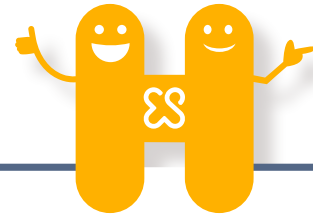
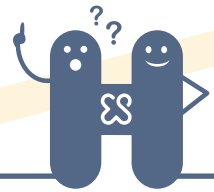


DÉMARCHE
de MAINTIEN
dans l'EMPLOI
———— by **ELSAN**



- **Le maintien dans l'emploi fait référence à toute situation d'incapacité ou de risque d'incapacité**, d'origine professionnelle ou non, induite par l'état de santé d'un collaborateur.
- **Il vise à trouver une solution** pour permettre au collaborateur de poursuivre ou de trouver une activité professionnelle adaptée à son état de santé. Cette solution peut être interne ou externe à l'entreprise.



Les 5 étapes d'une situation de maintien dans l'emploi

ÉTAPE 1
Détection
précoce
des situations

ÉTAPE 2
Diagnostic
et
signalement

ÉTAPE 3
Analyse
et recherche
de solutions

ÉTAPE 4
Mise en œuvre
de la solution

ÉTAPE 5
Suivi
de la situation

ÉTAPE 1 • Détection précoce des situations

QUI ?

- Manager
- Directeur
- DRH
- Référent handicap
- Médecin traitant
- Salarié
- Médecin du travail
- Collègues
- IRP...

QUOI ?

- Arrêts de travail fréquents ou prolongés
- Absences ou retards répétés
- Problèmes avec le collectif de travail
- Ralentissement du rythme de travail
- Baisse de la qualité du travail
- Signes de fatigue ou de douleurs
- Attitudes de repli sur soi
- Agressivité
- Compte rendu des visites médicales...

COMMENT ?

- **Prévenir l'absentéisme**
(formation, matériels, prévention des TMS, référent santé et sécurité, actions dans le programme annuel de prévention attachées au DUERP...)
- **Sortir de l'isolement la personne en situation de handicap**
- **Garder le lien avec le collaborateur :**
 - En poste, par une présence terrain et à travers les entretiens annuels et les entretiens professionnels (moments privilégiés d'échange)
 - En arrêt, par l'intermédiaire d'un rendez-vous de liaison (en cas d'accord), auquel le référent handicap peut participer, sur demande du salarié
- **Suggérer une visite de pré-reprise auprès du médecin du travail**, en cas d'arrêt de longue durée et selon la connaissance de l'origine de l'arrêt (ex : TMS)
- **Évaluer les risques de désinsertion professionnelle** lors de la visite de mi-carrière et proposer la présence du référent handicap (obligation de discrétion à respecter)
- **S'appuyer sur des indicateurs d'aide à la détection** (arrêt de plus 60 jours, nombre de jours d'arrêts dans le trimestre, etc.)



à renseigner

Fiche outil de suivi individuel
relatif au maintien dans l'emploi
+ en cas d'accident du travail,
fiche d'analyse des AT

QUI ?

- Manager
- Directeur
- DRH
- Référent handicap
- Médecin du travail (pivot de la démarche)
- Salarié
- Collègues
- IRP...

À QUI ?

Tout acteur interne en mesure d'assurer un relais auprès du médecin du travail (RH et/ou référent handicap qui relaiera au RH)

COMMENT ?

- **Oralement ou de façon écrite, de manière confidentielle**
- **En appui sur les différentes visites médicales chez le médecin du travail**
Privilégier les visites de pré-reprise et les rendez-vous de liaison, qui favorisent le signalement
- **De manière factuelle et sans jugement de valeur**
- **Dans le cadre d'un partenariat avec le médecin du travail**, basé sur des points réguliers



à renseigner

Fiche outil de suivi individuel
relatif au maintien dans l'emploi
+ en cas d'accident du travail,
fiche d'analyse des AT



Équipe pluridisciplinaire (RH, référent handicap, médecin du travail, référent santé et sécurité de l'établissement, cellule d'accompagnement ELSAN pour les cas complexes...)

Possibilité de prendre attache avec la cellule pluridisciplinaire spécifique à la prévention à la désinsertion professionnelle au sein du Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST).

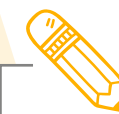


- **Maintien au même poste** (avec ou sans aménagement)
- **Reclassement à un poste différent, dans ou en dehors de l'entreprise** (formation complémentaire si besoin et période probatoire sur le nouveau poste)
- **Aide à la création d'une activité**
- **Convention de rééducation professionnelle en entreprise** (CRPE), pour les salariés inaptes ou en risque d'inaptitude



Aborder :

- **La situation du salarié** (restrictions au poste, compétences, besoin de formation, situation familiale et personnelle...)
- **L'environnement de travail** (en particulier, échanger avec l'équipe de travail du collaborateur)
- **Les possibilités d'adaptation du poste** de travail à l'état de santé du salarié
- **Le potentiel de reclassement** au sein de l'entreprise



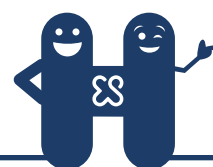
à renseigner

Fiche outil de suivi individuel relatif au maintien dans l'emploi
+ en cas d'accident du travail,
fiche d'analyse des AT



QUI ?

- Responsable RH, référent handicap, manager, Cap emploi, CARSAT, cellule d'accompagnement ELSAN pour les cas les plus complexes, référent santé et sécurité établissement ...
- Direction, pour validation de la solution



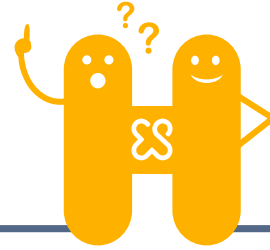
COMMENT ?

- **Validation de la solution** en réunion de l'équipe pluridisciplinaire
- **Sensibilisation du manager et de l'équipe** du collaborateur sur la solution envisagée
- **Maintien d'un lien** avec le collaborateur
- **Echanges** avec la CSSCT, CSE...
- **Vérification de l'efficacité de la solution** dans le temps (évolution possible de l'état de santé du collaborateur)
- **Communication sur un maintien dans l'emploi réussi**, pour montrer la capacité de l'entreprise à gérer ces situations et encourager les démarches de RQTH



à renseigner

Fiche outil de suivi individuel
relatif au maintien dans l'emploi
+ en cas d'accident du travail,
fiche d'analyse des AT



- **Suivre l'évolution de la situation du salarié**

Au fil de l'eau :

- Etre attentif sur les suites de la mise en œuvre de la solution
- Faire des points à échéance régulière avec le collaborateur
- Ajuster au besoin

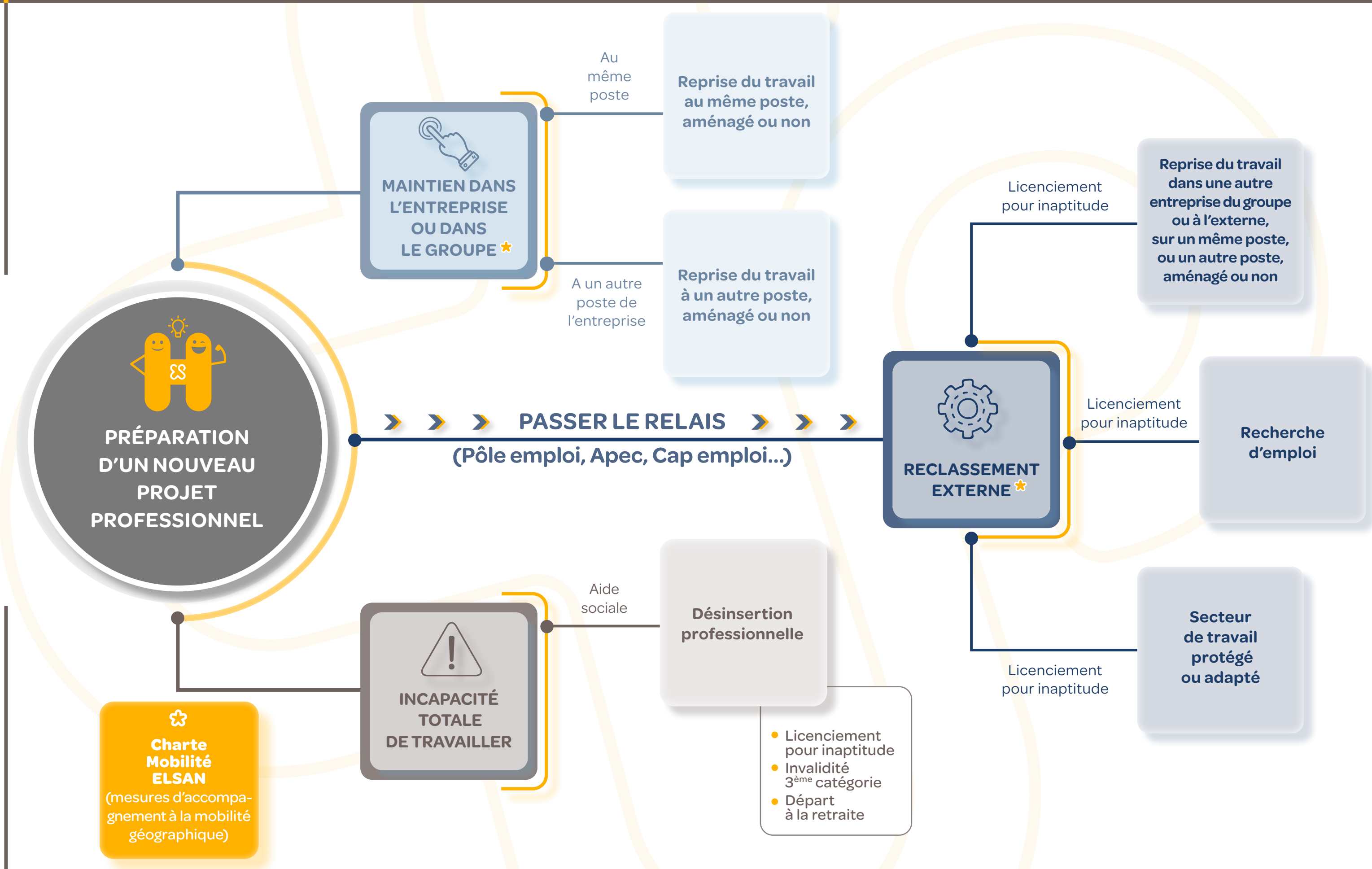
- **Mettre à jour la fiche outil**, le cas échéant

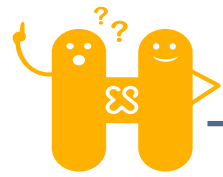


à renseigner

Fiche outil de suivi individuel
relatif au maintien dans l'emploi
+ en cas d'accident du travail,
fiche d'analyse des AT

Les différentes issues d'une démarche de maintien dans l'emploi





– Ressources informatives et méthodologiques

SUIVI DES SITUATIONS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Fiche outil de suivi individuel relatif au maintien dans l'emploi
Disponible sur Synapse

ABSENTÉISME

- Prévention de l'absentéisme : Mémo « Gagner le pari de la présence au travail » avec des fiches pratiques, notamment :
 - Fiche 32 « Faciliter le retour des collaborateurs absents pendant une durée longue »
 - Fiche 34 « Réduire les TMS dans les services les plus touchés »*Disponibles sur Synapse*
- Analyse de l'absentéisme : Indicateurs de l'absentéisme, *sur Power BI*

ACCIDENTS DU TRAVAIL, MALADIES PROFESSIONNELLES

- « Fiche d'analyse d'accident »
Disponible sur Synapse et déployée sur les sites. A remplir par le manager, avec l'aide du référent santé sécurité de l'établissement
- Suivi des arrêts, accidents du travail et maladies professionnelles : *plateforme Acciline+ / Power BI / Synapse*

MOBILITÉ

« Charte de mobilité Groupe »
Disponible sur Synapse

SERVICES ATTACHÉS AU CONTRAT DE SANTÉ ET AU CONTRAT DE PRÉVOYANCE

Leaflets
Disponibles sur Synapse

INFORMATION DES SALARIÉS SUR LES TYPES DE HANDICAP

Flyer de sensibilisation
« Qu'est-ce que le handicap ? »
Disponible sur Synapse

COMMUNICATION SUR DES MAINTIENS DANS L'EMPLOI RÉUSSIS

Vidéos témoignages
accessibles sur le site ELSAN
(<https://www.elsan.care/fr/handicap>)
et sur Synapse

SENSIBILISATION DES MANAGERS

- Parcours de formation « QVT et manager l'absentéisme » en 3 volets :
 - La QVT dans mon management
 - Manager l'absentéisme
 - QVT : agir dans l'entreprise avec Proxim'ELSAN
- Parcours de formation « Handipro », avec 3 volets proposés
 - E-learning « Les fondamentaux pour tous »
 - Webinaires gratuits « Tenir compte des évolutions légales et de la DOETH via la DSN »
 - MOOC « Qu'est-ce qu'un Référent Handicap ? »

ELSAN
 Notre Santé autrement

FICHE D'ANALYSE D'ACCIDENT

☐ Accident de travail	☐ Avec arrêt de travail	Poly accidentée ?	☐ Accident récurrent ?	Témoins
☐ Accident de trajet	☐ Sans arrêt de travail	☐ Oui	☐ Oui	☐ Oui
☐ Accident bénin		☐ Non	☐ Non	☐ Non

IDENTIFICATION DE L'ACCIDENT

Qui?	Nom, prénom, Type de contrat, Métier, Service, etc...
Quoi?	Description sommaire de l'évènement
Où?	Où s'est passé l'évènement, conditions (sonore, lumineuse, thermique...), etc...
Quand?	Date et heure de l'évènement, jour de la semaine, prise de poste ?, temps de travail avant accident, etc...

Élément matériel (Objet concerné par l'accident)

Nature des lésions (de quelle manière le salarié a été accidenté)

Siège(s) des lésions (à quel(s) endroit(s) le salarié a été touché)

RECHERCHE DES CAUSES RACINES

Pourquoi l'accident s'est produit ? :	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-

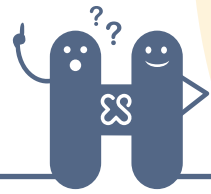
SUITE DONNÉES A L'ACCIDENT

Mesure(s) prise(s) directement après l'accident : (évacuation?)

SIGNALEMENT MEDECIN DU TRAVAIL	AVIS	Aptitudes/Inaptitudes	Commentaires
Mesures à prendre ensuite	Pilote	Echéance	Avancement
			⊕
			⊕

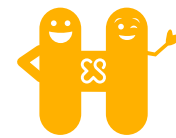
 Pris en compte
 En cours de réalisation
 Traité
 Validé

[illegible]



Interlocuteurs en appui

- **Services de prévention et de santé au travail locaux**
(mise à disposition d'ergonomes qualifiés pour des études de poste)
- **Cap emploi régional**
- **CARSAT régionale**
- **Agefiph**
(accompagnement et aides financières)



Vos contacts au niveau du Groupe

CHARGÉ DE MISSION HANDICAP GROUPE

Pierre-Emmanuel COSSON
58 bis rue de la Boétie – 75008 Paris
01 53 23 16 80 – 06 22 66 09 82
cosson@elsan.care

**RESPONSABLE SANTÉ
SÉCURITÉ GROUPE**
notamment sur l'ergonomie des postes
et achat de matériel

Baptiste MARCHAND
06 85 49 34 86
baptiste.marchand@elsan.care