L'Accord majeur

POUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
DANS LE SECTEUR SANITAIRE, SOCIAL
ET MÉDICO-SOCIAL ASSOCIATIF

oeth
ASSOCIATION
OBJECTIF EMPLOI DES
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Association OETH
01 40 60 58 58
www.oeth.org
47 rue Eugène Oudiné
75013 PARIS

Conception graphique : Marge Design

ÉDITO
P. 5

AVANT-PROPOS
P. 6

L'OFFRE DE SERVICE OETH
P. 8

L'ACCORD À PLEIN RÉGIME
Le handicap dans une approche résolument sectorielle
P. 12

LES EMPLOYEURS AU CŒUR DU RÉACTEUR
Quand les acteurs se mobilisent, les actions se concrétisent !
P. 22

EMPLOYER PLUS, INTÉGRER MIEUX
Un catalogue de solutions pour développer les recrutements
P. 28

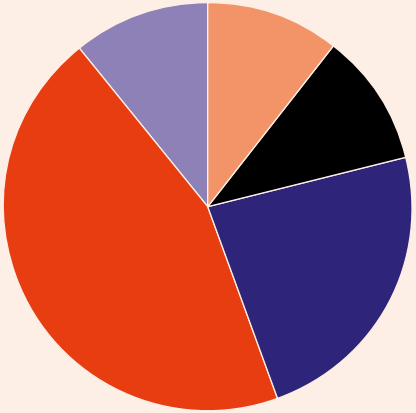
SALARIÉ, OUI, MAIS DURABLEMENT
Anticiper et agir pour le maintien en emploi des travailleurs handicapés
P. 44

LEXIQUE
P.53

17 500

établissements privés à but non lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social associatif regroupent environ 750 000 salariés.

TYPOLOGIE DES ÉTABLISSEMENTS BÉNÉFICIAIRES DES AIDES D'OETH (en nombre d'actions)



9 % établissements sanitaires

9 % établissements pour personnes âgées

20 % établissements du secteur social

38 % établissements pour personnes handicapées

9 % autres établissements

71 % des entreprises bénéficiaires des aides OETH atteignent ou dépassent l'obligation réglementaire d'emploi de 6 % de salariés en situation de handicap.

1105

entreprises ont bénéficié d'au moins une aide financière pendant la durée de l'Accord 2020-2022.

5 150

aides financières versées aux entreprises de l'Accord 2020-2022 (+ 20 % par rapport aux trois années précédentes).

5 500

aides versées directement aux salariés reconnus travailleurs handicapés.

Une croissance de l'activité et des financements accordés

Entre 2020 et 2022, les actions menées par l'association OETH dans le cadre de l'Accord handicap du secteur sanitaire et social associatif ont connu une forte montée en puissance. Elles ont favorisé l'éclosion de nombreux projets permettant l'embauche et le maintien en emploi de travailleurs handicapés, et produisent aujourd'hui des résultats.

Les entreprises relevant de l'Accord sollicitent davantage les services de l'association. À travers nos enquêtes de satisfaction, elles en reconnaissent la valeur et la pertinence. Cela se traduit par une croissance de l'activité et des financements accordés.

Forte de ces résultats, l'association continue, avec l'Accord 2023-2025, à développer une politique handicap qui répond aux enjeux spécifiques du secteur sanitaire et social associatif. Dans les métiers en déficit d'attractivité, elle favorise l'accès de nouveaux profils en situation de handicap. Elle prévient la désinsertion professionnelle des salariés fragilisés par leur santé.

L'association OETH est un acteur bien intégré dans le secteur. Elle décloisonne le sujet du handicap au travail et le met en lien avec d'autres thématiques stratégiques. Cette capacité doit être préservée au-delà de 2025. Elle est indispensable aux acteurs du secteur – salariés comme employeurs – pour faire bouger les lignes au bénéfice de l'intégration des personnes en situation de handicap.

Jean Pierre Mercier, Président

Colette Alsafrana, Présidente adjointe

“Une expertise et un ancrage sectoriels pour répondre aux défis de l’intégration professionnelle et sociale des travailleurs handicapés”

Depuis l’agrément de l’Accord handicap par le ministère du Travail, en 1991, l’association OETH met en œuvre les actions définies par les Accords successifs négociés entre les représentants des employeurs et ceux des salariés du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif.

Chacun de ces Accords est le fruit d’un travail collectif, d’une démarche paritaire, dont les actions répondent à deux principaux objectifs : faciliter l’emploi – et le maintien en emploi – des personnes en situation de handicap ; améliorer leur qualité de vie au travail et sécuriser leurs parcours, à l’échelle de leur carrière.

Les moyens mis à disposition par l’association OETH, porteuse de l’Accord, ont permis de mobiliser tout un écosystème, institutionnel et associatif, pour mener à bien ces objectifs : partenariats stratégiques, appels à projets, financements, pédagogie, communication…

Le bilan positif de l’Accord négocié pour la période 2020-2022 a mis en lumière la nécessité d’une expertise et d’un ancrage sectoriels pour répondre aux défis de l’intégration professionnelle et sociale des travailleurs handicapés. Ainsi, le dernier Accord signé fin 2022, pour la période 2023-2025, s’inscrit dans la continuité de cette réussite. Il porte des engagements fondés sur les enjeux du secteur et les crises qui le touchent.

Enjeu d’égalité des chances, d’abord, dès lors que l’accès à l’emploi des personnes en situation de handicap, dans un secteur aux spécificités professionnelles exigeantes, n’a rien d’évident pour les entreprises concernées.

Enjeu d’attractivité, ensuite, face aux difficultés de recrutement et à l’aggravation des risques socio-professionnels renforcées notamment par la crise sanitaire.

Enjeu sociétal, enfin, devant la nécessité de trouver des leviers d’inclusion pour les personnes en situation de handicap par l’accès à des emplois durables.

Par l’intermédiaire de l’association OETH, les employeurs et les représentants des salariés du secteur peuvent compter sur des interlocuteurs de proximité, à l’écoute de leurs besoins, pour un accompagnement à 360 degrés et des solutions sur-mesure.

Les actions menées et les dispositifs élaborés dans le cadre de l’Accord 2020-2022, présentés au fil des pages qui suivent, sont autant de preuves que l’expertise, l’engagement et l’innovation produisent les meilleurs résultats.

L'offre de service OETH

Plus de 30 ans d'expérience du handicap au travail dans le secteur sanitaire, social et médico-social associatif

LE CONSEIL ET L'ACCOMPAGNEMENT

INFORMER

Des ressources utiles et pratiques sur le site internet OETH pour informer et orienter les démarches en faveur de l'emploi de collaborateurs en situation de handicap.

- fiches pratiques ;
- webinaires ;
- newsletters ;
- témoignages ;
- cas pratiques ;
- autodiagnostic…

GUIDER POUR OPTIMISER LA DOETH

Conseils et orientation vers les solutions à mettre en œuvre pour acquitter l'entreprise de l'obligation d'emploi et remplir la déclaration.

- des réponses d'experts en direct lors des campagnes déclaratives ;
- une newsletter dédiée ;
- des guides pratiques ;
- un simulateur.

CONSEILLER POUR SÉCURISER LES SITUATIONS INDIVIDUELLES

Après analyse des besoins, l'équipe OETH aide à identifier toutes les solutions pour favoriser le recrutement et le maintien en emploi des collaborateurs en situation de handicap et oriente vers les meilleures réponses financières ou les partenaires adéquats. Une réponse en direct de 9 h à 12 h les jours ouvrés.

ACCOMPAGNER AU DÉPLOIEMENT DE LA POLITIQUE HANDICAP

Conseils à chaque étape de la politique handicap, du diagnostic à la mise en œuvre.

- un interlocuteur dédié ;
- une expertise sectorielle.

FORMER ET SOUTENIR LES RÉFÉRENTS HANDICAP

Une formation conçue pour acquérir les compétences fondamentales et concrètes de référent handicap et rejoindre une communauté de pratiques. Une formation dédiée aux professionnels du secteur sanitaire et social associatif.

LES AIDES FINANCIÈRES

L'association OETH s'appuie sur un catalogue d'aides pour apporter une réponse personnalisée aux établissements adhérents.
En synthèse, ces aides s'articulent autour de deux axes.

LES AIDES À LA SÉCURISATION DES PARCOURS INDIVIDUELS

- **Les prestations d'analyse et de maintien au poste :** études et préconisations réalisées par un prestataire (études ergonomiques, fonctionnelles et/ou organisationnelles, job coaching…).
- **Les aides à l'aménagement des postes :** matériel, formation, mobilité, aide humaine, interprétariat, tutorat…
- **Les aides à l'alternance et à l'accueil de stagiaire :** recrutement par la formation (apprentissage et professionnalisation) et accueil de stagiaires.
- **Les prestations et les aides à la transition professionnelle** (salariés en risque et/ou situation d'inaptitude) : bilan de reconversion, validation de projet, formation pour l'employabilité…

LES AIDES AU DÉVELOPPEMENT D'UNE POLITIQUE HANDICAP

Sensibilisation des équipes, déploiement des politiques handicap (formation référent handicap, projets spécifiques…).

LE DÉVELOPPEMENT DE SOLUTIONS POUR LE SECTEUR

L'inclusion des travailleurs handicapés est aussi conditionnée par la capacité du secteur à penser et à mettre en œuvre des solutions originales. L'association OETH s'engage au quotidien pour repérer ces solutions et leur permettre de changer d'échelle.

RECRUTEMENTS

La préformation Oasiss Handicap : un dispositif de préformation pour mener toutes les compétences vers les métiers du secteur.

Les événements Handiss'pensables : des événements de proximité avec les partenaires de l'emploi et de la formation pour faciliter le sourcing de candidats.

ACCOMPAGNER VOS PROJETS INNOVANTS

Les appels à projets OETH : une campagne annuelle d'appel à projets pour accompagner et financer la mise en œuvre de projets innovants spécifiques aux organisations du secteur.

SOUTENIR LES SOLUTIONS DE DEMAIN

- **Le programme Emploi et Handicap de 21 × OETH :** repère et accompagne des porteurs de projets innovants pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur sanitaire et social associatif.
- **Les expérimentations :** le suivi et le soutien de projets pour expérimenter, tester, inventer des nouvelles solutions pour le secteur.

L'ACCORD À PLEIN RÉGIME

Le handicap dans une approche résolument sectorielle

Un huitième Accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, porté par l'association OETH, a été conclu pour la période 2023-2025. Le bilan positif de l'Accord précédent (2020-2022), malgré un contexte de crises qui a particulièrement touché le secteur sanitaire et social, a renforcé la volonté des acteurs de la Branche de traiter la thématique du handicap au travail dans une approche résolument sectorielle.

Un modèle solide et efficace

De la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, en septembre 2018, à la crise sanitaire mondiale de 2020, que de défis à relever ! Les métiers de l'intervention sociale et du soin, déjà affectés par un déficit d'attractivité aux raisons multiples, ont subi des tensions nouvelles, révélant tout autant leur fragilité que leur dimension essentielle. Pourtant, l'ensemble des partenaires et acteurs du secteur ont montré, durant cette période inédite, leur capacité d'agir, de faire bouger les lignes, avec agilité et résilience.

La forte dynamique portée par l'Accord 2020-2022 en apporte la preuve : malgré les crises, les objectifs définis ont été majoritairement atteints. De quoi confirmer la pertinence d'un modèle élaboré au plus près des enjeux du secteur sanitaire, social et médico-social associatif, dans son approche volontariste et spécialisée, en réponse aux problématiques d'emploi et d'inclusion des personnes en situation de handicap.

Devant les difficultés, l'Accord adapte et déploie ses solutions : "innovation", "communication", "formation", "accompagnement"... Les nombreux dispositifs mis en place portent leurs fruits, jour après jour, au fil d'expérimentations dont l'efficacité s'est avérée profitable aux travailleurs en situations de handicap. Une histoire qui se raconte à la lumière d'exemples concrets et de résultats portés par un modèle solide et efficace.

HISTOIRE D'ACCORD

Association OETH

Objectif Emploi des Travailleurs Handicapés est l'association porteuse de l'Accord

1991

Date du premier Accord

Accord 2023-2025

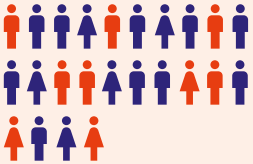
Huitième Accord agréé finalisé le 31 juillet 2023

UNE GESTION PARITAIRE

Le Conseil d'administration paritaire de l'association OETH

24 membres

12 issus de l'organisation d'employeurs Axess et 12 issus des organisations syndicales représentatives sur le périmètre de la Branche (CFDT, CGT, CGT-FO, Sud-Solidaires)



11 réunions

sur la durée de l'Accord 2020-2022 (3 à 4 par an)

Le Bureau paritaire

6 membres

Le Bureau paritaire agissant sur délégation du CA, désigné pour 3 ans avec une alternance des mandats au bout de 18 mois

10 réunions

par an en moyenne

Le Comité de gestion des interventions

16 membres

8 issus de l'organisation d'employeurs Axess et 8 issus des organisations syndicales représentatives sur le périmètre de la Branche (CFDT, CGT, CGT-FO, Sud-Solidaires)

instance paritaire statuant sur les mesures et financements accordés

13 réunions

par an en moyenne

LA DYNAMIQUE DE L'ACCORD 2020-2022

L'association OETH a renforcé et professionnalisé son activité de conseil en direction des entreprises relevant de l'Accord, organisé et formalisé le soutien qu'elle apporte à la structuration de leurs politiques handicap, engagé une refonte de la formation des référents handicap de l'Accord, tout en veillant à l'efficience de ses interventions.

De plus, un programme d'accélération de solutions innovantes pour développer l'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur sanitaire, social et médico-social associatif a été lancé en partenariat avec la plateforme d'innovation sociale 21 (Croix-Rouge et Nexem).

+ 30 M€

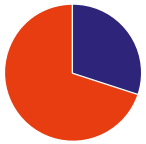
de dépenses engagées pour encourager l'embauche et le maintien en emploi des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit 7 millions de plus que les trois années précédentes malgré la crise sanitaire.

+ 28 M€

de contributions collectées. Un montant en hausse suite à la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de 2018 et entrée en vigueur en 2020, dans un contexte de complexification des recouvrements (intégration de la DOETH à la DSN).

+ 900

parcours de préformation vers les métiers de l'intervention sociale et du soin.



+ 30 % de contrats d'apprentissage cofinancés conclus avec des travailleurs handicapés.

L'Accord face à la crise sanitaire

Durant les périodes de confinement, l'association OETH a réagi au plus vite et au plus près des besoins du secteur. Ses initiatives ont permis de garantir la continuité des services et d'ajuster l'accompagnement au contexte. Certaines d'entre elles sont devenues pérennes.

SIMPLIFIER

- Demande des aides sans pièces justificatives au préalable
- Mise en service d'une plateforme de demande de soutien sans aucune formalité (réponse de principe en 48 h pour des montants inférieurs à 2 000 €)

INTENSIFIER

- Augmentation des prises en charge : jusqu'à 2 000 €, passage du taux de cofinancement des principaux aménagements de 60 % à 80 % [mesure pérenne]
- Prise en charge à 100 % des aménagements pour les embauches en CDI [mesure pérenne]

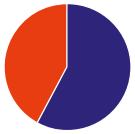
ADAPTER

- Prise en compte des situations de télétravail en participant au financement de l'équipement du poste de travail au domicile (225 dossiers pour 300 000 € financés) [mesure pérenne]
- Diffusion gratuite de 71 000 masques transparents pour toutes les équipes employant un salarié malentendant à lecture labiale
- Digitalisation de l'offre de service de l'association OETH avec notamment un développement des rencontres, réunions et séminaires en visioconférence [mesure pérenne]

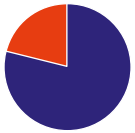
Un secteur engagé sur la question du handicap au travail

En 2021, l'association OETH a lancé une enquête pour identifier les leviers permettant d'aller plus loin, vers un secteur plus attractif, plus inclusif.

58 % des entreprises relevant de l'Accord jugent qu'il est assez facile ou très facile d'employer une personne en situation de handicap (vs 35 % tous secteurs confondus selon le baromètre Agefiph-Ifop de décembre 2020).



79 % des répondants pensent qu'il est facile pour un salarié handicapé du secteur de s'épanouir dans son métier (vs 66 % tous secteurs confondus).



58 % des répondants pensent qu'il est facile pour un salarié handicapé du secteur de bien faire les gestes quotidiens (vs 46 % tous secteurs confondus).

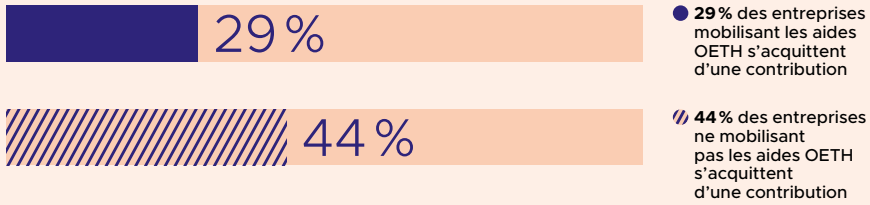
Résultats encourageants et satisfaction des adhérents

Les aides développées dans le cadre de l'Accord 2020-2022 ont démontré leur efficacité dans la progression du taux d'emploi des personnes handicapées et recueilli des indices de satisfaction significatifs.

LES EFFETS DE L'ACCORD SUR LES ENTREPRISES MOBILISANT SES FINANCEMENTS

La mobilisation des mesures de l'Accord a un impact très net sur le taux d'emploi : seulement 29% des entreprises ayant bénéficié des aides d'OETH doivent s'acquitter d'une contribution (taux d'emploi des TH inférieur à 6 %).
En revanche, 44 % des entreprises n'ayant pas bénéficié des aides doivent s'en acquitter. L'écart est très significatif quelle que soit la catégorie de taille des entreprises du secteur.

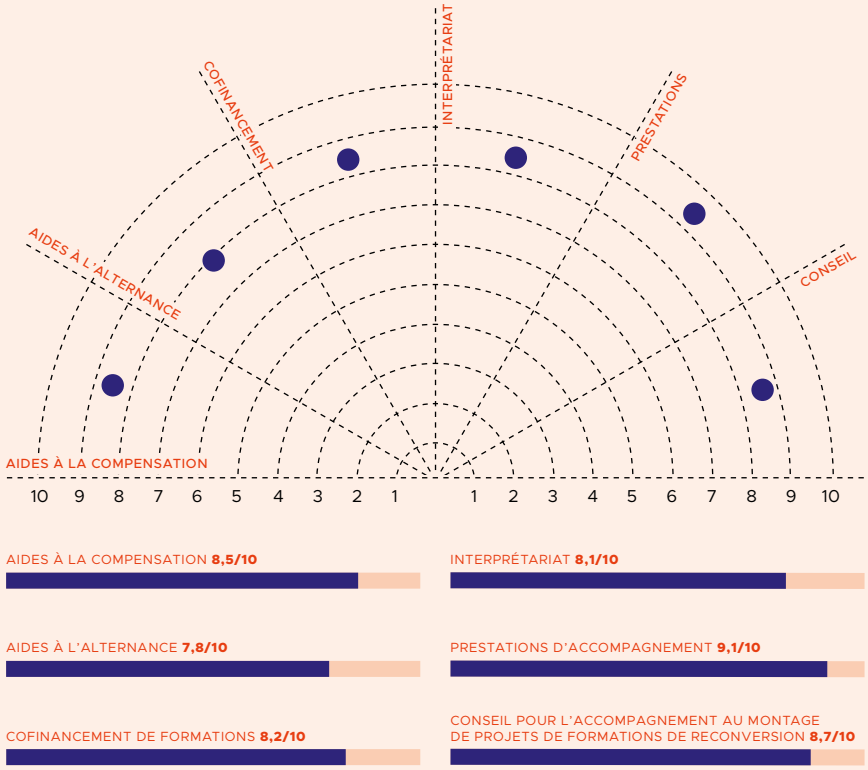
PART DES ENTREPRISES QUI S'ACQUITTENT D'UNE CONTRIBUTION



DES ADHÉRENTS SATISFAITS DES AIDES D'OETH

Depuis début 2022, les adhérents bénéficiaires des aides de l'association OETH reçoivent systématiquement un questionnaire 6 mois après l'Accord de financement pour savoir si l'aide a répondu à leur besoin. En décembre 2022, 1900 questionnaires avaient été envoyés avec près d'un tiers de répondants. Les notes obtenues montrent un niveau de satisfaction élevé.

BAROMÈTRE DE SATISFACTION



LES EMPLOYEURS AU CŒUR DU RÉACTEUR

Quand les acteurs se mobilisent, les actions se concrétisent !

Cette conviction partagée par l'ensemble des signataires de l'Accord a permis de stimuler la motivation et l'engagement des employeurs en faveur de l'accueil des travailleurs handicapés et de leur maintien en emploi. La combinaison gagnante : une forte volonté politique, des actions de mobilisation et une organisation opérationnelle efficace.

Une plus grande capacité de diffusion et de contact

Parmi les priorités depuis 2020, la mobilisation de tous les acteurs autour de la structuration de politiques handicap au sein des entreprises adhérentes de l'Accord a fait l'objet de nombreuses actions et d'un accompagnement sur-mesure.
La question du handicap au travail est désormais intégrée aux politiques RH des employeurs et soutenue par des dispositifs cumulés de conseil, d'information, d'accompagnement financier et de sensibilisation.

Pour parvenir à des résultats significatifs, l'Accord a permis le développement d'actions territoriales, au plus près des besoins de chaque entreprise. Il a fallu pour cela engager une professionnalisation des services au sein de l'association OETH (désignation de chargées de projets et de développement territorial), conforter le rôle des correspondants territoriaux (désignés par les organisations signataires de l'Accord) et engager une démarche d'innovation, suivant notamment les nouveaux usages numériques démocratisés par la crise sanitaire.
Un gain de présence et de proximité au bénéfice d'une plus grande capacité de diffusion et de contact avec les intervenants concernés.
Ainsi a-t-on vu se multiplier les webinaires, newsletters ciblées, ateliers en ligne et autres activités via les réseaux sociaux… sans pour autant négliger les événements "en présentiel".

Soulignons enfin que la mobilisation des employeurs s'appuie sur l'organisation d'un réseau de référents handicap, animés et professionnalisés.
Les objectifs de l'Accord quant à son développement entre 2020 et 2022 ont été tenus, avec plus de 450 référents formés par l'association OETH.

90 000

salariés travaillent pour plus de 40 entreprises du secteur engagées fin 2022 dans une politique handicap et bénéficiaires d'un accompagnement de l'association OETH.

18 webinaires

thématiques et pratiques sur la période 2020-2022 réalisés pour informer, conseiller et guider les démarches des adhérents vers une plus large inclusion de collaborateurs en situation de handicap.

9 200 abonnés

aux newsletters diffusées chaque mois aux adhérents et partenaires avec des contenus pratiques, didactiques, informationnels.

LE RÔLE-CLÉ DU RÉFÉRENT HANDICAP

Le référent handicap est chargé, entre autres, d'informer, d'orienter et d'accompagner des salariés reconnus travailleurs handicapés ou en risque de le devenir. L'association OETH accompagne depuis près de 10 ans les établissements couverts par l'Accord handicap dans le déploiement de leur politique et dans la formation, adaptable et continue, de leurs référents handicap.

UNE FORMATION DÉDIÉE

La formation des référents handicap proposée par OETH est dédiée aux établissements du secteur quel que soit l'effectif. Sa refonte en profondeur, engagée fin 2021, permet de répondre plus particulièrement à leurs besoins spécifiques. Avec à la clé une montée en compétences sur les pratiques professionnelles, un enrichissement des ressources pédagogiques et davantage de flexibilité grâce à la digitalisation… Sur la durée de l'Accord 2020-2022, 450 référents ont bénéficié de la formation au sein des établissements adhérents.

UN RÉSEAU EN DÉVELOPPEMENT

88 % des référents handicap formés exprimaient leur besoin de rejoindre un réseau, selon une enquête réalisée en 2020. L'association OETH a mis en place un programme d'ateliers thématiques et renforcé le partage d'information et de pratiques entre référents handicap.

ÉMULATION ET DYNAMIQUE TERRITORIALE

DIFFUSION DES MESSAGES-CLÉS À TOUS LES ÉCHELONS DU TERRITOIRE

Chaque organisation signataire ou entreprise à dimension nationale, identifie et désigne des correspondants territoriaux. Ils animent leur propre réseau interne, relaient les informations relatives à l'Accord, programment des temps collectifs avec leurs adhérents sur la question du handicap au travail et peuvent y inviter l'association OETH. Celle-ci dispense et finance également pour eux une formation spécifique. Les correspondants territoriaux assurent une diffusion des messages-clés à tous les échelons du territoire.

UN RÉSEAU DE PRATIQUES NATIONALES

Afin de répondre aux besoins spécifiques d'entreprises à dimension nationale, l'équipe d'OETH a proposé un cadre collaboratif afin d'identifier, mutualiser et soutenir les pratiques des correspondants. Constitué de 6 entreprises (à fin 2022), il représente 58 300 salariés : Fondation OVE, Fondation Armée Du Salut, APF-France Handicap, Croix-Rouge Française, Groupe SOS et LADAPT.

LES OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DU RÉSEAU

- réalisation d'un état des lieux des pratiques individuelles ;
- présentation des pratiques aux groupes ;
- suivi individuel du plan d'actions politiques handicap ;
- soutien des projets spécifiques dans le cadre des appels à projets.

EMPLOYER PLUS, INTÉGRER MIEUX

Un catalogue de solutions pour développer les recrutements

Favoriser l'embauche des personnes en situation de handicap, c'est développer des dispositifs variés et complémentaires. En cela, l'Accord cumule avec succès les initiatives et les innovations pour engager le secteur dans une dynamique d'emploi, en correspondance avec les caractéristiques spécifiques de ses métiers. Au programme : de la formation, des synergies, des partenariats, de l'apprentissage ou encore du soutien à l'aménagement de postes. Un véritable catalogue de solutions !

Prendre la mesure des spécificités des métiers

Les défis du recrutement dans le secteur sanitaire et social ne se limitent pas à l'embauche des personnes en situation de handicap : la crise sanitaire est passée par là et l'attractivité des métiers en a pris un coup. Cependant, la problématique des postes vacants pourrait bien représenter une opportunité de favoriser significativement le recrutement de travailleurs en situation de handicap… à condition de prendre la mesure des spécificités des métiers, au premier rang desquelles on trouve les certifications et diplômes nécessaires à leur pratique.

L'Accord a donc permis d'élaborer des solutions sur-mesure pour baliser davantage les parcours vers l'emploi. Il s'agit bien sûr de formation, mais aussi de mise en relation entre employeurs et candidats, de développement des stages et de l'apprentissage ou encore d'accompagnement financier. Le cumul de ces dispositifs permet ainsi de répondre, dans un même mouvement, à des objectifs de recrutement comme à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Panorama des dispositifs pour favoriser l'embauche

1 Mettre en relation les travailleurs handicapés et les entreprises p. 32

2 Saisir les opportunités de l'alternance p. 36

3 Anticiper les besoins de formation p. 38

4 Accompagner les expériences de pair-aidance p. 42

1

Mettre en relation les travailleurs handicapés et les entreprises

C'est une mission confiée à l'association OETH dans le cadre de l'Accord : organiser et promouvoir de nouvelles opérations, faciliter les liens avec les partenaires qui pilotent la mise en œuvre de ces mises en relation (Pôle Emploi pour les mises en situation par exemple). L'association intervient également auprès des entreprises pour identifier des candidats en situation de handicap aux compétences adaptées et améliorer la visibilité des annonces accessibles à ces profils.

LES DÉVELOPPEURS DE L'EMPLOI

Il s'agit de renforcer, à l'échelle des trois territoires pilotes, les ponts entre les besoins de recrutement des entreprises, les travailleurs en situation de handicap, et les partenaires de l'emploi et de la formation.

LES OBJECTIFS STRATÉGIQUES

- accroître le nombre de recrutements des personnes en situation de handicap dans le secteur ;
- diversifier les processus de recrutement du secteur ;
- développer l'attractivité du secteur ;
- attirer de nouveaux profils et favoriser la fidélisation des professionnels.

LES OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- identifier les besoins de recrutements des employeurs du secteur ;
- faire connaître les métiers et les possibilités de recrutement ;
- favoriser les mises en relation entre employeurs du secteur et personnes en situation de handicap ;
- articuler l'action avec les autres dispositifs d'accès à l'emploi et favoriser la connexion avec les acteurs (Pôle emploi, Cap emploi, ESRP, emploi accompagné…) ;
- accompagner des projets de recrutements territoriaux ;
- sécuriser les recrutements.

LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI

Véritable tremplin vers l'emploi, le dispositif de POEC (Préparation opérationnelle à l'emploi collective) est un dispositif de formation destiné aux chercheurs d'emploi sur des métiers particulièrement recherchés dans un secteur d'activité. Les premières coopérations issues de ce dispositif ont déjà convaincu employeurs et stagiaires.
En Île-de-France, la POEC s'est appuyée sur un réseau de partenaires privilégiés : OPCO Santé, Cap emploi 75 et GRETA M2S.

Les Handiss'pensables

Pour répondre aux enjeux d'attractivité et à des objectifs ambitieux d'emploi de travailleurs handicapés, ce dispositif renforce l'expertise collective et sectorielle développée avec l'ensemble des parties prenantes. Les engagements communs définis par la Charte Handiss'pensables (13 signataires), tout comme le programme d'événements destinés à mobiliser les acteurs de l'emploi, font de ce dispositif un moyen efficace de rassembler l'offre et la demande.

LES CINQ ENGAGEMENTS DE LA CHARTE HANDISS'PENSABLES

ENGAGEMENT 1
Améliorer le repérage des profils adaptés à l'exercice des métiers de l'intervention sociale et du soin par une meilleure sensibilisation et formation des acteurs de l'orientation et du service de l'emploi, une communication accrue sur les prérequis et les conditions d'exercice des métiers.

ENGAGEMENT 2
Multiplier les occasions de mise en relation entre ces profils, les entreprises et les centres de formation du secteur, portes ouvertes, stages, mises en situation professionnelle, actions de préparation et de préformation, formation accompagnée…

ENGAGEMENT 3
Développer l'accès effectif des personnes en situation de handicap aux diplômes et aux métiers de l'intervention sociale et du soin en particulier par la voie de l'apprentissage.

ENGAGEMENT 4
Favoriser l'accessibilité universelle des établissements de formation et des entreprises du secteur, dans toutes ses composantes (lieux, services, organisation, digital, management, pédagogie).

ENGAGEMENT 5
Mettre en œuvre dans la durée des actions de formation et de sensibilisation des recruteurs, des professionnels des entreprises du secteur et des établissements de formation sur les bénéfices d'intégrer aux métiers de l'intervention sociale et du soin des personnes riches d'une expertise d'usage.

LES ÉVÉNEMENTS HANDISS'PENSABLES

Articulés autour de webinaires "recrutement" et "métiers" complétés par des événements de proximité (jobdating, journées portes ouvertes, séances d'information, conférences, découvertes métiers…), ils permettent de fédérer et d'informer les recruteurs et les personnes en situation de handicap.

LES SIGNATAIRES

Arpejeh, APF France Handicap, Apajh, Algeei, Cheops, CFEA, Croix-Rouge française, Faire ESS, Fondation OVE, Groupe SOS, Opco Santé, Ugecam, Unaforis

2

Saisir les opportunités de l'alternance

L'association OETH mène ou participe à des actions spécifiques de promotion de l'alternance en parallèle de sa mission de conseil et d'orientation quotidienne : organisation de webinaires, participation à la semaine de l'alternance et aux grands rendez-vous de l'alternance avec l'OPCO Santé, signataire d'une convention avec l'association OETH et partenaire de longue date.

L'ALTERNANCE, UNE DEMANDE EN HAUSSE

Sur le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, les chiffres de l'OPCO Santé (mars 2023) concernant l'alternance indiquent une forte augmentation de 2020 à 2022. En deux ans (2021 et 2022), l'objectif de l'Accord fixé à 750 contrats conclus avec des bénéficiaires de l'obligation d'emploi a été atteint. Les montants financés se sont élevés à 3,1 millions d'euros (1,2 millions d'euros sur les trois années précédentes).

LES PRINCIPAUX CONTRATS FINANCÉS

- Moniteur éducateur
- Éducateur spécialisé
- Moniteur d'atelier
- Cuisinier
- Secrétaire
- Accompagnant éducatif et social
- Agent de restauration
- Paysagiste
- Assistant RH
- Aide-soignant
- ...

2021

321 contrats d'apprentissage conclus pour les bénéficiaires en situation de handicap

26 contrats de professionnalisation conclus pour des bénéficiaires en situation de handicap

2022

422 contrats d'apprentissage conclus pour les bénéficiaires en situation de handicap

17 contrats de professionnalisation conclus pour des bénéficiaires en situation de handicap

3

Anticiper les besoins de formation

L'Accord favorise un partenariat étroit avec les organismes de formation préparant aux diplômes et certifications du secteur afin de faciliter l'accès de ces formations aux étudiants en situation de handicap et de promouvoir chez les futurs professionnels et encadrants une culture de l'inclusion. Il co-construit des dispositifs d'insertion ou de reconversion dans le secteur. L'association OETH veille par ailleurs au développement et au suivi de ces partenariats stratégiques.

OASIS HANDICAP : LE SUCCÈS DE LA PRÉFORMATION

OETH a développé ce dispositif de préformation avec des établissements de formation en travail social du réseau Unaforis. Il dispense un accompagnement visant à valider les compétences nécessaires à l'entrée dans une formation certifiante. Les candidats projettent d'obtenir un titre ou un diplôme professionnel et de bénéficier d'actions de positionnement professionnel, de remise à niveau, de remobilisation ou de mises en situation sur le terrain. OASIS représente donc une formidable occasion de mettre en avant les questions de recrutement, en réponse aux besoins du secteur.

13 régions

permettent d'accéder au dispositif OASIS Handicap

25 sessions

de formation chaque année

900 stagiaires

ont été accueillis entre 2020 et 2022

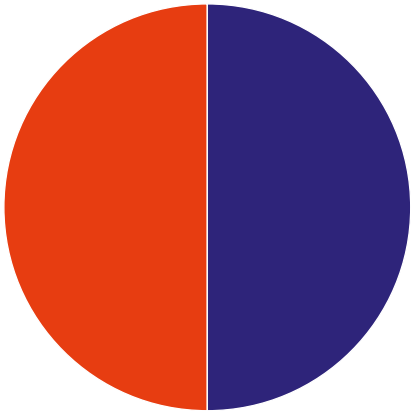
LES MÉTIERS VISÉS PAR OASIS HANDICAP

- Accompagnant éducatif et social
- Assistant familial
- Moniteur éducateur
- Moniteur d'atelier
- Technicien de l'intervention sociale et familiale
- Éducateur de jeunes enfants
- Éducateur spécialisé
- Éducateur technique spécialisé
- Assistant de service social
- Conseiller en économie sociale et familiale
- Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale
- Certificat d'aptitude aux fonctions de direction d'établissement ou de service d'intervention sociale

420h

de formation

RÉPARTITION HORAIRE SUR 420 H



50 % pour la pratique (210 h)

50 % pour la théorie (210 h)

PARTENARIAT UNAFORIS* ET OETH

Une convention opérationnelle et multi-projets a été mise en place par une volonté commune de développer des projets collaboratifs. Au cœur de ce partenariat, une ambition d'accessibilité totale des centres de formation aux personnes en situation de handicap, via notamment une étude commune menée sous la forme d'une Recherche Action.

*L'Unaforis (Union Nationale des Acteurs de la Formation et de la Recherche en Intervention Sociale) est une association du secteur de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), qui réunit la plupart des établissements de formation en travail social (EFTS) de France, en un réseau national unique.

VERS UN OASIS ÉLARGI

Depuis 2018, le dispositif OA Santé visait à proposer un dispositif de préformation similaire à OASIS pour les métiers de la santé. De 2020 à 2022, plus de 90 stagiaires ont expérimenté le dispositif OA Santé dans 4 régions. Les résultats de cette expérimentation étant probants, le dispositif OASIS sera élargi à partir de 2024 sous le nom d'OASISS (orienter, accompagner, dans le secteur de l'intervention sociale et du soin) pour proposer une offre de préformation sur l'ensemble des cœurs de métiers sur tout le territoire.

4

Accompagner les expériences de pair-aidance

L'Accord soutient les initiatives visant à reconnaître, dans la relation d'aide ou de soin, la valeur de l'expérience vécue de la maladie ou du handicap. L'association OETH accompagne les entreprises qui développent ces nouvelles formes d'emploi, favorisant ainsi leur insertion durable à travers des actions de compensation et de renforcement.

LE PROJET EPOP

EPoP est une démarche expérimentale nationale qui vise à développer le recours aux intervenants pairs. Il s'agit de rendre possible la participation des personnes en situation de handicap à l'élaboration et au suivi des politiques publiques qui les concernent selon la règle du "Rien pour nous sans nous". L'association OETH a accompagné une initiative territoriale dans le cadre du programme Emploi et Handicap, proposé par 21×OETH en 2020 et pérennisé ce soutien au niveau national. Le projet est largement soutenu par de nombreux acteurs associatifs et institutionnels. Il continue son déploiement stratégique et opérationnel et une réflexion est en cours afin de massifier la sensibilisation et le recours aux interventions par les pairs.

PAIR-AIDANCE, PAIR-ÉMULATION : DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le principe repose sur le partage d'expérience et l'entraide entre personnes ayant connu ou connaissant les mêmes troubles. Le regain de confiance qui en résulte contribue à faciliter leur quotidien dans l'objectif d'une plus grande autonomie. Il permet également de favoriser la rupture avec certaines formes de représentations incapacitantes.

SALARIÉ, OUI, MAIS DURABLEMENT

Anticiper et innover pour le maintien en emploi des travailleurs handicapés

Les salariés bénéficiaires de la Loi de 2005 sont confrontés aux évolutions du secteur et à de nombreux facteurs pouvant mener à un décrochage. Dans le cadre de l'Accord, l'enjeu du maintien en emploi de ces salariés est prioritaire et se traduit par des actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de communication et de conseil… mais aussi par des solutions financières ciblées sur la formation, l'innovation, l'accompagnement, le soutien aux salariés dans leur mobilité professionnelle et leurs projets de reconversion.

Anticipation, innovation, prévention et mobilité

Anticiper et agir. Deux notions-clés dont l'Accord s'est saisi pour assurer à quelque 50 000 salariés bénéficiaires de la Loi de 2005 des conditions favorables à leur maintien en emploi. Comme pour d'autres enjeux relatifs à l'emploi des personnes en situation de handicap, l'association OETH s'appuie sur des fondamentaux : expérience, expertise, spécificité sectorielle, proximité, innovation.

Dans le cadre du maintien en emploi, il s'agit de compter aussi sur des partenariats solides, à l'image de ceux noués avec Cheops, le réseau des Cap Emploi ou avec l'Assurance maladie dans le cadre des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle.

Une nouvelle figure d'emploi s'est structurée : les "gestionnaires conseil", en charge du conseil et de l'accompagnement des situations individuelles. Et pour aller toujours plus loin, l'association OETH accompagne l'innovation via les appels à projets et la mise en œuvre du programme Emploi et Handicap de 21 × OETH.

L'anticipation et la prévention des situations d'inaptitude, tout comme l'accompagnement à la mobilité, demeurent les clés de la longévité en emploi pour les personnes les plus fragiles, les plus exposées aux risques professionnels.

3 515

situations de maintien ont bénéficié de l'appui financier d'OETH auprès de l'employeur (2020-2022).

5 202

bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont bénéficié d'une aide de l'Accord (2020-2022).

13 560 045 €

dédiés au maintien en emploi durant l'Accord 2020-2022

Les montants sont répartis selon ces six dispositifs :

1. Aide à la compensation
2. Cofinancements de formations
3. Appel à projet et projets innovants
4. Prestations d'accompagnement
5. Accompagnement interne
6. Aides aux salariés (dont bilans de reconversion)

Action précoce sur les situations à risque

Partenariats, professionnalisation, formations… la santé au travail fait l'objet d'une attention particulière de la part des signataires de l'Accord. De quoi faciliter le recueil de la parole des salariés, diffuser les bonnes pratiques ou encore développer l'animation territoriale auprès des acteurs du maintien et des entreprises du secteur.

PARTENARIATS

CHEOPS

Un partenariat visant à faciliter les interactions et les passerelles avec les Cap Emploi dont la finalité est d'accompagner les employeurs à mobiliser les ressources techniques, opérationnelles et financières à leur disposition. Entre 2020 et 2022, 41% des demandes de financement traitées par OETH ont ainsi bénéficié de l'expertise d'un Cap Emploi (33% entre 2017 et 2019).

CHORUM/ HARMONIE MUTUELLE

Une coopération stratégique et opérationnelle pour la promotion d'une culture de la santé et de la prévention du handicap auprès des salariés, des établissements et services sanitaires et sociaux.

ASSURANCE MALADIE

Un partenariat historique (depuis 2012, notamment dans le cadre d'un groupe de travail multi-acteurs) et une collaboration étroite avec les équipes d'OETH pour prévenir la désinsertion professionnelle.

Par ailleurs, depuis 2021, le groupe de travail "Partenaires de la remobilisation" a notamment permis d'intégrer le Cap emploi local dans le circuit de signalement en cas d'assuré bénéficiaire relevant d'OETH. Il est composé de l'Assurance Maladie, Cap emploi, Cheops, Agefiph, FIPHFP, Pôle emploi, Caisse des Dépôts et Consignation et l'association OETH.

PROFESSIONNALISATION

La réorganisation et la professionnalisation des métiers d'OETH a permis de clarifier, renforcer, diversifier et professionnaliser l'accompagnement des situations individuelles, notamment autour du maintien en emploi, en le concentrant sur une équipe. Une nouvelle figure d'emploi s'est ainsi structurée : les "gestionnaires conseil".

ACTIONS ET FORMATIONS AVEC "OBJECTIF APTE"

Parmi les démarches innovantes soutenues par l'association OETH dans le cadre des appels à projet, "Objectif Apte", dispositif d'accompagnement porté par APF France Handicap, apporte un plan d'action et de formation dédié aux établissements et à leurs services des ressources humaines, notamment. La mise en œuvre du projet, en deux phases de tests et de déploiement, devrait permettre de le pérenniser.

L'ambition d'Objectif Apte porte notamment sur :

- L'anticipation de la désinsertion professionnelle en mettant en place une méthodologie commune de maintien dans l'emploi et un plan d'actions ;
- L'accompagnement des salariés en situation de handicap pour une meilleure prise en compte de leur condition ;
- La création d'outils permettant d'agir de manière efficace et efficiente dans une logique de réseau et de synergie entre les différents acteurs internes et externes ;
- Le recensement, la mutualisation et la valorisation des bonnes pratiques de maintien dans l'emploi ;

Le programme Emploi et Handicap 21 × OETH

Le programme d'innovation mené par OETH et l'accélérateur 21 (Nexem et Croix-Rouge Innovation) permet d'encourager et de soutenir les innovations au service de l'emploi des personnes en situation de handicap.

12 projets

4 projets par an ont été sélectionnés sur la durée de l'Accord 2020-2022.

LA RÉALITÉ DU TERRAIN

En plus d'un accompagnement individuel, les 12 porteurs de projets ont bénéficié d'une opportunité unique d'expérimenter leur solution auprès des employeurs et salariés du secteur. Ce qui leur a permis de valider et d'ajuster leur solution à la réalité du terrain.

L'INNOVATION POUR L'EMPLOI DURABLE

JAPET

Le projet Japet se consacre à la technologie médicale et à l'innovation robotique au service du mouvement. Dans le cadre du maintien et retour dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap, Japet a développé le premier exosquelette permettant de lutter contre le mal de dos au travail grâce à un soutien robotique lombaire.

MATVISIO

Les expérimentations des solutions de Matvisio concernent la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) et la promotion de l'activité physique en entreprise.

INNOVER POUR LE SECTEUR PAR LES APPELS À PROJETS

Les appels à projets innovants, portés par des établissements adhérents, ont permis l'apport de solutions de maintien en emploi adaptées aux besoins ou contraintes spécifiques des métiers les plus exposés au risque d'inaptitude.

L'association OETH rend indissociables qualité de l'accompagnement et des soins et prévention des situations d'inaptitude des salariés.

CENTRE HÉLÈNE BOREL

Les études portées par le Centre Hélène Borel sur l'absentéisme et les risques qui le provoquent s'inscrivent dans une démarche globale de QVT, autour de trois ambitions :

- identifier les facteurs d'absentéisme ;
- analyser les facteurs de présence et d'absence ;
- construire la démarche de gestion et prévention de l'absentéisme.

Des analyses quantitatives et qualitatives permettront d'élaborer un plan d'actions (groupes de travail et de suivi, communication, adaptation des postes…).

ERA PRO

En s'appuyant sur les grilles utilisées pour évaluer les capacités des personnes accompagnées, les solutions numériques développées pour les soignants par ERA pro permettent l'identification du niveau de risques professionnels : troubles musculosquelettiques (TMS) ou risques psychosociaux (RPS).

PARLONS MOBILITÉ

La mobilité professionnelle est d'autant plus nécessaire dans les situations de risque d'inaptitude. L'Accord prévoit leur identification le plus précocement possible, en étroite collaboration avec les services sociaux et les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT). La continuité des parcours est en jeu et l'association OETH finance les dispositifs d'évolution professionnelle et les parcours de reconversion dans les métiers et entreprises du champ de l'Accord. Ces engagements se concrétisent autour d'actions concrètes.

INNOVATION TECHNOLOGIQUE

Dans le cadre du programme Emploi et Handicap porté par 21 et l'association OETH, le soutien au projet Sam.i porté par Tech4work, a permis d'expérimenter une plateforme numérique collaborative au service de l'accompagnement de tout salarié menacé par des risques de santé. Grâce à une application collaborative (salarié et employeur), on visualise les étapes du parcours du salarié et les coordonnées des personnes qui l'accompagnent ainsi que les différentes actions entreprises.

OASIS HANDICAP POUR LE SALARIÉ

Le dispositif créé par l'association OETH trouve ici son extension au service de la mobilité et de la reconversion. Il s'agit, dans le cadre d'expérimentations, d'accompagner les salariés en risque d'inaptitude vers un autre métier du secteur.

LE COFINANCEMENT DES PROJETS DE RECONVERSION

L'association OETH assure le cofinancement d'accompagnement à la reconversion sous la forme de bilans ou formations. Dans le cadre du partenariat avec l'OPCO Santé, un service dédié à l'accompagnement des parcours professionnels permet désormais de porter un regard multidimensionnel (médico-psycho-social et RH) sur l'évolution professionnelle et d'en formaliser les perspectives.

LEXIQUE

AAH : Allocation adulte handicapé

AXESS : Axess est la Confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif, qui regroupe deux organisations : la FEHAP et Nexem

BASSMS : Branche associative sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif

BOETH : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

CAP EMPLOI : Accompagnement vers et dans l'emploi des personnes handicapées et de leurs employeurs

CARSAT : Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail

CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

CPPNI : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

CSE : Comité social et économique

DOETH : Déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

DSN : Déclaration sociale nominative

ECAP : Emploi Exigeant des conditions d'aptitudes particulières

EFTS : Établissements de formation en travail social

ESS : Économie sociale et solidaire

OASISS : Orienter, accompagner dans le secteur de l'intervention sociale et du soin (dispositif de préformation mis en place par l'Accord)

OETH (association) : Objectif emploi des travailleurs handicapés

POEC : Préparation opérationnelle à l'emploi collective. C'est un dispositif de formation qui permet de former des personnes en recherche d'emploi sur des métiers particulièrement recherchés dans un secteur d'activité

UNAFORIS : Union nationale des acteurs de la formation et de la recherche en intervention sociale

Association OETH
01 40 60 58 58
www.oeth.org

47 rue Eugène Oudiné
75013 PARIS