



# ESSAIS ENCADRES EN ENTREPRISES LANDAISES

## RETOURS D EXPERIENCES

Docteur Marie-Hélène HEMMER - Médecin du travail

Floriane MONTAIGNE - Ergonome

Stephany BALLET et Lauriane BALLET- Infirmières en Santé Travail

Service de Santé des Landes. Centre de Biscarosse

# Retour à l'emploi : Etat des lieux SSTL

- SSTL 2018

- environ 70 000 salariés suivis pour 10300 entreprises
- 1550 visites de pré-reprise
- 5000 visites de reprise
- 770 études de poste et aménagements de poste

- 20% des conclusions de visite de reprise :

- Baisse du nombre inaptitudes
- Augmentation des propositions de mesures (suivi validé ou aptitude) ou aptitude à un autre poste lors inaptitude

# SSTL 2019

- Mise en place essais encadrés : article L 323-3-1 du Code de la Sécurité Sociale

*« Le versement de l'indemnité journalière ne fait pas obstacle à ce que l'assuré demande, avec l'accord du médecin traitant, à accéder aux actions de formation professionnelle continue prévues à l'[article L. 6313-1 du code du travail](#) ou à des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la caisse primaire participe, sous réserve qu'après avis du médecin-conseil la durée de ces actions soit compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail. »*
- Accord Cellule « PDP » Prévention Désinsertion Professionnelle de Mont de Marsan , médecin généraliste, employeur et ... salarié

# Modalités des essais encadrés

- Pendant l'arrêt maladie
  - durée indifférente, selon les difficultés de reprise prévisibles
- Lors visite à la demande du salarié et/ou à la demande médecin généraliste, ou sollicitation employeur (rare), assistante sociale, *dépliant Ameli*
- Présentation de la finalité de l'essai encadré
  - au salarié,
  - à l'employeur,
  - et à l'encadrement de travail.
- Durée d'une demi journée à trois jours (dis)continus
- Sur le poste antérieur à l'arrêt maladie ou autre, même externe à l'entreprise

# Résultats de l'ensemble des équipes SSTL

- Plusieurs essais encadrés de modalités différentes
- Principales conclusions :
  - Réintégration du salarié avec aménagement du poste,
  - Nouveau poste interne ou externe,
  - Échec de réintégration : inaptitude avec aptitude à un autre poste,
  - Mi temps thérapeutique fréquent.



# Modalités pour une équipe pluridisciplinaire

1. Création préparatoire de fiches d'évaluation communes salarié, employeur et encadrement de travail, équipe pluridisciplinaire, avec cotation « d'acceptable » à « insoutenable »
2. Identification de trois axes : contraintes physiques, psychiques et organisationnelles du poste proposé
3. Mise en parallèle de la connaissance du poste entre :
  - les attentes du salarié et ses capacités restantes,
  - les attentes de l'entreprise et ses risques inhérents.
4. Evaluation a posteriori de l'essai par le salarié : retentissement physique, psychique et émotionnel transmis au médecin seul
5. Mise en commun des évaluations encadrants/salarié

# Evaluation d'un essai : exemple

Contraintes perçues lors des observations		ACCEPTABLE										INSUPPORTABLE										Remarques		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Physiques	Bruit																							
	Ambiance thermique																							
	Station debout prolongée																							
	Piétinement																							
	Port de charges																							
	Postures/Flexion dos																							
	Efforts de traction/Soulèvement/poussée																							
	Port des EPI																							
Psychologiques	Image de soi																							
	Regards des autres																							
	Confiance																							
	Mémoire et concentration																							
	Inquiétude, angoisse, anxiété																							
	Fatigabilité sur l'essai																							
	Satisfaction																							
	Perception du poste																							
	Stress																							
	Perception des collègues																							

# Conclusions d'une équipe

- Deux visions du travail :
  - Salarié : mis en difficultés en milieu de travail (handicap...) ,  
adhésion compliquée à l'essai
  - Employeur : en nécessité d'adapter ses exigences de production  
et d'aménager le poste
  - Travail réel/travail prescrit ...
- Deux dimensions dégagées des essais :
  - ergonomique prévisible : aide essentielle par un ergonome
  - psychologique

# Dimension psychologique essais encadrés

- Retour à l'emploi après longue durée d'arrêt
- Nature de l'arrêt maladie
- Ressentis de lésions séquellaires : freins à la reprise?
  - après accident travail ou domestique
  - maladie invalidante
  - handicap ...
  - Affects émotionnels (colère?...)
- Conclusion : Motivation du salarié à évaluer par grille
  - avant, pendant et après l'essai,
  - importance d'aide d'un psychologue du travail ou d'un professionnel de santé.

# Devenir probable de ces essais

- Vieillissement de la population,
- Retraite tardive,
- Augmentation du nombre de maladies chroniques évolutives,  
...

## ➤ Conduite à tenir ?

- Information des milieux médicaux et professionnels
- Sensibilisation large des médecins généralistes et spécialistes, des entreprises, des salariés eux-mêmes

# Conclusions

- Des essais variables en temps et en modalités pratiques,
- Des essais uniques selon le salarié, le type d'entreprise,...
- Pour une équipe, un accompagnement nécessaire par un ergonome et d'un psychologue du travail,
- Une possibilité d'évaluation cotée par grille, à réévaluer à chaque essai, en phase d'harmonisation au sein du SSTL,
- Une meilleure vision des postes par les salariés concernés, les employeurs, l'encadrement de travail,
- Une meilleure connaissance de l'entreprise et de ses risques par l'équipe pluridisciplinaire.

# Merci de votre attention



Mh.hemmer@santetravail40.fr