



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

- Vieillessement 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