

UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION DU HANDICAP AVEC POUR OBJECTIF LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI Dans le cadre de SANOFI à BERNAY

(Site de production parfums/produits de beauté)

Par le Docteur Bertrand MADELIN

SANOFI

32, rue Marbeuf - 75008 PARIS

Tél : 01 53 77 44 74 - Fax : 01 53 77 44 75

- Proposition d'une méthodologie qui s'appuie sur :
 - la prise en compte des handicaps existants,
 - l'anticipation des situations handicapantes à terme, la création d'une dynamique interne,
 - la mobilisation des partenaires extérieurs.

ÉTAT DES LIEUX

- Effectif au 31/12/95403 personnes
- Personnel féminin61%
- Moyenne d'âge41 ans
- Moyenne d'ancienneté17 ans

<u>DECLARATION D2</u>	<u>MOYENNE 1993/1994/1995</u>
Assiette d'assujettissement	28
Nombre d'unités bénéficiaires	20
Nombre de salariés bénéficiaires	18
Nombre d'unités bénéficiaires Contrats, CAT,..)	7
Nombre d'unités bénéficiaires (contribution)	1

PROJET GLOBAL

- Maintenir dans l'emploi et ouvrir des possibilités de nouveaux postes à des personnes handicapées.
- Assure la cohérence avec les objectifs économiques de l'entreprise (notamment exigences de polyvalence, de qualité,...).
- Instaurer une démarche durable et réellement participative.

2^{ème} semestre 1992

ÉLÉMENTS DÉCLENCHEURS

- L'alerte donnée par le médico-social : repérage d'une population "à risque", vis à vis de l'organisation, des rythmes de travail,
- Les difficultés remontées par l'encadrement : Risque de marginalisation, absentéisme prolongé, "silence de protection".
- Des solutions de reclassement qui s'amenuisent : les procédures "traditionnelles" ne sont plus adaptées

- Secteurs administratifs
- Postes de conditionnement moins exigeants



*Emergence d'une problématique nouvelle,
qui impacte le fonctionnement quotidien des ateliers*

D'UNE RÉFLEXION

Nécessités

- D'un engagement fort de la direction du site.
- De mobiliser les salariés concernés, l'encadrement et les représentants du personnel.
- D'établir des liens de travail avec des partenaires extérieurs.
- D'acquérir une méthodologie et un savoir-faire nouveaux.

1^{er} semestre 1993

D'UNE ACTION

Etape 1 : Réaliser l'état des lieux

En interne

Bilan approfondi des situations de handicap existantes ou prévisibles à court terme, réalisé par la médecine du travail.

Population concernée

- Inaptitude partielle ou totale, temporaire ou définitive
- Absentéisme médical chronique
- Inadaptation physique, psychologique ou intellectuelle
- trouble du comportement

En externe

- Premiers contacts avec l'AGEFIPH (niveau national, puis régional après l'ouverture de la délégation)
- Début de collaboration avec l'EPSR 27.

2^{ème} semestre 1993

Etape 2 : Bâtir l'architecture du projet

- Constituer le groupe de travail "Handicaps"
- Définir sa mission
- Déterminer les situations "d'urgence"
- Elaborer un cahier des charges en vue d'une étude ergonomique, concernant le maintien dans l'emploi des salariés des travailleurs handicapés.
- Dans le cadre des mesures pour l'emploi des personnes handicapées, solliciter l'AGEFIPH sur l'étude ergonomique.
- Sélectionner un cabinet extérieur en ergonomie

Année 1994

Etape 3 : Accompagner l'intervention du cabinet extérieur

Les conditions de l'intervention, quelques concepts

- Le handicap, résultante de la déficience et de l'environnement.
- Recherche des situations handicapantes.
- Travail réel (ce qui se fait) et travail prescrit (ce qui doit se faire).
- Observation en situation réelle de travail.
- Reformulation par les opérateurs (prendre conscience de leur activité).
- Echanges en groupe (s'approprier la démarche).

Les objectifs de l'intervention

L'intervention se définit autour de 3 Objectifs :

- Définir des solutions d'intégration durable pour 4 salariés handicapés plus particulièrement en difficultés.
- Ouvrir l'éventail des possibilités d'affectation du personnel à capacités réduites en procédant à des aménagements et en contribuant à la conception de nouvelles situations de travail au sein de l'atelier savon et l'atelier parfumerie.
- Pérenniser la démarche dans le temps, grâce à un transfert méthodologique, plus particulièrement en direction du groupe de travail HANDICAP

2^{ème} semestre 1995

Etape 4

Passer du diagnostic aux modifications des postes de travail

- Des situations à fortes contraintes posturales sont identifiées :
 - Caractéristiques dimensionnelles des postes de travail
 - Forte proportion du temps de travail
 - Les causes de ces contraintes sont recherchées :
 - Le flux des produits n'est pas constant
 - Les modes opératoires sont fluctuants
 - Quelles sont les marges de manœuvre pour l'opératrice :
 - Compensations posturales
 - Stockage
 - Entraide
 - D'où incidence sur l'emploi des personnes à capacités réduites :
 - Sur l'organisation du travail (= polyvalence)
 - Sur la charge de travail
- Elaborer le cahier des charges
 - Consulter les fournisseurs, observer des installations en place dans d'autres entreprises.
 - Présenter une demande de subvention à l'AGEFIPH, pour la modification des postes de travail tenus par des personnes handicapées.

Capitaliser l'expérience par la formation du groupe " handicap ". Pendant cette étape, l'ensemble des partenaires est mobilisé pour faire en sorte que les résultats des étapes précédentes soient suivis d'effets.

1^{er} semestre 1996

Etape 5 : aujourd'hui

- Achat de l'équipement en fonction des spécifications.
- Validation de l'outil en situation réelle avec les opératrices.
- Extension de la démarche à tous les secteurs de l'Usine.
- Extension de la démarche à d'autres formes de handicap comme l'illettrisme.

AU TOTAL

- **Nécessiter de faire participer tous les acteurs :**
 - dans l'entreprise
 - hors de l'entreprise
- **C'est "long" car c'est un changement culturel.**