



Stéphanie MALLY

Conseiller maintien en emploi
- ergonome

Paris

Le 16 octobre 2018

L'essai encadré : un outil d'anticipation du retour à l'emploi

55^{èmes} Journées Santé Travail Présanse



OSTRA

- ✧ Île de France
- ✧ 200 personnes
- ✧ 10 centres
- ✧ 12 000 adhérents
- ✧ 150 000 salariés suivis



Une des missions des services de santé au travail est de conseiller les employeurs sur les dispositions et mesures nécessaires afin de :

- prévenir la désinsertion professionnelle,
- contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs.

OSTRA dispose d'un Service Social et Conseil en Maintien en Emploi, composé :

- du médecin du travail de la situation concernée,
- de 4 conseillers maintien en emploi, dont :
 - 1 psychologue du travail – responsable de service,
 - 1 conseiller juridique,
 - 2 ergonomes,
- de 6 assistants sociaux,
- d'1 assistant administratif.

➤ *Rechercher et mettre en œuvre des solutions de maintien en emploi*

L'essai encadré est :

- un moyen de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) des assurés indemnisés par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie,
 - d'une durée maximale de 3 jours.
- *Objectif de maintien ou de retour en emploi.*

L'essai encadré permet de :

- ↳ tester la compatibilité d'un poste de travail (*initial, de reclassement dans ou hors de l'entreprise*) avec les capacités du salarié,
 - ↳ rechercher des solutions d'aménagement de poste ou de reclassement interne ou externe.
-
- *Anticiper la reprise de travail,*
 - *(Re)mobiliser le salarié durant son arrêt de travail, en le rendant acteur de son maintien en emploi.*

Monsieur X, 56 ans, photographe-vidéaste.

Poste sur le terrain et sur poste informatique.

Changement d'organisation : rythme de travail intensifié.

↳ arrêt maladie depuis 8 mois pour problèmes locomoteurs.

Visite de pré-reprise :

↳ recommandations du médecin du travail et orientation vers le conseiller maintien en emploi - ergonome d'OSTRA.

➤ *Après analyse de la situation médico socio professionnelle, l'essai encadré semblait le dispositif le plus pertinent à mobiliser.*

Mise en place de l'essai encadré via un formulaire spécifique, nécessitant l'accord des parties.

Recueil des signatures :

↳ 1 mois.

Avis favorable de la cellule PDP de l'assurance maladie :

↳ 3 jours.

Essai encadré :

↳ ½ journée, en présence de l'agent.

L'essai encadré a permis à l'agent et son responsable :

- de réfléchir aux missions actuelles allouées,
- d'échanger sur une possible évolution professionnelle.

Aménagements techniques et organisationnels ont contribué à :

- ↳ la reprise de l'agent à temps partiel thérapeutique,
 - ↳ puis à la reprise à temps plein sur un poste de formateur en informatique et en photo.
- *Maintien en emploi pérenne jusqu'à son départ à la retraite anticipée pour carrière longue prévu dans 3 ans.*

Le dispositif de l'essai encadré a permis :

- d'observer le travail réel de l'agent, en sa présence durant l'arrêt de travail,
- de le maintenir en emploi à court terme (*poste initial*), et à moyen terme (*mutation*).

- **Avantages pour l'assurance maladie :**
 - remobilisation du salarié pendant l'arrêt de travail.
- **Avantages pour le salarié et l'employeur :**
 - préparation en amont de la reprise du travail,
 - meilleure connaissance du poste occupé,
 - évaluation des conditions de travail du salarié et de son collectif,
 - meilleure connaissance de l'offre de service du SIST,
 - préconisations individuelles pouvant parfois aboutir à des préconisations collectives.
- **Avantages pour le SIST :**
 - prise de connaissance des contraintes de poste,
 - visite de pré-reprise optimisée.

Le dispositif de l'essai encadré :

- est encore méconnu,
 - nécessite de convaincre au préalable les différentes parties de son intérêt,
 - comporte des démarches administratives préalables assez lourdes.
- ↳ nécessité d'un partenariat en Prévention de la Désinsertion Professionnelle efficace et d'une coordination de l'essai encadré par l'un des acteurs.

L'essai encadré est un outil efficace pour :

- évaluer, de manière anticipée et avec la mobilisation des acteurs concernés, diverses solutions de maintien en emploi,
- identifier en amont les moyens nécessaires à leur mise en œuvre.

De nombreux autres dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien en emploi existent (*de droit commun ou spécifiques au handicap et mobilisables pendant l'arrêt de travail*).

➤ *Nécessité d'une collaboration précoce et pluridisciplinaire pour préserver la santé des travailleurs et de leurs entreprises*

Merci de votre attention