

EXEMPLE DE MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS PDP DE L'HAS AU SEIN D'OSTRA



Mme Christelle GARCIA – Responsable service social et conseil en maintien en emploi – OSTRA – Saint-Germain-en-Laye

Mme Caroline VAN DEN BROEK – Responsable médical – OSTRA – Saint-Germain-en-Laye

Introduction / Objectifs :

Le médecin du travail est identifié par la législation comme un acteur pivot du maintien en emploi (MEE) et des mesures mobilisables dont il doit assurer le pilotage avec son équipe. Le cas échéant, ce pilotage peut être partagé et/ou assuré par un acteur de MEE externe au SSTI. Au sein d'OSTRA, le Service Social et Conseil en Maintien en Emploi (SSCME) est amené à prendre en charge tout ou partie de l'accompagnement du salarié, à la demande du médecin du travail et en lien si besoin avec son équipe pluridisciplinaire.

Méthodologie :

Accompagnement en trois étapes (qui sera illustré par la situation d'un salarié) :

- ▶ Bilan avec les professionnels de santé, du social et de l'orientation.
- ▶ Recherche de solutions en lien avec les acteurs (médecin du travail, employeur, collectif de travail, partenaires du maintien en emploi) : maintien au poste avec ou sans aménagement, reclassement sur un autre poste au sein de l'entreprise actuelle, reclassement hors de l'entreprise, création d'entreprise / reconversion professionnelle, solutions sociales alternatives le cas échéant.
- ▶ Mise en place de la solution retenue en lien avec les mêmes acteurs, avec ou sans mobilisation d'aides techniques, humaines ou financières.

Résultats :

Les caractéristiques (sexe, âge, type de handicap...) et devenir (maintien dans ou en dehors de l'entreprise, ...) des cinq-cent-soixante-trois personnes accompagnées par le SSCME en 2018 seront présentés ainsi que les outils et acteurs mobilisés pendant l'accompagnement (CPAM, MDPH...).

Discussion en rapport avec l'objectif :

Le maintien en emploi s'envisage tout au long du parcours professionnel. Il est donc recommandé de repérer, en amont de tout arrêt de travail, toute altération de l'état de Santé du travailleur ayant un retentissement sur ses capacités fonctionnelles et de travail. La visite de pré-reprise est l'une des clés du maintien en emploi. Le signalement précoce permet : de lever les freins médico-socio-professionnels empêchant la projection du salarié vers l'avenir, d'optimiser les possibilités de maintien en emploi en adoptant une stratégie progressive (aménagement de poste → reconversion), aux acteurs d'anticiper et de se coordonner pour mener à bien les différentes phases d'analyse et la prise en charge de la situation en mobilisant les aides et outils dans des délais réalistes et réalisables.

Conclusion :

Le maintien en emploi nécessite :

- ▶ un salarié acteur par un accompagnement responsabilisant,
- ▶ une coopération médecin du travail, spécialistes du maintien en emploi et entreprise,
- ▶ une interdisciplinarité avec les partenaires institutionnels et de l'entreprise.

La coordination des acteurs intervenant dans le maintien en emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle est par, conséquent, indispensable. Pour cela, le plan de retour ou de maintien en emploi doit être élaboré avec le travailleur et les autres acteurs concernés (employeur, professionnels de Santé,...). La prévention tertiaire est l'occasion d'initier des actions de prévention primaire et de préserver ainsi la santé des travailleurs et de leur entreprise.



Pour contacter l'auteur : c.garcia@objectifsantetravail.fr