



P^ole maintien en emploi

Notre équipe de professionnels vous aide à vous maintenir dans l'emploi

P^ole Santé Travail
PYRÉNÉES - ORIENTALES

PRÉSENTATION DU PÔLE MAE

Le service de santé au travail en lien avec des partenaires spécialisés dans le maintien en emploi propose une plate forme dédiée aux salariés/ agents des entreprises ou collectivités adhérentes au Pôle Santé Travail.

Ce service s'adresse à tous les salariés susceptibles d'être en rupture médico-professionnelle.

Ce dispositif a pour objectifs :

- D'optimiser la prise en charge des salariés dont les problèmes de santé peuvent avoir des conséquences sur la poursuite de leur travail.
- De limiter le risque d'inaptitude par un signalement précoce et de préparer le retour du salarié au sein de l'entreprise en facilitant sa réintégration.

L'accompagnement du salarié par les acteurs du pôle permettra :

- le maintien au poste avec des aménagements;
- le reclassement interne sur un autre poste;
- le recours à un reclassement externe (formation, création d'activité, nouvel emploi,...).

LA COMPOSITION



LE PARCOURS

Entrée dans le PMAE

- Soit lors d'une visite avec le médecin du travail
- Soit demande directe du salarié
- Soit demande de l'employeur

Prise de **rendez vous** auprès des assistantes MAE par le salarié

Entretien diagnostic avec l'un de nos conseillers MAE : assistantes, psychologue du travail, conseillère d'orientation professionnelle, assistante sociale

Signature du consentement éclairé

Suivi par le conseiller référent avec avis croisés

STAFFS pluridisciplinaires avec des partenaires sous conventions (SAMETH, CARSAT, CDG66)

Supervision par les médecins référents du pôle



LES RÉSULTATS ATTENDUS

Pôle
MAE

**Elaboration d'un projet
professionnel compatible
avec l'état de santé du salarié**

Reprise du travail facilitée

Maintien en emploi :

- dans l'entreprise
- nouvel emploi (reclassement externe)

**Orientation vers des formations
en lien avec le projet professionnel**

ETUDE DE CAS

Cas de Mme O. entrée sur le Pôle Maintien En Emploi en avril 2017.

1/ Le diagnostic PMAE

La situation médico-professionnelle

- Mme O, 50 ans, occupe un poste de gestionnaire de rayon traiteur snacking en grande surface à temps partiel thérapeutique prévu pour 2 mois.
- Horaires de 11h30 à 14h45 : sandwicherie / vente en rayon froid
- Mme est salariée de la structure depuis 1988 en contrat CDI de 30h/hebdomadaire : elle a débuté sur un poste d'emballeuse en pâtisserie, a évolué en tant qu'ouvrière en pâtisserie, puis vendeuse au rayon charcuterie et rayon snacking en 2016
- A noter que son mari travaille également au sein de la même enseigne
- Demande de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) en cours

La problématique médicale

- Problématique médicale physique : pathologie localisée au niveau des épaules et du dos

↳ Contre-indications médicales :

force manuelle/ port de charges lourdes /travail bras en hauteur / gestes répétitifs / torsion ou rotation du bassin / flexion du tronc / vibrations / travail de nuit / travail sur chaine de production et chaleur ou froid

- En parallèle, problématique de santé psychique : état dépressif léger

↳ Difficultés ressenties par la salariée : angoisses face à la reprise du travail car des difficultés à aménager le poste et incertitude de son devenir professionnel

↳ Répercussion des difficultés rencontrées sur le plan personnel

Parcours professionnel

Formation :

Diplômée d'un BEP Sanitaire et social validé en 1983

Titulaire du BAFA – brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur

Emplois :

Animatrice de loisirs et colonies pendant 2 ans

Agent de collectivité TUC– aide création d'une école maternelle durant 1 an

Employée de grande surface durant 30 ans

Perspectives de maintien en emploi

En interne :

Mme entretient de bonnes relations avec ses collègues ainsi qu'avec sa hiérarchie.

Elle ne sait pas si elle pourra être reclassée sur un poste plus adapté à sa pathologie lorsqu'elle reprendra son activité à 30h/hebdo

En externe :

A ce jour, Mme O. n'arrive pas à se projeter sur un autre emploi et en dehors de la structure.

Toutefois, une démarche de reconversion professionnelle est préconisée, Mme O. est orientée vers un bilan de compétences financé par le FONGECIF

2/ Le Suivi PMAE

- Maintien dans l'entreprise avec essai sur d'autres postes (en caisse)
 - ↳ Poursuite du TPT, des soins
- En parallèle, élaboration d'un nouveau projet professionnel et du plan d'actions
 - ↳ Mise en place **d'un bilan de compétences** (durée de 3 mois)
-De février à mai 2018-
 - ↳ Suite au BDC, Mme a défini un projet professionnel = Animatrice sociale en EHPAD.
-Fin mai 2018-
 - ↳ Dossier de demande de financement de formation BP JEPS Animation Sociale dans le cadre d'un **congé individuel de formation** (CIF)
-Juillet 2018-
 - ↳ Accord du financement de la formation par le FONGECIF
-Décembre 2018-
 - ↳ **Entrée en formation** de 12 mois dans le cadre du CIF
+ Obtention **Pension d'invalidité** Catégorie 1
-Fin Janvier 2019-
- Fin de suivi PMAE = Sortie de l'accompagnement pour motif Formation qualifiante

3/ Le post-suivi MAE

Mme O. a terminé sa formation; elle est diplômée d'un BP JEPS Animation sociale. Elle a été licenciée suite à une inaptitude médicale à son poste.

Pendant son stage et grâce au diplôme obtenu, elle a retrouvé un emploi d'animatrice sociale dans une maison de retraite dans laquelle elle va travailler à temps partiel

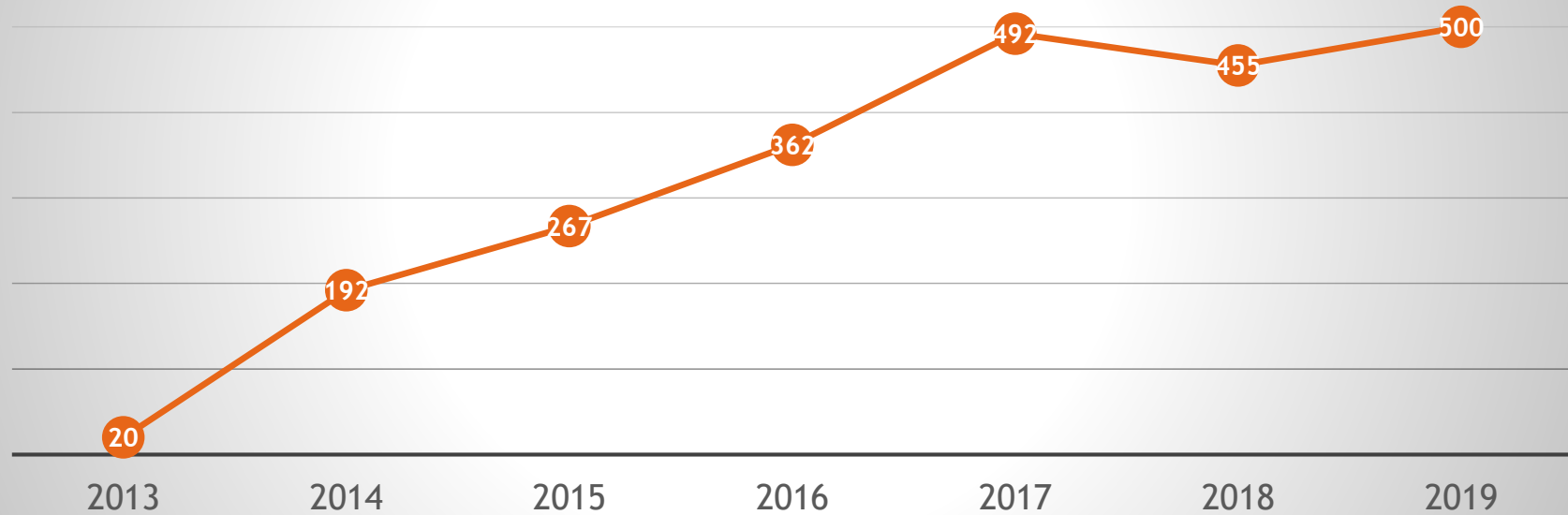
-Janvier 2020-

Les facteurs qui favorisent le maintien en emploi

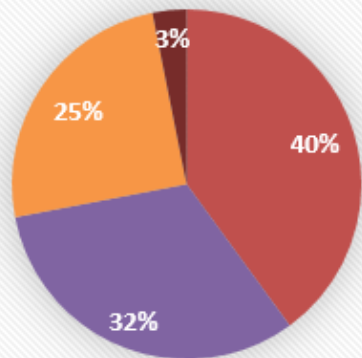
- La compréhension partagée d'une situation individuelle par tous acteurs (médecins, travailleurs sociaux, psychologue du travail, conseiller maintien, partenaires...)
- La prise en charge précoce des situations (le maintien en emploi nécessite du temps notamment dans le cas de la reconversion professionnelle)
- La déconstruction des préjugés, des idées reçues concernant le handicap, l'invalidité, l'âge...
- Le cheminement psychologique du bénéficiaire : deuil du métier, acceptation du handicap, remise en confiance, perspectives positives et attentes optimistes quant au retour à l'emploi...

LES CHIFFRES

Orientation des salariés au PMAE depuis 2013

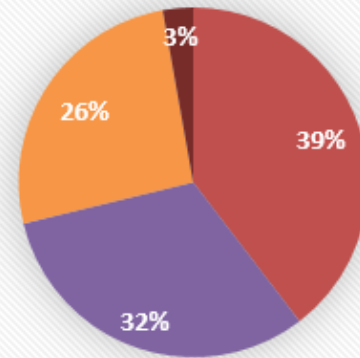


TRANCHE D'AGE de 2013 à 2019



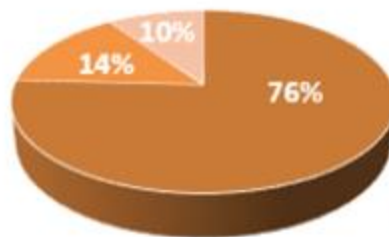
■ ≥ 50 ans ■ 40 à 49 ans ■ 26 à 39 ans ■ ≤ 25 ans

TRANCHE D'AGE en 2019



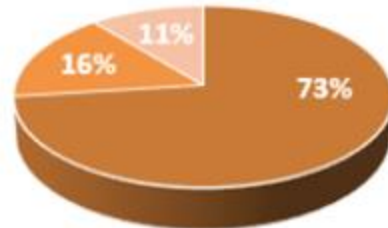
■ ≥ 50 ans ■ 40 à 49 ans ■ 26 à 39 ans ■ ≤ 25 ans

Problématique de santé rencontrée par les salariés orientés au PMAE depuis 2014



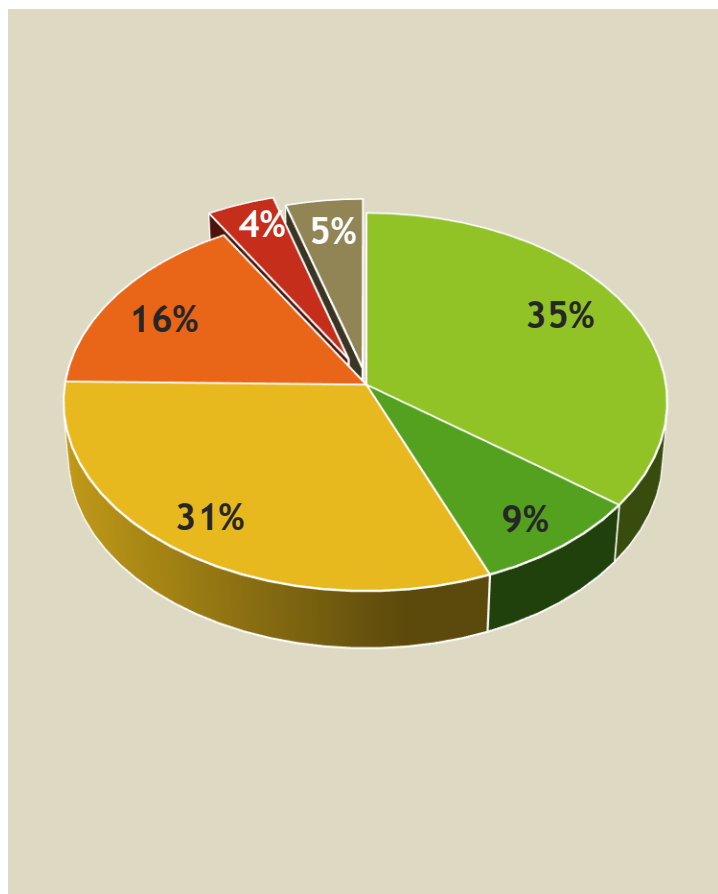
- PROBLEMATIQUE PHYSIQUE
- PROBLEMATIQUE PSYCHIQUE
- PROBLEMATIQUE PHYSIQUE ET PSYCHIQUE

Problématique de santé rencontrée par les salariés orientés au PMAE en 2019



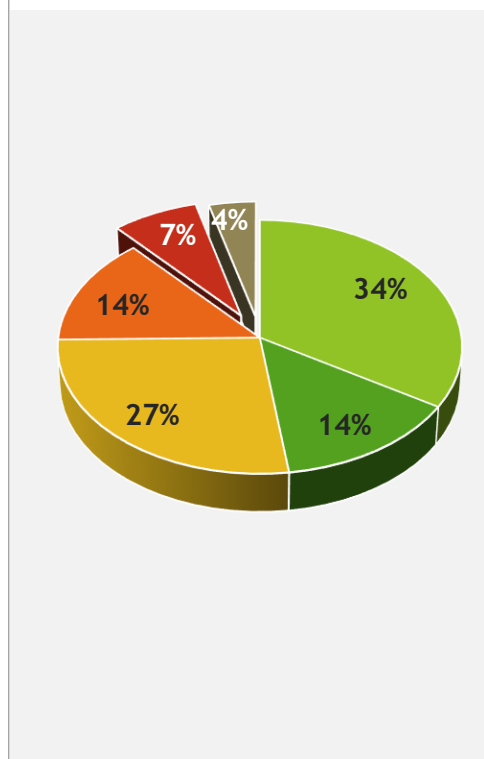
- PROBLEMATIQUE PHYSIQUE
- PROBLEMATIQUE PSYCHIQUE
- PROBLEMATIQUE PHYSIQUE ET PSYCHIQUE

Type de sorties MAE en 2019



- Maintien dans entreprise (reclassement interne / aménagement du poste / reprise sur le poste)
- Reclassement externe (nouvel emploi / formation pro-qualifiante / création d'entreprise)
- Transmission au Pôle emploi / Cap emploi (dossiers initiés au PMAE)
- Invalidité / Départs retraite / Rente AT / AAH
- Abandon du salarié / refus reclassement interne
- Cause exogène : Aggravation de la problématique de santé

Type de sorties MAE de 2014 à 2019



- Maintien dans entreprise (reclassement interne / aménagement du poste / reprise sur le poste)
- Reclassement externe (nouvel emploi / formation pro-qualifiante / création d'entreprise)
- Transmission au Pôle emploi / Cap emploi (dossiers initiés au PMAE)
- Invalidité / Départs retraite / Rente AT / AAH
- Abandon du salarié / refus reclassement interne
- Cause exogène : Aggravation de la problématique de santé

Pôle maintien en emploi

MERCI POUR VOTRE ATTENTION

Pôle Santé Travail
PYRÉNÉES - ORIENTALES