

Maintien
dans l'emploi
Agir en synergie

**CHARTRE REGIONALE POUR LE MAINTIEN
DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS EN RHÔNE-ALPES**

2015-2020

Sommaire

Charte régionale pour le maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés en Rhône-Alpes	p. 4
Référentiel d'évaluation de la Charte régionale pour le maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés en Rhône-Alpes	p. 16
Glossaire	p. 25

Préambule

En 2003 en Rhône-Alpes, la Direction Régionale du Travail, la Caisse Régionale d'Assurance Maladie et l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH), en lien étroit avec les Partenaires Sociaux, ont signé une convention de collaboration actant une ambition partagée visant les entreprises du secteur privé : l'amélioration constante du nombre de personnes handicapées maintenues dans leur emploi, lorsque celui-ci est menacé pour raisons de santé.

Cette collaboration s'est poursuivie par la conclusion, en 2007, d'un protocole de collaboration institutionnelle en Rhône-Alpes, dont la Mutualité Sociale Agricole (MSA) est devenue partie prenante, puis par la signature d'une Charte d'engagement pour la période 2012-2015.

Dans un contexte d'évolution des offres de services des acteurs du maintien dans l'emploi et à l'issue d'une évaluation de la précédente politique, la présente Charte a pour objectif de refondre, d'actualiser et de formaliser les termes de cette collaboration pour la période 2015-2020.

La Charte intègre également un nouveau signataire : le Régime Social des Indépendants (RSI) avec les caisses des Alpes et Région Rhône.

Les partenaires de la région Rhône-Alpes ont élaboré un acte d'engagement visant à inclure la dimension handicap dans le cadre d'une politique régionale concertée. La charte relative au maintien dans l'emploi s'inscrit dans ce cadre.

Pendant la durée de cette Charte, une réflexion sera engagée sur la convergence des politiques de Rhône-Alpes et d'Auvergne après la fusion de ces deux régions.

Article 1 : Objet de la présente Charte

L'Etat, la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), la MSA, le RSI et l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés (AGEFIPH) ont, dans le cadre de l'exercice de leurs missions et compétences, vocation à intervenir dans le champ du **maintien dans l'emploi**.

En Rhône-Alpes, ces institutions ont développé une politique partenariale qui mobilise, de manière cohérente et homogène sur l'ensemble du territoire, les réponses qu'ils offrent aux entreprises et aux bénéficiaires. Ces offres de services relèvent ainsi :

- D'une part du droit commun,
- Et d'autre part, et en toute subsidiarité, du droit spécifique en faveur des publics handicapés, bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Considérant que la conjoncture se caractérise par la persistance des effets négatifs de la crise financière et économique sur le marché du travail et notamment un chômage élevé et l'accroissement continu de la durée de chômage des demandeurs d'emploi handicapés, les parties signataires entendent **maintenir et renforcer leurs engagements** en faveur de la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs handicapés.

Les parties signataires souhaitent, à travers cette Charte, et en inscrivant leurs politiques dans une logique de coopération globale et cohérente sur l'ensemble du territoire Rhônealpin, **favoriser le maintien dans l'emploi des personnes reconnues handicapées ou en voie de l'être** telles que définies à l'article 3 de la présente Charte, **et réduire ainsi de manière significative le nombre de licenciements pour inaptitude médicale prononcés chaque année en Rhône-Alpes, les cessations d'activité de travailleurs indépendants, d'exploitants agricoles pour raison de santé et le nombre de passages en invalidité/incapacité de travail**. L'enjeu est par ailleurs **de favoriser le reclassement des personnes au sein de leur entreprise ou la réorientation professionnelle (maintien en emploi), lorsque le maintien dans leur emploi n'est pas possible**.

Les **parties signataires s'engagent, dans le cadre de leurs compétences respectives et conformément à leur périmètre d'intervention**, à agir au regard de leurs moyens, pour :

- Mobiliser leurs ressources internes ainsi que les prestataires et/ou opérateurs qui délivrent leurs offres de service,
- Mettre en œuvre les actions propres à remplir les objectifs de la Charte,
- Echanger sur les offres de chacun et partager les données en leur possession (production du tableau de bord régional du maintien dans l'emploi),
- Communiquer pour promouvoir la présente Charte et ses engagements,
- Sensibiliser leurs services et leur environnement.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la pleine expression et à la bonne articulation entre les outils de droit commun et spécifiques en faveur du maintien dans l'emploi, l'objectif étant, à horizon de 5 ans, de permettre aux acteurs de droit commun de déployer pleinement leur offre de services et d'optimiser les collaborations.

Elles s'accordent par ailleurs pour **déployer de manière concertée des ressources spécifiques, décrites à l'article 6 de la présente Charte**, pour :

- D'une part, renforcer l'information des publics visés à l'article 3,
- D'autre part, appuyer le travail des acteurs du maintien dans l'emploi, et favoriser le plein déploiement des offres de services de ces derniers.

Article 2 : Champ de la politique régionale concertée

La politique régionale concertée de maintien dans l'emploi a vocation à s'inscrire dans le cadre de l'engagement régional en faveur des personnes handicapées dont elle **structure la dimension maintien dans l'emploi**.

L'objectif de « maintien dans l'emploi », poursuivi dans le cadre de la politique régionale concertée, doit être entendu au sens du **maintien dans l'emploi ou en activité professionnelle**.

L'ambition des parties signataires est en effet de permettre le **maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise ou activité d'origine, ou à défaut, le reclassement et/ou la réorientation professionnelle dans une autre entreprise ou une activité nouvelle, y compris en envisageant un changement de statut**.

Le **périmètre partagé d'intervention de la politique régionale** en faveur des bénéficiaires comprend :

- La détection précoce des situations à risque de désinsertion professionnelle,
- La recherche de solutions de maintien dans l'emploi ou de maintien en activité,
- La mise en œuvre et le suivi de la solution de maintien dans l'emploi,
- La mise en œuvre et sécurisation d'un parcours externe relayé vers les dispositifs de placement, d'orientation, de formation ou de soin en ayant travaillé le projet professionnel en amont (mise à profit de la période d'arrêt pour réfléchir sur le projet professionnel), dans le but notamment de faciliter la prise de relais en aval par les opérateurs de l'emploi et ainsi, d'accélérer le retour à l'emploi.

Ainsi, les personnes exposées à un risque d'inaptitude à leur poste de travail, ou confrontées à une problématique travail/santé sont concernées au premier chef (*voir précisions apportées à l'article 3*).

La politique régionale concertée se veut :

- Une politique intégrée, connectée aux autres cadres d'intervention et de coopération nationaux et régionaux,
- Qui réponde aux orientations des politiques publiques actuelles, et notamment : réforme de la santé au travail et des SST, loi du 5 mars 2014 sur la formation avec la mise en œuvre du Compte Personnel de Formation (CPF) et la création du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).

Ainsi, cette charte s'inscrit dans le cadre :

- De 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,
- De la loi n°2012-135 du 30 janvier 2012 relative à l'organisation de la médecine du travail,
- Du protocole national de collaboration institutionnelle pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées du 13 juillet 2007 signé par l'Etat, l'Assurance Maladie, la MSA et l'AGEFIPH,
- De la lettre du 9 mars 2011 du Comité National de Suivi du protocole national de collaboration institutionnelle pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées signée par l'Etat, la CNAMTS, la CCMSA et l'AGEFIPH,
- De la convention nationale pluriannuelle multipartite d'objectifs et de moyens pour l'emploi des travailleurs handicapés entre l'État, Pôle Emploi, l'AGEFIPH, le FIPHFP, la CNSA, la CCMSA, l'ARF et la CNAMTS du 27 novembre 2013,
- De l'accord 2015 – 2017, Etat, Pôle emploi et Cap emploi, avec le soutien de l'AGEFIPH et du FIPHFP,
- De la Convention d'Objectifs et de Gestion Etat-RSI 2012/2015,
- De la convention d'Objectifs et de Gestion Etat – CNAM 2014/2017,
- Du plan national santé au travail 2016-2020 et du plan régional santé au travail.
- Des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM)¹.

Les parties signataires s'engagent notamment à alimenter les réflexions du **groupe de travail handicap, installé au sein de la Commission Emploi du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et l'orientation Professionnelle (CREFOP)**, mis en œuvre dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 au niveau régional.

¹ Le CPOM vise à mettre en œuvre les priorités d'action du projet de service du SST en cohérence avec les objectifs régionaux de santé au travail et de prévention, retenus par les organismes de sécurité sociale dans le cadre du Contrat Pluriannuel de Gestion et avec ceux fixés par l'Etat au titre du Plan Régional de Santé au Travail. L'élaboration du CPOM donne l'occasion de développer entre les trois signataires, un partenariat étroit par une approche territoriale homogène en matière de santé au travail. L'Agence Régionale de Santé est également associée à sa construction. Elaboré à partir d'un diagnostic partagé recensant les moyens et les besoins territoriaux en matière de prévention des risques, le CPOM implique également les partenaires sociaux régionaux dans son pilotage et dans son suivi.

Article 3 : Bénéficiaires de la politique régionale concertée

La politique régionale concertée de maintien dans l'emploi est déployée en faveur :

- **Des personnes** exposées à un risque d'inaptitude à leur poste de travail, ou confrontées à une problématique travail-santé, à savoir :
 - Les travailleurs handicapés tels que définis par l'article L.5212-13 du code du travail (y compris les travailleurs indépendants et exploitants agricoles) confrontés à un risque d'inaptitude ou de cessation d'activité pour raisons de santé,
 - Les salariés du secteur privé en risque d'inaptitude et à aptitude ou à capacité professionnelle réduite en voie de reconnaissance de la qualité de « travailleurs handicapés »,
 - Des travailleurs du secteur privé – salariés, travailleurs indépendants et exploitants agricoles – en risque d'inaptitude ou de cessation d'activité pour motif de santé,
- **Des entreprises du secteur privé.**

Article 4 : Objectifs opérationnels

Les parties signataires entendent agir de concert pour renforcer l'efficacité de leurs interventions dans le domaine du maintien dans l'emploi.

Les **objectifs opérationnels** sont les suivants :

- **Vis-à-vis des publics**
 - Améliorer le service rendu aux personnes et aux entreprises en faveur du maintien dans l'emploi,
 - Améliorer l'information des publics, favoriser le repérage des offres et des acteurs,
 - Améliorer l'accès aux offres de services, l'activation précoce des dispositifs/aides (dès que l'état de santé le permet),
 - Assurer la sécurisation et une plus grande fluidité des parcours de maintien
- **Au plan institutionnel et opérationnel**
 - Favoriser une connaissance réciproque de chaque institution signataire et de son offre de services ou de celle contractualisée avec des partenaires ou prestataires,

- Favoriser la circulation de l'information, le partage des bonnes pratiques et les coopérations entre institutions et entre acteurs de terrain (vision pluridisciplinaire),
- Favoriser la construction de diagnostics partagés sur les orientations complexes,
- Sensibiliser les acteurs concernés, qu'ils relèvent de l'entreprise (chefs d'entreprises, ressources humaines, institutions représentatives du personnel, salariés), du corps de contrôle (inspection du travail), des services de prévention de la CARSAT, des services de santé sécurité au travail des MSA, des services santé/médical et action sanitaire et sociale des RSI, de la médecine (service de santé au travail, médecins du travail et médecins traitants), ou des partenaires sociaux afin que ceux-ci aient une vision globale du champ du maintien dans l'emploi et de se situer dans le système partenarial,
- Permettre aux offres de services de se déployer pleinement, au service des travailleurs handicapés et des entreprises,
- Garantir l'articulation des offres de services et la complémentarité des interventions,
- Accompagner les acteurs de terrain dans l'appropriation de ces offres de services et des compétences des différents acteurs afin qu'ils soient en capacité, à terme, de qualifier les situations et d'orienter les personnes vers le bon interlocuteur et le bon service.

Article 5 : Pilotage, suivi et animation de la politique régionale concertée

Le pilotage de la politique régionale concertée en faveur du maintien dans l'emploi s'appuie sur **deux piliers** :

Au niveau régional, le Comité de Pilotage Régional de Maintien dans l'Emploi (CPR Maintien).

a) Missions du CPR

- Le CPR Maintien exerce une fonction de pilotage de la politique du maintien dans l'emploi des personnes handicapées en Rhône-Alpes.
- Il impulse la politique concertée, fixe les orientations stratégiques, veille à l'articulation harmonisée des acteurs et des interventions en faveur du maintien dans l'emploi.
- Il définit les moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés, calibre et alloue les ressources et financements spécifiques mis à disposition dans le cadre de la politique régionale concertée tels que définis à l'article 6.
- Il définit un plan de communication régional.
- Il évalue les résultats de la politique régionale concertée (*voir éléments développés à l'article 7*).

b) Composition du CPR

- En sont membres : l'Etat (DIRECCTE), la CARSAT, l'AROMSA, le RSI (un représentant pour les 2 caisses RSI des Alpes et RSI Région Rhône), l'AGEFIPH, Pôle Emploi et les Partenaires sociaux.

- Cette composition pourra évoluer sur proposition du Comité de Pilotage Régional.

c) Fonctionnement du CPR

- La présidence est assurée par l'Etat (DIRECCTE) ou son représentant.

Au niveau local, les Comités de Maintien dans l'Emploi (CME)

a) Missions des CME

- Le Comité élabore un plan d'action territorial s'inscrivant dans les orientations régionales stratégiques qui définit la stratégie d'intervention permettant d'atteindre les objectifs fixés collectivement dans le cadre de la politique régionale concertée.
- Il décline le plan de communication au niveau local.
- Le Comité organise, en outre, l'échange d'information.
- Il constitue le lieu privilégié d'échange sur la politique de maintien dans l'emploi menée au niveau local. Ces réunions permettent à l'ensemble des acteurs d'avoir une compréhension partagée, d'apprécier ensemble leurs contributions respectives au système, de construire un discours commun.

b) Composition des CME

En sont membres :

- Les représentants locaux des institutions liées au champ du maintien dans l'emploi, un représentant du CPR, la MDPH, les SAMETH, les Services de Santé au Travail,
- Les représentants du service public de l'emploi (Pôle Emploi, Cap Emploi),
- Les partenaires sociaux,
- Une représentation de l'organisme porteur de l'animation territoriale (*voir infra*).

c) Fonctionnement des CME

- Le Comité est présidé par les partenaires sociaux qui en assurent l'animation.
- Le mandat de la Présidence est de deux ans avec un principe d'alternance entre les collègues salariés et employeurs.

Une démarche sera engagée à compter de 2016 afin de définir le périmètre territorial de ces instances de gouvernance en fonction des opportunités identifiées.

Article 6 : Ressources spécifiques mises à disposition dans le cadre de la politique régionale concertée

De manière à faciliter l'atteinte des objectifs fixés à l'article 4 de la présente Charte, **les parties signataires ont acté la mise en place de nouvelles ressources** destinées à :

- D'une part, renforcer l'information des publics visés à l'article 3,
- D'autre part, appuyer le travail des acteurs du maintien dans l'emploi, et favoriser le plein déploiement des offres de services de ces derniers.

Sont ainsi financés dans le cadre de la politique régionale :

a) *Un accueil téléphonique régional d'information, INFO SANTE EMPLOI*

- Il s'agit d'un service de primo-information à destination de ceux, salariés, travailleurs indépendants, exploitants agricoles, entreprises, qui sont confrontés à une problématique de maintien dans l'emploi (risque d'inaptitude ou cessation d'activité à court, moyen ou plus long terme pour des raisons de santé) et qui ne savent pas à qui s'adresser (travailleurs eux-mêmes, entreprises individuelles, entreprises, organisations syndicales ou patronales, associations...);
- Il donne une information de premier niveau qui permet d'orienter les demandeurs vers le professionnel du maintien dans l'emploi approprié, en tenant compte de leur situation par rapport à l'emploi et de leur régime d'assurance maladie d'appartenance.

b) *Des animations territoriales :*

Ce service est assuré sur l'ensemble du territoire rhônalpin par des équipes territorialisées.

Les animations territoriales interviennent à un **double niveau** :

1/ En appui au déploiement de la politique régionale concertée

En lien avec la stratégie établie par le CPR, elles appuient les CME dans :

- La définition du plan d'actions territorial :
 - ✓ En élaborant, au lancement de la politique régionale concertée, un état des lieux territorial permettant d'établir un diagnostic de la situation et des besoins locaux,
 - ✓ En alimentant en continu et plus spécifiquement au travers d'un bilan annuel les membres des comités sur les progrès accomplis et les freins potentiels à l'atteinte des objectifs fixés,
- La définition et la mise en œuvre des actions visant à lever les freins identifiés,
- La préparation des réunions de travail et leur capitalisation, en concertation avec la Présidence,
- La déclinaison du plan de communication au niveau local et son déploiement.

2/ Au service des publics et acteurs locaux du maintien

Leur intervention vise à :

- Favoriser les coopérations entre acteurs au plan local, dans un souci de complémentarité opérationnelle pour le traitement des situations individuelles des bénéficiaires et dans le respect des offres de services et prérogatives de chacun des acteurs,
- Accompagner et outiller, si nécessaire, les acteurs de droit commun pour leur permettre, à terme, de qualifier, seuls, les situations individuelles des bénéficiaires,
- Elaborer des procédures pour mobiliser les acteurs compétents en cas de reclassement externe,
- Organiser, lorsque la solution pour le bénéficiaire se révèle particulièrement complexe, des Cellules Techniques de Maintien dans l'Emploi territoriales (CTME) – voir *infra* - rassemblant plusieurs acteurs locaux, afin de parvenir à un diagnostic et une préconisation partagés,
- Appuyer INFO SANTE EMPLOI dans l'orientation des demandeurs, pour les seules personnes pour lesquelles l'orientation n'apparaît pas évidente.

Présentation des Cellules Techniques de Maintien dans l'Emploi territoriales (CTME)

Les CTME visent à traiter des seules orientations dites « complexes »² nécessitant une analyse multidisciplinaire. Elles réalisent un diagnostic partagé et élaborent un plan d'action approprié à la situation. Les CTME regroupent tous les opérateurs intervenant dans le traitement des situations individuelles de maintien dans et en emploi.

Le déploiement de ces nouvelles ressources s'accompagne d'un **plan de communication régional ad hoc, décliné au plan local par les CME**, permettant d'assurer leur visibilité auprès des acteurs de terrain et des publics auxquels ils sont destinés.

² Définition : une orientation complexe est une orientation nécessitant un diagnostic partagé pluridisciplinaire, car ne pouvant être solutionnée dans le cadre d'un échange bilatéral entre les acteurs (CPR du 24 novembre 2014)

Article 7 : Evaluation de la politique régionale concertée

Les conditions et modalités de coopération prévues par la présente Charte et leurs évolutions éventuelles sont appréciées par les parties signataires dans le cadre du **Comité de Pilotage Régional qui évalue annuellement le fonctionnement de la politique, sa performance** comparativement aux autres régions, **l'atteinte des objectifs et la progression des axes d'amélioration fixés**.

A cette fin, un référentiel d'évaluation (présenté en annexe), a été spécifiquement travaillé pour donner à voir les ambitions du CPR en la matière.

Les institutions ayant vocation à intervenir dans le champ du maintien s'engagent à produire les statistiques nécessaires au pilotage et à l'évaluation de la politique régionale.

Article 8 : Durée

La présente Charte engage les parties pour une **durée de 5 ans**, à compter de la date de signature. A son échéance elle pourra être renouvelée d'un commun accord ou dénoncée par l'une ou l'autre des parties sous réserve du respect d'un préavis de trois mois.

En cours d'exécution, elle pourra être révisée en cas de modifications des missions de l'un des signataires, ou de changement des dispositions législatives ou réglementaires applicables au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Fait à Lyon, le 8/12/2015

Signatures

AGEFIPH Rhône-Alpes
Daniel DIAS, Délégué régional



AROMSA Rhône-Alpes
Ludovic MARTIN, directeur



CARSAT Rhône-Alpes
Yves CORVAISIER, Directeur Général



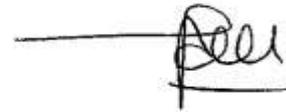
DIRECCTE Rhône-Alpes
Philippe NICOLAS, Directeur régional



PÔLE EMPLOI Rhône-Alpes
Pascal BLAIN, Directeur régional



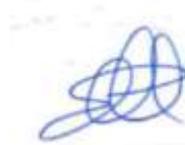
RSI des Alpes
Françoise DUMAS, Directrice Régionale



RSI région Rhône-Alpes
Jean Marc GEORGE, Directeur régional



**Union régionale interprofessionnelle
CFDT Rhône-Alpes**
Elisabeth LE GAC, Secrétaire Général



CFE-CGC Rhône-Alpes
Laurent CARUANA, Président



Union régionale CFTC Rhône-Alpes
René RIVIÈRE, Secrétaire Général



CGPME Rhône-Alpes
François TURCAS, Président



Comité régional CGT Rhône-Alpes
Bruno BOUVIER, Secrétaire Général



Union Régionale FO Rhône-Alpes
Daniel JACQUIER



MEDEF Rhône-Alpes
Bernard GAUD, Président



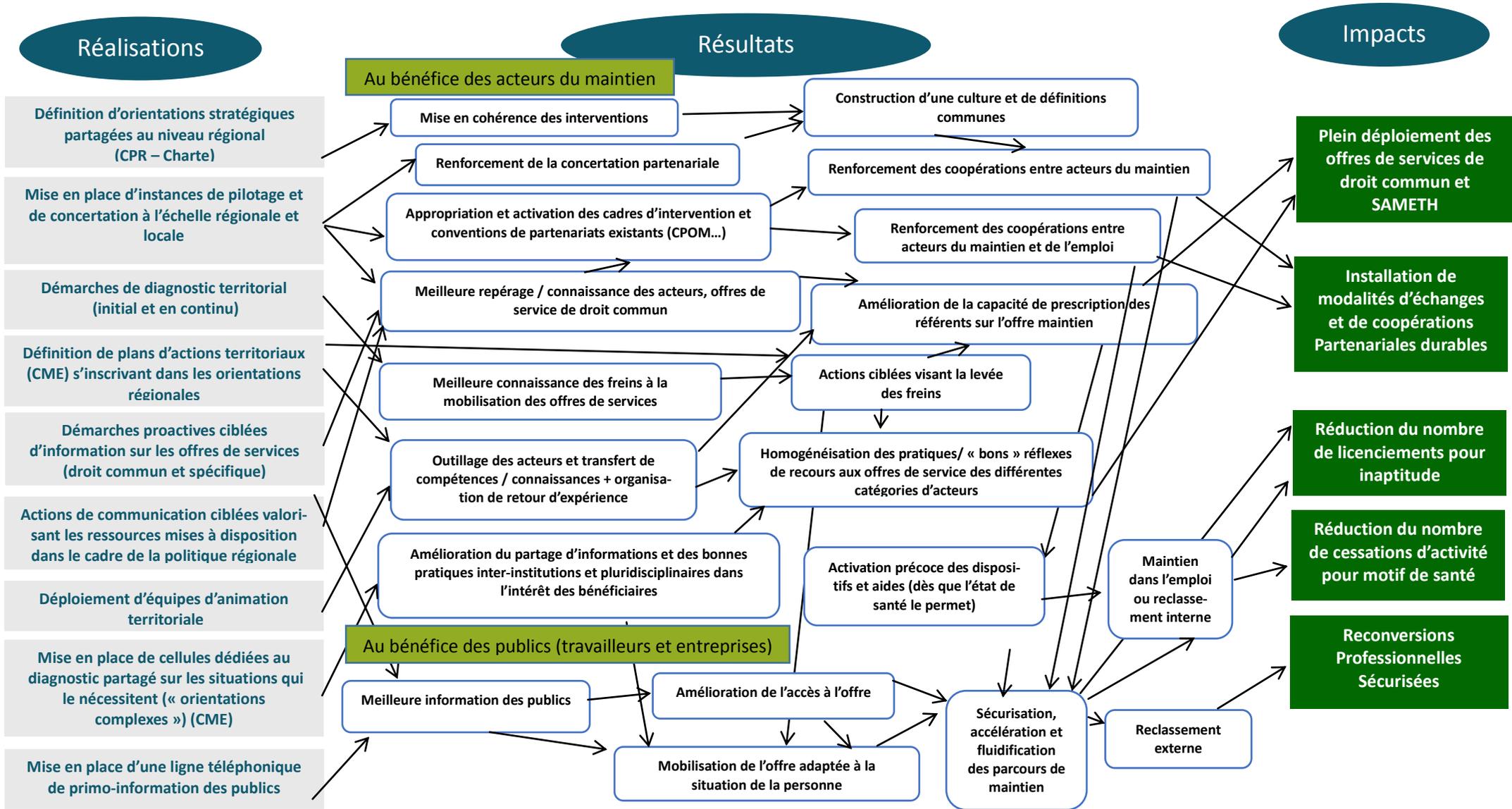
UPA Rhône-Alpes
Bruno CABUT, Président



Annexe :

Référentiel d'évaluation
de la
Charte régionale pour le maintien dans l'emploi des
Travailleurs Handicapés en Rhône-Alpes

Stratégie d'intervention de la Politique Régionale Concertée



Questions évaluatives

1. Le cadre de gouvernance de la nouvelle politique régionale favorise-t-il une meilleure coordination et complémentarité des interventions des partenaires signataires de la Charte et l'installation de modalités d'échanges et de coopérations partenariales durables ?
2. Dans quelle mesure les démarches territorialisées d'état des lieux/diagnostic et de mise en œuvre de plans d'actions ont-elles permis l'identification et la levée des freins à l'atteinte du schéma cible ?
3. La mise en œuvre du numéro régional contribue-t-elle à l'orientation précoce des situations problématiques et l'amélioration de l'accès des usagers (TH et entreprises) à l'offre adaptée à leurs situations et besoins ?
4. Le déploiement d'équipes d'animation territoriale contribue-t-il au renforcement des acteurs du maintien dans leur rôle d'orientation, de prescription et/ou de prise en charge précoce de tous les publics ?
5. Les actions d'information en direction des acteurs du maintien améliorent-elles la visibilité sur l'offre et les cadres d'intervention ainsi que la mobilisation de l'offre adaptée à la situation et aux besoins des personnes ?
6. Les indicateurs de maintien en et dans l'emploi évoluent-ils de manière positive au niveau régional et traduisent-ils une plus grande accélération et fluidification des parcours de maintien ?

Critères de jugement et indicateurs

1. Le cadre de gouvernance de la nouvelle politique régionale favorise-t-il une meilleure coordination et complémentarité des interventions des partenaires signataires de la Charte et l'installation de modalités d'échanges et de coopérations partenariales durables ?

Critères de jugement (<i>on aura réussi si...</i>)	Indicateurs/descripteurs envisagés
<p>Les instances de pilotage permettent l'élaboration d'orientations partagées et la création d'une culture commune/de définitions communes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Composition des différentes instances/niveau de participation aux différents temps de travail • Modalités de travail des instances (activités des groupes de travail, « produits » de sortie des travaux...) • Niveau de satisfaction des partenaires sur les modalités de travail, d'échange et de co-production au niveau des instances • Type de progrès accomplis dans le cadre du partenariat : définitions partagées,...
<p>Les interventions entre le niveau régional (CPR) et le niveau local (CME) sont articulées et complémentaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Modalités de circulation de l'information entre les instances et de partage des décisions issues des échanges et types d'apports réciproques • Documents de cadrage, procédures/protocoles permettant de définir les missions respectives et segments d'intervention • Types de complémentarités entre les instances repérées
<p>Les partenaires définissent des modalités de coopération opérationnelle et organisent les passerelles nécessaires entre leurs offres de service pour accompagner le travail de terrain des CME et animations territoriales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nature des coopérations/rapprochements engagés sur la période • Objectifs poursuivis • Démarches nouvelles mises en œuvre pour favoriser la fluidité des parcours et l'accès à l'offre • Le cas échéant, nouveaux partenariats bi ou multilatéraux signés et finalités de ces partenariats
<p>Le partenariat travaille à la fiabilisation des données collectées et à la collecte de nouvelles données nécessaires au pilotage de la démarche</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Démarches engagées pour travailler à la convergence des indicateurs de suivi, à leur fiabilisation • Démarches de partage des données engagées par les partenaires • Nouveaux indicateurs disponibles (qui n'étaient pas disponibles/sécurisés au lancement de la démarche) permettant de mesurer les progrès accomplis (sécurisation des parcours, accélération...) • Nature des informations remontées grâce à ce travail sur les indicateurs

2. Dans quelle mesure les démarches territorialisées d'état des lieux/diagnostic et de mise en œuvre de plans d'actions ont-elles permis l'identification et la levée des freins à l'atteinte du schéma cible ?

Critères de jugement (<i>on aura réussi si...</i>)	Indicateurs/descripteurs envisagés
Les démarches d'état des lieux ont permis aux CME d'établir un diagnostic partagé de la situation et des priorités d'intervention qui a servi de socle à la définition d'un plan d'actions territorial	<ul style="list-style-type: none"> • Méthodologie déployée dans le cadre de l'état des lieux • Typologie des acteurs interrogés • Modalités de restitution et mise en débat du diagnostic
Les plans d'actions territorialisés définissent de manière précise les actions à engager pour lever les freins identifiés à l'atteinte du schéma cible et travailler spécifiquement sur la fluidité des interventions et des parcours	<ul style="list-style-type: none"> • Typologie des actions définies dans le plan d'actions • Calendrier de déploiement de ces actions • Connexions entre freins identifiés et actions engagées • Les plans d'action comportent un volet qui traite de la question des prises de relais dans le cadre des reclassements externes
Des résultats positifs sont enregistrés localement grâce aux actions engagées	<ul style="list-style-type: none"> • Nouvelles collaborations nouées entre certains acteurs au niveau local (inexistantes précédemment) • Nouvelles pratiques mises en place pour répondre aux besoins/ problématiques identifiées • Outils proposés pour résoudre les freins/problématiques identifiées
Les dispositions prises au niveau local en termes de diagnostic en continu et de suivi permettent un ajustement/une révision en tant que de besoin de la stratégie définie dans le plan d'actions	<ul style="list-style-type: none"> • Existence d'un travail d'état des lieux/diagnostic en continu (et modalités de réalisation) par les animations territoriales et les CME • Existence d'un système de suivi de la mise en œuvre du plan d'actions en CME

3. La mise en œuvre du numéro régional contribue-t-il à l'orientation précoce des situations problématiques et l'amélioration de l'accès des usagers (travailleurs handicapés et entreprises) à l'offre adaptée à leurs situations et besoins ?

Critères de jugement (<i>on aura réussi si...</i>)	Indicateurs/descripteurs envisagés
<p>Le numéro régional INFO SANTE EMPLOI permet d'orienter des publics à risque/ en situation de fragilité, isolés car en dehors de tout accompagnement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Part des appelants n'ayant pas évoqué leurs difficultés de santé avec l'employeur • Part des appelants en arrêt de travail par régime d'appartenance • Part des appelants n'ayant engagé aucune démarche dans le cadre d'un parcours maintien • Part des appelants sans reconnaissance TH • Part des appelants non accompagnés par un acteur du maintien • Statut des personnes prises en charge par les acteurs du maintien (travailleurs indépendants, exploitants agricoles, salariés du privé...)
<p>INFO SANTE EMPLOI permet d'orienter les demandes des entreprises vers le bon acteur/ la bonne structure</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Volume et part des entreprises parmi les appelants, profils des entreprises appelantes et territoire d'implantation • Typologie des fonctions des appelants « entreprises » • Typologie des demandes adressées par les entreprises
<p>INFO SANTE EMPLOI dispose d'une connaissance actualisée en continu sur les acteurs du maintien et leur offre de service de manière à orienter de manière pertinente les appelants</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existence d'un interlocuteur ressource pour l'appui régional au sein de chaque institution signataire de la Charte, en capacité de fournir les informations attendues • Modalités d'information sur INFO SANTE EMPLOI par les acteurs du maintien • Existence d'un retour d'expérience organisé par les animations territoriales en direction de l'équipe INFO SANTE EMPLOI sur les orientations complexes
<p>INFO SANTE EMPLOI répond à un besoin d'orientation sur le maintien dans l'emploi sans se substituer aux opérateurs du champ du maintien ou de champs connexes (santé et emploi principalement)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evolution du nombre d'appels • Part des personnes orientées par INFO SANTE EMPLOI parmi l'ensemble des personnes prises en charge par chacun des acteurs • Typologie des cas dans lesquels les acteurs du maintien mobilisent ou orientent les usagers vers le numéro régional • Part des appelants orientés vers INFO SANTE EMPLOI par un acteur du maintien (par typologie) • Part des appelants appartenant à la catégorie des acteurs du maintien • Typologie des questions posées par les acteurs du maintien contactant en direct INFO SANTE EMPLOI • INFO SANTE EMPLOI propose une orientation et non des solutions pour rester en emploi, intervention qui reste dans les prérogatives des acteurs du maintien

4. Le déploiement d'équipes d'animation territoriale contribue-t-il au renforcement des acteurs du maintien dans leur rôle d'orientation, de prescription et/ou de prise en charge précoce de tous les publics ?

Critères de jugement (<i>on aura réussi si...</i>)	Indicateurs/descripteurs envisagés
Les animations territoriales (AT) contribuent à l'outillage des acteurs locaux du maintien ou facilitent l'émergence de solutions au service de l'amélioration de la visibilité et capacité de prescription des référents sur l'offre maintien	<ul style="list-style-type: none"> • Typologie des outils créés et proposés aux acteurs locaux • Solutions mises en œuvre avec l'appui de l'AT • Modalités de diffusion de ces outils • Destinataires/bénéficiaires de ces outils (structure et fonction des professionnels destinataires) • Satisfaction des acteurs bénéficiaires
Les AT contribuent au repérage et à la remontée des besoins d'information des acteurs du maintien sur les offres de services existantes et organisent, avec les structures concernées, des actions permettant de combler le besoin	<ul style="list-style-type: none"> • Pertinence de l'organisation (territoriale et technique) des animations territoriales du point de vue des acteurs partenaires • Méthodes de repérage des besoins par les AT • Nature des besoins identifiés • Structures mobilisées par les AT pour construire une réponse aux besoins d'information/réponses apportées
Progressivement, les pratiques d'échanges autour des cas complexes s'inscrivent dans les modes de fonctionnement coopératifs « standards » des acteurs de terrain selon des modalités définies collectivement et organisées en autonomie	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de CTME (<i>l'indicateur doit être en baisse avec le temps et tendre vers 0</i>) ou autres outils mis en œuvre avec la même finalité • Part des acteurs considérant que le format CTME permet, de manière transitoire, de répondre à un besoin d'échange pluridisciplinaire autour des orientations complexes • Les collaborations nouées dans le cadre des CTME se prolongent en dehors des réunions des cellules, en tant que de besoin • De moins en moins d'orientations sont qualifiées de « complexes » avec le temps (acteurs en capacité de qualifier seuls)
Les AT appuient les acteurs de terrain dans la sécurisation des parcours et les prises de relais dans le cadre des reclassements externes	<ul style="list-style-type: none"> • Démarches engagées avec l'appui des AT
Les AT ne se substituent pas aux acteurs du maintien mais contribuent à leur visibilité	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de signalements directs traités par les AT (<i>l'indicateur doit être en baisse avec le temps et tendre vers 0</i>) • Part des acteurs du maintien considérant que les AT ne constituent pas un échelon supplémentaire dans le circuit de signalement et de prise en charge • Pratiques des acteurs dans la mobilisation des AT (mobilisation/ orientation vers les AT uniquement dans des cas bien ciblés – pas de transfert de responsabilités) • Démarches engagées par les AT pour favoriser la connaissance /reconnaissance mutuelle entre les acteurs et valoriser les offres de services des acteurs • Démarches engagées par les AT pour favoriser les collaborations inter-structures • Part des acteurs considérant que leur niveau de visibilité sur le panorama maintien et les offres de services a progressé sur la période

5. Les actions d'information en direction des acteurs du maintien améliorent-elles la visibilité sur l'offre et les cadres d'intervention ainsi que la mobilisation de l'offre adaptée à la situation et aux besoins des personnes ?

Critères de jugement (<i>on aura réussi si...</i>)	Indicateurs/descripteurs envisagés
Des actions de communication permettent aux acteurs du maintien sur tous les territoires de bien repérer les ressources accessibles	<ul style="list-style-type: none"> • Existence d'un plan de communication régional relayé par des plans de communication portés par les CME au niveau local • Actions d'information/communications engagées par chacune des structures membres des CPR et CME en interne et en direction de leurs usagers/ressortissants/adhérents • Niveau de visibilité des ressources de la Politique régionale concertée de maintien dans l'emploi (part des acteurs repérant les principaux outils)
Des actions d'information/communication sur INFO SANTE EMPLOI permettent de toucher les cibles définies (bénéficiaires potentiels <u>et</u> acteurs relais) de manière homogène sur tous les territoires rhônalpins	<ul style="list-style-type: none"> • Typologie des actions engagées par territoire • Nombre et typologie des acteurs touchés par les actions de communication par territoire
Des démarches d'information/formation sur les offres de service des acteurs du maintien sont engagées en réponse au besoin d'information repéré dans le cadre de l'état des lieux	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre et typologie des actions d'information/formation sur les offres de service engagées par territoire • Nombre et typologie des acteurs touchés par les actions d'information/formation par territoire
Les démarches d'information/communication sont maintenues en continu et/ou en tant que de besoin	<ul style="list-style-type: none"> • Calendrier du plan de communication au niveau régional et dans les territoires

6. Les indicateurs de maintien en et dans l'emploi évoluent-ils de manière positive au niveau régional et traduisent-ils une plus grande accélération et fluidification des parcours de maintien ?

Les indicateurs retenus pour cette question 6 correspondent aux indicateurs du **tableau de bord national du maintien dans l'emploi** élaboré au plan national par le *Comité national de suivi du Protocole Maintien dans l'emploi* rassemblant l'Etat, l'AGEFIPH, la CNAMTS, la CCMSA et le FIPHFP.

A l'échelle rhônalpine, des progrès seront à réaliser quant à l'appréhension de l'activité des Services de Santé au Travail (SST) et des résultats de leur intervention sur lesquels la visibilité est faible à ce jour.

Un travail spécifique sera par ailleurs engagé dans le cadre d'un groupe de travail spécifique qui se réunira en tant que de besoin dans les mois suivant la signature de la Charte afin de travailler à la définition et à la collecte d'indicateurs complémentaires aux indicateurs définis au plan national, et ce, avec pour finalité de mieux appréhender les efforts réalisés au plan régional en matière de :

- Précocité du signalement,
- « Qualité » de l'orientation et pertinence des prescriptions des différentes mesures d'appui au maintien,
- Mobilisation des offres de service,
- Fluidification/accélération des parcours,
- Résultats des mesures de maintien déployées.

Glossaire

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées

ARF : Association des Régions de France

AROMSA : Association Régionale des Organismes de la Mutualité Sociale Agricole

AT : Animations Territoriales

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

CCMSA : Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole

CEP : Conseil en Evolution Professionnelle

CNAMTS : Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés

CME : Comité de Maintien dans l'Emploi

CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

CPF : Compte Personnel de Formation

CPOM : Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens

CPR : Comité de Pilotage Régional

CTME : Cellule Technique de Maintien dans l'Emploi territoriale

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi

FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

MSA : Mutualité Sociale Agricole

RSI : Régime Social des Indépendants

SAMETH : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

SST : Service de Santé au Travail

TH : Travailleur Handicapé