

SANTÉ ET MAINTIEN EN EMPLOI

UN ENJEU
DE SOCIÉTÉ



LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES, EN PREMIÈRE LIGNE DU MAINTIEN EN EMPLOI

Le maintien en emploi est un enjeu dans le monde du travail d'aujourd'hui. Vieillesse, incident de santé (maladie chronique ou professionnelle, accident de la vie ou du travail...) sont autant de situations qui peuvent impacter la capacité à rester en emploi en raison de son état de santé. Dès lors, la prévention joue un rôle clé pour lutter contre la désinsertion professionnelle et limiter les risques d'inaptitude au travail. C'est pourquoi il est plus que jamais nécessaire de renforcer la diffusion d'une solide culture de la prévention en santé au travail en France et son appropriation par tous les acteurs.

Le développement de cette culture de la prévention est au cœur de l'action des Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI). C'est leur raison d'être. Ces associations opèrent toujours plus près des réalités locales et sectorielles. Leurs 17 000 professionnels accompagnent aujourd'hui les entreprises et leurs salariés tout au long de leur vie professionnelle, sur tout le territoire national, et jouent ainsi un rôle clé sur ce sujet de société.

Au travers de leurs quatre missions essentielles – l'action en entreprise, la surveillance de l'état de santé, le conseil, la traçabilité et la veille sanitaire – les équipes pluridisciplinaires des Services

agissent quotidiennement pour ancrer cette culture de la prévention dans les entreprises. Elles sont en première ligne pour observer, comprendre et accompagner les mutations du travail et prendre en compte les nouveaux usages, les nouvelles contraintes et les nouveaux risques qui peuvent avoir des conséquences sur le maintien en emploi. Alliant la connaissance des situations de travail et celle de l'état de santé du salarié, les médecins du travail et l'ensemble des membres de l'équipe pluridisciplinaire des SSTI guident les acteurs des entreprises dans leur démarche de prévention.

La crise sanitaire et ses répercussions sur les conditions de travail ont souligné la contribution unique des SSTI. Face à cette situation inédite, les Services ont développé de nouvelles pratiques, repensé leur offre de services et fait preuve d'agilité afin de continuer à jouer leur rôle de conseillers de proximité des entreprises, et des femmes et des hommes qui y travaillent.

Cette brochure *La Prévention en actions* vous invite à découvrir la réalité de la prévention en santé au travail au travers de témoignages qui relatent des actions réussies, conduites au quotidien auprès des entreprises adhérentes des SSTI et de leurs salariés.

Bonne lecture.

Serge LESIMPLE, Président

4

**SANTÉ AU TRAVAIL
ET MAINTIEN EN EMPLOI :
DE L'ANTICIPATION À
L'ACCOMPAGNEMENT**

ANTICIPER LES CAUSES DE
DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE
DÉMYSTIFIER LE STATUT
DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

11

**LE MAINTIEN EN EMPLOI :
DES ACTIONS
PARTENARIALES**

COLLABORER ENSEMBLE
AU BÉNÉFICE DU SALARIÉ

7

**UNE ÉQUIPE
PLURIDISCIPLINAIRE
AU SERVICE DU
MAINTIEN EN EMPLOI**

PRÉPARER LA REPRISE
POUR ASSURER DURABLEMENT
SON SUCCÈS

L'ESSAI ENCADRÉ : UN OUTIL
EFFICACE D'ANTICIPATION
DU RETOUR À L'EMPLOI

13

**LE MAINTIEN
EN EMPLOI DEMAIN**

SANTÉ AU TRAVAIL **ET MAINTIEN** **EN EMPLOI : DE** **L'ANTICIPATION À** **L'ACCOMPAGNEMENT**

Le vieillissement de la population salariée et l'allongement de la durée de vie professionnelle peuvent amplifier les problèmes de santé au travail. Aujourd'hui, les troubles musculo-squelettiques (TMS) en entreprise sont devenus, aux côtés des risques psychosociaux, les premières causes d'inaptitude professionnelle.

Télétravail, flex office... les maux peuvent aussi naître des nouvelles formes de travail qui font appel à davantage d'autonomie de la part des salariés et ont tendance à modifier leur rythme de travail.

Avec la crise sanitaire du Covid-19, le télétravail, plébiscité autant par les salariés que leurs employeurs, devrait prendre de plus en plus d'ampleur.

Le contexte sanitaire de 2020 a souligné la multitude de défis à relever pour les acteurs de la santé au travail.

Développer davantage la culture de la prévention, détecter les signes avant-coureurs de risque de désinsertion professionnelle, rendre plus lisibles et accessibles les solutions existantes auprès des employeurs et de leurs salariés, démystifier la reconnaissance du statut de travailleur handicapé...

Ces enjeux sont plus que jamais au cœur des préoccupations des Services de Santé au Travail Interentreprises.

ANTICIPER LES CAUSES DE DÉSINSERTION PROFES- SIONNELLE : TÉMOIGNAGE AIST 84 / PALGA

Pendant la visite médicale, le médecin du travail de l'AIST 84 constate que Damien, jeune technicien de la petite entreprise PALGA près d'Avignon, souffre de troubles musculo-squelettiques qui ne sont pas compatibles avec son travail. C'est un choc pour le salarié et son employeur. Dès lors, l'AIST 84 et PALGA œuvrent main dans la main afin de protéger la santé de Damien, tout en préservant son emploi. **Retour sur cet effort collectif qui s'est révélé positif pour toute l'entreprise.**

« Nous avons pris conscience de la nécessité d'adapter les postes de travail des autres opérateurs, afin d'améliorer leurs conditions de travail. »

Florence Pellet,
directrice générale Palga

NATHALIE GUEN, MÉDECIN DU TRAVAIL : L'employeur s'est inquiété de la notification de restrictions d'aptitude de Damien suite à sa visite médicale. Nous avons échangé et j'ai proposé l'intervention d'un ergonome de notre service de santé. Il a analysé son poste de travail et a proposé des aménagements afin de réduire les manutentions manuelles et la pénibilité liée aux postures contraignantes. Nous avons réalisé les démarches pour que Damien soit reçu et conseillé par une assistante sociale. Elle l'a convaincu de l'intérêt de demander une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) ; ce statut a permis de bénéficier d'aides au financement pour adapter son poste à sa santé.

FLORENCE PELLET, DIRIGEANTE PALGA : Cette reconnaissance de travailleur handicapé était difficile à accepter pour Damien, qui est un jeune homme sportif. L'assistante sociale de AIST 84 a fait un travail remarquable pour le faire cheminer en douceur vers ce statut, en faisant preuve de beaucoup de pédagogie pour lui expliquer que son état de santé ne lui permettait plus de travailler comme avant. C'est elle aussi qui a fait intervenir Cap emploi et monté le dossier de financement auprès de la SAMETH.

N. G. : Il est essentiel de démystifier cette reconnaissance de travailleur handicapé qui peut effrayer salariés et employeurs. Le monde du travail change et se complexifie. Avec l'allongement de la durée de vie, nous allons travailler plus longtemps et serons tous confrontés, un jour ou l'autre, à des problèmes de santé. La société d'aujourd'hui accepte peu la maladie et exclut du monde du travail les malades ou personnes en situation de handicap. Il ne faut pas exclure mais travailler autrement avec de meilleures conditions de travail. Les SSTI sont des spécialistes du maintien en emploi au service des salariés et des employeurs.

F. P. : La restriction de compétences peut concerner n'importe qui. Nous avons pris conscience que le handicap ne se limitait pas aux personnes en fauteuil roulant : le diabète, la perte d'audition, une reprise de poste après un cancer... autant de situations complexes pour lesquelles des aménagements sont possibles.

N. G. : En effet, il ne faut pas hésiter à nous contacter. Nous pouvons aménager des postes de travail, même en l'absence de maladie. Les premières causes d'inaptitude professionnelle sont les risques psychosociaux et les troubles musculo-squelettiques (TMS) en entreprise. D'où l'importance de la prévention et de l'amélioration continue des conditions de travail sans attendre un problème de santé.

F. P. : Tout un cercle de bienveillance s'est mis en place et c'est toute l'entreprise qui en a bénéficié. Aujourd'hui, Damien retravaille à 100 %. Plus motivé encore, il est passé de technicien à chef d'atelier. Nous avons pris conscience de la nécessité d'adapter les postes de travail des autres opérateurs, afin d'améliorer leurs conditions de travail. Nous avons d'ailleurs été récompensés par le CLAP d'OR lors de l'édition 2018 de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées.


N. G. : L'entreprise PALGA a fait preuve de beaucoup d'humanité. C'est une petite entreprise déterminée à tout mettre en œuvre pour conserver les emplois de ses salariés et les compétences de son entreprise.



DÉMYSTIFIER LE STATUT DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ :

TÉMOIGNAGE AIST 83 / PROBLÈME-SOLUTION

Aujourd'hui encore, trop peu d'entreprises recrutent des personnes en situation de handicap. Pourtant, les SSTI proposent des dispositifs efficaces pour faciliter l'insertion professionnelle et le maintien en emploi de ces salariés. Problème-Solution, organisme de formations professionnelles certifié, n'a pas hésité à franchir le pas. Accompagné par l'AIST 83, il a, depuis son installation à Tourves en 2014, recruté trois salariés reconnus travailleurs handicapés (RQTH), soit la moitié de son effectif.

 *Tout le monde peut recruter des salariés en RQTH. La clé, c'est la volonté et l'accompagnement précoce par les SSTI dès la naissance du projet.* **

Françoise Nicolas,
assistance commerciale
de Problème-Solution

POUVEZ-VOUS NOUS PRÉSENTER VOTRE SITUATION PERSONNELLE ?

FRANÇOISE NICOLAS, ASSISTANTE COMMERCIALE : Je suis devenue cérébro-lésée après un accident du travail, condition qui engendre des troubles de la vision et de l'audition.

LAETITIA BERTONE, RESPONSABLE PÉDAGOGIQUE & QUALITÉ : Je souffre de spondylarthrite ankylosante, une maladie dégénérative de la masse osseuse. Cette pathologie a entraîné ma mise en invalidité assortie d'un arrêt de travail de quatre ans.

QUELLES SOLUTIONS ONT-ELLES ÉTÉ MISES EN PLACE AVEC L'AIST 83 ?

L. B. : J'ai été reçue par le médecin du travail lors de ma visite de préembauche, et l'ergonome de leur service s'est déplacé pour me proposer des solutions matérielles adaptées à mon état de santé. Assise, support d'écran, souris, clavier... il s'agissait notamment de me permettre de rester dans la même position pendant une durée de temps prolongée. J'avais également besoin d'un aménagement de mon temps de travail, étant dans l'impossibilité de me déplacer pendant les périodes de crise.

F. N. : J'ai découvert des aides techniques que je ne connaissais pas et eu la possibilité de tester du matériel. J'ai aussi bénéficié d'un vrai accompagnement humain. Nous avons tous été écoutés et entendus par notre employeur et par les équipes de la cellule de maintien en emploi.

JEAN-LUC WARGNIER, PRÉSIDENT

FORMATEUR : Didier X, qui souffre de problèmes dorso-lombaires importants, a été le premier salarié en situation de handicap que j'ai embauché. Recruter des personnes handicapées est une démarche volontaire de ma part. Dès le départ, l'AIST 83 a fait preuve de réactivité et j'ai pu concrétiser cette volonté via l'acquisition de matériel adapté et la mise en place d'un plan de formation spécifique (parcours PRODIAT) pour accompagner mes salariés pendant leur première année. Aujourd'hui, le médecin du travail continue d'assurer un suivi de l'état de santé de mes salariés et reste à leur écoute.

QUELS ENSEIGNEMENTS TIREZ-VOUS DE VOTRE EXPÉRIENCE ?

J.-L. W. : C'est à la portée de chaque entreprise de recruter des personnes en situation de handicap. Il est nécessaire de communiquer davantage sur la capacité des SSTI d'accompagner de manière concrète les entreprises et les salariés en RQTH, dans une démarche gagnant-gagnant.

L. B. : Il faut faire bouger les lignes ! Quand on souffre d'une maladie chronique et évolutive comme moi, travailler, c'est essentiel.

F. N. : Tout le monde peut recruter des salariés en RQTH. La clé, c'est la volonté et l'accompagnement précoce par les SSTI dès la naissance du projet. Travailler, pour moi, c'est mieux que n'importe quel traitement : c'est thérapeutique !

UNE ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE AU SERVICE DU MAINTIEN EN EMPLOI

Arrêts répétitifs ou de longue durée, connaissance d'une maladie chronique ou d'un handicap, fréquentes demandes de visites de santé au travail... : autant de signaux de désinsertion professionnelle qui requièrent la mise en place de solutions adaptées à la situation de chacun. Cette diversité de problématiques appelle des compétences pluridisciplinaires.

Cette pluralité de compétences, c'est précisément la force des SSTI, qui regroupent des experts compétents tant au niveau médical

que technique ou social : médecin du travail, infirmier en santé au travail, assistant technicien en hygiène et sécurité, ergonomes, toxicologue, assistant de service social ou psychologue...

Formées régulièrement et dimensionnées en fonction des besoins de chaque territoire, ces équipes animées par les médecins du travail sont à même d'agir sur le terrain pour accompagner de manière efficace les entreprises et les salariés dans une démarche de prévention des risques professionnels.

PRÉPARER LA REPRISE POUR ASSURER DURABLEMENT SON SUCCÈS :

TÉMOIGNAGE ASMT TARBES / MAIRIE DE LANNEMEZAN

Le 30 janvier 2019, Pascal Roussel, adjoint administratif chargé de de l'instruction des autorisations d'urbanisation à la mairie de Lannemezan, est victime d'un AVC. Avec la participation active de l'ASMT 65, Pascal Roussel a pu reprendre son activité dans les meilleures conditions.

Lorsque tous les acteurs sont parties prenantes, les résultats sont extraordinaires !

Jérôme Othenin,
médecin du travail

QUEL A ÉTÉ LE RÔLE DE VOTRE MÉDECIN DU TRAVAIL ?

PASCAL ROUSSEL, ADJOINT ADMINISTRATIF : J'ai demandé à être reçu par le médecin du travail pendant ma rééducation, car je souhaitais reprendre mon activité au plus vite. Cette première visite m'a fait prendre conscience de mes difficultés et a marqué le premier jalon de ma prise en charge. Grâce au soutien de mon médecin du travail, j'ai pu me rendre compte des difficultés à la reprise de mon poste.

JÉRÔME OTHENIN, MÉDECIN DU TRAVAIL : Une reprise rapide sans adaptation du temps ni du poste de travail était vouée à l'échec. Il était nécessaire, en amont, de coordonner les actions des différents acteurs : analyse de l'état de santé de Pascal Roussel avec les professionnels de santé de son centre de soins de suite, collaboration étroite avec l'association Comète qui aide les patients hospitalisés à concrétiser leur volonté de retravailler, et étude de ses droits et de sa situation administrative avec la cellule maintien en emploi. Ce n'est qu'après ces étapes préliminaires que nous avons trouvé un accord avec son employeur.

QUELLES ONT ÉTÉ LES SOLUTIONS CONCRÈTES DÉPLOYÉES ?

J. O. : Nous avons organisé, avec le service de rééducation, la mairie et le pôle Maintien en emploi, deux demi-journées de mise en situation professionnelle pendant l'arrêt maladie de Pascal Roussel. Ce plongeon dans la réalité professionnelle lui a permis de comprendre que les séquelles de son accident ne lui permettaient pas un retour au travail à 100 % sans aménagements.

P. R. : Tout à fait. J'ai donc repris mon activité à 40 % en juillet dernier. Je suis passé à 50 % en janvier 2020 et depuis le 30 juillet, je travaille à 70 %, ce seuil étant ré-évaluable tous les trois mois. J'ai été installé dans un bureau isolé pour travailler dans le calme sur des missions adaptées à mon état.

J. O. : La reconnaissance administrative de ses problèmes de santé (RQTH) a permis d'appuyer les demandes de temps partiel et de restriction de compétences. Nous avons mis en place les aménagements suivants : adaptation évolutive de son temps de travail ; gestion de ses tâches attribuées avec l'accompagnement par un responsable de service ; et aménagement de son environnement de travail.

QUEL EST VOTRE ÉTAT D'ESPRIT AUJOURD'HUI ?

P. R. : Chacun s'est impliqué et m'a soutenu pour que je puisse retravailler dans les meilleures conditions. Le médecin du travail a été au cœur de ma reprise : il a joué un rôle pivot de coordination et a su trouver le juste équilibre entre ma capacité à travailler et la réalité.

J. O. : Lorsque tous les acteurs sont parties prenantes, les résultats sont extraordinaires ! L'état de santé de Pascal continue de s'améliorer, et si la périodicité de mes visites s'estompe, je continue à suivre ses progrès afin de modifier ses restrictions en conséquence.

L'ESSAI ENCADRÉ : UN OUTIL EFFICACE D'ANTICIPATION DU RETOUR À L'EMPLOI

TÉMOIGNAGE SST DES LANDES / LABEYRIE

Le Service de Santé au Travail des Landes a proposé au Groupe Labeyrie de mettre en place le dispositif d'essai encadré pour quatre de ses salariés en arrêt de travail longue durée.

Retour sur cette démarche inédite qui a démontré son efficacité en matière de prévention et de lutte contre la désinsertion professionnelle.

Cette démarche est positive à tous les égards car elle implique le médecin du travail, le salarié, l'employeur et le manager de proximité.

Alexis Tassart,
RRH Labeyrie

EN QUOI L'ESSAI ENCADRÉ CONSISTE-T-IL ?

PATRICK LABARSOUQUE, MÉDECIN DU TRAVAIL : Ce dispositif a pour objectif de remobiliser le plus précocement possible un salarié pendant son arrêt de travail, afin de faciliter son retour à l'emploi. Pendant l'essai encadré, le salarié peut tester ses capacités à reprendre son ancien poste, tester un nouveau poste, un aménagement de son poste ou encore préparer une reconversion avec l'essai d'un nouveau poste de travail dans une autre entreprise. Depuis le 18 juin 2020, l'essai encadré est passé de trois jours par semaine à deux semaines renouvelables une fois, une durée mieux adaptée aux besoins du terrain.

ALEXIS TASSART, RRH LABEYRIE : Nous ne connaissions pas ce dispositif et avons tendance à nous tourner vers des solutions

de reclassement classique. Notre médecin du travail a proposé de le déployer pour quatre de nos salariés qui présentaient un risque de désinsertion professionnelle.

QUELLE EST LEUR SITUATION AUJOURD'HUI ?

P. L. : Deux salariés ont repris leur ancien poste, l'un a été reclassé et un autre licencié pour cause d'inaptitude. Dans ce dernier cas, le salarié ne pouvait pas reprendre son emploi de manutentionnaire, car il souffrait d'une maladie professionnelle et avait des séquelles importantes. Il souhaitait évoluer vers un poste de cariste mais je n'y étais pas favorable car cela impliquait une part de manutention. Avec l'essai encadré, il a pu tester la compatibilité de cette fonction avec ses capacités et prendre conscience de ses limites. ●●●

A. T. : Avec l'essai encadré, notre salarié a compris la réalité de ce poste de cariste auquel il aspirait. Ce dispositif l'a aidé à accepter son inaptitude, un cheminement toujours difficile pour les personnes concernées.

P. L. : De son côté, le salarié reclassé a pu tester à la fois son ancien poste d'opérateur de conditionnement et un poste d'étiquetage dans un autre atelier. Cette nouvelle fonction s'est révélée plus adaptée à son état de santé car elle nécessitait moins de mouvements répétitifs. Nous avons donc validé avec l'encadrement ce reclassement. La reprise du travail à son nouveau poste a été initialement en mi-temps thérapeutique ce qui a conduit à identifier qu'il ne pourrait l'assurer que sur un temps partiel, avec une invalidité partielle et un mi-temps thérapeutique.

A. T. : Notre salarié est pleinement satisfait de ce reclassement, grâce auquel il peut continuer à travailler dans de bonnes conditions.

QUELS SONT, SELON VOUS, LES AVANTAGES DE L'ESSAI ENCADRÉ ?

P. L. : Il contribue à anticiper les difficultés à la reprise du travail en préparant, et accompagnant le salarié, tant pour le médecin que pour l'encadrement. Nous faisons des bilans réguliers

de la situation durant cet essai (salarié/médecin/manager). Cela nous aide à mieux organiser le retour effectif au travail du salarié.

A. T. : Cette démarche est positive à tous les égards car elle implique le médecin du travail, le salarié, l'employeur et le manager de proximité. Le médecin du travail joue un rôle pivot : tout doit passer par lui. L'essai encadré est également très bien perçu par les partenaires sociaux car c'est une démarche active de reclassement et non d'inaptitude. Enfin, l'entreprise ne prend aucun risque, puisque c'est la Sécurité sociale qui assure une couverture en cas d'accident.

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE SON SUCCÈS ?

A. T. : Une volonté du salarié d'être reclassé et un travail collectif en toute transparence avec le médecin du travail, l'employeur et le manager de proximité. Il faut avoir conscience que cette démarche demande une forte implication de la part de toutes les parties prenantes. Nous allons, autant que possible, continuer à avoir recours à l'essai encadré sur des cas précis.

LE MAINTIEN EN EMPLOI : DES ACTIONS PARTENARIALES

Le succès des actions de maintien en emploi repose sur des ressources complémentaires à celles des Services de Santé au Travail Interentreprises. C'est pourquoi le réseau des SSTI collabore au quotidien avec des acteurs partenaires comme Cap emploi, l'Agefiph, les médecins de ville... Ce travail coordonné et en réseau est essentiel pour accompagner efficacement les entreprises et leurs salariés dans la prévention et le maintien en emploi.

Mutualisation des savoir-faire, partage d'informations, diffusion de bonnes pratiques...

Forts de cette approche systématique, les professionnels de santé au travail voient leurs capacités internes renforcées par les compétences de leurs partenaires. Ils peuvent tirer profit des expertises de chacun et ainsi accompagner au mieux les entreprises et leurs salariés.

Du repérage des risques de désinsertion professionnelle à la mise en place de solutions concrètes, les SSTI agissent en partenaire ouvert dans un esprit d'amélioration continue.

COLLABORER ENSEMBLE

AU BÉNÉFICE DU SALARIÉ :

TÉMOIGNAGE SAT DURANCE / SEMIDIS

Pour accompagner efficacement les salariés en situation de handicap, il est primordial de mobiliser l'ensemble des parties prenantes : l'Agefiph, les SSTI, Cap emploi, et les entreprises. Illustration avec la cellule de santé au travail SAT Durance et le gérant de l'entreprise SEMIDIS, Thierry Lesbros, devenu paraplégique après un accident.

Lorsque Thierry Lesbros perd l'usage de ses jambes, il décide de rester actif. À la fois directeur et salarié de son entreprise de vente de matériel pour boulangeries, Thierry Lesbros entend bien continuer à travailler comme avant, malgré sa chaise roulante : direction, gestion des équipes, prospection commerciale de même que la manipulation des transpalettes électriques dans les entrepôts. Un premier aménagement de son poste de travail lui permet de circuler partout sur son lieu de travail avec son fauteuil roulant. C'est une première étape, mais Thierry Lesbros, limité dans ses mouvements, doit souvent solliciter ses équipes pour atteindre les produits situés sur les rayons supérieurs.

Cette situation est loin de satisfaire cet homme de caractère. Lors d'une séance de rééducation, Thierry Lesbros découvre un verticalisateur, appareil mobile grâce auquel il peut passer de la position assise à celle debout. Il en parle à son référent de Cap emploi, François Place, qui contacte le médecin du travail de la SAT Durance Lubéron. « À l'aide d'une vidéo, François Place nous a montré qu'avec un verticalisateur, Thierry Lesbros pourrait passer facilement de son fauteuil roulant à une position debout, explique le Dr Fornaciari. Il pourrait ainsi avoir les mains libres et donc gagner en autonomie : ce verticalisateur était donc essentiel pour assurer son maintien en emploi. »

Cette prise de conscience marque le démarrage d'un véritable partenariat entre toutes les parties prenantes : l'employeur

(et le salarié), la cellule maintien en emploi de SAT Durance Lubéron et les organismes partenaires, Cap emploi et la Sécurité sociale. Valérie Chabert, assistante technique & médico-sociale de SAT Durance, joue alors un rôle pivot. C'est elle qui fait le lien sur le terrain entre les partenaires externes et le médecin et lance la demande de financement du verticalisateur auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

En véritable appui technique du médecin du travail, Valérie Chabert informe, conseille et oriente Thierry Lesbros à chaque nouvelle étape. Aujourd'hui encore, elle continue d'assurer un suivi de son état de santé.

Équipé de ce verticalisateur, Thierry Lesbros a, depuis, retrouvé une forte autonomie professionnelle. Il a aussi vu sa santé et sa qualité de vie s'améliorer. « Le rythme de mes séances de rééducation diminue, puisque j'utilise davantage mes jambes qu'auparavant, se réjouit-il. Ce dispositif a également changé le regard de mes salariés : me voir debout, après cinq ans dans un fauteuil roulant, leur donne un nouvel élan. Et pour moi, c'est une grande satisfaction de me retrouver à la même hauteur qu'eux. »

Au-delà de la motivation de Thierry Lesbros, ce sont les compétences pluridisciplinaires de tous les acteurs qui ont aidé à mener à bien cette démarche.

LE MAINTIEN EN EMPLOI DEMAIN

Le contexte de crise sanitaire, qui met en jeu la santé des personnes et la pérennité des entreprises, révèle tous les enjeux de la question de la santé au travail à traiter dans le cadre d'une réforme ambitieuse.

En tant que premiers opérateurs de terrain, les SSTI souhaitent contribuer activement à la réflexion en cours afin que cette réforme s'écrive le plus près possible des réalités du territoire, dans l'intérêt des salariés et de leurs employeurs. Parce qu'ils suivent plus de 15 millions de salariés et 1,4 million d'établissements, les 17 000 professionnels du réseau sont bien positionnés pour nourrir les débats.

Pour réussir cette réforme, il est essentiel de s'appuyer sur les réalités vécues sur le territoire national. C'est grâce à ce partage d'expériences que l'on pourra construire un système adapté aux besoins des salariés et de leurs employeurs.

De leurs côtés, les SSTI sont d'ores et déjà engagés dans une dynamique de transformation ambitieuse pour améliorer leur accompagnement. Pour faciliter le déploiement d'une offre de services partagée et complète, ils ont mis en place une meilleure coordination des services au sein d'un réseau national structuré au niveau régional, qui favorise le partage d'expériences, d'outils et d'innovations.

LE MAINTIEN EN EMPLOI PAR LES SSTI EN CHIFFRES

15,2 millions
de salariés suivis

Au sein de **1,4 million**
d'établissements

350 000 visites de préreprise réalisées par les médecins du travail

338 000
conseils d'aménagement
de postes
(+3%)

580 000
actions en milieu
de travail
(+12%)

au sein de
360 000
établissements
(+36%)

Plus de **22 000**
points de consultation

17 000
professionnels mobilisés

Chiffres 2018.

