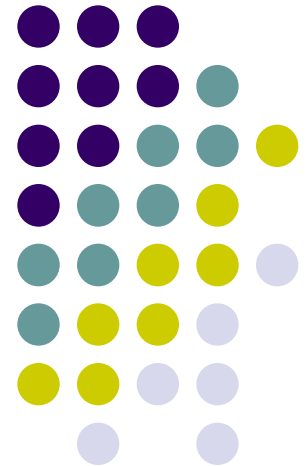




# SYNTHESE

Journées d'études du GIT  
Grenoble  
le 12 Juin 2009



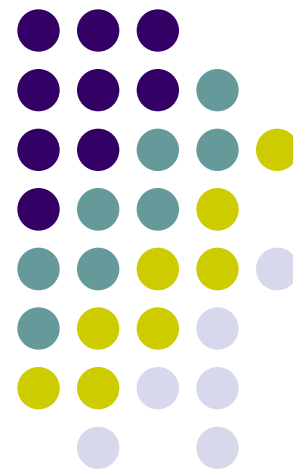
# Maintien dans l'emploi : un défi à relever



- Le cadre de référence : loi de Février 2005
- La Cellule Départementale de Maintien dans l'Emploi (CDME) a un label SAMETH :
  - Intervient en appui des services de santé au travail,
  - Permet de limiter les licenciements pour inaptitude et de favoriser le maintien au poste,
  - Peut être sollicitée par l'IST
- Une problématique particulière: l'emploi des séniors

# La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap

- Garantir le libre choix du projet de vie par la compensation du handicap et un revenu d'existence
- Permettre l'accessibilité à la vie sociale (principe de non discrimination)
- Placer les intéressés au centre des dispositifs qui les concernent



# Processus de maintien



# Exemple de deux situations



- Infirmière chez SCHNEIDER
  - Une équipe (médecin, infirmière, assistante sociale)
  - Une méthodologie partagée:
    - La personne sait ce qu'elle a
    - La personne sait ce qu'elle peut
    - La personne sait ce qu'elle veut
  - Une politique d'entreprise volontariste, avec un accord groupe qui permet:
    - D'accéder à des ressources, des expertises
    - De solliciter un budget pour aménager les situations de travail

# Accompagnement par IDE d'une personne souffrant d'un handicap visuel évolutif

## Et travaillant comme standardiste



- Observation du poste
- Recueil du vécu de la salariée à son poste (plainte de douleurs récurrentes aux cervicales et épaules)
- Recueil du vécu de ses collègues et de la hiérarchie
- Amélioration du poste (investissement)
- Formation et protocole de suivi périodique
  - Préserver, voir améliorer la santé de l'opératrice
  - Préserver, voir améliorer ses capacités de travail
  - Tenir compte des intérêts et capacités de l'entreprise

# Maintien dans l'emploi : un défi à relever

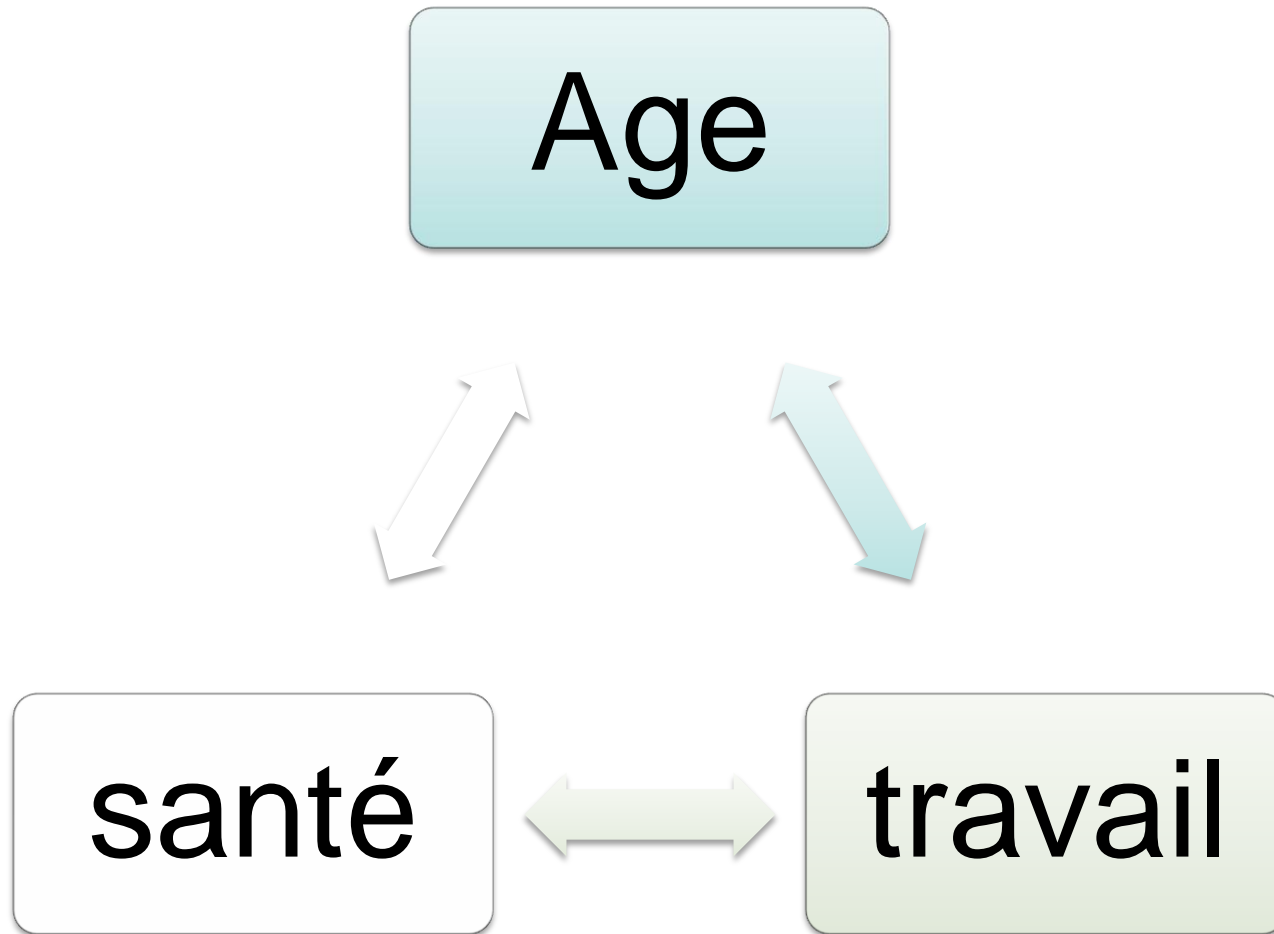


## Contribution de l'IST :

- Anticipe les difficultés, détecte les problèmes et alerte,
- Travaille en équipe pluridisciplinaire,
- Se forme, participe à des enquêtes et à des recueils de données
- A un rôle d'interface,
- Gère et coordonne les différentes actions,
- Redonne l'espoir au salarié,
- Sensibilise la direction pour conserver des postes pouvant servir au maintien dans l'emploi.

***Le maintien dans l'emploi nécessite l'adhésion de tous les acteurs***

# Appréhender le vieillissement





# Analyser la situation du sujet



- Apprécier les conditions de travail
  - Contraintes objectives et subjectives
  - Le parcours professionnel
- Apprécier la santé du salarié
  - Examen clinique
  - Écoute de l'infirmière
- Faire le lien entre santé et passé professionnel
  - Perception de la pénibilité
- Participer à des enquêtes prospectives



# L'EMPLOI des seniors

- Un taux d'emploi des 55-64 ans augmenté de 3%, expliqué par un effet démographique
- L'âge médian de sortie du travail (59 ans) est stable
- Seulement 1/3 des salariés du privé passe directement du statut de salarié à celui de retraité;
- Une prise de conscience faible des entreprises
- Un élargissement de la notion de « maintien »
  - Préservation de la santé (POUVOIR)
  - Adaptation et développement des compétences (SAVOIR)
  - Maintien de l'engagement au travail (VOULOIR)

# Perspectives d'évolution ?



- Formation,
- Professionnalisme,
- Coopération,
- Responsabilité,
- Expérimentations



Groupement des Infirmiers du travail en Ile de France



Est heureux d'accueillir  
les prochaines  
**JOURNEES D'ETUDES**  
en 2011