



Colloque AWIPH, Charleroi le 18 novembre 2009

Maladies Chroniques Evolutives Pluridisciplinarité et maintien dans l'emploi

Dominique Baradat
Philippe Négroni
Michel Pionnier





De la maladie **DU** travail

à

la maladie **AU** travail

Le postulat : une approche par le travail

La description de la déficience seule ne donne pas d'indication sur les conséquences réelles dans la vie de la personne et à fortiori dans les situations de travail.

Éviter que des moyens de travail soient mis en place à partir de représentations erronées de l'activité et engendrent des difficultés de tout ordre (performance, santé).





*« Pas une entreprise ne fonctionnerait
si le personnel ne faisait
que ce qu'il est censé faire »*



Le résultat n'est pas significatif du coût





Le maintien dans l'emploi : une conduite de projet

- **Désigner un chef de projet (coordonnateur)**
 - Facilitateur et animateur
 - Responsable opérationnel du projet de maintien
 - Collaborateur de l'environnement médical
 - Référent des personnes concernées dans l'entreprise et dans la sphère privée
 - Relais entre les différents réseaux institutionnels
- **Apporter des connaissances au chef de projet**
 - À la démarche
 - À la conduite de projet
 - Aux conséquences des différentes pathologies
 - Aux réseaux et institutions existants
 - À la démarche et aux méthodologies qui permettent l'approche globale
 - À la mise en place d'une évaluation et d'un suivi



Les Interventions

Intervention sur les aménagements en interne

- Trouver les situations de travail à risque pour le salarié/Améliorer le poste de travail
- Trouver des solutions internes à l'entreprise (temporelle et technique)
- Prendre en charge la mise en œuvre des solutions
- Suppression de la tâche identifiée à risque
- Reclassement dans l'entreprise

Intervention sur les aménagements avec intervenants extérieurs

- Améliorer les situations de travail (temporelles, techniques et organisationnelles)
- Intervention SAMETH, Implication du Médecin du travail
- Intervention de centre de ressources, Intervention ergonomique (éventuelle)
- Prise en charge par l'Agefiph

Intervention conduite de Projet

- Améliorer et suivre l'évolution des situations réelles de travail
- Lister l'ensemble des acteurs
- Construire une structure d'intervention et identifier le chef de projet (opérationnel)
- Préparer les acteurs à l'intervention (apport de connaissances)
- Délimiter le champ de travail réel (lister les situations de travail, analyser l'activité hors entreprise)
- Mettre en place une évaluation et un suivi de l'évolution solutions



Démarche et méthodologie

1. Instruire ou valider l'émergence de la demande
Médecin du travail, CHSCT, Chef de Service
La personne, elle-même

2. Prendre connaissance du service
Fonctionnement, Organisation, Projets en cours...

3. Identifier le cas

Valider l'accord de la personne

Instruire l'accord du chef de service

4. Connaître la politique de maintien, santé au travail de l'entreprise, Lister les difficultés sociales

5. Prendre connaissance des projets et des aménagements déjà étudiés ou réalisés
Pour la personne, Pour le personnel
Lister les différents acteurs intervenants

6. Information sur les dispositifs institutionnels
Sameth

7. Présentation et information de la démarche au service

8. Études sur le terrain

Connaître le process (encadrement de proximité)

Situer l'implantation du poste de travail

Recueillir les données sur les situations de travail

9. Structurer une équipe projet

- Définir une Maîtrise d'Ouvrage (ex : chef de service, Médecin du W, La personne, le Sameth, Les partenaires sociaux, les associations, l'Aract,, l'ergonome)
- Mettre en place un groupe de surveillance (évolution des situations , de la personne et des collectifs)
- **Informier/former**
Conséquences de la pathologie sur le travail (assos)
La conduite de projet MCE
- Lister l'ensemble des acteurs

10. Arrêter la démarche

- Définir la démarche (ergonomie/orientation)
- Informer les collègues
- **Désigner un Chef de projet Maître d'œuvre**

11. Intervenir selon la démarche définie

Mettre en œuvre

Réaliser

12. Mettre en place une évaluation et un suivi par le groupe de surveillance



Conclusion : c'est possible!

À certaines conditions:

- Volonté et accord de la personne
- Volonté de la direction de l'entreprise concernée
- Construction préalable d'un référentiel commun pour la MO et MOE
- Implication et construction collective de l'ensemble des acteurs (collaborations médecin du travail, CHSCT, professionnels du maintien ...)
- Réflexion organisationnelle