

# Prévention de la désinsertion professionnelle et MEE = Recommandations de bonnes pratiques HAS 2019

S Fantoni Quinton, Université Lille, A Petit, Université Angers,

K Petitprez, HAS, L Rollin, Université Rouen,

JB Fassier, Université Lyon

Juin 2019

# Recherche bibliographique

## Périmètre

- Choix de sélectionner, en plus des maladies en général, les principales pathologies à l'origine des invalidités, des arrêts > 6 mois, des restrictions d'aptitude, des inaptitudes, des ALD
  - Santé mentale
  - Pathologies cancéreuses
  - TMS Membres et rachis
  - Pathologies cardiovasculaires
  - Pathologies neurologiques
- Critères de sélection
  - Facteurs individuels / professionnels susceptibles d'impacter MEE
  - Interventions favorisant le MEE
- Période : 01/2007 à 03/2018
- Bases de données : Medline, Central, Scisearch, Cairn, Lissa et Eficatt

# Nombre de références

- Nombre références identifiées : 1360
- Nombres de références analysées : 273
- Nombre de références citées : 130

# Limites méthodologiques et niveau de preuve\*

## □ Hétérogénéité

- des paramètres mesurés
- du contenu et des modalités d'interventions,
- de leur implantation,
- des ressources nécessaires et disponibles et des systèmes de protection sociale

## □ Complexité croissante des interventions

- pluridimensionnelles et pluridisciplinaires
- centrées sur l'individu, le travail et la coordination des acteurs
  - difficultés pour savoir « qui a fait quoi, quand, comment, où, combien de temps, et pourquoi » ?
  - difficulté de comparer les différentes études

\*Cullen 2017 ; Odeen 2013 ; Escorpizo 2011 ; Wormgoo 2006

# Premiers constats

- Logique de la recherche = (sur)spécialisation
  - Exemples.
    - Lombalgies sub-aigues entre 1 et 3 mois
    - Dépression en arrêt de travail inférieur à 6 mois
- Littérature très hétérogène
  - Par pathologies
- Peu de données « transversales » aux différentes pathologies
- Synthèse difficile

# Synthèse des recommandations

# Des recommandations de bonne pratique publiées en février 2019

- Contexte
  - Vieillesse de la population active et maladies chroniques
- Commanditaires
  - SFMT, HAS, DGT, CNAM
- Enjeux
  - Maintien en emploi / durée de vie professionnelle et conditions de travail
- Cible
  - Équipes pluridisciplinaires des SST
- Objectif
  - Proposer un socle commun
  - Améliorer la lisibilité et la cohérence de la PEC

# Plan de la synthèse : Des recommandations ...

- 1) Générales
- 2) Pour la prise en charge pendant/après un arrêt de travail
- 3) En dehors de tout arrêt

# Recommandations générales

- Rôle du médecin, son équipe et pilotage
- Les principes clés
- Le Cadre déontologique
- La coordination des acteurs
- La recherche des freins et facilitateurs du MEE

# Mission de maintien en emploi (MEE) des services de santé au travail (SST)

- **Le médecin du travail = acteur pivot** du MEE / Doit en assurer le pilotage avec son équipe. Le cas échéant, **ce pilotage peut être partagé et/ou assuré par un acteur de MEE externe au SST.**
- Si pilotage extérieur au SST, nécessité de :
  - connaître les contraintes du travail,
  - les limitations fonctionnelles et capacités résiduelles du travailleur (! Règles déontologiques)
  - **concertation avec le médecin du travail et son équipe tout au long du plan d'action.**

# Les principes suivants gouvernent la stratégie de MEE :

- Le MEE ne se limite pas aux salariés en arrêt de travail
- Adapter le travail à l'homme
- Il appartient aux SST d'informer et de conseiller le travailleur sur les relais et les acteurs susceptibles de l'accompagner dans son parcours professionnel et de favoriser son employabilité.

# Respect du cadre déontologique et éthique

- **Partage d'informations strictement limité à ce qui est nécessaire + consentement préalable**
- **Pour tous les travailleurs :**
  - Information loyale, claire et appropriée du travailleur visant à favoriser son implication et son autonomie dans la démarche de MEE.
  - Compréhension partagée des enjeux du MEE,
  - Clarté et cohérence des messages délivrés par ces différents acteurs.
  - Traçabilité des échanges entre ces acteurs, notamment sous la forme de courriers ou de fiches de liaison
  - Cohérence des mesures de maintien en emploi mises en œuvre par ces différents acteurs.

# Coordination des acteurs

- Promouvoir et faciliter la coordination entre les différents
- Cohérence des messages et des mesures
- Echanger, dans les cas qui le nécessitent, avec les acteurs du maintien en emploi pour élaborer avec le travailleur une stratégie concertée de MEE
- S'outiller (TIC, Fiches de liaison, de suivi etc)

# Facteurs susceptibles d'influencer le pronostic professionnel

- ❑ Rechercher les facteurs susceptibles d'influencer négativement comme positivement le pronostic professionnel (travailleur /environnement de travail) :
  - ❑ Facteurs individuels communs quel que soit le problème de santé
  - ❑ Facteurs complémentaires spécifiques à certaines pathologies
  - ❑ Facteurs de l'environnement de travail susceptibles d'influencer le pronostic professionnel

# Facteurs individuels communs quel que soit le problème de santé :

- âge > 50 ans,
- faible niveau d'études,
- isolement social ou un manque de soutien social/familial,
- capacité physique limitée,
- mauvaise santé perçue,
- symptôme de détresse,
- symptomatologie anxieuse et/ou dépressive,
- arrêts de travail antérieurs répétés et/ou prolongés (> 3 mois).

# Facteurs complémentaires spécifiques à certaines pathologies

- Exemple : **Pathologies neurologiques :**
  - Fatigabilité
  - Troubles cognitifs
  - Déficit moteur
  - Evolutivité

# Facteurs de l'environnement de travail susceptibles d'influencer le pronostic professionnel

- Communs ≈ facteurs de risque psychosociaux (-)
- Spécifiques de certaines pathologies :
  - Exemple : les exigences physiques du travail et la perception de la douleur et la représentation du travail par le travailleur pour les TMS (-)

**PRISE EN CHARGE DES  
TRAVAILLEURS À L'OCCASION  
D'UNE VISITE DE PRÉ-REPRISE,  
D'UNE REPRISE DU TRAVAIL OU  
D'UN SUIVI APRÈS LA REPRISE**

# Systematiquement :

- Promouvoir par tout moyen la visite de pré-reprise ;
- Inciter les entreprises à communiquer avec le médecin du travail / le SST, concernant les absences répétées ou prolongées ;
- Evaluer les conséquences sociales et familiales de l'arrêt de travail, avec l'appui si nécessaire de l'assistant(e) de service social.

# Plan de retour au travail en trois phases

- **1) Phase d'analyse et de compréhension partagées** du risque de désinsertion professionnelle
- **2) Phase d'élaboration d'une liste des freins à la reprise du travail et des leviers** pouvant être mobilisés. Les mesures identifiées peuvent :
  - Etre individuelles,
  - Cibler le milieu de travail et les conditions de travail,
  - Cibler la coordination des intervenants.
- **3) Phase de mise en œuvre planifiée** des mesures identifiées en concertation + **suivi** + évaluation

Entreprise

Facteurs de l'environnement susceptibles d'influencer le pronostic professionnel

Exigences du poste de travail  
(physiques, cognitives, sociales, etc.)

Indemnités journalières  
(durée prévisible)

Temps partiel thérapeutique

Diagnostic  
Projet thérapeutique  
Durée prévisible

**Travailleur en arrêt de travail**  
(maladie / accident du travail  
ou maladie professionnelle)

Reprise de travail léger

Rééducation  
Pronostic fonctionnel

Perspectives de consolidation ou stabilisation

Engagement dans la démarche de MEE

Compréhension de la situation

Retentissement : réalisation des tâches de travail

Retentissement : activités de la vie quotidienne,  
impact familial et social

Retentissement : humeur, anxiété, sommeil, fatigue,  
capacités physiques, capacités cognitives

Invalidité  
Retraite

Facteurs individuels susceptibles d'influencer le pronostic professionnel

Diagnostic, symptômes, intensité

M  
é  
d  
e  
c  
i  
n  
s



S  
o  
i  
n  
s

S  
é  
c  
u  
r  
i  
t  
é  
  
S  
o  
c  
i  
a  
l  
e

Travailleur

# Plan de retour au travail en trois phases

- **1) Phase d'analyse et de compréhension partagées** du risque de désinsertion professionnelle
- **2) Phase d'élaboration d'une liste des freins à la reprise du travail et des leviers** pouvant être mobilisés. Les mesures identifiées peuvent :
  - Etre individuelles,
  - Cibler le milieu de travail et les conditions de travail,+++
  - Cibler la coordination des intervenants.
- **3) Phase de mise en œuvre planifiée** des mesures identifiées en concertation + **suivi** + évaluation

# Mesures ciblant le milieu de travail et les conditions de travail

- Mesures d'accompagnement de l'entreprise et des encadrants + outils mobilisables (personne ressource au sein des SST/Personne relais au sein de l'entreprise)
- Adaptation du temps et du poste de travail /mesures mobilisables en fonction des besoins de compensation et du statut du travailleur

**PRISE EN CHARGE DES  
TRAVAILLEURS DANS LE CADRE  
DES AUTRES VISITES**

# Mêmes modalités : Plan de maintien en emploi

- **1) Phase d'analyse et de compréhension partagées** du risque de désinsertion professionnelle
- **2) Phase d'élaboration d'une liste des freins au MEE et des leviers** pouvant être mobilisés. Les mesures identifiées peuvent :
  - Etre individuelles,
  - Cibler le milieu de travail et les conditions de travail,
  - Cibler la coordination des intervenants.
- **3) Phase de mise en œuvre planifiée** des mesures identifiées + **suivi** + évaluation

# Conclusion et messages clés

- ❑ **Le MEE : tout au long du parcours professionnel.**
- ❑ Repérer **même sans arrêt de travail**, tout risque pour le MEE
- ❑ **Coordination des acteurs**
- ❑ **VPR+++**
- ❑ **Un plan de retour au travail ou de maintien en emploi doit être élaboré avec le travailleur et les autres acteurs concernés (employeur, professionnels de santé...)** ; le travailleur doit être informé, orienté et accompagné tout au long du processus.
- ❑ MEE = mesures individuelles + mesures concernant l'environnement de travail >>> Dimension collective du MEE+++/**Rentabilité** des démarches !
- ❑ Tenir compte des freins et leviers pour chaque situation.
- ❑ **Une stratégie progressive doit être adoptée**, visant d'abord le maintien au poste antérieur avec des aménagements temporaires ou durables. A défaut un reclassement vers un autre poste de l'entreprise ou une reconversion dans une autre entreprise doit être recherché.

# Mots clés

- Implication
- Anticipation
- Coordination
- Adaptation
- Progressivité