

« Formaliser son processus
de maintien dans l'emploi »

Réseau des Référents Handicap des Entreprises Nationales et d'Ile de France

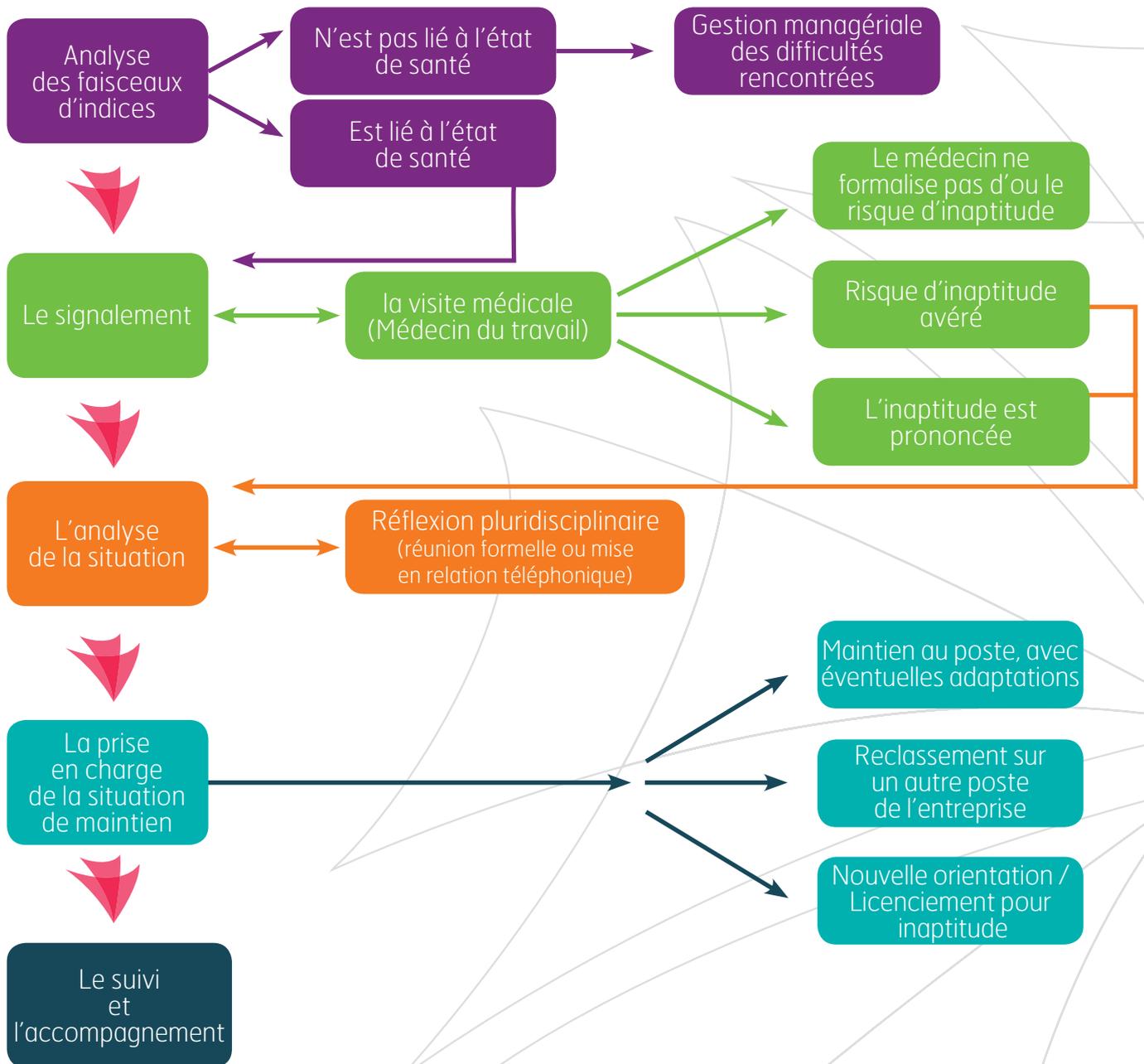
Le Constat

Les solutions pour maintenir un collaborateur en situation de handicap sont nombreuses mais pas toujours connues de tous les acteurs. La mise en place d'un processus de maintien dans l'emploi permet de s'assurer de sa cohérence, de sa transparence, de son efficacité

mais aussi de son équité dans l'analyse des différentes solutions.

Cette fiche pratique vise à vous aider dans la mise en place d'un processus de maintien dans l'emploi en définissant les facteurs clés de succès et les points de vigilance repérés à chacune des étapes.

1. Exemple de processus de maintien



2. Les grandes étapes du processus

Analyse des indices

Les questions à se poser

Qui intervient ?

- Responsable RH
- Responsable Mission Handicap / Référent Handicap
- Manager

Sur quel critères fonder l'analyse ? Quelques exemples :

- Absentéisme, (fréquence et/ou durée, arrêts liés aux maladies professionnelles et accidents du travail)
- Baisse de performance (qualité du travail, erreurs plus fréquentes)
- Relationnel qui évolue (agressivité, isolement, ...)
- Projets d'évolution de l'organisation qui peuvent avoir des conséquences pour les collaborateurs handicapés

Les facteurs clés du succès

- Des indicateurs pertinents (cf. fiche pratique « Construire son tableau de bord »)
- Des indices détectables le plus en amont possible afin d'anticiper les situations d'inaptitude

Les points de vigilance

- L'analyse des indices doit être appuyée par un échange avec le management et/ou le collaborateur
- Intervenir le plus tôt possible pour éviter la démobilisation du collaborateur et des intervenants externes

Les outils

- Des indicateurs objectivés (cf. Les questions à se poser)
- Des indicateurs qui prennent en compte les éléments relationnels et humains (motivation, attitude, comportement, ...)

Le signalement

Les questions à se poser

Qui intervient ?

- Le signalement peut être réalisé par tout acteur de l'entreprise auprès du médecin du travail

Quelles décisions à l'issue ?

- Aptitude
- Risque d'inaptitude identifié
- Inaptitude avérée

Les facteurs clés du succès

- Toujours préciser au collaborateur les éléments factuels amenant à solliciter un RDV auprès du médecin du travail
- Transmettre ces mêmes éléments au médecin du travail pour alimenter son échange avec le collaborateur

Les points de vigilance

- Être rassurant vis-à-vis du collaborateur, notamment sur le souhait d'identifier des solutions suite à l'avis du médecin du travail
- La recherche de solutions doit se faire avec pragmatisme

Les outils

- Une « fiche signalement » qui donne une trame des points à préciser pour tout signalement (poste, difficultés rencontrées, parcours et ancienneté, ...)

Analyse de la situation

Les questions à se poser

Qui mobiliser ?

- Médecin du travail
- Responsable RH
- Référent RH
- Sameth
- Ergonomes
- Autres prestataires du conseil et du bilan professionnel

Comment les mobiliser ?

- Réunion pluridisciplinaire
- Mise en relation téléphonique
- Coordination par un acteur de l'équipe pluridisciplinaire

Les facteurs clés du succès

- Échanges entre les différents acteurs pour avoir une vision partagée
- Donner de la visibilité au collaborateur sur les différentes étapes/pistes pour l'impliquer dans la recherche de solution
- Garder un lien avec le collaborateur

Les points de vigilance

- Être transparent le plus tôt possible sur le réalisme des pistes explorées
- Bien anticiper les opportunités de reclassement en interne et en externe pour éviter les mauvaises orientations

Les bonnes pratiques

- Établir un annuaire des différents acteurs pour faciliter la mise en relation ou la mobilisation des différents acteurs de l'équipe pluridisciplinaire
- Lorsque c'est possible, organiser des stages pour confirmer les pistes envisagées
- Mettre en place des projets ou partenariats inter-entreprises (ex. : Passerelles métier) pour l'identification de postes de reconversion



La prise en charge, le suivi et l'accompagnement

Les questions à se poser

Qui assure la prise en charge et le suivi ?

- Selon les entreprises, différents acteurs y contribuent :
 - En interne : responsable RH, référent Handicap...
 - En externe : SAMETH, CARSAT...

Selon quelles modalités ?

- Points avec les acteurs de l'équipe pluridisciplinaire
- Points avec le collaborateur
- Points avec le management

Les facteurs clés du succès

- Maintenir un lien privilégié pour un suivi optimal et permettre ainsi d'identifier les éventuels ajustements qui seraient nécessaires
- Dans le cadre d'une reconversion sur un autre poste, se donner le temps nécessaire pour mettre en œuvre le projet, et organiser une mise en situation
- Communiquer auprès de l'équipe managériale afin de l'impliquer dans les étapes de l'aménagement

Les points de vigilance

- Les solutions paraissent plus difficiles à mettre en œuvre lorsque le collaborateur n'est pas acteur dans la démarche ou que le management n'est pas impliqué

Les bonnes pratiques

- Un formulaire de suivi qui permet d'informer les différents acteurs des actions mises en œuvre et d'assurer le suivi du maintien dans l'emploi
- Partager des témoignages de maintien réussi dans l'entreprise pour démontrer la réalité des engagements de l'entreprise

3. Exemple de processus de maintien

La bonne pratique :

Impliquer l'ensemble des acteurs du maintien dans l'emploi dans la définition du processus : DRH, médecin du travail, management, IRP... S'appuyer sur des exemples d'accompagnement qui ont abouti sur un maintien dans l'emploi ainsi que sur des exemples où l'on n'a pas trouvé de solutions afin de réfléchir aux corrections possibles.

La démarche :

Faire valider le processus par la Direction pour lui donner une forte légitimité

Diffuser le processus, via :

- des actions de formation / sensibilisation / ateliers de travail, etc.
- des actions de communication interne : intranet, note interne, newsletter, petit-déjeuner, etc.
- des outils pratiques : annuaire des partenaires externes, fiche de signalement, fiche de suivi, etc.

Pérenniser le processus en :

- Mettant en place une commission pluridisciplinaire, réunissant les principaux acteurs du maintien, qui permet d'améliorer le maintien dans l'emploi
- Capitalisant les expériences, en analysant les réussites et les échecs
- Evaluant les résultats grâce aux indicateurs mis en place dans le tableau de bord



Réseau des
Référents Handicap

Réseau des Référents Handicap des entreprises nationales et d'Ile-de-France :
animationrrh@agefiph.asso.fr

 **N°Vert** 0 800 11 10 09

DE 9H00 A 18H00 - APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE