



ACCOMPAGNEMENT EN MAINTIEN EN EMPLOI D'UN SALARIÉ PORTEUR D'UN TROUBLE DU SPECTRE AUTISTIQUE

Paul CHOTIN

Ergonome, Pilote de la cellule PDP –
Service de Prévention et de Santé au
Travail des Landes – Saint-Pierre-du-
Mont

Delphine DENCAUSSE

Psychologue du travail – Service de
Prévention et de Santé au Travail des
Landes – Saint-Pierre-du-Mont

Dr Patrick LABARSOUQUE

Médecin coordinateur – Service de
Prévention et de Santé au Travail des
Landes – Saint-Pierre-du-Mont

Introduction / Objectifs :

Une entreprise adaptée du département des Landes rencontre des difficultés pour maintenir en emploi des salariés porteurs de psychopathologies chroniques. A partir d'un cas individuel, l'équipe pluridisciplinaire du médecin du travail s'est interrogée sur la modélisation d'un accompagnement afin de limiter le risque de désinsertion professionnelle pour ces salariés.

Méthodologie :

Présentation du parcours du maintien en emploi :

1. Repérage psychopathologique lors du suivi médical.
2. Orientation entretien consultant psychologue du travail pour évaluer le retentissement de la psychopathologie (santé, interactions avec le travail).
3. Déclenchement étude de poste en binôme psychologue-ergonome à la suite d'un debrief pluridisciplinaire.
4. Analyse du poste de travail avec planification précise discutée et validée avec la salariée (objectifs d'anticiper pour sécuriser le parcours).
5. Echange avec les accompagnants extérieurs (accompagnatrice ADAPEI (Association départementale de parents et d'amis des personnes handicapées mentales, anciennement Association départementale des amis et parents d'enfants inadaptés) + soignant spécialisé) par la psychologue toujours pour sécuriser le parcours.
6. Restitution étude de poste et partage des pistes PDP auprès de la salariée.
7. Restitution étude de poste par le médecin, la psychologue et l'ergonome auprès de la salariée, encadrant et responsable des ressources humaines (RRH).
8. Planification du suivi PDP (prévention de la désinsertion professionnelle).
9. Modélisation d'une conduite à tenir interne.

Résultats obtenus :

Repérage des situations problématiques (ex : travail en open-space avec l'impact des ambiances physiques et relations interpersonnelles ; déplacements trimestriels de quatre jours consécutifs en séminaire regroupant de nombreuses équipes projet...).

Préconisations :

- ▶ structurer l'espace (donner des repères, du confort physique et cognitif) ;
- ▶ épurer l'environnement (limiter les surstimulations) ;
- ▶ adapter les horaires ;
- ▶ structurer le temps de travail (qualitativement ; quantitativement ; éviter les dépassements) ;
- ▶ anticiper (réduire l'incertitude) ;
- ▶ accompagner au quotidien (maintenir l'écoute) ;
- ▶ être explicite (dans la passation des consignes ; lever les doutes éventuels) ;
- ▶ caloriser les compétences (pratiquer la réassurance).

Discussion des résultats / Conclusion :

- ▶ **Avantages** de l'accompagnement en équipe pluri (réactivité et qualité des échanges, simplification du pilotage, regards croisés tout au long de l'intervention pour positionner la salariée au cœur du maintien en emploi).

