

LE PLAN DE PREVENTION

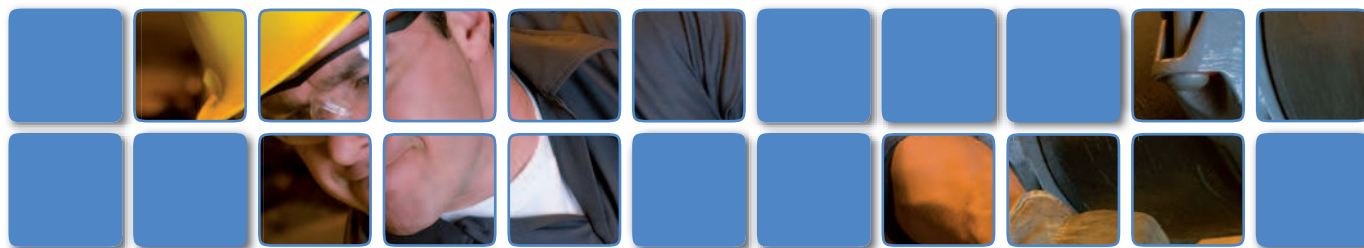
L'employeur doit élaborer un **programme annuel de prévention des risques professionnels**. L'évaluation des risques va déterminer les priorités d'actions de prévention.

Le tableau d'évaluation des risques que nous proposons (fiche N°5) est un outil d'aide à la décision pour la mise en place de ce programme, mais de nombreux éléments peuvent être pris en compte :

- ▶ La gravité du risque.
- ▶ La simplicité de l'action de prévention à mettre en place (ex. : porter des gants).
- ▶ Le coût.
- ▶ Les acteurs impliqués (si cela dépend uniquement de l'organisation interne à l'association ou d'acteurs externes).
- ▶ Le nombre de personnes exposées.
- ▶ Etc.

Etablir le programme d'actions signifie définir **pour chaque risque identifié une mesure de prévention adaptée** dont les modalités de réalisation, le délai et le responsable sont clairement définis. Ce programme sera décidé en concertation avec les opérateurs et les instances représentatives du personnel (IRP). Les actions peuvent être diverses, depuis la rédaction d'une procédure jusqu'à des investissements « lourds », en passant par des actions de prévention.

Chaque responsable d'action la met en œuvre selon les modalités définies dans le plan d'actions. La direction devra s'assurer que le plan se déroule conformément aux prévisions. Il peut être intéressant de faire régulièrement des réunions de suivi pour s'assurer de la bonne mise en œuvre du plan de prévention.



EXEMPLES DE MESURES DE PREVENTION : LES LOMBALGIES DANS L'AIDE ET LES SOINS A DOMICILE

L'exposition aux risques physiques peut se traduire par des symptômes du type lombalgies (douleurs dans le bas du dos) ou dorsalgies (douleurs dans le dos). Le plus souvent, le seul élément accidentel est la survenue imprévue de la douleur, reflet d'une lésion qui peut être attribuée à l'effet cumulatif d'expositions répétées à la manutention manuelle de charges lourdes, les postures pénibles. Les métiers de l'aide et du soin à domicile sont parmi les plus exposés à ces pathologies.

Comment les prévenir ?

Recommandations de l'INRS (dossier web "Les lombalgies")	Modalités de mise en oeuvre dans l'aide et les soins à domicile
Aménager le poste de travail afin de permettre la réalisation des manutentions manuelles dans les meilleures conditions de posture (hauteur de travail, respect des zones d'atteintes...) et d'espace de travail.	Instituer un dialogue avec les personnes aidées afin que les domiciles soient équipés en matériel (lits, fauteuils médicalisés) et que le choix du matériel se fasse en accord avec la structure.
Former et informer les salariés.	Plan de formation, réunions, informations techniques réalisées par les fournisseurs de matériel, accompagnement proposé par les CRAM, développement des formations professionnelles...
Réduire le poids total d'un objet en demandant à plusieurs personnes de le soulever.	Organisation en binôme lorsque c'est nécessaire.
Modifier l'aménagement des lieux de travail.	Dialogue avec les personnes aidées afin de trouver des aménagements simples (écarter un lit du mur, déplacer un meuble d'une pièce dans une autre...).
Réduire la fréquence des mouvements, prévoir des périodes de repos et laisser le temps de réfléchir avant d'agir.	Intégrer ces dimensions dans l'organisation du planning de l'aide à domicile.
Alterner les tâches lourdes avec des tâches plus légères.	Intégrer ces dimensions dans l'organisation du planning de l'aide à domicile.

UNE DEMARCHE DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Ce tableau est à remplir à l'aide des indications rassemblées dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. Les risques identifiés peuvent y être repris par ordre décroissant de criticité.

Risques	Criticité par ordre décroissant	Unités et sous-unités de travail concernées	Moyens de prévention existants	Mesures de prévention à mettre en œuvre	Estimation du coût	Délais d'exécution	Clôture de l'action

LA FORMATION CONTINUE EN MATIERE DE SANTE AU TRAVAIL ET DE PREVENTION

La formation est l'un des **moyens d'action** importants en matière de prévention des risques professionnels. Les formations peuvent être des outils pour s'approprier des techniques ou des méthodes. Elles peuvent être pertinentes pour agir sur les risques de TMS et de lombalgies, sur les risques psychosociaux, ou plus largement pour accompagner la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques.

Elle ne peut cependant suffire à constituer une démarche de prévention, mais doit **s'inscrire dans un processus** plus global.

Plusieurs conditions sont nécessaires :

- ▶ Une réflexion sur le **groupe à former**. Il est souvent nécessaire que, au-delà des salariés directement concernés, l'encadrement participe également aux modules de formation afin que les apports de la formation soient pris en compte dans l'organisation du travail ;
- ▶ Il peut être décidé de former des personnes qui deviendront « **référentes** » sur certains domaines. Dans ce cas, l'organisation du travail doit prévoir d'intégrer leur action de façon formelle par la suite ;
- ▶ Un **retour sur la formation** dans un cadre collectif. Un échange avec l'ensemble des salariés concernés, lors d'une réunion de service, sur les apports de la formation, en permet une meilleure prise en compte ;
- ▶ Une **formation continue**. Pour que ces formations soient efficaces à long terme, il est important que les savoirs enseignés soient régulièrement revisités.

Dans la mesure du possible, il est souhaitable que les formations se déroulent en plusieurs fois, pour permettre des mises en pratique et des retours d'expérience dans un cadre collectif.

Ces conditions sont déterminantes pour que la formation soit utile et efficace. Le fait de constater les effets positifs sur le travail d'une formation aura en effet un impact positif sur les salariés l'ayant suivie.

Les **services de médecine du travail** peuvent proposer ou recommander des formations à la prévention des risques professionnels (voir fiche N°9).

LA FORMATION : PRINCIPAUX THEMES ET CONTENUS

LES FORMATIONS A LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

▶ De nombreuses formations portent sur les démarches de prévention des risques. Une personne référente peut suivre ce type de formations au sein de la structure afin de renforcer globalement les démarches de prévention.

Ces formations peuvent être complétées par des formations thématiques sur les manutentions manuelles ou les TMS, ou les risques psychosociaux, pour élargir les connaissances et donc les possibilités d'action de la structure sur ces questions.

LES FORMATIONS A LA MANUTENTION, AU PORT DE CHARGES

▶ Aujourd'hui, ces formations sont de plus en plus souvent remplacées par les formations « **PRAP** » (prévention des risques liés à l'activité physique). Les formations PRAP intègrent les techniques gestuelles, l'analyse des situations de travail et de la démarche d'intervention, ainsi que des notions d'anatomie et de physiologie liées aux TMS et aux dorsalgies. Elles permettent donc une réelle autonomie dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention des TMS et lombalgies pour le salarié.

Il est souhaitable que ces formations soient programmées assez régulièrement pour permettre aux salariés de participer à ces formations.

LES FORMATIONS PORTANT SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

▶ Les risques psychosociaux sont **des risques liés notamment à l'organisation du travail**. Les formations suivies dans ce domaine doivent permettre :

- ▶ de comprendre les liens entre organisation du travail et survenue de troubles comme le stress, les troubles du sommeil, etc. ;
- ▶ d'identifier des outils d'analyse des situations de travail permettant d'identifier les risques ;
- ▶ d'appréhender des démarches de prévention basées sur l'analyse du travail et des pistes de prévention.

Les formations renvoyant à une prise en charge individuelle de ces risques (par exemple les formations à la gestion du stress) risquent d'être contre-productives en individualisant la prise en charge de ces risques, voire en culpabilisant des salariés déjà fragilisés.



LES PARTENARIATS A METTRE EN ŒUVRE

LE RÔLE DES CAISSES RÉGIONALES D'ASSURANCE MALADIE (CRAM)

Les **CRAM**, ou les **CGSS** (Caisses Générales de Sécurité Sociale) dans les DOM-TOM, ont une mission de prévention des risques professionnels.

Les **techniciens-conseil du service prévention** peuvent définir avec les entreprises qui le souhaitent les actions de formation cohérentes avec le projet de prévention de la structure.

Des formations peuvent également être organisées à la demande, en intra, ce qui permet de former tous les salariés en lien avec l'activité réelle de la structure.

Quelques thèmes de formation proposés par les CRAM :

- ▶ Animer la prévention ;
- ▶ Méthodes en prévention ;
- ▶ Manutentions manuelles ;
- ▶ Troubles musculo-squelettiques ;
- ▶ Risque routier ;
- ▶ PRAP.

L'AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ANACT)

Les formations proposées par l'ANACT peuvent également être organisées en intra.

Quelques thèmes de formation proposés par l'ANACT :

- ▶ De l'évaluation à la prévention des risques professionnels : construire une démarche durable ;
- ▶ Elaborer une stratégie de prévention des TMS ;
- ▶ Mettre en place dans l'entreprise des indicateurs pour piloter la santé au travail ;
- ▶ Prévenir l'usure professionnelle ;
- ▶ Stress et risques psychosociaux : élaborer une démarche de prévention centrée sur l'organisation du travail ;
- ▶ Stress et risques psychosociaux : engager une démarche de prévention.

Les **DRTEFP** (Directions Régionales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) peuvent également être un partenaire pour les formations destinées spécifiquement aux représentants du personnel, délégués du personnel ou membres des CHSCT.

LES FORMATIONS UTILES POUR PREVENIR D'AUTRES RISQUES

Une aide à la professionnalisation et un renforcement du sentiment d'appartenance à la structure - qui peuvent passer par une réflexion sur le plan de formation - permettent d'améliorer les conditions favorisant la santé au travail.

Attention, le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur. Il ne peut ni les imputer sur la participation au développement de la formation professionnelle (sauf pour celles de ces actions qui entrent dans le cadre de l'article L.6313-1 du Code du travail, qui définit le plan de formation), ni demander une prise en charge de ces actions de formation à son organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

En termes de soutien financier et d'accompagnement, votre **OPCA** peut prendre en charge le financement de formations entrant dans le cadre de la formation professionnelle, mais aussi vous accompagner dans l'élaboration du plan de formation et la recherche d'organismes de formation dont l'intervention sera adaptée à vos besoins.

L'**entretien annuel** animé par le responsable peut permettre d'identifier un parcours de formation personnel, à court, moyen et long terme, qui permette au salarié à la fois de gagner en professionnalisme, de mieux comprendre les risques professionnels auxquels il est exposé et les moyens de prévention, et enfin d'envisager une évolution professionnelle ultérieure.

Ces actions auront un effet également en terme de santé.

RELATIONS AVEC LE SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL ET LE MEDECIN DU TRAVAIL

Formations à la prévention des risques routiers :

- ▶ **Prévention routière**, www.preventionroutiere.asso.fr

Formation aux premiers secours (PSC1), formations de sauveteurs-secouristes du travail :

- ▶ **Croix-Rouge**, www.croix-rouge.fr
- ▶ **Protection civile**, <http://protection-civile.org>



Pour aller + loin

- ◆ Consulter le site : <http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr>
- ◆ Consulter le site : <http://www.anact.fr>

Plusieurs instances permettent de mettre en place des actions d'identification puis de prévention des risques professionnels.

Ces instances peuvent favoriser la reconnaissance professionnelle et permettent aux salariés de s'investir dans la vie du collectif.

Des associations ont témoigné également de l'**approche « citoyenne »** de la formalisation d'une élection au sein de la structure. La mise en place d'un vote (affichage des listes d'électeurs, vote à bulletins secrets, urnes et isolements...) peut permettre une prise de conscience de l'importance sociale de tout fonctionnement démocratique formel. Ensuite, les réunions apportent une dimension participative à la vie de la structure, si elles sont précédées et suivies d'échanges avec les salariés, notamment. Mais elles sont parfois aussi le seul moment de contact et d'échanges entre les salariés et les administrateurs bénévoles.

LES CHSCT (COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL)

L'ensemble des **éléments réglementaires** concernant le CHSCT est rassemblé dans les articles L.4611-1 à L.4614-16 et R.4612-1 à R.4615-21 du Code du Travail, quatrième partie, « Santé et sécurité au travail ». Le CHSCT est mis en place dans les établissements de plus de 50 salariés (en « équivalents temps plein », ou ETP ; les CDD étant comptabilisés). Ses membres sont désignés par un collège formé de élus au CE et des délégués du personnel. Il doit se réunir au minimum deux fois par an.

LES MISSIONS DU CHSCT

- ▶ Contribution à la protection de la santé physique et mentale des salariés de l'établissement et ceux mis à disposition, intérimaires ;
- ▶ Amélioration des conditions de travail ;
- ▶ Veille à l'observation des prescriptions légales et réglementaires en ces domaines ;
- ▶ Analyse des risques professionnels et des conditions de travail ;
- ▶ Promotion de la prévention des accidents du travail, du harcèlement sexuel, du harcèlement moral ;
- ▶ Avis sur le règlement intérieur ;
- ▶ Consultation préalable à tout changement important des conditions de travail ou de sécurité et d'hygiène ;
- ▶ Aménagement des postes de travail des handicapés ;
- ▶ Etc.

Le CHSCT peut fixer des **missions** à ses membres pour remplir ses attributions : mener des **inspections** (aussi fréquentes que les réunions ordinaires), des **enquêtes** en matière d'accident du travail ou de maladies professionnelles...

Il peut **inviter des personnalités extérieures** lors de ses réunions (hormis le médecin du travail, l'inspecteur du travail, le représentant de la CRAM, qui sont invités systématiquement aux réunions...).

Le CHSCT est une instance qui peut, outre le fait d'identifier et de prévenir les risques professionnels, permettre de développer le dialogue social au sein de la structure mais aussi la prise de parole des salariés.

LES DELEGUES DU PERSONNEL

En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel en remplissent le rôle. Ils doivent être réunis formellement en tant que tel deux fois par an. Les délégués du personnel sont mis en place obligatoirement à partir du moment où l'entreprise atteint le nombre de 11 salariés (en « équivalents temps plein », ou ETP). L'article L.2312-4 du Code du travail prévoit cependant que, dans les établissements de moins de 11 salariés, les délégués du personnel peuvent être institués par convention ou accord collectif.

LE DIALOGUE SOCIAL

Au-delà de la vie des instances, l'organisation du dialogue social au sein des structures peut être l'occasion d'aborder de nombreuses questions relevant de la santé au travail. La prévention des risques professionnels, dans l'économie sociale, prend une dimension particulière :

- ▶ du fait des enjeux humains liés aux valeurs de l'économie sociale ;
- ▶ du fait de la nécessité d'un bon fonctionnement des organisations, pour mener à bien les projets associatifs qui fondent l'action des structures ;
- ▶ du fait de l'importance de situations à risques, liées aux moyens matériels et humains limités pour bon nombre de structures, de l'implication forte des salariés dans le projet, qui les conduit à minorer certains risques, des relations avec des publics en difficultés, etc.

Toute démarche de prévention efficace, permettant une réduction réelle des arrêts de travail et des accidents, doit s'appuyer sur une démarche au sein de chaque structure, mobilisant l'ensemble des acteurs. Rappelons par ailleurs que, dans le cadre des **négociations annuelles obligatoires**, il est prévu une négociation sur les conditions de travail au moins une fois tous les trois ans. Article L.2241-4 du Code du Travail.

De très nombreuses questions peuvent être abordées, dans un cadre formel ou informel :

RECUEIL D'INFORMATIONS

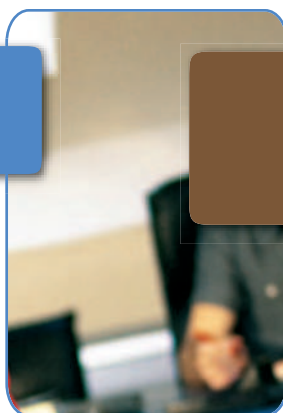
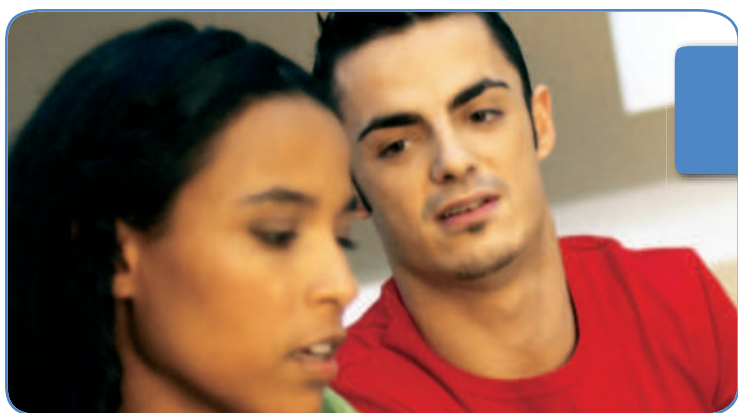
- ▶ La réalisation, chaque année, d'un bilan sur plusieurs indicateurs (intégré au bilan social s'il existe), notamment absentéisme, durée annuelle de travail, horaires atypiques, turn-over, causes des départs, existence de postes non pourvus, tenue des réunions des IRP (en fonction de la taille de la structure), actes de violence au travail physiques ou verbaux, internes ou externes, rémunérations, formation professionnelle, fréquence, gravité et causes des accidents de travail, existence de maladies professionnelles reconnues, pathologies déclarées par le médecin du travail mais non déclarées comme maladies professionnelles, inaptitudes totales ou partielles, demandes d'aménagements de postes...
- ▶ La centralisation de la (ou des) fiche(s) d'entreprise(s) fournie(s) chaque année par les médecins du travail pour disposer d'une photographie de la santé au travail des salariés.
- ▶ La réalisation d'enquêtes auprès des salariés en utilisant le questionnaire de Karasek (utilisé dans le cadre de l'enquête SUMER, et permettant donc une comparaison avec des données globales), etc.

ACTIONS DE PREVENTION

- ▶ Le développement d'actions de diagnostic « à froid » au sein des associations, en partenariat avec les ARACT ou les CRAM.
- ▶ Le développement de la mise en place d'analyses des accidents de travail ayant entraîné un arrêt de plus de X jours (durée à définir), avec l'aide éventuelle des ARACT ou des CRAM.
- ▶ L'association du médecin du travail aux réunions des CHSCT ou des DP.
- ▶ Le développement de pratiques de travail appuyées par exemple sur une claire définition des postes et des missions des salariés, une circulation de l'information au sein de la structure, des réunions régulières des salariés, permettant à tous d'échanger sur leur travail et de partager les difficultés rencontrés...
- ▶ Le développement de l'accès aux formations professionnelles qualifiantes, à la VAE, et la mise en place de parcours professionnels pour les salariés.
- ▶ L'identification de typologies de salariés qui pourraient être soumis à la « surveillance médicale renforcée » (visite médicale du travail une fois par an), etc.

Actions de sensibilisation :

- ▶ Actions d'information ;
- ▶ Affichage d'informations ;
- ▶ Partenariats avec les CRAM, les ARACT, l'INRS, pour relayer les campagnes d'information de ces organismes, etc.



Pour aller + loin

Le fonctionnement et l'action des CHSCT :

- ◆ Consulter le site : www.travailler-mieux.gouv.fr
- ◆ Consulter le site : www.inrs.fr

DOCUMENTATION SUR LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

L'INRS
(Institut National de Recherche et de Sécurité)

En cliquant sur la rubrique « Se documenter » sur www.inrs.fr, vous accédez à une liste de critères de recherche documentaire, dont par exemple :

- ▶ Facteurs et nature de risques ;
- ▶ Secteurs d'activités / Métiers ;
- ▶ Effets des risques sur la santé ;
- ▶ Législation / Réglementation HST ;
- ▶ Etc.

La documentation de l'INRS donne toujours des éléments de compréhension du risque, des conditions de sa survenue, de ses conséquences, et des démarches de prévention adaptées.

Chorum - CIDES

Chorum, offre de prévoyance globale dédiée à l'économie sociale, propose sur le site de CIDES (<http://cides.chorum.fr>) plusieurs guides dédiés à la prévention des risques professionnels ou à la démarche de mise en place de document unique d'évaluation des risques professionnels.

Ces guides ont été réalisés dans le cadre de projets conduits en partenariat avec des branches professionnelles de l'économie sociale. Ils sont adaptés aux situations professionnelles rencontrées par les salariés, et à leur contexte de travail.



DES APPUIS TECHNIQUES POUR METTRE EN ŒUVRE DES DEMARCHES DE PREVENTION

Une aide technique librement accessible sur Internet : la stratégie « SOBANE »

Une équipe de l'Université de Louvain, en Belgique, a mis au point une série de guides pratiques qui reposent sur une démarche clairement expliquée :

- ▶ Suite à une plainte ou une visite de routine (dépistage), un problème est examiné plus en détail (observation) ;
- ▶ Si cela ne permet pas de résoudre le problème, un conseiller en prévention est appelé (analyse) ;
- ▶ Dans les cas extrêmes et lorsque cela devient indispensable, on a recours à un expert pour résoudre un aspect bien précis (expertise).

Les outils proposés permettent de mener les phases de dépistage et d'observation sans faire appel à des experts extérieurs, et de résoudre ainsi la plupart des problèmes qui se posent.

Cette méthode se complète par des guides par professions qui dressent une « check-list de gros risques » pour, notamment, les secteurs du soin, de l'aide à domicile, des maisons de repos, des crèches, des centres récréatifs et sportifs...

LES CONTRAINTES
PHYSIQUES

« CD-ROM TMS-Dépistage » (Trois questionnaires informatisés pour la prévention des TMS), diffusé par l'INRS.

Cet outil permet dans un premier temps de dépister les risques de TMS dans la structure et dans un second temps d'élaborer une phase d'intervention.

LES CONTRAINTES
ORGANISATIONNELLES

Les groupements d'employeurs (GE) permettent la mutualisation du recrutement sur un territoire donné. Des professionnels peuvent être employés et rémunérés par le groupement d'employeurs et ainsi répondre aux besoins de différentes structures, qui à elles seules, ne pourraient pas envisager l'embauche de ressources supplémentaires.

LE ROLE DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL, AU-DELA DE LA VISITE MEDICALE

Le **médecin du travail** est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux. [Article R.4623-1 du Code du Travail](#).

A ce titre, le directeur d'un établissement peut faire appel au médecin du travail pour avoir son **avis** sur le document unique d'évaluation des risques professionnels, sur le plan de prévention, ou sur toute mesure collective ou individuelle concernant la prévention des risques professionnels.

Le salarié bénéficie d'**examens médicaux** par le médecin du travail lors de l'embauche et au moins tous les vingt-quatre mois. [Articles R.4624-10 et R.4624-16 du Code du Travail](#).

Le médecin du travail a un rôle exclusivement préventif, qui doit permettre d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. [Article L.4622-3 du Code du Travail](#).

Le médecin du travail établit et met à jour une **fiche d'entreprise ou d'établissement** sur laquelle figure notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés.

Cette fiche d'entreprise est un **point d'appui** utile à l'employeur pour identifier les atteintes à la santé et les risques présents dans la structure. Elle est présentée au CHSCT en même temps que le bilan annuel de la santé, de la sécurité et des conditions de travail réalisé par l'employeur. [Articles D.4624-37 à D.4624-41 du Code du Travail](#).

Des **IPRP (intervenants en prévention des risques professionnels)** peuvent également intervenir. [Articles R.4623-26 à R.4623-35 du Code du Travail](#).

Les IPRP peuvent être experts dans le domaine médical et/ou technique et/ou organisationnel, ils conseillent et travaillent avec les services de santé au travail (S.S.T.) pour mener des actions de prévention : ergonomie, toxicologie, analyse des risques, management de la sécurité, organisation...

LES CRAM (CAISSES REGIONALES D'ASSURANCE MALADIE) ET LES CGSS

Les CRAM, et les CGSS (Caisses Générales de Sécurité Sociale) dans les DOM, ont pour mission de développer et de coordonner la prévention des risques professionnels ainsi que de contribuer à l'amélioration des conditions de travail.

Pour cela, elles disposent :

- ▶ de **moyens techniques** : conseils, étude d'un poste de travail, d'une machine, aménagement d'un nouvel atelier, etc. ;
- ▶ de moyens réglementaires ;
- ▶ de **moyens d'incitation financière** ;
- ▶ de « Comités Techniques Régionaux » (C.T.R.), ayant une fonction de conseil dans les choix et orientations et assurant le relais avec les entreprises industrielles de la circonscription ;
- ▶ d'équipes de techniciens constituées d'**Ingénieurs-conseils** et de **Contrôleurs de sécurité**.

L'ANACT (AGENCE NATIONALE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL)

Le réseau ANACT se compose de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), établissement sous tutelle du ministère en charge du travail, et de 25 associations régionales (ARACT ou antenne), structures de droit privé, administrées de manière paritaire et financées par l'Etat (ANACT-DRTEFP) et les Régions.

Les actions du réseau des ARACT comportent notamment :

- ▶ Des interventions courtes destinées aux PME ou associations. D'une durée de 5 jours, ces interventions (diagnostic et identification de préconisations) sont gratuites pour la structure qui en bénéficie. Elles peuvent être particulièrement utiles dans le cas de risques liés aux contraintes physiques (manutention, port de charges, problèmes de dos, d'articulations...).
- ▶ Une aide financière, dans le cadre du FACT (fonds pour l'amélioration des conditions de travail) : c'est un dispositif qui a pour objet d'apporter une aide financière versée sous forme de subvention publique, aux entreprises et branches professionnelles concevant et mettant en œuvre des mesures d'amélioration des conditions de travail et contribuant à une meilleure prévention des risques professionnels.

Pour aller loin

♦ « Prévenir, première mission de la branche AT/MP » : <http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr>

♦ **Annuaire des organismes de l'Assurance maladie** : <http://www.ameli.fr>

♦ Le site de l'**ANACT** (www.anact.fr) fournit une documentation (fiches pratiques, guides) téléchargeable. Les **coordonnées des ARACT**, vos contacts en régions, y sont disponibles : vous les trouverez sous une carte de France sur la page d'accueil.

♦ **Stratégie SOBANE** et méthode de dépistage DEPARIS : www.deparisnet.be/sobane/SOBANE.htm

♦ Site Internet de l'**Union des Groupements d'Employeurs de France** : <http://www.ugef.fr>

LE CADRE LEGISLATIF

LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION ET LA LOI DE 2005

Depuis février 2005, la loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » définit ce qu'est le handicap : « **Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.** » (article L. 114 du Code de l'action sociale et des familles). La loi du 11 février 2005, qui complète les lois de 1975 et 1987, vise à garantir l'égalité des droits et des chances pour les personnes souffrant de handicap. En ce qui concerne les implications sur la vie professionnelle des personnes souffrant de handicap, elle affirme plusieurs grands principes : la non-discrimination, l'obligation de négocier des mesures relatives à l'insertion professionnelle, une accessibilité généralisée et la compensation du handicap.

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Cette obligation impose à tout employeur occupant au moins 20 salariés (en équivalents temps plein, ou ETP, au 31 décembre) d'employer à temps plein ou à temps partiel des personnes handicapées dans la proportion de 6% de l'effectif total de ses salariés (Code du travail, article L.5212-2).

Les entreprises disposent de cinq moyens pour satisfaire à leur obligation d'emploi :

- ▶ Employer des personnes handicapées ;
- ▶ Conclure un contrat de sous-traitance avec des entreprises adaptées, des services d'aide par le travail... ;
- ▶ Accueillir des demandeurs d'emploi handicapés en formation dans le cadre d'un stage ;
- ▶ Conclure un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement en faveur de l'emploi des personnes handicapées ;
- ▶ Verser une contribution à l'AGEFIPH.

LA RECONNAISSANCE DE QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH)

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé permet aux personnes qui en sont titulaires de bénéficier des mesures destinées à favoriser leur insertion professionnelle ou leur maintien dans l'emploi. Cette démarche n'est pas obligatoire, et la personne ayant obtenu la RQTH n'est pas tenue d'en informer son employeur.

Le titulaire d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé peut bénéficier de certaines mesures ou aides, en matière d'insertion professionnelle telles que :

- ▶ Le soutien dans la démarche de recherche d'emploi par les structures d'insertion du réseau Cap Emploi ;
- ▶ Des aides de l'AGEFIPH (aménagement de poste, aide financière à l'embauche...)
- ▶ La possibilité de figurer dans le décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des entreprises ;
- ▶ L'insertion dans une entreprise adaptée ;
- ▶ L'orientation vers une formation dans un centre spécialisé ;
- ▶ L'accès prioritaire à certains contrats de travail aidés...



LES SITUATIONS DE HANDICAP AU TRAVAIL ET LES ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE

Le nombre de personnes atteintes d'un handicap, c'est-à-dire une altération substantielle et durable de fonctions physiques, sensorielles, mentales, etc., est difficile à définir, mais il se chiffre en millions en France. Les personnes adultes atteintes de handicaps, qu'elles le soient du fait du travail ou non, rencontrent souvent des difficultés d'accès au travail ou dans le travail.

L'économie sociale, du fait des valeurs qu'elle promeut, a une responsabilité particulière dans ce domaine, en matière de prévention des risques de handicap liés au travail, d'accompagnement des personnes souffrant d'un handicap (aménagements de postes, évolutions professionnelles...), et d'emploi.

L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS SOUFFRANT DE HANDICAP DANS LES ETABLISSEMENTS DE MOINS DE 20 SALARIES

De nombreuses structures de l'économie sociale ont moins de 20 salariés, ce qui les place en dessous du seuil fixé par la loi pour l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (voir au verso). Pourtant, une étude réalisée par l'AGEFIPH¹ montre que 19% des établissements de moins de 20 salariés emploient des travailleurs souffrant de handicap. Ceux qui n'en emploient pas invoquent différentes raisons :

- ▶ L'occasion ne s'est jamais présentée.
- ▶ Ce n'est techniquement pas envisageable, cela pose des problèmes techniques, c'est compliqué, cela pose des problèmes financiers.
- ▶ Ils ne trouvent pas les compétences adaptées à leurs besoins.

Les dispositifs d'aide à l'emploi des personnes handicapées permettent de répondre à ces questions.

¹. Rôle de l'AGEFIPH : voir 3e partie.

LE ROLE IMPORTANT DU MEDECIN DU TRAVAIL

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux (voir fiche N°9). A ce titre, le directeur d'un établissement peut faire appel au médecin du travail sur toute mesure collective ou individuelle concernant la prévention des risques professionnels. C'est donc un partenaire important en matière de prévention des risques de handicap et d'inaptitude, d'aménagement des postes de travail et d'intégration des personnes en situation de handicap.

Un exemple d'intégration dans une maison de retraite

L'AGEFIPH propose des témoignages de personnes handicapées. L'un d'eux concerne le recrutement d'un agent de service hospitalier de 47 ans, souffrant de lombalgies chroniques et reconnu travailleur handicapé, par une maison de retraite, son intégration réussie et son évolution professionnelle...

<http://www.agefiph.fr>

LES RESSOURCES EXTERNES

ASSOCIATION DE GESTION DU FONDS POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES (AGEFIPH)

- ▶ Association ayant une mission de service public (www.agefiph.fr).
- ▶ Gestion d'un fonds alimenté par les contributions des entreprises dans le cadre de l'obligation légale d'emploi de personnes handicapées.
- ▶ Objectifs : développer la qualification des personnes handicapées, améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés, aider les entreprises privées à recruter et maintenir dans l'emploi leurs salariés handicapés, approfondir la connaissance de la population active handicapée.

MAISONS DEPARTEMENTALES DES PERSONNES HANDICAPEES (MDPH)

- ▶ Dans chaque département.
- ▶ Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) : remplace la Cotorep.
- ▶ Rôle : offrir un accès unique aux droits et aux prestations destinées aux personnes handicapées, à toutes les possibilités d'appui dans l'accès à la formation et à l'emploi, ainsi qu'à l'orientation vers les établissements et services spécialisés.

RESEAU CAP EMPLOI

- ▶ Structures labellisées dans le cadre de conventions d'agrément Etat / AGEFIPH.
- ▶ Offre : services en direction des personnes handicapées (aide à la recherche d'emploi, accompagnement...) et des entreprises (aide au recrutement et au maintien dans l'emploi).

ORGANISMES SPECIALISES DANS LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- ▶ Les **ARACT** et les **CRAM** (voir fiche N°9) peuvent également intervenir en matière d'accompagnement de l'aménagement des postes de travail, du maintien dans l'emploi de personnes handicapées, de prévention du handicap...

LES AIDES TECHNIQUES

Centre d'Etudes et de Recherche sur l'Appareillage des personnes Handicapées (C.E.R.A.H.) : <http://www.cerahtec.sga.defense.gouv.fr>

Handiaccess - Bases de données d'aides techniques et nouvelles technologies : <http://www.handiaccess.org>

HAndicaps et CAdre de VIE (HACAVIE) : <http://www.hacavie.com>

Handicat - Base de données d'aides techniques : <http://www.handicat.com>

Handipole : <http://www.handipole.org>

Institut de Garches - Fiches techniques des fauteuils roulants : <http://www.handicap.org>

Réseau Nouvelles Technologies (R.N.T.) de l'Association des Paralysés de France (A.P.F.) : <http://rnt.over-blog.com>

Délégation ministérielle à l'accessibilité : <http://www2.equipement.gouv.fr>

Fédération des APAJH : www.apajh.org

Pour aller loin

- ◆ Plus d'informations sur le cadre législatif : <http://www.agefiph.fr>
- ◆ Consulter l'enquête réalisée par l'AGEFIPH : <http://www.agefiph.fr>
- ◆ Consulter le dossier de l'INRS « Handicap et travail » : <http://www.inrs.fr>