SANTÉ ET INCLUSION

Comment les favoriser au sein de l'entreprise ?

Selon le ministère du travail, deux millions de personnes seraient en situation d'exclusion en France. Différents facteurs contribuent à une mise à l'écart du marché de l'emploi, dont l'état de santé. Il est donc important pour une entreprise d'anticiper ces enjeux, afin de garder en activité ses salariés détenant des compétences clés, et de promouvoir une culture d'entreprise respectueuse de la santé et du devenir de ses collaborateurs.

Dr Hervé Baudelocque

Enjeu indéniable pour l'image de l'entreprise, l'inclusion est également un facteur d'amélioration de sa performance. Prévenir les risques de désinsertion professionnelle pour l'ensemble des salariés fragilisés, soit par des problèmes de santé (maladies chroniques évolutives, cancer, addiction...) d'origine professionnelle ou non, soit par des situations de handicap, constitue un défi de taille pour les entreprises.

A cet effet, il convient de mettre en place un programme structuré. Ce dernier pourra être d'autant plus étoffé que l'entreprise a une taille importante.

Les étapes du programme

➔ Sensibilisation et formation : il est essentiel de sensibiliser les managers et les salariés à l'importance de l'inclusion et aux avantages de la diversité sur le lieu de travail. La formation peut également aider les employés à développer des compétences pour travailler plus efficacement dans des environnements inclusifs. Lors de cette étape, l'ensemble des acteurs concourant au maintien dans l'emploi sont cités, ainsi que leurs rôles respectifs (*lire encadré*).

➔ Programme d'accompagnement au retour à l'emploi par le service de prévention et santé au travail : offrir un parcours lisible de retour au travail pour les personnes qui ont été éloignées du marché du travail en raison de congés prolongés, de maladie ou d'accidents afin de leur permettre de réintégrer le milieu professionnel.

▸ La visite de pré-reprise est une visite médicale qui a pour but d'accompagner, et d'anticiper le retour au travail dans les meilleures conditions, pendant un arrêt de travail. Cette visite de pré-reprise peut être demandée par le médecin du travail, le médecin traitant, le médecin conseil de l'assurance maladie, ou par le salarié. A l'issue de cette visite, en fonction de la situation médicale, le médecin du travail pourra proposer des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement, des formations professionnelles en vue de faciliter le reclassement ou la réorientation professionnelle.

> ***La visite de pré-reprise est une visite médicale qui a pour but d'accompagner, et d'anticiper le retour au travail dans les meilleures conditions, pendant un arrêt de travail.***

▸ La visite de reprise obligatoirement effectuée dans les huit jours qui suivent la reprise de travail, viendra confirmer les préconisations émises à l'issue de la visite de pré-reprise.

▸ Le rendez-vous de liaison, est un rendez-vous non médical, qui a pour objectif de maintenir un lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur. C'est l'occasion d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de pré-reprise, et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail.

➔ Prévention de l'usure professionnelle prématurée et des accidents du travail : en luttant contre les facteurs d'usure professionnelle prématurée, l'entreprise contribue à l'inclusion et au maintien dans l'emploi. Ainsi, il est important d'identifier les expositions professionnelles qui augmentent le risque de troubles musculosquelettique (TMS) et les risques psychosociaux (RPS), afin de limiter l'impact sur la santé des collaborateurs. Ce diagnostic est réalisé à travers le document unique d'évaluation des risques professionnels.

➔ Politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : elle permet de s'assurer que les collaborateurs conservent une bonne employabilité au sein de leur entreprise, et ainsi augmenter le nombre de postes potentiellement proposés lors d'un reclassement interne, comme externe.

➔ Pilotage de la politique de maintien dans l'emploi : une fois mise en place, il est important de suivre des indicateurs de performance des actions de maintien dans l'emploi. Par exemple le nombre d'inaptitude, le devenir des salariés après aménagement de poste, etc. Ces éléments viendront utilement alimenter le dialogue social dans l'entreprise autour des questions de santé, et permettront de s'assurer de l'efficacité des actions mises en place.

Travailler en réseau

En conclusion, une politique de maintien dans l'emploi au sein d'une entreprise, est un outil fondamental pour permettre l'inclusion des salariés porteurs de pathologies chroniques ou de handicap. En permettant d'adapter les postes à la physiologie humaine pour prévenir l'usure prématurée, elle est aussi un outil qui bénéficie à l'ensemble des salariés.

Comme toujours en prévention, la compréhension des enjeux par toutes les parties prenantes et le travail en anticipation, sont nécessaires pour obtenir des résultats. Ainsi, il n'y a pas un seul expert du maintien dans l'emploi en entreprise. C'est l'ensemble des collaborateurs (salariés, RH, managers, service de santé, assistante sociale et partenaires institutionnels externes) qui doivent travailler en réseau. ■

LES ACTEURS CONCOURANT AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Au sein de l'entreprise : manager, responsable RH, collègues, service prévention et de santé au travail autonome, CSE, organisations syndicales, ainsi que le salarié lui-même !

A l'extérieur de l'entreprise : maison départementale des personnes handicapées (MDPH), Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), Cap emploi, service de prévention et de santé au travail externe, assistante sociale, ergonome…

© Pexels / Anna Shvets

Pour prévenir les risques de désinsertion professionnelle de salariés fragilisés, il convient de mettre en place un programme structuré.

© DR

DR HERVÉ BAUDELOCQUE

Médecin du travail depuis plus de 15 ans, le Dr Hervé Baudelocque coordonne l'ensemble des professionnels de santé d'Efficience Santé au Travail. Au cours de sa carrière, il a été directeur médical et médecin coordinateur dans différents secteurs : chimie, énergie, banque.