

PROMÉTHÉE FINISTÈRE ET E.C.D.E

Par Monsieur Claude LE ROUX

Ergonome

ECDE - Ergonomie Conseil Développement Entreprises
21, rue Jurien de la Grandière - 29200 BREST
Tél : 02 98 46 72 85 - Fax : 02 98 80 54 02

L'association Prométhée Finistère a pour objet de promouvoir l'emploi des travailleurs handicapés.

Son activité d'aide aux placements l'a conduite à développer des services en matière d'ergonomie pour l'adaptation des situations de travail face aux difficultés qui peuvent se poser quelques mois, après une embauche.

Ce service a donné lieu à la création de l'association ECDE (Ergonomie Conseil Développement Entreprise), il y a un an 1/2.

Prométhée Finistère et ECDE intègrent donc leurs actions pour favoriser l'accès ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, reconnus **COTOREP**, dans le cadre des diverses mesures AGEFIPH.

Défini par l'AGEFIPH, le maintien dans l'emploi s'applique dans la situation d'une déclaration définitive à un poste de travail et implique, de façon concertée, la recherche de solutions :

- dans la même entreprise,
- à un autre poste.

Les diverses remarques qui suivent émanent de la vingtaine de situations de maintien que nos associations ont eu à instruire sur une période récente d'environ 6 mois.

1	Démission
2	Licenciements (motivés pour raisons pathologiques)
3	Demandes / Collectif de travail (non traitées dans le cadre des mesures AGEFIPH)

20 au total

Précisons, au départ, qu'il s'est agi de salariés qui, pour la plupart d'entre eux, n'étaient pas reconnus comme travailleurs handicapés et que cette demande de reconnaissance s'est faite au cours de l'instruction de la demande d'intervention de nos organismes.

Elle est motivée par différentes raisons :

- une aide à la recherche de solutions,
- une mise en place d'aides financières,
- la nécessité d'une intervention extérieure à l'entreprise assurant une médiation entre les différents partenaires dans des situations à caractère conflictuel.

Ceci dans un contexte général d'inadéquation entre la situation de travail et l'opérateur "handicapé" (soit en raison d'une atteinte des fonctions physiologiques ou psychologiques de la personne et /ou en raison des exigences particulières, de la situation de travail).

Méthode

Identification de la situation

Il s'agit de recueillir les différents points de vue, d'identifier les enjeux et diverses représentations de la situation de maintien.

Ceci se réalise à partir d'entretiens avec le médecin du travail, le salarié, un responsable de l'entreprise, les responsables du personnel, une visite de l'entreprise et de la situation de travail concernée.

Ce qui permet de caractériser :

1 - La situation du salarié au regard de l'emploi selon les critères :

- Economiques et sociaux (situation personnelle, type de contrat, fin de droits...).
- Médicaux : aptitudes et restrictions médicales.
- Parcours professionnel : identification des compétences.
- Psychologiques.
 - Motivations du salarié face aux éventuelles solutions proposées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.
 - La représentation qu'il se fait des conséquences de sa pathologie sur sa situation de travail.
 - Les répercussions d'un arrêt de travail prolongé sur sa situation à l'intérieur de l'entreprise (place dans un collectif de travail...).
 - Capacités et motivations à se former à d'autres postes à l'intérieur de l'entreprise ou à évoluer vers un autre métier.

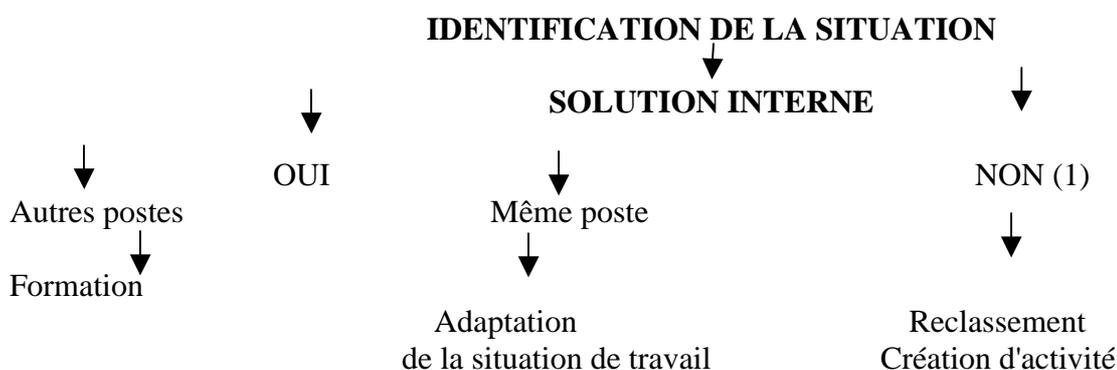
2 - La globalité de la situation de travail dans l'entreprise :

- La situation de l'entreprise au regard de l'emploi (nombre de postes, restriction d'effectif,...)
- Les conditions de réalisation du travail (organisationnelles et principales contraintes...),
- Les évolutions envisagées du point de vue technique et organisationnel.

A partir de cette analyse, la proposition des diverses pistes de solutions s'effectuera de manière concertée entre les différents partenaires concernés.

La volonté de l'entreprise à rechercher une solution de maintien est déterminante et liée entre autres aux relations qu'ont pu entretenir auparavant employeurs et salariés.

Proposition et mise en place de solutions



(1) Le travail d'identification préalable des compétences servira à construire un nouveau cheminement professionnel.

Formation

- Bilan de compétences.
- Contrat de rééducation professionnelle.
- Formation AFPA, CIF.

Aménagements de la situation de travail

- Moyens matériels de travail.
- Changement organisationnel.
- Temps de travail.
- Aménagements des locaux.

L'intervention ergonomique ne visant pas exclusivement à l'adaptation d'un poste de travail par rapport à l'individu, mais à l'amélioration de la situation de travail. Et implique en outre de prendre en compte le collectif de travail.

Suivi

Un suivi professionnel est assuré de façon à s'assurer de la viabilité des solutions et/ou de la nécessité d'ajustement.

Particularités et limites d'intervention

Il s'agit de poser une problématique d'emploi dont les paramètres sont multiples par rapport à une personne particulière :

- chaque demande d'intervention est "singulière",
- dans la phase d'identification,
- la contrainte de temps, liée aux réglementations relatives aux déclarations d'inaptitudes) pour instruire la demande d'intervention peut générer - Des difficultés à apprécier les marges de manœuvres réelles - Pour la recherche de solutions à l'intérieur de l'entreprise. -Pour l'évaluation des conséquences de l'incapacité dans une situation de travail ou les contraintes et exigences réelles ne sont pas toutes identifiées, (notamment en cas de polyvalence, ou absence du salarié à son poste de travail en cas d'arrêt de maladie). - Pour faire évoluer les différents points de vue, et représentations.

- La difficulté à procéder parallèlement à une évaluation d'un projet professionnel qu'exprime le salarié, d'évoluer vers un autre métier (à l'extérieur de l'entreprise).

La prépondérance de certains paramètres de la situation, influencent considérablement l'orientation des solutions, notamment l'aspect social.

La chronologie des démarches administratives, la coordination nécessaire de tous les intervenants ou institutions concernées, peut nécessiter un temps relativement long avant que la mise en place des solutions retenues ne soit effective.

Particularités des situations de maintien pour maladies professionnelles

Dans ce contexte :

- L'intervention est demandée pour l'adaptation d'un poste de travail particulier à une personne particulière reconnue "Travailleur Handicapé", mais elle se situe souvent dans des ateliers où d'autres personnes souffrent des mêmes troubles (musculo-squelettiques par exemple), la situation de "maintien" dans l'emploi étant générée par les contraintes de travail.
- L'étude ergonomique est budgétée, et donc en partie dimensionnée, pour traiter un cas particulier.

Ce type d'intervention pose, en raison de son cadre, des questions quant à la pérennité du maintien de la personne et de la situation du collectif de travail. Seule la possibilité à élargir le cadre de l'intervention permet de sortir de la problématique, posée lors de la demande.