RETOUR D'EXPÉRIENCES SUR L'ESSAI ENCADRÉ ET PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

Dr Sandra EOUZAN
Médecin du travail, Coordinateur de la Cellule PDP – AMET – Rosny-sous-Bois

Introduction / Objectifs :

L'essai encadré, dispositif de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) généralisé en 2016, vise à proposer à un salarié d'évaluer, pendant son arrêt, sa capacité à reprendre son ancien poste ou à tester un aménagement ou un nouveau poste, le plus souvent dans son entreprise ou dans une autre entreprise.
A partir des essais encadrés mis en place par la cellule PDP : analyse des difficultés, création d'un outil facilitateur le cahier de bord et, proposition d'une solution alternative en cas de désaccord avec le médecin prescripteur, afin que le salarié puisse réaliser son essai encadré et permettre le succès de la démarche.

Méthodologie :

- Description et analyse de trois situations différentes avec accompagnement de la cellule PDP du Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI).
- Développement d'un outil facilitateur engageant le salarié, l'entreprise et le référent du salarié de la cellule PDP.

Résultats obtenus :

L'analyse de trois situations a permis de :

- Associer le salarié, l'employeur et le SPSTI lors d'un rendez-vous de liaison dans le cadre de la co-construction du projet professionnel.
- Créer un document *« Cahier de bord essai encadré »* décrivant précisément les modalités de réalisation et de suivi de l'essai encadré : poste de travail, horaires, aménagement éventuel à mettre en place, matériel fourni ou à fournir, ainsi qu'une description de l'environnement de travail et de l'organisation des tâches. Ce document est engageant car cosigné par le salarié, l'employeur et le référent du salarié de la cellule PDP.
- Adapter le document en cours d'essai et lors des éventuelles prolongations pour anticiper les besoins émergeants en cours de parcours « formations à prévoir, matériel à adapter… ».
- Mettre en évidence l'intérêt de la collaboration avec le médecin prescripteur de l'arrêt de travail pour le faire adhérer au dispositif.
- Améliorer la communication du dispositif auprès des soignants.

Discussion des résultats / Conclusion :

L'essai encadré nécessite l'engagement du salarié, de l'employeur et également du référent du salarié de la cellule PDP. Cet engagement doit être formalisé dans un document écrit et co-signé rappelant les différentes modalités de réalisation de l'essai (lien vers le document mis en place au sein du service).

A la suite de l'échec de mise en place de l'essai encadré de la troisième situation, refus du spécialiste : une piste pourrait être, en cas de prescription simultanée de temps partiel thérapeutique, de permettre au salarié d'effectuer celui-ci sur un autre poste que le sien, sur proposition du médecin du travail.

Par sa connaissance des postes de travail et de l'état de santé du salarié, le médecin du travail semble pouvoir être un acteur légitime de cette action de maintien dans l'emploi.

Une autre piste pourrait être que le médecin généraliste, coordonnateur du parcours de soins, puisse donner son aval à la réalisation d'un essai encadré en cas de désaccord du médecin spécialiste prescripteur de l'arrêt de travail.

Pour contacter l'auteur : dr.eouzan@amet.org