



# Engagez-vous et agissez concrètement

## Développer les actions de maintien en emploi et de bien-être au travail :

- > Optimisez l'organisation du travail et les conditions de travail, en général.
- > Pilotez la prévention des risques professionnels (à l'aide du DUERP).
- > En particulier, évaluez la pénibilité des postes. Réduisez, ou limitez les causes de pénibilité.
- > Veillez à faire évoluer vos salariés, tout au long de leurs carrières.

## Se rencontrer, pour amorcer le devenir

L'employeur peut proposer un **rendez-vous de liaison** à un salarié en arrêt depuis au moins 30 jours (le médecin du travail peut être invité, mais ce n'est pas une obligation).

Cet échange permet de **maintenir un lien entre le salarié arrêté et son employeur** et d'évoquer la problématique du retour en emploi. Il peut se faire à distance, ou en présentiel.

À l'initiative du Service de santé au travail, de l'employeur ou du salarié, on peut proposer une **visite de mi-carrière**, entre 43 et 45 ans.

- > Évaluer l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé
- > Évaluer les risques de désinsertion professionnelle
- > Sensibiliser aux enjeux du vieillissement et prévenir des risques professionnels.

## Détecter, pour anticiper

### Détectez les salariés qui présentent des difficultés et/ou un risque d'inaptitude à leur poste de travail.

- > Le rendez-vous de liaison est l'occasion d'évoquer les difficultés rencontrées par le salarié et de lui proposer un plan d'action, pour **faciliter son maintien dans l'emploi**.
- > Dans une **situation d'inquiétude aiguë** vis-à-vis d'un salarié, vous pouvez demander une visite médicale motivée, auprès du médecin du travail.
- > De même, une visite à la demande peut s'avérer utile si vous devez **motiver des propositions d'évolution de carrière**, auprès de vos instances, ainsi que du salarié, lui-même.

# Mobiliser les aides éligibles

## Aides techniques/financières

(Provenance : AGEFIPH. Prescripteur : CAP EMPLOI)

### > Aide à l'aménagement des situations de travail: 2000 €

> Compensation financière vis-à-vis des temps de réunion, de la réorganisation de planning liée à la situation de maintien dans l'emploi, la compensation des frais indirects liés à la difficulté de la situation.

> Cela peut aussi concerner l'aménagement matériel du poste de travail (fourniture d'un siège ergonomique, par exemple).

### > Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle : jusqu'à 3000 €

> Organisation de sensibilisations sur des thématiques spécifiques, pour faire évoluer la culture de l'entreprise (coaching destiné aux managers, prestations de sensibilisation du collectif de travail, tutorat...)

### > Aide au transport adapté

### > Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH) :

Cette aide peut être sollicitée lorsque le poste de travail a été optimisé au maximum des possibilités matérielles et organisationnelles et que malgré tout, **il subsiste des frais récurrents pour l'entreprise** (baisse efficacité, baisse de la production, baisse des résultats).

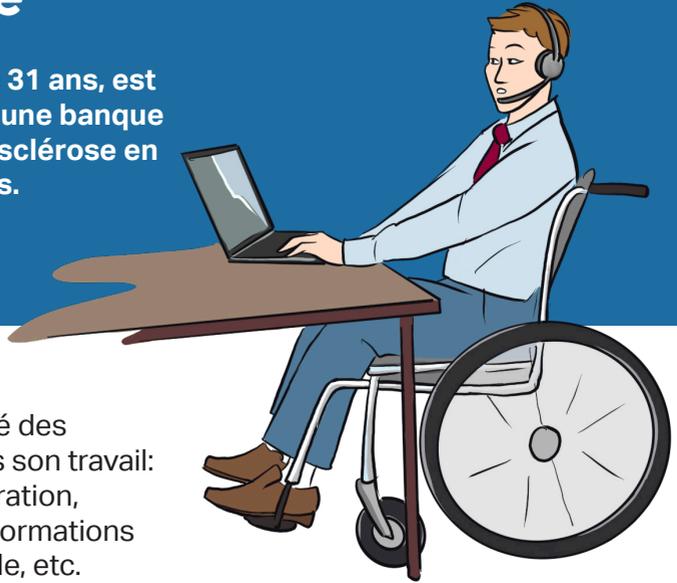
Ce dispositif d'aide est utilisé en fin de parcours de maintien dans l'emploi. La demande de cette aide implique le salarié, l'employeur et le médecin du travail.



La mobilisation de l'Agefiph suppose que le travailleur bénéficiaire de la démarche d'accompagnement soit titulaire de la RQTH.

# Cas d'école

Monsieur B., âgé de 31 ans, est téléconseiller dans une banque et est atteint d'une sclérose en plaque, depuis 4 ans.



La maladie a entraîné des conséquences, dans son travail: manque de concentration, communication d'informations erronées à la clientèle, etc.

L'employeur a organisé un rendez-vous de liaison, avec la participation du salarié et de l'assistante sociale d'IPAL, pour échanger au sujet de cette situation.

Avec l'aide de l'assistante sociale d'IPAL, Monsieur B. a instruit une demande de RQTH. Cette reconnaissance a permis à l'entreprise de bénéficier d'une aide financière, provenant de l'AGEFIPH) et de ce fait, le poste de travail de Monsieur B. a pu être adapté.

Par ailleurs, l'intervention du club ARIHM (Association d'insertion professionnelle et maintien dans l'emploi), qui intervient auprès de personnes en situation de handicap psychique ou mental a permis la création d'un nouveau poste, pour ce salarié.

**Vous avez des questions ? Contactez votre centre de santé au travail, ou notre Service social :**  
[service.social@ipal.fr](mailto:service.social@ipal.fr)



Plus d'informations sur [ipal.fr](http://ipal.fr), et LinkedIn