

OBLIGATION D'EMPLOI
DES TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS



Bilan de l'accord
Croix-Rouge française,
FEHAP, SYNEAS
relatif à l'obligation d'emploi des
travailleurs handicapés 2006-2010

SOMMAIRE

PARTIE LIMINAIRE.....	3
PARTIE I : PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE.....	6
CHAPITRE 1 : L'EMBAUCHE DIRECTE.....	6
CHAPITRE 2 : BILAN D'ÉVALUATION.....	8
PARTIE II : PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION.....	11
PARTIE III : PLAN DE MAINTIEN DANS L'ENTREPRISE.....	17
PARTIE IV : PLAN DE PRÉVENTION DU HANDICAP.....	22
PARTIE V : ACTIONS INNOVANTES.....	25
PARTIE VI : PARTENARIATS.....	30
PARTIE VII : ACTIONS DE COMMUNICATION.....	37
PARTIE VIII : PERSPECTIVES ET DÉVELOPPEMENT.....	41
CONCLUSION.....	44
ANNEXES.....	46

PARTIE LIMINAIRE

Les enjeux de l'accord : « la mise en commun de moyens » par la branche

Le Comité paritaire de l'accord (CPA)

L'Association Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)

-  Pôle Communication et Support
-  Pôle Gestion
-  Pôle Développement
-  Pôle Conseil

Les réflexions sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur sanitaire, médico-social et social à but non lucratif se sont concrétisées pour la première fois par la conclusion d'un accord de branche en 1991. L'accord 2006-2010 est donc le fruit d'une réflexion et d'une expérience de quinze ans.

Aussi, on observe la mise en commun de moyens par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche afin de définir et mettre en œuvre une politique active et commune d'emploi des travailleurs handicapés. La maturité de cette mise en commun a permis de cibler des actions au plus près des spécificités de la branche avec, comme fil conducteur, la « gestion du parcours sécurisé du travailleur handicapé » tant dans l'accompagnement que le financement.

Cinq organisations syndicales représentatives au plan national (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO), ainsi que trois organisations employeur (Croix-Rouge française, FEHAP, SYNEAS) représentant le secteur sanitaire, médico-social et social à but non lucratif sont signataires du nouvel accord. Sur ce point, il semble pertinent de préciser que le SYNEAS est le fruit d'une fusion entre le SNASEA (Syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social) et le SOP (Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif) qui a eu lieu en 2009.

Les enjeux de l'accord : « la mise en commun de moyens » par la branche

L'objectif de l'accord est d'inciter les établissements et leurs différentes composantes sociales à intégrer l'emploi des personnes handicapées dans la gestion des ressources humaines. Un accord collectif donne de la cohérence et de la visibilité à la politique des établissements et favorise l'implication des partenaires sociaux ainsi que celle des acteurs internes et externes. Il contribue à créer les conditions d'une insertion durable dans l'emploi ordinaire. La conclusion d'un accord permet à la branche professionnelle de choisir elle-même ses actions qui feront progresser l'emploi des

travailleurs handicapés en milieu ordinaire et qui pourront être conçues en cohérence avec sa situation interne, ses compétences propres, sa culture et surtout son éthique.

Le Comité Paritaire de l'Accord (CPA)

Missions

Le CPA est l'institution garante de l'application de l'accord de branche et de la concrétisation des objectifs visés. Cet accord précise que *« la mise en œuvre des actions de l'accord de branche CROIX-ROUGE FRANCAISE – FEHAP – Snasea [SYNEAS] relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sera suivie et contrôlée par le « Comité Paritaire de l'accord » qui sera le garant de ce dispositif et prendra, pendant la durée de l'Accord, toutes décisions relatives aux modalités d'application de cet accord de branche ».*

Fonctionnement

L'accord de branche énonce que *« Le Comité de l'accord est paritaire. Il comprend au plus vingt membres titulaires dont la moitié désignée par le collège Employeur et l'autre moitié désignée à raison de deux membres par chacune des organisations syndicales de salariés figurant dans la liste [...] signataires de l'accord ».*

Les membres formant le CPA sont désignés pour la durée de l'accord.

Son rôle est d'élaborer et mettre à la disposition des établissements des mesures adaptées à leurs besoins, en fonction de l'actualité et des projets en cours de développement, les aides financières qu'il propose étant susceptibles d'évoluer.

Le CPA tient une réunion mensuelle au cours de laquelle divers sujets sont abordés, comme par exemple, les études de faisabilité des actions innovantes et la validation sur la prise en charge financière des dossiers. L'ordre du jour est fixé préalablement par le Président du CPA.

Enfin, le Comité Technique Paritaire (CTP) est une émanation du CPA qui traite le développement des activités de l'accord (comme par exemple les suivis sur les contrats de professionnalisation ou la réalisation de diagnostics et de plans d'interventions sur le handicap psychique) et mène des réflexions sur les mesures.

Association Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)

Missions

OETH est une association également prévue par l'accord de branche en vertu duquel *« toutes les conséquences financières des actions ci-dessus décrites pour la partie non prise en charge au titre des dispositions législatives et réglementaires ou conventionnelles sont supportées dans le cadre de l'Accord de Branche [...]».*

Ces actions spécifiques [...] seront financées par un fonds mutualisé, alimenté par les établissements et services assujettis [...] n'ayant pas rempli, en tout ou partie, leur obligation d'emploi. Le montant de cette contribution obligatoire sera fonction du déficit d'unités de l'établissement [...] conformément à l'article L. 323-8-2 du Code du Travail. Cette contribution obligatoire sera versée à l'Association Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Les établissements de moins de vingt salariés non assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficieront des actions mises en œuvre dans le présent accord de branche. »

Ainsi, outre le fait de collecter la contribution au titre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, OETH conseille les établissements relevant de l'accord de branche, gère et finance les

mesures dans les limites définies par l'accord, et développe des actions en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap qui ont été initiées par le CPA.

Fonctionnement

Le fonctionnement d'OETH lui permet d'être une association réactive et un acteur majeur dans l'insertion, le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle.

L'association s'organise en 4 pôles :

- ✚ Pôle Communication et Support composé de la direction et du service communication.
- ✚ Pôle Gestion qui organise et gère la collecte des contributions (mise à jour régulière de la base de données, encaissement des chèques, réalisation de statistiques sur des points particuliers). Il met également en œuvre les financements suite aux décisions du CPA.
- ✚ Pôle Développement : pôle de réflexions prospectives, il est chargé de remonter au CPA « les besoins du terrain », de mettre en œuvre des actions innovantes et des projets expérimentaux.
- ✚ Pôle Conseil composé de chargés de mission, il est le lien concret entre les établissements et l'association de par leurs visites des établissements visés par l'accord. Le rôle des chargés de mission est d'informer, conseiller et accompagner les établissements sur les mesures liées à l'accord de branche et la loi du 11 février 2005, trouver des prestataires qui assurent l'application des mesures et aider au montage des dossiers de financement. Par ailleurs, ils organisent également les remontées des besoins des établissements à OETH et anime le réseau local par la mise en relation des établissements avec les acteurs intervenant dans le domaine du handicap (MDPH, Cap Emploi, UNIFAF...).

Ainsi, le point fort d'OETH est d'être présent tout au long du parcours professionnel du travailleur handicapé en incluant la prévention. Il s'agit de favoriser des plans d'actions adaptés aux besoins des établissements au delà du curatif. Cette méthodologie est d'ailleurs celle préconisée par l'OMS : « *de l'indemnisation du handicap, à la compensation de tous les handicaps, vers la prévention des situations handicapantes* ».

PARTIE I : PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE

Chapitre 1 : L'embauche directe

- ✚ Primes à l'embauche accordée à l'employeur
- ✚ Création d'une bourse à l'emploi

Chapitre 2 : Bilan d'évaluation

- ✚ Bilan ergonomique préalable à l'embauche
- ✚ Prise en charge de l'aménagement de poste en termes de surcoût lié au handicap
- ✚ Accompagnant du travailleur handicapé

L'accord de branche démontre clairement que les partenaires sociaux ont voulu faire du plan d'embauche de travailleurs handicapés en milieu ordinaire un axe incontournable.

En effet, au-delà de l'objectif quantitatif d'embauche que la loi du 11 février 2005 impose, ils énoncent clairement que « *l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est transformée en une obligation de résultats en termes d'emplois supplémentaires* ».

Par cette conception, le CPA n'entend donc pas s'exonérer de cette obligation quantitative d'embauche en apportant seulement la preuve qu'il a mis en place tous les moyens qu'il a à sa disposition pour satisfaire à cette obligation.

Afin d'honorer cet engagement, le CPA a envisagé deux type de mesures : d'une part accompagner les employeurs en aide financière (*chapitre 1*) ainsi qu'en savoir-faire technique (*chapitre 2*).

Chapitre 1 : L'embauche directe

Objectif général de l'accord

« *L'objectif est d'atteindre au terme de ce nouvel accord 2006-2010 le taux de 6 % prévu par la loi [soit] 1 000 personnes supplémentaires en CDI* ».

Moyens prévus par l'accord

« *Il est nécessaire de faire se rencontrer les offres et les demandes d'emplois, d'évaluer l'adéquation entre les aptitudes du travailleur handicapé et le poste de travail considéré* ».

Mesures et outils liés

Outre la prime d'insertion (900 euros) pouvant être versée au salarié en cas de carence de la part de l'AGEFIPH (délai dépassé du fait du retard dans les échanges de courriers par exemple), le CPA a décidé d'octroyer aux employeurs des primes lorsqu'ils embauchent un travailleur visé par la loi du 11 février 2005. Le montant de ces primes varie selon la nature et ou la durée du contrat conclu.

1/ Primes à l'embauche accordées à l'employeur (en 2010)

- ✚ CDI : 6 000 €
- ✚ CDD : de 500 à 1 500 €
- ✚ CUI (ex CAE/CAV) : 2 000 €

Ces primes ne sont pas destinées à financer les éventuels aménagements de poste que pourrait engendrer l'embauche d'un travailleur handicapé (bien que cette finalité ne soit pas exclue), mais elles constituent de réelles mesures incitatives permettant la prise de conscience de la compétence des travailleurs en situation de handicap dans l'optique d'engendrer un « effet boule de neige ».

Par ailleurs, afin de « faire se rencontrer les offres et demandes d'emploi », un outil spécifique a été mis en place, notamment sur le site Internet www.oeth.org.

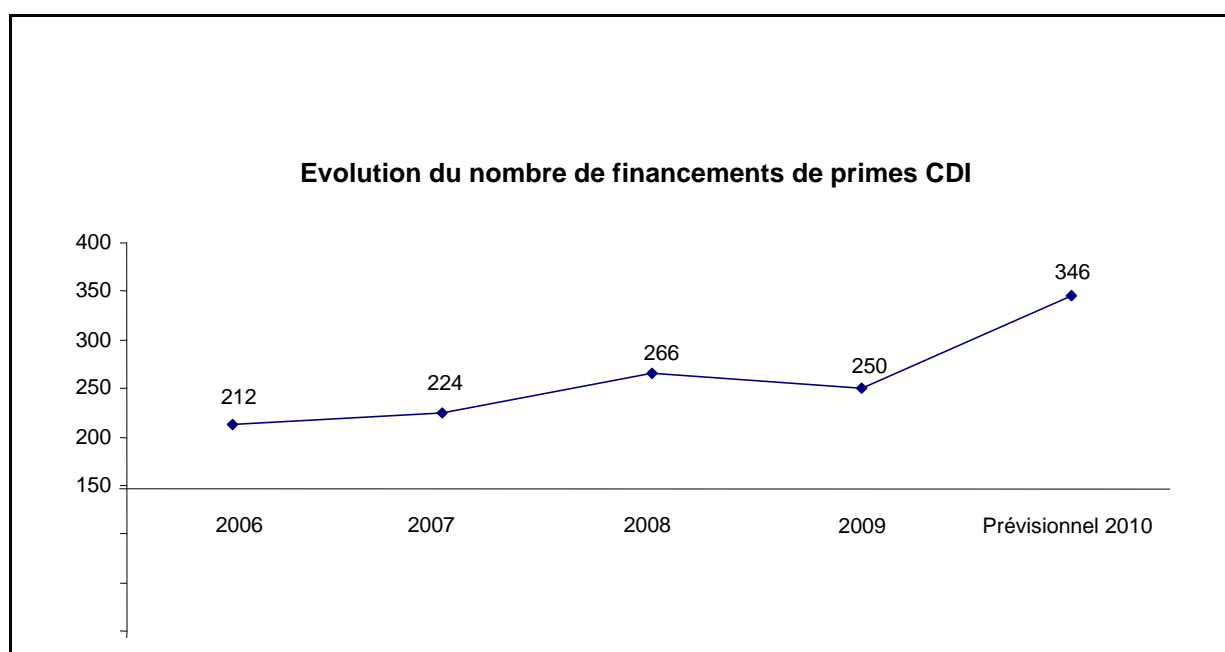
2/ Création d'une bourse à l'emploi

Elle vise à concentrer en un lieu unique les offres et demandes d'emplois disponibles au sein de la branche (cf. Partie VIII : Perspectives et développement).

Bilans quantitatifs

Evolution du nombre de financement de primes

	2006	2007	2008	2009	Prévisionnel 2010	TOTAL
CDI	212	224	266	250	346	1298
CDD (y compris CUI)	67	457	259	274	414	1471
Prime insertion	0	0	24	3	0	27



Cette évolution légère mais constante du nombre de dossiers « primes CDI » montre clairement que le nombre annuel d'embauches de travailleurs handicapés en CDI est stable. De plus, le prévisionnel 2010 est optimiste avec 346 dossiers traités. La demande de primes étant à l'initiative de l'établissement, ces chiffres ne reflètent pas précisément le nombre de CDI conclus puisque certains établissements ne sollicitent pas OETH sur ce thème.

Evolution du financement des mesures de primes (K€)

	2006	2007	2008	2009	Prévisionnel 2010*	TOTAL
CDI	517	796	1 428	1 337	1 850	5 927
CDD (+ CUI)	60	1 059	515	568	844	3 046

*Ce prévisionnel intègre les établissements du SYNEAS (et incluent donc ceux du SOP).

Tels que l'illustrent le tableau et le graphique ci-dessus, les financements de primes CDI ont plus que triplé en quatre ans, ce qui n'est pas proportionnel au nombre de dossiers primes CDI. Cette différence s'explique puisque, en 2008, le CPA a décidé de doubler les primes à l'embauche afin de ne pas léser les établissements visés par l'accord, lesquels ne pouvant pas bénéficier des nouvelles mesures mises en place par le plan de soutien de l'AGEFIPH.

Chapitre 2 : Bilan d'évaluation

Objectif général de l'accord

« [Il est important] d'apprécier les éventuels aménagements nécessaires du poste de travail et son environnement, d'établir - si besoin est - un contenu de stage de formation d'adaptation à l'emploi en question ».

Moyens prévus par l'accord

« Après un premier entretien dans le cadre de la procédure d'embauche, l'établissement et le travailleur handicapé pourront conjointement demander la réalisation d'un bilan d'évaluation [bilan effectué par des organismes compétents publics ou privés], qui portera, sur les éventuels aménagements du poste de travail et/ou sur les aménagements d'horaires et les actions de formation d'adaptation qui rendraient possible l'adéquation entre l'offre et la demande».

Mesures et outils liés

1/ Bilan ergonomique préalable à l'embauche :

Le bilan ergonomique se fait avec accord préalable et nécessaire du candidat et n'est en aucun cas un outil discriminant, dans l'optique d'évincer ceux qui n'ont pas les compétences requises. Il a pour objectif de rechercher les solutions concernant l'aménagement d'un poste de travail en compensation d'une situation de handicap. Il peut s'agir d'un aménagement technique des outils de travail, de

l'environnement de travail et/ou d'accessibilité, d'un aménagement organisationnel, ou encore d'une aide humaine.

Montant maximal de la prise en charge : 3 000 euros en 2010.

2/ Prise en charge de l'aménagement du poste en termes de surcoût lié au handicap :

- ✚ 100% pour le matériel spécifique (ex : matériel spécifiquement adapté à la personne handicapée, aménagement de véhicule avec accélérateur double, boîte automatique, boule au volant, clavier pour malvoyant, ...)

- ✚ 60% pour le matériel non spécifique (chariot de linge à hauteur variable, ...)

Dans le domaine des aménagements de poste, le CPA est très attentif à financer des matériels qui vont servir à la personne handicapée et non pas des acquisitions qui sont destinées au collectif de travail et de la responsabilité de l'employeur.

Les travaux d'accessibilité sont exclus des financements de l'accord.

3/ Accompagnant du travailleur handicapé :

Il s'agit d'un financement nouveau existant depuis fin 2009 et en cours de développement (cf. Partie V : Mesures innovantes).

Illustration

Annabelle, atteinte d'achondroplasie, candidate au poste d'assistante au sein d'un Cap emploi, a pu être embauchée en CDI grâce aux mesures d'OETH.

L'établissement a en effet demandé la réalisation d'un bilan ergonomique qui a permis de réfléchir aux outils de travail lui permettant d'exercer son activité professionnelle, notamment un bureau adapté, des armoires de travail aux étagères électriques...

Bilan quantitatif

Evolution du nombre de bilans

	2006	2007	2008	2009	Prévisionnel 2010*	TOTAL
Bilan	22	17	56	136	200	431

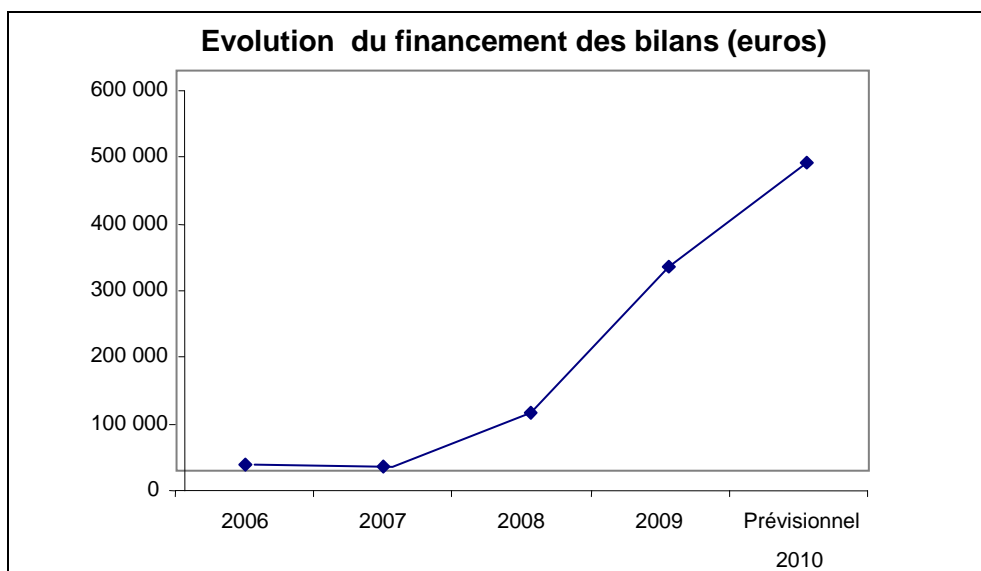
* Ce prévisionnel intègre les établissements du SYNEAS (et incluent donc ceux du SOP).

Force est de constater que le nombre de bilans d'évaluation a été multiplié par 6 en 4 ans. Outils manifestes permettant une insertion pérenne des travailleurs handicapés, cette augmentation s'explique par les efforts déployés en termes de communication de leur existence (catalogue de mesures envoyé aux établissements, explication des bilans d'évaluation par les chargés de mission lors des visites en établissement...).

Evolution du financement des bilans (K€)

	2006	2007	2008	2009	Prévisionnel 2010*	TOTAL
Bilan	40	36	118	335	493	530

* Ce prévisionnel intègre les établissements du SYNEAS (et incluent donc ceux du SOP).

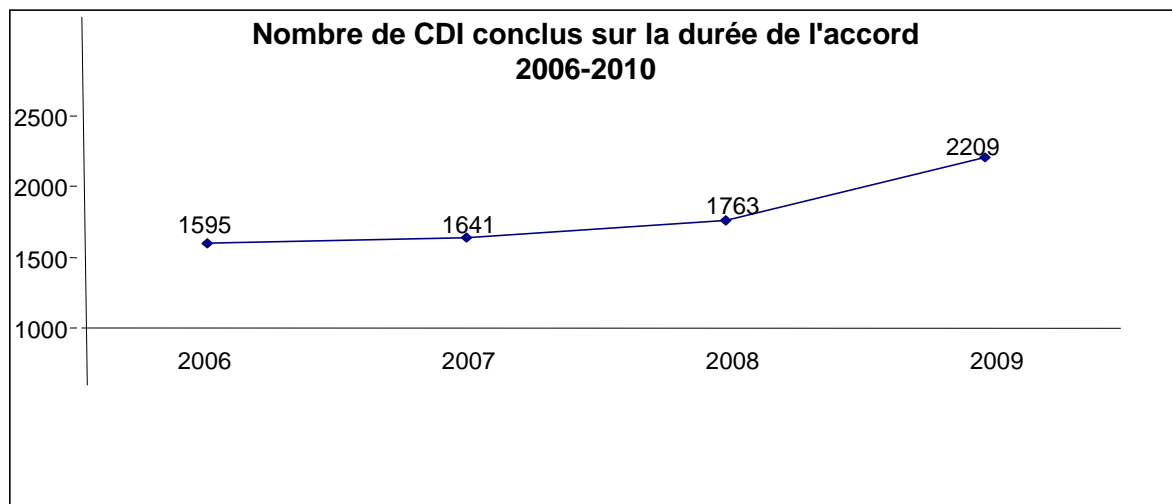


Cette évolution est naturellement proportionnelle au nombre de bilans d'évaluation réalisés.

Ainsi, nous pouvons constater une recrudescence des embauches de travailleurs handicapés qui remplit largement les objectifs fixés par l'accord de branche du fait des mesures financières d'incitation à l'embauche et des mesures d'accompagnement (bilan d'évaluation). Soulignons qu'elles se conjuguent aux embauches spontanées de travailleurs handicapés - que les établissements n'aient pas eu connaissance de ces mesures ou qu'ils n'en aient pas fait la demande.

Evolution du nombre de CDI

	2006	2007	2008	2009	TOTAL
CDI	1 595	1 641	1 763	2 209	7 208



PARTIE II : PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION

Mesures et outils liés à l'insertion

- ✚ « *l'aménagement des postes de travail, des locaux, des accès, des transports* »
 - Bilan d'évolution professionnelle

- ✚ *Sensibilisation au handicap*
 - Classeur OETH
 - Livret « *La reconnaissance du handicap...* »
 - Livret « *Rôle des représentants du personnel dans l'emploi des travailleurs handicapés* »

Mesures et outils liés à la professionnalisation

- ✚ *Développement des actions de formation professionnelle*
 - Contrats en alternance
 - Contrats aidés
 - Faciliter l'accès à la formation professionnelle continue

- ✚ *Stages de découverte et de sensibilisation pour les travailleurs handicapés*
 - Prime à l'accueil de stagiaire handicapé

Les mesures d'insertion et de formation sont le corollaire naturel du plan d'embauche en milieu ordinaire. En effet, l'objectif de la branche est de mener une politique active en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Bien plus que favoriser l'emploi, c'est « l'employabilité » des travailleurs handicapés que vise le CPA.

C'est pourquoi le CPA a fixé des mesures tendant à inciter les établissements de la branche à permettre une insertion durable des travailleurs handicapés.

Outre l'aspect matériel lié au poste de travail, cette insertion passe nécessairement par une culture relationnelle entre tous les salariés, qu'ils soient en situation de handicap ou non.

De plus, comme tout autre salarié, le travailleur handicapé aspire à une évolution professionnelle de qualité. Le CPA a donc prévu des mesures lui permettant l'accès à la formation professionnelle afin d'asseoir et développer ses compétences. Il s'agit donc d'agir sur l'acquisition de compétences afin de combattre le postulat selon lequel les personnes en situation de handicap ont un niveau de qualification peu élevé.

L'objectif quantitatif fixé par les partenaires sociaux dans l'accord de branche est largement atteint puisque **658 000 heures de formation ont été assurées**. Un enjeu prometteur pour le prochain accord.

Objectif de l'accord

Il s'agit « d'inciter les établissements à assurer **300 000 heures de formation** durant la période de cinq ans retenue pour l'accord. [...] »

Moyens de l'accord

1/ « Une politique d'insertion sera développée à partir de mesures relatives à l'aménagement des postes de travail, des locaux, des accès, des transports. »

2/ « [...] tous les personnels seront sensibilisés et préparés à l'accueil de travailleurs handicapés comme collègues de travail avec la formation de tuteurs, [...] chargés d'accueillir et d'accompagner les travailleurs handicapés pour faciliter leur insertion ».

3/ « Dans la perspective de conforter l'emploi des travailleurs handicapés, seront développées des actions de formation [...] ayant pour objet, notamment, d'assurer des actions d'adaptation, de promotion sociale, de qualification professionnelle et de perfectionnement. Le [CPA] définira les modalités d'application de ces mesures. »

4/ « Les établissements et services de la CROIX-ROUGE FRANCAISE, les établissements et services adhérant à la FEHAP et au Sbasea [SYNEAS] seront des terrains permanents de stages de découverte et de sensibilisation pour les travailleurs handicapés et, particulièrement :

- ✚ Pour les personnes handicapées en cours de formation dans les Centres de Rééducation Professionnelle, les Instituts Médico-pédagogique et Professionnel, les Instituts d'Education et de Rééducation et les établissements de travail adapté, pour leur permettre d'acquérir une première expérience en entreprise.
- ✚ Pour les travailleurs handicapés en contrat d'accompagnement ou en contrat d'avenir afin de développer leur capacité à occuper un emploi en participant à des actions de formation adaptées.
- ✚ Pour les travailleurs handicapés bénéficiaires d'un autre type de contrat notamment, en contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation.»

Mesures et outils liés à l'insertion

1/ Aménagement des postes de travail, des locaux, des accès, des transports

Bilan d'évolution professionnelle : il peut être considéré comme un outil de GPEC pour un employeur au bénéfice d'un salarié en situation de handicap. Il a pour objectif d'identifier et d'évaluer les acquis et les potentialités du salarié afin d'élaborer un projet professionnel compatible avec ses restrictions médicales dans une logique d'anticipation de l'évolution potentielle de la pathologie du salarié concerné, ou des modifications structurelles et/ou organisationnelles de l'établissement à moyen terme. Seul l'employeur peut mobiliser cette action et initier la demande mais elle se réalise avec l'accord express du salarié. Le plafond de cette démarche est de 3 000€.

2/ Sensibilisation au handicap

Cette politique de sensibilisation vise toutes les personnes intervenant dans les établissements de la branche. Ainsi, pour les directeurs d'établissements notamment, un classeur des mesures a été élaboré. Pour les salariés et les instances représentatives du personnel, des livrets sont à leur disposition. L'enjeu de ces outils est non seulement de démystifier le regard de chacun sur le handicap, mais aussi de comprendre le handicap afin d'avoir une gestion des ressources humaines et

donc, par là même, une gestion de l'établissement de qualité. Ces outils peuvent donc être considérés comme de véritables mesures d'insertion.

A/ Classeur OETH

Riche d'informations pratiques, ce classeur comporte 4 volets :

- ✚ Le texte de l'accord de branche.
- ✚ Le récapitulatif des mesures permettant « une gestion du parcours sécurisé du travailleur handicapé » (de l'embauche au maintien dans l'emploi en passant par la prévention du handicap).
- ✚ Les types de handicap visés par la loi du 11 février 2005 ainsi que les interlocuteurs administratifs traitant du handicap (MDPH, Cap emploi ...).
- ✚ Les points importants sur lesquels les établissements doivent faire preuve de vigilance pour remplir la DOETH, qui sera ensuite remontée aux fins de consolidation des données par l'association OETH.

L'astuce de ce classeur réside essentiellement dans le fait qu'il soit d'un format identique à celui des conventions collectives des établissements concernés, et peut donc être rangé au même endroit ; d'aucuns diront qu'il s'agit là d'un détail anodin, mais en réalité cette astuce permet d'être toujours à portée de main au même titre que lesdites conventions.

B/ Livret « La reconnaissance du handicap... » (à destination des salariés).

Au-delà du rappel législatif des personnes pouvant bénéficier des mesures issues de la loi du 11 février 2005, le livret est un outil pédagogique regorgeant de cas concrets, et qui a pour objectif d'éclairer les salariés sur les avantages liés au statut de travailleur handicapé ainsi que les démarches administratives à effectuer.

Il insiste également sur le caractère éminemment personnel et confidentiel de cette démarche.

Par ailleurs, démystifiant la crainte que le salarié peut nourrir à déclarer son handicap auprès de son employeur, en rappelant le principe de non-discrimination, ce livret précise que ce dernier peut également accompagner le salarié en bénéficiant notamment de « mesures employeurs » dès lors qu'il lui fait part de son handicap. Le salarié pourra lui aussi bénéficier de nombreuses mesures.

Ainsi, usant de phrases d'accroches éloquentes, le livret énonce que oui, la reconnaissance de son handicap c'est : « *améliorer ses conditions de travail, évoluer dans son métier, orienter son avenir professionnel en fonction de son état de santé, éviter de perdre son emploi pour inaptitude* »

C/ Livret « Rôle des représentants du personnel dans l'emploi des travailleurs handicapés »

Ce livret, symbole de la qualité du dialogue social dans la branche puisque réalisé par l'ensemble des syndicats, explique la valeur juridique de l'accord de branche relatif à l'emploi de travailleurs handicapés.

En outre, il présente le rôle de l'association OETH et rappelle aux différentes instances de représentation du personnel leurs missions respectives sur la thématique du handicap.

Ainsi, cet outil explique en quoi « *les instances représentatives du personnel ont pour mission de faire le lien entre les salariés et la direction. C'est pourquoi elles ont un rôle très important de conseil auprès des employés en situation de handicap. Les instances représentatives accompagnent les salariés dans leur démarche de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH)* ». Les instances représentatives du personnel accompagnent les salariés dans la recherche de solutions face aux difficultés rencontrées.

Elles peuvent également trouver des informations complémentaires auprès des fédérations syndicales dont les représentants siègent au Comité Paritaire de l'Accord (CPA) une fois par mois.

Témoignage : Catherine ROCHARD - Secrétaire Général

Union Nationale de la Santé Privée

FORCE OUVRIERE

« Je considère que le rôle du délégué du personnel est essentiel dans l'aide à apporter aux salariés en proie à une situation de handicap.

Un salarié ne devrait jamais quitter son établissement pour inaptitude, il doit pouvoir, soit être reclassé par le biais de la formation professionnelle dans la structure ou ailleurs, ou bien avoir un poste de travail adapté à sa situation.

Pour cela, il est nécessaire que les informations circulent, que les différentes instances se concertent dès lors qu'elles existent au sein de l'établissement (C.E., C.H.S.C.T.).

Le délégué du personnel fait le lien entre le salarié et l'employeur. Il est souvent le premier interlocuteur des salariés, celui à qui on va demander de l'aide. Il est par conséquent important qu'il ait une bonne connaissance de l'accord OETH et ce en lien avec le délégué syndical (dès lors qu'il est désigné).

Pour mener à bien sa mission et être efficace, le délégué du personnel doit pouvoir bénéficier d'outils simples et pratiques l'informant de la procédure à suivre.

Si le premier dossier s'avère difficile, la satisfaction d'avoir pu aider le salarié en lui permettant d'exercer une activité professionnelle, est importante. »

Mesures et outils liés à la professionnalisation

1/ Dans la perspective de conforter l'emploi des travailleurs handicapés, seront développées des actions de formation professionnelle.

A/ Contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation)

Ce système de formation qui intègre une expérience professionnelle où la personne concernée va travailler simultanément en entreprise et dans un établissement d'enseignement vise à favoriser l'intégration de travailleurs handicapés non diplômés : aucun coût à la charge de l'établissement, le financement étant assuré par les mesures d'OETH et de l'OPCA de branche UNIFAF. Cette mesure phare a permis de multiplier les possibilités de recourir aux contrats en alternance dans des domaines très variés, tous nécessaires aux activités des établissements de la branche.

- ✚ Exemples de contrat de professionnalisation : BTS services et prestations des secteurs sanitaires et sociaux, DE d'Aide Médico-Psychologique (AMP), CAP maintenance et hygiène des locaux
- ✚ Exemples de contrats d'apprentissage : Diplôme d'Etat de Moniteur-Educateur, Educateur spécialisé, CAP d'Assistant technique en milieu familial et collectif
- ✚ Exemples de périodes de professionnalisation : DE d'AMP, BPJEPS (Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport)

B/ Contrats aidés

Une prise en charge allant de 1 000 à 4 000 euros, selon la nature et la durée du contrat. Par exemple, une formation d'habilitation électrique a été prise en charge pour un agent d'entretien, ou une formation à des logiciels spécifiques de comptabilité ou de paie pour un assistant comptable a été financée sur la base de ces mesures de professionnalisation. La volonté du CPA au travers de cette

mesure est d'augmenter le niveau de compétences de la personne pour qu'elle puisse être maintenue dans l'emploi.

C/ Faciliter l'accès à la formation professionnelle continue

Afin de favoriser la professionnalisation et monter en compétences les salariés en situation de handicap, le surcoût lié au handicap est entièrement pris en charge par l'association OETH (ex : prise en charge des heures d'interprétariat LSF pour salarié malentendant durant sa formation, frais de transcription, aides humaines lors d'une formation IRM anatomie et imagerie médicale, ...).

2/ Des terrains permanents de stages de découverte et de sensibilisation pour les travailleurs handicapés

Cette volonté est facilitée par l'octroi d'une prime à l'accueil de stagiaire handicapé (150h de stage au minimum lié à un parcours de formation professionnelle) quel que soit le cadre du stage : 500 euros.

Illustration et témoignage

Nadine, sourde de naissance, a été embauchée par la maison de retraite en tant qu'agent des services hospitaliers. Pour faciliter sa prise de poste et son intégration dans l'équipe, la directrice de l'établissement a sollicité le financement d'OETH pour les services d'un interprète en langue des signes (LSF) au cours des premiers jours de travail.

Un an plus tard, la directrice observe une baisse de motivation chez Nadine. Parallèlement, l'équipe lui fait part des récentes difficultés de communication rencontrées avec elle. Un entretien est donc organisé entre Nadine, le médecin du travail et la directrice qui, pour cette démarche, fait appel à l'interprète LSF. Nadine confie alors qu'elle se sent mal à l'aise lorsqu'elle est en contact avec les personnes âgées du fait de son handicap.

La directrice contacte OETH afin de connaître les possibilités d'intervention et tenter de trouver une solution à la situation. Un bilan d'évolution professionnelle réalisé par un cabinet de conseil spécialisé sur le handicap est mis en place au cours duquel Nadine, le consultant et la direction travaillent à l'élaboration d'un projet professionnel compatible avec ses aptitudes, ses restrictions médicales et les opportunités internes d'évolution au sein de la maison de retraite.

Finalement, Nadine conserve son poste d'ASH en délaissant les activités de relations sociales avec les résidents au profit des travaux d'entretien et d'hygiène. Pour développer ses compétences, la directrice inscrit Nadine à une formation « Hygiène des locaux » pour laquelle elle bénéficie des services de l'interprète qui l'accompagne tout au long du stage.

Bilan quantitatif

Evolution du nombre d'actions de formation

Formation	2006	2007	2008	2009	Prévisionnel 2010*	TOTAL
Contrat professionnalisation et apprentissage	37	43	63	94	104	341
Formation CAE et CAV	31	59	45	32	40	207
Stage	9	24	1	6	20	60
Formation	7	5	9	9	11	41

*Ce prévisionnel intègre les établissements du SYNEAS (et incluent donc ceux du SOP).



Evolution du financement des actions de formation (K€)

Formation	2006	2007	2008	2009	Prévisionnel 2010*	TOTAL
Contrat professionnalisation et apprentissage	1 227	1 478	2 039	3 338	3 693	11 775
Formation CAE et CAV	34	91	65	44	55	289
Stage	23	53	500	3	10	90
Formation	17	21	76	37	45	196

**Ce prévisionnel intègre les établissements du SYNEAS (et incluent donc ceux du SOP.)*

PARTIE III : PLAN DE MAINTIEN DANS L'ENTREPRISE

Aménagement de poste des travailleurs handicapés dont le handicap s'aggrave ou vieillissants

- ✚ Bilan ergonomique
- ✚ Prise en charge de l'aménagement de postes en termes de surcoût lié au handicap

Prévenir le handicap et l'aggravation du handicap

- ✚ Bilan maintien dans l'emploi
- ✚ Obtention de la reconnaissance du statut de travailleur handicapé par le salarié (RQTH)

La reconversion professionnelle au sein du secteur sanitaire, social et médico-social ou, en cas d'impossibilité, hors secteur

Les partenaires sociaux ont développé dans l'accord de branche, un plan de maintien dans l'emploi des personnes handicapées en cas de licenciement économique. De nombreuses mesures protectrices à l'égard desdits salariés y figurent (doublement du préavis, mesures spécifiques de reclassement ou reconversion en cas de mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ...).

En outre, le CPA a décidé de conférer à ces mesures de reclassement et de reconversion une dimension globale en axant ses mesures autour d'un plan d'adaptation aux évolutions des salariés devenant inaptes ou ceux dont le handicap s'aggrave.

En effet, de nombreux événements relevant de la vie privée ou professionnelle des salariés peuvent avoir une incidence sur leur maintien dans l'emploi (accident du travail ou de la vie privée, maladie professionnelle ou non, ...). Les travailleurs handicapés sont soumis aux mêmes aléas ; or comme tout salarié, leurs compétences professionnelles générales et propres à l'établissement dans lequel ils exercent leurs fonctions constituent un savoir-faire spécifique d'autant plus important que de nombreux emplois de la branche relèvent des professions dites réglementées.

L'objectif visé par les mesures du CPA est donc de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour maintenir le travailleur handicapé dans son emploi (ou dans la branche) et conserver ainsi ce savoir-faire. Si la situation du salarié rend ce maintien impossible, d'autres mesures sont prévues afin de trouver des solutions de reconversion professionnelle hors secteur, et ne pas pénaliser le travailleur handicapé dans son parcours professionnel.

Objectifs généraux de l'accord

L'objectif général est de mettre en place une « gestion du parcours sécurisé de la personne en situation de handicap ».

Il s'agit de prévenir les ruptures de trajectoire professionnelle induites par un état de santé fragilisé en travaillant, d'une part, sur l'adéquation de l'environnement de travail avec les limitations médicales de la personne et, d'autre part, sur l'adéquation de ses compétences avec les exigences du poste. Ainsi, la gestion du parcours sécurisé du travailleur handicapé doit permettre d'éviter une stigmatisation grandissante du salarié dont la situation de handicap au travail freine la montée en compétences ; mais également de favoriser les trajectoires de carrière équitables pour tous.

Moyens de l'accord

1/ « Les travailleurs handicapés, sur avis du médecin du travail, pourront demander à bénéficier de l'aménagement de leur poste de travail et/ou d'aménagement d'horaires en raison de l'aggravation de leur état de santé. »

2/ « Dans ce cas, pour bénéficier de ces mesures, le salarié concerné devra être reconnu bénéficiaire de la Loi du 10 Juillet 1987 modifiée. »

3/ « L'entreprise pourra, à l'initiative ou non de l'intéressé et, en tout état de cause, avec l'accord du salarié, envisager des mesures préventives pouvant intervenir en amont de la reconnaissance d'inaptitude après avis du médecin du travail, prévoir dans certains cas des aménagements de postes de travail et/ou d'aménagement d'horaire ou bien encore organiser des stages pour permettre la reconversion et le reclassement des personnes concernées, conformément à la nouvelle disposition de l'article L 122-24-4 du Code du Travail qui permet la suspension du contrat de travail du salarié handicapé en inaptitude pour suivre un stage de rééducation professionnelle. Ces mesures seront prises après consultation des instances représentatives du personnel [...].»

4/ « La reconversion professionnelle avec maintien dans l'établissement, [dans la branche ou, à défaut, hors secteur], est prise en charge par l'Association Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés en partenariat avec le Fonds d'assurance formation de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif (UNIFAF). »



Mesures et outils liés

1/ Aménagement de poste des travailleurs handicapés dont le handicap s'aggrave ou vieillit

A/ Bilan ergonomique

Rechercher des solutions pour un aménagement de poste de travail pour le maintien d'un salarié en poste. 3 000 euros maximum.

B/ Prise en charge de l'aménagement de poste en termes de surcoût lié au handicap

-  100% pour le matériel spécifique (ex : amplificateur mobile pour personne sourde, plateforme TADEO pour personne malentendante, bloc-notes braille,...)
-  60% pour le matériel non spécifique (ex : siège ergonomique, bureau à hauteur variable,...)

2 / Prévenir le handicap et l'aggravation du handicap

A/ Bilan maintien dans l'emploi

Cette mesure bénéficie à tout salarié en inaptitude ou ayant des restrictions d'aptitude importantes émises par le médecin du travail. Il vise à mobiliser différentes actions et expertises afin de faciliter la recherche et la mise en œuvre de solutions en vue de préserver l'emploi. Il s'agit par exemple de bilan professionnel, bilan médical - fonctionnel, d'une étude ergonomique du poste de travail, ou d'un appui spécifique à une déficience particulière. Seul l'employeur peut mobiliser cette action et initier la demande de financement à OETH. Elle se réalise avec le consentement du salarié.

Néanmoins, dans la pratique, on observe que les situations peuvent être signalées par différents acteurs : le médecin du travail, le service social de la CRAM. Il s'agit d'explorer les différentes solutions possibles pour rendre compatible l'emploi avec la situation de handicap, mais également, d'explorer les différentes pistes envisageables pour éviter toute rupture de parcours à moyen terme. Montant de la prise en charge : 3 000 €.

B/ Obtention de la reconnaissance du statut de travailleur handicapé par le salarié (RQTH)

Cette prime forfaitaire et incitative s'adresse aux salariés déjà embauchés en CDI et qui bénéficient pour la première fois du statut de travailleur handicapé :

- ✚ 2 290 euros pour le salarié
- ✚ 2 290 euros pour l'établissement

3/ La reconversion professionnelle au sein du secteur sanitaire, social et médico-social ou, en cas d'impossibilité, hors secteur

Le travailleur handicapé bénéficie d'une prise en charge des frais pédagogiques et des frais annexes liés à la reconversion (cofinancement avec UNIFAF, hors plan de formation) : soit 100 % du coût de la reconversion. Bien entendu, priorité sera accordée à une reconversion professionnelle dans la branche, mais là encore, force est de constater la volonté du CPA de permettre à la personne en situation de handicap de conserver une activité professionnelle, même en dehors de la branche (ex : une AS devenant standardiste ou un AMP devenant fleuriste, étant entendu que ce type de mesures ne représentent qu'1% des dossiers financés).

Illustrations et témoignages :

Prime RQTH

« Ma déficience auditive est apparue lorsque j'avais 9 ans, à la suite d'un traitement antibiotique. La situation s'est dégradée à la naissance de ma fille. Infirmière, je n'ai pas pu cacher longtemps le problème. Mais il m'était difficile d'accepter de devoir porter des prothèses à 35 ans. Le directeur m'a convaincue d'en parler au médecin du travail. J'ai accepté les prothèses auditives et j'ai demandé et obtenu la reconnaissance de travailleur handicapé. OETH a pu me verser une prime qui a couvert le coût des prothèses et a remboursé mon employeur pour l'étude ergonomique et l'achat du matériel spécifique : un système lumineux d'alerte à l'entrée des chambres relayé par un boîtier vibreur que je porte en permanence. J'ai pu ainsi conserver mon poste. »

Martine, infirmière

Bilan ergonomique

« Atteinte d'une sclérose en plaque, j'ai décidé de me battre pour conserver mon emploi le plus longtemps possible. Mais l'aménagement de mon poste de travail était coûteux. J'ai alors accepté de faire reconnaître mon handicap pour que mon

établissement obtienne les financements nécessaires auprès d'OETH. Un bilan ergonomique a été réalisé et je bénéficie de repose-bras pour la frappe, d'un casque sans fil pour le téléphone, d'un pupitre et d'un fauteuil adaptés pour être aussi opérationnelle qu'avant ma maladie. »

Sylvie, secrétaire

Bilan de maintien dans l'emploi/reconversion professionnelle

« Suite à un accident de moto, j'ai compris que je ne pourrais plus reprendre mon travail d'éducateur spécialisé auprès d'enfants : la prothèse de jambe avait réduit ma mobilité. Pourtant, retrouver une activité professionnelle était psychologiquement indispensable. Le médecin du travail m'a encouragé à obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé pour bénéficier des aides d'OETH. Mon employeur a donc contacté OETH pour être conseillé et connaître précisément l'accompagnement dont j'allais pouvoir bénéficier. Un « bilan de maintien dans l'emploi » a été réalisé et m'a permis de définir mon projet professionnel : devenir technicien de maintenance en informatique. OETH a pris en charge ma formation. Mon employeur m'a reclassé à un poste de maintenance des ordinateurs et d'animation d'ateliers informatiques avec les enfants. Mon véhicule de service a pu être aménagé grâce aux financements d'OETH : la transformation des pédales en commandes manuelles me permet de me déplacer de site en site. »

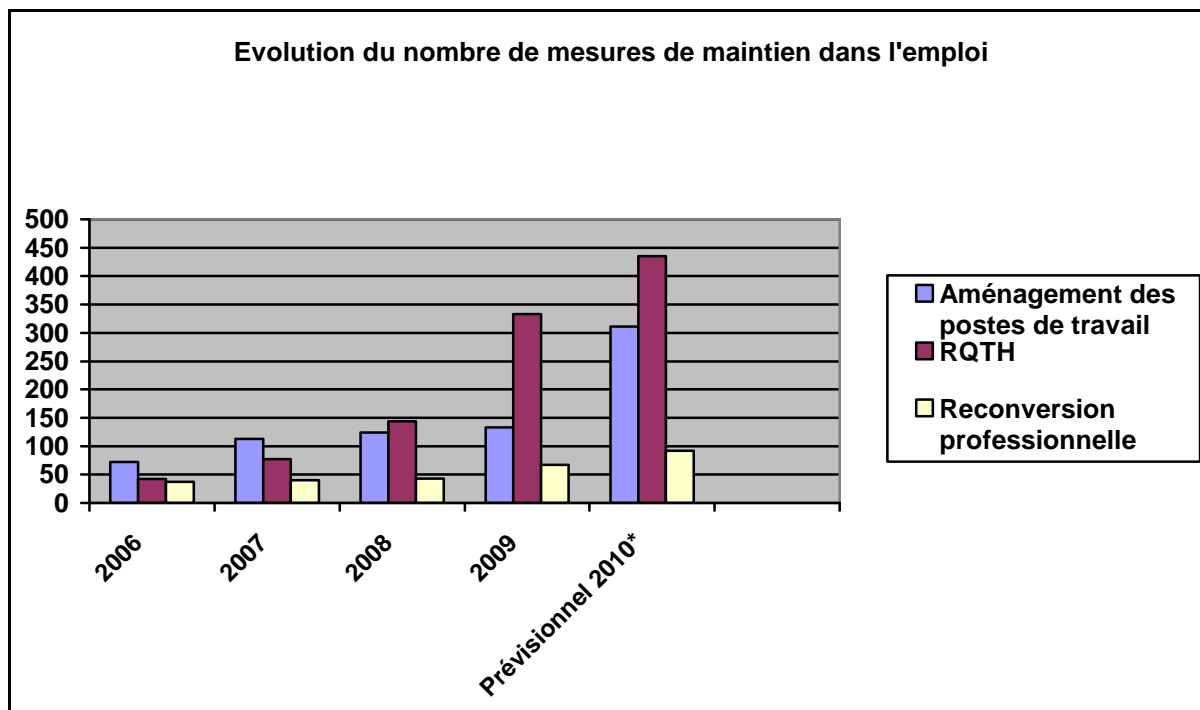
Marc, éducateur, puis technicien informatique

Bilan quantitatif

Evolution du nombre de mesures de maintien dans l'emploi

Maintien dans l'emploi	2006	2007	2008	2009	Prévisionnel 2010*	TOTAL
Aménagement de postes de travail	72	113	124	133	311	753
Prévention	2	53	65	86	342	734
RQTH	42	77	144	333	435	1 031
Reconversion professionnelle	37	40	43	67	92	279
Contrat de retour à l'emploi	2	0	0	0	0	2

*Ce prévisionnel intègre les établissements du SYNEAS (et incluent donc ceux du SOP).



Evolution du financement des mesures de maintien dans l'emploi (K€)

Maintien dans l'emploi	2006	2007	2008	2009	Prévisionnel 2010*	TOTAL
Aménagement postes de travail	22	385	367	517	750	2 042
RQTH	3	502	873	1 686	2 000	5 064
Reconversion professionnelle	555	629	590	1 740	1 400	4 914
Contrat de retour à l'emploi	22	0	0	0	0	22

*Ce prévisionnel intègre les établissements du SYNEAS (et incluent donc ceux du SOP).

PARTIE IV : PLAN DE PRÉVENTION DU HANDICAP

Diagnostic Troubles Musculo Squelettiques (TMS)

Animateur - prévention TMS

Diagnostic Risques Psychosociaux (RPS)

Accompagnement à la mise en œuvre d'un plan d'actions préventif des RPS

Avec le plan de prévention du handicap, les partenaires sociaux ont souhaité mobiliser tous les moyens mis à la disposition d'OETH pour maintenir le salarié de la branche dans son emploi. L'objectif n'est plus de réparer le handicap, mais retarder voire éviter son apparition ou aggravation d'origine professionnelle. C'est surtout au travers ce changement de logique, de perception du handicap, que les partenaires sociaux font de cet accord un outil innovant au service de l'intégralité des salariés de la branche, qu'ils soient en situation de handicap ou non.

Objectif général

« Prévenir le handicap et l'aggravation du handicap, en lien étroit avec le médecin du travail, développer les mesures d'aides et d'accompagnement sont les axes de la politique à conduire au sein de chaque établissement et service pour assurer, autant que faire se peut, le retour et le maintien à l'emploi des travailleurs handicapés ».

Moyens

« L'entreprise pourra, à l'initiative ou non de l'intéressé et, en tout état de cause, avec l'accord du salarié, envisager des mesures préventives pouvant intervenir en amont de la reconnaissance d'inaptitude après avis du médecin du travail, prévoir dans certains cas des aménagements de postes de travail et/ou d'aménagement d'horaires ou bien encore organiser des stages pour permettre la reconversion et le reclassement des personnes concernées [...].

Ces mesures seront prises après consultation des instances représentatives du personnel.

L'intervention de l'Association Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés ne peut en aucun cas se substituer aux obligations mises à la charge de l'employeur par les dispositifs légaux et réglementaires ».

Mesures et outils liés

1/ Diagnostic TMS

L'association OETH permet aux établissements de la branche qui en font la demande, de réaliser des diagnostics TMS grâce auxquels des cabinets spécialisés analysent l'activité, l'organisation et les situations de travail sous un angle ergonomique et organisationnel, pour en identifier des solutions préventives. Le montant de la prise en charge varie selon l'effectif de l'établissement mais reste plafonné à 8 000 euros :

- ✚ Etablissement ayant un effectif inférieur à 50 salariés (en ETP) : 85% du montant total
- ✚ Etablissement ayant un effectif supérieur à 50 salariés (en ETP) : 75% du montant total

C'est ainsi que des études ont pu être menées au sein du service de restauration dans un centre de rééducation physique et fonctionnelle, de même qu'une étude de postes d'AMP dans une maison de retraite, afin de dégager des solutions préventives.

2/ Animateur - prévention TMS

L'association OETH accompagne les établissements pour leur permettre de pérenniser en interne la compétence en matière de prévention des risques TMS en disposant d'un référent nommé Animateur-prévention TMS. Il s'agit d'une personne ressource de l'établissement facilitant le développement du projet centré sur la prévention des risques professionnels liés à l'activité physique. Son rôle s'articule notamment autour de l'organisation et l'animation de sessions de formation interne dédiées aux salariés exposés aux risques TMS.

Montant de la prise en charge d'OETH concernant cette mesure :

- ✚ Former le salarié référent qui sera l'Animateur – prévention :
 - Frais pédagogiques : 2 000 euros
 - Salaire durant la formation : 2 000 euros
- ✚ Former des nouveaux salariés et des équipes en place : financement de 1 000 à 4 000 euros

C'est ainsi que de telles mesures ont permis à différents professionnels (kinésithérapeutes, assistantes sociales, IDE, ergothérapeutes...) de suivre ce type de formation, ainsi que de bénéficier du financement de plusieurs jours de salaires (par an) pour qu'ils animent des formations de prévention au sein de leur établissement.

3/ Diagnostic RPS (Risques psychosociaux)

Cette mesure financée par OETH permet également de recourir à cabinets spécialisés réalisant des diagnostics quantitatifs et qualitatifs, pour recenser les facteurs de risques et identifier les leviers d'actions face à la singularité du contexte et préconiser un plan d'actions personnalisé. Le montant de la prise en charge varie selon l'effectif de l'établissement mais reste plafonné à 8 000 euros :

- ✚ Etablissement ayant un effectif inférieur à 50 salariés (en ETP) : 85% du montant total
- ✚ Etablissement ayant un effectif supérieur à 50 salariés (en ETP) : 75% du montant total.

Il est intéressant de noter que cette mesure bénéficie également aux établissements de plus de 1 000 salariés qui ont une obligation de négociation sur les RPS.

4/ Accompagnement à la mise en œuvre d'un plan d'actions préventif des RPS

Cela consiste notamment dans l'accompagnement du groupe projet d'un établissement pour poursuivre la démarche et initier des actions concrètes de prévention (mise en place de groupes d'échanges de pratiques...). Cet accompagnement prenant la forme d'apports méthodologiques et d'appuis opérationnels est financé à hauteur de six demi-journées plafonnées à 1 800€.

Bilan quantitatif

Rappel : les mesures de prévention des troubles musculo-squelettique ont été mise en place en 2008 et celle des risques psychosociaux en 2009.

Evolution du nombre de mesures de prévention du handicap

	2006	2007	2008	2009	Prévisionnel 2010*	TOTAL
Prévention	2	53	65	86	342	734

**Ce prévisionnel intègre les établissements du SYNEAS (et incluent donc ceux du SOP).*

Evolution du financement des mesures de prévention du handicap (K€)

	2006	2007	2008	2009	Prévisionnel 2010*	TOTAL
Prévention	251	251	467	347	1 500	2 841

**Ce prévisionnel intègre les établissements du SYNEAS (et incluent donc ceux du SOP).*

Le prévisionnel 2010 multiplie par 4 les mesures de prévention car il s'agit d'un des axes prioritaires 2009-2010. Ces mesures consistent en des diagnostics et des plans de prévention des TMS, et des risques psychosociaux. Force est de constater que la logique est donc inversée ; il ne s'agit plus de compenser le handicap mais de tout mettre en œuvre pour éviter ou retarder son apparition d'origine professionnelle.

Mesures cumulées (2008-2009-2010)

Diagnostic TMS	18
Formation Animateur Prévention TMS	148
Fonction Animateur Prévention TMS	73
Diagnostic RPS	16

Grâce à ces chiffres, nous pouvons constater que le peu de diagnostics TMS est lié au fait que les établissements sont dorénavant plus familiers aux démarches de prévention des TMS sur lesquels une littérature existe. En revanche, ils restent demandeurs d'animateurs sur le sujet, et souhaitent intégrer la notion de RPS, sujet phare de l'année 2010.

Par ailleurs, il est intéressant de préciser que la partie TMS intéresse davantage le secteur sanitaire, alors que le secteur médico – social se préoccupe des RPS.

Illustrations et témoignages

- Une vidéo en libre diffusion sur le site www.oeth.org présente un mini-reportage sur la formation des animateurs – Prévention TMS.
- Témoignage d'un infirmier intervenant dans un établissement de Clamart ayant suivi cette formation :

« Bonjour, je tenais à vous tenir au courant des actions mises en place dans mon établissement et association suite à ma formation animateur - Prévention en 2009. Nous avons équipé et formé l'ensemble du personnel aux nouveaux équipements de manutention et j'interviens au sein d'un établissement à Clamart pour déployer une démarche analogue. Depuis 2010, nous n'avons enregistré aucun accident du travail. En vous remerciant pour cette formation que vous nous avez permis de suivre ».

PARTIE V : ACTIONS INNOVANTES

Nouvelle mesure

- ✚ Financement de la mesure « *Accompagnant TH* »

Actions innovantes

- ✚ Du secteur protégé au milieu ordinaire de travail : Passerelles ESAT – MOT
- ✚ L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique
 - *Projet : Elan Retrouvé – SAIPPH*
 - *Projet en partenariat avec l'association VIVRE*
 - *Projet : ESAT sans murs expérimental Fondation de l'Institut Camille Miret*
- ✚ La promotion de l'accord en outre –mer
- ✚ L'agrément des prestataires
- ✚ Projet Contrat d'Aide et de Retour à l'Emploi Durable (Cared)
- ✚ Formation d'ASH et Brancardier en contrat de professionnalisation

L'accord de branche est d'une durée quinquennale, et surtout, il a été conclu peu de temps après l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005. Le CPA se devait donc de mener de grandes réflexions afin de faire vivre l'accord sur l'intégralité de son champ d'application, à l'aune des nouvelles exigences législatives (reconnaissance du handicap psychique, polyhandicap, nouvelles règles de calcul du taux d'emploi des travailleurs handicapés...).

C'est donc fort de ces réflexions, des retours d'expériences terrains, et de l'acquisition d'un savoir-faire spécifique de l'association OETH que le CPA a pu décider la mise en place de nombreuses mesures nouvelles, constituant par là même des actions novatrices eu égard aux autres secteurs d'activités couverts par un accord collectif.

Nouvelle mesure

1/ Financement de la mesure « *Accompagnant TH* »

Il s'agit de former des salariés de la branche ou financer des prestataires pour faciliter l'insertion d'une personne en situation de handicap.

Plusieurs périmètres d'intervention sont couverts par cette mesure :

- ✚ lors de l'embauche
- ✚ à la reprise du travail après un arrêt longue maladie
- ✚ en cas de modification du poste ou d'évolution du handicap

- ✚ systématiquement en cas d'intégration ou de maintien dans l'emploi des personnes handicapées psychiques et d'intégration de personnes handicapées issues du secteur protégé

Actions innovantes

1/ Du secteur protégé au milieu ordinaire de travail : Passerelles ESAT – MOT

L'accord de branche énonce en sa partie 4 « *Les relations commerciales avec le travail adapté seront développées. [...] S'agissant des contrats de fournitures ou de prestations de services passés avec les centres d'aide par le travail, les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile, l'exonération est limitée à 1/3 du montant de la contribution due, afin de favoriser en priorité l'emploi des travailleurs handicapés* ».

Dans cette optique, les chargés de mission, lors des visites auprès des établissements de la branche, communiquent largement sur les prestations proposées par les ESAT et les entreprises adaptées.

Par ailleurs, en 2009, le CPA nourrit l'objectif de faciliter l'insertion professionnelle de personnes handicapées d'ESAT au sein des établissements relevant du milieu ordinaire de travail (MOT) en accompagnant financièrement la personne handicapée, l'ESAT et le futur nouvel employeur. L'objectif est d'inciter la personne handicapée à quitter l'ESAT pour le MOT en facilitant sa prise d'indépendance et sa première installation en dehors de l'ESAT.

La méthodologie déployée par l'association OETH est la suivante :

- ✚ Trouver des ESAT partenaires. A ce jour, ils sont 3 : ESAT Beauchastel (07) ESAT La Farigoule (13) et ESAT de Valençay (36)
- ✚ Identification d'1 ou 2 personnes handicapées potentielles par ESAT et réalisation d'un bilan de compétences spécifique mis en œuvre par l'ESAT et si besoin un organisme extérieur
- ✚ Repérage des employeurs potentiels du MOT avec une priorité donnée aux établissements relevant de l'accord de branche
- ✚ Permettre à l'ESAT de mettre à disposition de l'employeur et de la personne handicapée du personnel éducatif pour faciliter l'accompagnement socioprofessionnel
- ✚ Réalisation d'un bilan 6 mois puis 12 mois après l'embauche
- ✚ Mesures de financement proposées par OETH : il s'agit d'un soutien financier à l'investissement de l'employeur pour un CDI à temps plein, si l'entreprise appartient à la branche.

Les résultats sont encourageants puisqu'en 2010 une personne handicapée a quitté l'ESAT La Farigoule pour être embauchée en CDI en tant qu'agent d'espaces verts au sein d'un Golf (en dehors de la branche donc pas de financement vers l'employeur).

2/ L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique

A/ Projet : Elan Retrouvé – SAIPPH :

Le CPA a décidé d'apporter son soutien au projet de Service d'Aide à l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (SAIPPH) porté par l'association l'Élan Retrouvé. L'objectif est de conduire un projet expérimental portant sur la prise en charge de l'orientation professionnelle et de la formation de 8 personnes sur une durée estimée de 8 à 24 mois. Ces salariés seront formés sur des métiers référencés dans la branche professionnelle. Le Service d'Aide à l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées a ouvert le 1^{er} septembre 2008 avec pour mission d'accompagner l'utilisateur dans son projet d'insertion professionnelle, en milieu de travail ordinaire ou protégé. Aujourd'hui, plus de 300 personnes d'Ile-de-France sont suivies dont les trois-quarts présentent un handicap psychique. Ce service s'adresse notamment à des personnes suivies par des services psychiatriques inscrites dans une démarche de réinsertion psychosociale. Elles sont généralement d'un niveau de formation initiale élevé. Néanmoins, un travail d'évaluation puis de coordination entre les différents

acteurs médicaux, sociaux et médico-sociaux est nécessaire afin d'envisager une réinsertion professionnelle. Ces personnes sont majoritairement bénéficiaires de l'AAH, rarement de la RQTH. OETH soutient ce dispositif dans le cas où la personne présente un handicap psychique et possède un titre de bénéficiaire de la loi du 11 février 2005, en :

- ✚ finançant des formations visant des métiers de la branche
- ✚ mobilisant des établissements de l'accord pour proposer des terrains de stage qui valideraient un projet professionnel et/ou une formation et, le cas échéant, offrir des opportunités d'embauche
- ✚ favorisant l'accompagnement d'un référent interne lors de la phase d'intégration (cf. nouvelle mesure « Accompagnant TH »).

B/ Projet en partenariat avec l'association VIVRE

Pour répondre à la volonté du CPA d'initier des actions en faveur des personnes souffrant de handicap psychique, OETH a rencontré l'association d'entraide VIVRE pour envisager les modalités d'une expérimentation sur ce champ. Le projet consiste à favoriser l'élaboration et la mise en œuvre d'une démarche spécifique en faveur du handicap psychique dans les établissements relevant de l'accord OETH. Le projet concernera l'Île-de-France et sera proposé à l'ensemble des établissements Croix-Rouge française, FEHAP et Syneas. Les directions et les instances représentatives du personnel (IRP) seront informées du projet et invitées à se mobiliser.

Etape 1 : Information/Sensibilisation

- ✚ Organisation de 2 sessions d'information/sensibilisation sur le handicap psychique à destination des directions et IRP d'établissements (les représentations associées au handicap psychique, les répercussions du handicap psychique sur l'organisation et les moyens d'actions)
- ✚ Entretien avec chaque établissement pour les inciter à initier une démarche active en faveur des personnes souffrant de handicap psychique
- ✚ Remise d'une note de synthèse écrite à chaque établissement suite à l'entretien

Etape 2 : Diagnostic-Conseil

- ✚ Réalisation d'un diagnostic-conseil pour les établissements volontaires qui souhaitent s'engager dans une démarche active en faveur du handicap psychique
- ✚ Axes de travail et préconisations : sensibilisation de l'encadrement, recrutement, maintien dans l'emploi, évolution professionnelle et employabilité, sous-traitance avec le secteur protégé
- ✚ Rédaction d'un rapport personnalisé remis à chaque établissement : état des lieux et préconisations

Etape 3 : Evaluation du projet

- ✚ Rédaction d'une synthèse globale d'évaluation du projet pour dégager les pistes d'actions transférables en vue d'alimenter la réflexion du CPA sur ce champ d'intervention
- ✚ Présentation des résultats au CPA

C/ Projet : ESAT sans murs expérimental-Fondation de l'Institut Camille Miret

L'Institut Camille Miret a émis le besoin d'un service d'accompagnement innovant qui fait tiers entre l'entreprise et la personne handicapée permettant de :

- ✚ préparer à l'emploi par un accompagnement spécifique au handicap psychique
- ✚ aborder une activité professionnelle dans des conditions favorables à l'évolution de la personne handicapée
- ✚ favoriser le maintien dans l'emploi par l'engagement d'un travail avec l'employeur.

Le passage dans l'ESAT est conçu comme une étape de réentraînement professionnel sur des tâches adaptées, et en entreprise classique (par le biais d'un contrat de mise à disposition) afin de préparer une intégration à long terme dans le milieu ordinaire de travail.

Ce besoin est reconnu par la MDPH du Lot pour qui « ce projet constitue une réponse nouvelle à des besoins non couverts. Il vient enrichir la boîte à outils nécessaire à la construction des parcours d'insertion professionnelle des adultes en situation de handicap psychique ».

Il est prévu que l'ESAT sans murs accompagne sur l'ensemble du département du Lot toute personne à partir de 18 ans présentant un handicap psychique et nécessitant un accompagnement spécialisé à l'insertion professionnelle. Les incapacités de ces personnes touchent particulièrement le domaine cognitif et les habiletés psychosociales.

10 places (en ETP) sont prévues pour une équipe de 4 personnes (2,7 ETP) : Directeur, Chargé d'insertion professionnel, Educateur, Psychologue du travail.

Ce projet nécessite une méthodologie spécifique :

- ✚ Définition et élaboration d'un projet « réaliste » partant d'un bilan de la situation actuelle de la personne
- ✚ Valorisation des aptitudes et des compétences par des mises en situation réelles de travail
- ✚ Adaptation de la méthodologie de construction du projet professionnel : la durée sera plus longue que pour les autres publics et attention particulière devra être portée sur l'entourage social
- ✚ Présence renforcée de l'équipe de l'ESAT dans l'entreprise
- ✚ Désignation d'un tuteur dans l'entreprise

En cohérence avec le projet « Passerelles ESAT > MOT » et la nouvelle mesure « Accompagnant TH », l'association OETH se propose d'intervenir par des mesures financières spécifiques, dans le cas où la personne handicapée psychique est mise à disposition d'un employeur relevant de l'Accord de branche OETH.

Calendrier

Octobre 2009 : Passage en CROSMS avec avis très favorable

Courant 2010 : décision de financement de la DDASS pour 2011

1^{er} janvier 2011 : Ouverture de l'ESAT

3/ La promotion de l'accord en outre-mer

Le CPA a décidé de promouvoir l'accord de branche dans les établissements outre-mer avec la formation d'un référent sur place. En effet, les taux d'emploi de travailleurs handicapés y sont extrêmement faibles (entre 1 et 2%, en particulier sur la Martinique, Guyane et la Guadeloupe). L'association OETH conclura ainsi prochainement des conventions avec les réseaux locaux d'UNIFAF, OPCALIA et AGEFOS pour que ces derniers puissent la représenter dans ces départements.

4/ L'agrément des prestataires

L'association OETH souhaite que les établissements aient recours à des prestataires préalablement agréés par ses soins afin de pouvoir proposer des méthodologies homogènes à l'ensemble des

établissements répartis sur tout le territoire. C'est ainsi qu'OETH a lancé des appels d'offres concernant :

- ✚ Le diagnostic RPS (19 prestataires agréés en 2009)
- ✚ Le bilan ergonomique, d'évolution professionnelle et de maintien dans l'emploi (appel d'offres actuellement en cours)

L'association OETH analyse les réponses aux l'appel d'offres de chaque candidat selon la grille d'évaluation suivante :

- ✚ Méthodes et outils utilisés
- ✚ Expertise dans le champ du handicap et de la santé au travail ainsi que la connaissance du milieu d'intervention (secteur sanitaire, social et médico-social)
- ✚ Offre tarifaire
- ✚ Qualité et clarté de la réponse donnée au présent appel d'offres
- ✚ Ethique et déontologie
- ✚ Capacité d'intervention sur un champ géographique élargi
- ✚ Ancrage départemental et régional (volonté de favoriser la proximité géographique avec les bénéficiaires).

5/ Projet Contrat d'Aide et de Retour à l'Emploi Durable (Cared) : Formation initiale au métier d'Aide-soignant

Le Conseil Régional de Rhône-Alpes a proposé dans son Plan Régional pour l'Emploi adopté en novembre 2004 le projet CARED pour lequel OETH pourrait envisager une collaboration.

L'objectif est de répondre à la demande de main d'œuvre qualifiée des entreprises qui recrutent en proposant une action de formation ou d'accompagnement sur mesure, et de favoriser l'accès à des emplois disponibles avec une insertion durable à la clé.

D'une durée d'un an au maximum, cette formation au Diplôme d'Etat d'Aide Soignant bénéficiera aux jeunes, ou aux adultes demandeurs d'emploi rhônalpins inscrits à Pôle Emploi.

Pour sa part, l'employeur s'engage à une embauche en CDI à l'issue de la formation.

S'inscrire par dans mesures de financement dans le projet CARED suscite un intérêt pour l'association OETH à plusieurs égards :

- ✚ Former des travailleurs handicapés au métier d'aide soignant dans la perspective d'une embauche en CDI à l'issue de leur formation et répondre ainsi partiellement à une pénurie de main d'œuvre dans le secteur (métiers dits « en tension »)
- ✚ Remplacer les départs à la retraite et une population de travailleurs handicapés vieillissante
- ✚ Permettre aux travailleurs handicapés d'obtenir une qualification et, de ce fait, d'accéder à un métier et à un emploi stable
- ✚ Permettre à l'employeur de répondre en partie à son obligation d'emploi de travailleurs handicapés

A ce jour, l'organisme de formation et des partenaires Cap emploi sont identifiés, et l'identification des demandeurs d'emploi en situation de handicap est en cours.

6/ Formation d'ASH et Brancardier en contrat de professionnalisation

Le MEDEF Rhône-Alpes a proposé le financement de la formation d'ASH-Brancardier sous la forme de contrats de professionnalisation. Pour cela, il s'est associé à OPCALIA et à OETH.

Les finalités poursuivies étaient de :

- ✚ Contribuer à la formation qualifiante de personnes handicapées pour favoriser une insertion professionnelle stable
- ✚ Aider les établissements de soins à répondre à leurs besoins de main d'œuvre qualifiée dans la région Rhône-Alpes
- ✚ Anticiper les départs à la retraite d'une population de travailleurs handicapés vieillissante

C'est ainsi que 15 à 20 travailleurs handicapés demandeurs d'emploi de la région Rhône-Alpes ont suivi une formation en contrat de professionnalisation d'ASH ou de Brancardier d'une durée de 12 mois précédés d'une Evaluation en Milieu de Travail (EMT) de 15 jours minimum auprès d'établissements assujettis à la contribution AGEFIPH, et d'établissements de soins relevant de l'OETH.

Il semblerait opportun de reconduire ce projet dans la mesure où à l'issue de la 1^{ère} session de formation (2008-2009), 1 contrat de professionnalisation a été signé avec la Clinique des Eaux Claires (38), et la seconde session (2009-2010) a permis la conclusion de 5 contrats de professionnalisation (3 à l'Hôpital de Fourvière à Lyon (69), 1 au foyer l'Espérance et Accueil à Valence (26), et enfin 1 au sein de l'Association EOVI (26)).

PARTIE VI : PARTENARIATS

Partenariats liés aux mesures initiées en 2009

OETH/ CRAMIF

- Partenariat lié aux risques psychosociaux
- Convention tripartite avec la participation du Groupe Hospitalier Paris Saint Joseph

OETH/ UNIFAF

OETH/ ARACT IDF

Partenariat lié aux innovations technologiques

OETH/ COMÈTE FAIR (Formation Action Innovation Recherche)

Partenariats liés aux acteurs du handicap

OETH/ CINERGIE

OETH/ UNITH et CAP EMPLOI

OETH/ COMÈTE FRANCE

OETH/ ADAPT

Les partenariats sont conclus par l'association OETH sur avis favorable du CPA.

Transdisciplinaires, nombre d'entre eux sont conclus dans le cadre des axes prioritaires du nouvel accord 2011-2015, à savoir le handicap psychique d'une part, et les passerelles du secteur protégé au milieu ordinaire de travail d'autre part. Une partie des partenariats a pour objectif de continuer sur la lancée des mesures initiées en 2009/2010 telles que les risques psychosociaux, les animateurs prévention ou l'adaptation aux mutations technologiques.

Si certains partenariats ont principalement une dimension « événementielle », d'autres visent à interpeller l'ensemble des acteurs susceptibles d'intervenir sur la thématique du handicap.

L'objectif est d'appréhender le handicap dans sa globalité afin de tenter de ne léser aucun salarié en situation de handicap.

Partenariats liés aux mesures initiées en 2009

1/ OETH/ CRAMIF

A/ Partenariat lié aux risques psychosociaux

Depuis 2009, OETH élargit ses champs d'intervention en ouvrant de nouvelles mesures centrées sur la prévention du handicap et des risques professionnels.

Considérant que les risques psychosociaux sont une des sources de la pénibilité du travail pour les personnels du secteur sanitaire, social et médico-social, une première phase expérimentale a permis

de réaliser des diagnostics des risques psychosociaux au sein de 28 établissements. Forts des résultats obtenus, il a été décidé de proposer à l'ensemble des établissements volontaires relevant de l'accord OETH des financements pour leur permettre de mener des démarches de prévention les plus à même d'éviter ou de réduire les risques psychosociaux auxquels les salariés seraient exposés. Ces financements concernent des actions de diagnostic d'évaluation des risques psychosociaux et d'accompagnement à la mise en œuvre d'un plan d'actions préventif.

Ainsi, l'association OETH et la CRAMIF ont convenu de mettre en commun leur expertise pour :

- ✚ Déterminer les objectifs, les méthodes et les outils les plus à même de rendre compte de la réalité des risques psychosociaux vécus par les salariés du secteur
- ✚ Choisir le prestataire selon des critères stricts de professionnalisme et de déontologie propres à ce champ d'investigation
- ✚ Accompagner, si nécessaire, le prestataire choisi pour la mise en œuvre de ces diagnostics
- ✚ Il s'agit d'une démarche individuelle pour chaque établissement qui devra permettre de :
- ✚ Etablir un état des lieux quantitatif et qualitatif concernant les risques psychosociaux auxquels seraient exposés les personnels
- ✚ Repérer les déterminants économiques et sociaux, les modes d'organisation des activités, les représentations individuelles et collectives des personnels susceptibles d'expliquer la présence ou non de risques de stress, de violences internes ou externes, voire de harcèlement
- ✚ Proposer des mesures de prévention primaire, secondaire et tertiaire susceptibles d'éviter ou de réduire l'exposition à ces risques
- ✚ Accompagner le cas échéant l'établissement dans la mise en œuvre du plan d'actions préventif.

A ce jour, 19 cabinets « Experts RPS » ont été agréés et sont donc visés par la mesure de financement.

B/ Convention tripartite avec l'intervention du Groupe Hospitalier Paris Saint Joseph

visant à la Formation d'animateur - formateur en prévention des risques liés à l'activité physique en Secteur Santé.

L'objet de cette convention est de préciser non seulement les conditions d'organisation de formations d'animateurs formateurs en prévention, mais également de favoriser le développement de toute action de prévention des risques professionnels de nature à réduire les risques de handicap.

Les formations d'animateurs se déroulent à la CRAMIF pour la partie théorique (soit 21 heures) et au Groupe Hospitalier Paris Saint Joseph pour la partie compléments méthodologiques et pratiques (soit 70 heures).

Outre cet aspect pédagogique de qualité proposé par les partenaires, l'originalité de cette convention tient également au fait que chaque signataire s'engage à réaliser des actions bien concrètes, nécessitant un réel travail de fond :

La Fondation Hôpital Saint-Joseph s'est engagée à :

- ✚ Animer la formation,
- ✚ Mettre à disposition la salle de formation, pour la partie compléments méthodologiques et pratiques, et les équipements hospitaliers spécifiques nécessaires à la réalisation de la formation (lit médicalisé, lève malade, verticalisateur...),
- ✚ Prendre en charge la rémunération et les frais du formateur (notamment les frais de repas), et assurer l'accueil des stagiaires

L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) s'est engagée à :

- ✚ Réaliser le recrutement des stagiaires,
- ✚ Assurer le suivi administratif des inscriptions, tel la transmission à la CRAMIF des éléments administratifs nécessaires à l'établissement des conventions de formation, et à la gestion des attestations de présence,
- ✚ Contribuer au financement de la formation (soit la session de formation pour un montant de 4.500 €).

La CRAMIF s'est engagée à :

- ✚ Etablir les conventions de formation avec les établissements de rattachement des stagiaires et les attestations de présence,
- ✚ Assurer la présence d'un formateur en prévention de ses services, sur toute ou partie de la formation, afin d'acter auprès des stagiaires de la conformité de la formation avec les valeurs essentielles et les bonnes pratiques de prévention promues par le service prévention de la CRAMIF.

A l'issue de cette convention, une étude d'opportunité sera réalisée par les trois parties et donnera lieu à un protocole d'accord précisant le planning et les objectifs. Ce protocole d'accord pourrait consister notamment en l'organisation de réunions régulières qui auront par exemple pour objectif de caractériser l'état de la prévention dans le Secteur Sanitaire et Social, les besoins de conseil, d'information, de formation... des établissements de ce secteur et de faciliter les échanges avec tout acteur susceptible d'y favoriser la promotion de la prévention des risques professionnels.

2/ OETH/ UNIFAF

La conclusion de cette convention porte sur le financement des reconversions professionnelles, la formation des tuteurs et des animateurs - Prévention TMS.

Selon cette convention, « *les deux organismes se sont rapprochés afin de mettre en commun leurs moyens financiers en vue de favoriser l'accueil et l'emploi des travailleurs handicapés [...]. Un bilan annuel des actions cofinancées sera réalisé pour déterminer les évolutions éventuelles qu'il conviendrait d'apporter à cette convention* ».

Il est indéniable qu'UNIFAF est un partenaire indispensable dans la mise en place d'une politique dynamique d'insertion et de formation des salariés handicapés, tout comme celle de sensibilisation et prévention du handicap.

Ainsi et à titre d'exemple :

A/ En ce qui concerne l'Animateur-Prévention TMS, UNIFAF s'engage à prendre en charge financièrement la différence établie entre le montant des coûts pédagogiques facturés et la prise en charge effectuée par l'association OETH. Il pourra également prendre en charge les éventuels compléments des salaires de remplacement de l'Animateur-Prévention durant sa formation. Enfin, l'ensemble des frais annexes (déplacement, hébergement) pourront également être pris en charge par UNIFAF dans le respect des plafonds mis en œuvre au sein de l'OPCA.

B/ Par ailleurs, en ce qui concerne les Tuteurs, UNIFAF peut intervenir dans le financement de la formation des accompagnants, salariés de l'établissement, chargés d'accueillir, d'accompagner ou d'être les tuteurs de travailleurs handicapés psychiques, pour faciliter leur insertion et/ou leur maintien

dans l'emploi. UNIFAF et l'association OETH s'engagent à contribuer chacun en ce qui le concerne à hauteur de 50 % comme défini par le Conseil d'Administration d'UNIFAF et par le Comité Paritaire de l'Accord.

C/ UNIFAF s'engage également à représenter l'association OETH auprès des adhérents situés sur l'île de la Réunion par exemple, en organisant une réunion annuelle avec les établissements relevant de l'accord de branche présents sur le département et en s'engageant à rencontrer chaque établissement sur demande de la direction. UNIFAF pourra donc être considéré comme un véritable relais entre les besoins des établissements visés et les mesures prévues par OETH.

3/ OETH/ ARACT IDF :

Etude ciblée sur les TMS au sein d'un échantillon de 10 maisons de retraite d'Ile-de-France dont le résultat démontre notamment que l'entraide est un des éléments moteurs de prévention des TMS. La gestion des absences, en lien avec ce déficit, est une difficulté récurrente dans le secteur. L'étude réalisée montre que les différents risques de TMS auxquels le personnel soignant est exposé sont à corréler avec plusieurs composantes de l'activité :

- ✚ Les conditions de travail
- ✚ L'organisation du travail
- ✚ Les relations avec les résidents et les familles
- ✚ La gestion des ressources humaines

L'entraide est un élément indispensable qui contribue à la limitation de ces risques.

En cas de bonne entraide :

- ✚ Limitation des risques d'accident du travail et maladie professionnelle
- ✚ Diminution du stress
- ✚ Réduction des conflits avec les résidents
- ✚ Diminution du sentiment de solitude
- ✚ Echanges sur les résidents et leur état de santé, sur les pratiques

Sans entraide :

- ✚ Postures adoptées plus contraignantes
- ✚ Isolement du personnel
- ✚ Peu de tâches réalisées à deux
- ✚ Usure physique et morale accrue
- ✚ Augmentation de l'absentéisme

Dans cette même optique, des solutions peuvent être envisagées en termes d'organisation du travail, d'aménagement des espaces (privés et communs), de formation/sensibilisation ainsi qu'en termes d'adaptation du matériel aux besoins du personnel.

Enfin, la rédaction et l'actualisation du Document Unique constitue le socle d'une démarche de prévention des risques professionnels.

Partenariats liés aux innovations technologiques

1/ OETH/ COMÈTE FAIR (Formation Action Innovation Recherche)

Ce partenariat porte sur des actions d'innovations technologiques au profit des personnes handicapées en vue de favoriser leur insertion socio-professionnelle.

Dans le cadre des discussions relatives à la négociation du renouvellement de l'accord de branche OETH, l'axe de l'innovation technologique a été mentionné comme un champ potentiel de développement pour 2011-2015.

L'étude proposée se centre sur le repérage des réalisations techniques et scientifiques innovantes qui permettent et facilitent l'accès à l'emploi et/ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées développées par les équipes d'insertion sociale et professionnelle présentes au sein des établissements sanitaires du réseau COMÈTE FAIR et COMÈTE FRANCE (34 établissements en 2010) :

- ✚ Adaptation du poste de travail par la création d'Interfaces Homme Machine (IHM) pour des personnes handicapées ayant des troubles moteurs/sensoriels permettant l'accès aux outils informatiques.
- ✚ Adaptabilité du poste de conduite automobile pour les personnes atteintes de troubles moteurs.
- ✚ Accès au véhicule avec poste de pilotage adapté

La rédaction d'un rapport d'étude mettra en évidence :

- ✚ un descriptif le plus complet possible des aides techniques déjà existantes sur les 3 axes cités ci-dessus
- ✚ une identification des projets techniques et scientifiques qu'il serait souhaitable de développer en vue d'améliorer l'existant
- ✚ un repérage des équipes pluridisciplinaires susceptibles de développer des projets d'amélioration sur chacun des axes parmi les établissements relevant de l'Accord de branche OETH

Partenariats liés aux acteurs du handicap

1/ OETH/ CINERGIE portant sur des actions conjointes de communication ciblant les médecins du travail.

En complément des différents outils déjà produits à destination des différentes cibles (directeurs, salariés, IRP), OETH doit développer des actions spécifiques pour toucher les médecins du travail, interlocuteurs centraux de toute démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi de personnes handicapées.

CINERGIE regroupe des médecins du travail et agit pour améliorer la prise de conscience et les compétences de leurs confrères face aux problématiques de santé au travail. L'association a acquis une véritable légitimité, tant auprès des médecins que des services de santé au travail, en tant que porteurs de l'information "handicap et travail" en promouvant une bonne prise en charge des salariés en risque de désinsertion professionnelle.

L'objectif de ce partenariat est de faire connaître l'accord OETH à la cible médecins du travail.

Trois axes complémentaires seront développés :

a. Livret « Médecin du travail »

Il semble important pour OETH de se doter d'un outil de communication spécifique pour le public « Médecin du travail/Service de santé au travail ». Sa création et sa diffusion seront effectuées en partenariat et avec l'appui de CINERGIE. Il permettra notamment la sensibilisation des services de santé au travail qui devraient se voir confier désormais des missions parmi lesquelles la prévention de la désinsertion professionnelle.

b. Participation d'OETH aux manifestations organisées par CINERGIE

- Mars 2010 : Symposium régional CINERGIE à Rouen, Nancy (22 octobre 2010), Bordeaux et Marseille en 2011...: intervention d'OETH de 30 minutes en plénière pour présenter les spécificités de l'accord
- Du 1^{er} au 4 juin 2010 : Congrès national des médecins de santé au travail à Toulouse : tenue d'un stand, diffusion de documents

c. Sites Internet OETH / CINERGIE

Valorisation des travaux et actualités des organismes respectifs sur le site Internet de chacun.

2/ OETH/ UNITH : portant sur le développement de la Bourse à l'emploi au sein du réseau des Cap emploi, la participation à des forums...

Quatre propositions sont à l'étude :

- ✚ Etablir un lien sur les sites de l'UNITH et d'OETH.
- ✚ Inclure sur le site d'OETH les coordonnées des Cap emploi de l'ensemble du territoire ainsi que des DOM.
- ✚ Identifier sur la fiche de l'adhérent OETH l'intervention de Cap emploi pour le recrutement réalisé lorsqu'il sollicite la demande de subvention.
- ✚ Réaliser dans le flash info de l'UNITH la formalisation d'un accord de partenariat tant pour le recrutement que pour l'abondement dans la cvthèque.
- ✚ Fournir des affiches bourse de l'emploi aux Cap emploi pour communication lors des forums pour l'emploi auxquels ils participent.

Le déploiement prévu de ce partenariat est prévu en 2011.

3/ OETH/ COMÈTE FRANCE convention de partenariat 2009-2011 :

Réalisation de bilan médico-psycho-socio-professionnel

Le but de l'action de COMÈTE FRANCE est de construire, avec la participation volontaire et active de la personne handicapée un projet professionnel qui pourra se concrétiser dès sa sortie de l'établissement SSR-MPR (Etablissement de Soins de Suite et de Réadaptation et/ou Service de Médecine Physique et de Réadaptation). Cette action s'appuie sur les prestations d'une équipe interdisciplinaire qui accueille les patients, recueille leurs souhaits professionnels et les aide à l'élaboration de leur projet d'insertion, évalue sa faisabilité et apporte un appui dans la mise en œuvre et le suivi du projet.

Les publics concernés sont des personnes en situation de handicap, présentant des déficiences motrices et psychomotrices lourdes et/ou complexes qui, au regard de l'emploi, ne leur permettent plus d'accéder sans une aide et des moyens spécifiquement développés à une vie sociale et professionnelle en milieu ordinaire de vie.

OETH souhaite pouvoir proposer aux employeurs relevant de l'accord qui en feraient la demande, d'orienter le salarié volontaire vers une équipe interdisciplinaire, spécialisée sur les thématiques du handicap et du retour à l'emploi.

Le Bilan médico-psycho-socio-professionnel comprend les étapes suivantes :

- ✚ consultation(s) médicale(s) nécessaire(s) au diagnostic, notamment, analyse de la notion de l'évolution de la déficience,
- ✚ tests indispensables à l'évaluation pertinente des capacités de la personne (tests neuropsychologiques à visée professionnelle, bilans de la situation professionnelle...),

- ✚ différents entretiens avec les professionnels (chargé d'emploi, assistant social, ergothérapeute...),
- ✚ rédaction de la synthèse finale à laquelle participent tous les professionnels intervenus au cours du bilan.

Des réunions d'informations mutuelles sur les dispositifs et sur les outils déjà utilisés pour l'insertion professionnelle des salariés en situation de handicap concernés par l'accord de branche (mesures, procédures, prestataires...) sont envisagées, en concertation avec la délégation nationale COMÈTE FRANCE, pour fédérer et améliorer l'efficacité entre les deux réseaux.

4/ OETH/ ADAPT

A/ Semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées (tous les ans en novembre)

Ce partenariat porte sur l'organisation d'un jobdating spécifique pour OETH et la réalisation d'outils de communication.

L'ADAPT a lancé le premier Jobdating le 28 avril 2004. « En effet, de jeunes candidats à l'emploi en situation de handicap se sont manifestés lors des États Généraux de la citoyenneté des personnes handicapées, organisés par L'ADAPT le 4 avril 2003, et c'est très vite que l'idée a fait son chemin. L'originalité du concept tient au fait que l'ADAPT inverse les rôles : le candidat est installé à une table et c'est lui qui reçoit le recruteur. De plus, nous donnons un handicap au recruteur qui n'a que 12 minutes pour interroger le candidat, il faut aller à l'essentiel, rechercher les compétences et non les contraintes du handicap. Les contacts sont directs, sans faux semblants. Le dialogue est amorcé, et les contacts peuvent continuer dans les jours qui suivent la soirée ».

Forte d'une première expérience grâce à sa présence lors d'un Handicafé « tous métiers » en 2009, OETH organisera son propre Handicafé en partenariat avec l'ADAPT en 2010 (cf. partie VIII Plan de communication).

B/ Par ailleurs, un livret sera rédigé en collaboration OETH/ ADAPT, s'intitulant « *Comment recruter un travailleur handicapé* ».

PARTIE VII : ACTIONS DE COMMUNICATION

Publications visant à l'insertion des travailleurs handicapés

✚ Publications

- *Classeur OETH*
- *Livrets*

✚ Etudes

- « *Prévention des risques psychosociaux dans le secteur médico-social* »
- « *Conditions de travail et prévention des troubles musculo-squelettiques dans les maisons de retraite* »

Refonte du site internet www.oeth.org

✚ Les journées d'informations

- Des journées d'informations thématiques
- Des réunions d'informations régionales
- Journée nationale OETH

Evénementiel

- ✚ Semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées organisée par l'ADAPT
- ✚ Conférence au forum de Paris
- ✚ Tenues de stand lors de diverses manifestations

Outils de communication prospectifs

- ✚ Enquêtes auprès des adhérents

Sur les recommandations du CPA, OETH a déployé de nombreuses actions afin de mettre en place une stratégie de communication fructueuse. En effet, force était de constater que malgré de régulières parutions d'articles consacrés à OETH dans la presse spécialisée, de nombreux établissements ou salariés ne connaissaient pas les mesures dont ils pouvaient bénéficier. Cet état de fait avait pour inconvénient de freiner la volonté de la branche dans la mise en place d'une politique dynamique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

OETH a ainsi repensé ses actions de communication afin de développer une stratégie multidirectionnelle : il s'agissait de se faire connaître par les établissements de la branche et leurs salariés, par tout acteur intervenant dans le champ du handicap mais également du grand public, afin d'attirer de nouveaux candidats à l'embauche.

Les résultats ainsi obtenus sont satisfaisants dans la mesure où selon l'enquête réalisée en décembre 2009 par le cabinet Territoire & Marketing auprès des établissements adhérents aux signataires de l'accord, 86% des établissements connaissent l'association OETH ; 70% connaissent les publications et près de 50% le site internet.

Outre les multiples partenariats développés précédemment (cf. Plan VI Partenariats), mais également la présence des stands mis en place lors de la journée « *Femmes et Handicap* » et des tables rondes sur le handicap organisées par les syndicats signataires de l'accord de branche, le pôle communication a surtout concentré ses ressources dans les différentes publications, le site Internet et la réalisation d'enquêtes quantitatives et qualitatives.

Publication visant à l'insertion des travailleurs handicapés

1/ Publications (cf. Plan II Insertion et professionnalisation pour de plus amples développements)

A/ Création d'un classeur à destination des établissements et instances représentatives du personnel. Il contient les fiches explicatives des mesures de financement, des informations législatives et des informations générales sur le handicap. L'objectif visé est d'en faire le premier outil de référence de l'association. Une mise à jour de ce classeur a été intégralement effectuée en 2010. 11 500 exemplaires ont été diffusés.

B/ Livrets :

« *La reconnaissance du handicap* » :

Il s'agit d'un livret de 10 pages à destination des salariés dont l'objectif est d'inciter ces derniers à se faire reconnaître travailleur handicapé afin de ne pas être lésés dans leur parcours professionnel. 360 000 exemplaires ont été diffusés.

« *Le Rôle des représentants du personnel dans l'emploi des travailleurs handicapés* ».

Ce livret de 10 pages a pour objectif de familiariser les Instances Représentatives du Personnel en matière de handicap et inaptitude des salariés. 25 000 exemplaires ont été diffusés.

2/ Etudes (cf. Plan II Insertion et professionnalisation pour de plus amples développements) :

Il s'agit de publications réalisées dans le cadre d'une étude ou expérimentation spécifiquement liée à une mesure proposée par OETH. Cette publication vise à en communiquer les résultats.

« *Prévention des risques psychosociaux dans le secteur médico-social* ».

6 000 exemplaires ont été diffusés et réimpression en cours.

« *Conditions de travail et prévention des troubles musculo-squelettiques dans les maisons de retraite* ».

6 000 exemplaires ont été diffusés et réimpression en cours.

Refonte du site internet : www.oeth.org

Outil incontournable à l'ère des TIC, www.oeth.org poursuit de nombreux objectifs :

- Faire connaître largement l'association OETH et son éthique
- Faciliter l'utilisation des mesures par les employeurs, ainsi que leur obligation de remplir et renvoyer la DOETH
- Informer et sensibiliser les salariés au handicap et aux mesures proposées par OETH
- Informer et sensibiliser les salariés sur les acteurs intervenant en matière de handicap
- Sensibiliser à la prévention du handicap

- Favoriser l'embauche des travailleurs handicapés par la mise à disposition d'une bourse à l'emploi
- Constituer un espace d'échanges, de contacts, de paroles

En 2007, une première mise à jour du site a permis de préciser les mesures, diffuser l'accord de branche et la mission de l'association OETH.

Fin 2009, OETH a réalisé une refonte entière de son site internet, lequel a été mis en ligne en Janvier **2010** : la valeur ajoutée incontestable de la pédagogie déployée a permis une augmentation du taux de fréquentation de plus de 146%.

Ce succès est lié à la mise en place de nouveaux outils venant alimenter le site :

- ✚ Lettre d'information électronique mensuelle (7 000 contacts)
- ✚ Réalisation de reportages vidéo thématiques (formation à la prévention de TMS,...)
- ✚ Bourse à l'emploi (intégrant un outil de recherche par mots-clés) au sein de laquelle les employeurs peuvent déposer une offre d'emploi, et les candidats peuvent déposer leur CV : à ce jour, 60 offres d'emplois sont répertoriées et actualisées en permanence.

Les journées d'informations

1/ Des journées d'informations thématiques sont organisées dans les établissements ou salles de conférences, comme par exemple sur le handicap psychique, les animateurs-prévention TMS, les retours d'expériences, etc....

2/ Des réunions d'informations régionales ont été mises en place depuis le mois de juin 2010 afin de sensibiliser progressivement les établissements du SOP, dont l'adhésion à l'accord de branche date du 11 décembre 2009. Ces réunions (12 au cours du mois de juin) sont animées par un chargé de mission de notre association avec la présence d'un membre du CPA et la participation des acteurs locaux (cap emploi, ...). Il s'agit d'informer notamment les Directeurs d'établissements et les Instances Représentatives du Personnel sur les mesures proposées par OETH et les moyens externes de les mettre en œuvre. Face au taux de participation aux dites réunions (40 à 70 présents), OETH organisera en 2011 un tour de France des régions pour présenter le nouvel accord et l'ensemble des mesures.

3/ Journée nationale OETH organisée le 8 janvier 2009 au Conseil économique, social et environnemental de Paris. Au cours de cette journée, des débats et tables rondes autour de la prévention du handicap et du maintien dans l'emploi se sont tenus. 350 personnes ont assisté à l'événement. Etaient, entre autres, intervenants en tribune M. Paul Blanc, sénateur des Pyrénées-Orientales et M. Daniel Guérin, Conseiller régional d'Ile-de-France.

Evénementiel

1/ En 2009, OETH a participé pour la première fois à la *Semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées organisée par l'ADAPT* (cf. Plan II Insertion et professionnalisation pour de plus amples développements). Dans le cadre de cette semaine, OETH a été présente sur 5 manifestations en France :

- ✚ Forum de Paris
- ✚ Forum de Lyon
- ✚ Forum d'Agen

- ✚ Forum de Villeneuve-sur-Lot
- ✚ Handicapé de Paris au cours duquel la chargée de projets d'OETH a réalisé une quinzaine d'entretiens sur la base d'offres d'emplois remontées par les établissements de la FEHAP, la Croix-Rouge française et le SNASEA. D'ailleurs, lors de la mise en œuvre du prochain accord de branche, le partenariat avec l'ADAPT permettra à OETH de tenir un Handicapé spécifique propre à son secteur d'activité avec une base de candidats fournie par l'ADAPT.

2/ OETH a également organisé en 2009 une conférence au forum de Paris sur le thème de « L'emploi des personnes handicapées dans le secteur sanitaire, social et médico-social ».

3/ Tenues de stand lors de diverses manifestations

- ✚ « Pass pour l'emploi » organisé à Paris (La Défense)
- ✚ Congrès Médecins du travail à Toulouse
- ✚ Congrès FEHAP
- ✚ Journée Thématique UNIFAF

Outils de communication prospectifs

Dans le cadre du renouvellement de l'accord, OETH a souhaité connaître les besoins et attentes des établissements concernés par l'accord, afin de nourrir les réflexions des partenaires sociaux concernant l'accompagnement à une politique d'emploi des travailleurs handicapés. C'est ainsi que trois enquêtes ont été réalisées :

- **Enquête 2007**

Un premier questionnaire a ainsi été envoyé en 2007, destiné à recueillir les attentes des établissements quant à la prévention du handicap. Le questionnaire a été envoyé aux 6 500 établissements de l'accord (Directeurs + IRP) : 8 % de retour ont pu être analysés.

- **Enquête septembre 2009**

Questionnaire envoyé aux 6 500 établissements de l'accord (Directeurs + IRP) : 10 % de retour ont pu être analysés.

- **Enquête juillet 2010**

Questionnaire envoyé aux 3 000 établissements SOP qui venaient d'adhérer à l'accord de branche (Directeurs + IRP) : 13 % de retour ont pu être analysés.

PARTIE VIII : PERSPECTIVES ET DÉVELOPPEMENT

Intégration complète des travailleurs handicapés dans la GPEC de la branche

Parachever notre rôle d'expert en matière de handicap

La richesse de notre expérience démontre que le rôle d'OETH ne doit plus se limiter à une logique d'indemnisation ou de compensation, mais d'accompagnement et de prévention. D'ailleurs, eu égard aux difficultés que rencontre la branche dans les professions règlementées, et la population active vieillissant, notre rôle d'accompagnement doit favoriser un maintien dans l'emploi dans de bonnes conditions de travail.

Intégration complète des travailleurs handicapés dans la GPEC de la branche

L'association OETH a réalisé une étude prospective en 2007 relative à l'âge des travailleurs handicapés en fonction des métiers ou familles de métiers exercés. Le but de cette étude est d'identifier les métiers en tension au regard de la population salariée en situation de handicap, afin d'anticiper les difficultés de recrutement sans déroger au principe d'égalité de traitement candidats handicapés / candidats valides.

Plusieurs données sont à prendre en considération pour cette approche GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) :

- ✚ L'âge des travailleurs handicapés :
 - D'une part, le nombre de TH qui auront plus de 60 ans en 2010
 - D'autre part, le nombre de TH qui auront plus de 55 ans en 2010

- ✚ Le nombre de salariés formés par notre OPCA selon les emplois et la durée de chaque formation

- ✚ Les besoins de recrutement de la branche à horizon 2010

	Total TH	TH 60 et +	% des salariés TH	TH 55 ans et +	% des salariés TH
ASH	1 642	232	14%	633	39%
AS	911	122	13%	383	42%
IDE	395	69	17%	173	44%
Secrétaires	366	40	11%	117	32%
AMP	289	30	10%	69	24%
Ouvriers qualifiés entretien général	271	41	15%	111	41%
Employés des services divers	256	37	14%	98	38%
Educateurs spécialisés	225	43	19%	116	52%
Infirmiers psychiatriques	221	59	27%	135	61%

Cette analyse permet de mettre en évidence les emplois en tension suivants :

✚ **Agent de service Hospitalier (ASH)**

✚ **Aide soignant (AS)**

- Difficultés de recrutement constatées pour 29 % des établissements de la branche
- Besoin de renouvellement 2 800 AS par an pour la branche, seuls 390 formés par l'OPCA

✚ **Infirmiers en soins généraux et psychiatriques (IDE)**

- Emploi en tension pour 26 % des établissements de la branche, auquel s'ajoute un problème important de fidélisation au secteur.
- Besoin de renouvellement : 2 600 infirmières psychiatriques par an, seuls 225 formés par l'OPCA

✚ **Educateurs spécialisés (ES)**

- Emploi en tension pour 12 % des établissements de la branche
- Besoins de renouvellement : 3 500 ES par an, seuls 950 sont formés par la branche.

Il apparaît donc indéniable qu'outre les mesures de prévention du handicap (notamment les TMS et les risques psychosociaux (cf. Partie V : actions innovantes)), la formation professionnelle, et notamment celle des personnes en situation de handicap, constituera un axe prioritaire de développement du prochain accord de branche. Sur ce point, une piste de réflexion est ouverte pour développer un partenariat avec les acteurs de la formation professionnelle et, notamment, avec les centres de rééducation professionnelle de notre branche.

Parachever notre rôle d'expert en matière de handicap

Par ailleurs, le parcours réalisé lors de l'application du présent accord de branche a été si riche qu'il devrait donner lieu par la suite, à des interventions encore plus ciblées sur les travailleurs handicapés et les besoins des établissements en matière d'accompagnement de politique d'emploi.

Il s'agira par exemple de :

- 1/ Renforcer nos dispositifs pour limiter les sorties pour inaptitude et en particulier celles des travailleurs handicapés.
- 2/ Accompagner les établissements pour favoriser la gestion intégrée de parcours sécurisé d'emploi des travailleurs handicapés, et l'intégration des travailleurs handicapés dans la GPEC.

Ainsi, les perspectives de développement d'OETH sont multidirectionnelles. Notre volonté est de renforcer notre qualité d'intervention, notre rôle de conseil et d'expert auprès des établissements, afin d'être considéré comme une réelle valeur ajoutée.

Notre volonté est de :

- ✚ Mettre en place une politique d'emploi des travailleurs handicapés conseiller sur la politique d'emploi et de prévention du handicap, animer le réseau des animateurs Prévention, promouvoir le secteur protégé
- ✚ Animer le réseau OETH, en intégrant de nouveaux adhérents dans l'optique notamment de réduire le nombre de structures n'employant aucun travailleur handicapé : renforcer l'activité des chargés de missions
- ✚ Former les établissements aux bases d'une politique d'emploi et sécuriser le parcours professionnel des travailleurs handicapés par un « Plan de formation d'OETH »
- ✚ Recruter des travailleurs handicapés : favoriser la mise en relation employeur/TH, conventionnement avec les réseaux d'insertion, partenariat avec les réseaux de formation,

favoriser l'intégration de stagiaires, former des demandeurs d'emploi en situation de handicap aux métiers de la branche et favoriser la professionnalisation des salariés

- ✚ Gérer l'évolution professionnelle du travailleur handicapé et préserver l'emploi des travailleurs handicapés : anticiper et gérer les inaptitudes
- ✚ Prévenir le handicap par la prise de conscience des gains de la prévention et la mise en place de ressources internes pérennes
- ✚ Gérer les projets innovations du plan de mutations technologiques
- ✚ Communiquer et organiser la représentation d'OETH à l'externe

C'est fort de cette démarche stratégique d'expertise que le nouvel accord de branche 2011-2015 vient d'être négocié en vue de poursuivre cette politique dynamique d'emploi des travailleurs handicapés, des actions et objectifs ambitieux sont envisagés ; en voici quelques extraits :

- ✚ « *Compte tenu du nombre prévisible de départs à la retraite de travailleurs handicapés sur la période 2011-2015, l'objectif est d'atteindre le nombre de 1300 personnes supplémentaires en contrat à durée indéterminée [...] ».*
- ✚ « *Une coopération avec les Centres de Rééducation Professionnelle [...] des établissements de formation supérieure et des structures spécialisées dans la formation et l'insertion des jeunes handicapés sera développée ».*
- ✚ « *Une incitation à l'embauche de personnels en provenance des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et des Entreprises Adaptées sera réalisée ».*
- ✚ « *Inciter les établissements à assurer 900 000 heures de formation durant la période 2011-2015. Les dispositifs de VAE s'intègrent dans la formation professionnelle continue ».*
- ✚ Favoriser la formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi aux professions réglementées de la branche
- ✚ « *En ce qui concerne les mutations technologiques, développer des partenariats avec les établissements couverts par le présent accord qui mènent des projets de recherche et développement susceptibles d'améliorer des conditions de travail des salariés handicapés ».*
- ✚ Démarrer le processus de reconversion professionnelle dès le risque d'inaptitude afin d'avoir une action pertinente sur le maintien dans l'emploi
- ✚ Déployer des partenariats avec la médecine du travail
- ✚ Développer les passerelles du milieu protégé vers le milieu ordinaire de travail au travers de dispositifs de financements et d'accompagnement
- ✚ Multiplier les actions de prévention du handicap
- ✚ Favoriser l'intégration des handicapés psychiques

CONCLUSION

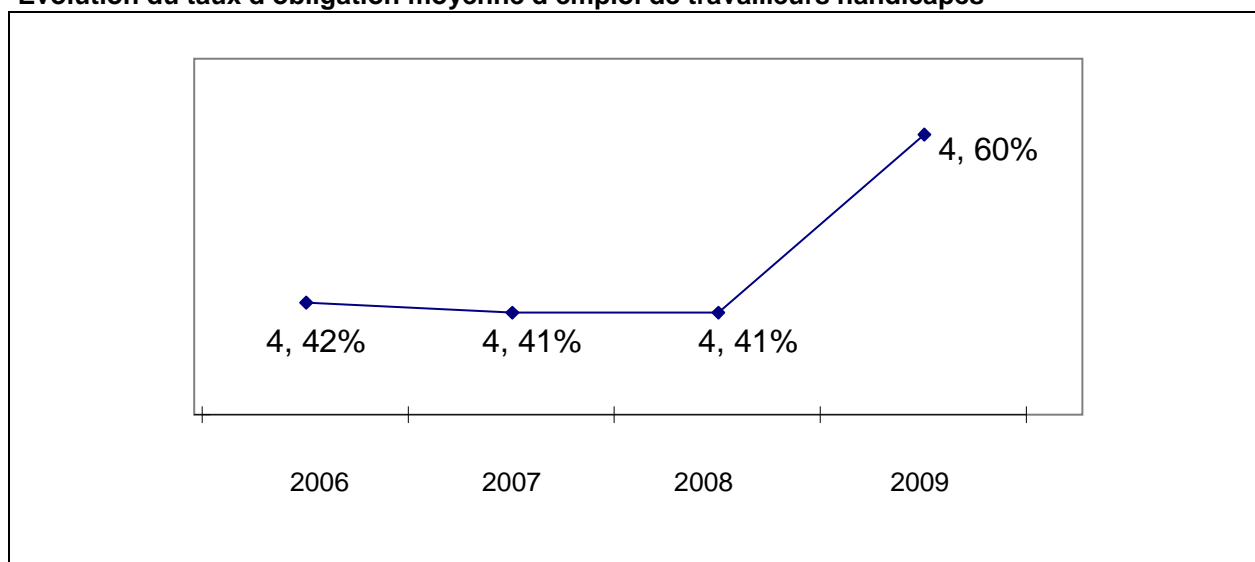
Evolution du taux d'obligation moyenne d'emploi de travailleurs

L'évolution du rôle du CPA et d'OETH

Evolution et répartition des contributions perçues pendant l'accord de branche

Annexe : les résultats consolidés de 2006 à 2009

Evolution du taux d'obligation moyenne d'emploi de travailleurs handicapés



Du fait des différentes mesures et actions déployées, ce graphique démontre qu'il y a :

- ✚ Des difficultés de recrutement rencontrées dans le secteur sanitaire et médico-social et social
- ✚ Des départs massifs à la retraite des travailleurs handicapés (1300 TH âgés de 60 ans et + en 2010)
- ✚ Des impacts non négligeables de l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005, le CPA a su faire preuve de réactivité et de créativité pour maintenir un taux d'emploi de travailleurs handicapés stable. Ce taux est même en augmentation pour l'année 2009 du fait notamment de nouvelles mesures et perspectives.

On peut considérer que le principe de renouvellement de l'accord de branche est pertinent afin de continuer dans cette lignée d'actions dynamiques, poursuivre d'une part les mesures d'insertion, de maintien dans l'emploi et de prévention ; et d'autre part, dépasser le cadre du handicap physique afin d'appliquer cette même dynamique au handicap psychique.

Rechercher et innover sans relâche, intervenir dès que les mots handicap et inaptitude sont prononcés, prévenir et conseiller ; c'est une réalité que la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif déploie depuis 20 ans.

Evolution du Montant des contributions (K€)

	2006	2007	2008	2009
Montant contribution	7 724	8 098	8 864	10 698

Répartition des contributions perçues pendant l'accord de branche (K€)

	2006	2007	2008	2009	2010
Fonctionnement	842	756	1 314	1 663	1 773
Promotion	164	162	461	666	733
Total	1 006	918	1 775	2 329	2 506
Ressources	6 721	8 553	9 087	10 144	12 778
Part des frais de fonctionnement relative aux ressources	13%	9%	14%	16%	14%

ANNEXE 1 : RÉSULTATS CONSOLIDÉS DE 2006 à 2009

Consolidé au 31/12/2006	Total Ets 20 salariés et plus	Ets de moins de 20 salariés	TOTAL général
Nombre de Dossiers	2 401	2 179	4 580
Effectif d'assujettissement (ETP)	200 433	20 593	221 026
Nbre de Travailleurs Handicapés	8 678	539	9 217
Unités TH bénéficiaires	8 543,82	530,14	9 073,96
Unités Contrats de fournitures	639,17	59,84	699,01
Stage	2,90	0	2,90
Total Unités bénéficiaires	9 185,89	589,98	9 775,87
Taux d'obligation moyenne	4,58%	2,86%	4,42%
CDI	7 762	407	8 169
CDD	916	132	1 048

Consolidé au 31/12/2007	Total Ets 20 salariés et plus	Ets de moins de 20 salariés	TOTAL général
Nombre de Dossiers	2 498	2 146	4 644
Effectif d'assujettissement (ETP)	209 209	20 338	229 547
Nbre de Travailleurs Handicapés	8 974	498	9 472
Unités TH bénéficiaires	8 844,99	489,94	9 334,93
Unités Contrats de fournitures	710,16	77,17	787,33
Stage	1,43	0	1,43
Total Unités bénéficiaires	9 556,58	567,11	10 123,69
Taux d'obligation moyenne	4,57%	2,29%	4,41%
CDI	8 049	383	8 432
CDD	925	115	1 040

Consolidé au 31/12/2008	Total Ets 20 salariés et plus	Ets de moins de 20 salariés	TOTAL général
Nombre de Dossiers	2 590	2 257	4 847
Effectif d'assujettissement (ETP)	216 063	20 903	236 966
Nbre de Travailleurs Handicapés	9 296	495	9 791
Unités TH bénéficiaires	9 119,98	494,08	9 614,06
Unités Contrats de fournitures	749,99	92,70	842,69
Stage	3,66	0	3,66
Total Unités bénéficiaires	9 873,63	586,78	10 460,41
Taux d'obligation moyenne	4,57%	2,81%	4,41%
CDI	8 424	401	8 825
CDD	872	94	966

Consolidé au 31/12/2009 hors SOP	Total Ets 20 salariés et plus	Ets de moins de 20 salariés	TOTAL général
Nombre de Dossiers	2 322	654	2 976
Effectif d'assujettissement (ETP)	194 945	6 134	201 079
Nbre de Travailleurs Handicapés	9 414	194	9 608
Unités TH bénéficiaires	8 237,32	155,19	8 392,51
Unités Contrats de fournitures	814,14	32,01	846,15
Stage	19,19	0,00	19,19
Total Unités bénéficiaires	9 070,65	187,20	9 257,85
Taux d'obligation moyenne	4,65%	3,05%	4,60%
CDI	8 272	134	8 406
CDD	1 142	60	1 202

Consolidé au 31/12/2009 SOP	Total Ets 20 salariés et plus	Ets de moins de 20 salariés	TOTAL général
Nombre de Dossiers	870	626	1 496
Effectif d'assujettissement (ETP)	43 295	6 673	49 968
Nbre de Travailleurs Handicapés	2 041	204	2 245
Unités TH bénéficiaires	1 731,35	161,70	1 893,05
Unités Contrats de fournitures	190,84	22,43	213,27
Stage	5,68	0,00	5,68
Total Unités bénéficiaires	1 927,87	184,13	2 112,00
Taux d'obligation moyenne	4,45%	2,76%	4,23%
Taux d'emploi	4,71%	3,06%	4,49%