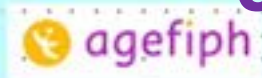




*Point mensuel Santé / Travail*  
**Jeudi 25 Mai 2023**  
**60 mns chrono - Agefiph / Fiphfp**





## Intervenants



**Emmanuel DAUBE**

Chargé d'études et de développement



**Jacques de Pesquidoux**

Directeur territorial du FIPHFP Normandie



## Au programme...



1. Conférence nationale du handicap du 26 avril
2. Rapport sur l'emploi des personnes en situation de handicap
3. en Europe (Forum européen des personnes handicapées)
4. Guide pour les victimes d'accidents du travail
5. Podcast du FIPHFP
6. Handicaps invisibles – Un lancement réussi pour la 1<sup>ère</sup> étape du tour de France – FIPHFP
7. Remise du rapport des Assises du Travail
8. Fin de carrière des seniors
9. En 1 minute : retenir les plus de 45 ans (Québec)
10. Mission réadaptation => les exosquelettes (Québec)
11. Baromètre de l'activité 2022 des Cap emploi
12. Infirmières et infirmiers en santé au travail : nouvelle obligation de formation
13. Événement Santé au travail
14. Activ BOX Agefiph – Innovation et Handicap
15. Agenda 2023



# Conférence nationale du handicap du 26 avril

La **Conférence nationale du handicap (CNH)** qui s'est tenue le 26 avril 2023 sous l'autorité du président de la République a donné **un nouveau cap pour les quatre prochaines années.**

A cette occasion, le **ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion**, en lien avec le **ministère délégué aux Personnes handicapées**, a animé les travaux d'un groupe de travail préparatoire à la CNH, en synergie avec le chantier [France Travail](#).

Cette concertation intense a mobilisé près de **100 personnes** : associations du champ du handicap, représentants du service public de l'emploi, des MDPH, de l'**AGEFIPH** et du **FIPHFP**, entreprises, organisations syndicales et patronales, personnes handicapées et professionnels de terrain.

Elle a abouti à **17 propositions concrètes et transformatrices** avec une ambition majeure : **cesser d'enfermer les personnes** dans des dispositifs et des parcours spécifiques et **rendre l'environnement professionnel de droit commun accessible** quel que soit le handicap.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/emploi-et-handicap-17-mesures-nouvelles>





## DE 1 à 8...

### Confier au service public de l'emploi l'accompagnement de toutes les personnes handicapées recherchant un emploi et améliorer l'orientation professionnelle

**Mesure 1** : Suppression de l'orientation vers le marché du travail par les MDPH ;

**Mesure 2** : Information systématique par les MDPH à Pôle Emploi/Cap Emploi des délivrances de RQTH ;

**Mesure 3** : Création d'un appui renforcé à la définition du projet professionnel par Pôle Emploi ;

**Mesure 4** : Développement de « l'emploi accompagné ».

### Favoriser l'accès à la formation « ordinaire »

**Mesure 5** : Développer l'apprentissage pour des adultes en reconversion ;

**Mesure 6** : Permettre aux apprenants ayant besoin d'un aménagement technique d'avoir un prêt d'équipement ;

**Mesure 7** : Permettre à tous les organismes de formation « ordinaires » d'accueillir un apprenant handicapé, quel que soit son handicap ;

**Mesure 8** : Créer un sac à dos numérique des aménagements, intégré au futur Passeport de compétences.



## DE 9 à 17...

### Améliorer l'accès

**Mesure 9** : Rendre la reprise d'un emploi incitative financièrement ;

**Mesure 10** : Donner la possibilité d'une portabilité des équipements ;

**Mesure 11** : Améliorer les droits des personnes reconnues handicapées avec un titre d'incapacité ou d'invalidité ;

**Mesure 12** : Faire évoluer les conditions de travail des personnes handicapées en ESAT.

### Favoriser l'engagement des employeurs privés et publics

**Mesure 13** : Les entreprises adaptées de travail temporaire et les CDD tremplin sont pérennisés ;

**Mesure 14** : Réformer la législation sur les ECAP ;

**Mesure 15** : Favoriser la mise en relation entre demandeurs d'emploi et employeurs engagés ;

**Mesure 16** : Développement du baromètre emploi et handicap ;

**Mesure 17** : La fonction de référent handicap en entreprise est légitimée.

# Rapport sur l'emploi des personnes en situation de handicap en Europe (Forum européen des personnes handicapées)

Le nouveau rapport sur les droits humains du Forum européen des personnes handicapées, intitulé « Droit au travail » et paru le 27 avril, révèle l'écart persistant dans l'accès des personnes handicapées à un emploi de qualité.

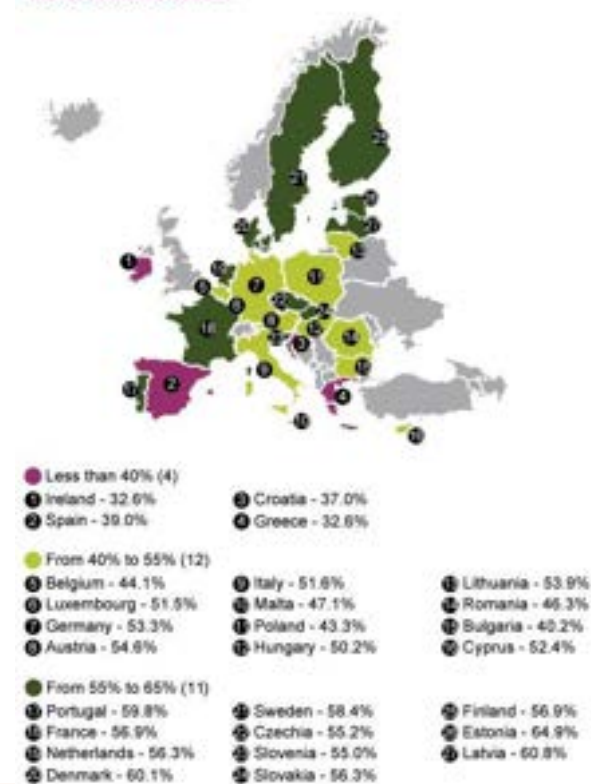
Le rapport formule une série de recommandations à l'intention des gouvernements pour :

- Permettre aux personnes de conserver les allocations d'invalidité lorsqu'elles exercent une activité lucrative ;
- Interdire la pratique consistant à payer les personnes handicapées en dessous du salaire minimum – et promouvoir des modèles d'emploi qui facilitent la transition vers l'inclusion dans le milieu ordinaire ;
- Promouvoir des pratiques efficaces pour accéder à des aménagements raisonnables et employer des personnes handicapées touchées par d'autres formes de marginalisation.

[https://www.edf-feph.org/content/uploads/2023/05/hr7\\_2023\\_press-accessible.pdf](https://www.edf-feph.org/content/uploads/2023/05/hr7_2023_press-accessible.pdf)



Employment rates of persons with disabilities in the EU Member States<sup>10</sup>





# Guide pour les victimes d'accidents du travail

Les services de l'inspection du travail de la DREETS Bretagne publient le Guide sur les accidents de travail.

Ce guide a pour vocation d'accompagner les salariés victimes d'accidents du travail dans leurs démarches, ainsi il contient des informations relatives aux définitions légales, aux démarches réalisables, aux conséquences.

[https://bretagne.dreets.gouv.fr/sites/bretagne.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/guide\\_victimes\\_accidents\\_du\\_travail\\_-\\_vdef2022.pdf](https://bretagne.dreets.gouv.fr/sites/bretagne.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/guide_victimes_accidents_du_travail_-_vdef2022.pdf)







## Podcast du FIPHFP : « Emploi et handicap, la fonction publique témoigne »

Le FIPHFP a lancé en avril les premiers épisodes de son nouveau podcast dédié aux questions d'emploi et de handicap dans le secteur public.

Ce podcast est accessible sur le site internet et sur la chaîne Youtube du FIPHFP et répond à un triple objectif :

- donner la parole aux employeurs publics sur leur politique handicap et sur les actions mises en œuvre en matière d'insertion des personnes en situation de handicap ;
- présenter des cas concrets et expliquer ce qui s'est joué, de quelle manière, les difficultés et avantages rencontrés ;
- permettre à d'autres employeurs publics de se reconnaître, de se projeter et de trouver des réponses à leurs questions.

<https://www.fiphfp.fr/actualites-et-evenements/actualites/le-fiphfp-lance-son-podcast-emploi-handicap-la-fonction-publique-temoigne>

<https://youtu.be/VTQG5EhS28E>



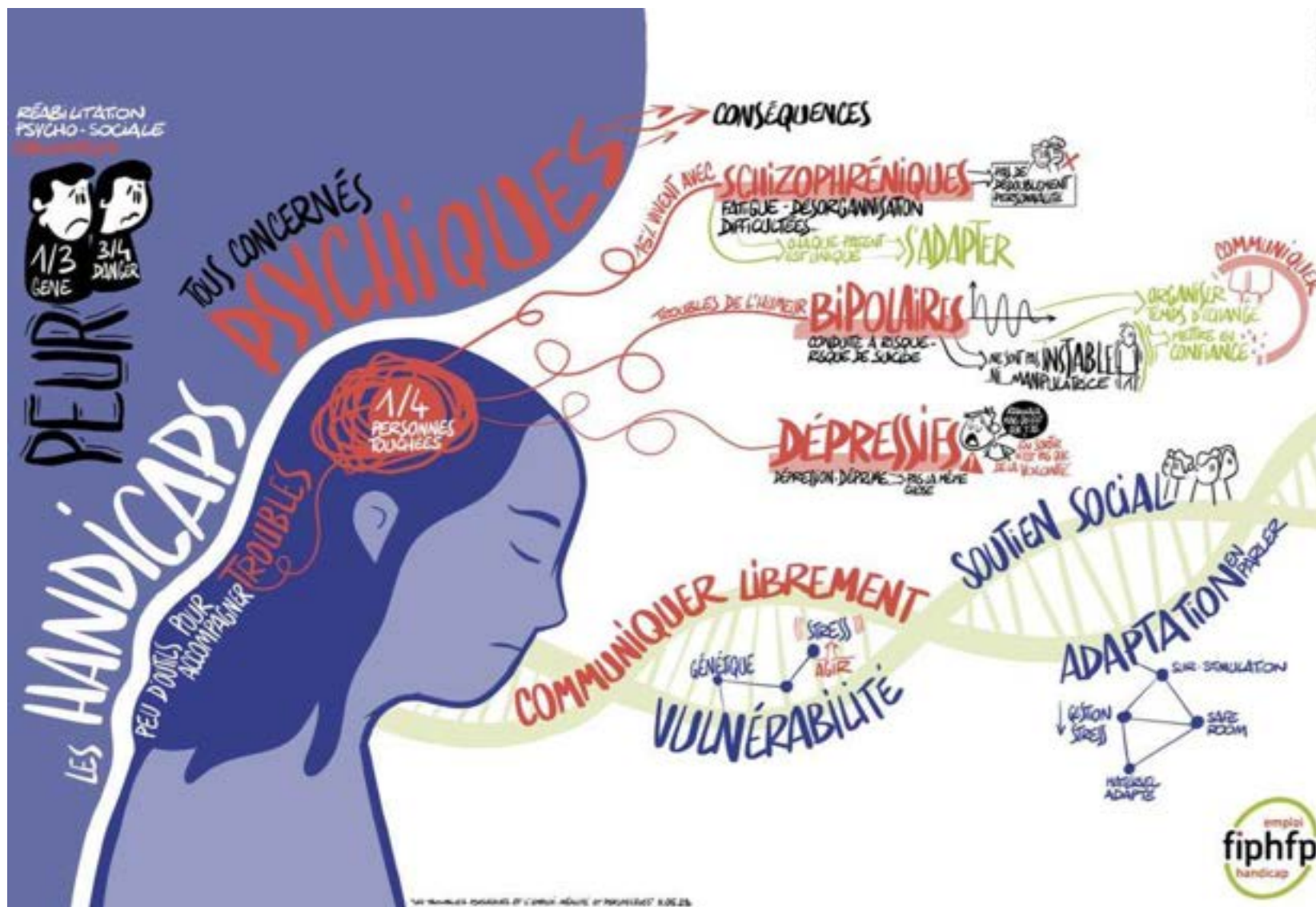


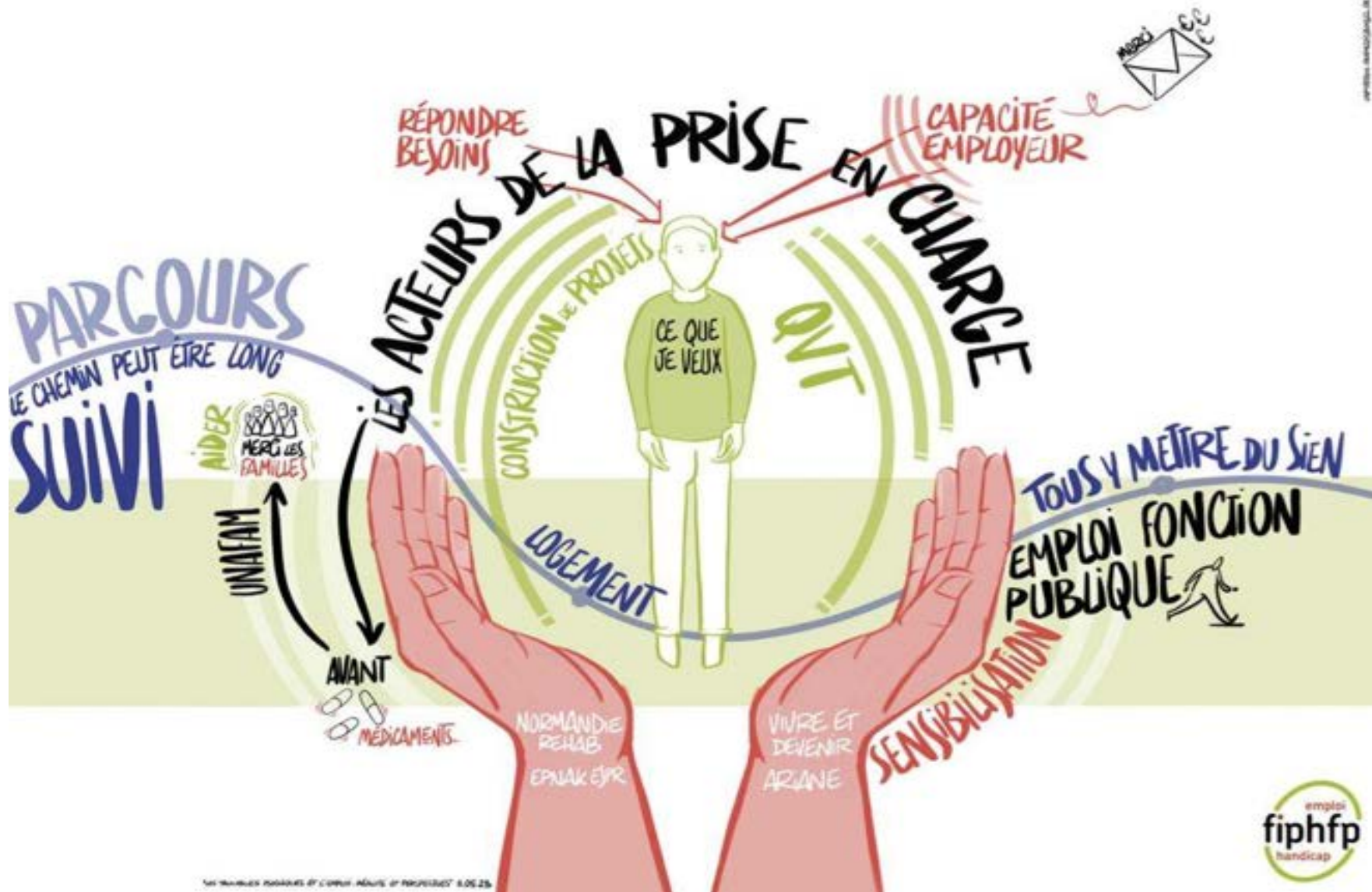
## HANDICAPS INVISIBLES - UN LANCEMENT RÉUSSI POUR LA 1ÈRE ÉTAPE DU TOUR DE FRANCE - FIPHFP

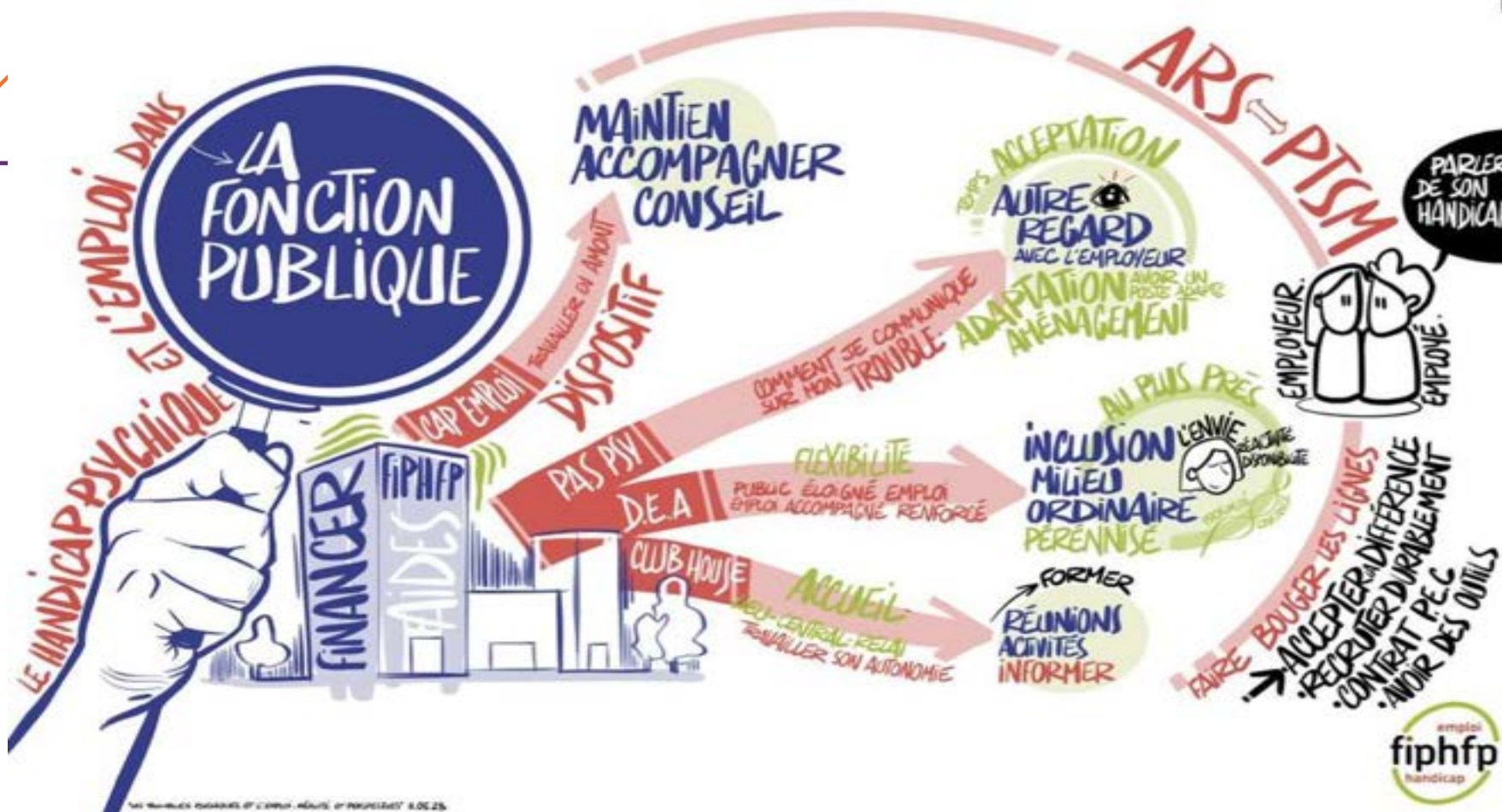
Cette édition normande du 11/05/2023 à Caen a rencontré un vrai succès en rassemblant plus de 130 personnes (référents handicap, élus, associations, partenaires...) et suscitant des échanges très riches autour de la thématique « Les troubles psychiques et l'emploi : réalités et perspectives ».

L'objectif de ce Tour de France, qui comptera 18 étapes, organisées sur deux années, est de sensibiliser sur le handicap invisible et de rendre visible ces handicaps.









Les ressources => <https://www.fiphfp.fr/employeurs/ressources-employeurs/centre-de-ressources/tour-de-france-des-handicaps-invisibles-etape-de-normandie>

Le replay => [https://www.youtube.com/watch?v=nnJmrnfs\\_6k&list=PLZOO21aL4LeZZynuLQ1e3bnfpN-6jRM4](https://www.youtube.com/watch?v=nnJmrnfs_6k&list=PLZOO21aL4LeZZynuLQ1e3bnfpN-6jRM4)



# Remise du rapport des Assises du Travail

Les travaux ont porté sur trois thèmes : le sens du travail, la qualité de vie et la santé au travail, et la démocratie au travail. Le rapport présente 17 propositions visant à « re-considérer le travail » et « restaurer la confiance » organisées autour de quatre axes :

- Gagner la bataille de la confiance par une révolution des pratiques managériales et en associant davantage les travailleurs ;
- **Adapter les organisations du travail**, favoriser les équilibres des temps de vie et accompagner les transitions pour les travailleurs ;
- Assurer aux travailleurs des droits effectifs et portables tout au long de leur parcours professionnel ;
- **Préserver la santé physique et mentale des travailleurs**, un enjeu de performance et de responsabilité pour les organisations.

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/assises\\_du\\_travail\\_-\\_rapport\\_des\\_garants.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/assises_du_travail_-_rapport_des_garants.pdf)



# Fin de carrière des seniors



# Fin de carrière des seniors : Quelles spécificités selon les métiers ? (France stratégie)

Chaque année, en moyenne, environ 30 % des départs en fin de carrière ne relèvent pas d'un passage immédiat de l'emploi vers la retraite.

Ces sorties précoces de l'emploi donc hors retraite et pré-retraite s'expliquent par trois causes principales : les **raisons de santé**, le **chômage** et **l'inactivité**.

France stratégie propose une analyse par métier de ce phénomène. L'ampleur de ces sorties précoces de l'emploi apparaît de fait très hétérogène : elles représentent plus de quatre départs en fin de carrière sur dix dans certains métiers, contre un sur dix à l'autre bout du spectre. Les métiers les plus concernés se trouvent dans **l'hébergement-restauration**, le **bâtiment**, les **services aux particuliers et aux collectivités** (services à la personne, agents d'entretien) et la **manutention**.







## Quelles spécificités selon les métiers ? (France stratégie)

Le motif premier de ces départs varie : c'est **la santé pour 30 % des caissiers et employés de libre service, l'inactivité pour un ouvrier qualifié de la manutention sur cinq.**

Parmi les quinze métiers aux taux de départs précoces les plus élevés, dix figurent aussi parmi ceux dont les travailleurs déclarent le plus souvent « **ne pas se sentir capables de faire le même travail jusqu'à la retraite** ».

S'agissant du chômage et de l'inactivité, les sorties précoces apparaissent modérément liées à la catégorie socioprofessionnelle.

Les **employés et ouvriers peu qualifiés** sont en revanche **surreprésentés dans les sorties précoces pour raisons de santé.**

Améliorer les conditions de travail reste un des leviers pour accroître le taux d'emploi et réduire les difficultés de recrutement dans les métiers combinant départs précoces pour raisons de santé et conditions de travail contraignantes.



# Fin de carrière des seniors : Quelles spécificités selon les métiers ? (France stratégie)

Graphique 1 – Répartition des départs en fin de carrière selon le motif en 2004-2019



Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 50-69 ans en année N-1, cessant leur activité pour fin de carrière en année N.

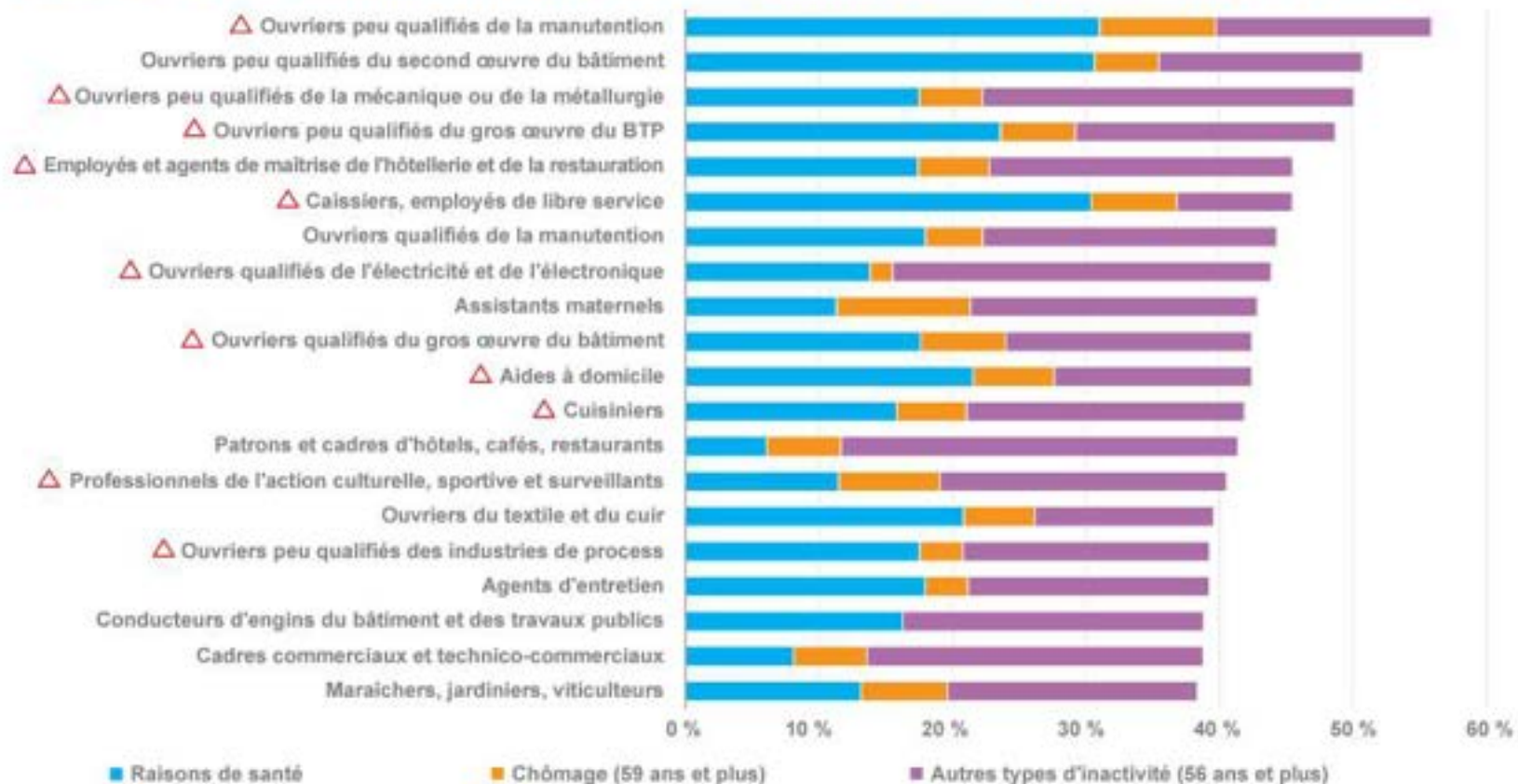
Lecture : parmi les personnes en emploi âgées de 50 à 69 ans en 2003-2018, 416 000 déclarent être en retraite et pré-retraite en 2004-2019, soit 71 % de l'ensemble des départs en fin de carrière observés ces années-là.

Source : France Stratégie, à partir des enquêtes Emploi 2004-2019 (Insee)

[https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-2023-na121-emploi-seniors-avril\\_0.pdf](https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-2023-na121-emploi-seniors-avril_0.pdf)



Graphique 3 – Les vingt métiers avec la part de sorties précoces de l'emploi la plus élevée, 2004-2019



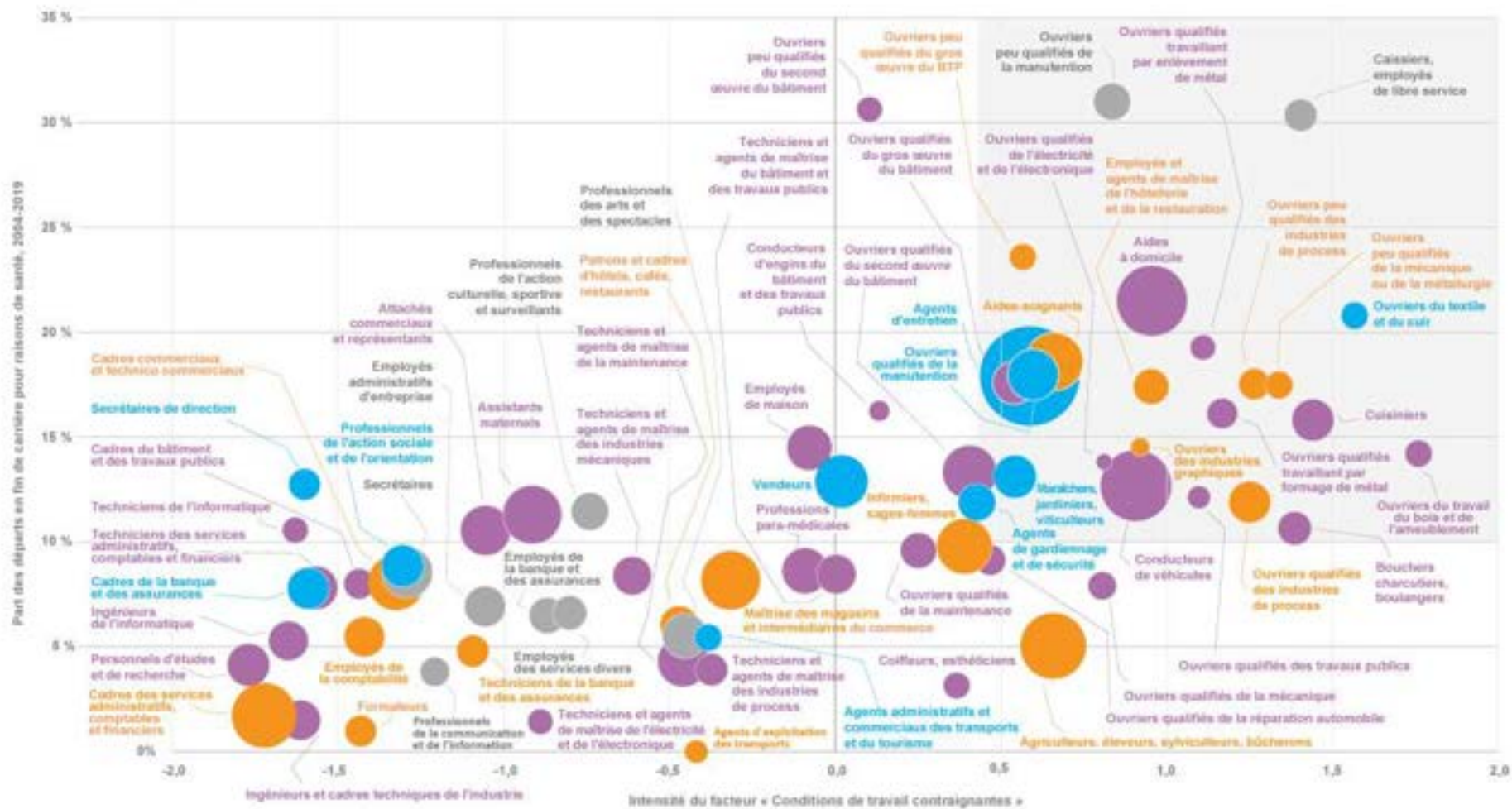
Note : le symbole △ signale les métiers où les travailleurs sont les plus nombreux à répondre « non » à la question « Vous sentez-vous capables de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à la retraite ? ».

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 50-69 ans en année N-1, cessant leur activité pour fin de carrière en en année N.

Lecture : entre 2004 et 2019, parmi les ouvriers peu qualifiés de la manutention qui partent en fin de carrière, 31 % le font pour raisons de santé.

Sources : France Stratégie, à partir des enquêtes Emploi 2004-2019 (Insee) et des enquêtes Conditions de travail 2013, 2016 et 2019 (Dares-Drees-DGAFP)

Graphique 8 – Départs pour raisons de santé entre 2004 et 2019 : conditions de travail et difficultés de recrutement



Note : la surface des bulles est proportionnelle à l'effectif des personnes en emploi âgées de 50 à 69 ans en 2013-2019 au sein du métier.

Lecture : 3 % des seniors en emploi âgés de 50-69 ans sont des aides à domicile (en haut à droite). Parmi eux, 22 % sont partis en fin de carrière pour raisons de santé sur la période 2004-2019. Dans ce métier aux conditions de travail contraignantes, les tensions sur les recrutements sont très fortes.

Champ axe vertical : France métropolitaine, personnes en emploi de 50-69 ans en année N-1, cessant leur activité pour fin de carrière en année N.

Champ axe horizontal : France entière, salariés (hors fonction publique d'État).

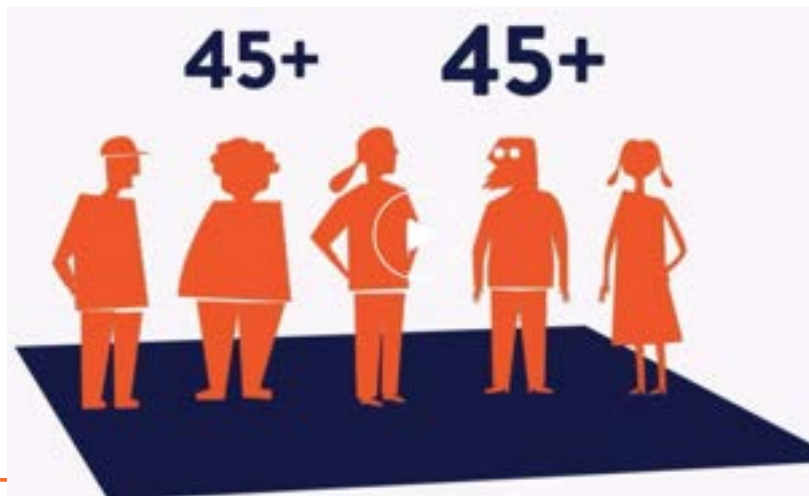
Sources : France Stratégie, à partir des enquêtes Emploi 2004-2019 (Insee) et Dares/Pôle emploi - les tensions en 2019



## En 1 minute : retenir les plus de 45 ans (Québec)

Au Québec, sur le marché du travail, 2 personnes sur 5 ont plus de 45 ans, et elles sont plus susceptibles de s'arrêter plus longtemps et de rechuter après un arrêt de travail. Comment enrayer ce phénomène?

<https://savoir.media/clip/en-1-minute-retenir-les-plus-de-45-ans>





## Mission réadaptation => les exosquelettes

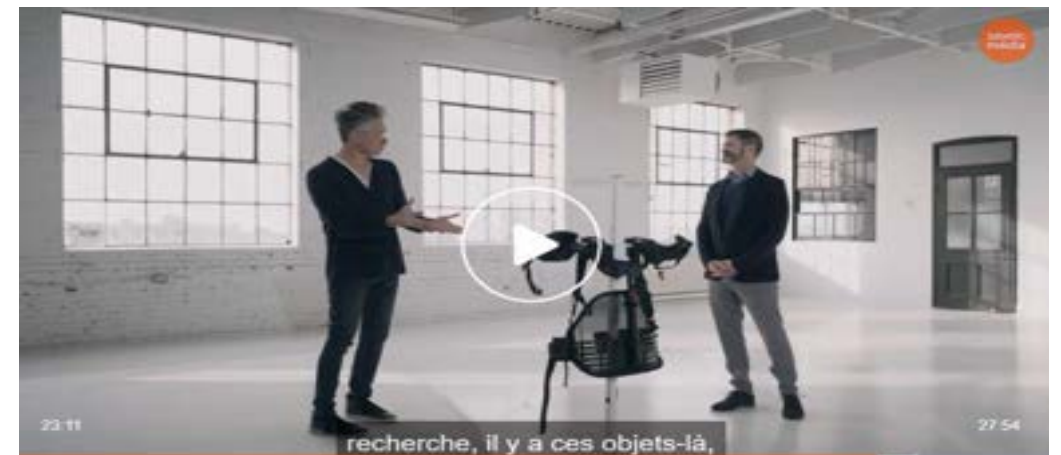
Chaque année au Québec, près de 80 000 travailleurs et travailleuses doivent prendre congé pour se remettre d'une lésion professionnelle.

Un processus parfois long et difficile sur le moral.

Mais la recherche se penche sur des moyens pour favoriser la réadaptation et le retour en emploi.

<https://savoir.media/clip/mission-readaptation>

<https://savoir.media/clip/je-lai-teste-les-exosquelettes>





## Baromètre de l'activité 2022 des Cap emploi

Le jeudi 11 mai 2023, Cheops, le réseau **national** des Cap emploi, a présenté le baromètre de l'activité des Cap emploi, c'est-à-dire le bilan de l'activité du réseau, les temps forts 2022 et les perspectives 2023.

Cheops note que les indicateurs de retours à l'emploi sont en nette hausse et démontrent une dynamique dans la reprise d'emploi des personnes en situation de handicap initiée en début d'année 2022 : augmentation de + 11 % de retours à l'emploi, un taux d'accès à l'emploi après la fin d'une formation de 44,8 % et un recul de 15% des demandeurs d'emploi de longue durée contre 6% en 2021.



L'année 2022 a été aussi marquée par une **progression continue de l'activité de maintien dans l'emploi + 9% soit 23 338 maintiens réalisés au national.**

<https://www.cheops-ops.org/assets/files/cheops/national/communiqués-presse/cp-barometre-2023-vd.pdf>

<https://www.cheops-ops.org/assets/files/cheops/national/actualites/reseau/2023/presentation-barometre-11mai-2023-vd2.pdf>

# Accompagnement dans l'emploi

## L'accompagnement dans l'emploi : les signalements

**88 % des signalements** proviennent des 3 principaux acteurs impliqués dans les situations individuelles de maintien dans l'emploi interagissant avec les Cap emploi :

Avec 46 % des signalements, les services de santé au travail sont les premiers orienteurs vers les services Cap emploi, sollicitant ainsi leur expertise sur les situations individuelles. La part des signalements effectués par les employeurs est de 28 % La part des signalements effectués par les personnes est de 14 %

**46%**

Des signalements  
proviennent des services  
de santé au travail

**28%**

Des signalements  
proviennent employeurs

**14%**

Des signalements  
proviennent des  
personnes en situation  
de handicap





# Accompagnement dans l'emploi

## L'accompagnement dans l'emploi

- **95% des personnes** sont maintenues sur leur poste de travail. Pour les 5% restant, un travail sur le projet avec la personne et l'employeur est engagé afin d'envisager un maintien dans l'entreprise ou l'établissement sur un autre poste.
- **76% des situations** de maintien clôturées en 2022 ont une durée de prise en charge inférieure à 12 mois.
- **31% des interventions** du Cap emploi s'effectuent sur des entreprises ou établissements de moins de 20 salariés. Les entreprises et établissements de moins de 10 salariés représentent la plus grande part des interventions.

95%

des personnes sont  
maintenues sur leur  
poste de travail

76%

des situations de maintien  
ont une durée de prise en  
charge < à 12 mois

31%

des interventions du Cap  
emploi s'effectuent sur  
des entreprises de moins  
de 20 salariés



# Accompagnement dans l'emploi

## Le CEP comme outil de prévention de la désinsertion professionnelle

Rappel : Le Cap emploi est désigné comme opérateur du Conseil en Evolution Professionnelle dans l'article L. 5311-4, désignant ainsi « le CEP ». Le Cap emploi délivre le CEP, en complémentarité des autres opérateurs désignés par la loi, lorsque le handicap est un frein à l'évolution professionnelle.

Les données chiffrées 2022 :

- **129 113 demandeurs d'emploi** entrés en CEP
- **9 198 salariés** entrés en CEP

Soit un total de **138 311 personnes entrées en CEP en 2022** et accompagnées par les Cap emploi.

**138 311**

CEP délivrés





## Infirmières et infirmiers en santé au travail : nouvelle obligation de formation

À compter du 31 mars 2023, les infirmières et infirmiers en santé au travail devront justifier de l'inscription à une formation en santé et sécurité au travail. Cette obligation de formation a pour objectif de renforcer leurs compétences, notamment dans la prévention des risques professionnels. L'INRS propose de nombreuses formations spécifiquement destinées à ce public.

Le [décret n° 2022-1664 du 27 décembre 2022 relatif à la formation spécifique des infirmières et infirmiers en santé au travail](#) précise les modalités de formation pour les infirmiers en santé au travail. S'ils officient dans un service de prévention et de santé au travail (SPST), ils devront disposer d'une formation spécifique en santé au travail, théorique et pratique, financée par leur employeur. La formation doit comprendre au moins 240 heures d'enseignements théoriques et un stage de 105 heures de pratique professionnelle en santé au travail. Elles doivent être assurées par un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel ou par un organisme de formation certifié Qualiopi.

Par ailleurs, l'employeur favorise la formation continue des infirmiers en santé au travail qu'il recrute.



## Les visites de préreprise, de reprise et de mi-carrière par l'infirmier(ère) de santé au travail !

**Publication de la décision du Conseil d'Etat sur le contrôle de la légalité du décret relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail**

Le Conseil d'état s'est prononcé dans une décision du 28 avril 2023 sur le contrôle de la légalité du décret n° 2022-679 du 26 avril 2022 relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail.

Le recours déposé par le CNOM est rejeté.

Les **visites de préreprise, de reprise et de mi-carrière peuvent désormais être déléguées par le médecin du travail => à l'infirmier de santé au travail.**



## Evénement Santé au travail

Les médecins-relais des SPSTI sont conviés à la prochaine journée d'information du réseau, qui se déroulera le **mardi 20 juin** à l'espace Espace Grenelle (84 rue de Grenelle – 75007 PARIS).

Pour rappel, les Services ont été sollicités, depuis 2012, pour constituer un réseau de médecins-relais.

Le médecin-relais d'un SPSTI est un médecin du travail qui joue un rôle de correspondant du Service et est destinataire privilégié des informations en Santé au travail diffusées par le Pôle Médico-Technique de Présanse.

Le programme de cette journée d'information sera en lien avec l'actualité et notamment l'application la loi du 2 août 2021. Les thèmes suivants seront notamment abordés :

- Mise en œuvre de la loi et de ses décrets : actualités
- Travaux des groupes de travail de Présanse

## Activ BOX Agefiph – Innovation et Handicap - Avril 2023

Le mot **innovation** peut faire peur, induire en erreur. Pour beaucoup d'entre nous, le terme "innovation" s'applique uniquement à la technologie et aux inventions de nouveaux produits révolutionnaires.

Pourtant, l'innovation est **présente dans tous les domaines de notre quotidien**. L'innovation est un **état d'esprit**, une **volonté d'amélioration continue**.

Pour être innovant, il faut tout à la fois être créatif, avoir toujours de nouvelles idées, faire des recherches, avoir envie d'entreprendre, aimer se confronter au terrain et aux besoins des publics...

Parfois, des situations particulières incitent à innover. À titre d'exemple, la pandémie de COVID-19 a poussé les entreprises à repenser leur organisation du travail :

- mise en place du **télétravail**,
- **adaptation des horaires**,
- **réorganisation des modes de management**,
- **prévention et prise en compte de la santé mentale**
- etc...





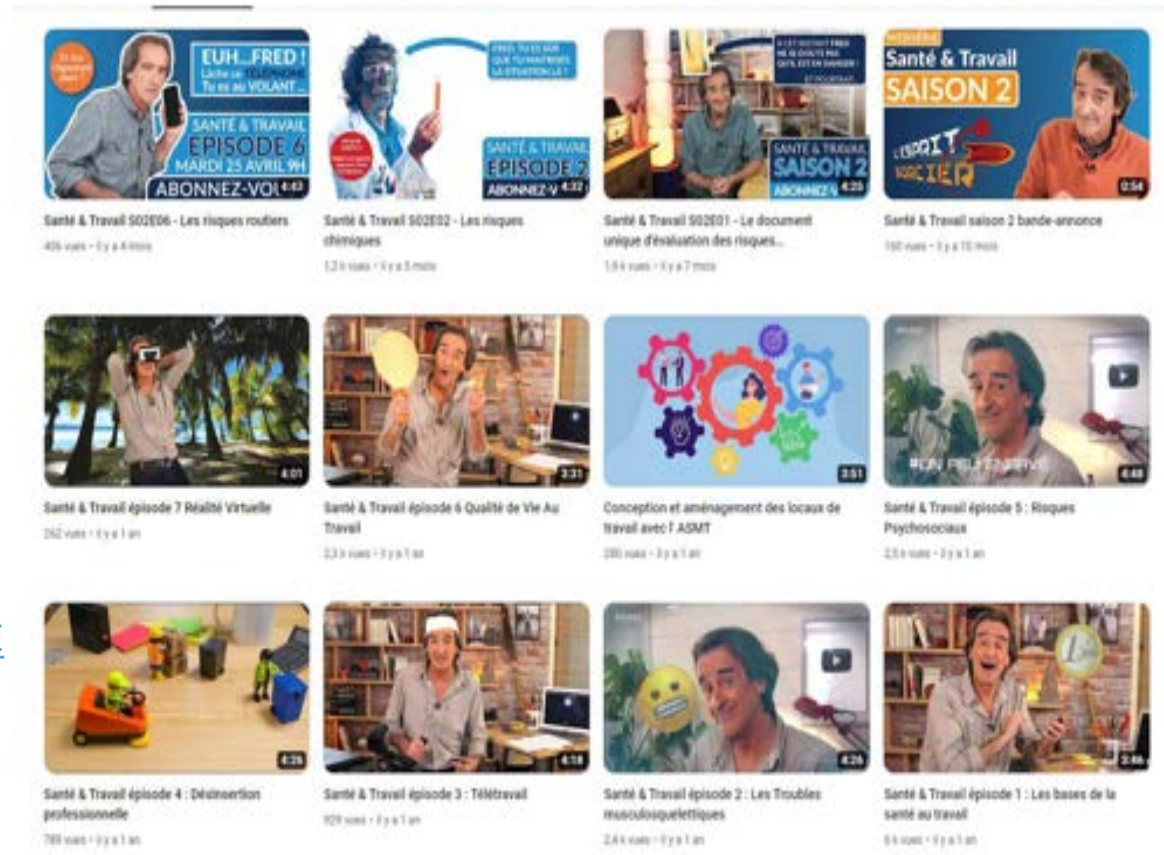
Une meilleure santé au travail.  
C'est pas gagné... mais on progresse...  
Avec **Fred Courant (C'est pas sorcier)**



<https://www.youtube.com/watch?v=9TNb60puQGE>

<https://www.youtube.com/@santeautravail>

<https://youtu.be/nzTGVyTNMDc>



# Prochain 60mns chrono / Santé Travail

## Agenda 2023

Tous les derniers jeudi de chaque mois de 16 à 17h

J 25/05/2023

J 29/06/2023

J 27/07/2023

Pas de session fin août

J 28/09/2023

J 26/10/2023

J 30/11/2023

Exceptionnellement le J 21/12/2023

*Sauf jours fériés et autres impératifs...*

Lien zoom

<https://agefiph.zoom.us/j/3466301829>





**Merci pour votre participation**