



# Maintien dans l'emploi des Personnes en Situation de Handicap

**Webinaire de restitution**

8 juillet 2025



# Au programme

---

## 1) Rappel du contexte

## 2) Restitution des éléments du panorama

## 3) Retours d'expériences

- Jonathan SPARTY, Référent handicap, Centre Hospitalier de Valenciennes
- Haidee DAMIEN-ETIEVE, RRH du site de Lassigny, L'Oréal
- Delphine SAVIDAN, Coordinatrice de service des dispositifs inclusifs, La Nouvelle Forge

# Le contexte



# Les Petites Rivières, agence de conseil #ESS

**Les Petites Rivières est une agence de conseil en économie solidaire et circulaire.** Créée en 2017, elle se donne pour mission d'accélérer le développement de l'ESS et en particulier des entreprises sociales inclusives **dans tous les territoires.**

Elle met son savoir-faire en matière de **coopérations territoriales** et d'**intelligence collective** au service des **entreprises engagées**, des **collectivités locales** et des structures de **l'économie sociale et solidaire (ESS)** qui souhaitent s'engager dans des démarches d'innovation sociale.

**Les Petites Rivières, c'est une équipe de 9 personnes passionnées par l'ESS** dans des locaux dédiés aux acteurs de la transition citoyenne, la SCIC Oasis 21 à Paris.

**Notre agence est agréée Entreprise solidaire d'utilité sociale** par la DRIEETS IDF.

Nous sommes partenaires de la DREETS Hauts-de-France depuis plusieurs années : **organisation des Rencontres régionales de l'inclusion dans l'emploi, élaboration de panoramas, animation du colloque « clauses sociales »** du 3 juin dernier...



# Méthodologie d'élaboration des panoramas

- **Une démarche lancée par la DREETS Hauts-de-France** dans la continuité des deux éditions des Rencontres régionales de l'inclusion dans l'emploi pour **établir des diagnostics régionaux et identifier les bonnes pratiques territoriales**
- **Des explorations régionales sur 5 thématiques**
  - Validation et reconnaissance des acquis professionnels des publics en situation de fragilité
  - Égalité femmes-hommes et mixité des métiers
  - L'économie locale et solidaire
  - Les achats socialement responsables
  - Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- **Un recensement des initiatives des Hauts-de-France sur les 5 thématiques (janvier - mars 2025 : près de 120 réponses)**
- **Des entretiens avec des personnes ressources et des porteurs de bonnes pratiques**
- **Des panoramas restitués sous forme de webinaires et des rencontres départementales**

Page de recensement des actions en matière d'inclusion dans l'emploi. Le titre est "RECENSEMENT DES ACTIONS EN MATIÈRE D'INCLUSION DANS L'EMPLOI DANS LES HAUTS-DE-FRANCE". Le texte explique que ce recensement s'inscrit dans le cadre des Rencontres régionales de l'inclusion dans l'emploi (RREI) de 2024. Il invite les acteurs à partager leurs initiatives et bonnes pratiques. Les thématiques cibles sont listées : validation et reconnaissance des acquis professionnels, inclusion et maintien dans l'emploi des PSH, économie locale et solidaire, égalité femmes-hommes et mixité des métiers, et achats sociaux / achats socialement responsables. Une section "Comment participer ?" indique que c'est simple et rapide, et propose un lien pour plus d'informations. Des cases à cocher permettent de sélectionner les thématiques concernées.

# Restitution du panorama



# Le contenu en bref

---

**LES MOTS-CLES INDISPENSABLES POUR TOUT COMPRENDRE**

**ECLAIRAGES SUR LE CONTEXTE NATIONAL ET LE CONTEXTE REGIONAL**

**5 COUPS DE PROJECTEURS SUR DES INITIATIVES INSPIRANTES EN HAUTS-DE-FRANCE**

**EN BREF : LES INITIATIVES RECENSEES DANS L'ENQUETE**

**DES OUTILS ET RESSOURCES POUR ALLER PLUS LOIN**

# Les 5 coups de projecteurs

- 1. LA CREATION D'UN RESEAU D'ENTREPRISES ADAPTEES PAR FM LOGISTIC**
- 2. L'INSERTION DE PERSONNES ATTEINTES D'AUTISME AU TRAVERS DU PROJET GLORIA PAR L'OREAL ET LES ASSOCIATIONS « VIVRE ET TRAVAILLER AUTREMENT » ET « LA NOUVELLE FORGE »**
- 3. LA POLITIQUE HANDICAP VOLONTARISTE DE GROUPE ATLANTIC**
- 4. LA CELLULE D'ACCOMPAGNEMENT AU RETOUR ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DU CENTRE HOSPITALIER DE VALENCIENNES**
- 5. LA PLATEFORME EMPLOI ACCOMPAGNE PORTEE PAR LADAPT SUR LE DEPARTEMENT DU NORD**

## Rejoindre cet évènement Wooclap



1

Allez sur [wooclap.com](https://wooclap.com)

2

Entrez le code  
d'évènement dans le  
bandeau supérieur

Code d'évènement  
**PDFHSR**

 [Copier le lien de participation](#)



# Définition et diversité des actions relatives au maintien dans l'emploi des PSH





# Définition du maintien dans l'emploi

L'enjeu du maintien dans l'emploi est de permettre à des personnes confrontées à des difficultés à occuper leur poste de travail de conserver leur emploi dans des conditions compatibles avec leur état de santé et de poursuivre leur carrière professionnelle en écartant la menace de perte d'emploi

**Maintien sur le même poste de travail**

**Maintien dans l'entreprise mais sur un poste différent**

**Maintien en emploi mais dans une autre structure**

Levier d'amélioration des conditions de travail, de motivation et d'inclusion pour tous

# Diversité des actions relatives au maintien dans l'emploi des PSH

- **Aménagements de poste** (organisationnels, techniques, humains)
- **Collaborations entre structure employeuse, acteurs de la médecine du travail et structures d'accompagnement de PSH** (rôle important de la médecine du travail et des structures spécialisées dans l'accompagnement des PSH)
- **Sensibilisation** (climat de travail bienveillant et incitation à déclarer la situation de handicap pour accéder aux droits et aides)
- **Mesures de détection des risques d'inaptitude** (formations sur la vigilance face aux signaux tels que les arrêts maladie à répétition, détection des risques de rupture de parcours pro)
- **Accompagnement une fois l'inaptitude déclarée** (bilans de compétences, formations pour reclassement, intégration dans une structure ESAT / EA)

# Chiffres clés et enjeux



Vous ne pouvez plus voter



Quel pourcentage de PSH ont vu leur handicap apparaître au cours de leur vie ?

1

25%

3%

3



2

45%

29%

30



3

65%

42%

43



4

85%

25%

26



# Chiffres clés et enjeux

Pour **85%** des PSH, le handicap est apparu au cours de leur vie

Le maintien dans l'emploi des PSH est un enjeu fortement lié à la **pyramide des âges** et à la reconversion professionnelle (gestion des secondes parties ou fins de carrière)

Le vieillissement de la population active, l'allongement des carrières et l'augmentation des maladies chroniques font de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des enjeux majeurs

Au niveau national, plus de **24 000 maintiens dans l'emploi** de travailleurs handicapés sont recensés en 2023 par l'intermédiaire des CAP Emploi

# Cadre légal



Vous ne pouvez plus voter



Laquelle de ces lois n'a pas été importante dans la construction d'un cadre légal autour de l'enjeu du maintien dans l'emploi ?

1

Loi du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison leur handicap

47%

50 ✓



2

Loi 11 février 2005 dite « Loi Handicap »

7%

7



3

Loi du 5 septembre 2018 dite « Loi Avenir professionnel »

32%

34



4

Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

14%

15



# Cadre légal

Les réglementations successives ont d'abord visé l'emploi direct et indirect des PSH. La législation dépasse progressivement la logique du recrutement pour aborder leur emploi sous l'angle du maintien.



# Spécificités relatives aux employeurs publics / privés



Vous ne pouvez plus voter



Quelles sont les spécificités des employeurs publics vis-à-vis du maintien dans l'emploi ?

1

Ils ne peuvent pas licencier pour inaptitude au poste

49%

54 ✓



2

Ils ne bénéficient pas d'un fonds spécifique pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

22%

24 👤



3

Ils travaillent la mobilité inter-fonction publique

81%

89 ✓

4

Ils peuvent mutualiser des référents handicap

46%

51 ✓



# Spécificités employeurs publics / privés

Employeurs publics	Employeurs privés
<ul style="list-style-type: none"><li>• Travail sur les <b>mobilités internes</b> et les parcours de reconversions inter-fonction publique</li><li>• <b>FIPHFP</b> (démarche d'animation territoriale et de partage de bonnes pratiques « Handi-pacte »)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Convention</b> de politique d'emploi Handicap (accompagnement AGEFIPH)</li><li>• Accords exonératoires / <b>accords handicap</b> (avec les DEETS et partenaires sociaux)</li><li>• <b>AGEFIPH</b> (initiatives telles que la Fresque du Handicap)</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Réseau des Référents Handicap</b></li></ul>	

Témoignage 1

Témoignage 2

# Retours d'expériences





CENTRE HOSPITALIER  
DE VALENCIENNES

Jonathan  
SPARTY

**Référent handicap, Centre  
Hospitalier de Valenciennes**



# Cellule d'accompagnement au maintien dans l'emploi Centre Hospitalier de Valenciennes

**Jonathan SPARTY**

Chargé de maintien dans l'emploi et référent Handicap



# Le Centre Hospitalier de Valenciennes en chiffres

- 3<sup>ème</sup> établissement de la Région Hauts-de-France
- 15 pôles d'activité
  - 13 pôles cliniques et médico-techniques
  - 1 pôle logistique
  - 1 pôle administratif
- 5 200 professionnels
- 118 métiers représentés



# Un environnement de travail à forte contrainte

-  85 % des métiers exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité (*travail de nuit, horaires postés, gestes répétitifs, manutention...*)
-  Organisation du travail compliquant le maintien en emploi.
-  Hausse des arrêts maladie de longue durée depuis la crise Covid.
-  Réglementation de l'absentéisme pouvant retarder le traitement des situations
-  1 Allongement de l'âge de départ à la retraite comme facteur aggravant

# Organisation de la cellule

## Equipe dédiée

- 2 chargés de recrutement et mobilité (soignants/non-soignants)
- 1 Référent handicap & maintien dans l'emploi
- Temps consacré : 0,6 EPT

## Modalités de saisine

- A l'initiative de la DRH (arrêt > 30 jours, Conseil Médical)
- A la demande de l'agent et/ou de l'encadrement (difficultés au poste)
- Sur prescription du médecin du travail (visite médicale)

# Missions et objectifs

## Missions de la cellule

- **Anticiper** les actions à mettre en œuvre : *aménagement, réaffectation, reclassement, invalidité*
- **Inform**er sur les conséquences administratives et financière de l'arrêt
- **Orienter** vers les dispositifs et acteurs mobilisables (*internes et externes*)

# Instances internes complémentaires

## 1. Commission de maintien à l'emploi

- Réunion toutes les 2 semaines
- Composition : cellule d'accompagnement, médecins du travail, préventeur
- Missions : suivi, traitement des situations complexes, veille organisationnelle

## 2. Comité de Suivi pour le maintien dans l'emploi

- Réunion semestrielle
- Composition : cellule, service de santé au travail, syndicats
- Missions : bilan (anonymisé), recueil de situations, propositions d'amélioration

# Résultats et bénéfiques

## Résultats :

- 38 agents accompagnés en 2023 → 43 en 2024
- 65 situations traitées par la Commission en 2023 → 81 en 2024

## Bénéfices :

- ✓ Prévention de la désinsertion professionnelle
- ✓ Retour à l'emploi facilité (parfois anticipé)
- ✓ Maintien du lien avec l'établissement (relation de confiance)

# Clés de réussite

## Facteurs de réussite identifiés

- 💡 Dispositif structuré avec des professionnels dédiés
- 💡 Coordination et dialogue efficace DRH - médecine du travail – encadrement – OS
- 💡 Réseau d'acteurs et dispositifs mobilisables
- 💡 Communication interne renforcée : lever les craintes, favoriser les démarches

**L'ORÉAL**  
USINE DE LASSIGNY

x  
 la nouvelle  
forge

Haidee  
**DAMIEN-ETIEVE**

**RRH de l'usine de Lassigny, L'Oréal**

Delphine  
**SAVIDAN**

**Coordinatrice de service des  
dispositifs inclusifs, La Nouvelle  
Forge**



# Le projet GLORIA

**GLORIA** = Faire Grandir L'Oréal par l'Inclusion d'Adultes Autistes

L'Oréal a collaboré avec les associations **Vivre et Travailler Autrement (VETA)** et **La Nouvelle Forge** afin de mettre en place un **dispositif d'emploi en milieu industriel de travailleurs atteints de troubles autistiques avec déficience intellectuelle.**

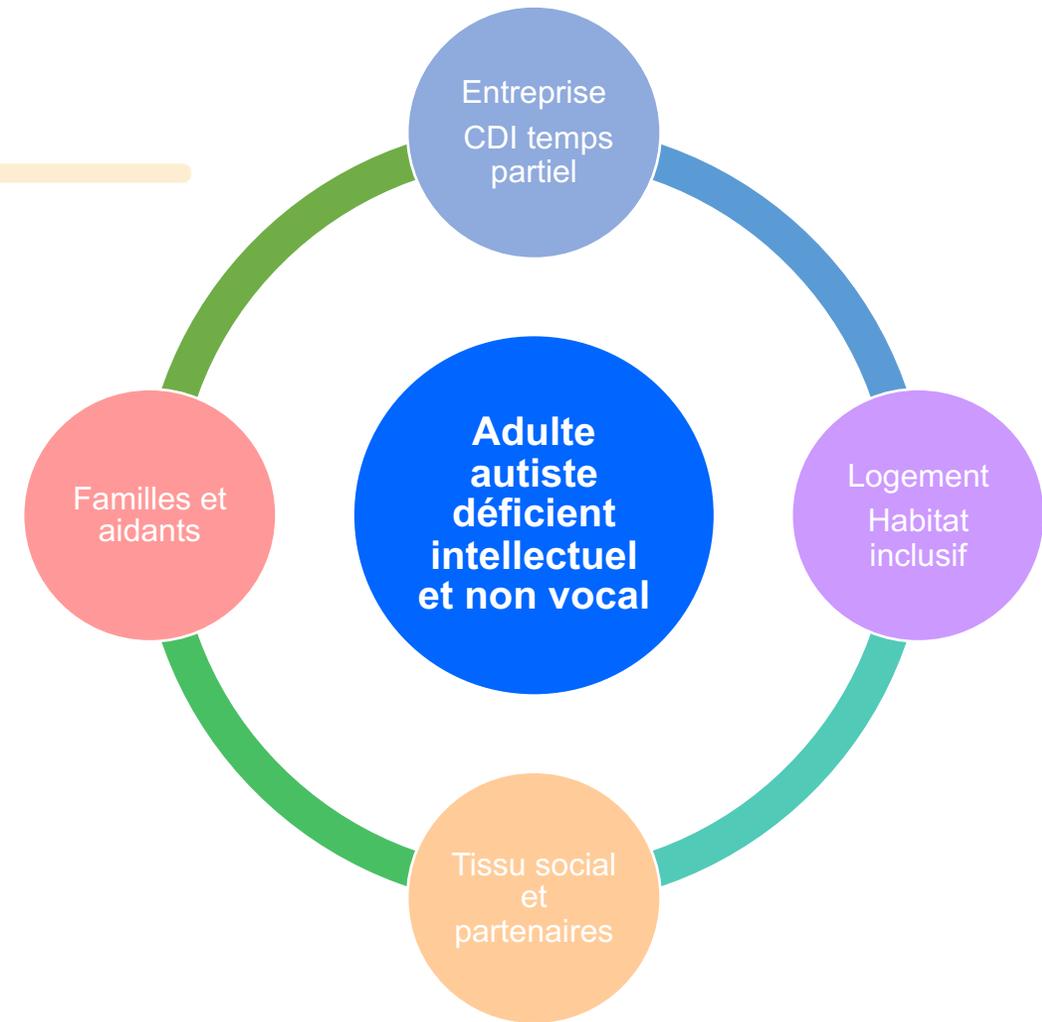


# Un accompagnement global

La Nouvelle Forge, c'est des professionnels de l'autisme formés et supervisés pour accompagner et soutenir, les personnes sur les différents temps de la vie : quotidienne, sociale et professionnelle.

Une équipe unique dédiée dans l'accompagnement de :

- L'inclusion professionnelle par l'emploi et la signature d'un **CDI à temps partiel au sein de l'Usine L'Oréal de Lassigny**
- L'inclusion sociale au travers **de solutions d'habitat inclusifs adaptées et personnalisées** mais aussi d'activités socio-éducatives individualisées propres à chaque projet individuel



Accompagnement renforcé en faveur des compétences et de la qualité de vie des personnes concernées et de leurs familles

# Des actions favorisant le maintien dans l'emploi

- Des postes sont à présent accessibles grâce à des **aménagements notamment organisationnels et des aides visuelles**
- Une **structuration du temps** ainsi qu'un espace dédié est mis à disposition permettant d'appréhender le travail de manière plus sécurisante et de limiter ainsi les manifestations comportementales
- Une équipe projet interne à l'Usine travaille en collaboration avec l'équipe de La Nouvelle Forge présente sur place pour **toujours innover et adapter en temps réel les réponses aux besoins des personnes avec autisme et aux besoins de l'entreprise - nouveaux postes, nouveaux modes opératoires,...**
- Une période d'essai de 6 mois, renouvelable une fois - maximum 12 mois-, est mise en place pour permettre à chacun de prendre le temps de s'approprier l'environnement et les postes de travail.



# Les résultats

---

**Insertion durable de 18 personnes** sur les 3 sites de l'Oréal, avec :

- des lignes de production spécifiques
- une adaptation des process bénéfique à tous les salariés
- une action concrète permettant de constater l'intérêt de la diversité en entreprise.

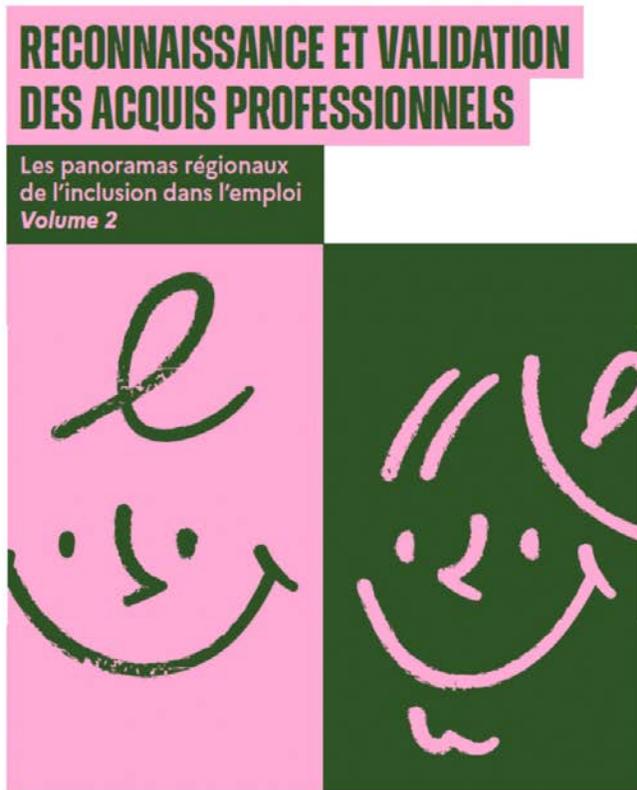
# Les clés de réussites

1. Création d'un **comité de pilotage interne à l'entreprise, rassemblant les personnes impliquées dans l'accompagnement des personnes autistes** (assistant social, Responsable Qualité de l'usine, Responsable RH, etc.) nécessaire au suivi et à la pérennisation des parcours
2. **Formation des équipes**, tant opérationnelles - afin de susciter l'adhésion et de faciliter la compréhension du spectre autistique-, que médicales
3. **Accompagnement individuel et petits collectifs** : prise en compte individuelle somatique, particularités sensorielles, de fonctionnement
4. **Lien de confiance** et prise de risque petit à petit
5. **Accompagnement au logement** (co-location, studio, domicile des proches)
6. Réflexion sur l'évolution du travail en lui-même et à l'évolution de carrière. Pour cela, un travail est en cours pour mobiliser le dispositif de la Reconnaissance des Acquis d'Expérience (RAE) pour ces collaborateurs.

# Prochaines étapes et conclusion



# Publication panoramas



  
**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
HAUTS-DE-FRANCE**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités



  
**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
HAUTS-DE-FRANCE**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités



  
**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
HAUTS-DE-FRANCE**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités



  
**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
HAUTS-DE-FRANCE**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités



  
**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
HAUTS-DE-FRANCE**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités

Rendez-vous mi-juillet  
pour découvrir les 5  
volumes !