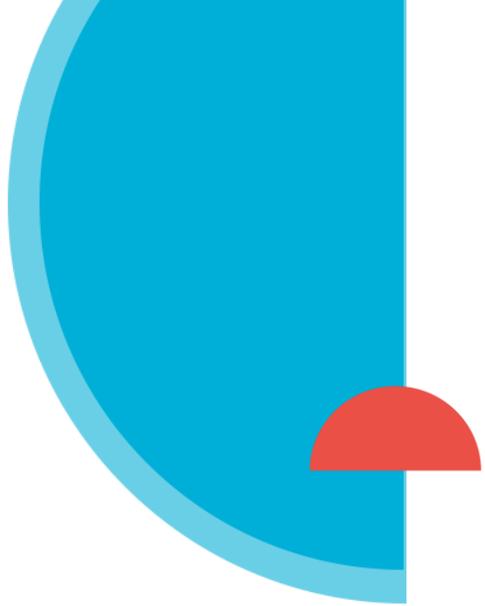




LA MOBILISATION DE L'ECOSYSTEME HANDICAP

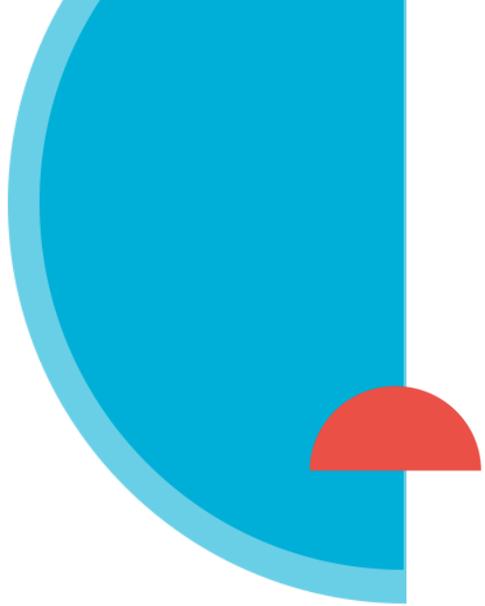
*REUNION A DESTINATION DES MEDECINS DU
TRAVAIL & INFIRMIERS DU TRAVAIL*

26 OCTOBRE 2021



Introduction : le mot du FIPHFP

Marc GUERRIER DE DUMAST



Actualités du Handi-Pacte Occitanie

Programmation 2021

Octobre & Novembre 2021 :



04/11/21 - 13h30 à 17h Réunion des référents handicap

Les nouveautés apportées par le nouveau catalogue des interventions du FIPHFP

09/11/21 - 9h30 à 12h00 Club DRH

La place et le rôle du médecin du travail / de prévention dans le dispositif handicap

16/11/21 - 10h00 à 16h Club des conventionnés

Journée de travail des CDG

Décembre 2021 à Février 2022 :



07/12/21 - 10h00 à 16h00 Séminaire Annuel

16/12/21 - 11h à 12h30 Cycle de webinaire du Handi-Pacte Occitanie

Commande publique : quels outils dans une démarche inclusive ?

01/02/22 - 9h30 à 12h30 Réunion des référents handicap

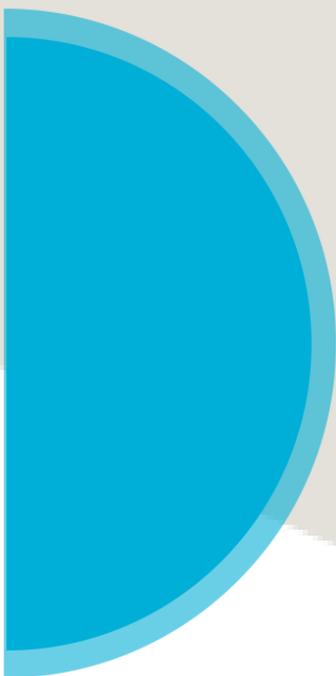
Accompagner les agents en arrêt long et réussir leur retour à l'emploi

10/02/22 - 9h30 à 11h Cycle de webinaire du Handi-Pacte Occitanie

L'évolution du rôle du référent handicap : la place et le rôle du référent dans le dispositif handicap

Inscription sur le site du Handi-Pacte Occitanie
<https://www.handipacte-occitanie.org/>





Objectifs de la rencontre & ordre du jour

Objectifs :



Présenter les partenaires externes mobilisables favorisant le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap

PAS, Cap Emploi volet maintien, PSOP, emploi accompagné...

Echanger sur l'articulation entre médecin du travail/prévention et les acteurs internes (réfèrent handicap, DRH...) lors de la mobilisation de ces acteurs

Première partie :



1/ L'aménagement du poste de travail : les aides et partenaires mobilisables *25 min*

- 1.1 L'aménagement : quelles obligations pour les employeurs ?
- 1.2 L'aménagement du poste de travail : cartographie des aides et acteurs
- 1.3 Zoom sur les partenaires ciblés

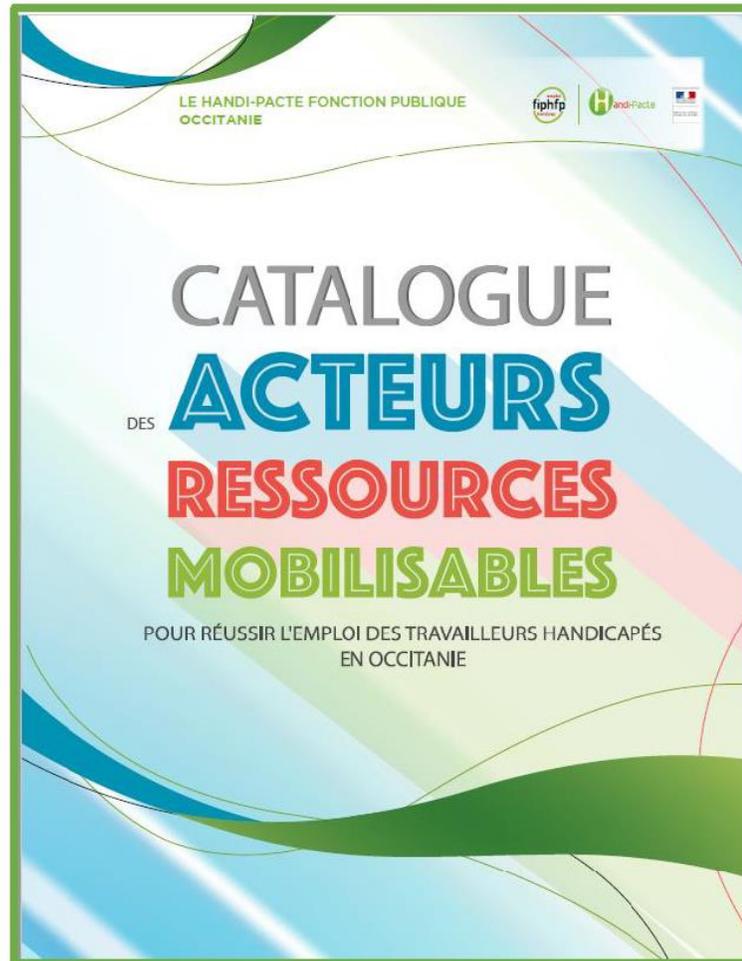
Deuxième partie :



2/ La reconversion professionnelle : les aides et partenaires mobilisables *25 min*

- 2.1 Préliminaires juridiques
- 2.2 La reconversion professionnelle : cartographie des aides et acteurs
- 2.3 Zoom sur les PSOP

Un document ressource : le catalogue des acteurs en Occitanie



Version 2021 téléchargeable sur le site du Handi-Pacte Occitanie :

<https://www.handipacte-occitanie.org/annuaire/>

Balayons-le ensemble !



1/ L'aménagement du poste de travail : les aides et partenaires mobilisables

L'aménagement : quelles obligations pour les employeurs ?



- L'employeur est dans **l'obligation d'appliquer les restrictions d'aptitude** posées et **d'aménager en conséquence le poste** de travail.
- L'aménagement du poste de travail signifie que l'agent est **apte à exercer la grande partie des tâches** qui sont associées à sa fiche de poste.
- L'aménagement s'apprécie dans une **logique de proportionnalité** : il faut alors parler **d'aménagement « raisonnable »** du poste de travail.
- Ce principe a été introduit dans la loi n° 83-634 du **13 juillet 1983** portant droits et obligations des fonctionnaires par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

L'aménagement : quelles obligations pour les employeurs ?



- Ce caractère raisonnable s'appuie sur **trois critères cumulatifs** :

Le **coût** que représente l'aménagement

La **taille et les moyens** de l'établissement

La **possibilité d'obtenir des aides** d'un fonds public (les aides du FIPHFP notamment)



Pour aller plus loin : Guide du Défenseur des Droits

https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/171205_ddd_guide_aménagement_nun_accessible.pdf



L'aménagement : quelles obligations pour les employeurs ?



- Une étape **fondamentale** pour la suite du parcours :
 - En cas de **contentieux** et pour toute poursuite de la démarche (reclassement, licenciement pour inaptitude...), le **juge administratif examinera les preuves apportées par l'employeur** pour justifier de la recherche de l'aménagement de poste.
 - Tous les documents possibles doivent être présentés :

1/ Pour prouver la recherche :

- Facture d'achat de matériel
- Rapport de l'encadrant (de proximité ou supérieur)
- Compte-rendu de la réunion pluridisciplinaire
- Etude de poste
- Avis d'affectation
- Etc.

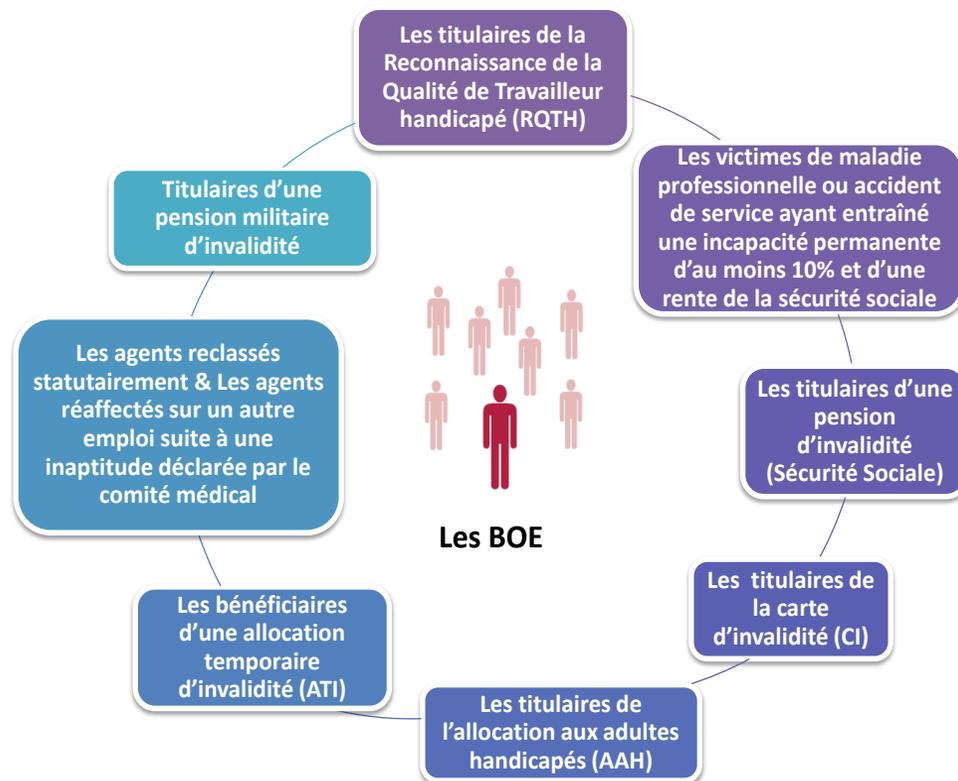
2/ Pour prouver l'adéquation du poste avec l'état de santé de l'agent :

- Avis du médecin de prévention
- Rapport de l'ergonome
- Etc.

L'aménagement : quelles obligations pour les employeurs ?



1 Les **bénéficiaires de l'obligation d'emploi** (agents comptabilisés dans l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés)



2 Les **agents en situation de restriction d'aptitude** ou d'inaptitude (aménagements de poste et étude ergonomique, frais et surcoûts liés aux actions de formation)

L'aménagement : quelles obligations pour les employeurs ?



- Des **outils internes** peuvent faciliter la mise en place, le suivi et l'ajustement des aménagements de poste :
 - Une **cartographie des agents en situation de restriction d'aptitude**
 - Une « **fiche des capacités restantes** », qui peut constituer une « annexe » aux avis d'aptitude et destinée à identifier ce que l'agent peut continuer à faire
 - Une « **commission de maintien dans l'emploi** », destinée à favoriser les réflexions et le suivi pluridisciplinaire des situations individuelles
 - Un **logigramme de maintien dans l'emploi**, pour clarifier le « qui / quoi / quand / comment » en interne
 - La **contractualisation** des aménagements de poste

De nombreux outils disponibles à cette adresse : <https://handicap.anfh.fr/>

L'aménagement du poste de travail : cartographie des aides et acteurs



Les types d'aménagement

- *Organisationnels*
- *Horaires*
- *Matériels*
- *Humains*

Les aides



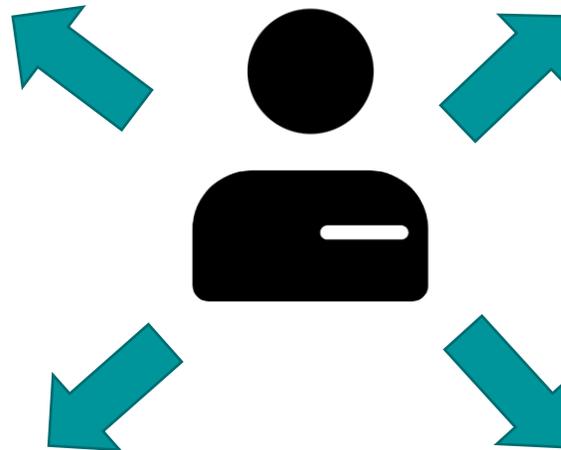
Les acteurs internes

- *DRH*
- *Référent handicap*
- *OS*
- *Médecin du travail / de prévention*
- *Ergonome / Psychologue*

Les acteurs externes

**CAP
EMPLOI**

**Les Prestations
d'Appui
Spécifique**



Zoom sur les partenaires ciblés





Cap Emploi volet maintien



Cap emploi est un service public pour l'emploi des travailleurs handicapés. Il accompagne les personnes en situation de handicap, quel que soit leur degré d'éloignement à l'emploi, les oriente vers le marché du travail, quelle que soit la nature du handicap, développe une stratégie proactive en direction des employeurs privés et publics, il appuie les personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel en s'appuyant sur un réseau de partenaires.



Publics cibles :

- **Les employeurs :** tout employeur public, quel que soit son effectif
- **Les salariés et agents :**
 - Contractuels, titulaires et stagiaires, en CDI, en CDD longue durée et en alternance
 - Dont l'état de santé restreint l'exercice de l'activité professionnelle
 - BOETH au sens de l'article L5212-13 du code du travail ou volontaire pour engager une démarche dans ce sens (la preuve de dépôt suffit)



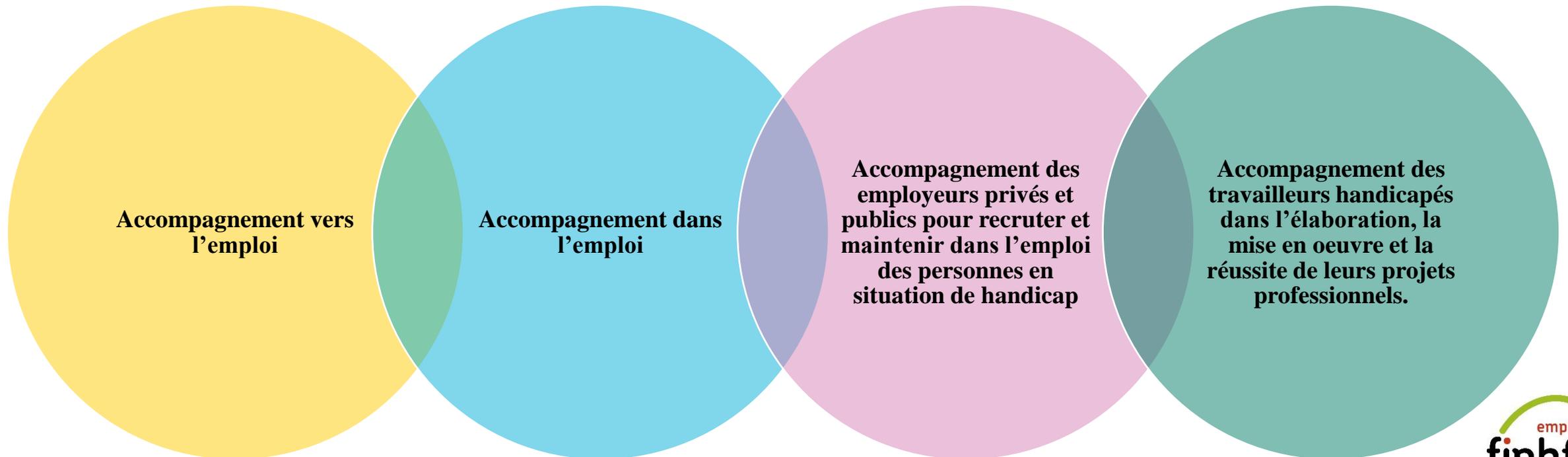
Qui **prescrit** le recours au Cap Emploi ?

- Sollicitation de l'employeur (et non de l'agent), parfois suite à une mise en relation par le médecin de prévention (qui juge la pertinence de l'intervention de l'OPS)

Cap Emploi volet maintien



- L'offre de service :



Cap Emploi volet maintien



Les contacts :

CONTACTS				
DEPARTEMENT	STRUCTURE	TELEPHONE	MAIL/LIEN	ADRESSE
30 - GARD	ADRH	04 66 68 99 70	secretariat@capemploi30.fr	183 rue Guy Maupassant 30000 Nîmes
31-TOULOUSE	Handi Pro31	05 34 40 91 91	www.capemploi31.fr	8 rue Paul Mesplé Bâtiment Anthyllis 31100 Toulouse
34 - HERAULT	APSH34	04 99 13 34 25	contact@capemploi34.org	Parc Euromédecine II, 335 Avenue du Professeur Jean-Louis Viala 34090 Montpellier
66 - PYRENEES ORIENTALES	ADRH	04 68 66 60 60	contact@capemploi66.com	3 rue Becquerel Mas Guérido Immeuble Europa BP 408
81- TARN	AIPTH 81	05 63 49 29 49	accueil@capemploi81.com	Maison Commune Emploi Formation de l'Albigeois et des Bastides, 17 rue Gabriel Compayre 81000 Albi
82-TARN-ET-GARONNE ET 31 NORD	ADIAD	05 63 21 46 00	contact@capemploi82-31nord.com	140 avenue de l'Europe 82000 MONTAUBAN
9 - ARIEGE ET 31 COMMINGES	APAJH 09	05 34 09 33 10	accueil@capemploi09-31comminges.fr	18 rue de l'Espinet 09000 Foix
11 - AUDE	DEFI 11	04 68 72 72 66	accueil@capemploi11.fr	Zone Artisanale Salvaza, 750 rue Antoine Durand 11000 Carcassonne
12 - AVEYRON	ADPEP 12	05 65 73 38 20	contact@pep12.fr	279 Rue Pierre Carrère 12000 Rodez
32 - GERS	ESPACE HANDICAP EMPLOI 32	05 62 05 08 36	capemploigers@free.fr	56 avenue des Pyrénées - 32000 Auch
46 - LOT	ALISE 46	05 65 23 20 20	cap.emploi.lot@capemploi46.com	48, rue Bourthoumieux 46000 Cahors
48 - LOZERE	AIPPH 48	04 66 32 64 83	accueil@capemploilozere.fr	4 rue Gutenberg 48000 MENDE
65 - HAUTES-PYRENEES	ADAPEI DES HAUTES PYRENEES	05 62 93 87 54	contact@capemploi65.com	8 avenue des Tilleuls 65000 Tarbes

Les Etudes préalables à l'aménagement /adaptation des situations de travail (EPAAST)



 L'objectif de l'**EPAAST** est de réaliser une **étude ergonomique complète** et précise en tenant compte des caractéristiques de l'employeur ainsi que des capacités fonctionnelles, cognitives et psychiques de la personne concernée. L'EPAAST vise à mettre en évidence et à identifier l'ensemble des contraintes liées à la pathologie du bénéficiaire afin de formuler des préconisations techniques, organisationnelles ou spatiales pertinentes pour compenser son handicap, dans la perspective de le maintenir au poste de travail. Ces solutions doivent être concrètes, réalistes et chiffrées.



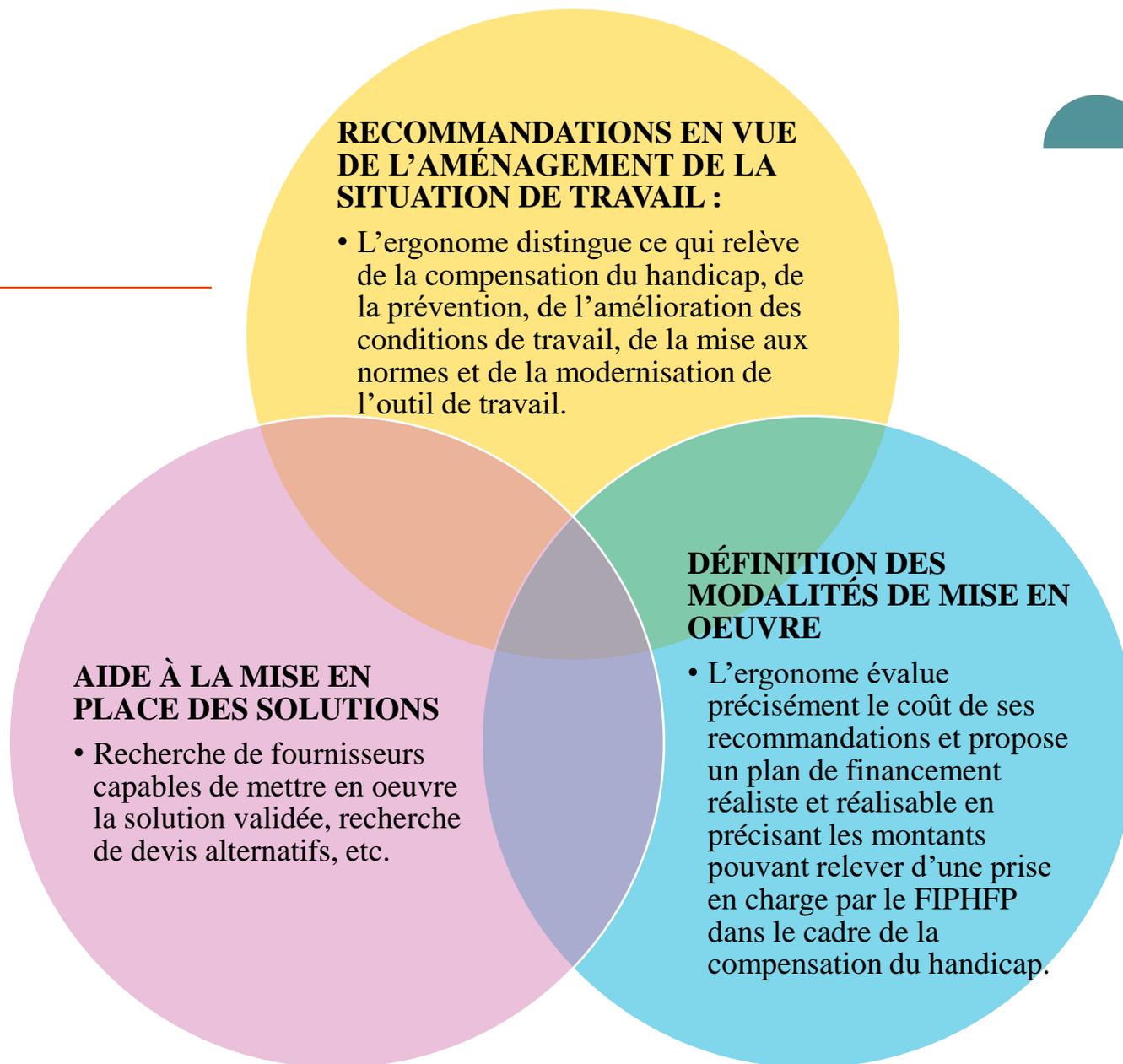
Publics cibles :

- agents **BOE** ou en **demande de RQTH**
 - un agent reconnu **inapte à l'exercice de ses fonctions**
- Qui **prescrit** le recours au Cap Emploi ?
- Le service public de l'emploi (Cap Emploi / Pôle emploi / Mission locale)
 - Les employeurs publics conventionnés (y compris les centres de gestion de la fonction publique territoriale) dans le cadre d'un appui au suivi dans l'emploi ou d'un processus de maintien dans l'emploi



Les EPAAST

- L'offre de service :



Les EPAAST



Les contacts :

CONTACTS					
DEPARTEMENT	STRUCTURE	CONTACT	TELEPHONE	MAIL/LIEN	ADRESSE
30 – 34 – 81 – 11 - 09 -66	Empreintes ergonomiques	Frédérique FRAIGNEAU	04.66.02.43.75 06.15.04.90.18	f.fraigneau@empreintes-ergonomiques.fr	47 r la Fontaine, 30230 BOUILLARGUES
31 – HAUTE- GARONNE	Ergonova		06.74.95.51.77	accueil@ergonova.fr s.bescou@ergonova.fr	78, chemin des Sept-Deniers 31200 TOULOUSE
65 – 32 – 82 – 46 - 12 - 48	Ergotec	Franck ROUMIER	05 62 48 01 51	franck.roumier@ergotec.fr	76 boulevard Pierre Sémard 31500 Toulouse

Les PAS



Les **prestations d'appui spécifique (PAS)** sont des ressources spécialisées venant en appui des missions portées par les opérateurs d'insertion et de maintien dans l'emploi (en particulier Cap emploi). Ils portent sur des déficiences spécifiques : visuelles, motrices, auditives, mentales ou psychiques, dans le cadre d'un recrutement ou en vue d'un maintien dans l'emploi.



Les publics cibles : Travailleurs handicapés, employeurs publics et privés (sauf entreprises sous accord agréé excepté celles ayant atteint ou dépassé le taux d'emploi de 6%).



Qui **prescrit** le recours aux PAS ?

- Le service public de l'emploi (Cap Emploi / Pôle emploi / Mission locale)
- Les employeurs publics conventionnés (y compris les centres de gestion de la fonction publique territoriale) dans le cadre d'un appui au suivi dans l'emploi ou d'un processus de maintien dans l'emploi

Les PAS



- L'offre de service :

Une évaluation des capacités dans le cadre d'un projet professionnel :

l'expert identifie les potentialités et le degré d'autonomie de la personne ainsi que les limites ou les risques éventuels liés à sa déficience.

La validation du projet professionnel :

l'expert apporte des solutions pour développer les capacités d'initiatives et l'autonomie de la personne dans le cadre de son projet et valide les pistes ou le projet professionnel au regard des potentialités de la personne.

L'identification et la mise en œuvre des techniques de compensation :

l'objectif est de développer l'autonomie de la personne pour faciliter la mise en œuvre des différentes phases d'accompagnement de son projet professionnel.

Les PAS



Les contacts :

CONTACTS				
DEFICIENCE / HANDICAP	DEPARTEMENT	STRUCTURE	TELEPHONE	MAIL
Handicap moteur	Tous les départements d'Occitanie	APF	05-34-51-13-17	sacip.occitanie@apf.asso.fr
Handicap auditif	09-12-31-32-46-65-81-82	ARIEDA	04-99-23-27-75	pas.hamp@arieda.asso.fr
	11-30-34-48-66		07-77-60-93-03	pas.halr@arieda.asso.fr
Handicap visuel	09-12-31-32-46-65-81-82	IJA	07-71-36-53-27	prestations@ijatoulouse.org
	11-30-34-48-66	FAF	04-67-50-50-60	pas@faf-lr.fr
Handicap psychique	12-48-30-46	ADRH	06 02 40 13 96	sybil@adrh.org
	11-09-66	APAJH	05 34 09 33 19	pas-hm-hp@apajh09.asso.fr
	34-81	APSH	04 99 13 76 76	ur-montpellier@apsh34.org
	82-31-65-32	EHE	05 62 61 23 26	pas-hp@gers32.org
Handicap mental	12-48-30-46	ADRH	04 99 13 34 25	pashm@adrh.org
	34-81	APSH	04 99 13 76 76	ur-beziers@apsh34.org
	11-09-66	APAJH	05 34 09 33 19	pas-hm-hp@apajh09.asso.fr
	82-31-65-32	APAJH	05 34 09 33 19	pas-hm-hp@apajh09.asso.fr
Handicap troubles cognitifs	Tous les départements Occitanie	ASEI	pastco@asei.asso.fr	05 61 75 22 00





Zoom sur la plateforme de prêts de matériels en Occitanie

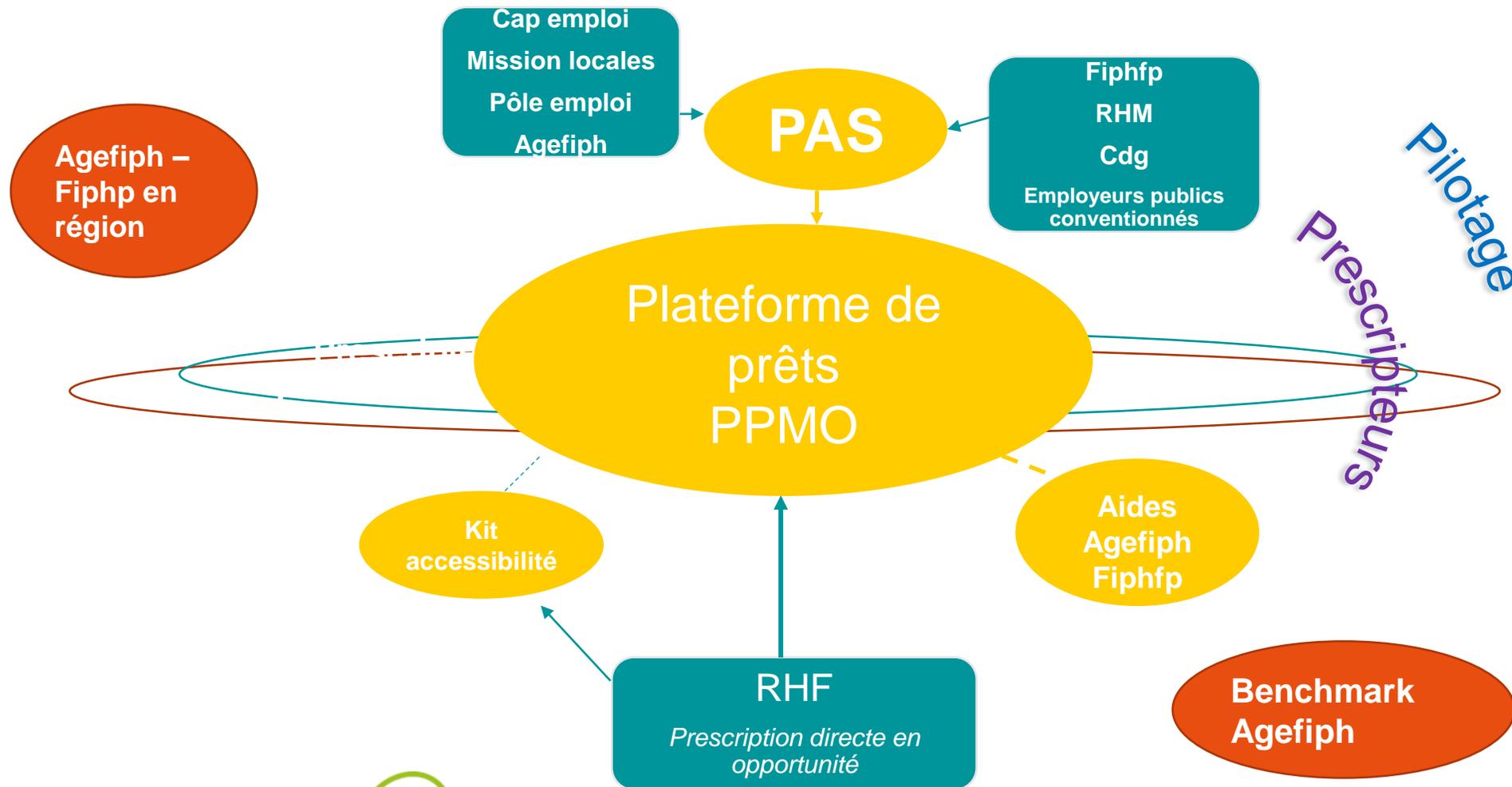
Plateforme de prêts de matériel en Occitanie (PPMO)

- Offrir un service gratuit et réactif de prêt de matériel pour une meilleure prise en compte du handicap en organisme de formation, en CFA et en emploi
- Répondre **rapidement** au besoin d'une personne en situation de handicap dans son parcours professionnel ou de formation
- Mieux maîtriser les **délais de livraison** lors de l'acquisition d'un matériel de compensation (en emploi ou en formation)



- Mieux mesurer l'opportunité et l'efficacité d'un

- La Plateforme de prêts de matériel en Occitanie concerne les handicaps : moteur, auditif, visuel et les troubles sévères de l'apprentissage
- La PPMO est portée par différents prestataires : ARIEDA, APF, IJA, FAF LR, ASEI et CROP.
- Les bénéficiaires en situation de formation professionnelle ou de maintien dans l'emploi :
 - bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés définis à l'article L5212-13 du code du travail, ou en attente de l'être ou s'engageant dans cette démarche
 - les employeurs du secteur public
 - les employeurs du secteur privé (entreprises sous accord si le seuil de 6% est atteint.)



Conseil

apporte un éclairage sur le choix du matériel (mobilisable uniquement par la RHF) *Délai : 8 jours ouvrés*

Prêt

Prêt du matériel (dépôt, installation, réglage) de 1 à 3 mois *Délai : 5 jours ouvrés*

Ressources

Veille sur le matériel innovant

Détection d'un besoin en compensation pour un bénéficiaire (en formation, maintien dans l'emploi)

*Demande
D'expertise d'une PAS*



**Mobilisation d'une PAS
Réalisation d'une PAS pour identification
du matériel**

Prise en charge
dans les 15 jours

*Envoi d'un mail
ou dans le
cadre de la
fiche de liaison*



**Mobilisation de la PPMO
Réalisation du prêt (installation,
réglage ...)**

Délai de réalisation : 5
jours ouvrés
Durée de **1 à 3 mois
maximum**



*Pendant le prêt : le
prescripteur
contacte l'employeur
ou bénéficiaire pour
l'accompagner dans
son acquisition*

**Acquisition du matériel par l'employeur ou le
bénéficiaire
Cofinancement par l'Agefiph ou le Fiphfp selon le statut
de l'employeur**

De l'expérimentation à une offre de Services

2021

- ❑ Mis en œuvre du dispositif expérimental en Occitanie et dans d'autres régions.
- ❑ Réflexion de l'évolution de la plateforme en lien avec l'avancement du kit accessibilité

2022

2023

- ❑ Evolution vers un dispositif harmonisé entre les régions, avec notamment :
- ❑ PAS non obligatoire et prescription simplifié
- ❑ une prise en charge de toutes les situations, tous types de handicap.



2/ La reconversion professionnelle : les aides et partenaires mobilisables

Préliminaires juridiques



- L'employeur est tenu à une **obligation de reclassement**, il ne peut engager la procédure de licenciement suite à une inaptitude à la fonction constatée par le comité médical ou la commission de réforme, puisque l'agent est apte à exercer d'autres fonctions.
- Il s'agit d'une **obligation de moyens renforcés** et **non de résultat** : l'employeur se doit donc de rechercher les solutions possibles pour l'agent en matière de postes disponibles, à court comme à moyen terme.
- **La procédure de licenciement pour inaptitude** ou de **mise en retraite pour invalidité** ne sera possible que dans le cas où l'agent refuse de faire valoir son droit au reclassement.

Préliminaires juridiques



- Contrairement aux idées reçues, **un employeur n'est pas tenu de proposer 3 postes** pour répondre à son obligation de reclassement.
- Néanmoins, en cas de refus de l'agent de plusieurs possibilités de reclassement, **l'employeur peut engager une procédure de licenciement** :
 - Illustration :
 - *Cour d'Appel Administrative de Nancy, 26 janvier 2012 : un employeur public ayant proposé trois postes compatibles à un agent contractuel reconnu inapte n'a pas commis de faute et a rempli son obligation de reclassement*
- Cela signifie concrètement que **l'employeur peut proposer autant de postes qu'il le souhaite/le peut**, et que le périmètre n'est pas limité à 3 postes.

Préliminaires juridiques



Réaffectation pour raison de santé

- Médecin du travail: Restrictions d'aptitude ou inaptitude au poste
- RH: Changement d'affectation en interne

Reclassement non statutaire

- Comité médical: Inaptitude à la fonction
- RH: Changement d'affectation en interne pouvant correspondre à un changement de métier (fonction)
- RH: Maintien du grade antérieur de l'agent

Reclassement statutaire

- Comité médical: Inaptitude à la fonction
- RH / agent: Demande de reclassement
- RH: Changement d'affectation en interne correspondant à un changement de métier (fonction)

La reconversion professionnelle : cartographie des aides et acteurs

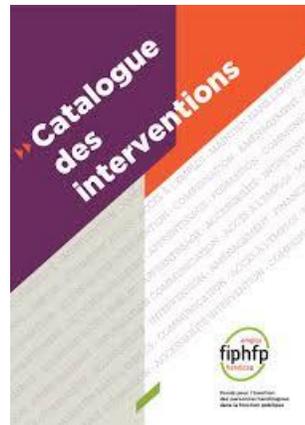


Les PSOP

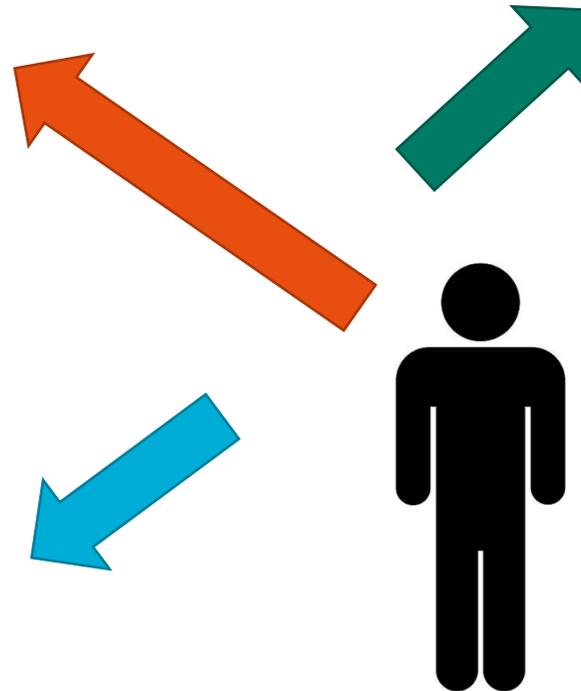


Bilans de compétences / bilans professionnels

Les aides :



Les acteurs internes :



- *DRH*
- *Chargé de mobilité*
- *Référent handicap*
- *Ergonome*
- *Psychologue*
- ...

Zoom sur les PSOP



La **prestation spécifique d'orientation professionnelle** a pour objectif de faciliter l'élaboration d'un nouveau projet professionnel dans le cadre du reclassement interne ou externe d'une personne handicapée, lorsque le maintien à son poste de travail n'est pas possible.



Les publics cibles :

- Les salariés du secteur privé et les agents publics, **bénéficiaires de l'obligation d'emploi** ou en attente de l'être, en activité ou en arrêt de travail et qui présentent un risque identifié d'inaptitude à leur poste de travail
- les **travailleurs indépendants bénéficiaires** de l'obligation d'emploi ou en attente de l'être, qui ne pourront continuer leur activité du fait de leur handicap



Qui **prescrit** le recours aux PSOP ?

- En Occitanie, seul prescripteur habilité = les Cap Emploi



Aurélie Ferjoux (CIBC)



Zoom sur les PSOP



- L'offre de service :

La prestation est comprise entre 20 et 40 heures.

Elle peut être organisée en discontinu sur une période de trois mois maximum.

Elle comprend :

- Une alternance d'entretiens individuels et de regroupements collectifs,
- (Une mise en situation professionnelle en mobilisant les outils de droit commun de type évaluation en milieu de travail pour les DEBOE, et/ou une évaluation sur des plateaux techniques de formation). **(dans les faits, les freins juridiques pour mettre en œuvre ce type d'immersion sont importants, compte tenu du statut de salarié)**

Les PSOP



Les contacts :

CONTACTS : Rappel : en principe, c'est au prescripteur de prendre contact avec ce prestataire.				
STRUCTURE	CONTACT	TELEPHONE	MAIL/LIEN	ADRESSE
ADRH 11 / 12 / 30 / 34 / 48 / 66	Michel Maury	04 68 66 60 60	m.maury@sameth66.com	3, rue Becquerel BP 408 66334 CABESTANY Cedex
	Mme LOMBAL et Mme BRUGUIER		vlombal@adrh.org/ ebruguiier@adrh.org	
CIBC du TARN 09 / 31 / 32 / 46 / 65 / 81 / 82	Aurélie Ferjoux		aurelie.ferjoux@cibc-tarn.fr // contact@cibc-tarn.fr	23 bis rue Maillot, 81100 CASTRES

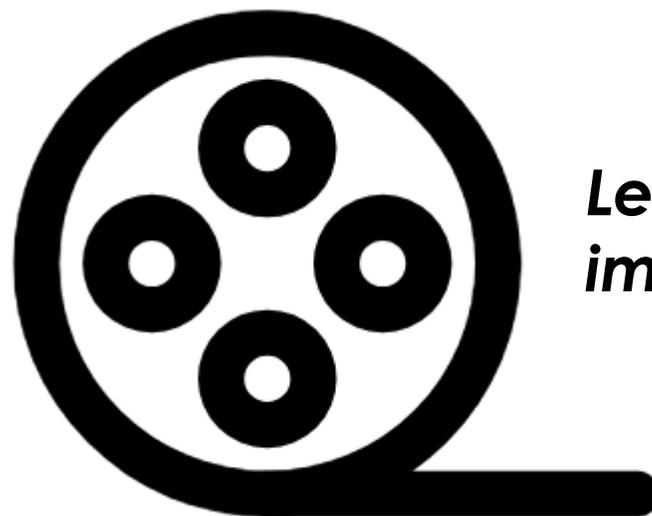


3/ Zoom sur l'emploi accompagné

L'emploi accompagné



Christian Faget (ARSEAA)



Le dispositif *Emploi Accompagné en images*

L'emploi accompagné



Principe fondateur : « Place and Train »

↳ Insérer d'abord, former et soutenir ensuite dans le cadre de l'activité au travail

Assurer l'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi

Proposer **un accompagnement médico-social** pour s'insérer durablement dans le marché du travail

Soutenir les personnes en situation de handicap **ET les employeurs**

Un accompagnement et un soutien :

- **Souple**
- **Adapté** aux besoins de la personne et de l'employeur
- **Mobilisable à tout moment** du parcours

Un complément aux dispositifs existants (SPE, Agefiph / Fiphfp, ...)

Un référent unique pour le travailleur handicapé et l'employeur : le REA (ou Job Coach)



Christian Faget (ARSEAA)



L'emploi accompagné



Les publics cibles :

Critères :

- Être âgé de 16 ans minimum
- Projet d'insertion en milieu ordinaire (dont travailleurs ESAT / EA sous réserve*)
- Besoins d'un accompagnement médico-social
- RQTH et/ou Orientation professionnelle prononcée par la CDAPH

* Prévus dans les textes et cahiers des charges mais non souhaités par les financeurs en Occitanie

Tout type de handicap

Particulièrement adapté aux **personnes présentant des difficultés de communication et d'interaction sociale** :

- Handicap psychique
- Handicap mental
- TSA (Troubles du Spectre Autistique)

L'emploi accompagné



Les prescripteurs :

PRESCRIPTEURS REGLEMENTAIRES

CDAPH

Cap Emploi

Mission Locale

Pôle Emploi

AUTRES PRESCRIPTEURS (Influenceurs)

ESSMS : SAVS / SAMSAH / IME / ESAT /
CHP / CMP ...

Chambres consulaires, Organisations
professionnelles

Centre de Gestion, Cabinet d'expertise
comptable

Employeurs : DRH, Référent Handicap,
...

L'emploi accompagné

UN ACCOMPAGNEMENT MODULABLE



Les accompagnements intensifs
Les accompagnements modérés
Les accompagnements ponctuels

4 MODULES PSH

- Module 1 : Accueil, Evaluation et Contractualisation**
- Module 2 : Détermination et validation du projet professionnel**
- Module 3 : Assistance dans la recherche d'emploi**
- Module 4 : Accompagnement dans l'emploi**

Réseau
d'employeurs

Sensibilisation
Handicap

Communication
Forum, Salon

Accessibilité
(adaptation postes,
organisation du travail,
Tutorat, ...)

L'emploi accompagné



□ *Nous contacter :*

□ *Directeur :* HURTEAU Philippe

Directeur ESAT Soleil d'Oc, ESAT Caminade, ESAT Le Mariel, EA du Canal

Téléphone : 05.62.48.56.10 - **Adresse mail :** contact@emploi-accompagné-31.fr

Coordonnateur : Christian Faget c.faget@arseaa.org

Référents emploi accompagné :

Fatima Gayet Bouzembil pavp31@yahoo.fr

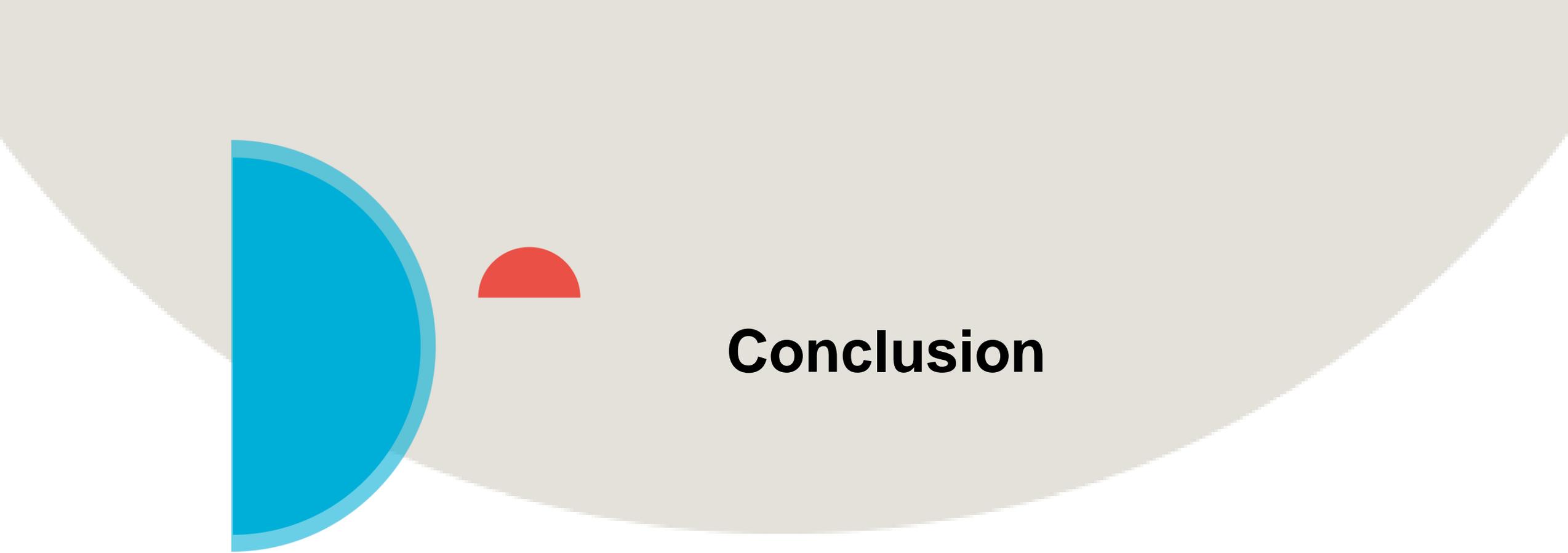
Sébastien Calvo sebastien.calvo@asei.asso.fr

Emmanuelle Penchenat

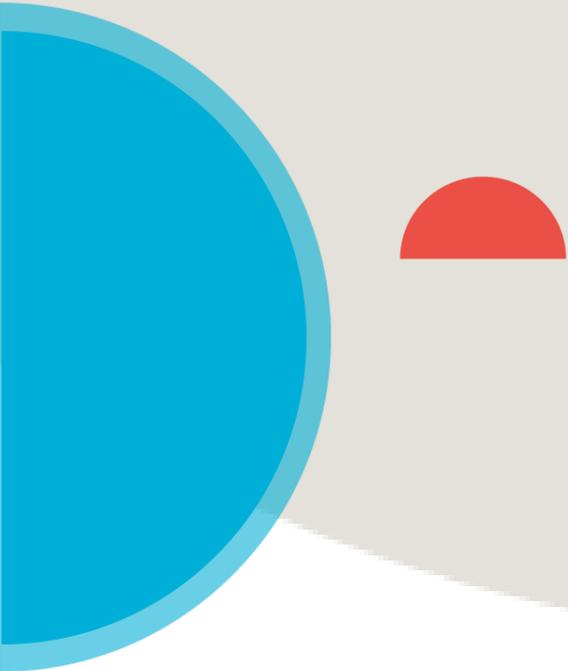
Emmanuelle.penchenat@asei.asso.fr

Sandra Didomenico Sandra.didomenico.apf@apf.asso.fr

Alexandra BOUF secrétaire

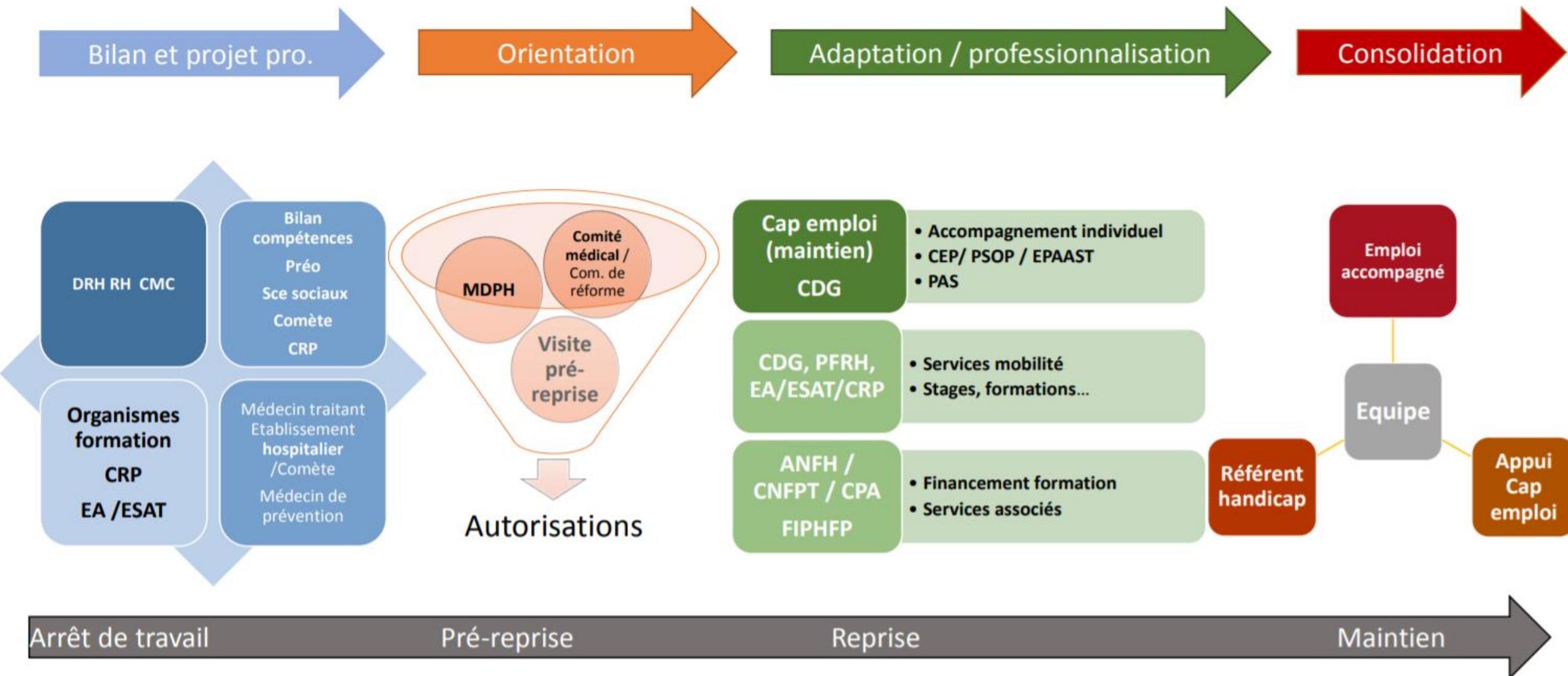


Conclusion

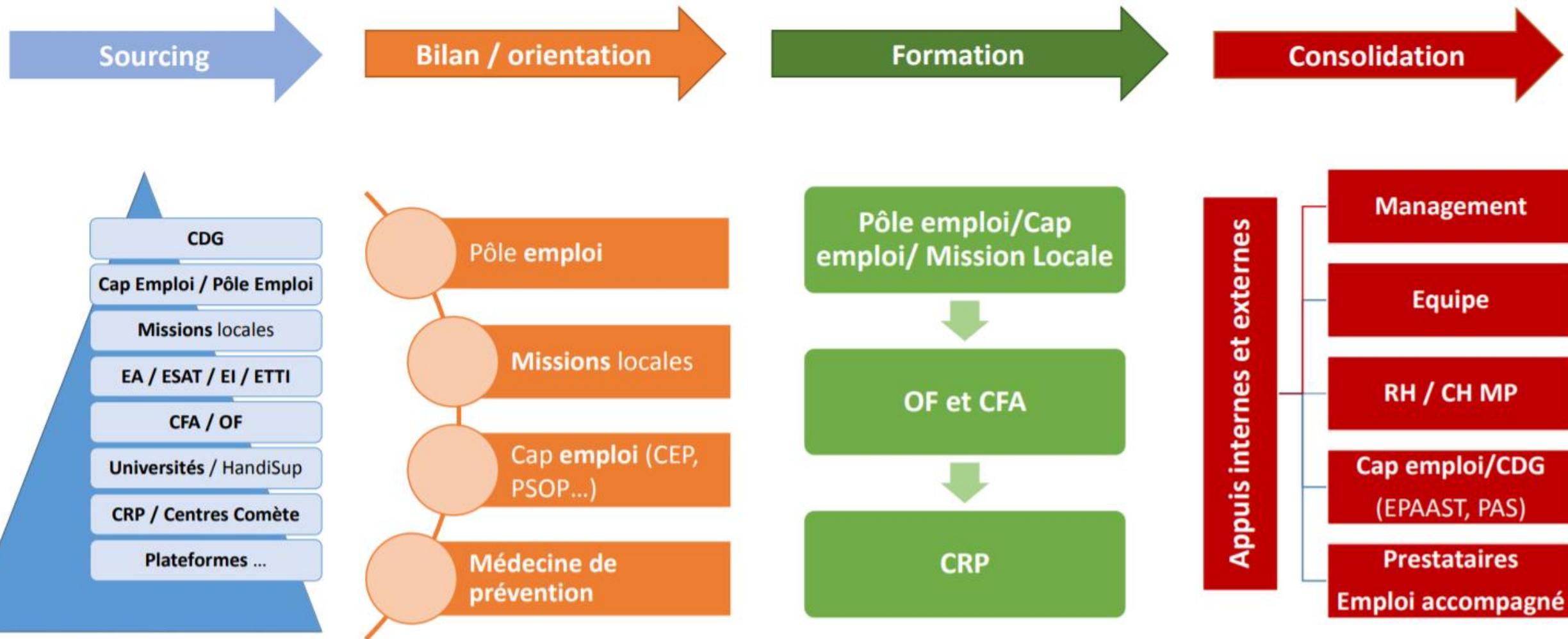


Annexes

L'écosystème du maintien dans l'emploi



L'écosystème de l'accès à l'emploi



L'aménagement : quelles obligations pour les employeurs ?



1 Définir précisément le contenu de la restriction d'aptitude

Faire le lien avec le médecin de prévention pour préciser la durée de la restriction et son contenu

Déterminer les mouvements ou tâches que la personne peut ou ne peut pas faire

Envisager une évaluation des capacités fonctionnelles de la personne avec un spécialiste ou un ergothérapeute

2 Envisager l'aménagement du poste de travail

Matériel : étude ergonomique, achat de matériel via les aides du FIPHFP

Organisationnel : étude ergonomique, refonte de la fiche de poste

Horaire

3 Communiquer avec l'équipe et asseoir la légitimité de l'aménagement du poste

Notions de réorganisation , de consensus et d'obligation

L'aménagement : quelles obligations pour les employeurs ?



4 Poursuivre le suivi médical de la personne

Procéder à un bilan régulier de l'aménagement du poste de travail
Prévoir un calendrier de réévaluation de la restriction

5 Evaluer l'impact de l'aménagement sur la charge de travail de l'équipe

Objectiver le report de charge occasionné par l'aménagement de poste
Mesurer la force de travail disponible au regard de la charge de travail
Elaborer un argumentaire à destination de la direction pour revoir la constitution de l'équipe

6 Tirer la sonnette d'alarme si besoin !

L'aménagement de poste s'entend dans la limite de son caractère raisonnable...