

Comment prévenir l'usure professionnelle et accompagner le maintien dans l'emploi ?

Avez-vous une bonne connaissance de ce qu'est l'usure professionnelle et de la manière dont elle conduit à des situations de handicap ? Savez-vous de quelle manière elle se détecte ? Certains signaux physiques mais aussi psychologiques dans le comportement d'un salarié sont de précieux indicateurs. Les observer est essentiel pour prendre les bonnes mesures, comme celle du signalement à la médecine du travail, afin de préserver le plus possible le maintien dans l'emploi. Dans la lutte contre l'usure professionnelle, la prévention des risques est un levier important, au-delà de l'obligation. Objectif : prévenir plutôt que réparer.



1.)

Est-ce que votre entreprise est concernée ?

→ Oui.

Toute entreprise peut être confrontée à l'usure professionnelle de l'un ou plusieurs de ses salariés. Cela ne concerne pas que les seniors. En fonction des parcours et des contraintes professionnels, elle peut apparaître tôt dans les carrières. Il faut savoir que toute situation d'usure professionnelle, par les limitations qu'elle impose et les comportements qu'elle induit chez le salarié (absentéisme, relations interpersonnelles dégradées...) est à risque. D'une part pour le salarié menacé de développer ou d'aggraver un handicap, physique ou psychique, d'autre part pour l'organisation de la performance de l'entreprise directement pénalisée. La situation, si elle ne peut être évitée par l'engagement de mesures de prévention, doit être détectée le plus rapidement possible afin de mettre en œuvre les actions adaptées pour assurer le maintien dans l'emploi du salarié. L'usure professionnelle est d'ailleurs l'un des axes forts du 4^e [Plan santé au travail 2021-2025](#) qui intègre le [Passeport prévention](#) auquel pourront accéder les employeurs.

2.)

Comment passer à l'action pour prévenir la désinsertion professionnelle ?

Étape 1.

La prévention des risques professionnels

Tout employeur a l'obligation de définir et mettre en œuvre un Plan de prévention des risques professionnels s'il n'est pas soumis à un accord de branche. Il doit établir et tenir à jour un document unique d'évaluation des risques (DUER) réalisé en collaboration avec les référents santé au travail, les services de prévention et de santé au travail et les membres du Comité social et économique (CSE).

Ce document présente les règles de sécurité et de santé ainsi que les moyens mis en œuvre pour prévenir les risques et les accidents du travail. La prévention de l'usure professionnelle passe aussi par l'attention portée à la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Bonne pratique : impliquer les salariés dans la définition du plan de prévention et mettre en œuvre des actions de QVCT.

Étape 2.

L'analyse des indices

Est-ce que le salarié se plaint de difficultés dans l'exercice de son travail ? Est-ce qu'il interagit de manière plus agressive ? Est-il plus souvent absent du fait d'arrêts de travail en lien avec son activité ? Voici quelques questions à se poser pour évaluer la situation. Il est nécessaire d'en discuter avec le manager ou le collaborateur.

Bonne pratique : vous faire accompagner par le Service de prévention et de santé au travail (SPST) et sa cellule dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle pour élaborer des indicateurs.

Étape 3.

Le signalement éventuel

Le signalement à la médecine du travail est effectué dans le cas où les difficultés rencontrées sont en lien avec l'état de santé du salarié. Trois décisions peuvent être prises à l'issue de la consultation : l'aptitude, le risque d'inaptitude identifié, l'inaptitude avérée.

Bonne pratique : informer le salarié des motifs précis qui ont conduit au signalement. Un salarié peut lui-même saisir la médecine du travail.

Étape 4.

La mise en œuvre des actions adéquates

Trois cas de figure sont possibles :

- le maintien en poste avec d'éventuelles adaptations,
- le reclassement sur un autre poste de l'entreprise,
- un licenciement pour inaptitude.

En cas de maintien en poste, il sera nécessaire de mettre en œuvre les aménagements du poste et des conditions de travail.

Bonne pratique : être attentif aux nouveaux ajustements dont pourrait avoir besoin le salarié au fil du temps.



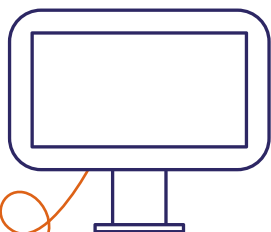
3.)

Qui peut vous accompagner et comment ?

En interne

→ Le référent handicap ou le responsable de la Mission handicap de votre entreprise,

→ Les managers de votre entreprise qui connaissent les salariés et qui assurent l'entretien professionnel où la question des conditions de travail peut être évoquée.



En externe

Votre conseiller OCAPIAT pour vous permettre d'accéder aux ressources dont vous avez besoin : informations et interlocuteurs experts.

Les Services de prévention et de santé au travail qui disposent désormais d'une cellule dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle.

La médecine du travail qui saura vous conseiller sur les mesures à prendre.

L'Agefiph pour vous accompagner sur l'organisation du maintien dans l'emploi de vos salariés.
www.agefiph.fr/employeur

Cap emploi pour mettre en œuvre les aménagements du poste de travail.

L'Anact (Agence nationale de l'amélioration des conditions de travail)
et votre Aract (Agence régionale de l'amélioration des conditions de travail) qui pourront vous fournir des outils pour vous aider à mieux anticiper et limiter les causes d'usure professionnelle.

À Lire

- Politique handicap en entreprise : tous concernés !, www.agefiph.fr
- **Activateurs de progrès**