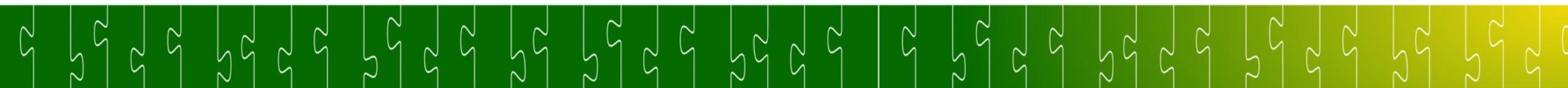


Séminaire prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi

Jeudi 12 novembre 2020

Webinaire :

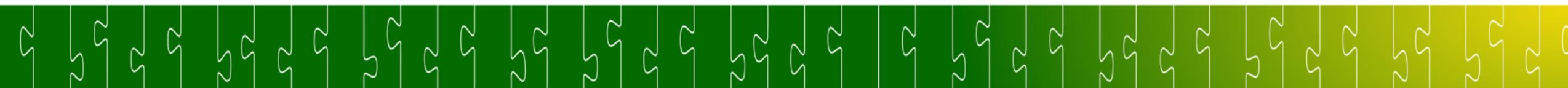
« Désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi, de quoi parle-t-on »



Déroulé du Webinaire

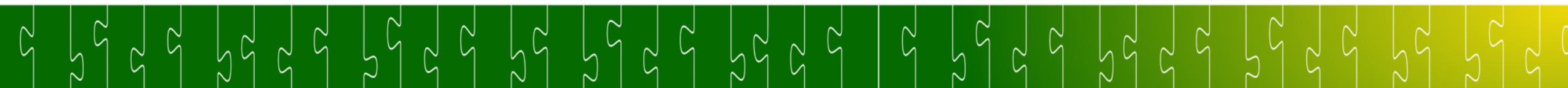
- **10h30 – 10h35 : Temps d'accueil (5min)**
- **10h35 – 10h40 : Introduction (5min)**
- **10h40 – 11h : La désinsertion professionnelle : de quoi parle-ton ? Les origines des processus de désinsertion professionnelle (20 min)**
- **Pause (5min)**
- **11h05 – 11h35 : Les leviers d'action (30 min)**
- **11h35 – 11h50 : Le rôle du CSE en santé sécurité au travail et maintien dans l'emploi (15min)**
- **11h50 – 12h : Questions/Réponses (10min)**

- **12h : Remerciements**



Les intervenants

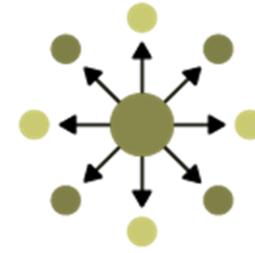
- **Sophie Chermat**, responsable du département santé et sécurité au travail du Pôle Politique du travail de la Direccte Auvergne-Rhône-Alpes
- **Sylvie Deyzieux**, Référente régionale PDP service social Carsat Rhône-Alpes
- **Valérie François**, Chargée d'études et de Développement à l'Agefiph
- **Marion Goffart**, consultante en politiques d'inclusion dans l'emploi au sein du cabinet Amnyos
- **Xavier Marchand**, Psychologue du travail, consultant du cabinet Didaction
- **Julie Plassat**, consultante au cabinet Amnyos



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

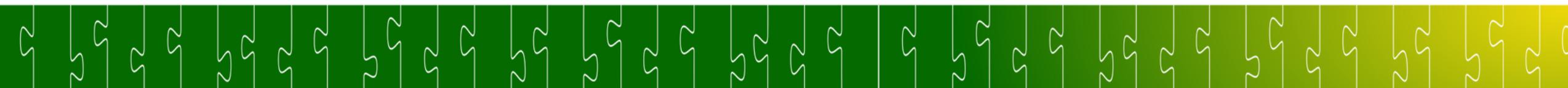


- **Des situations qui peuvent être cumulatives**
- Le vieillissement : un facteur qui peut être aggravant

- **Les conséquences :**

- difficultés au travail
- répercussions plus ou moins importantes sur les collectifs de travail et les organisations

Un besoin d'agir précocement !



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

Tout le monde peut être concerné !



- Quelques chiffres :

- 2,7 millions de personnes bénéficient d'une reconnaissance administrative de handicap (Enquête emploi, Insee, 2019)
- 44 % des personnes reconnues handicapées sont actives en France (Enquête emploi, Insee, 2019)
- 37 % des personnes reconnues handicapées sont en emploi en France, soit 1 million de personnes (Enquête emploi, Insee, 2019)
- 85% des situations de handicap surviennent au cours de la vie.
- Les Maisons départementales des personnes handicapées répondent chaque année à plus de 4,5 millions de demandes déposées par un peu plus de 1,7 million de personnes
- 491 200 travailleurs handicapés sont employés en 2018 dans les 99 700 établissements assujettis à l'obligation d'emploi : c'est 359 700 travailleurs en emplois en équivalents temps plein.

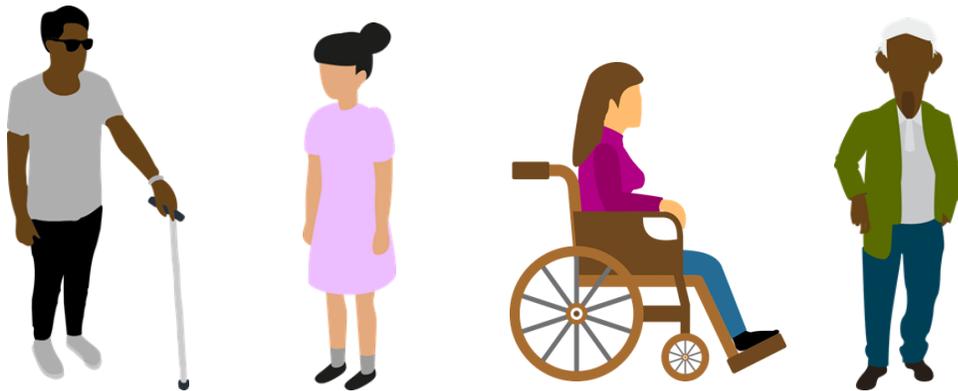
Les origines des processus de désinsertion professionnelle

- Des processus de désinsertion professionnelle d'origines variés :

Liés à des
problématiques de santé
ou handicap au travail

Problématiques de santé
(d'origine professionnelle ou
non) réduisant la capacité de
travail

Evolution défavorable d'une
situation de handicap

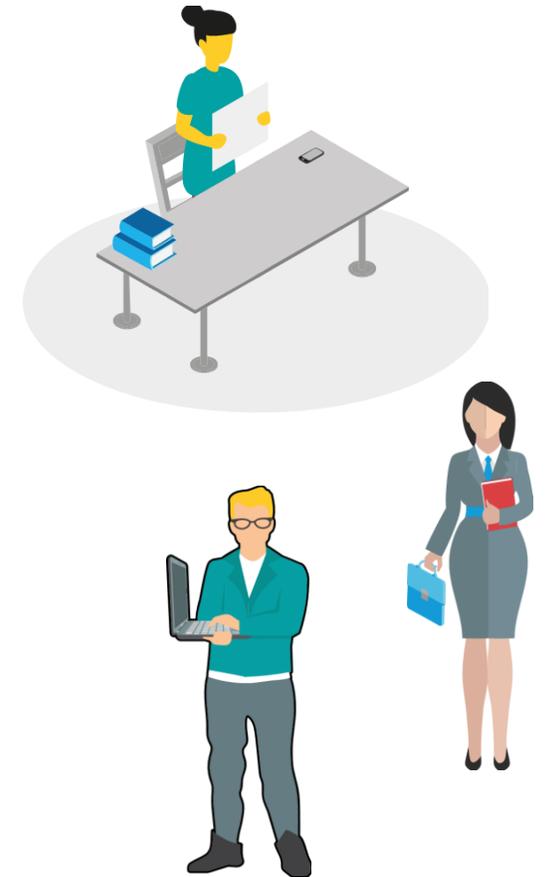


Liés aux environnements
et conditions de travail

Changements organisationnels
ayant une incidence sur la
santé

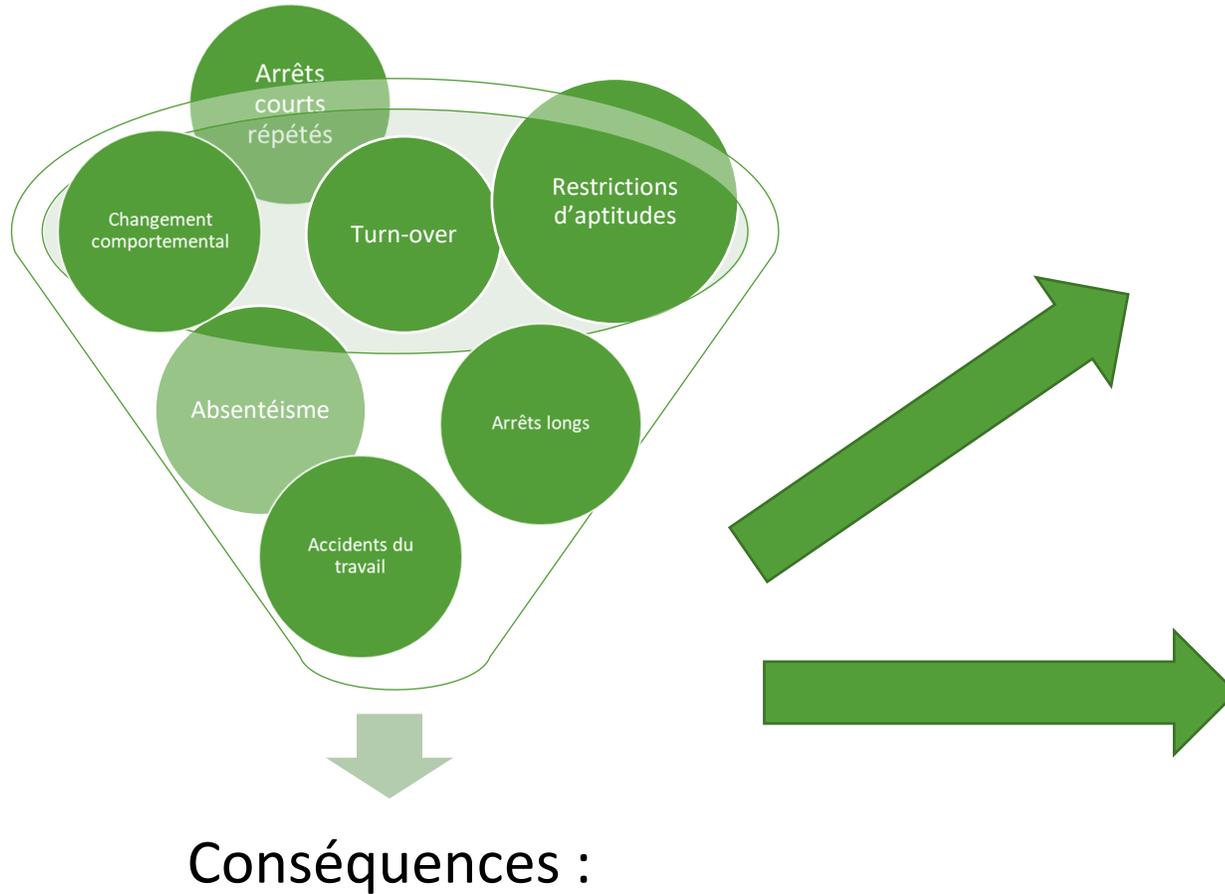
Inadéquation entre situations
de travail et ressources

Expositions à des situations
stressantes difficiles à gérer :
tensions sur le lieu de travail



Les origines des processus de désinsertion professionnelle

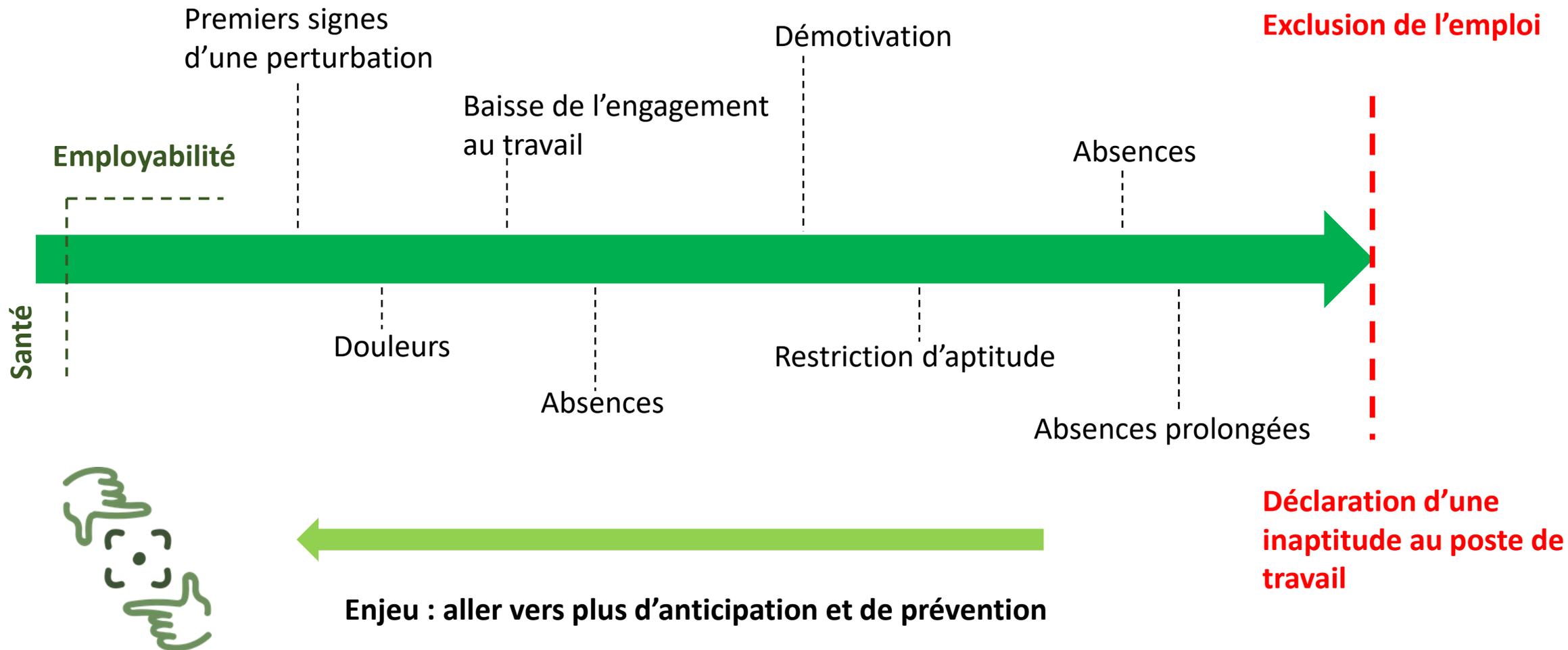
- Des signaux d'alertes multiples



- 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,
- ...

- 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,
- ...

La Prévention de la désinsertion professionnelle : de quoi parle-t-on ?



La Prévention de la désinsertion professionnelle : de quoi parle-t-on ?

Quelles différences entre Prévention des risques, Maintien dans l'emploi et Prévention de la désinsertion professionnelle ?

- **Prévention des risques professionnels :**

- prévention primaire à l'échelle de l'entreprise



- **Prévention de la désinsertion professionnelle :**

- S'attache aux aspects organisationnels et collectifs propres aux organisations
- Travaille à la mise en place de diagnostics
- Requiert une action de l'employeur sur les conditions de travail
- Intègre une dimension managériale et collective



- **Maintien dans l'emploi :**

- Solutions individuelles pour des salariés concernés par des restrictions d'aptitudes ou une inaptitude
- Recherche de reclassement dans l'emploi ou en emploi interne ou externe

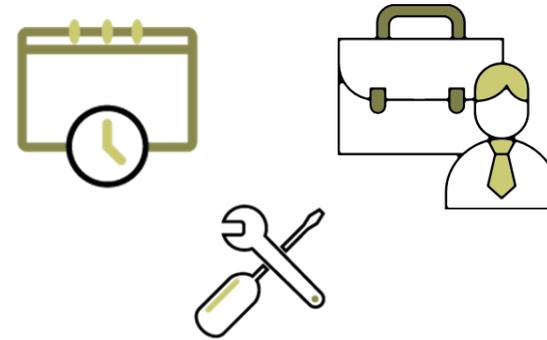


Les leviers d'actions de la prévention de la désinsertion professionnelle

Des leviers différents selon les origines des processus de désinsertion :

- **Problématiques de santé ou de handicap :**

- Actions au niveau du poste de travail
- Mise en place d'aides techniques
- Aménagements des rythmes de travail
- Accompagnement vers une reconversion professionnelle
- ...



- **Problématiques liées aux conditions de travail :**

- Analyse des situations de travail
- Actions sur les conditions de travail
- Actions sur les organisations de travail
- ...



L'Agefiph en bref

Un fonds de développement pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé, alimenté par les contributions des entreprises de 20 salariés et plus n'atteignant pas le taux d'emploi légal de 6 % de travailleurs handicapés



Ses missions :

- Mobilisation des moyens issus des contributions des entreprises (budget national 2020 d'environ 477 M€)
- Déploiement d'une offre de service / prestations / aides
- Pilotage et animation de réseaux de partenaires et de prestataires
- Mise en œuvre de cadres de coopérations institutionnels et opérationnels

Administrée par un Conseil d'Administration paritaire qui fixe la politique générale, les orientations du Fonds et son budget, avec 4 collèges : employeurs, salariés, associations et personnalités qualifiées dont 2 désignées par l'Etat

Une implantation nationale dont le siège est situé à Bagnex et 14 délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire national pour une réponse de proximité



Le périmètre de l'offre d'intervention de l'Agefiph

Employeurs de droit privé ou relevant du droit privé dont

- les entreprises signataires d'un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise ayant atteint le taux d'emploi de 6%
- les Entreprises Adaptées (EA) et les structures d'Insertion par l'Activité Economique (IAE)
- les organismes de droit privé accueillant un jeune volontaire dans le cadre d'une mission de service civique
- les travailleurs handicapés qui exercent une activité indépendante

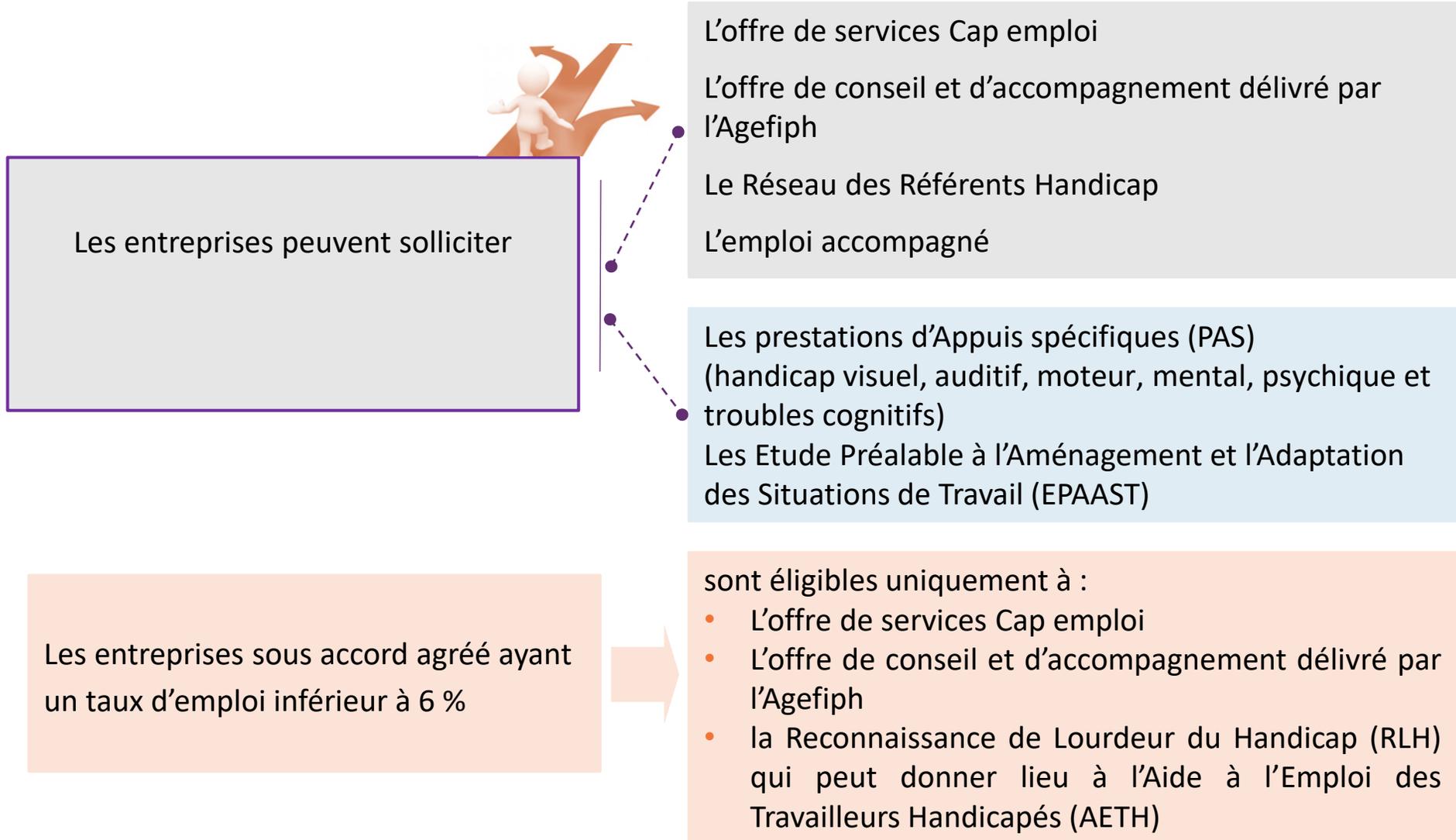
Personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi (l'article L5212-13 du Code du Travail) ou en voie de reconnaissance dès 15 ans *

- qui résident sur le territoire français
- ou qui travaillent dans une entreprise établie sur le territoire français (au titre des aides à l'employeur)

* l'offre n'est pas ouverte aux stagiaires de Centre de rééducation professionnelle (CRP) compte tenu de la spécificité des CRP. Par dérogation à cette règle, l'intervention de l'Agefiph est possible 9 mois avant la fin de la formation pour anticiper la préparation à la sortie de CRP ; personnes résidant en France et travaillant hors du territoire français ; usagers d'Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) de l'effectif de production



Les services et prestations classiques en direction des entreprises dans le cadre du maintien





Les aides financières classiques en direction des entreprises dans le cadre du maintien



Les entreprises peuvent solliciter

- L'aide à l'adaptation des situations de travail,
- L'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle
- L'aide liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)
- L'aide au maintien dans l'emploi

L'Agefiph intervient en complément des dispositions de droit commun.

Si la mobilisation du droit commun ne permet pas de financer la totalité des coûts, l'Agefiph vient financer tout ou partie des frais de compensation restant à la charge de l'entreprise selon les conditions propres à chaque aide



Dispositifs Etat, Régions,...
Accords agréés

Situation exceptionnelle -> Mesures exceptionnelles

Dès les débuts de la crise sanitaire, l'Agefiph a renforcé son action 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.

- Mise en place de 20 mesures d'urgence immédiatement disponibles pour l'emploi et la formation professionnelle

⇒ En direction des employeurs

⇒ En direction des personnes en situation de handicap

Objectif : sécuriser l'emploi des personnes en situation de handicap, et d'apporter la meilleure qualité de service possible à nos bénéficiaires.

- Des mesures exceptionnelles adaptées en réactivité aux différentes phases de la crise sanitaire (confinement , déconfinement,...) et valables rétroactivement depuis le 13 mars 2020 jusqu'au 28 février 2021 et tant que le contexte sanitaire l'impose.



Dont des mesures spécifiques en faveur du Maintien dans l'emploi

Ces mesures exceptionnelles s'organisent à plusieurs niveaux

Des principes d'intervention adaptés et des modalités d'instruction assouplies

- Mise en œuvre télétravail
- Prise en charge des surcoûts des équipements spécifiques de prévention Covid19
- Aide exceptionnelle au maintien pour accompagner la mise en œuvre des solutions de maintien identifiées (*sur prescription Cap emploi*)

- Vérifier si l'évolution du cadre de travail suite à la crise sanitaire est toujours compatible avec la situation de handicap par un contact avec l'entreprise et la personne
- Conduire les actions nécessaires au regard des éventuelles difficultés identifiées (orientation Axe 1 ou 2 du Cap emploi ou autre partenaire, mobilisation des aides de l'Agefiph ...)



- Adaptation de l'aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi : possibilité de renouvellement de l'aide (*sur prescription Cap emploi*)
- Adaptation de l'aide à l'accueil, l'intégration et l'évolution professionnelle

+ d'autres mesures à destination des personnes (déplacements...)

Objectif : « sécurisation et soutien » dans le cadre du maintien dans l'emploi des salariés et travailleurs indépendants en situation de handicap

Mesure exceptionnelle : mise en place d'une cellule d'écoute psychologique

Soutenir le maintien de l'activité des personnes handicapées



Ouverture d'une ligne téléphonique d'écoute psychologique réservée aux demandeurs d'emploi, salariés, travailleurs indépendants en situation de handicap pour les aider à gérer l'après confinement et les risques créés par la pandémie.

Composez le 0 800 11 10 09 (numéro et service gratuit)

Du lundi au vendredi de 9h à 18h

Et laissez-vous guider !

Les ressources en libre service de l'Agefiph

De nombreux outils pour vous accompagner à gérer les situations de maintien dans l'emploi, tels que :

Un document intitulé *Les cahiers de l'Agefiph / [Maintenir dans l'emploi un collaborateur handicapé](#)*

Des *fiches pratiques* :

- [Formaliser son processus de maintien dans l'emploi](#)
- [Mettre en place une commission pluridisciplinaire](#)
- [Construire un tableau de bord du maintien dans l'emploi](#)
- [Sécurisation des parcours](#)

Un guide *maintien du lien salariés/employeurs pendant l'arrêt de travail*

[Une vidéo sur le maintien d'un salarié dans l'emploi](#)

Le guide des services et aides Agefiph

Guide national où vous trouverez :

- **le descriptif des aides, prestations et ressources de l'Agefiph** (public éligible, objectif(s), contenu et montant de l'aide)
- **les précisions utiles des aides** (aide obligatoirement prescrite ou non, caractère renouvelable ou pas, conditions de mobilisation de l'aide,...)
- Lien pour télécharger le guide :
https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2020-03/Metodia%20F%C3%A9vrier%202020_0.pdf

• L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph

Février 2020



Les mesures exceptionnelles de l'Agefiph

Guide national où vous trouverez :

- **le descriptif des mesures exceptionnelles liées à la crise sanitaire #covid-19 et la reprise d'activité de l'Agefiph** (public éligible, objectif(s), contenu et montant de l'aide)
- **les précisions utiles des aides** (conditions de mobilisation de l'aide,...)

Mesures exceptionnelles liées à la crise sanitaire #covid-19 et la reprise d'activité.

Offre de services et d'aides financières de l'Agefiph
Octobre 2020



 agefiph

un autre l'emploi
des personnes handicapées



Service social Carsat - Aides mobilisables de l'Assurance maladie

12 novembre 2020

Spécialisé en santé, le service social intervient auprès des assurés confrontés à une problématique de santé, dont les conséquences impactent leur vie professionnelle et/ou personnelle.

En lien avec son réseau institutionnel et de nombreux partenaires locaux, il décline son intervention dans 4 axes :

- Sécuriser les parcours en santé
- Prévenir la désinsertion professionnelle
- Stabiliser le retour à domicile
- Agir pour le bien vieillir

Le service social s'adresse aux salariés en arrêt de travail en raison d'une maladie, d'un AT/MP ou en invalidité, ayant un contrat de travail, et étant fragilisés pour envisager leur reprise d'activité.

L'intervention du service social vise à permettre aux salariés un retour à l'emploi :

- soit dans l'entreprise d'origine (au poste de travail ou à un autre poste)
- soit par une réorientation professionnelle dans un autre secteur d'activité

→ <https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/prevention-desinsertion-professionnelle>

En lien avec les partenaires, l'accompagnement des assistant(e)s de service social auprès des salariés consiste à :

- favoriser l'expression sur le vécu de la maladie et ses conséquences (financières, familiales, socio-professionnelles, etc.)
- conseiller et accompagner vers les actions à engager durant l'arrêt de travail et les dispositifs existants (visite de pré-reprise, actions de remobilisation précoce, etc.)
- amorcer la dynamique de remobilisation, en facilitant l'élaboration du projet professionnel, permettant le retour à l'emploi, en conseillant également aux salariés de rester en lien avec leur employeur pendant la phase d'arrêt de travail
- assurer une action de médiation avec les autres professionnels qui sont parties-prenantes du projet de la personne

Mesures	Objets	Supports/liens
Temps partiel thérapeutique	Dans le cadre d'un arrêt de travail pour maladie Aménager temporairement le temps de travail.	https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/arret-travail-maladie/arret-travail-maladie-salarie
Reprise d'un travail léger	Dans le cadre d'un arrêt de travail pour AT/MP Aménager temporairement le temps de travail et/ou la charge de travail, par une reprise progressive de l'activité	https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/arret-travail-maladie/arret-travail-maladie-salarie

Mesures	Objets	Supports/liens
Contrat de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)	Accompagner un projet de maintien en emploi nécessitant de la formation "pratique" tutorée pour se réaccoutumer à l'exercice de l'ancien métier ou se former à un nouveau métier.	https://www.ameli.fr/entreprise/vos-salaries/retour-emploi/contrat-reeducation-professionnelle  Adobe Acrobat Document
Actions de remobilisation précoces	Elaborer et/ou mettre en œuvre un projet de maintien en emploi pendant l'arrêt de travail	https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/arret-travail-maladie/arret-travail-maladie-salarie

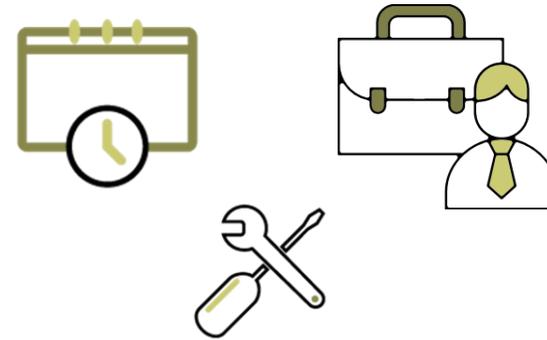
Mesures	Objets	Supports/liens
Essai encadré	Valider un projet de maintien en emploi pendant un arrêt de travail qui permet de : tester les capacités à reprendre le poste de travail, tester un aménagement de poste, tester un nouveau poste de travail, valider des pistes de reconversion professionnelle. Evaluer la faisabilité de la reprise de travail durant l'arrêt de travail.	 Adobe Acrobat Document

Les leviers d'actions de la prévention de la désinsertion professionnelle

Des leviers différents selon les origines des processus de désinsertion :

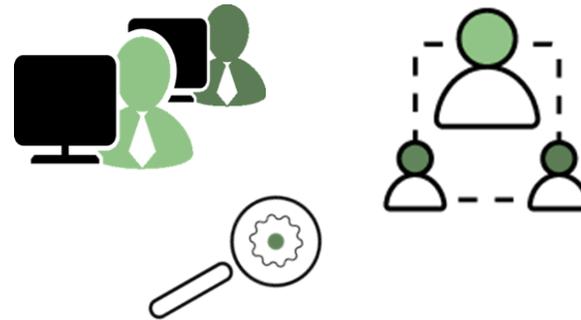
- **Problématiques de santé ou de handicap :**

- Actions au niveau du poste de travail
- Mise en place d'aides techniques
- Aménagements des rythme de travail
- Accompagnement vers une reconversion professionnelle



- **Problématiques liées aux conditions de travail :**

- Analyse des situations de travail
- Actions sur les conditions de travail
- Actions sur les organisations de travail



Les leviers d'actions de la prévention de la désinsertion professionnelle

- **Anticipation / Réparation : 2 temporalités = 2 approches en psychologie du travail**
- **Anticipation : le cas du PCA**
 - Analyse du travail réel
 - Entrer par les situations-emblématiques
 - GT en simulation organisationnelle
 - Expérimentation



Les leviers d'actions de la prévention de la désinsertion professionnelle

- **Anticipation / Réparation : 2 temporalités = 2 approches en psychologie du travail**
- **Réparation : la délibération sur les critères du travail bien fait**
 - Les injonctions aux équipes « autonomes »
 - L'alignement des planètes
 - GT priorisation



La prévention de la désinsertion professionnelle : un processus multi-acteurs !

- **Les prérequis pour une action de prévention de la désinsertion professionnelle :**
 1. Instauration d'une dynamique d'échanges de points de vue pour une acculturation aux processus de DP, une compréhension des problématiques et des enjeux globaux ET spécifiques à l'organisme
 2. Engagement de la Direction et portage des ambitions de la démarche
 3. Consultation des représentants du personnel
 4. Négociation collective
 5. Définition collective d'objectifs
 6. Mise en place d'une démarche collaborative et instauration d'un climat de confiance dans le système
 7. Information régulière de l'ensemble des salariés sur les objectifs, étapes, et avancées de la démarche et sur les outils et acteurs à disposition dans l'entreprise

La PDP est l'affaire de tous !



La prévention de la désinsertion professionnelle : un processus multi-acteurs !

- Les prérequis pour une action de prévention de la désinsertion professionnelle :



Des actions communes à tous sur quatre niveaux :

- Détecter, évaluer
- Sensibiliser
- Former
- Collaborer

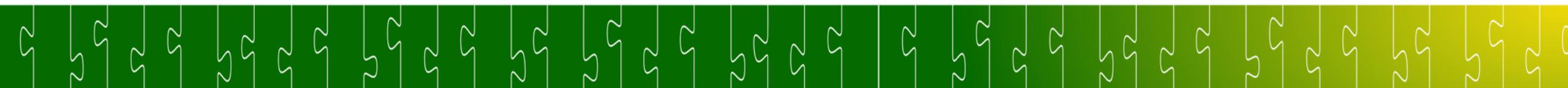
Le périmètre d'action du CSE : ce qui dit la loi

- **Dans les entreprises de plus de 11 et moins de 50 salariés**

- Le CSE conserve la mission de « contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise » et pour ce faire il dispose du moyen de « réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel » - L. 2312-5 alinéa 2 du Code du travail

- **Dans les entreprises de 50 salariés et plus**

- Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise
- Se prononcer sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail de certaines catégories de salariés (article L.2312-8)
- Procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs (article L.2312-9)
- Examiner toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise (L.2312-12)
- Procéder à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. (L.2312-13).



Le périmètre d'action du CSE : comment agir ?

- Le CSE peut se saisir de la prévention de la désinsertion professionnelle en :

S'appuyant sur le rapport annuel produit par l'employeur :
bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée

Définissant avec l'employeur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. (liste des mesures à prendre, conditions d'exécution, estimation du coût.)

Demandant l'ensemble des informations utiles à son travail de veille autour des questions de santé et de sécurité (ex : base de données économique et sociale (BDES) et tout indicateur.)

Travaillant avec les autres acteurs engagés dans la prévention de la désinsertion professionnelle (médecine du travail, assistantes sociales)

- le CSE peut également se saisir de différents sujets sur la question du Maintien dans l'emploi :

Mise en place d'une instance du maintien dans l'emploi et définition d'une procédure interne

Prise en compte de la situation particulière des femmes et de l'impact différencié des risques professionnels sur les femmes

Accès à tous les salariés, ayant une difficulté de santé, aux mesures réservées aux travailleurs handicapés, par accord collectif

Maintien du lien pendant l'arrêt de travail pour anticiper les conditions du retour

Prise en compte des questions de vieillissement et de l'usure professionnelle



MERCI DE VOTRE ATTENTION !

