

A vertical illustration of a human spine, showing the vertebrae in shades of red and pink, set against a light background. It is positioned on the left side of the slide.

Le maintien dans l'emploi et l'insertion professionnelle

Enjeu

**permettre au salarié
de surmonter ses limitations fonctionnelles
et de reprendre progressivement ses activités**

Comment ?

1. En limitant autant que possible la durée des arrêts de travail

Pour éviter

- ☞ Un déconditionnement physique et psychique
- ☞ Une désinsertion professionnelle

*Les chances de maintien dans l'emploi ou de réinsertion dépendent prioritairement de la durée de l'arrêt de travail
50% de retour à l'emploi après 6 mois d'arrêt, 25% après 1 an (WADEL)*

Comment ?

2. En instaurant une prise en charge cohérente et complémentaire du patient par les professionnels de santé (nécessité de communication)

- ☞ La participation précoce du Médecin du Travail est recommandée avant la 6^{ème} semaine d'arrêt
- ☞ Mise en place d'un programme de restauration fonctionnel du rachis (ex : Angers dans le cas des lombalgies chroniques)

Quelle stratégie d'action pour favoriser le maintien ?

1. Réduire les facteurs d'exposition aux agents de pénibilité, aux contraintes et aux risques physiques liés au travail.

- ☞ Manutentions manuelles de charges lourdes,
- ☞ Antéflexion et torsion du rachis
- ☞ Taches répétitives
- ☞ Postures (travail sur écran, caissières)
- ☞ Les vibrations transmises au corps entier (conduite VL, PL)

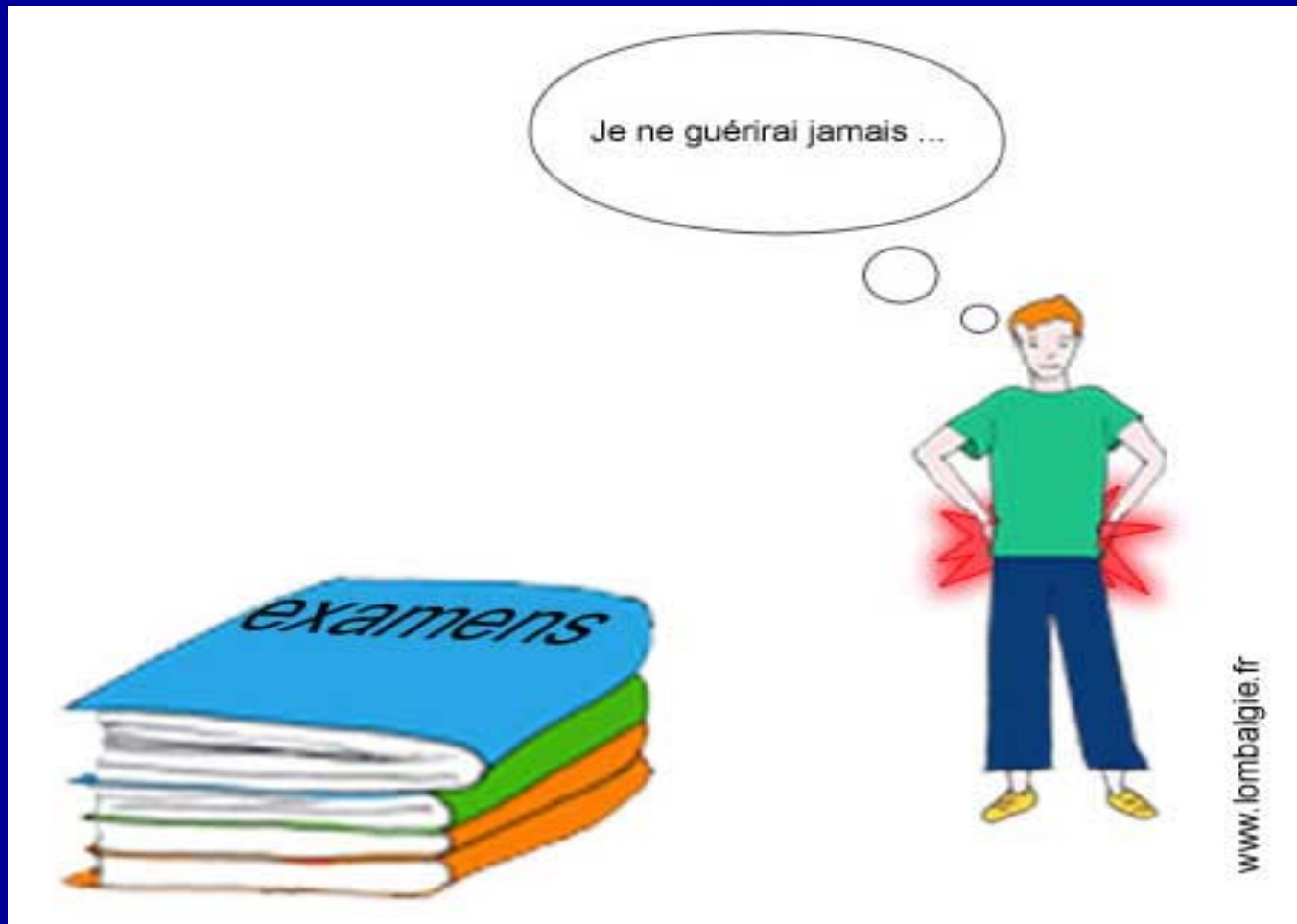
Quelle stratégie d'action pour favoriser le maintien ?

2. Réduire les facteurs psychosociaux au travail

- ☞ manque de reconnaissance
- ☞ faible soutien social du collectif de travail
- ☞ faible autonomie décisionnelle
- ☞ monotonie des tâches,
- ☞ contraintes de temps
- ☞ fatigue,
- ☞ Faible qualification

Quelle stratégie d'action pour favoriser le maintien ?

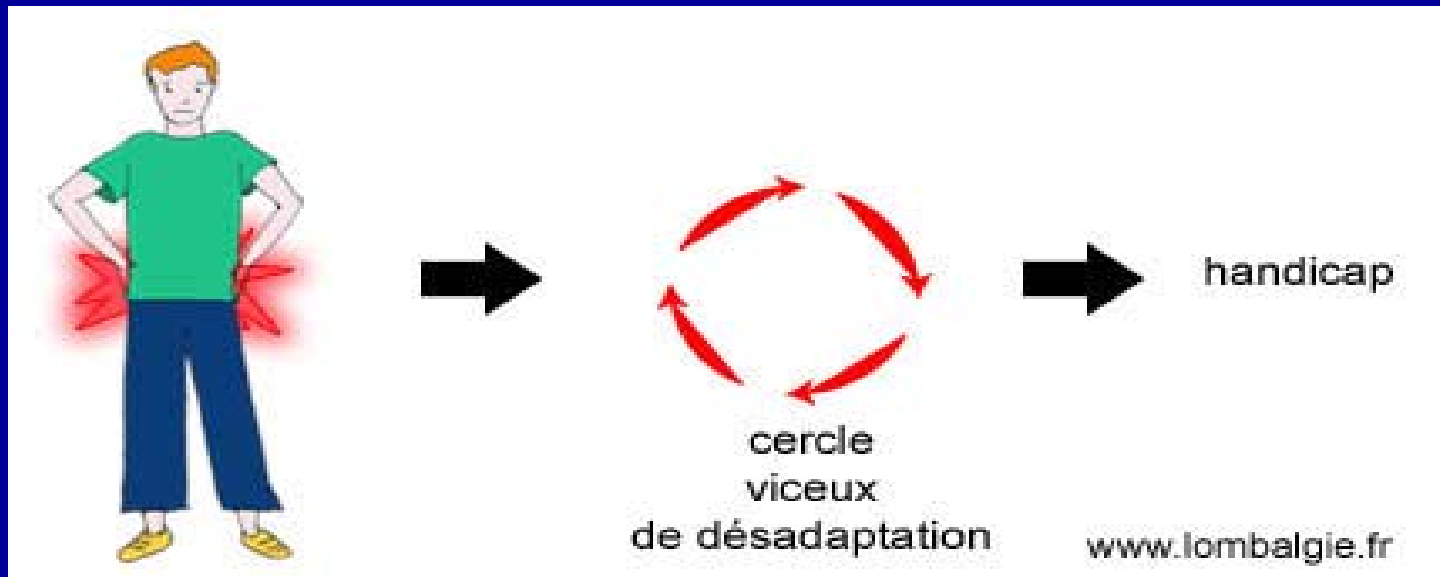
3. Réduire la surmédicalisation



Quelle stratégie d'action pour favoriser le maintien ?

4. Favoriser la reprise précoce du travail

Les patients en arrêt de travail de longue durée connaissent un avenir difficile et risquent la désinsertion socio-professionnelle



Le Médecin du Travail

C'est le maillon central du maintien
dans l'emploi ou de la réinsertion
professionnelle





L'enjeu d'un signalement précoce au médecin du travail est :

1. d'anticiper tout risque d'inaptitude au moment de la reprise

2. de faciliter la visite de pré-reprise


- ☞ synchroniser la consolidation,
- ☞ constituer un dossier Cotorep
- ☞ étudier la situation de travail "handicapante"
- ☞ alerter l'employeur avec l'accord du salarié pour rechercher des solutions de reclassement...

3. de mobiliser si besoin les outils appropriés

Les étapes du maintien dans l'emploi

Conditionnées par la relation triangulaire entre l'employeur, le salarié et le médecin du travail

- **Identifier les freins à la reprise**
Ceux liés à l'entreprise
Ceux liés au salariés :
 motivation ?
 envie de dépasser son handicap ?
 victimisation excessive.....
- **Réfléchir aux solutions en essayant d'améliorer la situation de travail**
- **Mobiliser les acteurs et les outils**



Quels outils, quels acteurs le Médecin du Travail peut-il mobiliser ?

Un site Internet à consulter

www.handipole-maintien.org

(il existe un outil de "diagnostic" rapide)

Les actions sur l'environnement de travail

Outil/ Mesure	Préparatoire ou Opératoire	Qui finance ?	Qui met en œuvre ?
Reprise en temps partiel thérapeutique	Opératoire	Sécurité sociale + compl. de salaire	Médecin traitant avec l'accord du Médecin Conseil Acceptation par l'employeur Organisée par le Médecin du Travail
Etudes préalables du poste de travail. Préconisations en ergonomie et aménagement des postes	Préparatoire	AGEFIPH	Ergonome Avec employeur + Salarié + Collectif de travail
Aménagement du poste	Opératoire	AGEFIPH	Fournisseurs de l'entreprise ou des aides techniques préconisées

Les actions envers la personne : les bilans

Outil/Mesure	Préparatoire ou Opérateur	Qui finance ?	Qui met en œuvre ?
Bilan de compétence	Préparatoire	Fonds de formation de l'entreprise	Choix d'un centre de bilans de compétence par le salarié
Bilan PDITH dans le cadre du maintien dans l'emploi	Préparatoire	AGEFIPH	Centres de bilan agréés AGEFIPH
Bilan médical fonctionnel	Préparatoire	Sécurité Sociale	Centre de réadaptation et de réinsertion socio-professionnelle ou Consultations de pathologies professionnelles

Les actions envers la personne : Les formations

Outil/Mesure	Préparatoire ou Opérateur	Qui finance ?	Qui met en œuvre ?
Contrat de rééducation professionnelle en entreprise	Opérateur	Employeur et organisme de sécurité sociale	Projet de formation professionnelle Tutorat interne en entreprise ou modules en externe
Formation professionnelle continue	Préopératoire Opérateur	Budget formation de l'entreprise et +/- AGEFIPH	Choix des prestataire par l'employeur
Congés individuel de formation	Opérateur	Fongécif et +/- AGEFIPH	Organisme de formation agréé par le Fongécif choisi par le salarié
Formation en centre de reclassement professionnel	Opérateur	Sécurité sociale + CNASEA	Centre de reclassement professionnel

Les aides financières

Outil/Mesure	Préparatoire ou Opérateur	Qui finance ?	Qui met en œuvre ?
<p>Subvention forfaitaire maintien</p> <p>Pour la recherche de solutions</p>	Préparatoire	AGEFIPH	entreprise
<p>Abattement de salaire</p> <p>garantie de ressources TH</p>	Opérateur	AGEFIPH après décision COTOREP	<p>Employeur →COTOREP</p> <p>COTOREP→Inspection du travail</p> <p>Décision COTOREP après avis de l'inspecteur du travail</p>