

# De la prévention de la désinsertion professionnelle au maintien en emploi

## Employeurs, comment agir ?

La prévention de la désinsertion professionnelle se prépare **dès le recrutement** et **tout au long du parcours professionnel de vos collaborateurs**.

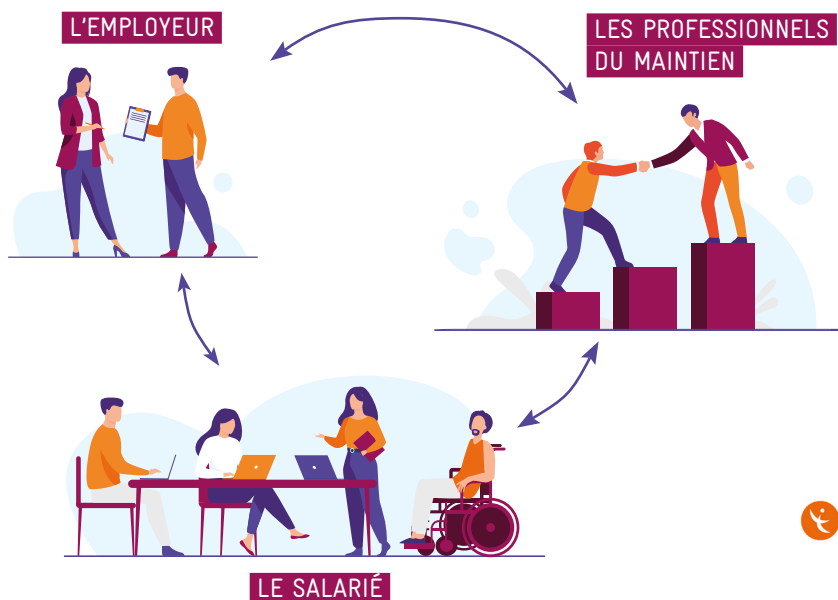
Si l'un de vos salariés présente des difficultés dans son travail liées à son état de santé, **vous pouvez agir !** **Différentes actions** collectives et individuelles peuvent être mises en place et **des professionnels** vous accompagnent pour :

- **Prévenir collectivement et individuellement** les risques professionnels pour anticiper les risques d'inaptitude,
- **Maintenir votre salarié** à son poste de travail,
- **Accompagner la reconversion** de votre salarié.

Le maintien en emploi permet :

 Performance	 Employabilité	 Santé et sécurité
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préserver la productivité</li> <li>• Agir contre l'absentéisme et éviter des coûts induits</li> <li>• Favoriser le climat social et la qualité de vie au travail</li> <li>• Engager le collectif de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pérenniser les compétences dans l'entreprise</li> <li>• Favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer la santé et la sécurité des salariés par des actions de prévention</li> <li>• Favoriser l'emploi et le maintien de vos salariés, dont ceux en situation de handicap</li> </ul>

Le maintien en emploi : du dialogue avant tout !



Le maintien en emploi repose avant tout sur la prévention, **le dialogue** entre l'employeur et le salarié et leur **engagement** dans la démarche.

Vous pouvez faire appel à de **nombreux professionnels** pour être accompagné et **identifier les solutions** adaptées.

## Des professionnels disponibles à chaque étape

Quelles questions se poser ?	Qui solliciter ?	Quelles actions conduire ?
 <b>Prévenir</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Le nombre d'arrêts de travail est important sur certains postes ?</li> <li>L'ambiance de travail se dégrade ?</li> <li>La productivité est en baisse ?</li> <li>Un turn-over important sur certains postes ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Service de santé au travail</li> <li>Service prévention de la CRAMIF</li> <li>Service prévention des branches professionnelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Évaluer</b> les risques professionnels (DUER)</li> <li><b>Se documenter</b> (ARACT/INRS/CRAMIF/OPBTP...)</li> <li><b>Sensibiliser et engager</b> le collectif de travail</li> <li><b>Développer</b> l'employabilité et les compétences</li> <li><b>Engager</b> un partenariat avec le service de santé au travail</li> </ul>
 <b>Identifier</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Un ou plusieurs salariés rencontrent des difficultés à leur poste ?</li> <li>Un ou plusieurs salariés présentent des restrictions d'aptitude ?</li> <li>Un ou plusieurs salariés ont eu un arrêt de travail long ou répété ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Service de santé au travail</li> <li>Cap Emploi</li> <li>Comité Social et Economique (CSE)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>S'appuyer</b> sur le suivi de la visite médicale (visites de pré-reprise à l'initiative du salarié, visites de reprise, visite post-exposition, visites périodiques et visites à la demande, rendez-vous de liaison, visite de mi-carrière...)</li> <li><b>Établir</b> un diagnostic de la situation de travail avec le salarié et le collectif de travail</li> </ul>
 <b>Analyser</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Vous souhaitez adapter la situation de travail d'un de vos salariés ?</li> <li>Les compétences acquises par le salarié sont-elles transférables à un autre poste ? Au sein de l'entreprise ?</li> <li>Le salarié souhaite-t-il évoluer et se former ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Service de santé au travail</li> <li>Cap Emploi</li> <li>OPCO</li> <li>Opérateur Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)</li> <li>CRAMIF</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Rechercher</b> collectivement (salarié, employeur, service de santé au travail...) des solutions pour le maintien dans l'emploi</li> <li><b>Utiliser</b> les outils: essai encadré, étude de poste ergonomique, conseil en évolution professionnelle, bilan de compétences...</li> </ul>
 <b>Agir</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Quelles préconisations et/ou restrictions ont été émises par les professionnels du maintien en emploi ?</li> <li>La situation de travail est-elle aménageable au regard des préconisations / restrictions ?</li> <li>Quels sont les besoins de l'entreprise ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Service de santé au travail</li> <li>Cap Emploi</li> <li>Agefiph</li> <li>CRAMIF</li> <li>OETH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Mettre en place</b> les solutions pour le retour au travail (aménagement organisationnel, technique ou humain du poste de travail, formation)</li> <li><b>Accompagner</b> la reconversion professionnelle ou la transition professionnelle</li> <li><b>Mobiliser</b> les aides et prestations du droit commun, de l'Agefiph ou de l'Association OETH</li> </ul>



### La situation de handicap: qu'est-ce que ça change ?

Votre salarié peut être en situation de handicap. Vous pouvez bénéficier de l'appui de l'ensemble des professionnels précédemment cités, et en particulier :

- Solliciter l'intervention et l'accompagnement** de Cap Emploi autour d'une problématique de handicap au travail,
- Obtenir des aides financières**, dont celles de l'Agefiph ou de l'Association OETH, pour vous aider à concrétiser vos projets.