

Le maintien dans l'emploi : causes, conséquences, préconisations ?

Ce schéma présente de façon générale mais non exhaustive une réflexion sur la problématique du maintien dans l'emploi (notamment le repositionnement/reclassement) qui peut conduire à un échec ; en y précisant les causes, conséquences, et préconisations à mettre en œuvre.

Freins au maintien dans l'emploi

Causes humaines / Individuelles :

- Antécédents personnels familiaux :
Personnalité (anxieuse...)
- Changement / Nouveauté :
 - Contraintes (pas le métier souhaité...)
 - Peur de l'inconnu
 - Domaine différent, de non expertise
 - Pas de volonté, d' « acceptation »
 - Deuil de l'ancien métier

Causes organisationnelles (liées au travail) :

- Problème d'intégration dans le nouveau service :
Préjugés, jalousie, représentations sociales...
- Souvent reclassement dans des postes administratifs :
Besoin en formation pour les agents reclassés venant souvent de la catégorie C pour obtenir les pré-requis sur le poste
- Problème de postes à pourvoir (petites structures) :
 - Postes non adaptés aux profils
 - Manque de flexibilité dans les tâches des postes (GPEC)
- Affectation à un poste non souhaité :
Poste **physiquement adapté** à la personne mais **psychologiquement inadapté**

Conséquences pour l'agent :

- Stress
- Baisse de motivation, d'implication
- Difficultés d'adaptation
- Baisse d'estime de soi
- Difficultés financières (arrêt de travail, ...)

Conséquences pour l'organisation :

- Baisse d'investissement
- Absentéisme
- Remplacement
- Renforcement des préjugés (cercle vicieux)
- Retards
- Désorganisation des services
- Perte de compétence

Solutions à envisager

Résoudre les problématiques existantes

- Aménager autant que possible le poste initial (ergonomie, aides FIPHFP = compenser le handicap)
- Rendre l'agent acteur de son parcours professionnel (bilan de compétences, si possible choix du nouveau poste)
- Accompagnement au changement : « accepter » la situation nouvelle et le nouveau poste
- Dynamique collective (sensibilisation du personnel à la situation nouvelle)
- Mettre en place rapidement la procédure de reclassement (contacter le médecin de prévention, contacts fréquents employeur / agent / médecin)

Anticiper l'apparition de la situation de handicap

- Favoriser les compétences transversales du poste, GPEC (flexibiliser les postes reconnus à risques)
- Faciliter l'offre de formation initiale
- Améliorer les conditions de travail, repérer les postes à risques ou les risques d'inaptitudes (absentéisme, difficultés suites à des modifications du poste de travail)
- Surveillance médicale plus poussée pour les agents reconnus TH ou de retour d'un congé de longue durée, pour les postes dits à risques et les pathologies particulières
- Contacts fréquents agents / employeur / médecin du travail avant et après l'arrêt de travail afin d'anticiper la reprise du travail