

## **LE RÉENTRAÎNEMENT A L'EFFORT ET AU TRAVAIL POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

*D. PETRY- C. VIBRAC - O. BEISTEGUI  
Institut Régional de Réadaptation - NANCY- CRAM du Nord Est*

*Centre de réadaptation et de préorientation de GONDREVILLE  
51, avenue de la Libération 54840 GONDREVILLE  
Tél : 03 83 63 61 43 - Fax : 03 83 63 96 41*

Le Centre de Réadaptation de Gondreville créé en 1954 est un établissement de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie du Nord-Est. Il occupe au sein de l'Institut Régional de Réadaptation une place tout à fait originale dans le processus de réadaptation des déficiences de l'appareil locomoteur. Il s'inscrit dans les principes fondamentaux de la réadaptation, c'est à dire la précocité, la continuité et la globalité des soins.

Dès sa création, il y a plus de 40 ans, il avait pour mission d'assurer en complémentarité avec la rééducation fonctionnelle le réentraînement à l'effort et au travail afin de redonner aux patients des capacités physiques et professionnelles compatibles avec la reprise du travail. Cette mission innovante pour cette époque est toujours d'actualité dans le contexte de crise économique grave que traverse la Lorraine.

### **1. Priorité de la Réinsertion Professionnelle chez l'employeur**

Compte tenu des difficultés d'emploi, nous orientons la réinsertion professionnelle en favorisant le retour dans l'entreprise chez l'ancien employeur si possible au poste de travail antérieur, sinon à un poste de travail adapté aux capacités de la personne. Les mesures d'accompagnement **COTOREP** et **AGEFIPH** sont utilisées chaque fois que cela est justifié notamment la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

### **2. Orientation Professionnelle en cas de perte d'emploi**

En cas de perte d'emploi pendant l'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, le reclassement professionnel peut s'envisager de deux manières :

*a) La recherche d'un emploi dans le métier du patient.*

C'est le placement direct avec l'aide de l'**ANPE** et le cas échéant, des mesures d'accompagnement **COTOREP** et **AGEFIPH**.

*b) Le retour à l'emploi, après formation professionnelle qualifiante.* Lorsque la personne handicapée est jeune et mobile, en fonction du niveau intellectuel et des potentialités, la formation peut s'effectuer dans les centres de rééducation professionnelle de " la **FAGERH** ou les Centres de l'**AFPA**. Lorsque l'éloignement est un obstacle à la mobilité pour des raisons familiales par exemple, le milieu ordinaire de formation professionnelle offre davantage de solutions de proximité. Les contrats individuels de formation (**CIF**) et les formations en alternance en entreprise sont des solutions tout à fait intéressantes.

### **3. Le réentrainement à l'effort**

En complément de la rééducation fonctionnelle, qui doit conduire les patients à l'autonomie motrice et à l'indépendance dans la vie quotidienne, le réentrainement à l'effort, permet de retrouver les capacités physiques, intellectuelles et psychologiques nécessaires à la reprise du travail.

Le Réentrainement à l'effort est toujours précédé d'une évaluation des capacités physiques, gestuelles, posturales et éventuellement psychointellectuelles.

L'évaluation des capacités physiques est effectuée analytiquement au plan musculaire, articulaire et cardio-vasculaire sur bicyclette ergométrique par exemple, par les kinésithérapeutes. L'évaluation globale de la force, de l'endurance, de l'équilibre, de la coordination psychomotrice avec évolutions en hauteur se fait en gymnastique.

Les évaluations gestuelles et posturales sont faites par une ergothérapeute en situation de travail dans nos ateliers professionnels ou en entreprise.

A l'issu de ce bilan nous définissons un programme de réentrainement à l'effort individualisé en fonction des objectifs professionnels en privilégiant la récupération de l'endurance et de la force pour les travailleurs manuels.

### **4. Le réentrainement au travail**

#### *L'étude du poste de travail*

Cette étude est réalisée par notre conseiller du travail lors d'un entretien avec la personne. A cette occasion, le passé professionnel et le niveau de formation de l'intéressé sont précisés.

Nous contactons systématiquement le médecin du travail pour confirmation de l'étude du poste de travail. Nous l'invitons à entrer en relation avec l'employeur afin de préparer le retour dans l'entreprise et de nous informer des possibilités d'adaptation du poste ou de reclassement interne si la reprise du travail antérieur n'est pas envisageable. Chaque fois que cela est nécessaire, nous effectuons une visite d'entreprise avec l'employeur et le médecin du travail afin de procéder à une analyse du poste que nous simulerons pour le réentrainement dans nos ateliers professionnels.

#### *Evaluation de la motivation*

Pendant la période de réadaptation, la reprise du travail n'est souvent pas la préoccupation principale des patients. Ils pensent surtout à leur état de santé et sont très attentifs au moindre dysfonctionnement de leur corps. Il convient de les amener à la prise de conscience de leurs capacités et à assumer les séquelles de la maladie ou de l'accident. Le travail de deuil doit être effectué tout au long de la réadaptation et progressivement la personne doit parvenir à se positionner par rapport à la reprise d'une activité professionnelle si elle en a objectivement les capacités. Ce travail de maturation est facilité par les séances collectives de dynamique de retour à l'emploi. Cette technique, basée sur la dynamique de groupe, conduit chaque participant à élaborer un profil personnel qui permet de définir un parcours individualisé de réinsertion dont la personne handicapée est l'auteur principal.

#### *Mise en situation de travail en atelier professionnel*

L'existence au sein du Centre de Gondreville d'ateliers regroupant les principales activités professionnelles du bois, de la mécanique, de la métallerie, du bâtiment, des espaces verts et de l'entretien général, permet le

réentraînement au travail en reproduisant toutes les exigences professionnelles. Nos moniteurs qualifiés développent en même temps le travail sur machines dangereuses. Le développement des activités du tertiaire nous permet également la réadaptation professionnelle dans le domaine de la Bureautique, l'informatique et le dessin assisté par ordinateur par exemple.

### *Les stages en entreprise*

Pour renouer avec l'entreprise, découvrir le milieu professionnel, rassurer le cas échéant la personne ou son employeur nous avons la possibilité de conclure la réadaptation professionnelle par un stage en entreprise. Les patients étant toujours en soins de réadaptation. Cette expérience réalisée en accord avec le contrôle médical de la CPAM de NANCY est très bénéfique. Le stage permet de vérifier la motivation et la mobilité des personnes, leur capacité à s'adapter aux horaires et aux exigences de l'entreprise. Lorsque le stage est mené à terme la personne est psychologiquement prête à se réinsérer. Dans certains cas, le stage peut se prolonger par un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est effectué chez l'employeur, la reprise du travail fait pratiquement toujours suite au stage.

## **5. Le retour à l'entreprise**

Il se prépare pendant toute la durée de la réadaptation. Nous utilisons de plus en plus la visite de pré-reprise auprès du médecin du travail, pour que la reprise du travail s'effectue dans les meilleures conditions. Nous communiquons à cette occasion au médecin du travail les résultats de la réadaptation et l'évaluation des capacités par rapport au poste de travail.

Nous pouvons justifier de la sorte une aptitude à l'ancien poste ou à un nouveau poste de travail qui a été dégagé en collaboration avec lui. Cette manière de faire prévient les inaptitudes " couperet " et un règlement purement administratif des difficultés administratif des difficultés qui débouchent le plus souvent sur le chômage. Afin de consolider la réinsertion, nous accompagnons nos démarches des mesures **COTOREP** et **AGEFIPH**. favorisant le maintien dans l'emploi lorsqu'elles sont justifiées. Le contrat de réadaptation chez l'employeur est une mesure ancienne qui peut être utilisée. Elle est peu usitée car la procédure est administrativement lourde et complexe du moins dans notre région. Nous essayons néanmoins de l'utiliser au cas par cas. Enfin, lorsque les séquelles fonctionnelles sont trop importantes, nous essayons de négocier avec l'employeur un maintien dans l'entreprise après formation qualifiante permettant à la personne handicapée d'occuper un nouveau travail compatible avec les déficiences.

### *Nos résultats en 1995*

#### **Le maintien dans l'emploi après réentraînement à l'effort et au travail en 1995**

Personnes traitées au Centre de Réadaptation de Gondreville : 519  
Personnes ayant encore un employeur à l'entrée au centre : 289 = 56 %

### **Caractéristiques de la population**

âge moyen : 37 ans

sexe :       261 hommes  
              28 femmes

Reconnaissance TH : 74 = 26%

## Origine géographique

- Lorraine : .....90%
- Champagne Ardennes : .....5%
- Autres régions : .....5%

**Accidents du travail :** ..... 170 = 59%

## Origines professionnelles

- Bâtiment - TP.....27%
- Service.....20%
- Métallurgie - Mécanique .....4,5%
- Bois.....12%
- Alimentation .....5,5%
- Transport.....5%
- Papier - Carton – Chimie.....5%
- Sidérurgie .....4,5%
- Pierres - Terre à feu .....2,5%
- Agriculture .....2%
- Textile.....1%
- Mines.....inf à 1%

## Devenir professionnel préconisé à l'issue de la réadaptation

- Reprises d'une activité professionnelle : ..168 = 58% dont 30 TH
- Recherches directes d'emploi :.....24 = 8,5% dont 12 TH
- Formations professionnelles : .....30 = 10,5 dont 30 TH

- Interruptions de la réadaptation pour raison médicale 33 = 11,5%
- Incapacités définitives .....7 = 2,5%
- Divers.....27= 9%

## Reprise d'une activité professionnelle

	Avis préconisé à la sortie	Après 6 semaines (Questionnaire)
Reprises à l'ancien poste	134 - 46%	106-37% (10 non-réponses)
Postes adaptés	30 - 10%	36-12.5% (4 non-réponses)
Nouvel employeur	4-1.5%	6-2%

## Devenir des personnes ayant perdu leur emploi

	Avis préconisé à la sortie	Après 6 semaines (questionnaire)
Recherche directe d'emploi	24 - 8,5%	31 - 10,5% (6 non-réponses)
Recherche positive	0	2

## Analyse du devenir professionnel à 6 semaines / avis de sortie

### *Reprise d'une activité professionnelle*

A l'ancien poste : .....	- 18
Poste Adapté : .....	+ 6
ANPE: .....	12

### *Recherche directe d'emploi*

ANPE: .....	+ 15
Nouvel employeur: .....	- 4
ANPE.....	11

## Les formations professionnelles - N = 30

### *- Niveaux de formation*

IV : .....	4
V: .....	25
V bis: .....	1

- Centres de Rééducation professionnelle - FAGERH : .....17

- Centres AFPA : .....5

- Autres centre de formation : .....4

- Formations en alternance dans l'entreprise .....4

## **Conclusion**

La réinsertion professionnelle et notamment le maintien dans l'emploi doit être l'un des objectifs prioritaires de la réadaptation. La réadaptation professionnelle précoce avec réentraînement à l'effort et au travail en complément de la réadaptation fonctionnelle en amont de l'action des COTOREP doit réduire le risque de désadaptation professionnelle et la perte de l'emploi dans un contexte économique difficile. Elle contribue à éviter l'aggravation du handicap au plan social et professionnel. Après la phase de réadaptation, le suivi de l'insertion est nécessaire afin de conforter le retour dans l'entreprise ou d'accompagner la personne à la recherche directe d'emploi. Nous avons vu en effet qu'aucune solution préconisée à la sortie du centre n'était acquise définitivement. Enfin, l'utilisation de la mise en oeuvre à bon escient d'une mesure d'accompagnement **COTOREP, AGEFIPH et ANPE** facilite le maintien et le retour à l'emploi. La reconnaissance du statut de travailleur handicapé n'est pas une fin en soi. Elle n'est pas indispensable pour mener à bien dans le cadre de la réadaptation une action de réinsertion. Elle doit cependant être demandée lorsque la personne est en situation de handicap par rapport à son emploi antérieur, à son métier ou à sa formation initiale.