



2011

Rapport d'activité

Approche parcours de l'utilisateur



Emergence

37 rue Louise Weiss
79 rue du Dessous des Berges

75013 Paris

Sommaire

L'Association Vivre	3
Le CRP au sein du Pôle Orientation-Formation-Emploi	4
Situation géographique et coordonnées administratives	4
Les compétences	5
Les missions	5
Les finances	8
Les bilans par service	9
Service pédagogique	9
Formations qualifiantes tertiaires	9
Formations qualifiantes techniques bâtiment	10
Formations professionnalisantes non qualifiantes	13
Résultats aux examens	16
Profils des personnes à l'arrivée sur l'année 2011	17
Suivi du placement 2011 par actions de formations	19
Comparatif du taux d'occupation 2010 et 2011	20
Visites découvertes 2010 et 2011	21
Les projets de l'établissement	23
Le personnel	29
Cartographies "Approche parcours usager"	30
Le pôle de compétences Orientation-Formation-Emploi	34
Les synergies des services – établissements composant le pôle de compétences	36
Conclusion	37

L'Association Vivre

■ Un bref historique

1941 – Création d'un Bureau d'Entraide par le Docteur Gustave Beauvois

1945 – L'Association d'Entraide Vivre devient une association loi 1901

1955 – L'Association est reconnue d'Utilité Publique

■ Mission de l'Association

Favoriser, principalement par la réadaptation professionnelle, l'insertion sociale de personnes en situation de handicap physique ou psychique, inné ou acquis, et de les aider à trouver une place de citoyen actif dans la société.

■ Les moyens en 2011

Un Conseil d'Administration composé de 10 bénévoles suit activement les activités courantes et les projets de développement.

300 salariés accompagnent près de 2000 personnes dans 17 lieux sur l'Ile de France.

L'organisation associative s'appuie sur une rencontre par quinzaine entre le Président et le Directeur Général, une réunion mensuelle du Bureau et une réunion trimestrielle du Conseil d'Administration.

Approche parcours

L'établissement EMERGENCE est constitué de 3 sites géographiques

37 rue Louise Weiss - 75013 PARIS

PASSERELLE VERS L'EMPLOI

79 rue du dessous des Berges - 75013 PARIS

BILAN/FORMATION

FORMATIONS COURTES

38 cours Blaise Pascal - 91000 EVRY

SAMETH 91

Coordonnées administratives

n° SIRET : 785 661 042 00214

NAF : 8899B

N° Agrément : 11940165994

IDCC : 1516

Passerelle vers l'emploi

37 rue Louise Weiss - 75013 Paris, 4ème étage

Accès M° Chevaleret ou Bibliothèque François Mitterrand

Financeurs : AGEFIPH

■ Mission

Passerelle vers l'Emploi vise l'insertion socioprofessionnelle d'un public jeune.

La mission du dispositif est de permettre aux jeunes, présentant des troubles de l'apprentissage, d'acquérir la maturité et l'autonomie suffisante pour entrer de façon active dans l'emploi en milieu ordinaire.

Cet objectif suppose un parcours individualisé, construit avec le jeune, mettant en synergie diverses situations pédagogiques et professionnelles. Le parcours du jeune s'articule sur 3 modules, allant de l'évaluation, passant par l'élaboration/validation du projet professionnel, jusqu'au suivi dans l'emploi.

■ Durée de prestation

1 à 18 mois

■ Prescripteurs :

IME/IMPRO, Missions Locales, Cap Emploi, Pôle Emploi

■ Public

16 à 30 ans, déficience intellectuelle légère

■ Pré-requis

Jeune reconnu Travailleur Handicapé par la MDPH ou en cours de reconnaissance

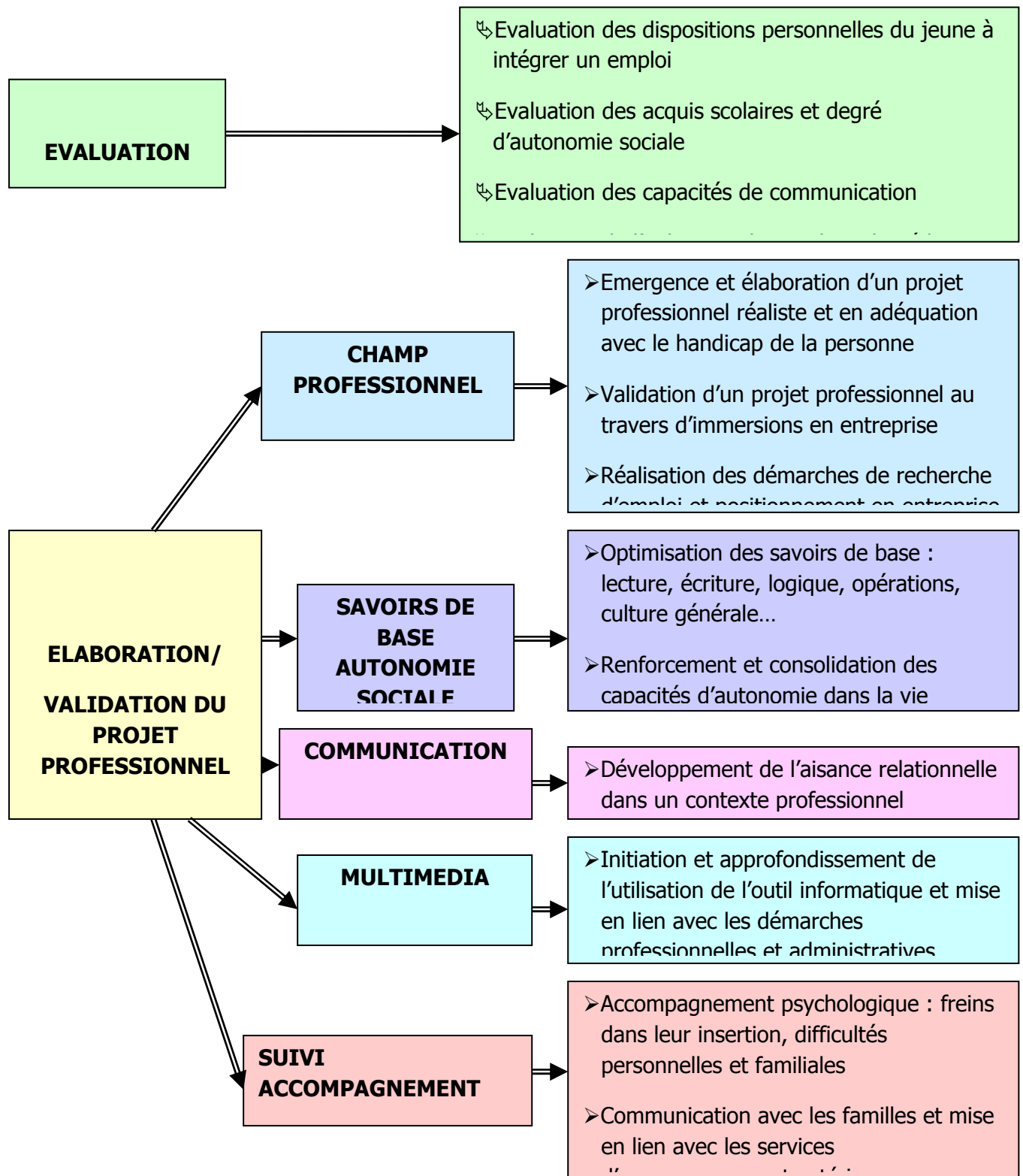
■ Procédure d'admission

Réception de la fiche de liaison
Entretiens préalables
Réunion collective
Livret d'accueil
Signature du contrat
Règlement intérieur
Feuille de présence

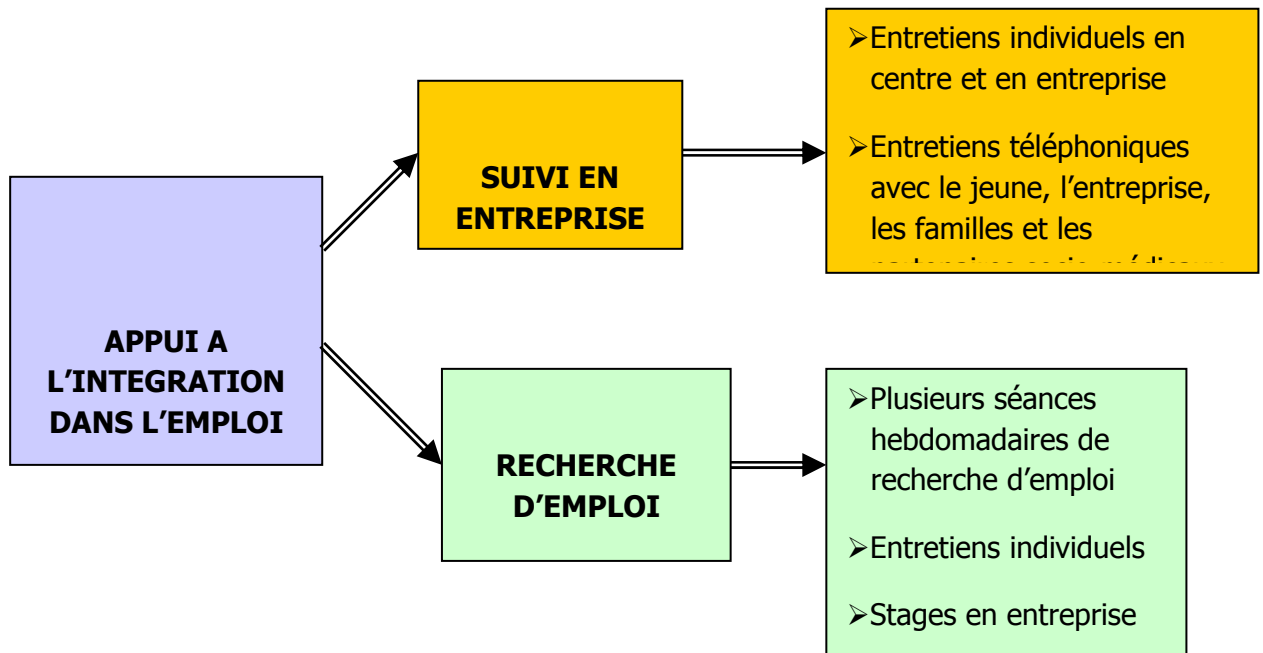
- **Compétences développées : (étapes par lesquelles on passe pour atteindre la mission)**
 - Evaluation/Orientation : capacités à intégrer un emploi en milieu ordinaire, orientation vers une structure adaptée ou confirmation de l'orientation en MO.
 - Élaboration et vérification du projet professionnel par la mise en place de 2 ou 3 stages en entreprise d'une durée de un mois.
Apprentissage des savoirs de base, de l'autonomie dans la vie quotidienne et des techniques de communication orale et écrite.
 - Suivi dans l'emploi / dans la formation et ateliers de recherche d'emploi

- **Ressources**
 - Coordinatrice
 - Formateurs et intervenants animant les ateliers pédagogiques : « savoirs de base », « champ professionnel », « expression et communication »
 - Psychologue, chargé du suivi du jeune / référent des parcours d'insertion
 - Stagiaire psychologue / formatrice

■ Axes de travail « Passerelle vers l'emploi »



■ Axes de travail « passerelle vers l'emploi » suite



Déroulement pédagogique

Suite aux procédures d'admission, le bénéficiaire intègre la première prestation « **Evaluation des capacités dans le cadre du projet professionnel** ». Cette première phase a pour objectif d'évaluer les capacités de la personne à occuper un emploi en milieu ordinaire.

Apporter des pistes concernant la stratégie à mettre en œuvre dans le cadre d'un parcours d'insertion professionnelle.

Nous réalisons un positionnement autour :

- Du champ professionnel
- Des acquis scolaires et autonomie sociale et vie pratique
- De l'expression et la communication
- De l'utilisation de l'outil multimédia
- Des tests psychotechniques

Pour les jeunes dont une insertion en milieu ordinaire semble possible, une deuxième prestation s'en suit : « **Elaboration/validation d'un projet professionnel** »

Pendant cette phase de maximum 6 mois, des périodes en centre (8 ateliers hebdomadaires) s'alternent avec des périodes en entreprise.

L'objectif est de rendre les jeunes autonomes dans leur élaboration du projet professionnel et leurs démarches d'accès à l'emploi en milieu ordinaire.

Favoriser l'autonomie des jeunes dans leurs démarches personnelles et professionnelles.

Ceci implique des parcours individualisés avec des contenus adaptés aux niveaux, aux besoins et aux attentes de chacun et parallèlement un suivi individualisé durant tout le parcours sur le dispositif.

Les ateliers sont en adéquation avec les besoins repérés pour l'insertion professionnelle des jeunes et en étroite imbrication les uns avec les autres pour répondre au plus près à leurs besoins et à la dynamique des jeunes et des groupes.

Les ateliers abordés sont les suivants : « champ professionnel », « savoirs de base/autonomie sociale », « communication », « multimédia », intervenants extérieurs avec des diverses thématiques (dépendances, budget, planning familial, mobilité/transports, présentation de métiers par les entreprises...).

La dernière prestation, pour les jeunes ayant validé un projet professionnel, est une prestation « Intégration et suivi dans l'emploi », constituée de deux axes :

- **la recherche d'emploi** : ateliers et entretiens individuels qui prolongent les recherches d'emploi et le suivi individuel menés durant la deuxième prestation.
- **le suivi dans l'emploi ou formation** : Cet accompagnement cherche à répondre aux sollicitations, aux besoins, aux attentes du jeune et aux demandes d'intervention de l'entreprise.

Bilan / Formation

79 rue du Dessous des Berges 75013 Paris, rez-de-chaussée
Accès M° Bibliothèque François Mitterrand

- **Financeurs**

- OPCA (OPCLIA, FONCECIF, OETH, ...)
- MISSION HANDICAP (entreprise privée)
- FIPH-FP (INSTITUTIONS PUBLIQUES)
- AGEFIPH (demandeurs d'emploi en situation de déficience visuelle)
- Autres (DIF, plan de formation, ...)

- **Missions**

Les bilans de compétences (BC)

- Bilans de compétences spécifiques (Compétences)
- BME (Bilan de maintien dans l'emploi)
- Bilan DEDV (Demandeur d'emploi – déficient visuel)

Tutorat (idem BCS + séances en entreprise+ prestations adaptées demandées)

Formation / sensibilisation (Mission Handicap, Managers, agent ou salarié, professionnels des CRP ou de centres de formation accueillant du public TH, collaborateur d'une personne ne situation de H et /ou d'inaptitude, ...)

La mission est d'accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel réaliste et réalisable, préparer une reconversion, ou une mobilité professionnelle.

Permettre à chacun, selon son niveau, de mieux s'évaluer en identifiant ses compétences professionnelles, ses aptitudes et ses motivations.

Accompagner la personne dans l'élaboration d'un projet professionnel réaliste et réalisable, voire un projet de formation prenant en compte les restrictions fonctionnelles liées au handicap.

- **Pré requis**

- Volontaires pour s'inscrire dans la démarche
- Selon les prestations/ financeurs :
 - DEDV (RQTH en cours)
 - BC (financement du bilan),
 - BCS accord de réalisation de la prestation par le service AD hoc)

- **Procédures :**

- Analyse de la demande
- Devis, proposition standard ou spécifique,
- Acceptation du financement

- Entretien préalable, et/ ou réunion préalable, planning prévisionnel, convention bi ou tripartite, charte d'engagement,
- Prestations (séances de bilan variable selon prestation / devis / cahier des charges)
- Remise du document de synthèse
- Réunion de restitution du bilan
- Transmission éléments administratifs et de facturation
- Suivi post action à 2/3/6 mois selon prestation

● **Prescripteurs**

- Bénéficiaires des prestations eux-mêmes
- Chargés de Mission Handicap, de Mission Inaptitude et Handicap, ...
- DRH ou CRH, managers, ...
- CAP EMPLOI / POLE EMPLOI
- Services d'insertion type SAIPPH, DELTA INSERTION, ...
- SAMETH
- Services de Médecine de Prévention, de Santé au travail

● **Public**

BC : salariés du privée, agents des Fn Publiques

BCS : personnes en situation de H (avec ou sans RQTH), ou en risque d'Inaptitude (maladie professionnelle, accident du travail ou autres pathologies invalidant la poursuite du travail, ...

DEDV : demandeurs d'emploi en situation de déficience visuelle

BCS / MP : usagers en ESAT, ou en EA (entreprise adaptée), ou sans emploi, ou en soins (CLM)

● **Compétences développées**

-EVALUATION : compétences, aptitudes intellectuelles, potentialités adaptatives, intérêts, valeurs professionnelles, restrictions fonctionnelles, ...

-ANALYSE/ ELABORATION : projet professionnel d'évolution, de reconversion, de reclassement

-PRECONISATION : environnement professionnel MO/ MP, projet professionnel et/ ou de formation, étapes de mise en œuvre, moyens de compensation (mesures d'aménagement et d'adaptation)

● **Ressources**

- Psychologues formés à la problématique spécifique du handicap
- Médecin du travail

Formations courtes

37 rue Louise Weiss 75013 Paris, 5^{ème} étage
Accès M° Chevaleret (ligne 6)

Financeurs : AGEFIPH

- **Mission :**

Le dispositif Formations Courtes a été conçu pour permettre à des jeunes adultes et des adultes :

- 1- D'identifier les capacités à se mobiliser pour une insertion professionnelle tenant compte des contre-indications médicales en vue de l'élaboration d'un projet professionnel
- 2- D'élaborer un ou plusieurs projets professionnels en adéquation avec leurs souhaits, leurs contre-indications médicales et la réalité du marché du travail et de le valider par un stage pratique en entreprise.

- **Module Orientation Jeunes :**

L'objectif est d'orienter les jeunes sur un projet compatible avec leur situation de handicap. Ce module vise à permettre au jeune d'avoir une vision objective de ses potentialités, ses aptitudes, ses atouts et ses limites. La validation médicale d'un projet professionnel pressenti amorce le travail d'accompagnement du jeune vers l'acceptation de son handicap.

- **Module orientation :**

L'objectif est de déterminer les grandes étapes d'un parcours d'insertion, en fournissant au prescripteur un diagnostic de la situation du bénéficiaire, en ce qui concerne ses capacités à mener une démarche d'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail. Le module a pour vocation de déboucher sur des préconisations de parcours et/ou d'accompagnement.

- **Module métier :**

L'objectif est d'identifier plusieurs projets de métier ou d'emploi. Ce module est conçu pour apporter au bénéficiaire de nouvelles pistes qui correspondent à ses compétences, aptitudes, contraintes et envies, et au nouveau marché du travail.

- **Module entreprise :**

L'objectif est de confronter son projet à la réalité d'une expérience en entreprise. Ce module permettra au bénéficiaire de réaliser un stage en entreprise, afin de valider, invalider ou préciser un projet d'emploi.

- **Durée de prestation :**

Module Orientation Jeunes : de 6 h à 20 h (2 mois)

Module Orientation : de 12 h à 28 h (2 mois)

Module Métier : de 140 h à 180 h (3 mois)

Module Entreprise : de 90 h à 100 h (2 mois)

Module Accompagnement/Mobilisation (co-formation Gréta M2S) : de 110 h à 160 h

- **Prescripteurs :**

CAP EMPLOI, Handipass, Pôle Emploi, Missions locales

- **Public :**

Jeunes et adultes reconnus travailleurs handicapés (tous handicaps)

- **Pré requis :**

Dossier MDPH acquis ou en cours

Titre de séjour en cours de validité avec autorisation de travailler

- **Procédures d'admission :**

- Fiche de prescription
- Informations Collectives
- Entretien préalable
- Livret d'accueil, règlement intérieur
- Feuille de présence
- Signature du contrat d'engagement

- **Compétences développées :** (étapes par lesquelles on passe pour atteindre la mission)

- Diagnostic et évaluation des capacités à mener une démarche d'insertion professionnelle en milieu ordinaire
- Élaboration et validation du projet professionnel par une immersion en entreprise de 70 h

Sameth 91

38 cours Blaise Pascal 91000 EVRY, 4ème étage
RER D, Evry-Courcouronnes

Financeurs : AGEFIPH

- **Mission :**

Identifier, faciliter, les solutions permettant le maintien d'un agent ou d'un salarié dans le même poste, la même entreprise ou le même groupe.

- **Durée de prestation :**

Indéterminée, dépend du moment de la sollicitation (salarié en arrêt de travail), de la structure des entreprises privées ou publiques, de la validation des solutions par les parties.

- **Prescripteurs :**

Le Sameth est prescripteur des prestations ou aides définies par le FIPHFP ou l'AGEFIPH. Le Sameth répond à des signalements.

- **Public :**

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ou en voie de l'être et en risque d'inaptitude au poste de travail dans une entreprise entrant dans le champ d'intervention du FIPHFP ou de l'AGEFIPH

- **Pré-requis :**

Avis circonstancié du médecin du travail

- **Procédure d'admission :**

Accords du salarié, de l'entreprise

- **Compétences développées :** (étapes par lesquelles on passe pour atteindre la mission)

Analyse de la demande
Analyse de la situation
Contribution au choix de la solution
Mise en place des solutions choisies

- **Ressources :**

3 conseillers chargés de mission intervenants en entreprise
Une assistante, gestion des sollicitations, suivis.

Les bilans par service/établissement



Passerelle vers l'emploi

Analyse de la demande / Evaluation des capacités professionnelles :

95 jeunes ont été reçus en entretiens préliminaires dont **75** ont bénéficié d'une prestation d'évaluation des capacités à intégrer un emploi en milieu ordinaire.

Le nombre de jeunes entrés sur cette phase reste stable, **78%** de ces jeunes ont poursuivi le parcours sur le module « Elaboration/validation de projet » (P2).

Cette année, nous constatons une forte augmentation du nombre de jeunes orientés par les établissements spécialisés (**22%**), cependant les prescriptions venant des Cap Emploi ont diminué presque de moitié (**13%**).

Pour **45%** des jeunes, la demande a été introduite par les Missions Locales. Ce pourcentage est légèrement inférieur à celui des années précédentes.

Cette année, nous avons une augmentation des jeunes dans la tranche d'âge située entre 16 et 18 ans (**25%**) et une diminution des jeunes les plus âgés (**8%**).

Globalement, nous constatons la même tendance que les années précédentes, la plupart des jeunes ont entre 16 et 25 ans (**67%**).

Concernant l'origine géographique, nous constatons la même tendance que les années précédentes.

↳ Les orientations provenant des départements de Paris, des Hauts-de-Seine, de l'Essonne et du Val-de-Marne restent stables et continuent à faire partie des principaux prescripteurs : **22%, 24%, 18% et 20%**.

Le nombre de jeunes venant de la Seine-et-Marne, du Val d'Oise et des Yvelines reste faible **2 ou 3%** pour chaque département. Ceci peut s'expliquer par un temps et un coût de transports trop important.

La moitié des jeunes accueillis sur le dispositif n'ont pas acquis les bases scolaires du cycle primaire **50%**.

Comme l'année précédente, **39%** de jeunes ont atteint le niveau V et plusieurs d'entre eux ont obtenu leur CAP.

Le pourcentage de jeunes ayant un niveau supérieur au CAP reste très peu significatif **11%**.

Suite à la prestation « SAS de positionnement » :

- **53%** des jeunes ont poursuivi leur parcours dans le dispositif sur la prestation « Elaboration/validation du projet professionnel ».
- **10%** des jeunes n'ont réalisé que la prestation 1 car une opportunité d'emploi ou de formation leur aura été proposée.
- **12%** des jeunes ont été réorientés vers d'autres structures plus adaptées à leur situation actuelle.
- Nous estimons que pour **16%** de jeunes, le milieu ordinaire ne semble pas encore accessible et qu'une orientation vers le milieu protégé ou les soins répond mieux aux capacités du jeune.

Elaboration / Validation du projet professionnel

68 jeunes ont bénéficié de la prestation d'élaboration et validation d'un projet professionnel. Pour les 20 jeunes ayant finalisé la prestation 2, les orientations ont été les suivantes :

- **39%** des jeunes ont validé une orientation vers le milieu ordinaire.
- **7%** des jeunes bénéficiant de cette prestation n'ont pas pu poursuivre le parcours, soit pour raisons médicales, soit pour une orientation vers le milieu protégé.
- **10%** des jeunes ont été réorientés soit vers l'établissement d'origine, soit vers d'autres structures.

Appui à l'intégration dans l'emploi

49 jeunes sont pris en charge au sein de la prestation de suivi dans l'emploi et recherche d'emploi.

A fin décembre 2011, 19 jeunes de la convention 2011, sont accompagnés dans le cadre de la prestation « Appui à l'intégration dans l'emploi » (P3). Ce dernier module a démarré début septembre 2011 et s'étale jusqu'en avril 2013.

Globalement :

- ↔ **2013** entretiens individuels
- ↔ **21657** heures en centre
- ↔ **18939** heures en entreprise

Mise en place de 130 stages en entreprise

Chiffres

Totalité des jeunes reçus en 2011

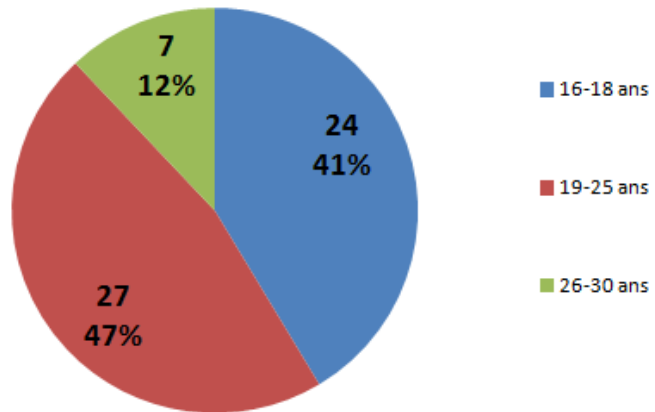
Age	Effectif	%	Sexe	Effectif	%	Niv. Scolaire	Effectif	%
16-18 ans	24	25%	Homme	40	42%	VI	47	50%
19-25 ans	64	67%	Femme	55	58%	Vbis	27	27%
26-30 ans	7	8%				V	11	12%
						IV	10	11%

Origine Géographique	Effectif	%	Prescripteur	Effectif	%
75	21	22%	Cap Emploi	12	13%
77	2	2%	Mission Locale	43	45%
78	3	3%	IME/IMPRO	21	22%
91	17	18%	SEGPA/EREA	7	8%
92	23	24%	Pole Emploi	10	1%
93	8	9%	Autres	2	11%
94	19	20%			
95	2	2%			

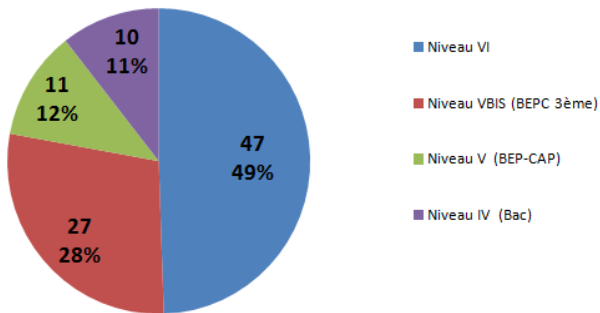
Jeunes entrés en prestation d'Elaboration/Validation projet en 2011

Insertions/orientations	Effectif	%
Recherche d'emploi	8	15%
Emploi/Formation	12	24%
Milieu protégé	2	4%
Soins	2	4%
Arrêt/retour établis. /relais	5	10%
En cours de prestation	22	43%

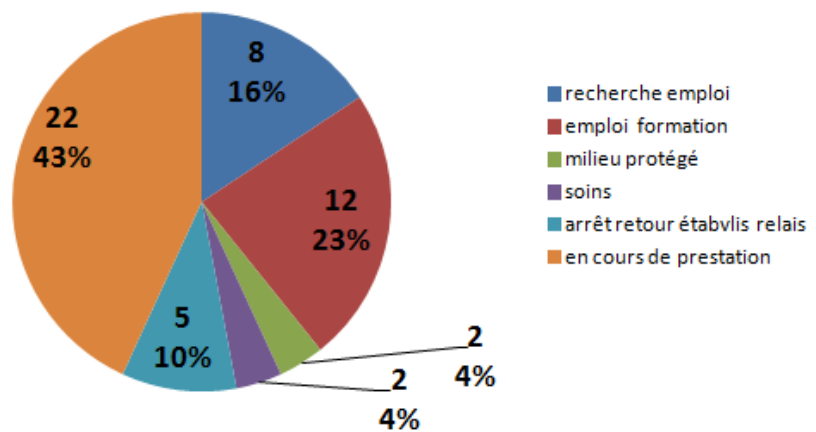
Répartition des candidats de 2011 par tranche d'âge



Répartition des candidats de 2011 par niveau scolaire



Synthèse des projets 2011



■ Analyse qualitative

Constats liés à la nouvelle mouture financière

↳ SAS Positionnement

Globalement, le nombre de jeunes accueillis dans cette prestation en 2011 est à peu près équivalent à celui de 2010. Pour l'ensemble des deux sites, nous avons dépassé les heures conventionnées, dont 103 entretiens de plus.

Concernant le nombre d'heures en centre, le dépassement est de 581 heures.

Ces dépassements s'expliquent par :

- Un nombre de jeunes accueillis supérieur à la convention ;
- Un équivalent de nombre d'heures également supérieur.

Notre dispositif est toujours reconnu par nos partenaires comme un lieu privilégié pour l'accompagnement des jeunes présentant une problématique cognitive. En effet, nos prescripteurs nous font part de leur désarroi lorsqu'ils doivent orienter ce public et nous ne sommes pas, actuellement en mesure, d'accueillir toutes les demandes.

Nous sommes également un lieu ressource pour nos prescripteurs, car beaucoup d'échanges téléphoniques ont comme objectif d'aider ces derniers à trouver des solutions et des orientations adaptées aux jeunes.

Nous avons également très souvent au téléphone, des parents désemparés face à la situation de leur enfant et qui sont épuisés d'être orientés vers de multiples structures qui ne sont pas adaptées. Pour eux, nous sommes une source d'information, d'orientation, mais aussi, un lieu d'écoute.

↳ Elaboration/Validation du projet professionnel

A l'identique de la prestation précédente, le nombre d'heures réalisé dans chaque catégorie (Entretiens, Centre et Entreprise) est très avancé par rapport au prévisionnel. Nous pouvons déjà affirmer, au vu du prévisionnel, que nous avons consommé plus d'heures par rapport aux heures conventionnées.

Ces dépassements s'expliquent par :

- Un nombre de jeunes accueillis supérieur à la convention

↳ Appui à l'intégration dans l'emploi

A l'inverse des autres prestations, à priori, il nous faudra entrer plus des jeunes sur cette prestation pour honorer le nombre d'heures conventionnées.

Pour certains jeunes qui trouvent un emploi en fin de P2, le nombre d'heures en centre ne peut pas être comptabilisé, ce qui explique ce manque d'heures en centre.

Contrairement à l'année dernière, où l'enveloppe pour cette prestation était globale et nous laissait une plus grande souplesse.

Parcours type du jeune dans le dispositif

Le contenu de notre dispositif et la durée répondent à une prise en charge globale du jeune.

Le SAS de positionnement nous permet d'évaluer les capacités du jeune à s'intégrer dans le milieu ordinaire et cela apporte au jeune réconfort et mise en confiance. En effet, le jeune peut se projeter vers le milieu ordinaire, cela comprend autonomie et maturité.

Le module « Elaboration/Validation du projet professionnel » permet de réaliser un travail par étape, basé sur l'expérimental. Ces ajustements progressifs apportent aux jeunes la maturité nécessaire pour pouvoir entrer dans le monde du travail.

La valorisation de leurs compétences, de leur savoir-être est un levier pour gagner en confiance.

Tout ceci est possible grâce aux différents contenus abordés autour de : l'autonomie, l'expression écrite/orale, le savoir-être, l'élaboration du projet, les savoirs de base et la culture générale, la prévention, l'outil informatique, l'immersion en entreprise...

Parallèlement, un accompagnement psychologique et social vient compléter cette prise en charge.

Un temps conséquent semble indispensable pour que la qualité de ces services permette aux jeunes d'atteindre les objectifs de l'insertion professionnelle.

Cet accompagnement devient cohérent que par une collaboration étroite et régulière avec les familles, les prescripteurs, les partenaires médico-sociaux et les entreprises.

Le module « Appui à l'intégration dans l'emploi » : la durée de cette prestation apporte de la souplesse au parcours du jeune et rassure ce dernier. En effet, nous restons un point d'ancrage pour eux. Les jeunes qui sont en CDD savent qu'ils peuvent revenir pour la suite de la recherche d'emploi. Nous avons également les jeunes en CDI, pour lesquels un suivi est indispensable, afin de garantir la pérennité de leur emploi. Pour certains jeunes ayant finalisé leurs parcours au sein du dispositif, nous restons encore un point ressource. C'est ainsi qu'ils reviennent nous voir avec des demandes précises et nécessaires pour leur maintien dans emploi.

Notre réseau d'entreprises s'élargit tout au long des années et notre collaboration nous a permis d'identifier les besoins en matière d'adaptation de postes.

Contexte économique des jeunes

La situation économique du jeune et des familles devient, de plus en plus déficitaire et un nombre plus important de ces jeunes vient vers nous avec une demande financière. Les coûts des transports sont inaccessibles et entravent l'insertion professionnelle du jeune.

■ Bilan/formation

Bilans de compétences- Elaboration/Validation du projet professionnel et Maintien dans l'emploi - Formations à la Sensibilisation

139 personnes ont été reçues et ont bénéficié de prestations. **L'objectif des bilans effectués est de maintenir dans l'emploi des salariés en difficulté de santé.**

Globalement : **2704** heures en entretien individuel

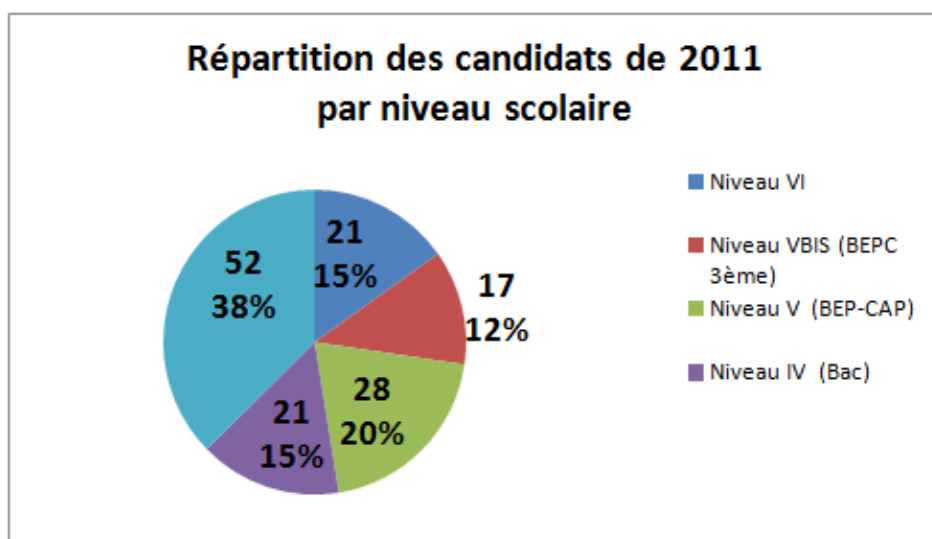
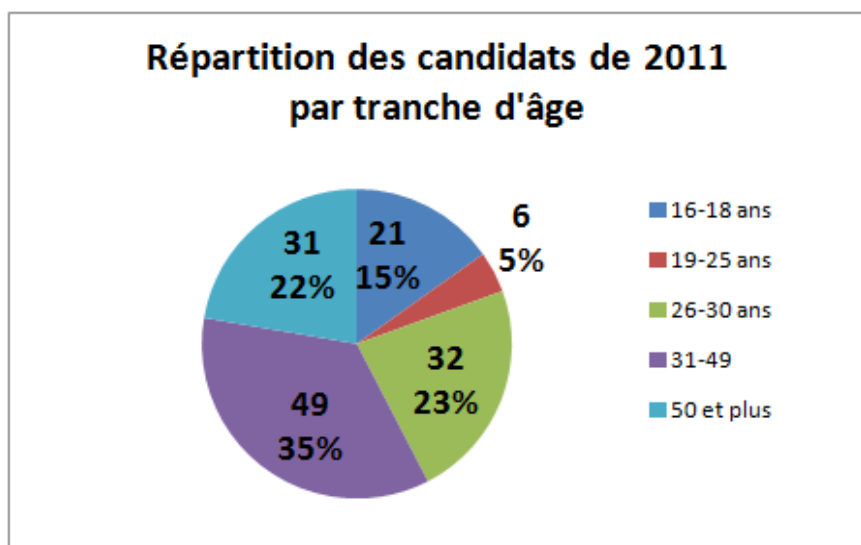
Chiffres

Totalité des personnes reçues en 2011

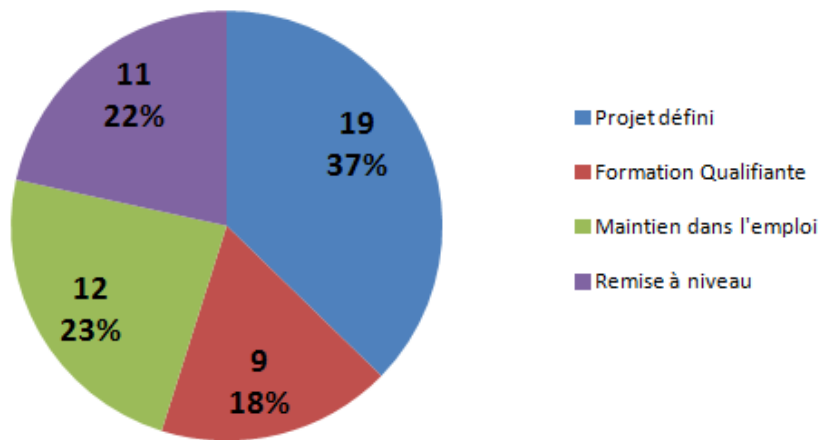
Age	Effectif	%	Sexe	Effectif	%	Niv. Scolaire	Effectif	%
16-18 ans	21	15%	Homme	73	53%	VI	21	15%
19-25 ans	6	4%	Femme	66	47%	Vbis	17	12%
26-30 ans	32	23%				V	28	20%
31-49 ans	49	35%				IV	21	15%
+ de 50 ans	31	22%				I à III	52	37%

Origine Géographique	Effectif	%	Prescripteur	Effectif	%
75	62	45%	Cap Emploi	60	43%
77	3	2%	Mission Locale	31	22%
78	7	5%	Pole Emploi	44	32%
91	17	12%	Autres	4	3%
92	2	1%			
93	11	8%			
94	35	25%			
95	2	1%			

Insertions/orientations	Effectif	%
Projet défini	19	37%
Formation Qualifiante	9	18%
Maintien dans l'emploi	12	23%
Remise à niveau	11	22%



Synthèse des projets 2011



Formations courtes

Projets d'insertion professionnelle Elaboration/Validation du projet professionnel Appui à l'intégration dans l'emploi

166 personnes ont été reçues et ont bénéficié d'une prestation d'évaluation des capacités à intégrer un emploi ou une formation.

Globalement :

- ↻ **2779** heures entretiens individuels
- ↻ **6240** heures en centre
- ↻ **4245** heures en entreprise

Mise en place de 70 stages en entreprise

Chiffres

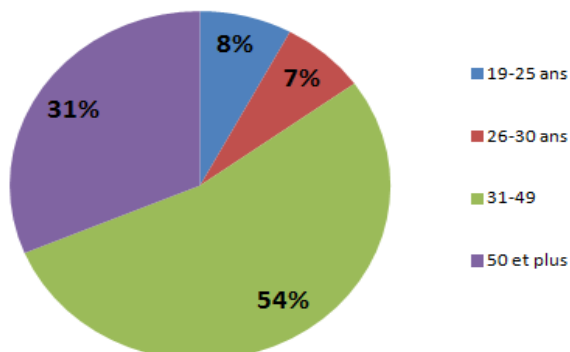
Totalité des jeunes reçus en 2011

Age	Effectif	%	Sexe	Effectif	%	Niv. Scolaire	Effectif	%
19-25 ans	13	8%	Homme	91	42%	VI	39	23%
26-30 ans	12	7%	Femme	75	58%	Vbis	2	1%
31-49 ans	89	54%				V	47	28%
+ de 50 ans	52	31%				IV	39	23%
						I à III	39	23%

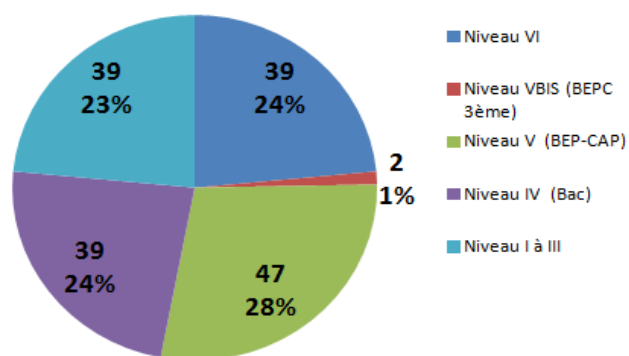
Origine Géographique	Effectif	%	Prescripteur	Effectif	%
75	166	22%	Cap Emploi	108	65%
			Mission Locale	52	31%
			Pole Emploi	6	4%

Insertions/orientations	Effectif	%
Projet défini	39	28%
Arrêt retour établi	12	8%
Projet en cours	90	64%

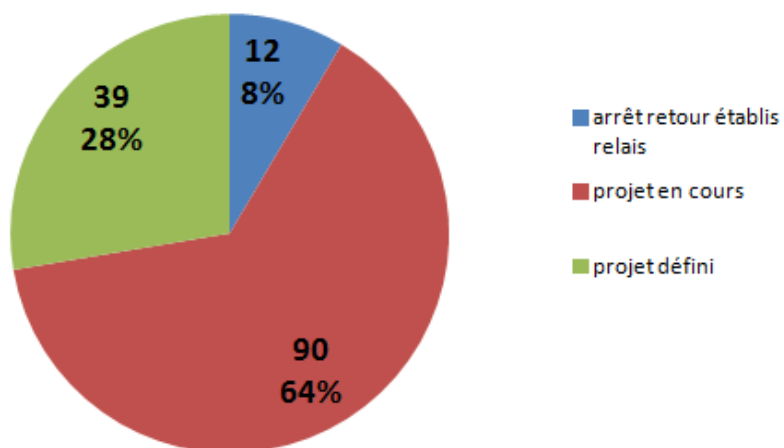
**Répartition des candidats de 2011
par tranche d'âge**



**Répartition des candidats de 2011
par niveau scolaire**



Synthèse des projets 2011



■ Les projets de l'établissement (par ordre d'apparition dans le courant de l'année)

1. **Projet Marketing/communication :**

- De janvier à juin 2011 : Création d'un poste responsable de la communication
- En mars : Mise en place de petits-déjeuners par thème afin de dynamiser le partenariat avec les entreprises. (« Sensibilisation au handicap psychique », « Risques psychosociaux », « déficience visuelle »).

Résultats : Augmentation de la demande de bilans.

- Création de supports de communication : Catalogues, brochures et plaquettes.
- Abonnements aux sites internet :
 - ↳ Sites formations : « *ICI formation* » (Site d'accès aux demandes de bilans et de formations).
« *Vecteur plus* » (envoi des alertes concernant des appels d'offres)
 - ↳ Gestion relation clients : « *Logiciel CRM* » (Customers Relationship Management) et envoi emailing.
 - ↳ Emergence sur internet: Linkeo (Amélioration du référencement de Vivre-émergence sur les moteurs de recherches. Arthur. Com (Développement du site internet de Vivre-émergence).
 - ↳ Abonnements annuaire : ANDRH (Association Nationale des Directeurs de Ressources Humaines), GARF (Groupement des Acteurs des Responsables de Formation).

2. **Formations internes :**

- Management de projet: Elaborer et mettre en place des projets.
- Sensibilisation à la déficience visuelle.

3. **Optimisation des locaux**

Fin du bail du 5^{ème} étage rue Louise Weiss 75013 Paris.

Déménagement des « Formations courtes » dans les mêmes locaux que ceux du pôle Bilan : 79, rue des Dessous des Berges, 75013 Paris.

4. Partenariat et Sous-Traitance

- Alexandre Dumas
- Centre Guinot (Bilan DEDV)
- Phoresia
- Opcalia (partenariat)
- Résilience (Partenariat)
- Gréta M2S (Partenariat)

5. Réponse aux appels d'offres

- Handynamique
- Mairie de Paris (Bilan)
- Boulogne-Billancourt (Bilan)
- Boston Consulting Group
- PPS : Prestations Ponctuelles Spécifiques « handicap mental ».

6. Sensibilisation et information (depuis 2009)

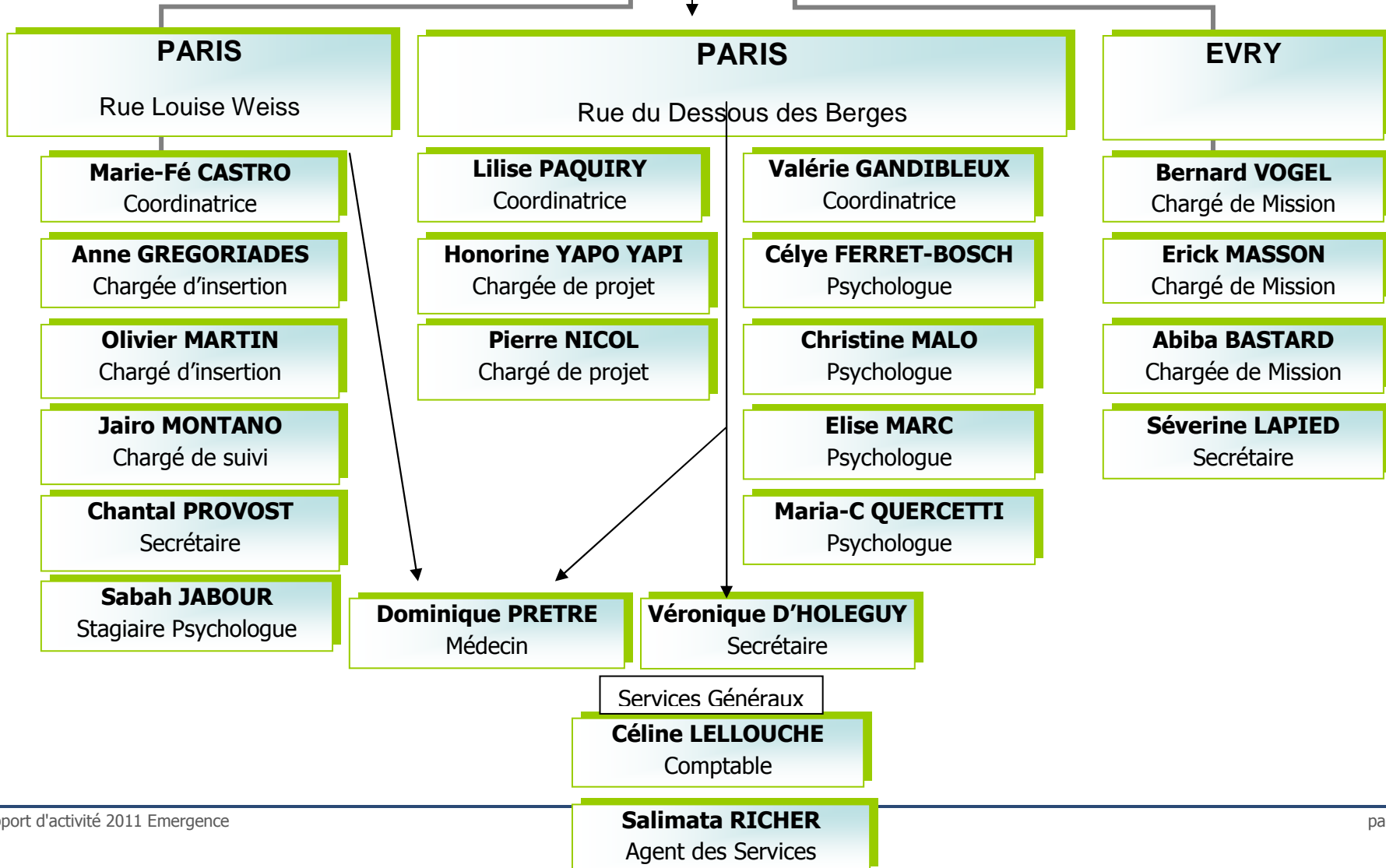
- Air France (référencement)
- SFR (référencement)
- IBM (Bilan)
- EDF (Bilan)
- Télédiffusion (Bilan)
- Ministères (Bilan et tutorat)
- Château de Versailles (Tutorat et formation)
- CPAM de Paris (Bilan)
- Pôle emploi (Bilan)
- Préfecture de Police (Bilan)
- Mairie (Bilan)
- AP-HP (Bilan)

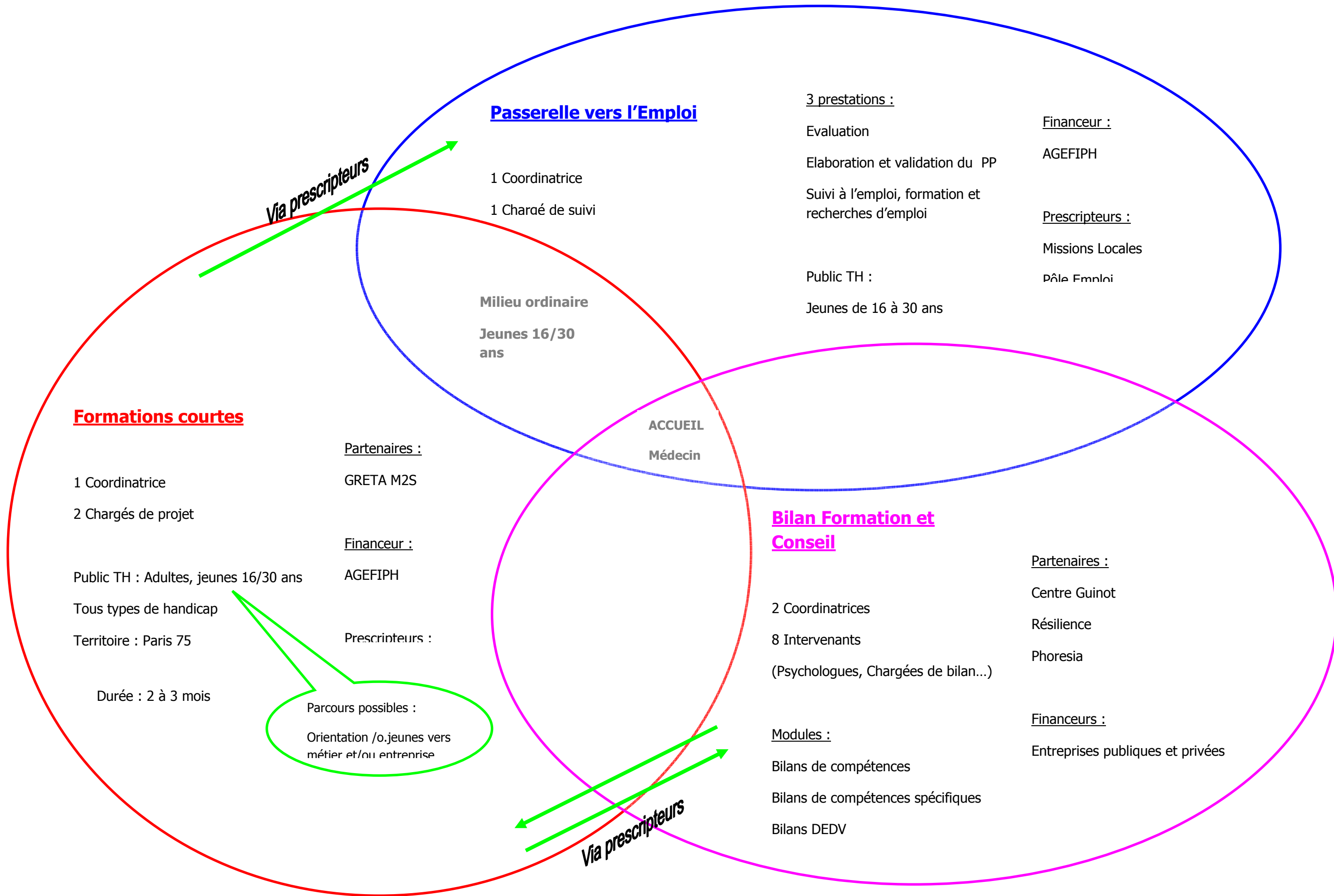
Organigramme Vivre Emergence

Cet organigramme ne peut pas tenir compte de l'important turn-over sur l'année 2011

VIVRE EMERGENCE

Thierry LEBACLE
Responsable d'Etablissement





Passerelle vers l'Emploi

1 Coordinatrice
1 Charaé de suivi

Milieu ordinaire
Jeunes 16/30 ans

3 prestations :

Evaluation
Elaboration et validation du PP
Suivi à l'emploi, formation et recherches d'emploi

Public TH :
Jeunes de 16 à 30 ans

Financier :

AGEFIPH

Prescripteurs :

Missions Locales
Pôle Emploi

Formations courtes

1 Coordinatrice
2 Chargés de projet

Public TH : Adultes, jeunes 16/30 ans
Tous types de handicap
Territoire : Paris 75

Durée : 2 à 3 mois

Partenaires :

GRETA M2S

Financier :

AGEFIPH

Prescripteurs :

Parcours possibles :

Orientation /o. jeunes vers métier et/ou entreprise

ACCUEIL
Médecin

Bilan Formation et Conseil

2 Coordinatrices
8 Intervenants
(Psychologues, Chargées de bilan...)

Modules :

Bilans de compétences
Bilans de compétences spécifiques
Bilans DEDV

Partenaires :

Centre Guinot
Résilience
Phoresia

Financiers :

Entreprises publiques et privées

Le Pôle de compétences

Pour l'année 2011, nous n'avons pas d'éléments pour alimenter ce point, car le Pôle n'était pas encore fonctionnel. Cependant, de nombreuses collaborations se sont réalisées entre Vivre Emergence et les autres structures du Pôle, notamment avec Alexandre Dumas dans le cadre des actions de sensibilisation au handicap psychique. Des orientations vers d'autres structures du Pôle sont concrétisées :

- « Formations courtes », « bilan/formation » et « Passerelle vers l'emploi » vers CRP (Via MDPH)
- « Alexandre Dumas » vers « Passerelle » et « Formations courtes » ; « Passerelle » vers « Alexandre Dumas »

Des actions de partenariat ont été également entreprises avec les structures des autres Pôles :

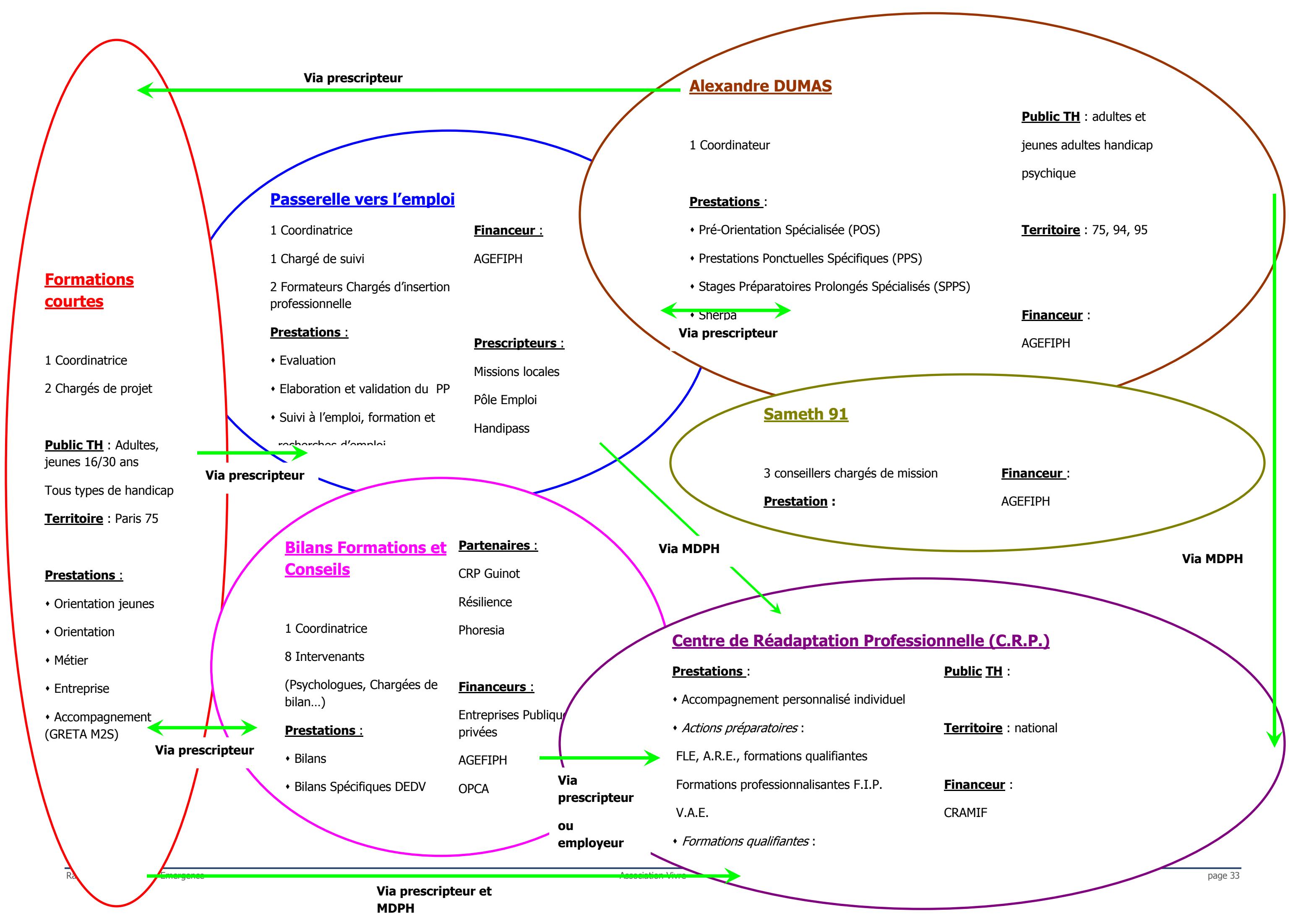
- Avec Delta Insertion
- Avec le SAVS Gustave Beauvois
- Avec Erik Satie

Afin de rendre dynamiques les échanges au sein du Pôle et de trouver une réelle cohérence, nous proposons quelques suggestions pour l'avenir :

➤ Besoin de mutualisation des différents services au sein du Pôle :

- ↪ Remise à niveau pour les usagers (Maths, Français, culture générale, initiation bureautique)
- ↪ Ateliers T.R.E. et simulations d'entretiens de recrutement
- ↪ Ateliers concernant les gestes et postures et l'hygiène et santé
- ↪ Chargé de relations entreprises afin d'activer le réseau
- ↪ Services divers dans les spécialités suivantes : ergonomes, psychiatres, Médecin du travail, assistante sociale
- ↪ Abonnement internet sur le droit du travail (Liaisons Sociales)
- ↪ Les salons, les formations...
- ↪ Service d'appui aux réponses aux appels d'offres

➤ Réunions d'échanges entre les professionnels du terrain au sein du Pôle et entre Pôles



Alexandre DUMAS

1 Coordinateur

Prestations :

- ♦ Pré-Orientation Spécialisée (POS)
- ♦ Prestations Ponctuelles Spécifiques (PPS)
- ♦ Stages Préparatoires Prolongés Spécialisés (SPPS)

♦ Snerpa

Via prescripteur

Public TH : adultes et jeunes adultes handicap psychique

Territoire : 75, 94, 95

Financeur :

AGEFIPH

Passerelle vers l'emploi

1 Coordinatrice

1 Chargé de suivi

2 Formateurs Chargés d'insertion professionnelle

Prestations :

- ♦ Evaluation
- ♦ Elaboration et validation du PP
- ♦ Suivi à l'emploi, formation et recherches d'emploi

Financeur :

AGEFIPH

Prescripteurs :

- Missions locales
- Pôle Emploi
- Handipass

Sameth 91

3 conseillers chargés de mission

Prestation :

Financeur :

AGEFIPH

Bilans Formations et Conseils

1 Coordinatrice

8 Intervenants

(Psychologues, Chargées de bilan...)

Prestations :

- ♦ Bilans
- ♦ Bilans Spécifiques DEDV

Partenaires :

- CRP Guinot
- Résilience
- Phoresia

Financeurs :

- Entreprises Publiques
- privées
- AGEFIPH
- OPCA

Via MDPH

Centre de Réadaptation Professionnelle (C.R.P.)

Prestations :

- ♦ Accompagnement personnalisé individuel
- ♦ Actions préparatoires : FLE, A.R.E., formations qualifiantes
- Formations professionnalisantes F.I.P.
- V.A.E.
- ♦ Formations qualifiantes :

Public TH :

Territoire : national

Financeur :

CRAMIF

Formations courtes

1 Coordinatrice

2 Chargés de projet

Public TH : Adultes, jeunes 16/30 ans

Tous types de handicap

Territoire : Paris 75

Prestations :

- ♦ Orientation jeunes
- ♦ Orientation
- ♦ Métier
- ♦ Entreprise
- ♦ Accompagnement (GRETA M2S)

Via prescripteur

Via prescripteur

Via prescripteur

ou employeur

Via prescripteur et MDPH

CONCLUSION

Ce travail réalisé autour du rapport d'activité a permis de favoriser la cohésion d'équipes, de prendre conscience du travail réalisé par chaque dispositif et de mieux connaître les différentes actions de Vivre Emergence. Cela a également permis de faire le lien avec les autres structures de Vivre.

Nous avons été confrontés à la difficulté de retrouver les informations concernant l'historique d'Emergence. Cela a mis en évidence un manque de continuité dans la transmission des données des personnes sortantes.

Des procédures d'accueil et de départ pourraient remédier à cette problématique.

Nous avons pu nous rendre compte qu'Emergence manque d'unité et que nous avons besoin d'effectuer un travail de cohésion entre les différents services.

La réalisation de projets en commun pourrait favoriser cette dynamique.

L'année 2011, reste pour les équipes d'Emergence, une année très complexe et éprouvante. Beaucoup d'énergie a été dépensée à comprendre et à se positionner dans des situations ambivalentes et paradoxales.

D'importants conflits au sein des équipes ont généré une situation fragilisante.

De très nombreuses rotations de personnel (« turn over ») ont amplifié cette problématique.

Il reste à Vivre Emergence un atout très important qui est celui des énormes compétences au sein des équipes qui permettent, de réaliser un travail de qualité auprès de nos usagers.

Annexe : Sameth 91

Le Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapé (Sameth) intervient pour la prévention de la désinsertion socio-professionnelle, et en accompagnant la détection précoce d'un risque d'inaptitude au poste par la recherche de solutions de reclassement et la mise en œuvre des moyens adaptés.

Son action s'intègre dans le "parcours" d'un travailleur handicapé.

La nouvelle organisation en pôles de l'Association d'entraide VIVRE permet au Sameth de présenter la candidature à son renouvellement en appel d'offre, voire de permettre le développement dans d'autres départements, avec plus de cohérence puisqu'il peut s'appuyer sur un partenariat interne et la mutualisation d'expérience, autour de la Direction Générale, et des 235 Equivalents Temps Plein. Les réunions d'encadrement intermédiaire, de santé et techniques, le maillage des compétences entre structures permettent une adaptabilité, une réactivité, des complémentarités sur les champs du social, du médical, du professionnel.

Le Sameth est en lien avec le CRP. Ce dernier comprend une **équipe pluridisciplinaire « Pédagogique et Médico-Psycho-Sociale »** permettant de personnaliser et d'optimiser le parcours de formation des usagers en prenant en compte le stagiaire dans sa globalité.

L'élaboration individualisée et la validation du projet professionnel, en respectant les problématiques des bénéficiaires et les contraintes métier, sont au cœur du dispositif « Formation Industrielle Pratique » **Le centre ressources** dispose d'outils pédagogiques personnalisés en fonction des différents publics et niveaux ainsi que de ressources documentaires. L'Atelier Emploi propose des informations sur les métiers et offres d'emplois.

Une veille, tant pédagogique que technologique et professionnelle, est assurée sur les différents secteurs liés aux formations dispensées et aux évolutions du marché du travail et à la disposition des stagiaires, des équipes pédagogiques du CRP mais aussi partagée avec les autres structures du pôle.

Les équipes des centres de pré-orientation Alexandre Dumas peuvent appuyer le Sameth dans l'expertise du champ du handicap psychique et du travail, approches spécialisées dans l'accès et le maintien au travail de personnes handicapées psychiques ainsi que dans l'évaluation de situations professionnelles.

L'Agefiph et le FIPHFP développent un programme d'intervention pour permettre l'accès à la formation et le maintien dans l'emploi, l'offre de service des Sameth doit pour cela :

- Contribuer par des solutions actives et réactives à une reprise du travail et/ou au maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire de l'article L 5212-13 du code du Travail, en délivrant aux entreprises privées ou publiques une information sur les dispositifs existants, un diagnostic ou des conseils, puis une solution d'aménagement raisonnable en tenant compte des aides mobilisables (réponse satisfaisante en tenant compte du disponible défini).

- Le Sameth intègre en son sein, en poly-disciplinarité, des compétences spécifiques, apportant ainsi aux entreprises privées ou publiques une expertise du besoin, et un accompagnement.
- L'Agefiph octroie désormais aux Sameth la qualité de prescripteurs. La prescription suppose une analyse de la pertinence et de la bonne chronologie des moyens proposés et engagés, un examen préalable des possibilités offertes par le Droit Commun, dans des délais compatibles avec la temporisation de l'action, une connaissance et une prise en compte des priorités nationales et régionales Agefiph.
- Un travail en réseau, et en complémentarité de missions et d'interventions, avec notamment les services de santé au travail, les organismes de sécurité sociale, en s'appuyant sur les chartes et conventions nationales, régionales ou locales. Pour permettre une pleine efficacité, la réactivité dès le signalement, le Sameth veille à un développement des partenariats.
- Le respect des dispositions légales et réglementaires, des codes du travail et de la sécurité sociale, des conventions collectives, des chartes graphiques et règles de communication du Sameth avec les entreprises, les partenaires et services de santé au travail.
- Le salarié ou l'agent concerné est au centre du dispositif, le médecin du travail en est l'acteur pivot, en concertation avec l'entreprise.

Les interventions du Sameth sont guidées par des principes :

- Respect du schéma organisationnel du maintien dans l'emploi défini par les acteurs institutionnels et du processus composé de 4 phases : détection précoce, recherche de solutions, mise en œuvre de la solution, et suivi.
- Nécessité d'une liaison entre plusieurs compétences - champ professionnel, champ médical, champ social – un travail en réseau pour une prévention de la désinsertion professionnelle.
- Prendre en compte la culture de l'entreprise pour être en adéquation avec le projet individuel, préserver les compétences dans l'entreprise.
- Réactivité dans l'analyse de la demande et la formalisation d'un plan d'action, intervention dans et avec l'entreprise.
- Recueillir l'accord et l'adhésion du salarié ou de l'agent et de l'employeur, le médecin du travail et le salarié seront associés à toutes les étapes.
- Respect des dispositions légales et notamment des Codes du travail et Code de la sécurité sociale, connaissance des dispositions conventionnelles.
- Pertinence dans le choix entre mesures de Droit Commun et spécifiques, pour justesse de prescription (vulgarisation mesures Droit Commun), tant par la connaissance étendue de tous dispositifs existants que par la qualité de l'analyse de situation.
- Délivrer de l'information sur le maintien dans l'emploi, à tout interlocuteur, à tout moment d'un parcours pour guider les choix.
- Confidentialité des informations recueillies auprès du salarié, du médecin du travail, et confidentialité des renseignements communiqués par l'entreprise.
- Traçabilité des différents contacts, des actes et différentes étapes du processus de maintien dans l'emploi ou de préparation au reclassement.

- Suivi régulier à chaque prestation ou étape du parcours jusqu'à maintien ou relais-reclassement.
- Evaluation de notre activité, recherche et collecte de bonnes pratiques.

Comment répondre aux exigences de qualité de service ?

Au stade du service information ou de la détection :

- Par une permanence pour la réception des appels téléphoniques, la prise en compte des fax ou courriels, l'analyse de la demande et l'émission de la première réponse adaptée et documentée, le jour même ou sous 48 heures. Registres des appels, des courriers reçus et émis.
- Constitution d'une base documentaire pour apporter une réponse réactive à des questions récurrentes, cette base existe depuis plusieurs années et est mise à jour régulièrement.

Au stade de la recherche de solutions :

- Une méthodologie adaptée aux objectifs de chaque service, gestion des priorités : plan d'action, calendrier prévisionnel, préconisations, synthèse écrite des principales étapes.
- Complémentarités d'expertise au sein de l'Association VIVRE, sur des situations spécifiques, avis consultatif de psychologue dans un contexte de souffrance liée au handicap ou aux arrêts de travail prolongés, et / ou recours à l'avis circonstancié d'un ergonomiste de la structure, en complément des compétences du Service de Santé au Travail, en alternative, ou préalablement à une mobilisation de la prestation spécifique.
- Un comité de relecture, de reformulation ou de compléments d'informations à l'émission d'un courrier circonstanciel, ou d'une demande de prestation ou d'aide Agefiph soumise à prescription, afin notamment de garantir la qualité de prescription (pertinence et justifications, volumétrie disponible, délais de mise en œuvre).

Au stade de la mise en œuvre :

- Concertations entre {entreprise, salarié, médecin du travail et Sameth}.
- Conseils sur les cofinancements, les démarches ou les procédures.
- Validation de la pertinence des éléments de la synthèse avec le médecin du travail (qui assurera le suivi ultérieur) avant la diffusion à l'employeur, au salarié, au médecin du travail et aux autres acteurs impliqués.

Au stade du suivi :

- Evaluation de notre activité, collecte, recueil et partage de bonnes pratiques, réunions de services.
- Pour améliorer les pratiques professionnelles, un questionnaire d'évaluation de "satisfaction", est adressé au salarié ou à l'agent, à l'employeur, au médecin du travail accompagné de la synthèse, lors de la clôture des parcours.

- Suivi à 6 mois des salariés ayant perdu leur emploi.

A tous moments de la démarche :

- Accessibilité de nos locaux, ascenseur.
- Confidentialité des entretiens, réception dans des bureaux individuels,
- Traçabilité, archivage des courriers et documents, informatique en réseau avec sauvegardes, conservation des dossiers "papier" 3 ans après la fin d'un exercice.
- Réactivité et proximité, les conseillers disposent de parkings dédiés pour des interventions plus aisées.
- Recueil des données et saisies régulières sur le logiciel ParcoursH, requêtes régulières de vérification, rapports d'activité qualitatifs semestriels transmis à l'Agefiph.

Un travail collaboratif et complémentaire :

Avec des acteurs clés :

Les médecins du travail :

La collaboration avec le médecin du travail ou médecin de prévention permettra au Sameth d'analyser en amont de la reprise de travail, la situation des salariés en situation de handicap. Le résultat de ces analyses pourra s'intégrer dans une démarche d'action plus générale d'étude de postes menée par une équipe pluridisciplinaire contribuant ainsi aux démarches des Sameth auprès de l'employeur.

Cette collaboration est légitime au vu du décret no 2012-135 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation de la médecine du travail.

Le médecin du travail est l'acteur clé tout au long d'un parcours pour le maintien dans l'emploi, en lien avec le Sameth, car un des objectifs de la réforme des services de santé au travail est : « ... l'expertise des médecins du travail dans les entreprises ainsi que la proximité des Services de Santé au Travail (qui) sont des atouts qu'il convient de sauvegarder. ».

Dans le cadre des fonctions publiques, la prise en charge d'agent pendant l'arrêt de travail, n'étant pas, à ce jour, légitime, la réelle collaboration du Sameth avec le médecin de prévention ne prend son sens qu'à la reprise de travail de l'agent.

Le Sameth collabore avec **six Services de Santé au Travail principaux en Essonne**, soit **22 cabinets de consultation**, et quelques services autonomes ou médecins liés à des administrations et le CIG situé à Versailles. Les informations collectives et/ou des permanences permettent l'appropriation des complémentarités.

Le Service Social de la CRAMIF ou de la MSA :

- **Détection précoce** et animation d'**informations collectives** pour les salariés en arrêt de travail prolongé (plus de 3 mois).
- **Prise en charge sociale** des salariés (par l'assistant social CARSAT ou CRAMIF) pendant les arrêts de travail très prolongés pour une **redynamisation** indispensable

avant la phase de construction de projet et l'interface avec l'entreprise. Action sur les freins ou leviers socio-familiaux susceptibles d'influencer le maintien dans l'emploi.

- L'assistant social est en **relation avec les praticiens de l'Echelon Local du Service Médical de l'Assurance Maladie** (médecin conseil), permettant un lien pour avis sur les prestations sociales : temps partiel thérapeutique, mise en invalidité, il assure une **coordination-relais avec le médecin traitant**, ou avec la MDPH du lieu de domiciliation, avec la Cellule de Prévention de la Désertion professionnelle en vue d'un bilan, d'une formation, pendant l'arrêt de travail.
- L'assistant social fait l'évaluation de la **compensation du handicap** dans la vie sociale et familiale, en lien avec la MDPH en complément de la compensation en milieu de travail.

Le **Centre d'Information et de Conseil sur les Aides Techniques** (CICAT) permet tant l'information du Sameth sur les matériels ou technologies de la compensation, que de conseiller les patients

Les acteurs institutionnels :

Signataires du protocole national avec les organismes d'assurance maladie, l'Etat représenté par les Directions Régionales de l'Economie, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte), l'Agefiph, le FIPHFP impulsent la politique d'intégration des personnes handicapées et élabore, finance les mesures adaptées, la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) agit de même pour les MDPH.ils intègrent les partenaires, dont le Sameth, dans la dynamique des Programmes Régionaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH).

Les entreprises :

Le dirigeant d'une TPE / PME possède la connaissance de la culture de celle-ci. Dans la majorité des situations, il est le fondateur de l'entreprise ou il en a hérité.

De ce fait, il est l'interlocuteur incontournable du Sameth auquel il relate l'histoire de son entreprise, les difficultés qu'il rencontre et la stratégie qu'il poursuit. C'est ainsi que peut être établie une proposition d'intervention.

Par ailleurs, le dirigeant a un rôle de prévention dans son entreprise : Il prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Dans les grandes entreprises ou groupes d'entreprises, le Directeur ou le Responsable des ressources humaines fournira au Sameth les éléments concernant le service dans lequel le salarié exerçait son activité : le poste de travail, les horaires, l'effectif, le mode de travail..., les pratiques de l'entreprise en matière de reclassement de salariés.

Il mettra le Sameth en relation avec les responsables des services habilités à fournir des informations utiles dans le cadre de recherches de solutions de maintien dans l'emploi.

Dans la Fonction Publique (d'Etat, Territoriale ou Hospitalière), le Directeur des ressources humaines précisera s'il existe une convention avec le FIPHP ou le Centre Interdépartemental de Gestion (CIG), ses objectifs prévus dans la. Ainsi, il est à même de fournir le détail des aides prévues, ce qui permettra au Sameth de la prendre en compte pour la

mobilisation des aides devant accompagner la mise en œuvre de la solution de maintien dans l'emploi.

Il coordonnera la mise en relation du Sameth avec la mission handicap de son établissement. Le responsable administratif est « la personne ressource » car il centralise toutes les informations et les aides que peuvent fournir son établissement. Il possède, en général, une très bonne connaissance de la culture de cet établissement. Ainsi, une proposition d'intervention et l'accompagnement de la solution peuvent se réaliser naturellement. C'est donc lui qui validera la proposition d'intervention avec le Sameth.

Il est à noter qu'à ce jour, la détection précoce pendant l'arrêt de travail, n'est pas légitime dans les fonctions publiques.

Le salarié :

Acteur central de son maintien dans l'emploi, il est nécessaire de recueillir son consentement éclairé tant pour la communication avec son employeur, la saisie de données informatiques, que pour les propositions du plan d'action.

Il participe activement au choix et à la réalisation des prestations proposées

Il fait le lien entre ses médecins traitants, le médecin du travail, le médecin de l'Assurance Maladie.

Il sollicite et rencontre le médecin du travail pendant l'arrêt de travail, en visite de pré-reprise.

Il est détenteur des synthèses de bilans, de prestations, il autorise leur diffusion ou leur présentation.

Pour réaliser les choix successifs nécessaires à son retour à l'emploi, le salarié doit bénéficier d'un maximum d'informations, en avoir une expression tant orale qu'écrite, compréhensible et détaillée.

Il doit pouvoir en assimiler les étapes, les avantages, les contraintes, les enjeux, et les alternatives. Le Sameth analyse avec lui les freins éventuels et établit une relation de confiance réciproque.

Le Sameth l'associe, comme le médecin du travail, à chacune des étapes.

Le salarié, ou l'agent, participe au lien entre le Sameth intervenant en référence au poste de travail, et les structures liées à sa domiciliation (MDPH, Assurance Maladie, réseaux de soins par exemple).

Avec les autres acteurs :

La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) de l'Essonne :

- Le Sameth fait la présentation, en réunion d'Equipe Pluridisciplinaire d'Evaluation Travail de la MDPH Essonne (EPE), des synthèses de bilans de compétences ou de prestations spécifiques, pour permettre de parfaire l'orientation par l'attribution d'un stage de pré-orientation ou bien d'une formation en Centre de Reclassement Professionnel (soit en

suspension du contrat, pendant l'arrêt de travail, ou à l'occasion d'un poste transitoirement adapté, soit après signification d'inaptitude et licenciement)

- Le Sameth est consulté par l'Equipe Pluridisciplinaire d'Evaluation Travail (EPE) de la MDPH Essonne pour les salariés sous contrat.

- Le Sameth reçoit des signalements ciblés par les médecins de la MDPH ou les psychotechniciens de l'EPE. Le Sameth contacte alors le salarié, le médecin du travail, et rend compte à la MDPH de la possibilité d'un "parcours maintien" ou de sa mise en œuvre.

La MDPH de l'Essonne ne fait pas à ce jour l'instruction accélérée des demandes émises par les salariés en emploi, la CDAPH ne désigne pas le Sameth dans les notifications de décision, contrairement à d'autres départements. Le Sameth fait valoir à chaque occasion l'intérêt d'une telle pratique.

La Caisse d'Assurance Maladie ou la Mutualité Sociale Agricole :

Le Sameth dans son plan d'action prend en compte la possibilité de s'appuyer sur des prestations sociales servies par les organismes de sécurité sociale, notamment CPAM et MSA, à savoir :

- les indemnités journalières versées pendant un temps partiel thérapeutique,

- les rentes d'accidents de travail ou de maladies professionnelles, permettant par ailleurs d'être bénéficiaire de la loi du 11 février 2005,

- les pensions d'invalidité, permettant une réduction du temps de travail et rendant la personne bénéficiaire de la loi du 11 février 2005.

Nous sollicitons très régulièrement la CPAM pour mobiliser un "Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise", le Sameth élabore avec l'entreprise le plan de formation, et le soumet à la MDPH, la CPAM, et la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) pour validation.

Nous participons chaque mois à la Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle et partageons nos informations, nos avis, avec le service prestations, le service social, le service médical, le service prévention des risques professionnels, la MDPH, afin de proposer des solutions d'accompagnement et élaborer les projets précocement avec l'entreprise.

Le Conseil de l'Ordre des médecins et les médecins traitants :

Le Sameth délivre toute information relative au maintien (carnets d'adresses, relais circonstanciels, temporalité des actions ou des prestations, démarches auprès de la MDPH). Le Sameth participe au développement des partenariats, en lien avec la CPAM, l'Agefiph, le Programme Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) et le Conseil de l'Ordre des médecins (signataires de la charte maintien dans l'emploi) pour la détection précoce en prévention de la désinsertion professionnelle.

Les services de rééducation fonctionnelle :

Grâce aux partenariats et conventions établis depuis 15 ans, avec l'URSP Coubert, les dispositifs COMETE, UEROS, le Réseau main, le Sameth informe le médecin du travail des dispositifs existants, il propose une consultation sans délai par les médecins des centres cités pour évaluer la pertinence du conseil en cette orientation.

Le Sameth accompagne le salarié ou agent, le médecin du travail ou traitant dans les démarches de prises en charge.

Le Sameth participe aux réunions de synthèse finales et élabore avec l'entreprise une actualisation du plan d'action.

Les acteurs de l'insertion Cap emploi et « Pôle emploi » ou missions locales :

Lorsqu'une solution de maintien n'a pu être identifiée, le Sameth accompagne la personne pour une préparation en amont du relais avec les acteurs de l'insertion et notamment le Cap emploi du département de domiciliation du bénéficiaire.

Ce relais n'est réalisé qu'une fois l'inaptitude prononcée et après confirmation d'absence de solution de reclassement interne (mail, courriers, voire en réunion dans les situations les plus complexes), toutefois certaines situations justifient de l'anticiper.

L'APAS, service social des métiers du bâtiment et travaux publics :

Sameth et APAS collaborent dans l'analyse des situations et la mise en œuvre et suivi du parcours lorsque les prestations ou les aides Agefiph soumises à "prescription" sont indispensables.

Ils assurent alors conjointement l'accompagnement et le suivi.

Les ergonomes :

Le rôle des ergonomes a été renforcé, ainsi que celui des architectes pour rendre conforme l'accessibilité, proposer une adaptation voire une réorganisation de poste, au profit de la personne handicapée au sein de son collectif de travail.

Les ergothérapeutes peuvent en complément permettre l'appropriation des gestes adéquats en lien avec l'activité professionnelle.

Le Sameth est **prescripteur exclusif** des prestations spécifiques d'Etudes Préalables à l'Aménagement / Adaptation de Situation de Travail (EPAAST), pour les entreprises privées entrant dans le champ de compétences de l'Agefiph, et les employeurs public ou CIG/CDG n'ayant pas signé une convention avec le FIPHFP.

Le Sameth informe les ergonomes d'entreprise ou indépendants sur les aides financières, assiste l'entreprise dans leur mobilisation

Le service prévention de l'Assurance Maladie :

Dans le cadre de la cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle, le Sameth analyse, avec le service prévention de l'assurance maladie, la situation des salariés en amont de la reprise de travail.

Ils partagent informations, expériences, relatives aux entreprises du territoire.

Les financeurs "droit commun" de la formation professionnelle (Opca, Opacif) :

Le Sameth s'informe régulièrement auprès des correspondants des fonds ayant signé convention avec l'Agefiph (Fongecif, Opcalia, Afdas...) et autres correspondants départementaux. Cela permet aux conseillers du Sameth de renseigner sur les modalités et taux de prise en charge, les cofinancements mobilisables et ne solliciter l'Agefiph que pour la part de compensation du handicap, en l'absence de droits ouverts, ou pour rendre le processus de formation plus réactif.

Les centres de Bilan :

Les nombreux centres de bilan de compétences agréés en Essonne permettent d'analyser les aptitudes, les compétences personnelles et professionnelles, les motivations et d'organiser les priorités.

Les bilans peuvent être réalisés pendant l'arrêt de travail sur avis du médecin conseil et accord de l'organisme de sécurité sociale.

Des bilans, ou accompagnements, plus spécialisés, les Prestations Ponctuelles Spécifiques financées par l'Agefiph et le FIPHFP pour la compensation des handicaps spécifiques: moteur, auditif, visuel, psychique, mental, maladie épileptique.

Dans le cadre d'un processus de recherche de solution liée à une problématique de santé le bilan peut être complété par une grille d'évaluation des aptitudes médicales établie par le médecin du travail, limitant le risque de nouvelle inaptitude.

Les dispositifs de formation professionnelle :

Le salarié devenu inapte, pourra s'appuyer soit sur la remise à niveau de compétences antérieures, soit sur l'acquisition de nouveaux savoirs, l'apprentissage de nouveaux savoir-faire.

La formation contribue tant au « maintien dans l'entreprise » qu'aux reclassements externes.

Parfois, en préalable à tout processus de formation, l'acquisition de la langue française ou la remise à niveau seront nécessaires.

"L'article 100" de la Loi de Finance de l'Assurance Maladie rend possible la mobilisation d'actions d'évaluation, de formations pendant les arrêts de travail d'origine professionnelle.

La loi du 11 février 2005, le Code du travail, prévoit la suspension du contrat de travail pendant une formation liée à un reclassement.

Le Sameth s'appuie sur les potentiels de formation tant de Droit Commun (APP, formations techniques, diplômantes...), que sur les 5 Centres de Rééducation Professionnelle présents en Essonne (formations Français Langue Etrangère, remises à niveau, diplômantes de niveau V bis à III) ou les stages de pré-orientation en deux sites en Essonne.

Le Sameth contribue activement à l'information, à la structuration d'un projet, et le rend possible par la mobilisation des financements.

Les missions du Sameth sont complémentaires de celles des autres acteurs :

- Le Sameth est **garant d'un parcours sans discontinuité** tant pour l'usager que pour l'entreprise. Le Sameth pouvant accompagner et assurer le suivi aussi bien lorsque le salarié est en arrêt de travail que quand il reprend le travail ou est en poste, il garantira **une veille** tout au long d'un parcours constitué de **relais** entre prestations, prestataires, conseils ou aides.
- Le Sameth procède à une **analyse**, initiale et récurrente, pour la conformité de l'approche du parcours. Il **tient compte des convergences ou des différences observées** à propos de la demande, de la situation du salarié, des attentes et besoins de l'entreprise, des avis médicaux dont celui du médecin du travail ; des freins pouvant relever de la situation sociale. L'approche est "globale" (médico - socio - professionnelle)
- Le Sameth fait **recueil des consentements** du salarié, de l'employeur, pour une **recherche partagée de solutions**, le médecin du travail y est associé.
- Le Sameth est **prescripteur** des prestations ou des aides indispensables, compte-tenu de l'offre de Droit Commun, il est **garant de leur bon usage**, il tient compte du volume disponible lissé sur l'année pour les aides et prestations Agefiph contingentées. Il est pour ces dernières le prescripteur exclusif.
- Le Sameth prend en compte, ou propose, des **dispositifs alternatifs** pour un **gain de temps**, une **optimisation des résultats**.
- Le Sameth analyse les situations, et recueille les **bonnes pratiques**, dans une équipe rassemblant les compétences en ressources humaines, compensation du handicap, dispositifs d'évaluation et de formation. Le Sameth constitue une équipe **intégrée dans un réseau**, en **poly-disciplinarité**,
- Le Sameth **tient à jour les informations qu'il pourra dispenser** à propos des matériels ou adaptations permettant la compensation du handicap, en conseillant le recours à des dispositifs, ou des moyens, relevant du Droit Commun ou du champ spécifique à la compensation du handicap, avec une bonne connaissance tant des procédures que des interlocuteurs locaux ou régionaux.

Les phases d'un parcours Sameth :

En réponse aux signalements ou sollicitations, le Sameth recueille les premiers éléments de la demande et délivre des informations :

L'origine des signalements varie en fonction de la situation du salarié. Encore rarement exprimée par les médecins traitants, la **détection précoce pour les salariés en arrêt de travail** est le plus souvent réalisée par l'Assurance Maladie, soit par le service social ou au cours d'une réunion d'information collective des assurés en arrêt de travail de plus de 3 mois, soit encore à l'initiative des "praticiens conseils" ou de la cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP). Ils conseillent la réalisation d'une visite de pré-reprise. Le médecin du travail ou de prévention pour « la Fonction Publique », l'employeur lui-même quelquefois conseillé par le partenaire-service Alther pour "les entreprises privées", voire les représentants du personnel ou le CHSCT, feront connaître **une évolution de l'état de santé ou du cadre professionnel** générant une situation de handicap pour un **salarié ou un agent en activité**.

Le Sameth **accuse réception** dans un délai inférieur à 48 heures, évalue et précise les délais de mise en relation avec l'entreprise, voire de mise en œuvre d'un "parcours". Les coordonnées et dates sont consignées dans un registre. Les mails sont archivés chronologiquement. Un document-réponse adressé au salarié, permettra le recueil des informations essentielles pour l'enregistrement dans la base de données ParcoursH, mais aussi de son accord pour communiquer avec son entreprise, l'informer de la saisie des données et de ses droits d'accès, autoriser le Sameth à relayer ultérieurement avec l'Assurance maladie, le Cap emploi ...

**Le conseiller en charge du territoire, ou de permanence,
fait alors l'analyse des pré-requis et des caractéristiques des bénéficiaires :**

> **La situation du salarié ou du travailleur indépendant ou de l'agent** : Salarié en CDI ou CDD prolongé,

- Soit en poste, en poste aménagé ou en temps partiel thérapeutique, nature de l'avis émis le médecin du travail (restriction d'aptitude, inaptitude déclarée) ; soit en arrêt de travail, doit-elle être préconisée ou la visite de pré-reprise a-t-elle été réalisée, depuis combien de temps ?

- La sollicitation correspond-elle aux missions dévolues au Sameth, situation nouvelle handicapante, risque d'inaptitude ? Le salarié est-il déjà Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) ou dans cette attente, ou doit-on conseiller la demande de Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Pour le travailleur indépendant non salarié, le Sameth recueillera l'avis du médecin traitant.

> **Le statut de l'entreprise privée**, son effectif, l'existence ou non d'un accord agréé (d'entreprise, de branche ou de groupe) pour l'emploi des travailleurs handicapés, la satisfaction éventuelle du quota. Pour les **Fonctions Publiques** d'Etat, hospitalière ou territoriale, le Sameth ne pourra intervenir que pour l'agent en activité, la direction des ressources humaines précisera alors si l'établissement a signé convention avec le FIPHFP.

Si l'entreprise privée est sous accord agréé avec quota non atteint, le Sameth réorientera le demandeur vers la mission handicap ou vers le médecin du travail.

Si les pré-requis, du salarié comme de l'entreprise, justifient l'intervention du Sameth, validée par le médecin du travail, et si salarié comme employeur sont impliqués, le Sameth pourra **engager un "parcours"** comprenant un "service" d'ingénierie de solution si aucune solution n'a été jusque là identifiée ou de facilitation si une solution humaine, technique ou financière a été proposée.

Soit par une "Ingénierie de solution" car aucune solution n'a été identifiée :

Lors de l'intervention en entreprise, il est indispensable de procéder à **l'analyse des difficultés rencontrées préalablement à l'intervention du Sameth pour identifier une solution**, (avec le salarié, l'employeur, le médecin du travail ou de prévention), telles que : l'aggravation du handicap, l'âge, l'ancienneté, la nature de l'activité ou la taille de l'entreprise, la fréquence des reclassements, la situation économique...

L'accord et l'adhésion de l'employeur, et du salarié, est obligatoirement recueillie. La démarche de l'ingénierie de solution leur est explicitée, confirmée par un **plan d'action**

comportant notamment les rôles respectifs du Sameth, des acteurs de l'entreprise, des partenaires ou prestataires, chacune des phases sera détaillée : phase d'évaluation et de recherches, puis restitution à l'entreprise et au salarié des analyses, aide au choix d'une solution, accompagnement pour réaliser une solution interne, ou accompagnement de l'entreprise et du salarié avec passage de relais en l'absence de solution.

Le médecin du travail est consulté : Il précisera les contre-indications, les **aptitudes médicales** restantes, les propositions de compensation du handicap, certificats appuyant les dossiers de la MDPH, de l'Agefiph, ou du FIPHFP. Il contribuera au choix des moyens d'investigation et conseillera les conditions de mise en œuvre en lien avec le médecin traitant si la personne est en arrêt de travail (moment, durée, horaires, déplacements ...). Le médecin du travail sera consulté à chacune des étapes.

Phase d'évaluation et de recherches : Le Sameth propose et synchronise des prestations d'analyse, met en relation les éventuels co-intervenants, il s'appuie sur des **ressources de Droit Commun** : bilans de compétences financés par les organismes collecteurs paritaires de la formation, études ergonomiques en complément de l'étude de poste du médecin du travail ; ou des **ressources spécifiques financées par l' Agefiph ou le FIPHFP** : Prestation d'Orientation Professionnelle Spécialisée (ou bilan de maintien dans l'emploi), Etudes Préalables à l'Aménagement/Adaptation des Situation de Travail (EPAAST), Prestations Ponctuelles et Spécifiques aux handicaps (moteur, visuel, auditif, psychologique, mental, maladie épileptique). Elles visent le développement de l'autonomie de la personne. Certaines prestations Agefiph justifient une "prescription", le Sameth doit alors justifier du recours à la mesure spécifique et tenir compte de la volumétrie disponible. Le Sameth peut proposer **des ressources sur orientation de la MDPH** (centres de pré-orientation, unités de réentraînement des cérébro-lésés UEROS).

Le Sameth évalue l'**accessibilité** (à charge de l'employeur), la **mobilité** du salarié, l'effet levier de propositions d'**aménagement du temps de travail** (temps partiel thérapeutique, pension d'invalidité), ou du travail à distance ou à domicile.

Lorsque le salarié est en arrêt de travail, le salarié informe la caisse d'assurance maladie des prestations proposées pour un maintien de ses droits, lorsque le salarié est "en poste", les prestataires conviennent d'une planification communiquée à l'entreprise.

Pendant cette phase, le Sameth assure un suivi régulier et participe à des rencontres intermédiaires et de conclusion avec prestataire, salarié ou agent, il veille au lien constant avec le médecin du travail, à la demande avec l'employeur.

Restitution, présentation des préconisations et contribution au choix des solutions :

Le Sameth restitue au salarié, à l'employeur, au médecin du travail, les résultats de la phase d'investigation et d'analyse. Il éclaire sur les conditions requises pour la réalisation d'une solution, et sur les alternatives, leurs enjeux, avantages, inconvénients, freins, et limites humaines, techniques, organisationnelles comme financières

La réalisation d'une solution interne, le Sameth définit les étapes et moyens, en simplifiant les démarches, il articule les interventions des différents acteurs. Il propose une organisation

chronologique, la répartition des rôles selon la taille de l'entreprise. Il assiste les entreprises dans les démarches notamment de cofinancements.

Les solutions comprennent le plus souvent des moyens humains, des mesures organisationnelles, des moyens techniques, formation, apprentissages ou tutorat.

En l'absence de solution en entreprise, le Sameth :

- Précise au salarié les mesures alternatives possibles préparant à un reclassement externe : Validation des Acquis de l'Expérience, mobilisation du DIF avant licenciement, formation par Congé Individuel de Formation ou stages de pré-orientation ou/et formation en Centre de Reclassement Professionnel (CRP) après orientation par la MDPH, préparation à la création d'activité par la prestation du Fongecif destinée aux salariés en exercice, préparation des concours Fonction Publique, ou recherche d'emploi, et préconise au salarié les démarches à accomplir et l'informe selon les besoins.
- Accompagne l'entreprise après restitution des préconisations, associe le service social de l'Assurance maladie si le bénéficiaire est en arrêt de travail.

Le Sameth organise le relais avec le Cap emploi du département de domiciliation du salarié, au moment du licenciement. Le Sameth transmet à l'employeur, au médecin du travail, au salarié un rapport de synthèse en veillant à l'objectivité du compte rendu, des faits rapportés pour ne pas créer de leviers juridiques. Il l'accompagne d'un coupon réponse de satisfaction pour une démarche qualité. Le Sameth assurera un suivi à 6 mois après le dernier contact.

Soit par une "Facilitation" car une solution de maintien est envisagée ou est identifiée :

L'employeur et/ou le salarié ou l'agent ont retenu une solution simple, comportant une seule mesure ou aide, ou plus complexe.

- > Le médecin du travail valide-t-il cette solution comme apportant une bonne compensation au handicap ou à la restriction d'aptitude ?
- > Y a-t-il des alternatives, justifiant alors une simple reformulation du projet ou une requalification du service en Ingénierie ?

Si la solution envisagée est confirmée, le Sameth fait proposition des appuis techniques, administratifs ou financiers.

La facilitation peut porter sur une adaptation matérielle ou technique, de la situation de travail, un choix de matériels, un aménagement organisationnel ou du temps de travail, une compensation de la déficience (proposition de fournisseurs de matériel spécifique), les déplacements domicile-travail ou professionnels, la formation professionnelle, des aides financières. Le Sameth éclaire sur les cofinancements possibles par le "Droit Commun" (fonds collecteurs de formation, contrat de rééducation CPAM/MSA) ou spécifiques Agefiph ou FIPHFP. Il assiste l'employeur dans l'évaluation des coûts de la seule compensation du handicap (excluant les obligations légales de l'employeur, l'accessibilité, la prévention des risques professionnels, l'amélioration des conditions de travail, de la productivité, les postes partagés avec d'autres collaborateurs ...), propose et décrit (par mail ou courrier) les différentes mesures, les outils, les étapes et leur synchronisation, simplifie les démarches pour optimiser

les délais de réalisation, il mobilise certaines de ces mesures, prescrit certaines aides Agefiph, et crée les **contacts avec ou entre intervenants**.

Le médecin du travail ou médecin de prévention est impérativement consulté : avis portant sur la compensation du handicap par/dans le projet évoqué, et certificats appuyant les dossiers de la MDPH, Agefiph ou FIPHFP, contrat de rééducation par exemple). Il émettra les avis techniques ou médicaux complémentaires nécessaires à la réalisation du projet (bilan de déficience visuelle, consultations de pathologie professionnelle, orientation en rééducation fonctionnelle ou professionnelle, école du dos...) selon le moment de la sollicitation (arrêt de travail, temps partiel thérapeutique, salarié en poste) et proposera la structure la plus adaptée au handicap présenté ou à son origine. Il sera consulté à chacune des étapes. **L'employeur, le salarié ou l'agent** sont associés à ces propositions, aux choix à réaliser.

Synthèse et clôture d'un parcours

Lorsque la solution choisie semble avoir été totalement mise en œuvre, le Sameth, l'employeur et le médecin du travail conviennent de valider chacun des éléments ou si nécessaire de mesures complémentaires. Un rapport de synthèse est transmis à l'employeur, au médecin du travail, au salarié/agent accompagné d'un coupon réponse de satisfaction pour une démarche qualité. Le maintien est "réussi" si le salarié est maintenu au poste, dans l'entreprise, dans le groupe, ou dans la Fonction Publique.

A tous moments, le Sameth délivre des informations

Les conseillers, comme l'assistante documentaliste, répondent à des interrogations, dans un contexte fréquent de souffrance et d'inquiétude.

Informations individuelles : Les questions des salariés, des représentants du personnel, des employeurs, concernent la législation du travail, l'arrêt de travail et la reprise, l'inaptitude, le reclassement professionnel, la maison départementale des personnes handicapées ... Les réponses doivent être claires, simples, positives.

Les questionnements des partenaires, ou des entreprises sous accord agréé n'ayant pas atteint le quota des 6% sont davantage tournées vers les bonnes pratiques, les carnets d'adresse, les prestations ou aides de l'Agefiph ou du FIPHFP.

Informations collectives : Des séances d'informations sont dédiées aux salariés, en arrêt de travail de plus de 90 jours. Ces réunions sont co-animées avec le service social de la CRAMIF ou de la MSA. Elles ont pour objectif la prévention de la désinsertion professionnelle, en remobilisant l'assuré malade ou accidenté et en situation de handicap, en l'orientant vers le médecin du travail (visite de pré-reprise), en proposant une mise en relation avec l'entreprise. L'information collective peut aussi informer sur le maintien dans l'emploi des collectifs tel qu'un Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail, les assistants sociaux, les formations d'étudiants en ressources humaines, les médecins traitants ... à leur demande.

L'activité du Sameth se décline en Facilitation d'une Solution ou en Ingénierie de recherche de solution.

Nouveaux parcours ouverts :

	2011	2010	2009
Facilitation	147	85	89
Ingénierie	197	178	166
Total	344	263	255

	2011	2010	2009
Ratio Facilitation	42 %	32 %	35 %
Ratio Ingénierie	58 %	68 %	65 %

	2011	2010
Progression Facilitation	+ 72 %	- 4.5 %
Progression Ingénierie	+10.5%	+ 7 %

Nous ne disposons plus des données de 2008 (ancien logiciel régional), les critères étant parfois différents, les comparaisons n'auraient pas été possibles.

	2011	2010	2009
Nombre de médecins du travail impliqués dans un parcours	114	97	115

Clôture de parcours

Maintien réussis : Facilitation

	2011	2010	2009
Maintien au même poste	84	77	53
Maintien autre poste	9	6	9
Total	95	83	62

Maintien réussis Ingénierie

	2011	2010	2009
Maintien au même poste	87	72	57
Maintien autre poste	40	54	31
Total	127	126	88

	2011	2010	2009
Total maintien Ingénierie + Facilitation	222	209	150

Délai de traitement d'un parcours avec maintien dans l'emploi :

FACILITATION

	2011	2010	2009	En %		
				2011	2010	2009
moins de 6 mois	70	46	45	77,6	66,8	72,6
de 6 à 12 mois	19	27	14	21,1	39,2	22,6
de 12 à 18 mois	4	6	2	4,4	8,7	3,2
de 18 à 24 mois	2	3	1	2,2	4,4	1,6
deux ans et plus	0	1	0			
Total	95	83	62			

la plupart des parcours de Facilitation ont une durée de moins de 6 mois (délai d'obtention des financements + mise en œuvre de la mesure), la quasi-totalité en moins d'un an.

INGENIERIE

	2011	2010	2009	En %		
				2011	2010	2009
moins de 6 mois	38	23	24	23,2	14,5	31,0
de 6 à 12 mois	39	53	39	23,8	33,4	50,4
de 12 à 18 mois	35	36	15	21,4	22,7	19,4
de 18 à 24 mois	12	7	3	7,3	4,4	3,9
deux ans et plus	4	7	7	2,4	4,4	9,0
Total	128	126	88			

Un parcours comprenant une recherche de solution dure beaucoup plus de temps , 50 % ne sont pas traités dans l'année.

Questionnements :

2010 : moins de médecins impliqués, majoration des maintien réalisés (+39 %), un délai de traitement des parcours un peu plus long... pas de causes identifiées...

2011 : partenariats retrouvés, traitement plus rapides en facilitation



Etablissements, Structures de l'Association Vivre

CHRS et Internat Erik Satie	3-5 rue Emile Raspail - 94110 Arcueil tel. 01 41 24 27 00 - centre-erik-satie@vivre-asso.com	Pôle Accompagnement Vie Sociale et Hébergement
Samsah et SAVS Erik Satie	3 Place des Musiciens - 94110 Arcueil tel. 01 41 24 23 15 - samsah-erik-satie@vivre-asso.com	
SAVS Gustave Beauvois	18 rue de Varize - 75016 Paris tel. 01 40 71 61 22 - savsbeauvois@vivre-asso.com	
GEM Le Tremplin	26 avenue du Général Leclerc - 92340 Bourg la Reine tel. 01 46 64 15 43 - gemletremplin@vivre-asso.com	
GEM Eclaircie	13 rue Vaudétard - 92130 Issy les Moulineaux tel. 01 57 75 07 64 - gemeclaircie@vivre-asso.com	
GEM Alliance	3 rue Prokofiev - 75016 Paris tel. 06 03 57 63 42 - gemalliance@vivre-asso.com	
Centre Alexandre Dumas Gentilly	45 rue de la Division du Général Leclerc - 94250 Gentilly Tel. 01 49 69 18 40 - centre-alexandre-dumas@vivre-asso.com	Pôle Orientation Formation Emploi
Centre Alexandre Dumas Paris	17 rue Froment - 75011 Paris tel. 01 56 98 20 70 - centre-alexandre-dumas@vivre-asso.com	
CRP Vivre	54 avenue F.V. Raspail - 94110 Arcueil tel. 01 49 08 37 70 - crp-vivre@vivre-asso.com	
Emergence	37 rue Louise Weiss - 75013 Paris tel. 01 45 70 71 25 - emergence@vivre-asso.com	
Emergence	79-81 rue du dessous des Berges - 75013 Paris tel. 01 45 70 71 25 - emergence@vivre-asso.com	
Sameth	31 rue Blaise Pascal – 91000 Evry tel. 01 60 79 83 06 - sameth91.a@vivre-asso.com	Pôle Insertion Réadaptation
Esat Vivre	1-5 Allée du Guézon - 92290 Châtenay Malabry tel. 01 46 31 03 01 - cat-vivre@vivre-asso.com	
SISPPH Delta Insertion	20-22 bd de Stalingrad – 92320 Châtillon tel. 01 45 36 16 40 - delta.insertion@vivre-asso.com	
Centre Denise Croissant	7 allée de Verrières - 92290 Châtenay Malabry tel. 01 46 30 11 11 - centre-denise-croissant@vivre-asso.com	

Direction Générale

148 rue Boucicaut – 92260 Fontenay aux Roses

Tel. 01 41 87 98 30 fax 01 47 02 88 40

e-mail : association-vivre@vivre-asso.com – site internet : www.vivre-asso.com

Siret : 785 661 042 00296