

DIRECCTE IDF Unité départementale des Yvelines

Rencontre yvelinoise pour l'emploi inclusif

L'inclusion, une nouvelle façon d'aborder le handicap dans la société et les entreprises

22 novembre 2018
Montigny-le-Bretonneux



L'inclusion, une nouvelle façon d'aborder le handicap

Didier LACHAUD

Responsable du pôle des entreprises, de l'emploi et de l'économie – Direccte IDF UD 78

- **Semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées 2018**
- **Transformation du modèle social avec la loi « Avenir professionnel »**
 - Développer les compétences...
 - ... pour faciliter l'accès à l'emploi
- **Comité interministériel du handicap (CIH) du 25 octobre 2018**
 - « Penser les politiques pour tous en amont et non *a posteriori* »
pour accéder à un emploi et travailler comme les autres
- Vers une grande **conférence nationale du handicap (CNH)** en juin 2019



Programme de la rencontre

■ **L'actualité du handicap**

- La loi « Avenir professionnel » et la transformation de l'obligation d'emploi
- La rénovation de l'offre de services aux entreprises
 - La transformation du Cap emploi
 - La simplification de la RQTH
 - Le dispositif de l'emploi accompagné
 - La prévention des risques et le maintien avec les SST

■ **Vers la constitution d'un réseau 78 des entreprises engagées...**

- Un lieu de partage des bonnes pratiques :
l'exemple du dispositif « od@ce » sur l'alternance à Nantes
- Des initiatives locales existantes :
réseaux locaux sur le handicap et dispositif d'accompagnement des PME/ETI
- La réflexion sur la mise en place d'actions similaires dans les Yvelines

Loi « Avenir professionnel » & OETH

Antoine CABARÈS

Responsable du service de la sécurisation de l'emploi – Direccte IDF UD 78

- **Objectifs généraux de la loi « Avenir professionnel »**
- **Évolutions de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**
- **Développement des entreprises adaptées**
- **Modifications concernant les accords**

Loi « Avenir professionnel » & OETH

- **Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel**, acte II du projet de rénovation profonde du modèle social français (après les ordonnances sur le renforcement du dialogue social)
- **Objectifs généraux** de la loi du 5 septembre 2018
 - Créer une **nouvelle société de compétences** :
accès à la formation tout au long de la vie plus direct, plus rapide et plus équitable
 - Apprentissage
 - Formation continue
 - Développer une **société plus inclusive pour les personnes en situation de handicap**
 - Autres mesures : assurance-chômage, égalité femmes-hommes, régulation du travail détaché...

Loi « Avenir professionnel » & OETH

■ Plus de souplesse pour les entreprises (à partir de 2020)

- Démarches facilitées et objectif « 0 papier »
- **Urssaf/MSA comme interlocuteur unique**
 - Déclaration à travers la DSN (déclaration sociale nominative) L. 5212-5 CT
 - Recouvrement en cas de non-respect de l'OETH L. 5212-9 CT

■ Des employeurs **tous mobilisés**

- Décompte de l'OETH au niveau de l'entreprise L. 5212-3 CT
- **Tous les types d'emplois pris en compte** dans l'OETH (salariés, intérimaires, alternants, contrats aidés, stagiaires, PMSMP) L. 5212-6/7 CT
 - Expérimentation 2019-2021 : simplification du recours aux TH intérimaires *Art. 67 VI.*
- **Accord d'entreprise agréé pour 3 ans renouvelable une fois** L. 5212-8 CT

■ Décrets d'application attendus pour mars 2019

Loi « Avenir professionnel » & OETH

- **Plus de sécurité et de liberté pour les personnes handicapées** (dès 2019)
- **Un accompagnement** dans son parcours
 - Accompagnement à l'accès à l'enseignement supérieur
 - Création d'un référent handicap dans les CFA **L. 6231-2 CT**
 - **Majoration des droits au CPF** (compte personnel de formation) **L. 6323-11 CT**
 - Déploiement du **plan d'investissement dans les compétences** (PIC)
- **Une simplification des démarches**
 - Création d'un **réfèrent handicap** (entreprises de + de 250 salariés) **L. 5213-6-1 CT**
 - **Recours au télétravail** facilité **L. 1222-9 / L. 5213-6 CT**
 - **RQTH attribuée de façon définitive** en cas de handicap irréversible **L. 5213-2 CT**

Loi « Avenir professionnel » & OETH

- **Développement des entreprises adaptées (EA)**
 - Engagement national « **Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022** »
 - **Doublement du nombre de salariés en EA en 2022 (+ 40 000)**
- **3 expérimentations (2019-2022) pour 3 900 nouvelles places en 2019**
 - **Contrat tremplin en EA :**
des TH en CDD pour un placement durable du salarié à l'issue de sa mission Art. 78
 - Référencement des 4 premières EA en Île-de-France dès novembre 2018
 - **EA de travail temporaire (EATT) :**
création d'une EA exclusivement consacrée au placement de TH Art. 79
 - **EA « pro-inclusion » :**
sur le principe d'une mixité entre TH et autres travailleurs
- Suite des décrets attendue en décembre 2018

Loi « Avenir professionnel » & OETH

- **Objectif de l'évolution des accords handicap** (à partir de 2020)
 - Constituer un **réel outil d'amorçage** à une politique RH favorable à l'emploi des TH
- **Conséquences sur l'agrément des accords**
 - Durée maximum de 3 ans
 - Renouvellement de l'agrément limité à **1 fois** à partir de 2020
- Décrets attendus en mars 2019

L. 5212-8 CT

Rénovation de l'offre de services

Stéphanie GEORGEON

Directrice adjointe – Cap emploi 78



- **Nouvelle offre de services des Cap emploi**

La nouvelle offre de services des Cap emploi





2018 : la fusion des services d'accès et de maintien en emploi



CAP EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien

**Au 1er janvier 2018, et conformément à la loi travail,
les missions de maintien dans l'emploi ont été intégrées au sein des Cap emploi,
désormais interlocuteurs uniques pour l'accès et le maintien en emploi des TH**

98 Cap emploi regroupés au sein du réseau Chéops
et plus de 1 500 salariés mettent en œuvre une offre de services
commune sur l'ensemble du territoire national.

Les missions de l'OPS s'adressent :

- Aux personnes** bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L5212-13 du code du travail) et orientées marché du travail ou en cours de l'être, quel que soit leur statut : demandeurs d'emploi, salariés, agents de la fonction publique, travailleurs indépendants
- Aux employeurs** privés et publics, quel que soit leur effectif

Les Cap emploi sont financés par



Le pilotage de l'activité des Cap emploi est assuré par l'Etat (DGEFP au niveau national, et DIRECCTE au niveau régional) et les financeurs



Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)



Les Cap emploi ont une convention de partenariat avec Pôle emploi et accompagnent une partie des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés : 77 500 nouveaux bénéficiaires en 2018 orientés au niveau national

Les évolutions d'activités induites par l'article 101 de la loi du 08/08/2016

Accompagnement VERS l'emploi : les demandeurs d'emploi	Accompagnement DANS l'emploi : les salariés
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Informer, conseiller, accompagner la personne en situation de handicap en vue d'une insertion durable 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Informer, conseiller, accompagner les salariés/agents, les employeurs et les travailleurs indépendants :
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Informer, conseiller accompagner l'employeur en vue d'une insertion durable 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ En risque de perte d'emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et l'état de santé/handicap
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Informer, conseiller accompagner la personne et l'employeur à la pérennisation de l'insertion professionnelle par un suivi durable 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Dans un projet de transition professionnelle
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Dans un projet d'évolution professionnelle
<p>L'expertise de l'OPS se fonde sur <u>un principe de compensation</u> en lien avec le handicap, et <u>en complémentarité</u> des services proposés par le droit commun, les acteurs régionaux et départementaux</p>	

au service des Personnes et des Employeurs

Signer un
contrat

Accompagner VERS l'emploi

Accéder à un emploi
Aider à recruter

- Construire ou préciser un projet professionnel
- Construire un projet de formation
- Etre guidé dans sa démarche de recherche d'emploi
- Etre guidé pour recruter une personne handicapée, préparer son intégration, envisager les compensations

Préserver
l'emploi

Accompagner DANS l'emploi

Conseil en Evolution et Transition
Professionnelles
Maintien en emploi

- L'emploi est menacé du fait de l'apparition ou de l'aggravation du handicap
- Le salarié/agent/travailleur indépendant souhaite mobiliser le Conseil en Evolution Professionnelle
- L'employeur souhaite former le salarié/agent aux métiers de demain

Nos services aux Employeurs : vous accompagner dans vos projets d'insertion et de maintien en emploi

Interlocuteur spécialisé auprès des employeurs

- pour le recrutement de compétences
- pour la gestion de vos ressources humaines des Pers Handicapées
 - pour le respect de l'obligation d'emploi
- pour le maintien en emploi au titre de l'inaptitude au poste de travail
 - pour le conseil en évolution professionnelle
 - pour les transitions vers une reconversion professionnelle
 - pour la prescription des aides et mesures de droit commun et spécifiques pour embaucher ou maintenir

LES ENGAGEMENTS CAP EMPLOI

ENGAGEMENT N°1 :

Les Cap emploi accompagnent les personnes en situation de handicap quelque soit leur degré d'éloignement à l'emploi

ENGAGEMENT N°2 :

Les Cap emploi accompagnent les personnes en situation de handicap orientées marché du travail, quelque soit la nature du handicap

ENGAGEMENT N° 3 :

Les Cap emploi développent une stratégie proactive en direction des employeurs privés et publics

ENGAGEMENT N°4 :

Les Cap emploi accompagnent les personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel

ENGAGEMENT N°5 :

Les Cap emploi s'appuient sur leur réseau de partenaires

Cheops

CONSEIL NATIONAL
HANDICAP & EMPLOI
DES ORGANISMES
DE PLACEMENT
SPECIALISES

Le réseau des **cap**
emploi **sameth**

LE SERVICE GRANDS COMPTES CHEOPS

VOUS ÊTES UN EMPLOYEUR PRIVÉ OU PUBLIC GRANDS COMPTES : VOUS AVEZ DES OFFRES D'EMPLOI À DIFFUSER AU SEIN DE NOTRE RÉSEAU CONCERNANT PLUSIEURS SITES, DÉPARTEMENTS OU RÉGIONS ?

Notre réseau s'est structuré pour vous apporter une réponse opérationnelle à la gestion des offres d'emploi multi-sites par la mise en place d'un interlocuteur unique et d'un maillage national de Correspondants Régionaux Grands Comptes.

Votre contact sera le **Cap emploi du département de votre siège social** qui nommera un référent au sein de sa structure et qui sera votre interlocuteur unique pour vous accompagner dans votre démarche.

La liste des Cap emploi est disponible sur le site internet www.cheops-ops.org

► Il **analysera** la demande, définira avec vous les modalités et circuits de gestion des offres

► Il **centralisera** vos offres d'emploi et les diffusera auprès des Cap emploi de sa région ou les transmettra aux **Correspondants Régionaux Cheops** des autres régions, qui feront de même sur leur territoire

► Il **diffusera un processus** en cas de besoin d'ingénierie de formation, de construction de parcours

► Il assurera le **reporting** : tableau consolidé de suivi auprès de vos services

► Il **mobilisera** les partenaires pour répondre à vos besoins.

Sur les territoires, les Cap emploi assureront ainsi la diffusion des offres concernant leur département, la sélection des candidats et seront les contacts pour vos sites en local.



Les plus-values du réseau Cap emploi

- ❖ **Une prise en compte de la dimension handicap** tout au long du parcours professionnel de la personne
- ❖ Une connaissance fine et une mobilisation des **dispositifs spécifiques et de droit commun**
- ❖ **Un référent pour la personne et pour l'employeur** pendant toute la durée de l'accompagnement
- ❖ **Une expertise sur l'ingénierie de parcours de formation** et sur la question emploi/handicap au service des employeurs
- ❖ **Une double compétence** à destination des personnes et des employeurs favorisant synergie et interaction
- ❖ **Un maillage territorial** qui assure une proximité avec les personnes et les employeurs et une bonne connaissance du contexte économique local
- ❖ **Une meilleure lisibilité** des services rendus aux personnes et aux employeurs



Merci
de votre attention

des questions ?

Stephanie GEORGEON
Directrice adjointe IHY
01 34 01 30 02
s.georgeon@capemploi78.fr

Rénovation de l'offre de services

Véronique BACLE

Référente insertion professionnelle – MDA 78

- **Mesures de simplification**
- **Emploi accompagné**



MESURES DE SIMPLIFICATION



Yvelines
Le Département

yvelines.fr



DÉCRET N° 2018-850 DU 5 OCTOBRE 2018

relatif à la simplification de la procédure d'obtention de la RQTH et l'amélioration de l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

- ✓ 4 Mesures de simplification pour améliorer le quotidien des personnes en situation de handicap souhaitant obtenir la RQTH



La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est présente dans le Code du travail

Elle compte notamment :

- Les travailleurs reconnus handicapés après évaluation de la MDPH
- Les victimes d'accidents de travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente...

1ÈRE MESURE : Délivrance automatique d'une attestation concernant les BOE

Le décret simplifie la procédure de RQTH en prévoyant la délivrance automatique d'une attestation pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

- ✓ Public concerné : les victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle, les titulaires d'une pension d'invalidité, certains bénéficiaires d'emploi réservé, les titulaires d'une rente invalidité au titre de la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires.
- ✓ Une attestation leur sera délivrée par la CRAMIF, la MSA, le ministère dont ils dépendent.
- ✓ Cette attestation dont le modèle sera défini par arrêté ministériel mentionnera la RQTH en vue de l'insertion professionnelle.
- ✓ Références réglementaires :
art. L.5212-2 et suivants et R. 2012-1 et suivants du Code du Travail

Le décret permet également les bénéficiaires de l'obligation d'emploi d'être mieux informés de leurs droits

- ✓ Public concerné : les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés ou de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité comportera désormais une mention expresse précisant qu'ils sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sans qu'il soit nécessaire d'accomplir une démarche supplémentaire de RQTH.
- ✓ Une mention du type : « L'AAH, la RQTH permet à son titulaire de bénéficier de l'obligation d'emploi, de dispositifs dédiés d'insertion professionnelle, d'un accès plus facile à la fonction publique et aux emplois réservés ou encore d'aménagements des horaires et du poste de travail ».

4ÈME MESURE : la prorogation des droits à la RQTH à échéance

Toute demande de renouvellement proroge les effets du bénéfice de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

- ✓ Délivrée au titre d'une précédente décision, dans l'attente de son instruction
- ✓ Prorogation durant 4 mois dès lors qu'une demande de renouvellement sera arrivée à la MDPH avant échéance des droits.

L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ



Yvelines
Le Département

yvelines.fr



EMPLOI ACCOMPAGNÉ

Concept novateur dans le paysage des dispositifs d'accompagnement

Permet aux personnes en situation de handicap:

D'obtenir

De garder

un emploi rémunéré sur le marché du travail.

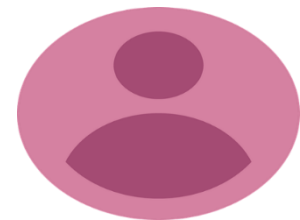
Sa mise en œuvre comprend :

Un soutien

Un accompagnement

médico-social et professionnel du salarié et de son employeur

Objectif: Œuvrer à l'inclusion et la participation sociale des personnes en situation de handicap par une activité en milieu ordinaire.



- Les travailleurs ayant obtenus la **RQTH en milieu ordinaire**
- Les travailleurs en **ESAT** ayant un **projet d'insertion en milieu ordinaire**
- Les travailleurs **en emploi en milieu ordinaire** qui rencontrent des **difficultés particulières à se maintenir sur le marché du travail.**



Âgés de 16 ans minimum

Présentant un trouble psychique ou du spectre autistique

RELATION DE CONFIANCE

Cette relation s'établit entre:

Le travailleur accompagné

Le conseiller

L'employeur

L'emploi accompagné propose aux entreprises et à leurs collaborateurs en situation de fragilité :

- Une accompagnement spécialisé
 - Dans la durée
- Afin de garantir une relation de qualité

DÉROULÉ

1

L'entrée dans le dispositif

Réalisation d'un ou plusieurs **entretiens** par le job coach afin de valider l'entrée des candidats dans le dispositif.

2

Projet professionnel & recherche d'emploi

Identification et ciblage de l'emploi recherché à partir des capacités, incapacités, contre-indications médicales et souhaits de la personne.

Évaluation des besoins, aptitudes et de la motivation des candidats.

Ciblage des profils.

Pré-formation.

3

L'intégration en entreprise

Formation in situ au poste, accompagnement intensif les premières semaines.

Aide aux **aménagement de poste**.

Sensibilisation au handicap auprès des entreprises.

Aides administratives (contractualisation, primes associées spécifiques...).

4

Le soutien pendant la période d'activité

Bilans et évaluation « à la demande » jusqu'à autonomie complète...

Accompagnement dégressif avec **astreintes** et disponibilités téléphoniques



Sollicitation possible tout au long du parcours
De la part du travailleur ou de l'employeur

IDENTIFICATION

1. **Demande directe** du salarié ou de l'employeur auprès de la MDPH
2. **Proposition d'un partenaire** des services de santé au travail, des services publics de l'emploi ...
3. **Proposition** réalisée en équipe pluridisciplinaire

Moyens:

- Cerfa de demande MDPH
- Courrier de demande

MDA 78

Véronique BACLE

Tel. : 01 39 07 55 79

Portable : 06 68 97 60 44

vbacle@mda.yvelines.fr



Yvelines
Le Département

yvelines.fr



Rénovation de l'offre de services

Diane OLIVIER-LEMAIRE

Conseiller développement et relations adhérents – OSTR



Christelle GARCIA

Responsable service social & conseil en maintien en emploi – OSTR

- **Prévention des risques professionnels et maintien dans l'emploi avec les services de santé au travail**

Diane OLIVIER-LEMAIRE

Conseiller développement et relations adhérents

Christelle GARCIA

Responsable Service Social & Conseil en Maintien en Emploi



Prévention des risques professionnels et maintien en emploi

DIRECCTE St Quentin en Yvelines, 22 novembre 2018

OSTRA EN QUELQUES CHIFFRES

12 000 entreprises adhérentes

150 000 salariés suivis

10 centres

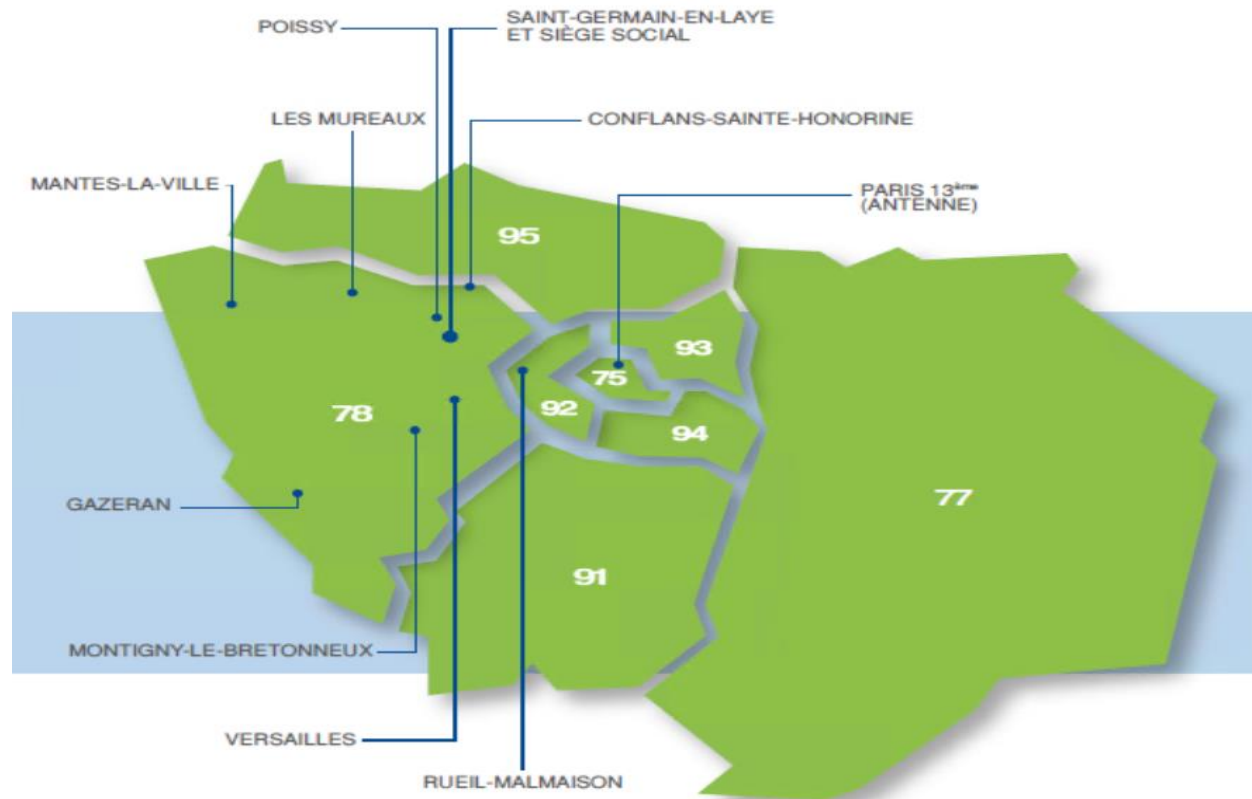
200 personnes

EQUIPE DE PROXIMITE :

- Médecins du travail
- Infirmiers
- Assistants médicaux
- Conseillers en prévention
- Chargée de relations entreprises

SPECIALISTES :

- Assistants sociaux
- Ergonomes
- Psychologues
- Toxicologues
- Conseillers en Maintien en Emploi
- Formateurs



Définies par l'article L. 4622-2 du Code du Travail, elles sont de quatre ordres :

1. **Mener des actions de santé au travail** en entreprise, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs.
2. **Conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants** sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels et d'améliorer les conditions de travail.
3. **Assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs.**
4. **Participer au suivi et à la traçabilité** des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Chiffres clefs CNAMTS - En 2016, 26,2 millions de personnes ont un emploi

Accidents de travail

626 227 accidents (dont 566 634 arrêts de 4 jours ou plus) qui ont représenté
40 609 078 journées de travail perdues

Accidents de trajet

88 903 accidents (dont 76 295 arrêts de 4 jours ou plus) qui ont représenté
6 172 011 journées de travail perdues

Maladies professionnelles

48 762 déclarations, qui ont représenté 10 903 558 journées d'incapacité temporaire

La moyenne de jours d'absence par salarié est de 35,5 jours au niveau national*.

1% d'absentéisme coûterait 1,87% de la masse salariale*.

Le coût de l'absentéisme représente quant à lui 60 milliards d'euros par an pour l'économie française*.

Chaque euro investi dans la promotion de la santé sur le lieu de travail rapporte 2,2 euros**

* Baromètre de l'absentéisme Ayming 2017 - ** Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail

Comment un SST peut vous aider ?

Les actions en milieu de travail



Coordonnées par le médecin du travail, elles sont pluridisciplinaire. réalisées par l'équipe de proximité ou des spécialistes membres de l'équipe.

Collectives ou individuelles, elles sont adaptées aux risques de votre entreprise et ont pour objectif de vous accompagner dans vos obligations réglementaires :

- Rédaction et mise à jour de la fiche d'entreprise
- Aide à l'élaboration du Document Unique
- Conseils sur la mise en place d'actions de prévention
- Etudes du milieu et des conditions de travail
 - Mesures d'expositions (sonores, thermiques, lumineuses, agents chimiques....)
 - Etudes de postes et conseils en ergonomie

Comment un SST peut vous aider ?

Les actions en milieu de travail



- Réalisation de sensibilisations:
 - Sur des risques particuliers : routier, chimique, bruit, manutention, TMS, travail sur écran...
 - Sur des thématiques spécifiques : faire face aux restrictions d'aptitudes et inaptitudes, loi travail, prévention des risques psycho-sociaux, dispositifs de la sécurité sociale: articulation avec le SST et l'entreprise, sensibilisation au handicap...
- Animation d'ateliers permettant de vous accompagner dans le déploiement de votre démarche de prévention : animateur de réunions de dépistage des risques, préventeur 1^{er} niveau en santé et sécurité au travail, aide à l'élaboration du Document Unique....
- Prise en charge d'événements traumatisants
- Actions en faveur du maintien en emploi

Possibilité, pour le médecin du travail, de proposer, à l'employeur, l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre son avis et ses indications ou ses propositions (Code du travail, art L. 4624-5).

CPOM PDP : l'entité dédiée PDP au sein du SIST est amenée à prendre en charge - pour le SIST - tout ou partie de l'accompagnement du salarié, à la demande du médecin du travail et en lien si besoin avec son équipe pluridisciplinaire.

OSTRA dispose d'un Service Social et Conseil en Maintien en Emploi (*assistants sociaux, conseillers maintien en emploi - ergonomes, conseillère juridique et psychologue du travail - , assistant administratif*).

- **Une jurisprudence de plus en plus exigeante :**
 - l'obligation de sécurité de résultat à charge de l'employeur,
 - le respect des procédures (*recherche de reclassement, respect des préconisations du médecin du travail...*),
 - la non discrimination liée à l'état de santé (*Art. L 5213-6 du code du travail*).
- **Les chances de reprise d'activité se réduisent à mesure qu'un arrêt se prolonge :**
 - 50% des personnes en arrêt de plus de 6 mois ne reprendront pas leur travail (*www.ameli.fr*).
- **Une reprise anticipée et préparée pendant l'arrêt permet de diminuer la durée d'arrêt de travail :**
 - outil le plus performant : **la visite de pré-reprise** (*Art R.4624-29 et Art. R 4624-30 du code du travail*).

La visite de pré-reprise (Art. R 4624-29 et R 4624-30 du code du travail) :
outil essentiel d'analyse de la demande de maintien en emploi.

Le signalement précoce permet :

- de lever les freins médico-socio-professionnels empêchant la projection de la personne vers l'avenir,
- d'optimiser les possibilités de maintien en emploi,
- aux acteurs d'anticiper et de se coordonner pour mener à bien les différentes phases d'analyse et la prise en charge de la situation en mobilisant les aides et outils nécessaires dans des délais réalistes et réalisables.

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé :

importance d'initier la demande en procédure diligentée afin de réduire les délais de traitement et pouvoir ainsi bénéficier d'éventuels financements permettant la mise en œuvre de la solution.

- **L'employeur peut notamment :**

- informer ses salariés de la possibilité de rencontrer le médecin du travail pendant l'arrêt et de l'intérêt de préparer le retour à l'emploi,
- les informer sur l'utilité d'une **visite de pré-reprise**,
- informer OSTRA des arrêts de travail de plus de 3 mois et de tout arrêt de travail pour cause d'accident de travail quelque soit sa durée.

- **Pourquoi ?**

- lever les freins empêchant la projection vers l'avenir,
- préparer les possibilités de retour à l'emploi bien en amont de la reprise,
- avoir le temps de mobiliser les aides techniques, humaines et financières nécessaires à la mise en œuvre de la solution retenue.

Accompagnement du salarié en 3 étapes :

- 1 - Bilan avec les professionnels de santé, du social et de l'orientation professionnelle.
- 2 - Recherche de solutions en lien avec le médecin du travail, l'employeur, le collectif de travail, les partenaires du maintien en emploi (ex.: assurance maladie, SAMETH...).
- 3 - Mise en place de la solution retenue en lien avec les mêmes acteurs :
 - maintien au poste avec ou sans aménagement,
 - reclassement sur un autre poste au sein de l'entreprise actuelle,
 - reclassement hors de l'entreprise actuelle,
 - création d'entreprise / reconversion professionnelle.

(avec ou sans mobilisation d'aides techniques, humaines ou financières)

En l'absence de solution de maintien en emploi : recherche de solution alternative (*invalidité, retraite...*).

NB : Conseil de l'entreprise sur les situations de salariés en difficulté santé-travail et recommandations d'actions de prévention tertiaire et de prévention primaire.

- **Les acteurs :**

- l'entreprise (*salarié, employeur, collectif de travail et IRP*),
- le médecin du travail et son équipe,
- le **S**ervice **S**ocial et **C**onseil en **M**aintien en **E**mploi (*SSCME*)
d'**OSTRA**,
- le **S**ervice d'**A**ppui au **M**aintien en **E**mploi des **T**ravailleurs
Handicapés (*SAMETH*),
- le chargé de mission handicap de l'entreprise.

- **Les aides de droit commun :**

- **CPAM** (*essai encadré, temps partiel thérapeutique, invalidité...*),
- **formation** (*conseil en évolution professionnelle, compte personnel de formation, VAE ...*),
- **CRAMIF** prévention

- **Les aides spécifiques :**

(Salarié bénéficiaire de la loi du 11/02/2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées).

- **AGEFIPH**,
- Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (**RLH**)
- **Assurance Maladie** : contrat de rééducation professionnelle en entreprise (**CRPE**), centre de rééducation professionnelle (**CRP**)...
- **OETH** (*secteur sanitaire et social*),
- **HANDI-EM** (*entreprises du médicament*),
- **FIPHFP** (*fonction publique*)
- **Mission Handicap** de l'entreprise

- **Le maintien en emploi :**
 - un salarié acteur : par un accompagnement le responsabilisant,
 - une coopération médecin du travail / spécialiste du maintien en emploi / entreprise,
 - une interdisciplinarité avec les partenaires institutionnels et de l'entreprise.



La prévention tertiaire est l'occasion d'initier des actions de **prévention primaire** et de préserver ainsi la santé des travailleurs et de leur entreprise.

Ensemble préservons la santé de vos salariés et de votre entreprise !

Rencontre yvelinoise pour l'emploi inclusif

- **Vers la constitution d'un réseau des entreprises engagées**
 - Un lieu de partage des bonnes pratiques
 - Des initiatives existantes
 - Réflexion sur la mise en place d'actions similaires dans les Yvelines

Vers la constitution d'un réseau des entreprises engagées

Juliette MINISCLOU

Chargée RH, référente handicap – I-BP



INFORMATIQUE
BANQUE POPULAIRE

- **Un lieu de partage des bonnes pratiques :
l'exemple du dispositif « od@ce » sur l'alternance**

22 NOVEMBRE 2018
DISPOSITIF OD@CE



OD@CE

Osez les métiers du numérique !

- Constat commun à plusieurs entreprises nantaises du secteur du numérique menant des politiques actives en matière de handicap :
 - Nous recrutons des développeurs (Java et autres)
 - L'alternance est un excellent moyen d'acquérir savoir-faire et savoir-être
 - Les profils que nous recrutons sont peu nombreux sur le bassin d'emploi des personnes en situation de handicap
 - *Les écoles n'offrent souvent pas de conditions propices à la poursuite d'études pour les étudiants en situation de handicap*
 - *Les études en alternance sont difficiles en termes de rythme et les étudiants en situation de handicap préfèrent se former en initial*
 - *La peur du « monde réel de l'emploi » et la mauvaise connaissance qu'ont les étudiants des démarches de compensation possibles par l'employeur ne favorisent pas les cursus en alternance*



Une solution



OD@CE

OD@CE = Objectif Développeurs en @lternance – Compétences et Emloi



- Parcours de formation de concepteur développeur informatique - Diplôme de niveau II reconnu par l'Etat
- 2 ans en contrat de professionnalisation, dans des promotions ordinaires
- Deux écoles sélectionnées par le collectif d'entreprises selon la qualité des programmes
- Niveau d'entrée Bac+2 (en phase avec la réalité du marché de l'emploi) et niveau de sortie Bac+4
- Une promotion d'étudiants employables à l'issue de la formation OD@CE

LES ACTEURS DU PROJET

Ecoles



Entreprises

8 entreprises en 2017

7 entreprises en 2018

Partenaires institutionnels



Fafiec =



Médiateur : cabinet conseil

LGP CONSEIL

UNE INSTANCE DE COORDINATION DURABLE ET INTÉGRALE POUR S'ASSURER DU SUCCÈS DU DISPOSITIF



AVANT LA FORMATION

- Présélection des profils
- Les adresser en interne
- Organiser l'intégration
- Compenser le handicap



PENDANT LA FORMATION

- S'assurer de la bonne intégration dans l'entreprise et de la compensation durable du handicap
- Apporter un soutien à l'apprenant
- Etre en support de l'équipe d'accueil



APRES LA FORMATION

- Etudier l'éventuel recrutement de l'étudiant accueilli en alternance
 - Le reventiler dans le collectif d'entreprises OD@CE qui pourra le recruter

Coordination de toute ou partie du collectif avant / pendant / après la formation OD@CE

Vers la constitution d'un réseau des entreprises engagées

Antoine CABARÈS

Responsable du service de la sécurisation de l'emploi – Direccte IDF UD 78

- **Des initiatives existantes**

- **Réseaux locaux d'entreprises**

- Ex : Réseau des référents handicap, club Être, club Entreprises et handicap 92

- **Dispositifs d'accompagnement des PME/ETI :**

- Relais handi PME développé dans les Hauts-de-Seine

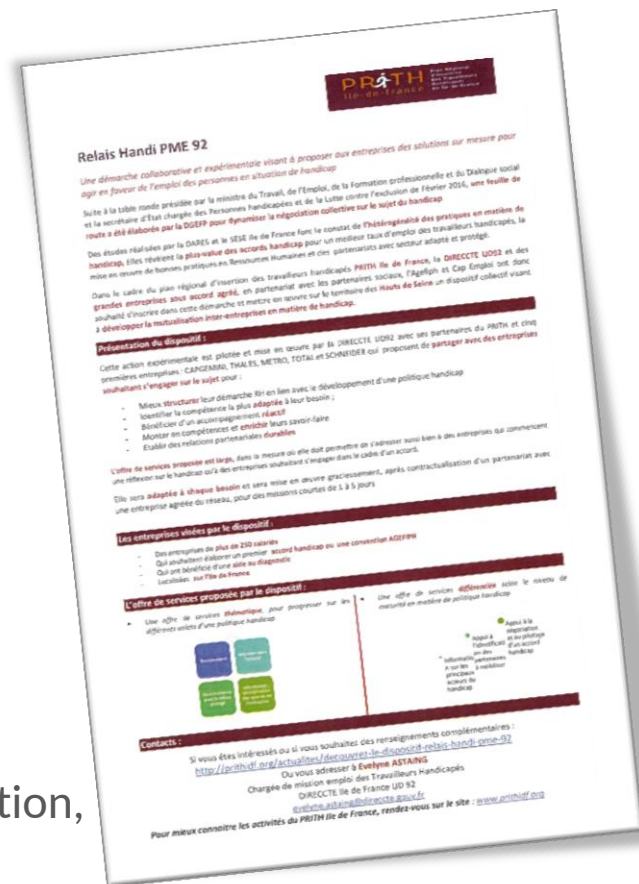
Réseaux locaux d'entreprises

- Exemple du club **Entreprises et handicap 92**
 - Créé par le Medef Hauts-de-Seine avec l'Agefiph en partenariat avec la Direccte
 - Un réseau d'entreprises permettant et facilitant le dialogue, l'émulation, la capitalisation et l'échange d'expériences et la création de projets en commun entre les adhérents



Dispositifs d'accompagnement des PME/ETI

- Exemple du dispositif **Relais Handi PME 92**
 - Partenariat entre la Direccte et des entreprises sous accord agréé et des entreprises sous accord agréé
 - Objet du dispositif : **accompagnement d'une PME par une grande entreprise** sur la politique du handicap interne
 - Mise en place : **accompagnement à titre gracieux** pour la PME sur 1 à 5 jours avec **valorisation dans l'accord agréé** pour l'entreprise
 - Domaines d'intervention : recrutement, maintien, sous-traitance...
 - À toutes les étapes : information, appui à l'identification ou à la mobilisation, appui à la négociation ou au pilotage



Vers la constitution d'un réseau des entreprises engagées

- **Réflexion sur la mise en place d'un réseau handicap dans les Yvelines**
 - Réunions régulières des entreprises ?
 - **Groupes de travail** sur des thématiques transversales ?
 - Égalité professionnelle
 - Apprentissage...
 - Mise en place d'**actions communes** ?
- **Développement de l'accompagnement de PME/ETI**
dans la définition d'une politique du handicap

Rencontre yvelinoise pour l'emploi inclusif

L'inclusion, une nouvelle façon d'aborder le handicap dans la société et les entreprises

Une rencontre organisée par

la **Direccte** *Unité départementale des Yvelines*
Île-de-France

dans le cadre de la **semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées**
et du **plan régional d'insertion des travailleurs handicapés en Île-de-France**
avec les **partenaires locaux du handicap**

