



# LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES

Séminaire du vendredi 24 novembre 2006

**La Région Rhône-Alpes est maintenant dotée d'une véritable politique de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.**

**Cette politique est le fruit d'une volonté conjugée des institutions concernées (DRTEFP, CRAM, AGEFIPH) et d'une harmonisation de l'activité des acteurs oeuvrant sur ce champ.**

**Création d'une offre de services, aux salariés handicapés et à leurs employeurs, efficace, équitable et compréhensible par tous sur l'ensemble du territoire Rhône-alpin.**

**Cette offre de services positionne clairement :**

- **Le Médecin du Travail au cœur du dispositif départemental.**
- **L'action des opérateurs spécifiques comme subsidiaire et complémentaire à l'action des acteurs dont c'est la mission légale (SST et Services Sociaux de la CRAM et MSA).**

**Chaque année, 6 à 7 000 licenciements pour inaptitude sont prononcés en Rhône-Alpes.**

**Dès 2003, le Comité de Pilotage Régional a pris l'engagement de faire baisser de façon significative les licenciements pour inaptitude médicale.**

**Augmentation globale de 30 % du nombre de signalements et de situation traitées sur le territoire Rhône-alpin pour la période 2004-2006.**

# **Le SCHEMA-CIBLE Rhône-Alpes de maintien dans l'emploi**

**et**

**Les missions du SAMETH  
(service d'appui  
au maintien dans l'emploi  
des travailleurs handicapés)**

# Fonction 1 - Détection du risque

*Faire en sorte que, dès lors qu'il existe un risque d'inaptitude pour un salarié, le dispositif maintien soit informé et en mesure de déclencher rapidement une action adaptée (contact du salarié, informations mutuelles à l'intérieur du dispositif...).*

# *La détection du risque comporte elle-même quatre (sous) fonctions :*

- 1 - A : information sensibilisation
- 1 - B : veille facilitant la détection
- 1 - C : évaluation du risque d'inaptitude
- 1 - D : signalement

Schéma-cible

# 1- A : Information sensibilisation des acteurs potentiels

1-A.1 – Information ciblée des médecins du travail

1-A.2 – Information ciblée des médecins traitants

1-A.3 – Information ciblée des médecins conseil

1-A.4 – Information et implication des inspecteurs du travail

1-A.5 – Information ciblée des employeurs.

1-A.6 – Information ciblée des salariés et de leurs représentants

1-A.7 – Information ciblée des CHSCT

1-A.8 – Information ciblée auprès des services sociaux , des associations et des mutuelles

## 1 – B : Veille facilitant la détection

Mettre en place des procédures permettant de repérer les situations de risque d'inaptitude.

## 1 - C : Facilitation du repérage du risque d'inaptitude

Fournir aux personnes susceptibles de détecter un risque d'inaptitude, les outils d'investigation nécessaires pour repérer et évaluer ce risque.

## 1 - D : Signalement

Mettre à disposition d'une personne qui a détecté un risque un système d'information qui permette d'enclencher rapidement une réaction du dispositif maintien.

## Fonction 2 – Traitement du signalement

*Faire en sorte que, dès lors qu'une personne a signalé un risque, une décision soit prise (quant à la suite à donner à ce signalement) et que soit déclenché le processus décidé.*

Schéma-cible

# ***Le traitement du signalement comporte quatre (sous) fonctions :***

## **2 – A : Évaluation, qualification de la demande**

Recueillir les informations nécessaires pour décider si le dispositif peut offrir un service au salarié et à l'entreprise et, si oui, quel type de service leur proposer et, si non, vers quel interlocuteur orienter le salarié.

## **2 – B : Compréhension et prise en compte de la volonté et de l'intérêt du salarié.**

Aider le salarié menacé à évaluer l'intérêt – et les risques éventuels – que présente pour lui une démarche de maintien et décider, en connaissance de cause s'il souhaite s'y engager.

## **2 – C : Information, sensibilisation du salarié menacé**

Informar le salarié sur les possibilités offertes par une démarche de maintien et l'inciter à prendre contact avec un membre du dispositif susceptible de l'aider à aller plus avant dans la réflexion (*cf. fonction suivante*).

## **2 – D : Diagnostic de la situation et définition d'une démarche**

Recueillir et analyser les informations nécessaires pour définir une démarche de recherche de solution.

# ***Les missions du service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH)***

*On entend par Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH) tout organisme qui réalise une activité de maintien dans l'emploi des Personnes handicapées dans le cadre d'un dispositif départemental.*

Il intervient en complémentarité des missions relatives au maintien dans l'emploi des salariés handicapés exercées par les services de l'Assurance Maladie et les Services de Santé au Travail. Les situations à traiter sont confiées au SAMETH par le dispositif départemental auquel il participe.

## Leurs principaux domaines d'intervention des SAMETH sont les suivants :

- Informations et conseils aux bénéficiaires, salariés et employeurs
- Analyses exploratoires des opportunités de reclassement
- Aide à la recherche de solutions (expérimentations, exemples, domaine d'actions possibles...)
- Appui à l'analyse des conditions de travail et à la construction des solutions organisationnelles et fonctionnelles dans l'entreprise
- Médiation entre les parties
- Appui aux démarches administratives
- Mise en œuvre ou prescription d'actions préparatoires au reclassement
- Mise en œuvre des solutions validées par les parties intéressées
- Mobilisation et concertation dynamique des partenaires (médecins, assistant de services sociaux, organismes de bilan, de formation, services d'insertion précoce, services de soins....)

# **Fonction 3 - Déclenchement et suivi d'une opération de maintien**

***Mobiliser et coordonner les interventions  
des partenaires pour réaliser l'opération  
de maintien***

Schéma-cible

## *Elle comporte quatre (sous) fonctions :*

### **3 – A : Mobilisation des partenaires**

Identifier et solliciter les partenaires qui peuvent faciliter, conseiller ou influencer sur la réussite de l'opération de maintien.

### **3 – B : Conseil auprès de l'employeur**

Aider l'employeur à analyser la situation, à imaginer une solution de maintien, et à évaluer l'intérêt que présente pour lui cette solution.

### **3 – C : Conseil auprès du salarié**

Aider le salarié menacé à imaginer une solution de maintien, et à évaluer l'intérêt -et les risques éventuels - que présente pour lui cette solution.

### **3 – D : Suivi de l'opération**

Suivre l'avancement de l'opération, et, si nécessaire, déclencher les actions permettant de faire avancer le dossier.

# Fonction 4 - Recherche et mise en œuvre des solutions

*Imaginer proposer et mettre en œuvre  
des actions permettant d'aboutir au  
maintien dans l'entreprise.*

Schéma-cible

## *Elle comporte quatre (sous) fonctions :*

### 4 – A : Médiation et négociation avec les décideurs

Préconiser ou mettre en œuvre des actions pour optimiser les chances d'obtenir un accord des parties sur la solution.

### 4 – B : Créativité, imagination d'une solution

Mobiliser des informations, des techniques et des ressources pour proposer une solution adaptée à la situation.

### 4 – C : Mise en œuvre de la solution

Assister les bénéficiaires dans la mise en œuvre concrète de la solution retenue dans tous ses aspects.

### 4 – D : Suivi du salarié ( x mois) après mise en œuvre de la solution

S'informer sur la situation du salarié après la mise en œuvre de la solution pour, éventuellement, l'aider à tirer un meilleur bénéfice de la solution retenue et assurer un retour d'information auprès du dispositif

Schéma-cible

## **Fonction 5 - Accompagnement de la rupture du contrat de travail et préparation du reclassement**

***Lorsqu'il apparaît que le maintien dans l'entreprise ne sera pas possible :***

- assister le salarié jusqu'à ce qu'il puisse bénéficier de l'aide du dispositif d'insertion,***
- utiliser au mieux la période précédant la rupture du contrat de travail pour favoriser le reclassement externe du salarié.***

Schéma-cible

## ***Elle comporte quatre (sous) fonctions :***

### **5 – A : Accompagnement du salarié**

Accompagner le salarié dans le travail de deuil inhérent à la perte de son ancien emploi, de son insertion professionnelle, de la vie sociale de l'entreprise

Accompagner le salarié dans la reconstruction d'un projet professionnel

### **5 – B : Médiation entre l'employeur et le salarié**

Amener l'employeur à être acteur, voire à soutenir le projet du salarié.

### **5 – C : Assistance administrative**

Informar le salarié de ses droits et établir les contacts nécessaires avec les médecins conseil, les services administratifs pour faire progresser son projet

*Travail de relais indispensable avec le service social de la CRAM*

### **5 – D : « Passage de relais » avec le dispositif d'insertion**

Définir les informations à transmettre aux services chargés de l'insertion et repérer le moment opportun pour les impliquer.

Schéma-cible

# **Fonction 6 - Pilotage du dispositif départemental de maintien**

***Se donner les moyens de faire progresser le  
dispositif de maintien dans le département.***

Schéma-cible

## *Elle comporte plusieurs (sous) fonctions :*

### **6 - A : Animation d'un système d'information**

Mettre en place et faire vivre un système d'information pour alimenter les diverses fonctions de pilotage.

### **6 - B : Suivi et évaluation des opérations de maintien**

Faire un bilan périodique du déroulement et des conclusions des opérations de maintien engagées dans le département et le porter à la connaissance des membres du dispositif

### **6 - C : Animation du volet Institutionnel du dispositif de maintien**

Aider les partenaires institutionnels à évaluer et décider des orientations du dispositif.

### **6 - D : Animation du volet opérationnel du dispositif de maintien**

Animer et coordonner les intervenants du dispositif pour atteindre le schéma cible. (*Coordination des champs médical, social, professionnel, administratif*)

### **6 - E : Développement des compétences collectives en matière de maintien et traitement précoce du reclassement professionnel**

Favoriser le développement des compétences des membres des dispositifs de maintien.