



# Maintenir au poste et prévenir la désinsertion professionnelle



## Objectifs des trois fiches actions :

- Améliorer la coordination des acteurs du maintien en emploi
- Développer les connaissances sur le maintien en emploi et diffuser les outils et les bonnes pratiques
- Former les équipes médicales des services de santé au travail sur le maintien en emploi des travailleurs atteints de maladies chroniques évolutives

## Un bilan en quelques mots :

### Améliorer la coordination des acteurs du maintien en emploi

#### Guide du maintien en emploi

Depuis 2009, à l'initiative de l'Etat dans le cadre du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés, la Direccte, l'AGEFIPH, la Carsat, la MSA, les services de santé au travail, ont formalisé leur investissement au sein d'un partenariat dont l'objectif est de favoriser au maximum le maintien du travailleur dans son emploi, en facilitant et simplifiant les démarches pour assurer aux usagers, entreprises et travailleurs, une meilleure lisibilité des dispositifs existants, notamment en améliorant le travail en réseau et la complémentarité de leurs actions. Ce partenariat a permis d'aboutir à l'élaboration d'un guide en 2013.

Et, dans le cadre du PRST3 avec l'appui de ce partenariat, il a été décidé d'actualiser ce guide pour permettre à tout utilisateur de mieux connaître les rôles respectifs de chacun des acteurs du maintien dans l'emploi ainsi que les différents dispositifs et aides mobilisables. Ce guide se présente sous la forme d'un diaporama en ligne qui se veut être interactif. Ce document est accessible sur le site internet de la Direccte Centre-Val de Loire ([cliquer ici](#)).

#### Sensibilisation des entreprises

En complément du guide de maintien en emploi, les préventeurs (Carsat, Services de Santé au travail) ont élaboré une vidéo qui est utilisée pour sensibiliser les entreprises lors des réunions CSE ou bien encore des réunions-employeurs organisées par ces organismes. Toutefois, la vidéo n'a pas pu être exploitée pleinement en réunion CSE comme prévu initialement du fait de la nécessaire réorganisation des instances (CHSCT/CSE). La sensibilisation des CSE serait à poursuivre.

### Développer les connaissances sur le maintien en emploi et diffuser les outils et les bonnes pratiques

Un groupe de travail pluridisciplinaire (médecins du travail, infirmières santé-travail, assistantes sociales, ergonomes, équipe épidémiologique) représentant huit services de santé au travail interentreprises (SSTI) de la région Centre-Val de Loire et la Direccte, s'est structuré autour de la mise en place d'un Observatoire du Maintien dans l'Emploi (OMDE). C'est dans ce cadre qu'une enquête, reposant sur un questionnaire, menée par les SSTI, a permis d'assurer un suivi des salariés inaptes ou aptes avec restrictions ou aménagements de poste (ARA) en quatre temps :

- à l'inclusion au moment de la délivrance de l'avis porté sur l'aptitude,
- puis à 2 mois,
- puis à 6 mois
- puis à un an.

L'organisation de ce suivi a nécessité une forte mobilisation de tous les membres des équipes de santé-travail de la région. Les résultats ont pu être restitués lors d'une journée organisée en 2017 avec réalisation d'un 4 pages accessible sur... ([cliquer ici](#)).





## Maintenir au poste et prévenir la désinsertion professionnelle

Les études menées ont permis de dégager des axes de progression pour améliorer le maintien en emploi dans les prochaines années, à savoir :

- 1 **Accompagner plus précocement, bien en amont de l'arrêt de travail,**
- 2 **Améliorer le travail en réseau et multiplier les « points d'appui » pour les accompagnements tout au long des parcours professionnels individualisés,**
- 3 **Porter une attention particulière aux seniors,**
- 4 **Travailler davantage avec les entreprises.**

Ces constats seront à prendre en compte dans le cadre de la poursuite d'un travail partenarial.

### **Former les équipes médicales des services de santé au travail sur le maintien en emploi des travailleurs atteints de maladies chroniques évolutives**

Dans le cadre du PRST, la Société de Médecine du Travail du Val de Loire a organisé deux journées de formation à destination des équipes médicales des services de santé au travail de la région, afin de mieux prévenir et gérer les situations de désinsertion professionnelle des salariés atteints de maladies dégénératives ou psychiques. Ces formations ont permis aux équipes de monter en compétences, d'être mieux outillées pour notamment évaluer les capacités restantes et identifier les réseaux, acteurs et les dispositifs mobilisables pour le maintien dans l'emploi de ces travailleurs. Au total, 100 membres de ces équipes ont pu bénéficier de ces formations.

## ZOOM SUR UNE ACTION...

**Dr Gilles Levery, médecin du travail à l'APST d'Indre-et-Loire**

**Karim Boumedj, ergonomiste et psychologue à l'APST d'Indre-et-Loire**

**Vincent Bigot, ergonomiste intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) au CIHL 45**

### **« L'observatoire a permis d'engager un travail partenarial avec les autres acteurs du maintien dans l'emploi »**

#### **Comment est né l'observatoire du maintien dans l'emploi (OMDE) ?**

94 % des avis d'inaptitude ou de restriction d'aptitude conduisent à terme à un licenciement. Face à cette problématique, tous les services de santé au travail de la région ont choisi de mutualiser leur réflexion au sein d'un groupe de travail pluridisciplinaire. C'est ainsi qu'a été créé l'OMDE, en 2013, à la fois pour obtenir des données chiffrées, identifier les leviers et les freins au maintien dans l'emploi et évaluer l'accompagnement par les services de santé au travail mais aussi la coopération entre tous les acteurs concernés. Une enquête a été menée en 2014 et 2015 après de 469 salariés, à

*travers des questionnaires adressés en début de parcours, puis deux mois, six mois et enfin un an après.*

#### **Comment avez-vous traité ces données ?**

*Elles ont fait l'objet, dans le cadre du 3<sup>e</sup> plan régional de santé au travail (PRST), d'une analyse statistique et épidémiologique, complétée par une étude qualitative réalisée conjointement par des ergonomes, infirmières et assistantes sociales du travail. Cela a permis de mettre en évidence les facteurs de réussite du maintien dans l'emploi, comme l'investissement de l'entreprise dans la prévention, mais aussi d'autres déterminants : la précocité de l'accompagnement du salarié et de l'employeur et une mobilisation coordonnée des différents acteurs du maintien dans l'emploi, gage de réactivité et de cohérence, qui nécessite une stratégie concertée de prise en charge.*

#### **Qu'avez-vous fait de ces conclusions ?**

*Nous les avons présentées en octobre 2017 à nos partenaires du maintien dans l'emploi, qui ont tous montré un vif intérêt pour l'OMDE. Nous avons alors décidé d'élargir le comité de pilotage afin de mener une réflexion intégrée et transversale sur les*

*moyens à mettre en œuvre pour mieux articuler nos interventions et évaluer leurs impacts. Nous avons notamment commencé à travailler sur un outil informatique partagé de coordination et de suivi des parcours de maintien dans l'emploi. Cette réflexion s'est malheureusement heurtée à des obstacles techniques, financiers mais aussi organisationnels. La future réforme des services de santé au travail, en créant des cellules dédiées au maintien dans l'emploi, pourrait faire avancer les choses.*

#### **Que va devenir l'OMDE ?**

*Cet observatoire – pionnier en France – a suscité beaucoup d'intérêt, jusqu'à la Direction générale du travail qui nous a reçus en 2016. Il a surtout permis d'engager un travail partenarial avec les autres acteurs du maintien dans l'emploi. Nous souhaitons continuer à co-construire ensemble, pour prévenir la rupture des parcours professionnels des salariés inaptes ou avec restriction d'aptitude et accompagner les entreprises dans leur stratégie de prévention. Cela pourrait se faire dans le cadre du 4<sup>e</sup> PRST...*

### **Des perspectives :**

- **Réflexion en cours sur la formation, la sensibilisation des médecins traitants ou spécialistes au maintien en emploi des travailleurs atteints de maladies chroniques évolutives.**
- **Réflexion en cours sur l'amélioration des modalités d'accompagnement des salariés en risque de désinsertion professionnelle, sur la situation des travailleurs vieillissants et sur la sensibilisation et les aides à apporter aux entreprises.**