

# Efficienc

## Santé au Travail



« Employer un travailleur handicapé  
et le maintenir dans l'emploi »

En partenariat avec Cap Emploi 92

# Intervenants



## ❖ Les intervenants

- ❖ Mme VICENS Frédérique, médecin du travail coordonnateur du maintien en emploi EFFICIENCE
- ❖ Mme CLAIN Gwendoline, assistante sociale EFFICIENCE
- ❖ Mme D'ARTET Gwenaelle, consultante au CAP EMPLOI 92

### Documents mis à votre disposition

Support de la conférence envoyé par mail à la fin de la conférence

**Les réponses apportées en ligne ne seront pas transmises**

**N'hésitez pas à contacter votre médecin du travail**

[www.efficience-santeautravail.org](http://www.efficience-santeautravail.org)



# Réponses en ligne



## Pour poser vos questions en ligne



**Bienvenue**  
N'hésitez pas à poser des questions à l'animateur et aux conférenciers

Dois-je fournir des masques à mes clients?

Demander anonymement

**Q. et R.**

Toutes les questions(1) **Mes questions(1)**

**Ma question** 03:57 PM  
Dois-je fournir des masques à mes clients?  
[Tout réduire \(1\)](#) ^

**CR Céline ROUX** 03:59 PM  
aucune obligation mais si vous en avez la possibilité cela vous évitera de leur refuser l'entrée de votre magasin

1

Soyez attentifs aux questions posées et aux réponses apportées, merci !



# Sommaire



- ❖ Rappels généraux
- ❖ Présentation de l'accompagnement par Efficience santé au travail
- ❖ Focus partenaire: le rôle de Cap emploi 92
- ❖ Un temps de questions-réponses



# Objectifs du Webinaire



À l'issue de la formation, vous saurez :

- ❖ Identifier les organismes pouvant vous accompagner dans l'embauche d'un travailleur handicapé
- ❖ Identifier les acteurs institutionnels liés au handicap et les notions clés du maintien en emploi
- ❖ Identifier les dispositifs à solliciter pour une meilleure prise en compte du handicap dans l'entreprise
- ❖ Connaître les aides financières dont vous pouvez bénéficier pour un travailleur handicapé



# Rappels généraux



## Les différents types de handicaps



- ❖ Les déficiences sensorielles
- ❖ Les déficiences motrices
- ❖ Les déficiences intellectuelles
- ❖ Les troubles psychiques
- ❖ Les maladies invalidantes

Une grande diversité  
de déficiences



❖ Une personne n'est handicapée que dans certaines conditions, et au regard de certains actes.

→ **Le handicap est situationnel**

- ❖ Le handicap peut évoluer dans le temps.
- ❖ Cela ne restreint en rien ses compétences et ses aptitudes dans d'autres situations.



# L'obligation d'emploi



Toute entreprise de 20 salariés (ETP) et plus doit employer des salariés handicapés :

**6% de l'effectif**

❖ Comment y répondre ?

- Recruter directement des salariés handicapés.
- Sous-traiter au secteur protégé ou adapté.
- Accueillir des personnes handicapées au titre d'un stage ou d'une période de mise en situation en milieu professionnel.
- Conclure un accord de branche ou d'établissement portant sur l'emploi des personnes handicapées.
- Verser une contribution à l'Agefiph.



# La notion d'aménagement raisonnable ?



- ❖ **Origine:** Loi de février 2005 avec apparition des principes de non-discrimination et d'aménagements raisonnables.
- ❖ Les « aménagements raisonnables » doivent permettre **l'égalité de traitement** entre les travailleurs handicapés et les autres travailleurs à toutes les étapes du parcours professionnel : formation, recrutement, promotion, etc....
- ❖ Les aménagements à réaliser sont variables selon la situation du travailleur handicapé:
  - l'adaptation du rythme de travail,
  - l'accessibilité des locaux,
  - l'installation d'un matériel de communication adapté aux personnes déficientes auditives, visuelles, cognitives, psychiques, etc.
- ❖ Le refus d'aménagements raisonnables peut constituer une discrimination:  
**SANCTIONS CODE DU TRAVAIL ET PENAL.**



# L'accompagnement par votre service de santé au travail



# Parcours Efficience



Pas de  
problématique

## Visite médicale d'embauche ou visite d'information et de prévention (VIP)

- Rôle : échanger avec le salarié sur son état de santé et le poste de travail occupé pour l'informer des risques professionnels associés afin de les prévenir
- Organisées par l'employeur

Médecin du travail  
Infirmi-er/ère

## Actions de prévention possibles en entreprise

- Ateliers de sensibilisation aux risques professionnels
- Conseils spécifiques pour prévenir les risques professionnels
- Élaboration de plans d'action
- Informations/recommandations sur le maintien en emploi

Équipe pluridisciplinaire



# Parcours Efficience



Si une  
difficulté  
survient

## Visites de préreprise, reprise et à la demande

Rôle : échanger avec le salarié pour permettre le maintien au poste ou le retour à l'emploi dans les meilleures conditions possibles et évaluer si des aménagements sont nécessaires pour préserver sa santé et son emploi  
Ces visites sont réalisées dans le respect du secret médical.

Médecin du travail

### Préreprise

Organisée pendant l'arrêt de travail par le salarié lui-même ou demandée par le médecin traitant ou le médecin conseil de la sécurité sociale.

### Reprise

Obligatoire, elle est organisée par l'employeur après un arrêt de travail :

- de 30 jours ou plus
- pour maladie professionnelle
- pour congé maternité

### À la demande

À la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail.

A l'issue de la visite, le médecin du travail peut émettre des avis / préconisations pour favoriser le maintien dans l'emploi du salarié et solliciter l'équipe pluridisciplinaire.



# Parcours Efficience



Des solutions sont proposées

## Maintien au poste de travail

- Mise en place de matériel
- Aménagements organisationnels provisoires (horaires, tâches, missions...)
- Informations et accompagnement sur la RQTH, l'invalidité...

Médecin du travail  
Assistante sociale  
Ergonome  
Ingénieur HSE  
Toxicologue...

## Réorientation professionnelle

- Informations et orientations sur les dispositifs existants :
- Bilan de compétences,
  - Formations,
  - Reclassement...

Assistante sociale  
Psychologue  
CPME  
(Cellule de Prévention et de  
Maintien dans l'Emploi)



Suite à un avis d'inaptitude du médecin du travail, l'employeur a l'obligation soit de reclasser son salarié, soit de le licencier si le reclassement s'avère impossible.

L'inaptitude n'est émise par le médecin du travail que si l'état de santé du salarié ne lui permet plus d'exercer à son poste ou risque d'être aggravé par le maintien au poste.



# L'accompagnement médico-social des salariés



- ❖ Intervention du service social à la demande du médecin du travail
- ❖ Accompagnement à la mise en place de dispositifs de maintien en emploi pour éviter la désinsertion professionnelle.

## Exemple de dispositifs

Émanant de la Sécurité sociale:

- L'essai encadré
- Le temps partiel thérapeutique
- La pension d'invalidité

**Avec la pension d'invalidité: anticiper la mise en place de la prévoyance**



# L'accompagnement médico-social des salariés



- ❖ Émanant de la MDPH (Maison départementale des personnes handicapés):
  - La RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)
  - La PCH ( pour des aides liées: au transport, aux déficiences: auditive, visuelle..)
  - L'emploi accompagné

**RQTH → Renouvellement tous les 5 ans**

- ❖ Émanant des missions handicap et des services internes à l'entreprise :
  - Des aides financières exceptionnelles



# La Cellule Maintien en Emploi



## Un service ayant pour objectifs:

- D'anticiper en amont avec le médecin du travail et les entreprises des situations de restrictions d'aptitudes ou d'inaptitudes.
- D'élaborer des stratégies de maintien en emploi sur-mesure et faciliter les reclassements en interne ou en externe.
- Dans le cas où le maintien en emploi se révélerait impossible (inaptitude) la cellule permet d'orienter le-la salarié(e) vers une action concourant à la poursuite de son parcours professionnel.



A savoir, il existe des possibilités d'interventions collectives en entreprise sur les thématiques du maintien en emploi (Managers et handicap, Travailler avec un collègue handicapé...).



# Les acteurs-clés d'une intégration réussie



ACTEURS DE L'ENTREPRISE	ACTEURS DU SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL	SPÉCIALISTES DU HANDICAP
<ul style="list-style-type: none"><li>– RH</li><li>– Manager</li><li>– Mission handicap</li><li>– Services spécifiques internes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Médecin du travail</li><li>– Infirmière du travail</li><li>– Assistante sociale</li><li>– Psychologue</li><li>– Ergonome</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Cabinet de conseil</li><li>– Cap emploi</li><li>– Agefiph</li><li>– Associations</li></ul>



# Focus sur l'accompagnement proposé par Cap Emploi 92



# Présentation Cap emploi



Le CAP EMPLOI a pour mission d'accompagner les personnes en situation de handicap et les entreprises qui les emploient tout au long de leur parcours professionnel



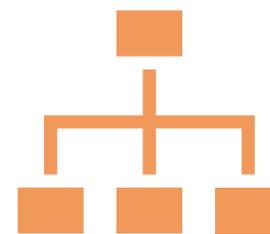


# Public employeur



## LES EMPLOYEURS

Les employeurs soumis au droit privé y compris les entreprises sous accord collectif agréé



## Les employeurs des trois fonctions publiques

Y compris les plateformes régionales interministérielles d'appui à la gestion des ressources humaines



# Public bénéficiaires



- ❖ **Les salariés de droits privés et les travailleurs indépendants :**
  - Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (cadre de la Loi de 2005) ou en voie de l'être
  - Sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée de + de 6 mois
  
- ❖ **Les agents des trois fonctions publiques :**
  - Eligibles aux aides du FIPHFP
  - Fonctionnaires ou stagiaires



# Zoom sur le « service maintien en emploi »



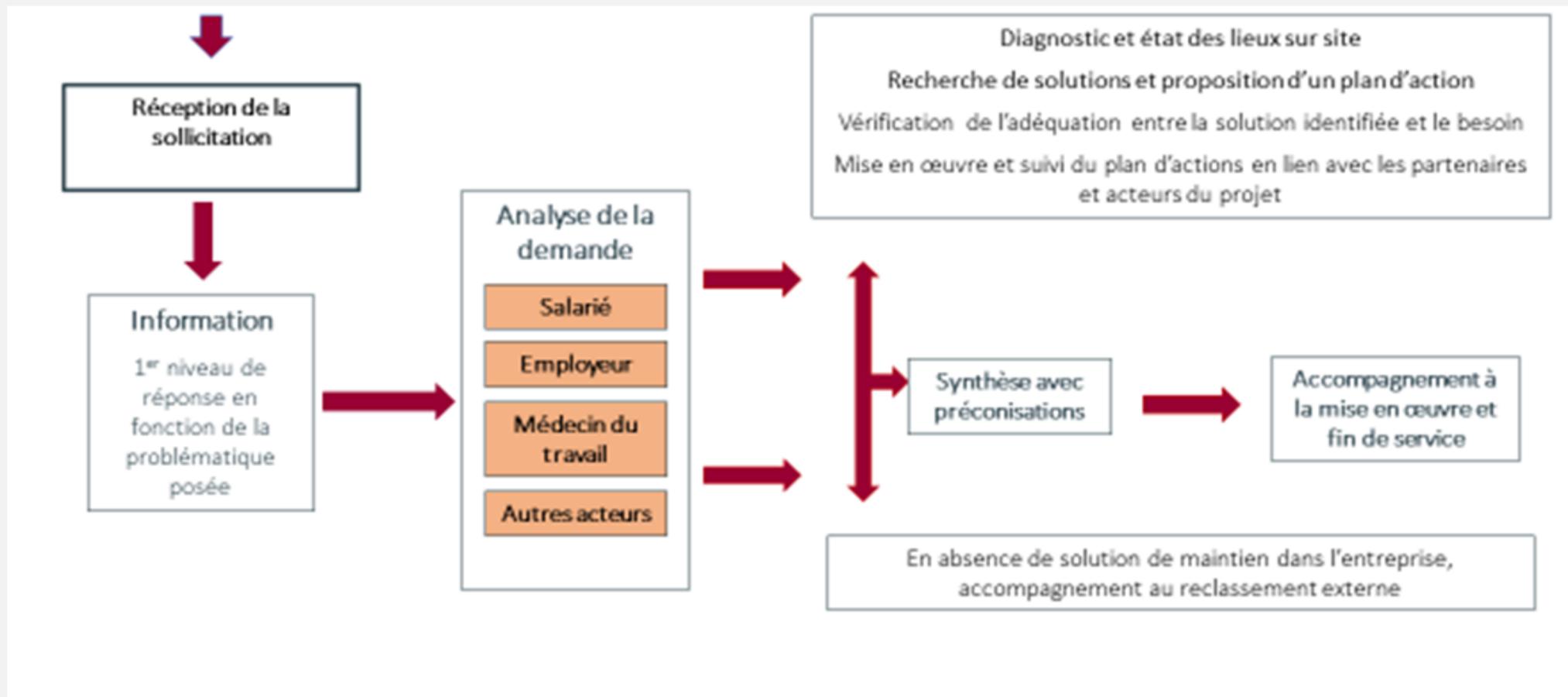
## Missions

- Aider les entreprises et les personnes en situation de handicap à trouver une solution sur-mesure de maintien dans l'entreprise quand apparaît une inadéquation entre l'état de santé de la personne et son poste de travail entraînant un risque de perte d'emploi.



## Actions

- Informations et conseils sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi ;
- Analyse de la situation et accompagnement dans la recherche et la construction de solutions adaptées ;
- Mobilisation des aides et prestations techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien.





# Les dispositifs mobilisables



## LES DISPOSITIFS de l'AGEFIPH

- Aide au maintien dans l'emploi à l'employeur
- Aide à l'adaptation des situations de travail
- Aide à la formation individuelle
- Aide aux déplacements
- Aide à l'acquisition de prothèses auditives
- Aide technique
- Aide humaine
- PAS (visuelle, auditive, motrice, mentale, psychique, cognitive)
- EPAAST (Etude préalable à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de Travail)
- PSOP (prestation spécifique orientation professionnelle)
- RLH (reconnaissance de la lourdeur du handicap)



# Inscription dans un réseau partenarial

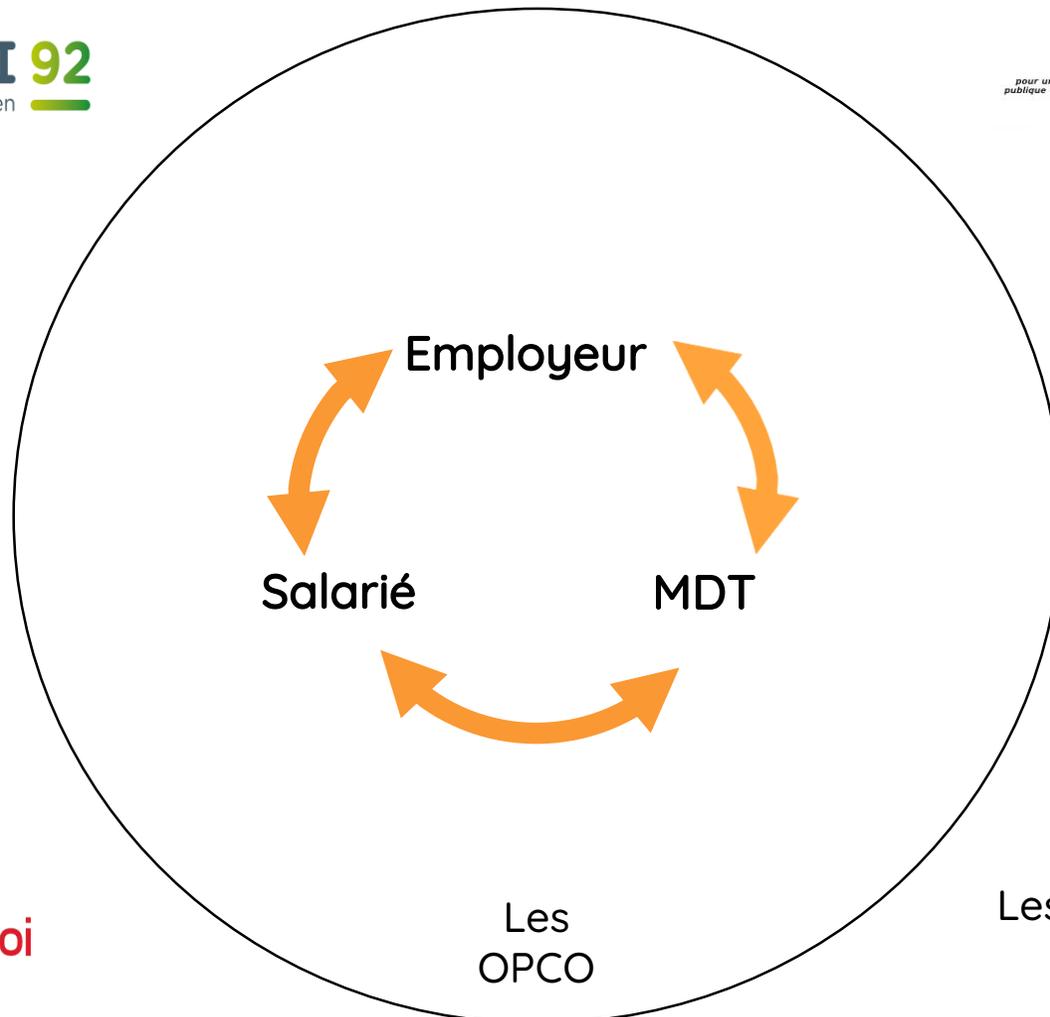


**CAP EMPLOI 92**  
Handicap, recrutement & maintien

emploi  
Ensemble  
pour une fonction  
publique exemplaire  
**fiphfp**  
handicap



Les SST



  
pôle emploi

Les prestataires

**efficience**  
SANTÉ AU TRAVAIL

Les  
OPCO