

oeth

Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

Rapport d'activités 2019

Conseil d'Administration du 14 octobre 2020

I. 2019 : les chiffres clés de l'accord

1. DOETH, c'est

4 500 entreprises adhérentes : la Croix-Rouge Française, les associations et fondations adhérentes des syndicats employeurs NEXEM et FEHAP

17 208 établissements

Environ **600 000** salariés

Quelques éléments caractérisant les **4 091** établissements ayant retourné leur DOETH pour l'année 2018 (collecte au printemps 2019) :

Caractéristiques secteur d'activité	
Secteur d'activité	Répartition en %
Sièges	4%
Autres	4%
Handicap (hébergement)	32%
Handicap (sans hébergement)	9%
Personnes âgées	16%
Sanitaire	10%
Social (hébergement)	14%
Social (sans hébergement)	11%

Caractéristiques effectif par établissement		
Taille	Nombre d'établissements	Répartition en %
0 à 19	68	2%
20 à 49	2309	56%
50 à 99	1109	27%
100 à 199	327	8%
200 à 499	168	4%
500 à 999	69	2%
Plus de 1000	41	1%

2. La DOETH sur le champ de l'Accord

Plus de 4000 établissements ont transmis en 2019 leur DOETH pour l'année écoulée. L'effectif d'assujettissement connaît une nouvelle nette augmentation, s'établissant à 375 310 salariés. Grâce aux relances vigoureuses menées en 2019, les adhérents de l'Accord ont mieux repéré leurs obligations, l'existence de l'Accord et de son association gestionnaire.

Le taux d'emploi direct (en unité bénéficiaire) continue sa progression et s'établit désormais à près de 5,6%.

	DOETH 2016		DOETH 2017		DOETH 2018	
	Réalisé	Objectifs	Réalisé	Objectifs	Réalisé	Objectifs
Etablissements déclarant DOETH	3 892		3 932		4 091	
Etablissements contributeurs	1 173		993		1 021	
Effectif d'assujettissement	297 631		341 656		375 310	
Taux Emploi direct (Nbre de TH en UB/Effectif assuj.)	5,33%		5,51%		5,59%	
Nombre de TH (personnes physiques)	17 432		23 779		25 000	
Nombre de TH embauchés dans l'année	1 371	1 100	1 910	1 125	1 887	1 150
Nombre d'UB de sous-traitance	1 829	1 300	1 980	1 365	2 213	1 433
Taux Emploi lié sous-traitance (Nbre d'UB de sous-traitance/Effectif assuj.)	0,61%		0,58%		0,59%	
Nombre d'établissements à Taux 0%	309	234	232	216	189	205
Nombre d'établissements à Taux sup 6%	1 201		1 309		1 609	

Pour la première fois, le taux d'emploi légal sur le périmètre de l'Accord passe la barre des 6%, s'établissant à 6,19%

	DOETH 2016	DOETH 2017	DOETH 2018
Taux de CDI	85,5%	83,6%	83,8%
Taux de féminisation	66,9%	69,6%	68,7%
Age moyen	50	49	49
Ancienneté moyenne	12	11	13

- Le profil des travailleurs handicapés du secteur est relativement constant.
- C'est en moyenne une femme de 49 ans, en CDI qui a 13 ans d'ancienneté dans son entreprise
- Les métiers exercés par les travailleurs handicapés dans le périmètre de l'Accord sont conformes à ceux de l'ensemble de la population salariée ;
- Quelques emplois semblent cependant sur-représentés : les métiers des services et moyens généraux semblent particulièrement dans cette situation ;
- A l'inverse, les métiers les plus qualifiés du soin et de l'intervention sociale (infirmier, éducateur spécialisé) semblent proportionnellement compter moins de travailleurs handicapés.

Profession des salariés reconnus TH (PCS)		DOETH 2018
Métiers du soin (médical, paramédical, médico technique)		31,9%
<i>dont Agents de service hospitaliers</i>		12,1%
<i>Aides-soignants</i>		10,6%
<i>Infirmiers en soins généraux, salariés</i>		4,1%
<i>Masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs, salariés</i>		0,9%
Métiers de l'éducatif, du social, de l'animation et de la formation		25,1%
<i>Dont Aides médico-psychologiques</i>		6,4%
<i>Educateurs spécialisés</i>		4,4%
<i>Moniteurs éducateurs</i>		3,4%
<i>Educateurs techniques spécialisés, moniteurs d'atelier</i>		2,9%
<i>Animateurs socioculturels et de loisirs</i>		1,4%
<i>Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales</i>		1,3%
Métiers des services et moyens généraux		27,4%
<i>Dont Employés des services divers</i>		4,3%
<i>Ouvriers non qualifiés divers de type industriel</i>		3,5%
<i>Ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments</i>		3,0%
<i>Nettoyeurs</i>		2,0%
Métiers de l'administration et de la direction		15,6%
<i>Dont Secrétaires</i>		4,5%
<i>Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises</i>		2,4%
<i>Employés qualifiés des services comptables ou financiers</i>		1,3%
<i>Employés administratifs non qualifiés</i>		1,1%

3. Les aides d'OETH en 2019

TOUS DOSSIERS Financement accordés	2018		2019	
	Nbre dossiers	Montant	Nbre dossiers	Montant
Prime Salarié pour l'insertion	481	241 833 €	508	254 500 €
Accompagnements et compensation pour l'insertion	37	36 265 €	27	63 810 €
Promotion de l'Alternance	76	712 041 €	49	551 950 €
OASIS Handicap et OA Santé	2	740 000 €	2	530 000 €
Sous-total	596	1 730 139 €	586	1 400 260 €
Prime Salarié pour le maintien	963	483 667 €	1017	509 000 €
Accompagnements et compensation pour le maintien	1127	2 285 587 €	1035	1 738 371 €
Sous-total	2090	2 769 254 €	2052	2 247 371 €
Bilans de reconversion	117	231 560 €	140	287 777 €
Parcours d'évolution pro (avec OPCO)	117	802 715 €	112	921 803 €
Sous-total	234	1 034 275 €	252	1 209 580 €
Sensibilisation, mobilisation des acteurs	8	10 263 €	12	14 943 €
Formation des référents handicap	50	53 276 €	53	58 905 €
Promotion des études de poste	12	3 000 €	12	3 000 €
Mobilisation des acteurs dans les DOM	4	58 000 €	4	58 000 €
Sous-total	74	124 539 €	81	134 848 €
TOTAL (hors proj. spés)	2 994	5 658 207 €	2 971	4 992 059 €
Projets spécifiques/ Appels à projets	26	437 715 €	26	582 373 €
TOTAL	3 020	6 095 922 €	2 997	5 574 432 €

OETH a maintenu en 2019 à un bon niveau son activité de financement, après des années 2016 et 2017 en demi-teinte. Le niveau d'engagement est en légère baisse par rapport à 2018 mais doit être interprétée avec prudence. En effet, ce recul est lié pour une bonne part à la prise en compte anticipée en 2018 de plusieurs exercices du projet OASIS Handicap. Si les aides à l'alternance et à la compensation du handicap sont en baisse, le soutien aux parcours de reconversion et aux projets innovants des adhérents est en hausse sensible.

II. 2019, une année d'activité et de projets

1. En quelques chiffres...

2019		
	Réalisé	Objectifs
Nombre de salariés nouvellement embauchés	2353	1175
Nombre de mesures abondement alternance	49	40
Nombre de parcours d'intégration adaptés	27	47
Nombre de parcours OASIS et OA Santé	256	

2019		
	Réalisé	Objectifs
Nombre de salariés transm. leur titre BOETH	1017	750
Nombre aménagements & accompagnements	1035	450
Nombre de bilans	140	200
Nombre de parcours de reconversion	112	120

2019		
	Réalisé	Objectifs
Nombre de référents handicaps formés	107	50
Nombre de journées de sensibilisation	32	100

2. Les interventions

Accompagner l'accueil d'un bénéficiaire	
De quoi s'agit-il ?	Pour l'embauche d'un salarié reconnu travailleur handicap une aide dédiée à l'accompagnement peut être mobilisée pour l'accompagnement à sa prise de poste (accompagnement effectué en interne ou le recours à une prestation externe). Cette aide est mobilisable pour tout type de contrat (stage d'une durée supérieure à 40h, CDD, CDI, etc.)
Pour quel type d'actions ?	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation dans la cadre du recrutement d'une personne en situation de handicap ; - Tutorat interne ou externe ; - Bilan/évaluation des capacités fonctionnelles en amont de la prise de poste, sorte d'essai encadré afin de déterminer les capacités de la personne avant la prise de poste => Cette aide peut être demandée avant ou pendant la prise de poste ; - Aides techniques pour des stagiaires, contrat aidé et autre - Gratification dans le cadre des stages ; - Formation pour le tuteur à l'accueil d'un apprenti en situation de handicap

Embaucher en alternance	
De quoi s'agit-il ?	Pour toute signature d'un contrat d'alternance (apprentissage ou contrat de pro), une aide forfaitaire d'OETH est versée aux employeurs en complément du financement de droit commun. L'aide est augmentée pour les stagiaires issus du dispositif OASIS Handicap / OA Santé
Pour quel type d'actions ?	Contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation

L'aide à la compensation pour la prise de poste	
De quoi s'agit-il ?	OETH prend en charge la compensation du handicap. Pour tout matériel prérequis à la tenue d'un poste, la prise en charge du surcoût lié au handicap est étudiée. Cette aide peut également être accordée lorsqu'un salarié reconnu travailleur handicapé souhaite reprendre son poste suite à un arrêt.
Pour quel type d'actions ?	<ul style="list-style-type: none"> - Matériel prérequis à la tenue de poste - Prothèses auditives - Aide à l'achat d'un matériel visuel - Aide aux trajets - Aide au surcoût au permis de conduire - Interprétariat durant les réunions professionnelles ou entretiens professionnels en face à face - Interprétariat durant une formation professionnelle continue - Financement d'équipement de visio interprétation - Aide humaine

OASIS / OA Santé	
De quoi s'agit-il ?	<p>Dispositif d'insertion qui permet à des personnes en situation de handicap d'accéder aux métiers du secteur. Il s'agit d'une préformation, suivi en alternance, et qui propose aux stagiaires des actions de positionnement, de remise à niveau, de pré-qualification et de validation des compétences nécessaires à l'entrée dans une formation qualifiante (soit par la voie initiale ou par l'alternance).</p> <p>OETH est en partenariat avec UNAFORIS pour OASIS Handicap (11 centres de formations)</p> <p>OETH est en partenariat avec le CRIP de l'UGECAM de Montpellier pour OA Santé. 3 nouveaux CRP spécialisés dans le secteur sanitaire et social (en Alsace, ARA et PACA) déploient désormais OA Santé dans ces régions.</p> <p>Chaque session peut accueillir jusqu'à 15 personnes.</p>
Pour quel type d'actions ?	<p>Pour les centres de formations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Financement des coûts pédagogiques et ingénierie - Prise en charge de l'accompagnement des stagiaires qui sont embauchés en alternance dans un établissement relevant de l'accord <p>Pour l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Financement de l'accueil d'un stagiaire - Abondement du financement du contrat d'alternance à l'issue du dispositif

L'aide à la compensation pour le maintien au poste	
De quoi s'agit-il ?	OETH prend en charge la compensation du handicap. Pour tout matériel nécessaire au maintien au poste, la prise en charge du surcoût lié au handicap est étudiée. Cette aide peut également être accordée lorsqu'un salarié reconnu travailleur handicapé souhaite reprendre son poste suite à un arrêt.
Pour quel type d'actions ?	<ul style="list-style-type: none"> - Matériel prérequis à la tenue de poste - Prothèses auditives - Aide à l'achat d'un matériel visuel - Aide aux trajets - Aide au surcoût au permis de conduire - Interprétariat durant les réunions professionnelles ou entretiens professionnels en face à face - Interprétariat durant une formation professionnelle continue - Financement d'équipement de visio interprétation - Aide humaine

La prestation d'accompagnement sur mesure	
De quoi s'agit-il ?	Lorsqu'il est nécessaire de faire intervenir un prestataire pour analyser finement une situation ou pour aider à la décision, OETH prend en charge la prestation
Pour quel type d'actions ?	<ul style="list-style-type: none"> - Étude fonctionnelle et/ou organisationnelle, - Analyse du besoin, - Étude ergonomique - Nouveaux projets professionnels, bilans de reconversion

Former pour accompagner le risque de rupture	
De quoi s'agit-il ?	Abondement du financement d'un projet de formation pour tout projet intervenant dans l'objectif d'anticiper une rupture du parcours professionnel
Pour quel type d'actions ?	<ul style="list-style-type: none"> - Pour une reconversion professionnelle interne ou externe suite à une inaptitude prononcée ou des restrictions médicales au poste - Dispositif porté conjointement avec l'OPCO Santé dans le cadre d'une convention-cadre de partenariat. L'OPCO assure un financement de « droit commun » sur une enveloppe spécifique et OETH finance le reste à charge pour assurer l'effet levier.

La prime salarié	
De quoi s'agit-il ?	Afin d'encourager le signalement par le salarié de sa condition de TH ou la mise en œuvre d'une démarche en ce sens permettant l'accès à des aides, l'OETH verse une prime au salarié qui vient de faire part, pour la première fois, à son employeur de sa reconnaissance de bénéficiaire de la loi de 2005
Pour quel type d'actions ?	<ul style="list-style-type: none"> - Pour tout salarié en CDI : versement d'une gratification de 500€

Sensibiliser au handicap	
De quoi s'agit-il ?	<ul style="list-style-type: none"> - OETH soutient les démarches d'adhérents souhaitant avoir recours à un prestataire pour sensibiliser leurs équipes au handicap - OETH met à disposition un kit sensibilisation au handicap et prend en charge les frais d'envoi vers l'établissement.
Pour quel type d'actions ?	<p>Pour la sensibilisation</p> <p>L'action a pu porter sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sensibilisation au handicap en général - cours collectif de LSF - sensibilisation au handicap auditif - Actions dans le cadre de la SEEPH, et notamment lancement en 2019 de la caravane OETH sillonnant la France pour une semaine de sensibilisation et de mobilisation - création d'outils (guide, court métrage...), - La mobilisation autour du Duoday - La communication autour de l'action des référents handicap

L'analyse de poste pour les acteurs de la prévention	
De quoi s'agit-il ?	Pour faciliter les analyses des situations de travail des salariés, l'OETH met à la disposition des animateurs prévention, ergonomes ou acteurs/formateurs PRAP une trame de compte-rendu, claire et méthodique. De la description du travail effectué à la mise en place d'actions concrètes, en passant par la caractérisation des risques encourus, ce document retrace chaque étape de l'étude de poste.
Pour quel type d'actions ?	<ul style="list-style-type: none"> - Condition : Etre formé animateur ou formateur PRAP <p>Intérêt pour les animateurs prévention TMS, salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Temps pour réaliser des analyses de situation de travail (temps pour la démarche de prévention) - Favoriser les échanges de bonnes pratiques - Sécuriser les aménagements financés

La formation des référents handicaps	
De quoi s'agit-il ?	OETH finance la formation des référents handicaps assurée par un binôme conseiller/prestataire
Pour quel type d'actions ?	La formation dispensée va permettre d'outiller les établissements afin de faciliter et enrichir les échanges entre les différents acteurs de l'établissement, centraliser et optimiser les relations entre l'établissement et OETH, actualiser et renforcer les connaissances et les pratiques de chacun sur le sujet du handicap.

3. Quelques projets phares menés en 2019

En 2019, le Comité de gestion des interventions a décidé de soutenir 12 projets soumis par des adhérents dans le cadre des appels à projets autour des thématiques inclusion/maintien/prévention. L'année 2019 a vu aussi la maturation et l'avancement de plusieurs projets initiés l'année précédente.

Les deux pages suivantes présentent quelques-uns de ces projets, dont quelques-uns sont porteurs d'une réflexion sur l'enrichissement de l'offre de service d'OETH.

Nom du projet	Région	Appel à projets	Thématique	Description du projet	Actions réalisées	Financement accordé
PHISIS : Promotion du Handicap pour l'Inclusion dans le Secteur de l'Intervention Sociale	Occitanie	1 - 03/07/2018	Inclusion	Ce projet vise à développer une action en faveur de l'emploi inclusif par : - des interventions dans les formations des cadres dirigeants (CAFDES, CAFERUIS, DEES) afin de sensibiliser à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur social et médico-social ; - une information diffusée auprès des ESMS adhérents à l'OETH sous la forme d'un kit Inclusion ; - la négociation et la signature de contrats d'apprentissage en impliquant davantage les employeurs afin que la culture de l'alternance soit inscrite plus généralement dans les modalités de recrutement des structures sanitaires, sociales et médico-sociales ; - le recueil de besoin en personnel en situation de handicap pour les autres types de contrats (CDD, CDI, CTT, contrat de professionnalisation) et une sollicitation de nos partenaires afin de répondre à ces demandes.	Expérimentation en cours. Intervention auprès des CAFDES, CAFERUIS. Une enquête a été réalisée auprès de ce public suite aux interventions. Constats : Besoin d'approfondir les questions du maintien en emploi, principale attente. Augmenter la durée d'intervention Mieux impliquer les responsables pédagogiques Travailler avec les partenaires identifiés sur le handicap sur le contenu de ces formations Décisions : Sollicitation des établissements/partenaires identifiés sur le handicap pour la construction du nouveau contenu de formation Mise en place de cas pratiques sur des situations de maintien en emploi pendant la formation. Création d'une plateforme (post-formation) avec tous les outils, contacts pour accompagner ces professionnels lorsqu'ils ont besoin d'aide.	60 000 €
Changer le regard	PACA	1 - 03/07/2018	Inclusion	Ce projet est né d'une volonté d'embaucher Salim Benfodda (ancien stagiaire OASIS) autour de la question du changement de regard dans le domaine du social entre personnes accueillies et professionnels. Les rencontres entre Salim Benfodda et l'association lors de divers moments (Colloques, réunions de réseaux, espaces de formation...) ont confirmé qu'il était la bonne personne pour permettre de mettre en action le mouvement de changer les regards dans les pratiques du secteur et que l'expertise qu'il a construite et développée tout au long de son parcours de personne accompagnée pouvait venir enrichir notre association. Cette embauche permettra de plus à notre association de poursuivre tout le travail déjà entrepris pour lutter contre toute forme de discrimination. Les objectifs de ce projet sont : 1 - Travailler le changement de regard du travail social et des personnes accompagnées elles-mêmes sur la précarité, l'exclusion, les difficultés rencontrées, l'échec en valorisant l'expertise et les compétences des personnes accueillies. 2 - Permettre aux personnes accueillies de s'approprier des outils de l'empowerment et de se penser comme actrices de leur vie et de leur accompagnement. 3 - Développer les espaces de faire ensemble et de participation et intervenir sur les équipes pour valoriser, évaluer et leur permettre de penser ces espaces dans un cadre d'accompagnement. 4 - Développer des espaces permettant de penser collectivement la citoyenneté des personnes.	2 missions sont opérées : - Salim Benfodda travaille pour HAS en tant que travailleur social en apprentissage, il sensibilise les publics au quotidien - Il est embauché comme intervenant auprès de l'IRTS PACA où il sensibilise les futurs professionnels du secteur Réalisation d'un reportage.	20 000 €
Enquête en vue de la diffusion d'une culture d'inclusion des personnes porteuses d'un handicap dans les équipes des associations du médico-social.	Nouvelle Aquitaine	1 - 03/07/2018	Inclusion	L'objectif principal de ce projet est de travailler collectivement entre associations du GCSMS pour favoriser la diffusion d'une culture d'intégration des personnes en situation de handicap dans les associations médico-sociales. Pour cela, ils s'appuieront sur les bonnes pratiques déjà en place dans certaines associations et analyseront également ce qui fait obstacle au recrutement ou au maintien dans l'emploi. A travers de cette analyse, ils cherchent à s'appuyer sur le collectif d'associations pour trouver des solutions innovantes (en mutualisant des personnes ressources, en partageant des expériences...) D'une manière générale, l'objectif est de mettre en place une politique d'intégration du handicap dans les organisations du GCSMS, en s'appuyant sur la coopération dans les structures pour amener les associations à penser autrement les compétences des salariés et à innover pour que chacun trouve sa place avec une approche de santé au travail.	Entre Novembre 2018 et Avril 2019 Réalisation et diffusion d'une enquête en vue de la diffusion d'une culture d'inclusion des personnes en situation de handicap dans les équipes des établissements médico-sociaux ; Janvier 2019 Transmission par OETH de données d'ensemble sur la Région Nouvelle-Aquitaine (types de financements accordés, caractéristiques des bénéficiaires en anonymat, répartition des référent handicap sur la région) afin de replacer les données de l'enquête dans un ensemble régional sur les établissements adhérents à l'OETH dans le secteur médico-social et social Avril-Juin 2019 Mise en relation de la personne qui assure les enquêtes avec l'ergonome du SST afin de l'associer au projet + finalisation de l'enquête	10 000 €
Coordonner et sécuriser l'inclusion professionnelle en milieu ordinaire des travailleurs d'ESAT en expérimentant la fonction de Coordinateur de Parcours	Nouvelle Aquitaine	3 - 25/06/2019	Inclusion	La mission première de l'ESAT réside dans la sécurisation du parcours socioprofessionnel des travailleurs en situation de handicap. En amont du dispositif d'emploi accompagné qui favorise le maintien dans l'emploi de la personne ayant accédé à un contrat de travail de droit commun, l'accompagnement en ESAT via un contrat de soutien et d'aide par le travail peut s'avérer nécessaire. L'articulation et la coordination des services proposés aujourd'hui par l'ESAT est déterminante pour franchir la passerelle qui relie le milieu protégé au milieu ordinaire de travail. Le projet vise ainsi à expérimenter la fonction de "coordinateur de parcours", déjà éprouvée dans le domaine de la perte d'autonomie (gestionnaire de cas), ceci dans le secteur du médicosocial et plus précisément en ESAT. Cette fonction a fait ses preuves en termes de cohésion et d'efficacité des actions menées pour une personne accompagnée, tout au long de son parcours. Le public en bénéficiant, un groupe d'une dizaine d'usagers ESAT, serait identifié dès le début du projet suivant des critères à établir. Pour une partie du public, les possibilités d'insertion vers des structures adhérentes OETH (service à domicile, établissement du médicosocial...) vont être travaillées (identification des besoins de recrutement, sensibilisation aux métiers et accompagnement à l'emploi).	1/ Embauche d'un CDD "coordinateur de parcours" qui évalue quels travailleurs d'ESAT pourraient travailler dans des établissements du secteur (une dizaine), sur quel poste et dans une vision globale d'inclusion 2/ Prise de contact avec les établissements OETH du secteur (département 47) pour envisager l'intégration de travailleur d'ESAT dans ces établissements 3/ Participation au COPII de lancement du projet le 03/10/2019 4/ Demande de financements complémentaires non comptabilisés dans la demande AAP (com+formation coordinateur de parcours) => accordé en CGI de novembre 5/ Présentation du dispositif et communication aux directeurs du secteur sur le département 47 lors de la SEEPH 2019 22/11/2019 6/ Appui à la préparation d'une note d'intention pour la création d'un poste de coordinateur de parcours au sein de l'ALGEEI afin de défendre le projet devant la DG de l'ALGEEI et l'ARS	20 000 €

Nom du projet	Région	Appel à projets	Thématique	Description du projet	Actions réalisées	Financement accordé
ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE DES SALARIES EN RISQUE D'INAPTITUDE (déclinaison du projet Maintien dans l'emploi)	National	3 - 25/06/2019	Maintien	<p>Projet politique d'APF France handicap en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap « à toutes les étapes de son existence, en tous lieux et en toutes circonstances », Lancement en Novembre 2014 d'un projet sur le maintien dans l'emploi, avec mise en place de cellules APTE.</p> <p><u>Objectifs du présent projet :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - éviter autant que possible les licenciements pour inaptitude et accompagner les projets professionnels des personnes en risque d'inaptitude. - développer activement une culture d'échange et de co-construction sur la santé au travail. <p><u>Étapes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - repérer des salariés en risque d'inaptitude, faisant notamment le lien avec les cellules APTE mises en place dans le cadre du projet national maintien dans l'emploi. - accompagner les salariés dans leur réflexion sur leur projet professionnel - identifier les moyens à mettre en place pour faciliter la réalisation du projet des salariés repérés comme étant en risque d'inaptitude - informer les salariés sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et ses avantages, et les accompagner vers cette reconnaissance - faciliter la mise en œuvre du projet en accompagnant leur financement - accompagner les possibilités de repositionnement des personnes en interne ou suivre leur trajectoire professionnelle vers l'externe <p>40 personnes en risque d'inaptitude ont été identifiées pour des projets de reconversion. Sur ces 40 personnes, 14 sont actuellement reconnues travailleurs handicapés.</p>	Des échanges réguliers avec l'APF France Handicap ont eu lieu pour le cadrage du projet.	250 000 €
Une équipe de formateurs du soin de manutention au cœur du Groupe AHNAC : Associer la QVT avec la Qualité des Soins	Outs de France	3 - 25/06/2019	Prévention	<p>L'AHNAC souhaite mettre en place la démarche "zéro portage", méthode de prévention basée sur l'expérience de l'hôpital St Joseph.</p> <p>Le principe de ce projet est de d'inscrire la manutention des patients comme acte de soin. Dans cette démarche, il s'agit de décomposer le mouvement pour chaque déplacement: le roulement latéral, le rehaussement dans le lit, le passage en position assise... et ainsi parvenir à déterminer l'aide technique dont le soignant a besoin pour parvenir au "zéro portage", c'est à dire supprimer le port de charge. Le groupe hospitalier St Joseph est parvenu à réduire son nombre de jours d'arrêts liés à la manutention, de 2000 jours/an à 200 jours/an et se maintient au fil des années.</p> <p>Le projet consiste à former l'équipe de référents prévention et des membres du CHSCT en tant que "formateur du soin de manutention, zéro portage" dès le mois de novembre 2019. Ces formateurs pourraient être légitimes pour former l'ensemble du personnel.</p> <p>Le groupe hospitalier prévoit de déployer une série de formation au 300 salariés des 6 EHPAD. Il est prévu de configurer un espace "formation-action" au sein du siège.</p> <p>En amont du projet, il est prévu de former les directions et l'équipe encadrante afin de les sensibiliser à l'importance de la prévention primaire et secondaire</p>	Les premières sessions de formations à destination des Directeurs ont été mises en place en septembre (27 directeurs formés).	50 000 €
Mise en place d'une politique de Santé-QVT avec un volet maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude.	Bretagne	3 - 25/06/2019	Engagement durable / politique handicap	<p>L'établissement, dotée depuis 2010 d'une politique de prévention des RPS a souhaité faire évoluer cette politique vers une politique plus globale de Santé-QVT avec un volet axé sur le maintien dans l'emploi et la prévention des inaptitudes.</p> <p>Cette politique, portée par la Direction Générale, s'inscrit dans le plan d'action stratégique de l'association. Elle nécessite structuration et étayage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Par l'identification et la mise en place des acteurs internes (élus CSSCT, représentants de proximité,...) et la définition de leurs missions. Il a été acté dans l'accord d'entreprise du 18/10/2018 relatif au fonctionnement des instances du dialogue social et représentation des salariés de confier aux représentants de proximité une mission de veille de la santé et de prévention de l'inaptitude. - Par la mise en œuvre ou la refonte de commissions paritaires ad hoc (refonte du réseau santé en réseau santé-QVT et du comité Santé-QVT, de la mise en place d'une commission de maintien dans l'emploi.) - Par la définition de la composition et missions des différentes commissions/instances paritaires actées dans l'accord relatif au fonctionnement des instances du dialogue social et à la représentation des salariés - Par la professionnalisation des acteurs en formant notamment les 46 représentants de proximité au rôle de référent handicap - Par la création de lien entre les acteurs internes et les externes (Aidamt/MSA, Carsat, OETH...). - Par le portage opérationnel de la démarche (animation du réseau santé et des différentes commissions ; création d'outils (procédure de suivi de situations permettant un maintien dans l'emploi et prévention des inaptitudes, création de tableau de suivi des indicateurs, création de courriers d'information aux salariés et autres outils de communication)). - Par l'intégration, à terme, de cette politique de santé-QVT dans les procédures existantes : livret d'accueil, procédure d'intégration, trame entretien professionnel, plateforme RH du site internet de l'association 	<ol style="list-style-type: none"> 1/ Formation chargée mission RH + DRH référentes handicap (juillet 2018) 2/ Construction théorique de la politique de santé-QVT avec les personnes internes - adhésion du DG au projet 3/ Septembre 2019 formation des représentants de proximité 4/ 02/10 Participation OETH et autres partenaires à la 1er journée de lancement de la politique santé-QVT de l'association 5/ construction d'un kit pratique à destination des RP sur les différentes possibilités de conseil auprès des salariés de l'association (aides OETH, CNPT, malakoff médéric, cap emploi etc.) 6/Analyse de la démarche selon des indicateurs de suivi déterminés <p>Lien très étroit avec OETH</p>	18 000 €

2019 : une année de refondation

En 2019, l'association OETH a engagé des travaux importants de bilan et d'amélioration qui ont abouti en décembre à la signature d'un nouvel Accord pour la période 2020-2022.

1. L'enquête auprès des adhérents (BVA)

Dans un contexte de forte évolution et de remise en cause des accords agréés, l'accord OETH devait se transformer, adapter son modèle et continuer à démontrer la pertinence de sa réponse.

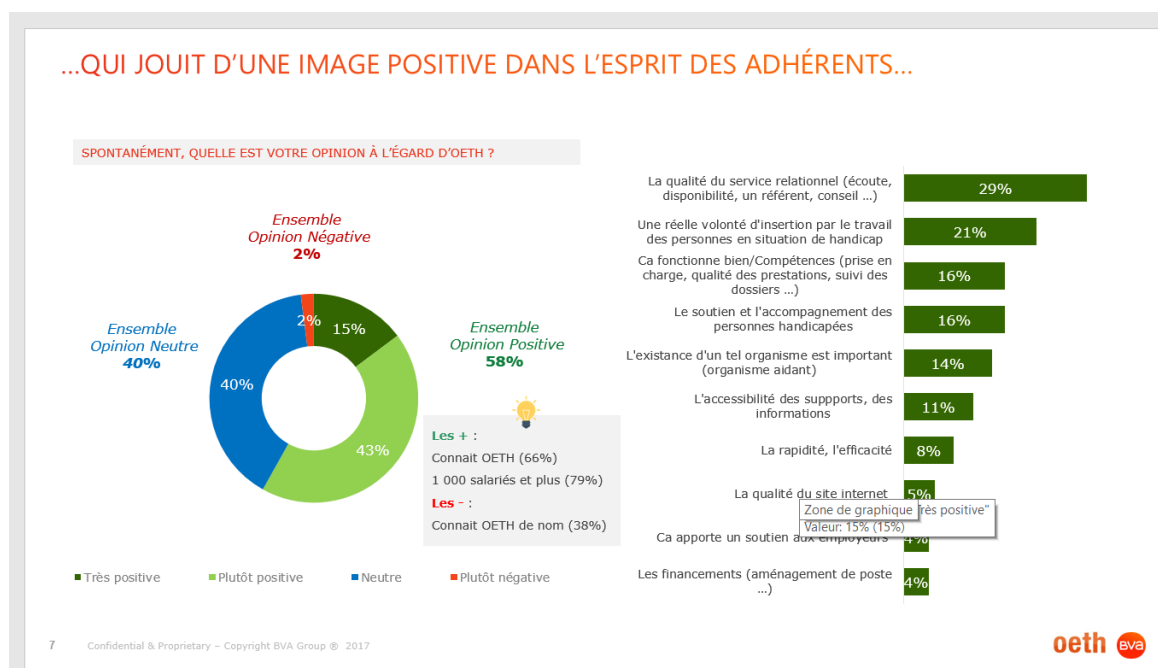
Pour que cette réponse soit ajustée, il a paru indispensable de se mettre à l'écoute des organisations adhérentes de l'accord.

Cette enquête avait donc pour objectifs de :

- Mesurer la notoriété de l'accord OETH et de son association porteuse auprès des adhérents et en particulier cerner les catégories d'organisations qui repèrent ou mobilisent le moins l'expertise d'OETH ;
- Mesurer la satisfaction globale des organisations qui bénéficient des services d'OETH et son image auprès d'eux ;
- Apprécier le niveau d'intérêt et de mobilisation pour la problématique du handicap au travail parmi les associations adhérentes ;
- Recueillir des besoins en matière d'aides et d'accompagnement en vue de soutenir la structuration des démarches handicap dans les associations.

Elle a été menée avec l'institut BVA

Les principaux résultats :



CHIFFRES CLÉS



- **40%** des adhérents citent spontanément OETH comme un acteur qui intervient spécifiquement sur les problématiques d'emploi des salariés en situation de handicap
- **82%** déclarent avoir au moins entendu parler d'OETH
- **35%** ont été amenés à contacter OETH au cours des 2 dernières années
Dont 28% par téléphone : 88% en sont satisfaits, et plus du tiers (36%) très satisfait
- **30%** déclarent avoir bénéficié d'au moins une aide ou service proposé par OETH au cours des deux dernières années.

Au final, plus de 9 BÉNÉFICIAIRES SUR 10 SE DÉCLARENT SATISFAITS (94%), dont 31% même très satisfaits

Les résultats de l'enquête ont nourri les autres travaux menés durant l'année 2019.

2. La mission d'appui à l'amélioration de l'organisation et le Plan d'amélioration

Dans la perspective d'une renégociation de l'Accord et dans ce contexte de forte mutation, OETH se devait d'optimiser son fonctionnement et son organisation afin de répondre aux défis qui lui étaient posés, avec un modèle économique adéquat.

L'association OETH s'est donc adjointe les services du cabinet aXoma afin de :

- Etudier et porter une appréciation sur les principales composantes de son activité (collecte des contributions, financement d'aides, conception et délivrance de conseils et de services, communication, finances/gestion, gestion des ressources humaines, pilotage) afin de repérer les améliorations possibles en matière de qualité de service et d'efficacité ;
- Evaluer la bonne adaptation de l'infrastructure et des systèmes d'information aux besoins liés à l'évolution de l'activité et des solutions technologiques ;
- Evaluer les marches à franchir et leur coût afin de permettre à OETH de digitaliser progressivement ses services et son activité ;
- Définir un ou plusieurs scénarii réalistes d'évolution ou d'ajustement de l'organisation pour les 2 prochaines années.

Principales conclusions :

Les conclusions de la mission aXoma ont amené à formaliser des propositions d'amélioration structurées en plusieurs niveaux de priorité.

CONSTATS PRINCIPAUX

Pour chaque composante, nous avons fait les constats ci-dessous



Pilotage

Le fonctionnement des instances est insuffisamment formalisé, ce qui a pour corolaire un manque de clarté sur la répartition des rôles et responsabilités. Par ailleurs, les différentes instances manquent d'outils de pilotage.



Financement d'aides

Le processus actuel de financement d'aides est complexe, avec une gestion des paiements peu digitalisée. Il consomme beaucoup de temps des conseillères. Les missions et tâches des chargées de dossiers gagneraient aussi à être clarifiées.



Conception et délivrance de conseils et de services

Le positionnement stratégique de l'offre de services et les modalités opérationnelles de son déploiement ne sont pas suffisamment définis. Par ailleurs les conseillères ne consacrent pas assez de temps à l'accompagnement terrain des adhérents.



Communication

La stratégie de communication n'est pas clairement définie. Les actions de communication manquent de coordination et de relais internes et externes.



Finances / Gestion

Les processus comptables ne sont pas suffisamment structurés et sécurisés.



Gestion des Ressources Humaines

Les rôles et responsabilités des acteurs des RH ne sont pas clairement définis et le plan de développement des compétences n'est pas aligné sur les besoins de l'organisation.



Collecte des contributions

Le processus actuel de collecte des contributions est chronophage et peu digitalisé.

22

SOCLE

Le socle correspond aux actions indispensables à mettre en place à court terme

Profiter de la renégociation de l'accord pour renforcer le portage politique de l'accord

--



Pilotage



Informatique

Migrer dans les dernières versions de SGO et de Sage

Renforcer le connecteur SGO/SAGE

€ € €

Pérenniser le contrôle de l'exhaustivité des contributeurs

--



Collecte des contributions



Finances / Gestion

Mettre à niveau, sécuriser et installer des bonnes pratiques

€ € €

Evolution de l'offre de service (positionnement stratégique, conception de l'offre et déploiement)

Renforcer le rôle terrain des conseillères et leur donner des axes et priorités clairs

€ € €



Conception et délivrance de conseils et de services



Financement d'aides

Rationaliser pour optimiser le temps des chargées de dossiers et libérer du temps aux conseillères

€ € €

Socle

Socle

Niveau 2

Niveau 1

27

Le 1^{er} octobre 2019, le Conseil d'Administration a voté le lancement du Plan d'amélioration pluriannuel d'OETH et en particulier de son premier niveau opérationnel incluant la migration et la refonte de son logiciel de gestion des interventions. Les orientations de ce plan ont été validées par la DGEFP.

Projets	Engagements à valider	Impacts compte de résultat 2019
Finance/gestion : opération de rattrapage	45 330 €	45 330 €
Informatique : migration cloud et Sage	210 275 €	20 897 €
Financement d'aides : simplification processus et traitements	23 142 €	23 142 €
Pilotage : valorisation pilotage interne	11 400 €	2 850 €
Pilotage : Appui Axoma	18 360 €	18 360 €
Prise en compte temps passé équipe : renfort projets et équipe conseil	53 745 €	6 720 €
TOTAL	362 252 €	117 299 €

3. La renégociation anticipée de l'Accord

Le nouveau cadre juridique a limité dans le temps la durée de vie des accords agréés et en particulier celle des accords « en cours ». Dans ce contexte, il est apparu en 2019 qu'il pouvait y avoir pertinence pour les signataires de l'Accord à anticiper la fin de l'Accord 2016-2020 au 31 décembre 2019 et de conclure un Accord au 1^{er} janvier 2020 afin que celui-ci puisse être considéré comme un « nouvel » accord et reconduit pour 3 ans au terme de la 1^{ère} période (2023-2025 après un accord 2020-2022).

Dans un temps particulièrement contracté (le décret d'application a été signé le 27 mai 2019), les signataires ont validé ce choix et démarré la négociation d'un nouvel Accord. Au terme de 3 mois particulièrement intenses, l'anticipation de la fin de l'Accord 2016-2020 et le nouvel Accord 2020-2022 ont été signés le 19 décembre 2019 par les 3 organisations d'employeurs (Croix-Rouge, Fehap, Nexem) et 6 organisations syndicales de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO Santé et FO Social).