



Construire son tableau de bord sur le maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi peut concerner tout salarié (Bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou pas) rencontrant des difficultés à travailler dans de bonnes conditions à la suite d'une dégradation de son état de santé, d'une maladie invalidante ou d'un accident. Pour aider le salarié à faire face professionnellement à cette situation et afin d'améliorer les conditions de travail, l'employeur peut bénéficier d'un accompagnement de l'Agefiph.

1. UN TABLEAU DE BORD SUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI : POURQUOI ?

Système d'alarme, outils d'aide à la décision et de pilotage, les tableaux de bord sont de véritables alliés pour la gestion de votre politique handicap qui

permettent d'avoir une vue d'ensemble et synthétique des indicateurs les plus importants afin de mesurer la performance de votre plan d'actions et

d'enclencher les mesures correctives si nécessaire (indicateurs réactifs).

2. QUELS INDICATEURS PRENDRE EN COMPTE POUR CONSTRUIRE SON TABLEAU DE BORD MAINTIEN DANS L'EMPLOI ?

Le tableau de bord, fondé sur des données recueillies auprès de différents acteurs internes ou externes à l'entreprise, vise à caractériser :

→ les situations à risque (accidents du travail, maladies professionnelles);

→ leur détection;

→ leur prise en charge;

→ et les résultats obtenus dans le cadre d'accompagnements au maintien dans l'emploi.

INDICATEUR	TYPLOGIE	PÉRIODICITÉ	OBJECTIFS	ACTEURS FACILITANTS	POINTS DE VIGILANCE ET BONNES PRATIQUES
Origine de l'inaptitude (maladie, aggravation du handicap, accident du travail)	→ Qualitatif → Proactif	Au fil de l'eau	Repérer les situations à risque et mettre en place des actions pour prévenir l'inaptitude	→ Médecin du travail → Commission Santé Sécurité et Condition de travail (CSSCT)	→ Informer et sensibiliser le médecin du travail sur les contraintes de poste → Mobiliser le médecin du travail pour faire un bilan annuel des collaborateurs en restrictions d'aptitude
Taux d'absentéisme	→ Quantitatif → Réactif	Annuel	→ Repérer des situations à risque (absence répétée, longue durée) → Vérifier l'efficacité des actions de la Mission handicap	→ Gestion → Paie (SIRH)	→ Prendre en compte l'origine des absences (maladie, aggravation du handicap, accident du travail...) → Définir quel niveau déclenche l'alerte (à partir de 21 jours, 30 jours, 90 jours, etc.?)
Temps de mise en œuvre de la solution	→ Quantitatif → Réactif	Au fil de l'eau	Identifier les aménagements qui ont posé des difficultés	→ Référents handicap → Intervenant, externe (Cap emploi, ergonomes, matériel...)	→ Bien définir ce que l'entreprise entend par début (signalement à la Mission handicap, fiche de restriction d'aptitude...?) et fin → Avoir sensibilisé les acteurs internes et externes aux processus de l'entreprise et à l'éventuelle urgence des situations traitées
Typologie des solutions proposées (aménagement de poste, reclassement sur un autre poste, accompagnement externe)	→ Qualitatif → Quantitatif → Réactif	Au fil de l'eau	Connaitre le taux de maintien* dans l'emploi dans l'entreprise et les principales solutions trouvées	→ Référents handicap → Manager → Médecin du travail	Capitaliser et mutualiser les solutions trouvées en interne

* Le taux de maintien dans l'emploi peut être défini ainsi:

- Nombre de collaborateurs maintenus dans l'emploi sur leur poste d'origine ou sur un autre poste dans l'entreprise.
- Nombre de collaborateurs accompagnés dans le cadre d'une démarche de maintien.

INDICATEUR	TYPLOGIE	PÉRIODICITÉ	OBJECTIFS	ACTEURS FACILITANTS	POINTS DE VIGILANCE ET BONNES PRATIQUES
Taux de présence dans l'entreprise suite à accompagnement maintien de (N+1 / N+5)	→ Quantitatif → Réactif	Annuel	Connaitre le nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'une solution de maintien encore présents de 1 à 5 ans après sa mise en oeuvre	→ Gestion → Paie (SIRH)	→ À rattacher avec la tranche d'âge du salarié et le turnover de l'entreprise → Définir une requête dans le SIRH avec le service paie
Taux de satisfaction des collaborateurs	→ Qualitatif → Quantitatif → Réactif	Annuel	Valider la réussite des actions de maintien dans l'emploi	→ Équipe RH → Manager	→ Bénéficier d'un temps d'échange avec le salarié pour analyser sa réponse au questionnaire satisfaction → Ajouter un taux de satisfaction de la Mission handicap (rapport qualité / prix de l'action de MDE)