

FICHE PRATIQUE ~ THÈME N°2

LES AMÉNAGEMENTS DE POSTE



Projet : Gestion des Âges,
définir et mettre en œuvre une
stratégie de gestion des âges
dans les services à la personne,
cofinancé par le Fonds Social
Européen dans le cadre du
programme opérationnel national
2014-2020 « Emploi et Inclusion »



Selon la Maison Départementale des Personnes Handicapées du Département de Gironde, l'aménagement de poste « *permet l'intégration et le maintien dans l'emploi d'un salarié. C'est une étape importante pour que l'embauche ou le retour d'une personne sur son poste de travail après un arrêt maladie se passe dans de bonnes conditions.* »

Dans cette définition, les salariés visés sont des salariés en situation de handicap ou les salariés ayant été en arrêt maladie, qui reprennent leur activité professionnelle. En ce qui concerne le second cas, soit des salariés en reprise de travail, il n'est pas rare de constater une hausse de salariés seniors dans cette situation. En effet, l'enquête réalisée par le Pôle auprès de salariés seniors a montré qu'une des problématiques récurrentes était celle du maintien en emploi sur un poste d'intervention à domicile qui nécessite de nombreux déplacements et beaucoup de gestes physiques.

Cela entraînant malheureusement un taux d'inaptitude plus élevé que dans d'autres secteurs d'activités. Dans ce deuxième atelier, le Pôle a donc souhaité mettre en avant différents acteurs du maintien dans l'emploi afin de permettre aux structures d'avoir les bons réflexes face à des situations de travail qui se dégradent ou à des reprises demandant un aménagement de poste, particulièrement répandus auprès des salariés seniors.

Présentation de 4 acteurs majeurs du maintien en emploi

L' AISMT

(Association Interprofessionnelle de Santé et Médecine du Travail)

Elle a pour vocation de répondre aux besoins des entreprises, tant en matière de suivi médical que de prévention des risques professionnels.

La relation partenariale Médecine du Travail / Employeur / Salarié :

L' AISMT est venue rappeler que la relation de ces 3 acteurs était importante à travailler. Les employeurs ont un rôle à jouer dans la construction d'une collaboration forte avec le Médecin du Travail. D'ailleurs, il est possible de travailler avec la Médecine du Travail en dehors des obligations légales. L'objectif de la Médecine du Travail est de prendre en compte le problème employeur/salarié/ collectif afin de mettre en place les mesures les plus pertinentes. A ce titre, l' AISMT 13 nous a présenté la **cellule de maintien en emploi**.

La cellule de maintien emploi, qu'est-ce que c'est ?

Elle est composée des acteurs suivants : 1 chargé de maintien en emploi, des médecins du travail, 1 infirmier santé travail, 1 AST, 1 assistante sociale, des psychologues du travail. Elle vise à accompagner tous les salariés (avec ou sans RQTH) ayant des difficultés (collaboration avec Cap Emploi pour les personnes RQTH).

Elle propose un accompagnement qui se déroule de la manière suivante :

- Les médecins du travail envoient des dossiers à la cellule quand la situation devient plus complexe allant au-delà de la gestion du problème de santé.
- La cellule fait une analyse globale du cas : médicale, sociale et psychologique.
- Elle rencontre ainsi le salarié pour comprendre ce qu'il souhaite et l'employeur pour comprendre ce qu'il peut faire.

Il est intéressant que les employeurs aient connaissance de cette cellule et aient le réflexe de la solliciter le plus précocement possible afin d'accompagner des situations complexes et maintenir les salariés en emploi.

CAP EMPLOI

(Région Provence-Alpes-Côte d'Azur)

Depuis janvier 2018, les 98 Cap Emplois sont des organismes de placement spécialisés (OPS) exerçant une mission de service public. Ils sont en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ils accueillent et accompagnent plus de 100 000 personnes en situation de handicap chaque année. Ils sont reconnus comme des acteurs du service public de l'emploi.

Cap Emploi cible une construction de parcours de 2 types :

- L'accompagnement vers l'emploi : pour les employeurs, il s'agit de sensibiliser au recrutement et pour les candidats en situation de handicap, il s'agit de les aider à trouver un emploi.
- L'accompagnement dans l'emploi : afin de prévenir contre les risques d'inaptitude et accompagner des projets d'évolution d'emploi.



Focus sur l'accompagnement dans l'emploi :

L'objectif de Cap emploi est de conseiller les employés et employeurs au risque d'inaptitude en raison de la condition de travail et la situation de santé. Le but étant de maintenir dans l'emploi les salariés concernés via 3 solutions :

- Le maintien sur le poste ;
- Ou le maintien dans la structure ;
- Ou le maintien dans l'emploi (via une reconversion par exemple).

Le public accompagné

se compose de 3 profils différents :

- Des salariés en cours de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- Des salariés ayant déjà une RQTH ;
- Ou des salariés qui sont en risque d'inaptitude.

Deux types d'interventions sont réalisés :

Les sollicitations curatives : un aménagement technique, organisationnel ou humain, ou des formations professionnelles ;
Exemples : *diminution des horaires de travail, diminution des déplacements, pension d'invalidité, reconnaissance de la lourdeur du handicap (si surplus pour l'entreprise), évolution professionnelle vers un poste moins sollicitant.*

Les sollicitations préventives : accompagnement d'un travailleur handicapé qui n'a pas encore de besoins mais qui pourrait être à l'avenir en risque d'inaptitude.



L'AGEFIPH

L'AGEFIPH est une association paritaire, de 450 collaborateurs (présents sur 21 sites). Elle assure une présence nationale dans chaque région.

La mission de l'AGEFIPH est de développer l'emploi des personnes en situation de handicap. Pour cela, elle s'appuie sur la loi du 11 février 2005 qui a établi la notion d'« aménagement raisonnable » de la sorte : « chaque entreprise doit mettre en œuvre des mesures appropriées pour maintenir dans l'emploi ou recruter un collaborateur handicapé, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée ».

Plusieurs accompagnements sont possibles : les accompagnements de services, les accompagnements via des aides financières et les accompagnements via des prestations (financées notamment via les contributions des entreprises qui n'atteignent pas le pourcentage minimum de personnel reconnu RQTH dans leur effectif).

Focus sur les accompagnements via des prestations :



L'AGEFIPH propose des accompagnements, grâce à ses prestations, pour que les employeurs puissent répondre à leurs problématiques de retour à l'emploi lorsqu'il est nécessaire d'aménager le poste de travail.

Une étude préalable à l'aménagement de poste est effectuée. Cette étude est possible grâce à un réseau d'ergonomes qui est mobilisé par Cap emploi ou l'AGEFIPH sur une étude de poste.

Selon la situation, les partenaires mobilisés seront différents. En effet, il existe plusieurs types de handicap nécessitant des aménagements de poste qui peuvent être très spécifiques. Ainsi, l'AGEFIPH a un réseau d'acteurs spécialisés dans chacune des déficiences : visuelle, auditive, motrice, mentale, psychique, cognitive.

Une fois que le poste a été analysé, il s'agit de proposer des aménagements techniques, organisationnels ou formatifs.



Service Social de la CARSAT

Le Service Social, dont le siège régional est à Marseille, est identifié comme « l'assurance maladie » de la CARSAT Sud-Est.

Il accompagne les publics suivants : les assurés en activité, qui sont en période d'arrêt ou en invalidité (salariés du privé et travailleurs indépendants) ; les assurés retraités.

Le service travaille sur 4 axes d'interventions :

- La sécurisation des parcours en santé : il s'agit de lever les freins psycho-sociaux qui peuvent avoir un retentissement sur la prise en compte des soins des personnes fragilisées, pendant leur arrêt maladie ou leur retraite.
- La prévention de la désinsertion professionnelle : identifier et accompagner précocement les assurés en risque de désinsertion professionnelle pour des raisons de santé. Il s'agit là d'assurés qui sont salariés, en maladie et ayant un contrat de travail au moment de l'arrêt. L'objectif est de démarrer une prise en charge le plus tôt possible pour limiter le risque de désinsertion.
- La sécurisation du retour à domicile après hospitalisation (pour les assurés retraités principalement).
- L'accompagnement du « Agir pour le bien-vieillir » : accompagner les assurés vers leur passage à la retraite, les bénéficiaires d'APA, les assurés en grande difficulté ou en situation de rupture avec la retraite.

Les modes d'interventions du service sont de 2 types :

- Les interventions individuelles (physiques ou téléphoniques) ;
- Les actions collectives (aujourd'hui cette dimension collective diminue afin de laisser place à plus d'accompagnement individuel).

Le Service Social de la CARSAT travaille également en partenariat avec les acteurs présentés ci-dessus. Ils peuvent, par exemple, être sollicités par CAP EMPLOI sur des études de poste.



Le maintien en emploi est une réelle préoccupation pour les employeurs du secteur des services à la personne, notamment sur les postes d'intervention. Les salariés seniors doivent continuer à travailler sur des missions nécessitant des déplacements, des tâches physiques et des horaires parfois très étendus sur la journée. La notion d'aménagement de poste et de sensibilisation des employeurs à la prévention sont donc deux éléments nécessaires à la continuité de carrière jusqu'à la fin. Connaître les acteurs qui peuvent aider les employeurs à mettre en œuvre différentes actions afin d'arriver à maintenir le plus de salariés seniors en poste est donc un enjeu fort.

