

Partie 4 : accompagnez un salarié rencontrant des problèmes de santé

Activité (correction par les pairs)

Corrigé-type de l'exercice

Situation n°1 : Un salarié vient vous voir pour vous parler des problèmes visuels qu'il rencontre depuis un peu moins d'un an et qui le gênent quotidiennement au travail. Quel accompagnement et quels aménagements pourraient être mis en place selon vous ?

Correction :

Après avoir remercié le salarié d'être venu me parler des problèmes de santé qu'il rencontre, je vois avec lui dans le détail les tâches qui peuvent le gêner au quotidien : est-il gêné pour lire un document sur écran et/ou manuscrit ? Pour se déplacer dans les locaux (problèmes d'accessibilité) ou pour le trajet domicile / travail ?

Je propose ensuite de **provoquer une visite auprès du médecin du travail**. Il est préférable d'inviter le salarié à prendre rendez-vous avec le médecin du travail, mais je peux également prendre rendez-vous directement en tant qu'employeur. Le médecin pourra à l'occasion de cette visite, si besoin, parler de la RQTH qui permettrait au salarié de bénéficier d'un accompagnement renforcé et d'un financement des aménagements de poste. (*barème : +1 point pour l'anticipation + 1 point pour la sollicitation du médecin du travail*).

Dans un second temps, en coordination avec le médecin du travail, je peux mobiliser un ou plusieurs partenaires spécialisés, que je peux le cas échéant réunir dans le cadre d'une cellule de maintien dans l'emploi pluridisciplinaire.

- Un ergonome du Service de Santé au Travail (ex centre de médecine du travail) ou un expert missionné par le SAMETH de mon département pourrait réaliser une étude de poste pour identifier les situations de handicap à compenser (*barème : + 1 point pour le recours à l'ergonome et/ou au SAMETH*)
- En interne, je mobilise le service RH sur le sujet (et la Mission Handicap si mon entreprise en dispose d'une). Ils pourront m'aider par exemple à mobiliser les outils de la formation professionnelle ou à réfléchir à une éventuelle reconversion professionnelle. J'informe également les Instances Représentatives du Personnel (IRP) ou les Délégués du Personnel (DP) car les aménagements à envisager influent sur les conditions de

travail de mes collaborateurs. (*barème : +1 point pour le recours au service RH et/ou aux IRP et DP.*)

- L'assistant(e) social(e) pourrait aider le salarié à remplir son dossier de RQTH, voire à monter un dossier d'invalidité si la déficience du salarié est importante. Il / Elle pourrait aussi l'aider à monter des dossiers de financement pour l'appuyer en dehors du travail (aide à domicile ou aménagement du domicile pour le rendre accessible, aménagement de véhicule...) (*barème : + 1 point pour le recours à l'assistant(e) social(e))*

Les aménagements proposés pourraient être les suivants (liste non exhaustive) :

Accompagnement humain : (*barème : 1 point complémentaire pour l'un des aménagements ci-dessous ou pour un autre accompagnement humain qui vous semble adapté*)

- Proposer le statut de RQTH (soit directement soit via le médecin du travail)
- Proposer un bilan d'évolution professionnelle si la personne souhaite réorienter sa carrière
- Proposer une formation dans le cadre d'une reconversion professionnelle
- Voir avec le salarié s'il souhaite que l'on parle de ses difficultés à ses collègues et comment.
- Sensibiliser les collègues aux difficultés rencontrées par le collaborateur si celui-ci l'accepte.

Aménagement technique : (*barème : 1 point complémentaire pour l'un des aménagements ci-dessous ou pour un autre aménagement technique qui vous semble adapté*)

- logiciel d'agrandissement
- Adaptation du / des logiciel(s) de l'entreprise
- Synthèse vocale
- Ecran grossissant
- Vidéo-loupe et/ou loupe numérique
- Réglage de l'éclairage
- Prise en charge des frais de transport domicile / travail ou de déplacements professionnels si la personne ne peut plus utiliser son véhicule personnel
- Aménagements relatifs à l'accessibilité éventuellement (selon le niveau de déficience)

Aménagement organisationnel : (*barème : 1 point complémentaire pour l'un des aménagements ci-dessous ou pour un autre aménagement organisationnel qui me semble adapté*)

- Aménagement d'horaire (si la déficience visuelle crée de la fatigue par exemple)
- Répartition différente des tâches entre collègues (exemple : si la personne ne peut utiliser momentanément un logiciel, l'exempter de cette tâche et lui en proposer d'autres : répondre aux clients par téléphone etc...)
- Système de covoiturage si la personne ne peut plus utiliser son véhicule personnel
- Possibilité de proposer 1 à 2 journées de télétravail si le salarié est gêné dans ses déplacements professionnels. S'assurer dans ce cas que son poste de travail à domicile est adapté à sa déficience.

- Prévenir les personnes en charge des évacuations incendie

Dans un troisième temps, je propose un suivi des actions mises en œuvre, en lien avec le médecin du travail et la cellule de maintien dans l'emploi. *(1 point complémentaire)*

- Je demande des devis aux fournisseurs spécialisés, et j'étudie parallèlement avec le SAMETH quel est le niveau de prise en charge prévu par l'AGEFIPH.
- Je vérifie que le matériel recommandé est livré dans les temps. Dans l'idéal, les fournisseurs proposent une phase de test pour vérifier que les aménagements permettent de compenser la situation de handicap.
- Je réalise des points réguliers avec le salarié et le médecin du travail pour m'assurer qu'il peut réaliser l'ensemble des tâches à l'aide des aménagements préconisés. Si ce n'est pas le cas, je peux adapter les tâches à lui confier.
- Je propose de formaliser un point avec le salarié a minima chaque année à l'occasion de l'entretien d'évaluation pour m'assurer que la situation de handicap n'évolue pas négativement.
- Je m'assure en entretien professionnel qu'il peut accéder aux actions de formations proposées par l'entreprise et qu'il peut évoluer professionnellement

Situation n°2 : Vous vous apercevez que l'un des préparateurs de commande de votre équipe a de plus en plus de mal à tenir le rythme et qu'il commet des erreurs inhabituelles sur certaines tâches alors qu'il s'agit d'habitude d'un élément moteur. Quel accompagnement et quels aménagements pourraient être mis en place selon vous ?

Correction :

Dans un premier temps, je tente de discuter avec le salarié dans un cadre informel (machine à café, pause déjeuner...). Je peux organiser un point plus formel si cette 1^{ère} approche ne fonctionne pas. Je profite de cet entretien pour faire le point avec le salarié : ressent-il des difficultés actuellement ? Quelles sont les difficultés qu'il rencontre plus particulièrement à son poste ? Qu'est-ce qui pourrait l'aider à réaliser son travail au quotidien ? Je l'invite dans un 2^e temps à provoquer une visite avec le médecin du travail pour que celui-ci détaille les éventuelles restrictions d'aptitude au poste et / ou les aménagements à mettre en place. Le médecin du travail pourra éventuellement informer le salarié de la possibilité de bénéficier d'une RQTH si son état de santé le justifie. *(barème : 1 point pour l'anticipation + 1 point pour la sollicitation du médecin du travail).*

Après cela, j'étudie la possibilité avec le médecin du travail de faire appel à des ressources expertes pour faciliter la prise en charge.

- Ergonome / SAMETH pour réaliser une étude de poste et analyser la situation de façon globale (*barème : +1 point pour le recours à l'ergonome et/ou au SAMETH*)
- RH / IRP qui peuvent fournir un appui en cas d'aménagement de poste ou de reclassement professionnel (*barème : +1 point pour le recours au service RH et/ou aux IRP et DP.*)
- Assistant(e) social(e) qui peut aider à monter un dossier de reconnaissance et/ou aider le salarié s'il rencontre d'autres difficultés dans sa vie personnelle : logement, appui financier etc... (*barème : +1 point pour le recours à l'assistant(e) social(e)*)

Les aménagements proposés pourraient être les suivants (liste non exhaustive) :

Accompagnement humain : (*barème : 1 point complémentaire pour l'un des aménagements ci-dessous ou pour un autre accompagnement humain qui vous semble adapté*)

- Proposer le statut de RQTH (soit directement soit via le médecin du travail)
- Proposer un bilan d'évolution professionnelle si la personne souhaite réorienter sa carrière
- Proposer une formation dans le cadre d'une reconversion professionnelle
- Voir avec le salarié s'il souhaite que l'on parle de ses difficultés à ses collègues et comment.
- Sensibiliser les collègues aux difficultés rencontrées par le collaborateur si celui-ci l'accepte
- Vérifier que les aménagements organisationnels ne sont pas vécus comme des injustices
- Organiser si besoin une formation du manager au handicap psychique ou intellectuel
- Renforcer l'écoute du salarié pour mieux prévenir les difficultés

Aménagement technique : (*barème : 1 point complémentaire pour l'un des aménagements ci-dessous ou pour un autre aménagement technique qui vous semble adapté*)

- Si les difficultés sont d'ordre physique
 - Outils d'aide à la manutention
 - Transpalette électrique
 - Matériel roulant à hauteur variable pour éviter les torsions trop importantes du dos
 - Vérification des sols et/ou du matériel roulant à l'aide du service maintenance (un matériel défectueux peut augmenter les efforts et la douleur)
- Si les difficultés sont sensorielles
 - Réglage du son du système de commande vocale → personne malentendante
 - Adaptation de l'éclairage des allées / vidéo-loupe pour lire les codes-barres → personne malvoyante
- Si les difficultés sont psychologiques
 - Aménagement du poste pour limiter le stress (casque, position dans la salle)

- Attention portée à la machine (vérifier le fonctionnement régulièrement contre les défaillances stressantes)

Aménagement organisationnel : *(barème : 1 point complémentaire pour l'un des aménagements ci-dessous ou pour un autre aménagement organisationnel qui vous semble adapté)*

- Aménagement d'horaire (si la personne a besoin de temps de récupération complémentaires, par exemple dans le cas d'une maladie invalidante). Par exemple, si le salarié est « senior », il peut avoir des aménagements de temps de travail en fin de carrière.
- Répartition différente des tâches entre collègues (exemple : si la personne a des problèmes de dos, éviter de porter des palettes vides ou réaliser ce travail en binôme)
- Optimisation du rangement des marchandises pour éviter les trajets trop longs
- Affectation dans un secteur où les produits sont moins lourds (si le salarié a des restrictions au port de charges)
- Attention accrue portée au respect des plannings, pour éviter les changements imprévus (en cas de stress)

Dans un troisième temps, je propose un suivi des actions mises en œuvre, en lien avec le médecin du travail et la cellule de maintien dans l'emploi. *(1 point complémentaire)*

- Je demande des devis aux fournisseurs spécialisés, et j'étudie parallèlement avec le SAMETH quel est le niveau de prise en charge prévu par l'AGEFIPH.
- Je vérifie que le matériel recommandé est livré dans les temps. Dans l'idéal, les fournisseurs proposent une phase de test pour vérifier que les aménagements permettent de compenser la situation de handicap.
- Je réalise des points réguliers avec le salarié et le médecin du travail pour m'assurer qu'il peut réaliser l'ensemble des tâches à l'aide des aménagements préconisés. Si ce n'est pas le cas, je peux adapter les tâches à lui confier.
- Je propose de formaliser un point avec le salarié a minima chaque année à l'occasion de l'entretien d'évaluation pour m'assurer que la situation de handicap n'évolue pas négativement.
- Je m'assure en entretien professionnel qu'il peut accéder aux actions de formations proposées par l'entreprise et qu'il peut évoluer professionnellement.

Situation n°3 : L'un de vos commerciaux a subi un grave accident de la route qui l'a rendu paraplégique. Après un long arrêt de travail durant sa phase de rééducation, vous apprenez

qu'il devrait reprendre son activité professionnelle dans 3 mois. Quel accompagnement et quels aménagements pourraient être mis en place selon vous ?

Correction :

J'informe le salarié via un courrier envoyé par le service RH de son droit (et non de son obligation) de réaliser une **visite de pré-reprise** auprès du médecin du travail (attention : il ne s'agit pas de la visite de reprise qui ne se fait qu'au retour du salarié à son poste). Cela me permettra de savoir à quelles conditions un retour en activité est possible pour le salarié.

En lien avec le médecin du travail, je peux donc anticiper le retour à l'emploi de mon collaborateur. En fonction des retours qui auront été réalisés lors de la visite de pré-reprise, je vais :

- Alerter le service RH qui va pouvoir m'accompagner sur la mise en place éventuelle d'un mi-temps thérapeutique qui pourrait permettre à la personne de reprendre progressivement son activité. Le service RH pourrait également m'aider à chercher les postes compatibles en interne pour le salarié qui reviendra en fauteuil roulant (est-ce possible ? Quelles formations sont alors nécessaires ?). *(barème : +1 point pour le recours au service RH)*
- Anticiper les aménagements de poste nécessaires, dont les aménagements relatifs à l'accessibilité pour permettre au collaborateur de réintégrer l'entreprise. Le SAMETH ainsi que des ergonomes peuvent m'aider à cofinancer et à réaliser ces aménagements en prévision du retour de mon collaborateur (le service technique et/ou immobilier interne peut également m'appuyer). Le SAMETH peut aussi proposer un bilan d'évolution professionnelle qui va permettre au collaborateur de réfléchir à son avenir professionnel en tenant compte de ses capacités résiduelles. *(barème : +1 point pour le recours à l'ergonome et/ou au SAMETH)*
- Proposer une prise en charge globale du collaborateur. Sa déficience aura un impact sur sa vie personnelle. L'assistant(e) social(e) pourra monter des dossiers de financement pour l'aider à obtenir un logement adapté et/ou un véhicule aménagé par exemple. Un accompagnement via un psychologue du travail pourra aussi aider le collaborateur à mieux vivre sa situation de handicap dans son activité professionnelle. *(barème : +1 point pour le recours à l'assistant(e) social(e))*

Les aménagements proposés pourraient être les suivants (liste non exhaustive) :

Accompagnement humain : *(barème : 1 point complémentaire pour l'un des aménagements ci-dessous ou pour un autre accompagnement humain qui vous semble adapté)*

- Proposer un bilan d'évolution professionnelle pour trouver un nouveau métier en interne ou en externe
- Proposer une formation dans le cadre d'une reconversion professionnelle
- Proposer un accompagnement psychologique via un psychologue du travail

- Voir avec le salarié comment il souhaite sensibiliser les collègues et les IRP / DP en amont de son retour à l'emploi
- Prise en compte des aspects sécuritaires : s'assurer que les personnes en charge de l'évacuation incendie sont informées
- Proposer qu'un tuteur puisse l'aider dans le cadre de sa réintégration professionnelle (exemple : aide à porter les plateaux au restaurant d'entreprise)

Aménagement technique : (*barème : 1 point complémentaire pour l'un des aménagements ci-dessous ou pour un autre aménagement technique qui vous semble adapté*)

Si la personne reprend sur un poste en bureau

- Travaux d'accessibilité : niveau incliné à l'entrée du bâtiment, toilettes adaptées, ascenseur ou monte-personne, rangement des accès...
- Prise en compte des aspects sécuritaires : s'assurer de disposer d'un sas avec des portes coupe-feu...)
- Bureau à hauteur variable
- Matériel bureautique à proximité (imprimantes etc...)

Aménagement organisationnel : (*barème : 1 point complémentaire pour l'un des aménagements ci-dessous ou pour un autre aménagement organisationnel qui vous semble adapté*)

- Etudier la possibilité de réorganiser le poste : missions itinérantes avec périmètre restreint + missions sédentaires
- Réfléchir à une nouvelle affectation : le poste de commercial itinérant n'étant plus adapté, d'autres postes sont-ils compatibles en interne ?
- Aménagement d'horaire : possibilité de retour en mi-temps thérapeutique à envisager

Dans un troisième temps, je propose un suivi des actions mises en œuvre, en lien avec le médecin du travail et la cellule de maintien dans l'emploi. (*1 point complémentaire*)

- Si le salarié a changé de poste, je vérifie en lien avec les RH que sa nouvelle affectation lui convient.
- Je m'assure que l'environnement de travail est compatible avec sa déficience (accessibilité, poste) avec lui et le médecin du travail
- Je m'assure de sa montée en compétence (suivi des formations etc...)
- Je réfléchis avec le médecin du travail de sa possibilité à reprendre progressivement à temps plein
- Je m'assure en entretien professionnel qu'il peut accéder aux actions de formations proposées par l'entreprise et qu'il peut évoluer professionnellement