

QUIZZ - RÉPONSES

« Comment intégrer la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle dans le dialogue social »

Le quizz proposé dans l'ingénierie d'animation du kit a pour but de favoriser les échanges avec les participants tout en vérifiant les acquis sur la séquence « La PDUP, de quoi parle-t-on ? »

➤ Affirmation n°1 : « La PDP ne concerne que les salariés qui ont des problèmes de santé »

La Prévention de la Désinsertion Professionnelle consiste à anticiper la perte d'une activité professionnelle suite des « accidents de parcours » que peut connaître toute personne au cours de sa vie ; ces « accidents de parcours » sont susceptibles d'avoir un impact sur la santé, qu'ils soient personnels (maladie chronique invalidante, problèmes sociaux...) ou liés au travail (accident de travail/maladie professionnelle, difficultés à s'adapter du fait du vieillissement et de l'allongement de la durée des carrières...).

La PDP et plus largement la PDUP visent ainsi non seulement à aider les personnes concernées à se maintenir dans leur entreprise (à leur poste ou autre poste), voire à proposer des solutions de formation ou de reclassement au sein d'une autre entreprise mais aussi à aider les entreprises à prévenir ce risque de désinsertion professionnelle en les accompagnant et en les conseillant dans la mise en œuvre d'actions concrètes permettant d'améliorer les conditions de travail, en s'appuyant notamment sur les référents/Missions handicap des entreprises.

➤ Affirmation n° 2 : « Il est nécessaire que le salarié soit reconnu travailleur handicapé pour pouvoir agir »

Il n'y aucune obligation à effectuer cette démarche de reconnaissance du statut de travailleur handicapé qui reste personnelle et confidentielle. Ce qui est important, c'est d'évaluer les limitations/capacités au poste de travail, qui peuvent être transitoires, et que le médecin du travail puisse faire des préconisations d'aménagement.

Toutefois, ce statut permet d'aider la personne dans son parcours professionnel, notamment quand il s'agit d'une pathologie ou situation de handicap susceptible d'évoluer dans le temps. En effet, le fait d'être reconnu TH permet de bénéficier d'un ensemble de mesures pour :

- ✓ Soit conserver son emploi : aménagement organisationnel (souplesse des horaires de travail, temps partiel, aide humaine : tutorat interne, interprète en LSF, etc.) ou adaptation du poste de travail par une aide technique (achat de matériels, logiciels spécifiques, etc.) ;

- ✓ Soit envisager un nouvel emploi, en lien avec les prestataires spécialisés dans le maintien et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ou en voie de reconnaissance (Cap Emploi notamment).

D'une manière générale, évoquer ses difficultés de maintien ou reprise au poste, c'est aussi une façon de sensibiliser son employeur à sa situation dans une organisation de travail, dans une vision plus globale d'amélioration des conditions de travail. Le contact avec l'employeur peut s'établir à tout moment (en poste, en arrêt, à l'embauche) afin de proposer une démarche de recherche de solution la plus précoce possible.

➤ **Affirmation n° 3 : « L'employeur ne peut rien faire tant que le salarié est en arrêt de travail »**

Il est tout à fait possible pour un employeur d'accompagner un salarié en arrêt de travail pour permettre une reprise du travail dans de bonnes conditions.

L'employeur a la possibilité d'organiser un **rendez-vous de liaison**, dès 30 jours d'arrêt de travail. L'objectif de ce rendez-vous, qui n'est pas médical, est de permettre de garder contact avec le salarié pendant la période d'arrêt de travail et de l'informer des dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle dont il peut bénéficier :

- ✓ **La visite de pré-reprise** effectuée par le médecin du travail afin d'étudier avec le salarié les conditions de reprise ou d'adaptation de son activité (adaptation du poste de travail, aménagement du temps de travail, reconversion professionnelle, etc.) ;
- ✓ **Les actions de remobilisation pendant l'arrêt**, tels que : l'essai encadré (permet au salarié en arrêt de travail de tester sa capacité à occuper un poste, le sien ou un nouveau, dans ou en dehors de son entreprise), le bilan de compétences, le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP), la CRPE (Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise) qui se prépare pendant l'arrêt ;
- ✓ **La reprise à temps partiel / travail aménagé pour raisons médicales** en vue d'un aménagement temporaire du temps de travail.

Le médecin du travail reste un interlocuteur privilégié, il peut mobiliser l'équipe pluridisciplinaire, la cellule PDP notamment. L'employeur peut également contacter l'Assurance Maladie et Cap emploi pour être informé des dispositifs de retour à l'emploi.

➤ **Affirmation n° 4 : « Un salarié doit faire état de son problème de santé auprès de son employeur »**

Il n'y a aucune obligation d'annoncer sa pathologie à quiconque au sein de l'entreprise puisque le secret médical protège le salarié.

Néanmoins, les démarches de maintien dans l'emploi mises en œuvre au sein des entreprises visent à favoriser la prise en compte des contraintes posées

par une situation de handicap, dans l'organisation du travail. Une communication interne doit être mise en place pour inciter les personnes à dire quand elles rencontrent des difficultés, sans pour autant avoir à déclarer leurs natures.

L'employeur, le service RH et les référents handicaps le cas échéant peuvent être des interlocuteurs et une ressource essentielle à condition qu'ils aient été eux-mêmes sensibilisés en matière de PDP. Ils doivent rester vigilants aux « signaux d'alerte » de leurs collaborateurs qui ne vont pas forcément exprimer clairement leurs difficultés, notamment dans le cadre de troubles cognitifs (arrêts itératifs, fatigabilité accrue, irritabilité, difficultés concentration, etc.).

➤ **Affirmation n° 5 : « J'ai besoin de connaître la pathologie de la personne pour aménager son poste »**

La connaissance précise de la pathologie n'est pas nécessaire pour pouvoir aménager le travail d'un salarié. Il est toutefois essentiel de connaître le travail et d'identifier les situations de travail dans lesquelles le salarié rencontre des difficultés au regard de sa maladie. Ce sont donc davantage les effets de la pathologie du salarié et de ses traitements qui vont être questionnés que la pathologie en elle-même qui doit, quoiqu'il arrive, rester confidentielle en respect du secret médical. C'est donc à partir des capacités restantes de la personne que le médecin du travail fera ses préconisations.