



Processus de maintien dans l'emploi

Mettre en place une procédure de maintien permet à l'employeur de mieux traiter des situations problématiques et d'envisager des solutions de compensation adaptées et raisonnables. Cela permet notamment de sortir du traitement d'urgence en anticipant le plus possible.

Dans quels cas parle-t-on de maintien ?

Lorsqu'il s'agit de maintenir en emploi un agent présentant des restrictions d'aptitude ou une inaptitude à son poste de travail. L'objectif visé est de permettre à l'agent d'exercer son métier sans détériorer sa santé, en mettant en place les mesures de compensation nécessaires.

La gestion des situations de maintien peut ainsi intervenir à différents moments de la vie professionnelle et revêtir plusieurs formes, c'est pour cela que l'on parle de processus :

- **En prévention** : afin d'éviter que l'agent se retrouve dans une situation difficile, il convient d'agir en amont (parcours métiers, Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, formations gestes et postures, risques psycho-sociaux...)
- **Lors d'un recrutement** : il convient d'évaluer dès le recrutement, si le poste de l'agent est en adéquation, en parlant ouvertement des éventuelles conséquences de son handicap et des mesures de compensations à mettre en place
- **Pour un agent déjà en poste** : en analysant la situation et les solutions à mettre en œuvre.

Les outils du maintien en termes de suivi

La gestion du maintien dépend d'un suivi rigoureux et de la mise en place d'une organisation, comme un comité pluridisciplinaire ainsi que des outils (tableaux de suivi des BOE, alertes...).

La prise en charge par le FIPHFP

Les aides de maintien dans l'emploi du FIPHFP ne concernent que les Bénéficiaires de l'Obligation d'emploi, les agents inaptes et / ou en cours de reclassement et dans une moindre mesure ceux ayant des restrictions d'aptitude.

Les acteurs ressource du maintien

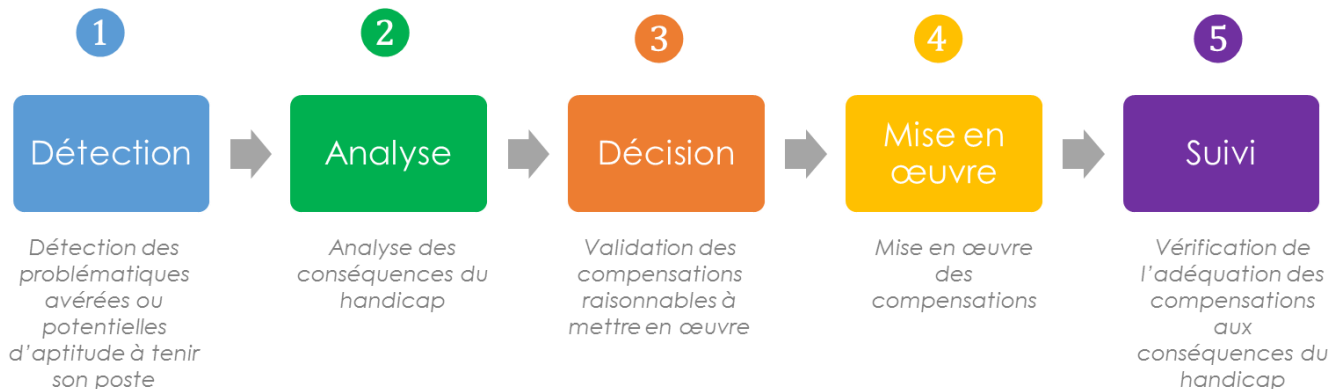
- **Référent handicap** : en charge du suivi des BOE, il est un acteur incontournable du maintien dans l'emploi.
- **Commission pluridisciplinaire de maintien** : cette instance pluridisciplinaire permet de traiter les situations et de trouver les solutions de compensation de manière collégiale.
- **Médecine de prévention** : intervenant dans les phases de détection des situations problématiques des agents, mais aussi dans l'analyse des solutions envisageables d'un point de vue médical, elle doit être mobilisée et participer au processus.
- **Ressources Humaines** : détenant la connaissance de la structure et des postes, cet acteur doit être au cœur de la procédure, notamment lors de la phase d'analyse et de décision.
- **L'agent** : il doit être acteur de son propre parcours en étant mobilisé et questionné sur ses besoins.
- **L'équipe et le management** peuvent faire remonter des situations difficiles et sont également importants lors de la phase de mise en œuvre de la compensation.

Le saviez-vous ?

Le Sameth est un prestataire qui peut être mobilisé par l'employeur pour l'aider à traiter des situations de maintien (voir également l'entretien de [Dominique Silvani](#) sur le Sameth ainsi que la [fiche descriptive Cap Emploi & Sameth sur le site Handi-Pacte Corse](#))

Processus de maintien dans l'emploi

Retour d'expérience



1

La **détection précoce des situations** permet de disposer de plus de temps pour analyser les situations, impliquer les acteurs concernés et mettre en œuvre des solutions. Cela peut passer par le **suivi d'alertes** (arrêts perlés, absentéisme, événements anormaux...) et par la sensibilisation des collaborateurs sur la thématique afin qu'ils puissent faire remonter ces anomalies.

2

Il s'agit ensuite de **rechercher les solutions de compensation** à mettre en place en identifiant la nature du risque, en analysant l'environnement de travail, les besoins et les retours des différentes parties impliquées (agent, médecine de prévention, manager, ressources humaines...). Il est important de travailler de manière collégiale afin d'avoir une vision la plus large possible de la situation (voir également la fiche [Principe de compensation](#)).

3

La **validation de la solution envisagée doit prendre en compte l'aspect raisonnable** de celle-ci à la fois pour le salarié, l'équipe (pour éviter [la surcompensation](#)) et l'employeur (en termes de coûts financier et humain). Cela suppose que la solution puisse être itérative et qu'une **révision soit possible** car certaines solutions sont temporaires (dû notamment au caractère parfois évolutif du handicap).

4

La phase de **mise en œuvre des mesures de compensation** ou de la solution décidée requiert un accompagnement de l'agent, du manager et de l'équipe. Il est important qu'un membre de la [commission pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi](#) soit désigné spécifiquement en charge du suivi de la mise en œuvre afin de s'assurer que la solution sera bien appliquée.

5

L'état de santé de l'agent **peut évoluer**, l'organisation, les métiers, les conditions du maintien dans l'emploi également. La phase de suivi permet, à court terme, de s'assurer de l'adaptation des compensations et, à moyen terme, d'accompagner la carrière de l'agent et les changements qui y sont associés (changement de manager, de poste, d'équipe, de fonctionnement...).

LE REX (retour d'expérience)

Après une action de maintien dans l'emploi, le suivi de la situation consiste également à en faire un bilan. Même si chaque situation est unique, les solutions trouvées peuvent alimenter la procédure et servir d'aide à la décision. Elles peuvent parfois également être déployées à plus grande échelle dans une logique de prévention. Le CHSCT doit donc être mis dans la boucle afin d'être alimenté dans ce but.