, intégrative et fidélisante : les équipes autonomes
 - ✓ Une ingénierie territoriale des parcours professionnels
 - *Quels effets attendus sur la prévention de la désinsertion professionnelle ? Agir sur la QVT via la mise en place d'équipes autonomes doit permettre à terme de : 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.....*
- Les échanges ultérieurs ont mis en avant quelques pistes de travail : organiser des actions pro-actives et/ ou points rencontres employeurs au sein des SST pour les informer des dispositifs existants et les acteurs ressources, développer des outils de vulgarisation adaptés aux TPE, renforcer les collaborations avec les médecins traitants, limiter le nombre d'acteurs pour les entreprises voire mettre en place un « référent » unique pour toutes les entreprises sur la question de l'intégration des TH et la prévention de la désinsertion professionnelle.

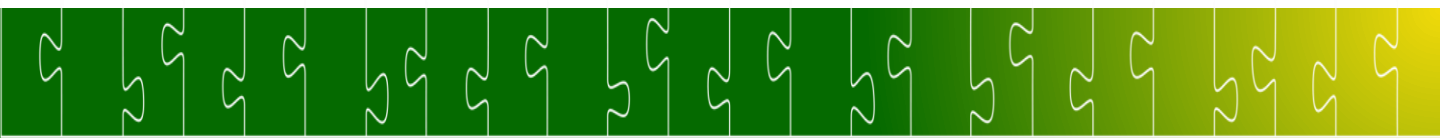
3/ Ressources

- Support d'animation

Atelier «Dialogue social et PDP, leviers et clés de réussite»

- **Agnès Gosa**, *Coordinatrice technique FO*
- **Jean-Pierre Laurenson**, *Vice président CFDT du GPRO*
- **Jonathan Meudec**, *Chargé d'études et de développement à l'Agefiph*

Animation : Sophie Chermat, (*Directe*) et Marion Goffart, (*Amnyos*)



1/ Rappel et des objectifs et des modalités d'organisation de l'atelier

- Partir d'expériences concrètes pour imaginer des leviers à mobiliser dans la prévention de la désinsertion professionnelle
- Identifier les leviers d'action propice à la construction d'un dialogue social autour de la prévention de la désinsertion professionnelle
- lever les points de blocage

1/ Introduction

2/ Témoignages autour d'action de prévention de la désinsertion professionnelle et de partenariat territorial

- **Témoignage 1** : Jean-Pierre Laurenson : Présentation de l'intérêt du GPRO sur les questions de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi. La place du dialogue social dans les entreprises dans la prévention de la désinsertion professionnelle
- **Témoignage 2** : Agnès Gosa : Retour d'expérience quant à l'action en cours « Formation-Action Handicap » portée par Force Ouvrière
- **Témoignage 3** : Jonathan Meudec : Présentation des partenariats de l'Agefiph avec les autres partenaires sociaux

3/ Travail en sous-groupe sur l'identification des ressources et outils mobilisables par les CSE et IRP pour intervenir sur la prévention de la désinsertion professionnelle et sur l'identification de leviers d'actions en faveur du dialogue social

4/ Restitutions des conclusions de chaque sous-groupe et conclusion

2/ Synthèse des échanges

- Quels outils et ressources peuvent, devrait-être davantage mobilisés pour permettre aux CSE d'intervenir sur la prévention de la désinsertion professionnelle ?

1/ Créer des liens plus étroits entre le CSE et les Services de santé au travail afin de s'appuyer sur leurs ressources mutuelles en matière de prévention de la désinsertion professionnelle :

- Mieux communiquer et informer :

- Informer sur la tenue des Commissions du CSE pour garantir la présence d'un représentant de la médecine du travail
- S'informer mutuellement des mesures liées à des aménagements de postes, la mise en place d'une formation, pour mieux anticiper le retour au poste et permettre une veille autour des personnes vulnérables

- S'appuyer sur le SST en tant que ressource et soutien sur les question en lien avec les conditions de travail :

- Les SST disposent d'indicateurs pouvant donner de l'information et d'éléments factuels susceptibles d'appuyer le travail des CSE auprès des salariés.

2/ Synthèse des échanges (suite)

- **Mettre en place des lieux d'échanges communs CSE/SST pour :**
 - Recevoir conjointement les salariés en difficultés et favoriser la libération de la parole autour des problématiques de santé au travail
 - Échanger de manière formelle autour des question de désinsertion professionnelle : mise en place de cellules PDP multi-acteurs

2/ Communiquer et faire connaître la désinsertion professionnelle

- **Informers, communiquer auprès des salariés sur les façons de se saisir de leurs parcours :**
 - Mettre en place un bulletin d'information dédié aux salariés faisant état des dispositifs, acteurs mobilisables tout au long de leur parcours professionnel
 - Mettre en place des relais d'information pour mieux communiquer sur les différents circuits de la prévention de la désinsertion professionnelle
- **Rendre visible les acteurs qui interviennent sur les questions de PDP, en rappelant leurs rôles, et les types d'aides qu'ils peuvent délivrer :**
 - Créer des fiches contacts pour chaque acteurs interne et externe

3/ Former les représentants des CSE aux questions de prévention de la désinsertion professionnelle et aux moyens d'actions mobilisables

- Mettre en place des formations régulières au sein des organisations professionnelle : accompagner et actualiser els savoirs faire et compétences en matière d'accompagnement des salariés
- Avoir au sein de chaque CSE un référent spécialisé sur les questions de prévention et de santé

4/ Travailler à la mise en place d'actions de formation internes

- Sécuriser les parcours en agissant sur la mise en place de formations sur les secteurs, métiers où les risques d'inaptitudes sont importants
- Travailler à la mise en place de passerelles entre entreprises pour faciliter les reconversions professionnelles inter-entreprises

5/ Considérer la prévention de la désinsertion professionnelle comme un ensemble à traiter

- Travailler à l'intégration de la notion de prévention dans la politique RH
- **S'appuyer sur l'ensemble des indicateurs préexistants dans l'entreprises :**
 - maladie professionnelle,
 - turn-over,
 - Absentéisme,
 - Etc.
 - Créer de nouveaux indicateurs pouvant faire rejaillir les éléments en liens avec la prévention des risques

En résumé :

Mieux coordonner les différents acteurs sur la PDP

2/ Synthèse des échanges (suite)

Quels leviers d'actions pour favoriser le dialogue social autour de la prévention de la désinsertion professionnelle ?

1/ Créer des lieux de dialogue interprofessionnels

2/ Intégrer la PDP dans le Document Unique des entreprises (DUERP) pour légitimer le dialogue social sur ces questions là

3/ Former les CSE pour qu'ils aient une meilleure visibilité sur le périmètre de leurs actions en matière de PDP et favoriser les nouveaux modes d'agir

- Favoriser la présence des élus sur le terrain pour mieux accompagner et prendre en compte le travail réel
- Mieux communiquer auprès des salariés sur le rôle du CSE dans les questions de maintien et de PDP

4/ Désigner un référent prévention pour créer un espace de dialogue avec l'entreprise et dispenser de l'information sur la prévention de la désinsertion professionnelle, faire le lien avec les autres acteurs de la PDP

5/ Donner au sein des cellules QVT, une mission spécifique aux CSE autour du maintien et de la prévention de la désinsertion professionnelle pour mieux ancrer les travaux de ces cellules sur le travail réel

3/ Ressources

- Powerpoint de présentation de l'atelier