

A large, stylized graphic on the left side of the slide, composed of a large blue semi-circle at the bottom and two smaller teal semi-circles above it, resembling a stylized 'G' or a drop.

Etape de Guyane

LES TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES

23 janvier 2024



OUVERTURE

Marcel DAVID

Directeur Général de l'Administration



**PRÉFET
DE LA RÉGION
GUYANE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*





OUVERTURE

Marine NEUVILLE

Directrice Nationale du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique



Au programme

Les troubles musculosquelettiques : vivre la maladie au quotidien

Table ronde 1

Témoignages d'agents atteints de TMS avec le regard de l'ergonome et du médecin du travail

Table ronde 2

Les ressources mobilisables sur le territoire



Les TMS : vivre la maladie au quotidien



Philippine LE BARROIS D'ORGEVAL
Médecin en santé au travail





Les troubles musculo-squelettiques en médecine et santé au travail

**Dr Philippine Le Barrois d'Orgeval
Service de Santé au Travail, CH de Cayenne**

philippine.lebarroisdorgeval@ch-cayenne.fr

Plan

INTRODUCTION

Définition

Quelques statistiques

Les TMS les plus fréquents

Les signes physiques annonciateurs de TMS

Les différents niveaux de symptômes

LES FACTEURS DE RISQUE DE L'APPARITION DE TMS

Facteurs de risque liés au travail

Facteurs de risque non liés au travail

LES RETENTISSEMENTS DES TMS SUR LA VIE DE L'AGENT

Sur la vie personnelle

En rapport avec les symptômes ressentis

En rapport avec le fardeau de la maladie

Sur la vie professionnelle

LES RETENTISSEMENTS DES TMS POUR L'EMPLOYEUR

UN EXEMPLE DE TMS : LE SYNDROME DU CANAL CARPIEN

Facteurs favorisants

Prise en charge, déclaration en tant que maladie professionnelle

Aménagement du poste de travail

Point général sur la déclaration de MP

Traitement

Récupération post-opératoire

UN EXEMPLE DE TMS : LE SYNDROME DE LA COIFFE DES ROTATEURS

Introduction

Définition

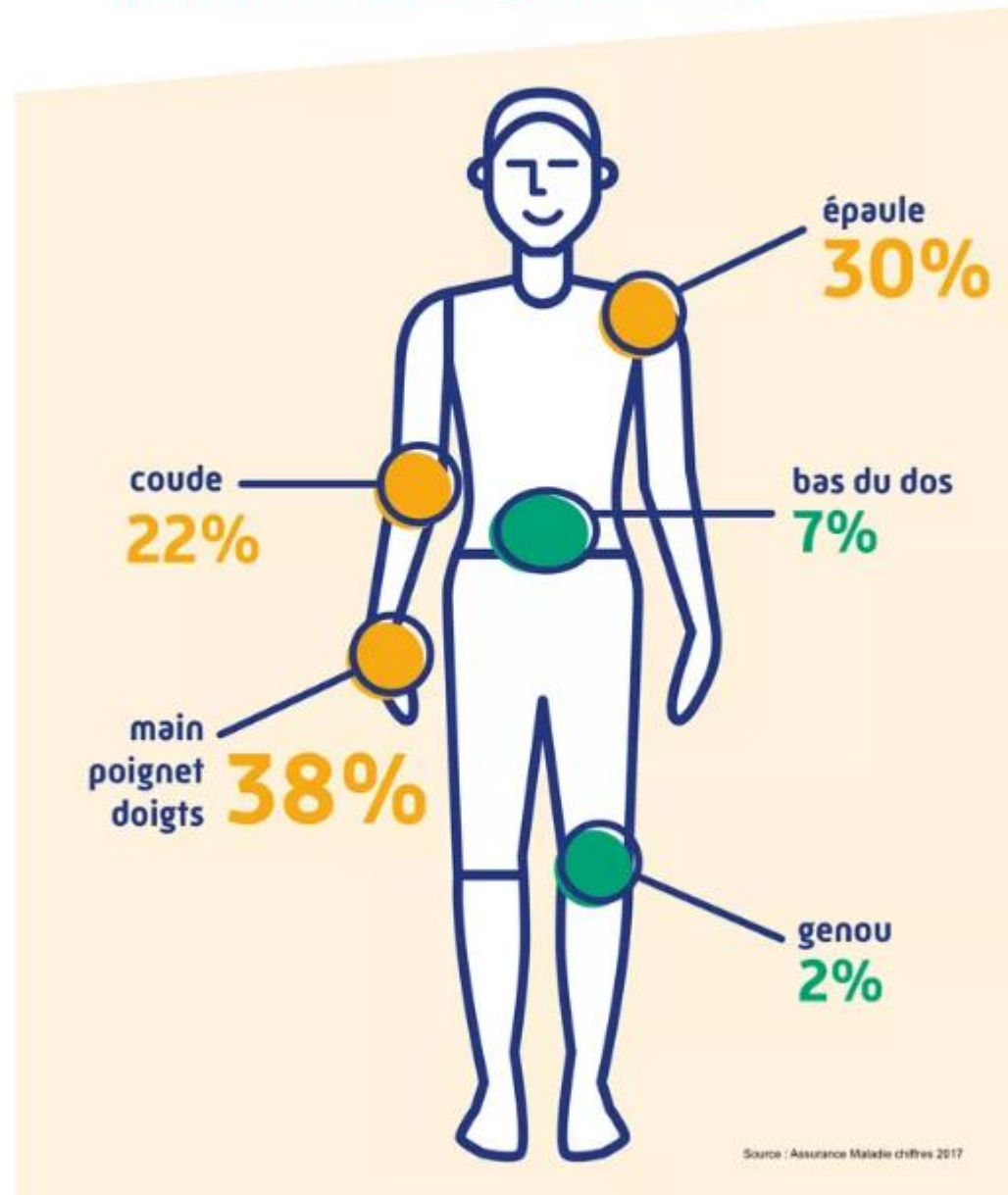
- Les troubles musculo–squelettiques (TMS) regroupent des affections touchant les articulations, les muscles et les tendons.
- Les TMS résultent d'un déséquilibre entre les capacités physiques du corps et les sollicitations et contraintes auxquelles il est exposé

Quelques statistiques

Les TMS : première cause d'indemnisation pour maladie professionnelle en France.

- Depuis 2003, les TMS ont augmenté de 60 %.
- En 2015, les TMS ont représenté plus de 87 % des maladies professionnelles ayant entraîné un arrêt de travail ou une réparation financière en raison de séquelles.
- Le mal de dos représente 20 % des accidents du travail.

Les parties du corps les plus touchées par les TMS



Les TMS les plus fréquents

| Type de maladie | Partie du corps concernée | Fréquence de cette maladie au sein de l'ensemble des TMS |
|-------------------------------------|---------------------------|--|
| Syndrome du canal carpien | Poignet | 38 % |
| Syndrome de la coiffe des rotateurs | Epaule | 30 % |
| Epicondylite | Coude | 22 % |
| Lombalgies | Colonne vertébrale | 7 % |

Signes physiques annonciateurs de TMS

- Des douleurs au niveau des articulations, de la colonne vertébrale, des muscles
 - Une fatigue musculaire localisée et persistante, se traduisant par :
 - des courbatures lors de la réalisation d'efforts
 - la difficulté à réaliser des efforts facilement réalisables auparavant
 - De la raideur
 - Des picotements ou engourdissements, dans le cas d'atteintes nerveuses
 - Doigt replié, dans le cas d'atteintes tendineuses
- **Les symptômes physiques surviennent quand le salarié dépasse ses capacités fonctionnelles et ne bénéficie pas d'une récupération suffisante. Les tissus mous au niveau des articulations sont alors hyper sollicités.**

3 niveaux de symptômes

| | |
|---|--|
| Niveau 1 = signes annonciateurs de TMS | Les symptômes apparaissent durant une activité et disparaissent au repos |
| Niveau 2 | Les symptômes apparaissent rapidement lors des activités et mettent plus longtemps à disparaître au repos |
| Niveau 3 = TMS installé | Les symptômes telles que douleurs, lourdeur, raideurs... sont chroniques et persistent durant les autres activités et au repos |

- Les TMS s'installent le plus souvent de façon progressive.
- Il est primordial d'intervenir dès que des symptômes comme des douleurs ou des picotements surviennent.
- C'est encore mieux d'agir avant l'apparition de ces premiers symptômes.

Les facteurs de risque de l'apparition de TMS

Facteurs de risque liés au travail

| | |
|----------------------------------|---|
| Facteurs biomécaniques | <ul style="list-style-type: none">• les gestes effectués les bras au-dessus des épaules, les mouvements de torsion du poignet, du tronc, la flexion et l'extension du coude• la répétition fréquente du même geste qui fait appel aux mêmes groupes de muscles et d'articulations• le travail statique• le port de lourdes charges• la durée de l'activité |
| Facteurs environnementaux | <ul style="list-style-type: none">• pressions mécaniques produites par le contact du corps avec des objets extérieurs• les chocs• les vibrations• la qualité de l'éclairage• le froid |

Facteurs de risque liés au travail (suite)

| | |
|--|--|
| Facteurs organisationnels | <ul style="list-style-type: none">• Organisation du travail : rythme de travail, horaires, contenu du travail...• Conditions d'exercice : décali de réalisation trop court, cadence imposée, temps de récupération insuffisant... |
| Facteurs psychosociaux → Stress | <ul style="list-style-type: none">• Insatisfaction au regard d'un travail monotone• manque d'autonomie• tension engendrée par les délais à respecter• manque de reconnaissance professionnelle• relations sociales dégradées• absence de soutien du supérieur hiérarchique et des collègues• insécurité de l'emploi |

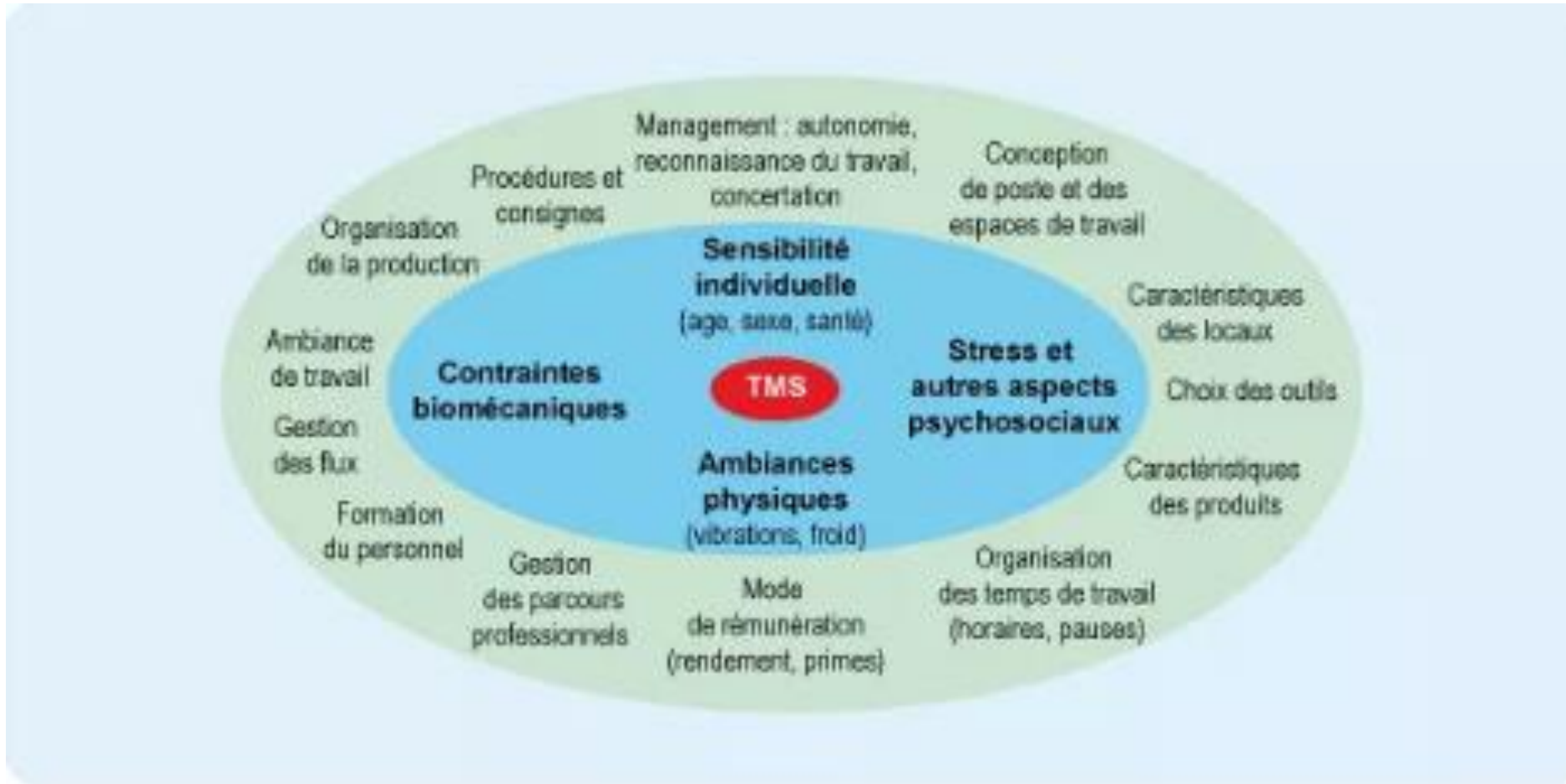
→ Le lien entre des activités professionnelles et la survenue et l'aggravation des TMS est aujourd'hui bien établi.

→ C'est pourquoi beaucoup de ces TMS sont inscrits aux tableaux des maladies professionnelles.

Facteurs de risque non liés au travail

- Age
- Maladies chroniques
- Fragilité psychologique
- Loisirs
- Activités sportives

En résumé :



→ C'est sur l'ensemble des facteurs modifiables qu'il faut agir pour diminuer l'incidence des TMS

Les retentissements des TMS sur la vie de l'agent

1. Sur la vie personnelle

En rapport avec les symptômes ressentis :

Des déficiences : toute perte de substance ou altération d'une structure ou fonction psychologique, physiologique ou anatomique

- Douleur, raideur, gonflement, sensation de décharge électrique
- Perte de force
- Perte de sensibilité
- Diminution des amplitudes articulaires
- Asthénie

Qui entraînent des difficultés à réaliser certaines tâches du quotidien
= incapacité : toute réduction (résultant d'une déficience) partielle ou totale de la capacité d'accomplir une activité d'une façon ou dans les limites considérées comme normales pour un être humain

- Faire le ménage
- Couper ses aliments
- Conduire
- Marcher

Au final, les déficiences et les incapacités peuvent entraîner un handicap.

Constitue un Handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant

- Impossibilité de continuer ses loisirs
- La personne atteinte ne peut plus jouer avec ses enfants comme avant
- Diminution des activités sociales
- → Isolement, impact psychologique, troubles du sommeil, diminution de la qualité de vie
- Et aussi : difficultés financières en cas d'arrêt maladie prolongé

En rapport avec le fardeau de la maladie :

Le fardeau est l'accumulation des conséquences liées aux maladies et à leur prise en charge.

Le fardeau envahit progressivement la vie quotidienne du patient et le rappelle sans cesse à son état de malade.

Sa gestion entraîne une charge de travail faite d'efforts déployés pour supporter l'accumulation des conséquences et trouver des solutions aux difficultés multiples.

Le patient est pris entre deux désirs contradictoires, se soigner correctement et préserver sa qualité de vie.

- Interactions avec le système de santé : **prises de rendez-vous**, coordination de plusieurs rendez-vous, **temps passé pour les consultations** (exemple : kinésithérapie plusieurs fois par semaine), échanges avec les professionnels de santé, informations contradictoires, attente de résultats
- Médico-administratif : Gestion des **arrêts de travail**, des **démarches de reconnaissance de maladie professionnelle**, des démarches d'accident du travail, du **dossier MDPH**, du dossier ALD, des demandes de **temps partiel thérapeutique...**
- Médicaments : oubli de prises, **contraintes liées à certains médicaments**, effets secondaires, obtention des ordonnances...
- Changements de mode de vie : injonction **d'activité physique...**
- Charge financière : coût de certains médicaments, de certaines prestations médicales ou paramédicales ...
- Nécessité d'apprendre : à gérer son traitement, à naviguer dans le système de santé ...

2. Sur la vie professionnelle

Les conséquences des TMS dans le cas où l'agent ne peut pas travailler en raison de la maladie :

- **Congé maladie ordinaire (CMO)**
 - 3 mois à plein traitement puis 9 mois à demi-traitement
- **En cas congé en accident de service, de trajet ou de MP, on parle de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)**
 - Pour les titulaires : plein traitement pendant la durée de l'arrêt pour soins et/ou dans l'attente d'un reclassement
- **Congé longue maladie (CLM)**
 - « Rhumatismes chroniques invalidants, inflammatoires ou dégénératifs »
 - **Durée de 3 ans maximum, dont un an à plein traitement puis 2 ans à demi-traitement**
 - Sans effet sur les droits à avancement d'échelon et de grade
 - Sans effet sur la retraite
 - Ne réduit pas, entre autres, les droits aux congés annuels
- Congé de longue durée (CLD) : 5 maladies uniquement, ne comprend pas les TMS

Si à l'issue des congés de maladie, l'agent ne peut pas reprendre le travail sur ses fonctions antérieures :

- **Inaptitude aux fonctions** prononcée par le **médecin agréé/conseil médical**
- **Période de préparation au reclassement de 12 mois**
- **Reclassement direct**
- **Disponibilité d'office** si le conseil médical juge que l'état de santé va évoluer favorablement

Si inaptitude aux fonctions + fin de droits congés maladie (CMO, CLM, CLD) + impossibilité de reclassement :

- **Retraite pour invalidité** quel que soit l'âge et quel que soit le nombre de trimestres d'assurance retraite.
- *Pas d'invalidité catégorie 1 dans la fonction publique.*
- Le paiement du demi-traitement est maintenu si nécessaire jusqu'à la date de la décision de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

→ Rôle de **l'assistant social du personnel** dans ces démarches

Les conséquences des TMS dans le cas où l'agent peut travailler :

- Diminution de la productivité
- Gestion des absences pour se rendre à ses rdv médicaux

- Sentiment de stigmatisation dans certaines circonstances au travail
→ Accompagnement par le **psychologue du travail**

- **Utilité de la reconnaissance en Qualité de Travailleur handicapé (RQTH)**

- **Suivi rapproché par l'équipe pluridisciplinaire en prévention et santé au travail (SPST) :**

1. « Prescription » d'aménagements du poste de travail

- **Etude de poste**

- Réalisation de la fiche de visite comprenant les **aménagements de poste ou la demande de reclassement**, après discussion avec l'agent et l'employeur.

2. « Mise en place » des aménagements du poste de travail

- Aménagement du poste de travail directement par l'employeur
- Plateforme de prêt de matériel avant achat
- Mise à disposition de fonds par le **FIPHFP** pour l'achat de matériel

→ Rôles de **l'assistant social du personnel** et de **l'ergonome** dans ces démarches

3. En cas de prescription de temps partiel thérapeutique par le médecin (traitant ou spécialiste) du salarié :

- Répartition du temps de travail par le médecin du travail, après discussion avec l'agent et l'employeur

Les retentissements des TMS sur l'employeur

- Diminution de la productivité des travailleurs motivés et consciencieux touchés par les lésions chroniques → **perte de qualité, de quantité**
- Augmentation de l'absentéisme avec notamment de très longs arrêts maladie entraînant une augmentation de la rotation du personnel pour remplacer les personnes touchées → **perte de savoir-faire et de compétences, frais de formation et temps d'adaptation**
- **Augmentation des incidents et des accidents** par manque d'attention et de capacités de réaction due à la fatigue, la douleur ou l'inconfort
- **Mauvaise ambiance de travail** et perte de motivation
- Coûts pour l'aménagement des postes de travail

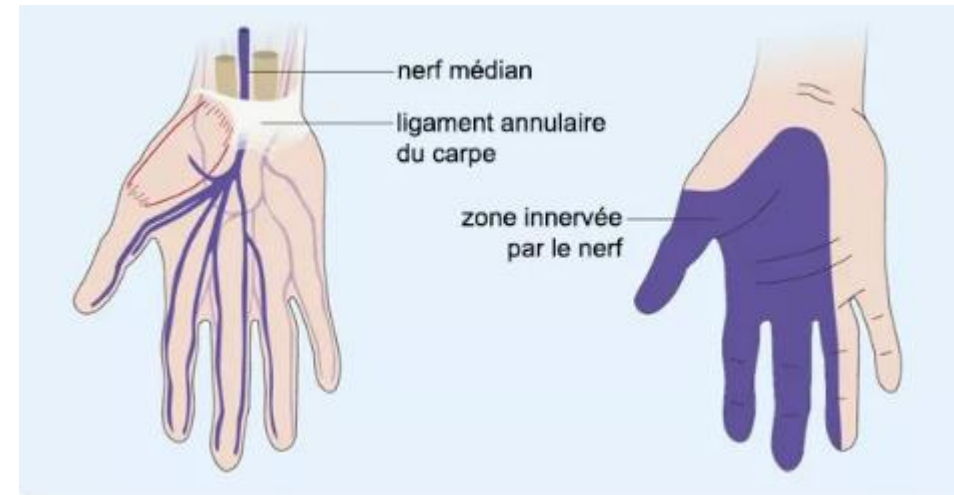
Questions ?

Un exemple :
le syndrome du canal carpien

Syndrome du canal carpien

Le **syndrome du canal carpien** désigne :

- l'ensemble des symptômes tels que fourmillements, troubles de la sensibilité et diminution de la force ;
- situés au niveau des 3 premiers doigts de la main ;
- dus à la **compression du nerf médian** lors de son passage dans le canal carpien, au niveau du poignet.



Professions les plus touchées :
Personnel administratif
IADE

→ **C'est le TMS le plus fréquent avec 130 000 opérations par an**
→ **Le syndrome du canal carpien est représenté dans le tableau 57C des maladies professionnelles.**

Facteurs favorisants

Facteurs hormonaux ou métaboliques La [grossesse](#), la [ménopause](#), l'[hypothyroïdie](#), l'insuffisance rénale chronique grave traitée par [hémodialyse](#) et le [diabète](#)

Anomalies constitutionnelles ou acquises du poignet Un canal carpien naturellement étroit, des anomalies du trajet d'artères, ou de tendons, une déformation ou un rétrécissement après un traumatisme

Certaines maladies ostéo-articulaires [La polyarthrite rhumatoïde](#), la [goutte](#)....

Des mouvements répétés ou des postures nocives **Travaux manuels répétitifs, rapides**

- des mouvements de **flexion-extension**, de **torsion du poignet** (conditionnement, emballage, utilisation d'un tournevis, d'un archet d'instrument, essorage d'une serpillière...)
- des mouvements nécessitant une **force importante de la main ou l'utilisation répétée ou en force de la pince pouce-index** (manipulation d'une pince, intubation oro-trachéale pour les IADE)
- des travaux demandant une **force statique prolongée** (maintien prolongé du volant dans la conduite automobile...)
- des travaux exposés aux **vibrations** (utilisation d'un marteau-piqueur par exemple) ou exécutés dans un environnement **froid**.

Prise en charge du syndrome du canal carpien

Dès les premiers symptômes

Le médecin traitant réalise :

- Diagnostic clinique du syndrome du canal carpien
 - La gravité de l'atteinte peut être précisée par un électroneuromyogramme réalisé par un neurologue
- La demande de reconnaissance en tant que **maladie professionnelle MP 57C**.

Les critères sont les suivants :

| Désignation de la maladie | Délai de la prise en charge | Liste limitative des travaux susceptibles de provoquer ces maladies |
|---------------------------|-----------------------------|---|
| Syndrome du canal carpien | 30 jours | Travaux comportant de façon habituelle, soit des mouvements répétés ou prolongés d'extension du poignet ou de préhension de la main , soit un appui carpien, soit une pression prolongée ou répétée sur le talon de la main. |

- Pas de nécessité d'examen complémentaire pour faire le dossier !
- Présomption d'imputabilité pour les maladies professionnelles respectant l'ensemble des critères du tableau. Sinon : passage en conseil médical.

Point sur la déclaration de MP

Délai de prise en charge : délai maximal entre la constatation de la maladie et la date à laquelle le travailleur a cessé d'être exposé.

La maladie peut donc être constatée pendant que le travailleur est exposé ou après la fin de son exposition, dans les limites de ce délai.



Ne pas confondre avec le **délai de déclaration** de la maladie professionnelle dans la fonction publique qui est à de **2 ans** à compter de :

- la date de la première constatation médicale de la maladie
- ou de la date à laquelle l'agent a été informé par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et son activité professionnelle
- ou, en cas de modifications des tableaux de maladies professionnelles du code de la sécurité sociale alors que l'agent est déjà atteint d'une maladie correspondant à ces tableaux, de la date d'entrée en vigueur de ces modifications.

Dans le même temps :

Orientation de l'agent vers **[l'équipe de prévention et santé au travail](#)** pour étude de poste en vue de supprimer ou corriger les facteurs favorisants identifiés, lorsque cela est possible.

Aménagements du poste de travail

- Siège adapté au nombre d'heures de travail assis par jour, et réglé correctement
- Ecran à la bonne hauteur
- Souris verticale / pointeur central



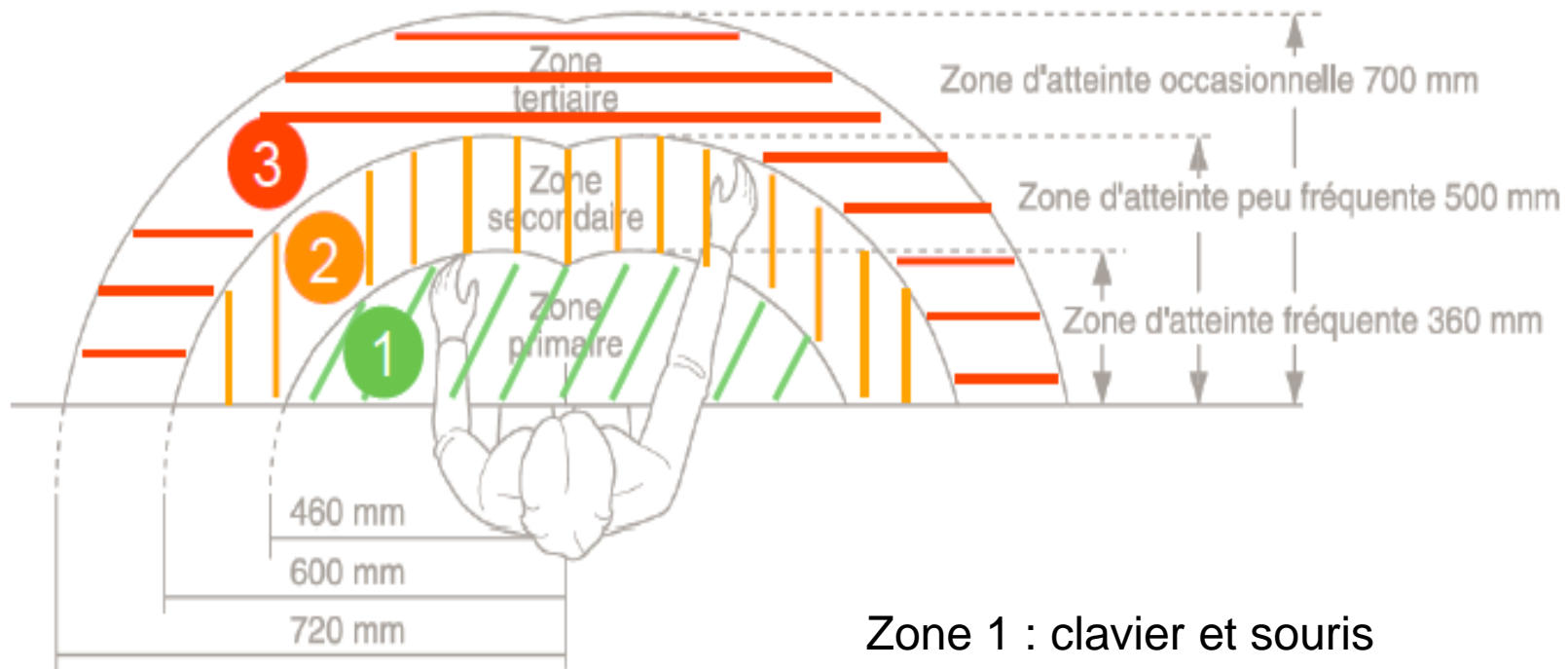
😊 Bonne position



☹ Flexion, déviation des poignets



- Positionnement correct du clavier, de la souris et autres accessoires sur le bureau, en fonction de la fréquence d'utilisation



Zone 1 : clavier et souris

Zone 2 : téléphone

Syndrome du canal carpien

Traitement

2. Traitement médical :

- **Port d'une attelle amovible d'immobilisation du poignet, la nuit**
- **La prise de médicaments antalgiques ou anti-inflammatoires non stéroïdiens**
- **Les infiltrations de corticoïdes** dans le canal carpien. Ces infiltrations sont limitées en nombre (2 espacées de 3 à 6 mois).

3. Traitement chirurgical : en cas d'échec du traitement médical

- La chirurgie consiste essentiellement à sectionner le ligament annulaire du carpe pour **réduire la compression du nerf médian.**

Syndrome du canal carpien

Récupération post-opératoire

Elle peut être bonne :

Les paresthésies : disparition progressive

Les troubles sensitifs : régressent en quelques semaines

Les douleurs post-opératoires : régressent en plusieurs semaines

La paume de la main reste sensible à la pression pendant 3 à 6 mois environ.

Mais, dans le cas d'un syndrome associé à une perte de motricité :

La récupération post-opératoire est partielle, plus tardive et plus aléatoire.

→ IMPORTANCE D'UNE PRISE EN CHARGE PRECOCE

Syndrome de la coiffe des rotateurs

Le syndrome de la coiffe des rotateurs désigne les pathologies inflammatoires des tendons des muscles de l'épaule, et peut évoluer vers une rupture ou perforation de ces tendons.

Symptômes :

Douleur de l'épaule à l'effort, puis au repos
Diminution de l'amplitude articulaire,
« blocage »



Professions les plus touchées :

Aide-soignants
Personnel technique
Professions administratives

→ Le syndrome de la coiffe des rotateurs est représenté dans le tableau 57A des maladies professionnelles.

Sources

<https://www.sfmng.org/>

www.ameli.fr

<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail>

<https://www.inrs.fr/risques>

<https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/>

<http://www.sistepaca.org/>

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/>

<https://www.veterans.gc.ca/>



Merci de votre attention.

**Les troubles musculo-squelettiques en médecine
et santé au travail**

**Dr Philippine Le Barrois d'Orgeval
Service de Santé au Travail, CH de Cayenne**

philippine.lebarroisdorgeval@ch-cayenne.fr

Questions ?




Table ronde 1
Personnes
atteintes de TMS
en situation
d'emploi
et
mesures de
compensation

Témoignages

Mme HO-BING-HUANG Valérie

*Assistante médico-administrative au centre pénitentiaire de
Remire-Montjoly*

Mme OTMANI Yasmina

Agent d'accueil à la DRH - CH Cayenne

Mme BOURGADE Orlane

*Psychologue du travail et ergonomiste
Service social du personnel – CH-Cayenne*

Dr LE BARROIS D'ORGEVAL

Médecin en santé au travail – CH-Cayenne



« La psychologie du travail et de l'ergonomie dans la prise en compte des TMS »

Mme Orlane BOURGADE, Psychologue du travail et Ergonome au CHC

Sur l'axe psychologique

- **Les causes des TMS au travail sont multifactorielles** : elles peuvent être liées aux conditions physiques de travail mais aussi aux conditions de travail de manière plus générale (ex : demande psychique élevée dû au stress/mauvaises relations de travail entre collègues, etc.).
- **Méthode de travail** : étudier l'ensemble des facteurs individuels, collectifs, et organisationnels qui pourraient influencer sur l'apparition des TMS et soumettre des préconisations

Les domaines d'intervention du psychologue

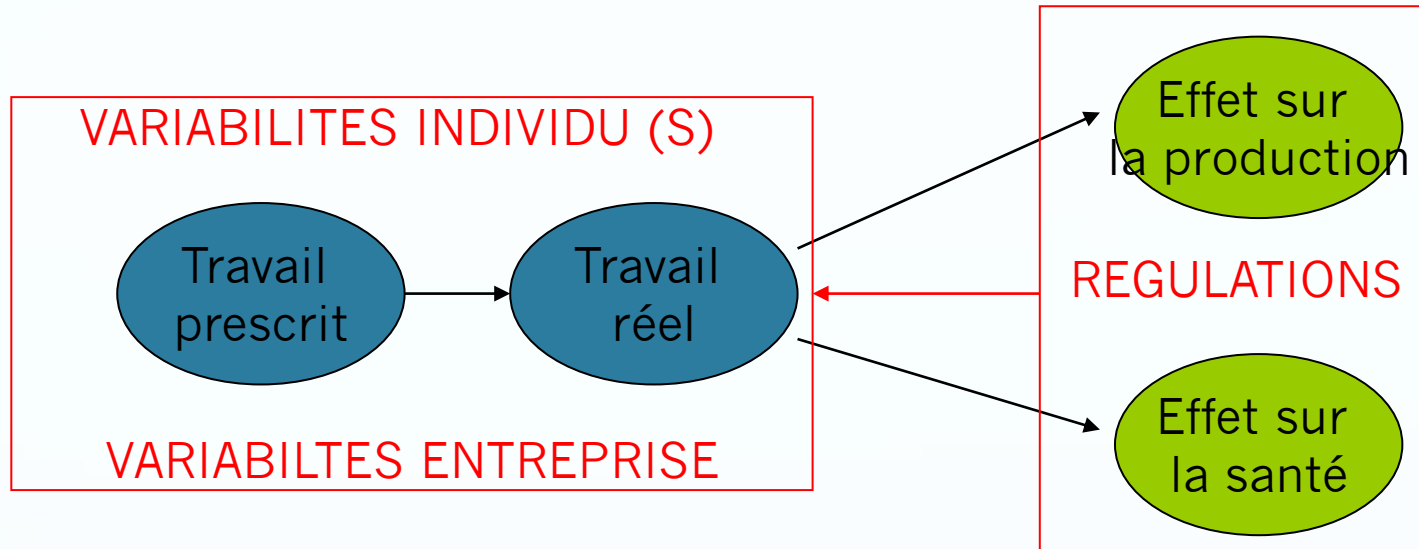
- Contribuer à la mise en place d'actions visant à diminuer les facteurs de stress (mise d'un plan QVT, séances gestion du stress, GAPP, etc.)
- Favoriser le maintien ou la réintégration de l'agent au travail (accompagnement groupal ou individuel)
- Accompagner l'agent dans l'acceptation de son nouveau corps au travail.
- Aider à la réflexion d'un reclassement/réorientation (faire le deuil de l'ancien métier).

EN MATIERE D'ERGONOMIE

- Etudie le fonctionnement de l'Homme en activité professionnelle, afin d'aider les entreprises à se développer sans mettre en jeu la santé des travailleurs.
- **Moyens : Adapter le travail à l'Homme en partant du principe que l'homme et le poste moyens n'existent pas.**

METHODE :

Analyse Ergonomique du Travail



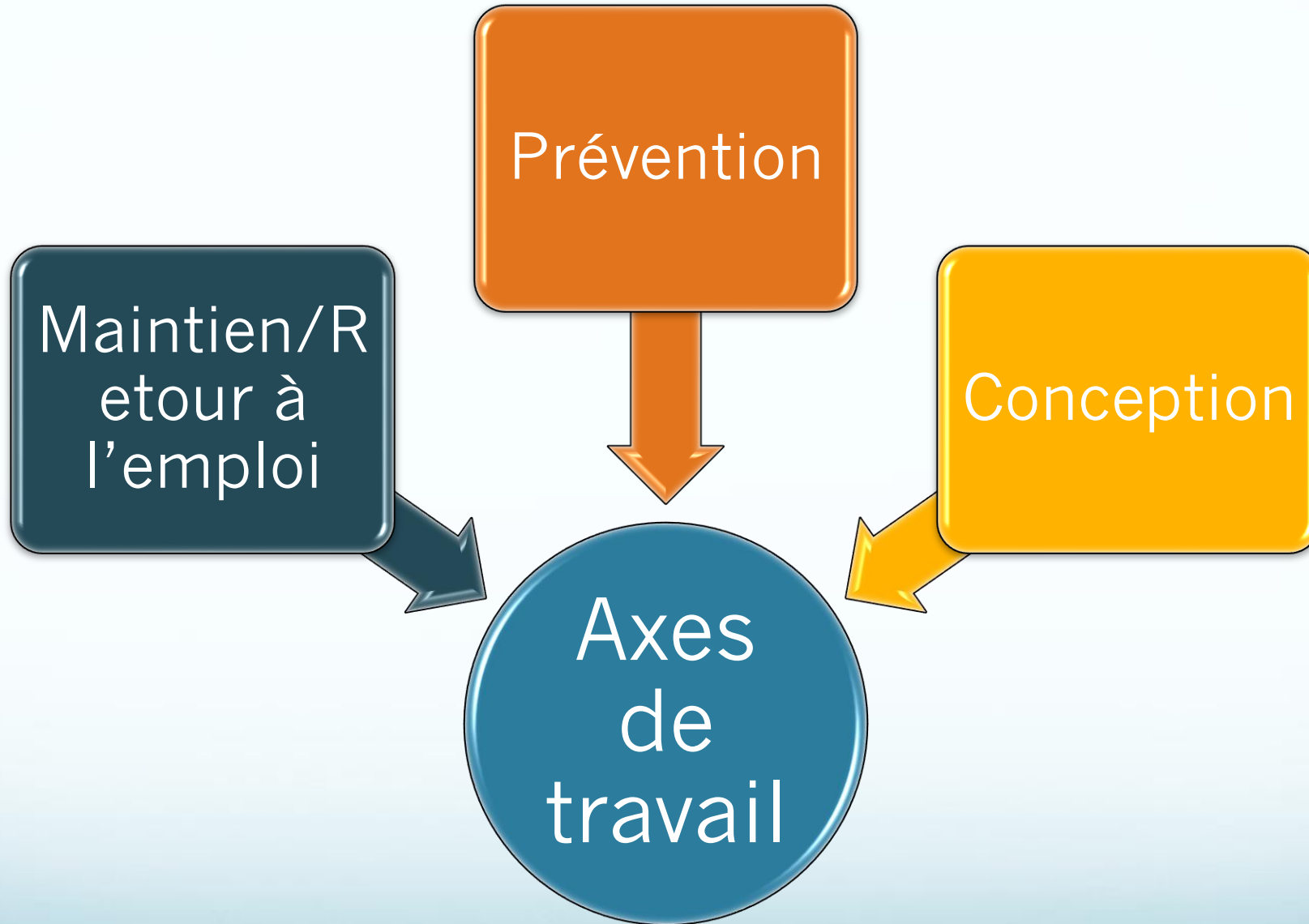
- TRAVAIL PRESCRIT (tâche) : but à atteindre dans des conditions données.
- TRAVAIL RÉEL (activité) : stratégies (créativité) mises en œuvre par l'agent pour atteindre les objectifs (ex : grève du zèle).
- VARIABLES : inter et intra individuels, produits, environnements, moyens, production.
- RÉGULATIONS : Les agents ajustent leur activité, apportent une correction au fonctionnement du processus en fonction de l'écart entre le résultat à atteindre et celui effectivement obtenu.

METHODE :

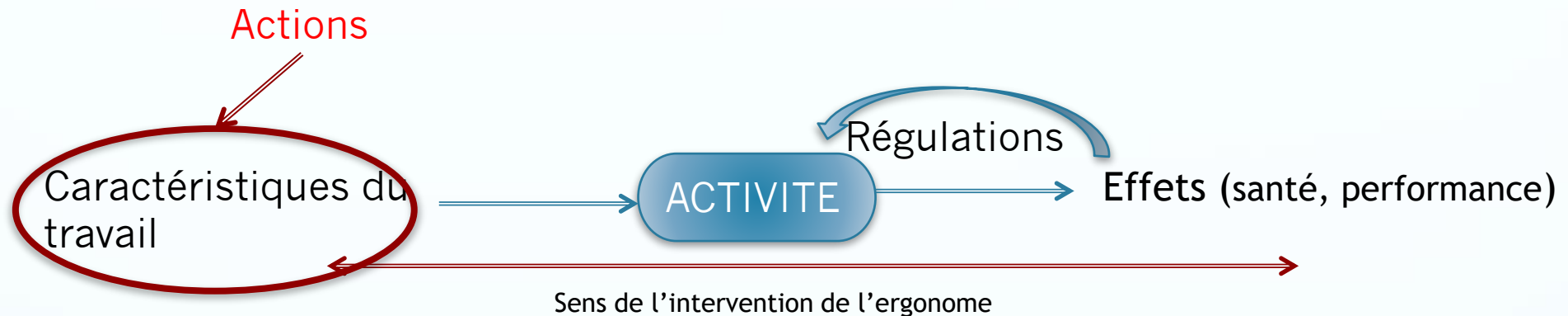
Analyse Ergonomique du Travail

- * Comprendre le travail : les écarts entre la perception qu'ont les acteurs de l'entreprise du travail effectué par les agents et la réalité.
- * Analyse de l'activité (verbalisations, OBSERVATIONS) : des choses que l'on a beaucoup de difficultés à dire, que l'on n'arrive pas à expliquer (inconscient cognitif)
- * Partager cette connaissance afin de transformer le travail (organisation, environnement)

3 champs d'action : maintien ou retour à l'emploi, prévention, conception

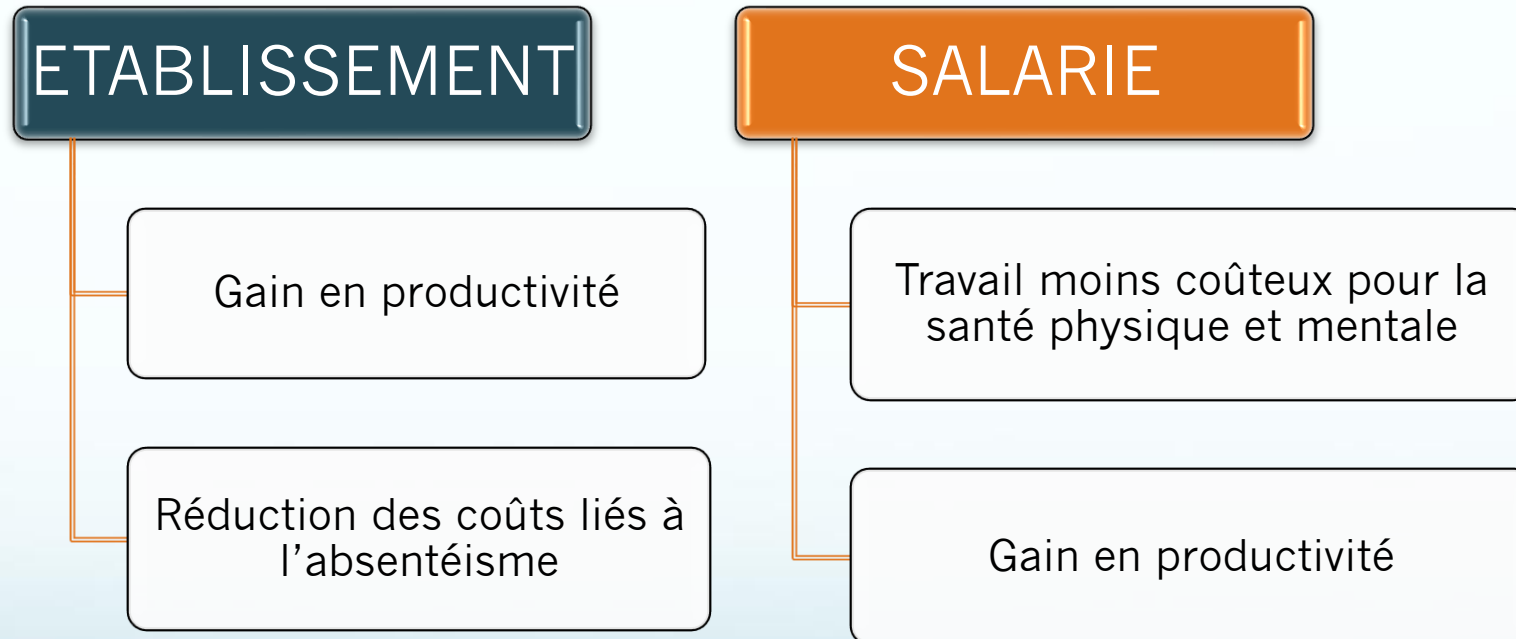


Pourquoi intervenir le plus en amont possible ?



Double casquette mais objectifs communs

- Objectifs généraux :






Table ronde 2
Les
ressources
mobilisables
sur
le territoire

Mme LEVEILLE Klaud-Audrey
Directrice de l'ARACTE Guyane

Mme CIPPE Vanina
Coordinatrice Cap Emploi
Mme DURAND Keila
Responsable Cap Emploi

Mme AGOT Ghislaine
Cheffe de service Pôle Appui et Coordination APAJH
Mme MONDESIR Gerdanie
Référente Ressources Handicap
Mme DUPONT Solène
Ergothérapeute

Mme MONTBRUN Nadine
Directrice territoriale handicap FIPHFP, région Antilles-Guyane





**L'ARACTE,
Association
Régionale
pour
l'Amélioration
des
Conditions de
Travail en
Entreprise**



Mme LEVEILLE Klaud-Audrey
Directrice de l'ARACTE Guyane





ARACTE GUYANE

Aracte Guyane
ASSOCIATION RÉGIONALE
POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE
TRAVAIL EN ENTREPRISE RÉGION GUYANE



www.aracte-guyane.fr

ARACTE GUYANE : Contexte

En réponse à l'appel à candidature visant à améliorer les conditions de travail en Guyane, lancé conjointement par la Direction Entreprises, Travail, Consommation et Concurrence (DETCC) ainsi que la Direction Générale de la Cohésion et des Populations de Guyane (DGCOPOP), dans le cadre du contrat de convergence et de transition conclu entre l'État et la Collectivité Territoriale de Guyane, le MEDEF et la CPME ont formulé leur réponse en 2020. Par la suite, en 2021, les syndicats salariés, à savoir FO/CDTG-CFDT/CFTC/UTG, ont exprimé leur volonté de se joindre au projet ARACTE GUYANE.



ARACTE GUYANE : Les objectifs



Objectif

Apporter une expertise aux entreprises par un accompagnement individuel ou dans le cadre d'un projet collectif,



Objectif

Expérimenter, capitaliser et transférer au plus grand nombre des méthodes de changement concerté, pour améliorer les conditions de travail des salariés et l'efficacité des entreprises et des administrations.



Objectif

Accompagner les institutions à déployer largement sur l'ensemble du territoire guyanais des démarches contribuant à l'Amélioration la Qualité de vie et des Conditions de Travail .



Intervenir en entreprise

Informier , Conseiller , Diagnostiquer , Accompagner, Former , Evaluer ,
Conduire des actions collectives .



Intervenir auprès des partenaires

Elaborer et piloter des projets , Animer des réseaux : Consultants ,
Clubs , Evaluer les dispositifs , Former



Concevoir et diffuser des outils et des méthodes

Organiser des manifestations , colloques rencontres et débats,
Créer des guides des plaquettes , Animer des sites internet

ARACTE GUYANE : Offre de Services

Découvrez l'offre de services exclusive de l'ARACTE GUYANE . Notre approche unique se distingue par son caractère modulable, offrant une solution sur mesure adaptée aux spécificités de chaque structure locale. Nous sommes déterminés à accompagner votre entreprise vers des conditions de travail optimales, en personnalisant notre offre selon vos besoins particuliers.



Audit

Social , Santé , RPS , Organisationnel



Accompagnement

Mise en place de documents réglementaires , Dialogue social , Handicap , QVCT , Longue Maladie



Formation -Sensibilisation

Risques Psychosociaux , Addictions et cadre professionnel , QVCT , Violences (Harcèlement /Sexisme / Violences conjugales) , Handicap , Egalité professionnelle , Travail à distance



Actions ARACTE GUYANE- EN FAVEUR DE LA DETECTION DES TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES



Audit - Diagnostic - Etat des lieux



Formation - Sensibilisation

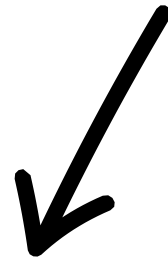
Aracte Guyane
ASSOCIATION RÉGIONALE



Comment contacter l'ARACTE GUYANE

Structures publiques

Problématiques
relatives à
l'amélioration de la
qualité de vie au travail
(QVCT)



Par le biais du site internet :

www.aracte-guyane.fr



Par courriel :

accueil@aracte-guyane.fr



Par téléphone :

[0694431548](tel:0694431548)



En 2023

Le nombre de personnes sensibilisées et formées

349 personnes

196 Femmes / 156 Hommes

Le nombre d'accompagnement individuel

130 personnes

au travers de 94 accompagnements

Le nombre d'accompagnement collectif

32 accompagnements collectifs

28 structures privées / 4 structures publiques

Le nombre d'évènements

9 évènements

Le nombre de publications

146 publications



Les clients - Partenaires



LIGUE GUYANE



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE

Liberté
Égalité
Fraternité

CCI GUYANE



croix-rouge française



Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier



Aracte Guyane

ASSOCIATION RÉGIONALE

POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL EN ENTREPRISE RÉGION GUYANE



ARACTE GUYANE

PARTENAIRES SOCIAUX



Mouvement
des Entreprises
de France
Guyane



PARTENAIRES INSTITUTIONNELS



PARTENAIRES PRIVÉS



MERCI POUR VOTRE ATTENTION



N'hésitez pas à contacter
notre équipe pour toutes questions !



0694-43-15-48



direction@aracte-guyane.fr



VOUS ACCOMPAGNER,
**NOTRE
PRIORITÉ !**

Aracte Guyane
ASSOCIATION RÉGIONALE
POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE
TRAVAIL EN ENTREPRISE RÉGION GUYANE

Parce que nous savons à quel point il est important d'être accompagné sur certaines actions, nous vous proposons une offre de service adaptée.

 **DES AUDITS
& DIAGNOSTICS**

 **DES ACCOMPAGNEMENTS**

 **DES SENSIBILISATIONS
& FORMATIONS**



NOS OFFRES DE SERVICES

L'Aracte Guyane association de loi 1901, créée en Novembre 2020 par les différents syndicats patronaux qui ont été rejoint par les syndicats salariés en Avril 2021, traite entre autres, des questions liées aux conditions de travail, à la Qualité de Vie au Travail, à l'hygiène et à la sécurité dans les organisations.

DES AUDITS & DIAGNOSTICS

- Audit social
- Audit santé, sécurité au travail
- Audit conformité réglementaire QSE
- Audit organisationnel

DES ACCOMPAGNEMENTS

- Mise en place de mesures réglementaires ou d'amélioration des conditions de travail (DUERP, CSE, Télétravail, Cellule d'écoute etc...)
- Appui à la prévention des conflits et à la médiation
- Appui réglementaire au dialogue social
- Appui à l'intégration des personnels en situation de handicap
- Appui à la réintégration des personnels après une période de longue maladie
- Appui à la mise en place de journées spécifiques relatives à la QVCT au travail, à l'hygiène et à la sécurité dans les organisations

DES SENSIBILISATIONS & FORMATIONS

- Troubles musculosquelettiques
- Risques routiers
- Risques psychosociaux
- Gestion de crise
- Conduite du changement
- Travailler à distance
- Harcèlement, sexisme, violences conjugales
- Égalité professionnelle
- Addictions et cadre professionnel
- QVCT
- Handicap

“*Le plaisir dans le métier
met la perfection
dans le travail !*”

Aracte Guyane
ASSOCIATION RÉGIONALE
POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE
TRAVAIL EN ENTREPRISE RÉGION GUYANE



Mme CIPPE Vanina
Coordinatrice Cap Emploi
Mme DURAND Keila
Responsable Cap Emploi



PRESENTATION



Nos Missions

VERS L'EMPLOI

Informer en vue d'une insertion professionnelle

Conseiller dans la construction d'un projet professionnel

Accompagner dans l'élaboration et la mise en oeuvre d'un projet de formation

Faciliter la prise de fonction et l'adaptation au poste de travail

DANS L'EMPLOI

Maintien dans l'emploi : conserver son emploi son emploi dans des conditions compatibles avec son état de santé

Maintien en emploi : maintenir durablement en emploi

Conseiller en évolution professionnelle : faire le point sur sa situation professionnelle.

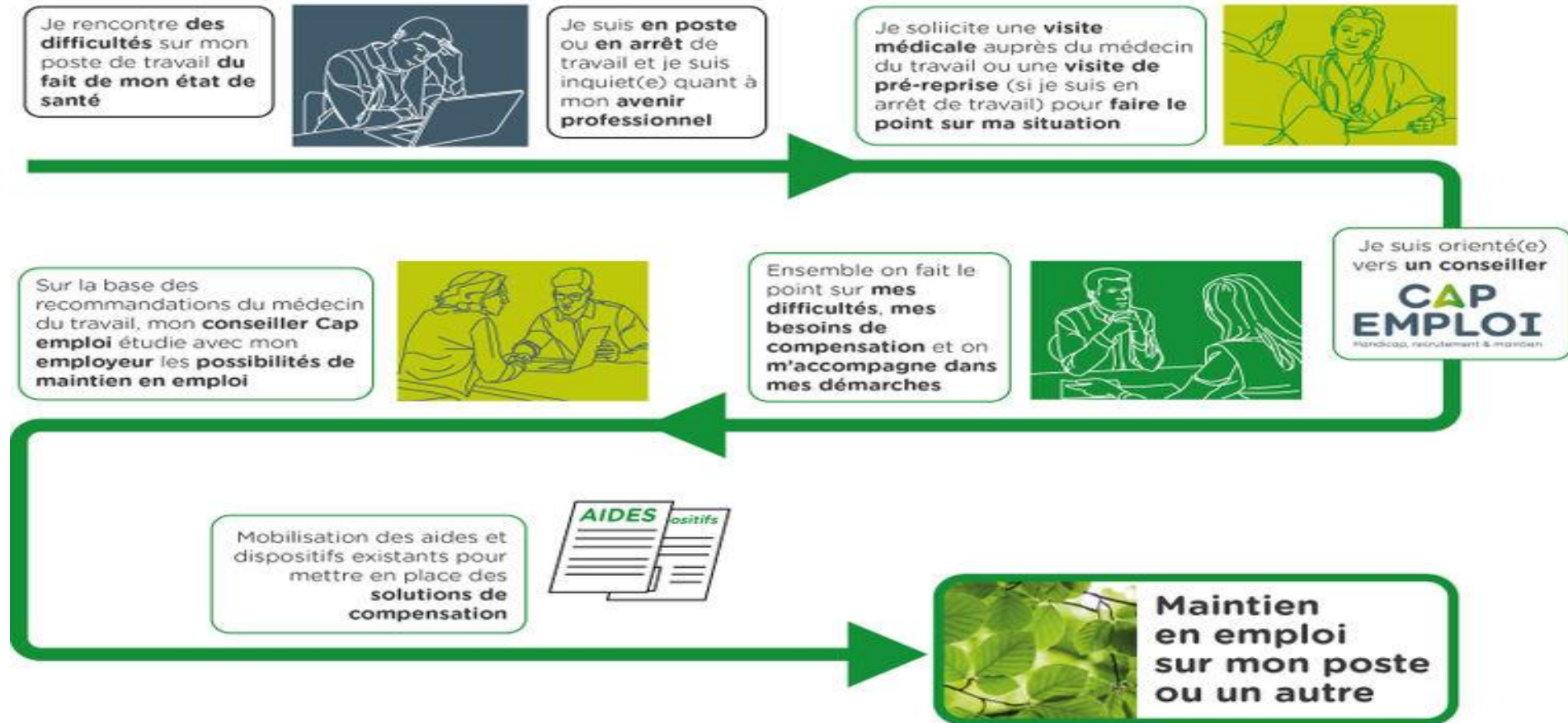
Pour les employeurs

Informer et sensibiliser sur l'obligation d'emploi des PSH sur les aides financières et services conseils mobilisables

Rechercher et mettre en place des solutions de compensation

Accompagner dans le but de maintenir une PSH en risque de perte d'emploi, dans un projet de transition professionnelle interne ou externe

Accompagnement Cap Emploi



Identification du besoin et recherche de compensation

Prestation d'appui
spécifique

- Dispositif mobilisable à tout moment du parcours, prescrit par CAP EMPLOI entre autre dans le but de mettre en oeuvre l'expertise, les conseils ou les techniques et mode de compensation
- PAS H. moteur - PAS H. visuel - PAS H. auditive
- PAS H. psychique - PAS H. mental - PAS H. trouble cognitif

Centre de
ressources

- Essaie de matériel de compensation
- Permet la mise en place de prêt de matériel dans l'attente d'acquisition du matériel définitif
- Essaie de matériel de compensation

Nos partenaires



**Organismes
de formation**



**Le club des Entreprises
s'engagent**

SPST



Nous Contacter

Route de Montabo – Chemin Grant

Bâtiment 2 – 2ème étage

97300 Cayenne

Tel: 0594 25 01 31

email : capemploi973@apajhguyane.org



Pour en savoir plus, contacter
le siège de votre Cap Emploi
le plus proche: www.agefiph.fr/
Annuaire



Cap Emploi Guyane

Pôle d'activités sociales,
Bât 2- 2ème étages,
Chemin Grant-
Route de Montabo
97300 Cayenne



0594250131



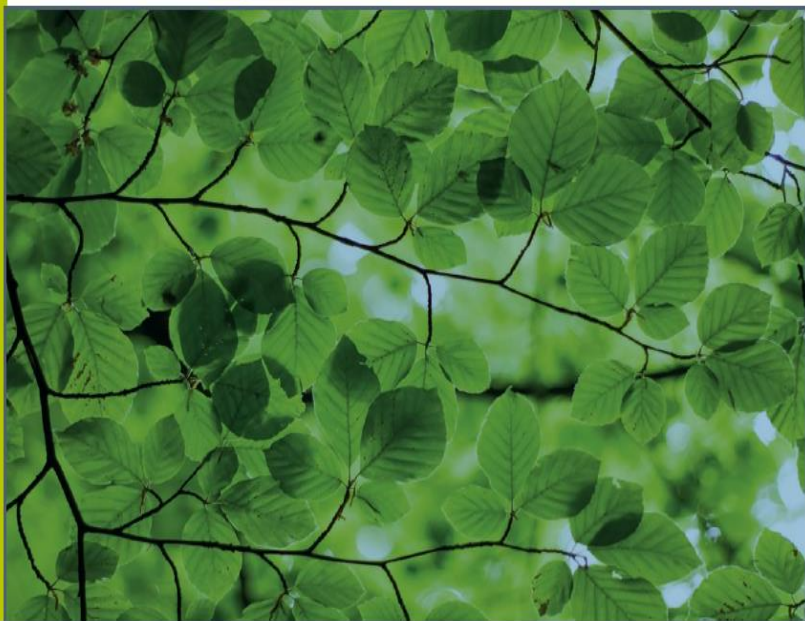
capemploi973@apajhguyane.org



CAP EMPLOI GUYANE

Handicap, recrutement & maintien

**Avec Cap Emploi, mettez
toutes les chances de
votre côté.**



Cap emploi, des missions au service de l'emploi des personnes handicapées



Les Cap emploi pilotés par l'État, l'Agefiph*, le FIPHFP** et Pôle emploi ont pour mission d'accompagner vers et dans l'emploi les personnes en situation de handicap et leurs employeurs.

Leurs expertises permettent d'évaluer la situation de handicap et d'identifier les moyens de compensation à mettre en œuvre.

** Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

* Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées.

Personnes handicapées en recherche d'emploi ou en activité



Avec le soutien du conseiller Cap emploi, vous mettez toutes les chances de votre côté pour réussir votre projet professionnel.

Faciliter la recherche d'emploi : identifier ses compétences, rédiger un CV et une lettre de motivations, sélectionner des offres, entrer en relation avec l'employeur, intégrer l'entreprise, identifier les moyens de compensation pour adapter la situation de travail ...

Bénéficier d'un accompagnement pour l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel, notamment dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle (CEP) issu de la loi du 5 mars 2014.

Trouver des solutions adaptées pour conserver son activité en tenant compte de votre état

de santé : recherche et mise en œuvre d'une solution pour conserver son emploi en lien avec le médecin du travail et l'employeur ou envisager une reconversion professionnelle.

Bénéficier, sous conditions, des prestations et aides financières de l'Agefiph et du Fiphfp en lien avec le handicap en complément des dispositifs emploi, formation, santé au travail ouverts à tous.

**CAP
EMPLOI**
Handicap, recrutement & maintien

Employeurs privés et publics

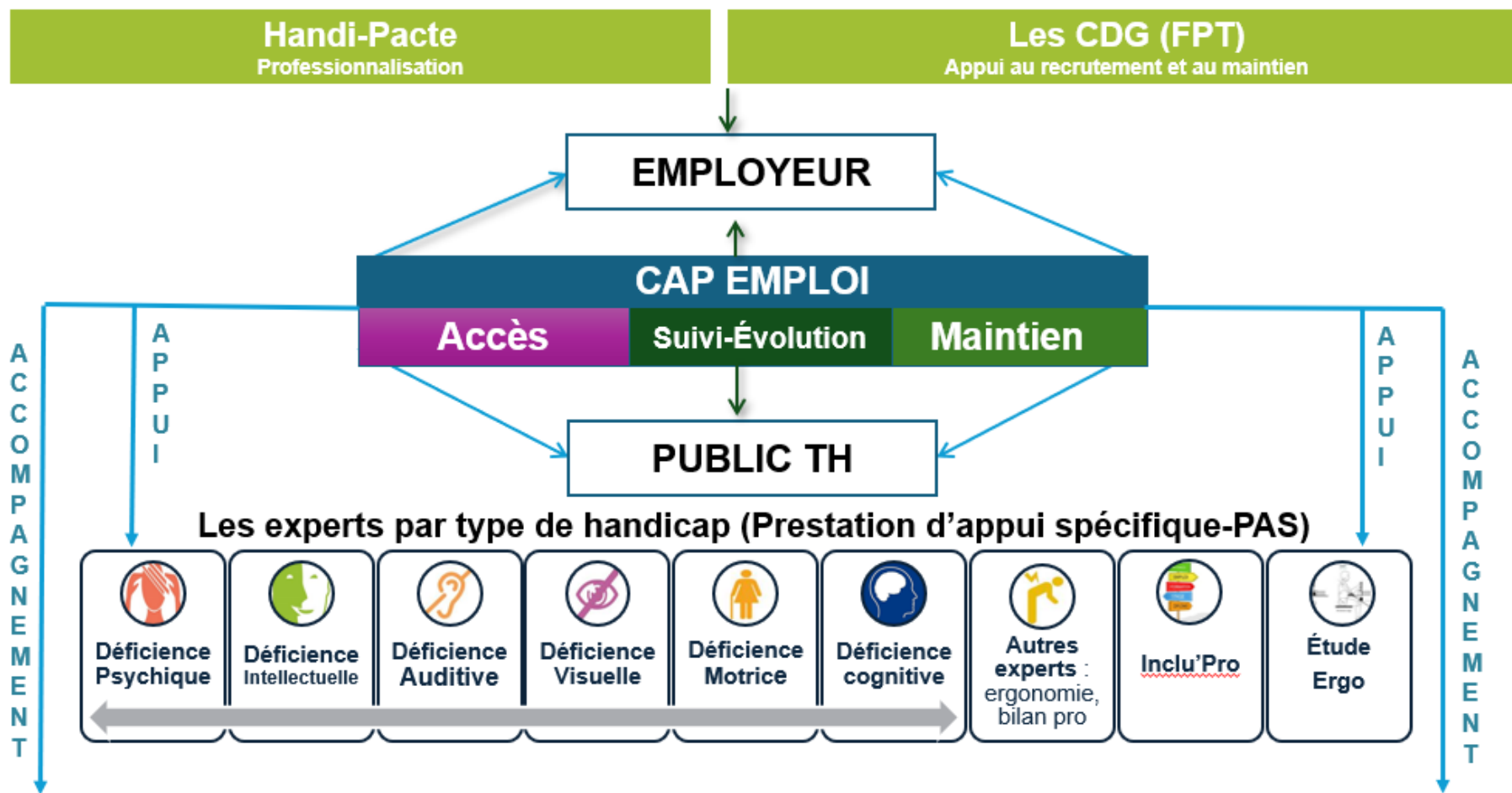


Le conseiller Cap emploi vous accompagne pour recruter et maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap.

Recruter une personne en situation de handicap : analyse du poste (compétences et contraintes associées), proposition de candidats, évaluation des besoins d'adaptation de la situation de travail et intégration du collaborateur.

Maintenir dans l'emploi un collaborateur dont l'état de santé pose des difficultés dans l'exercice de son activité professionnelle : recherche et mise en œuvre d'une solution en lien avec le médecin du travail.

Bénéficier, sous conditions, des prestations et aides financières de l'Agefiph et du Fiphfp en lien avec le handicap et en complément des dispositifs emploi/formation/santé au travail ouverts à tous



DISPOSITIF EMPLOI ACCOMPAGNE

Accompagnement de type jobcoaching - Dimensions personnelles et médico social - Durable pour tout types de handicap avec priorité : Handicap psychique - troubles du spectre autistique - Handicap cognitif

Mardi 23 janvier 2024

Plateforme d'essais et de prêts de matériel



Contexte



- Volonté gouvernementale de déployer ce type de plateforme d'essais et de prêts de matériel sur l'ensemble des territoires
- 2017 : Quantité d'aides techniques et d'aménagement de poste financés par l'AGEFIPH nettement inférieur aux préconisations faite dans les restitutions des PAS
- Manque de fournisseur d'aides techniques adaptés sur le territoire, hors matériel médical, donc l'impossibilité pour l'acheteur d'essayer le matériel avant de le commander
- Délais de livraison long, frais de transit onéreux
- Dispositif conjoint FIPHFP et AGEFIPH afin de mutualiser nos compétences et énergies pour accompagner les personnes en situation de handicap dans le cadre de leur parcours professionnel

Convention partenariale



- *Convention APAJH/AGEFIPH signée en juin 2018 puis convention avec le FIPHFP en décembre 2019*
- *AGEFIPH et le FIPHFP financent la plate-forme de prêt*
- *APAJH est prestataire*



PLATEFORME DE PRÊTS ET D'ESSAIS - Objectifs



- Permettre aux personnes en situation de handicap et aux professionnels en charge de leur accompagnement d'avoir un accès rapide et ponctuel à des moyens techniques de compensation
- Tester et valider le matériel de compensation avant leur achat définitif
- Prêt dans l'attente de la réception du matériel commandé par l'entreprise
- Apporter une réponse complémentaire aux Prestations d'Appuis Spécifiques

PLATEFORME DE PRÊTS ET D'ESSAIS - Contenu



- Conseils techniques individuels pour le choix du matériel le plus adapté, réalisé par un ergothérapeute.
- Essais de matériel dans les locaux de la plateforme ou sur les lieux de travail ou de formation du bénéficiaire.
- Prêt de matériel, qui comprend: l'installation et le réglage, la formation à l'utilisation du matériel, l'assistance technique, l'acheminement, l'enlèvement, la maintenance...

PLATEFORME DE PRÊTS ET D'ESSAIS - Bénéficiaires et Prescripteurs



Les bénéficiaires

- Personnes en situation de handicap éligibles aux aides de l'Agefiph et du FIPHFP :
- Salariés du secteur privé
- Agents de la fonction publique
- Travailleurs indépendants
- Demandeurs d'emploi en formation

Les prescripteurs

- Cap emploi
- Pôle emploi
- Missions Locales
- Agefiph et FIPHFP
- Employeurs publics ayant signés une convention avec le FIPHFP
- Ressources handicap formation
- En Opportunité : médecins du travail, Assistantes sociales spécialisées dans le cadre leur mission d'insertion professionnelle (CGSS, CHU...)

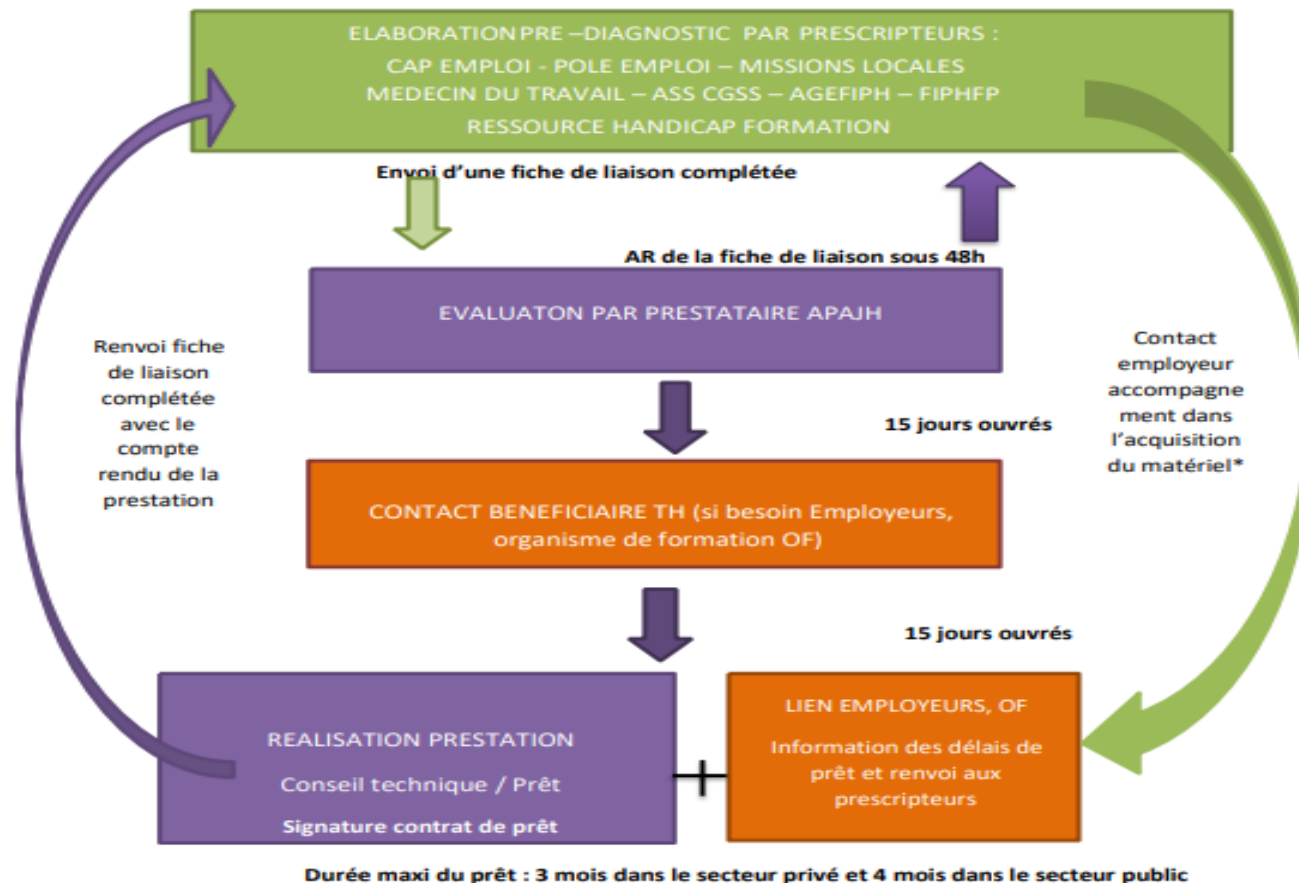
PLATEFORME DE PRÊTS ET D'ESSAIS - modalités



Les modalités

- Intervention sur prescription écrite
- Intervention sur l'ensemble du territoire guyanais et sur différents lieux (entreprise, centre de formation, domicile en cas de télétravail)
- Livraison, installation et réglage du matériel par l'ergothérapeute
- Contractualisation du prêt entre le prestataire (APAJH), le bénéficiaire et l'entreprise ou le centre de formation
- Durée du prêt : 3 mois dans le privé et 4 mois dans le public. Renouvelable une fois.
- Restitution de l'intervention au prescripteur

PROCESS PLATE-FORME PRET DE MATERIELS

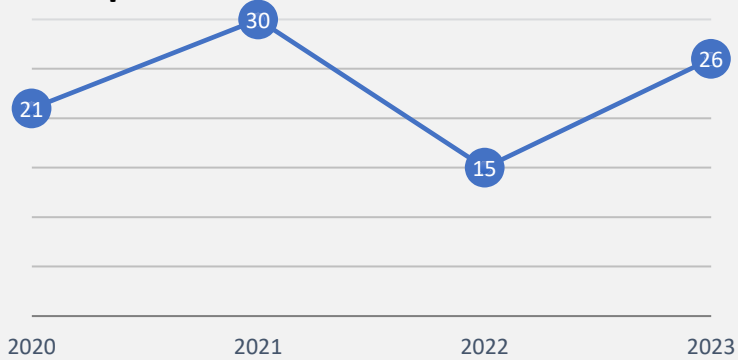


Prestation gratuite pour les bénéficiaires, financée par l'AGEFIPH et le FIPHFP

*Si blocage avec l'employeur pour l'acquisition du matériel en informer par mail le FIPHFP ou l'Agefiph en fonction de la nature de l'employeur.

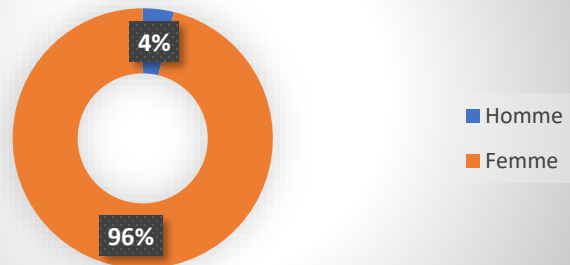
Quelques chiffres de 2023

Evolution du nombre de prestation entre 2020 et 2023

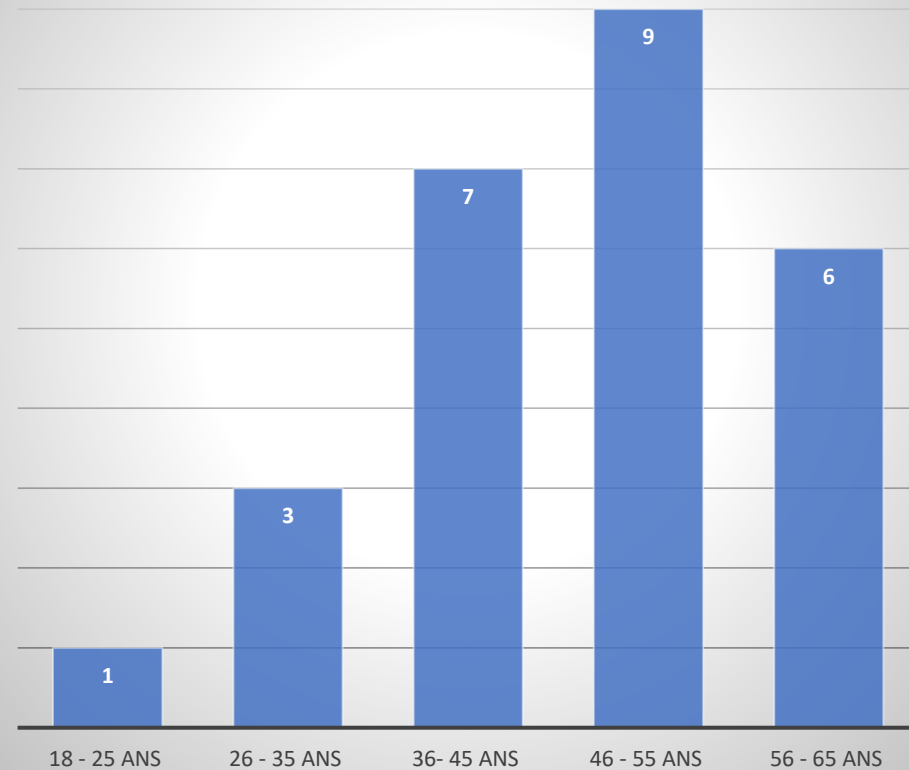


2020 2021 2022 2023

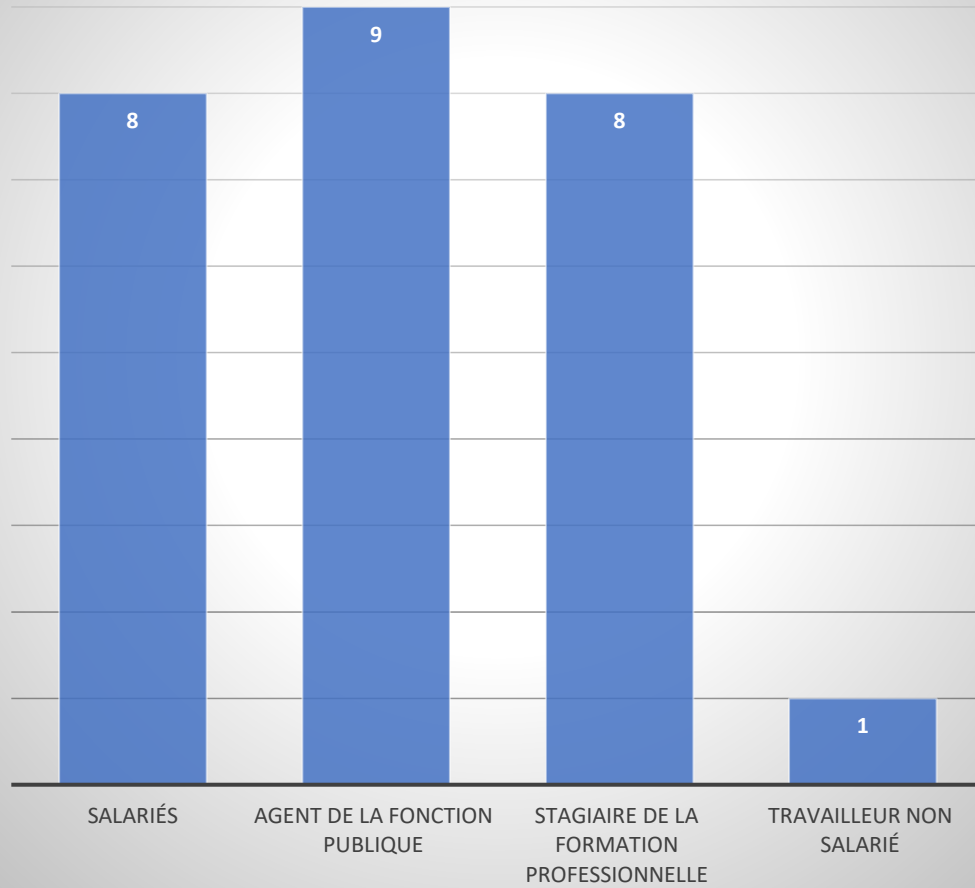
Repartition sexe



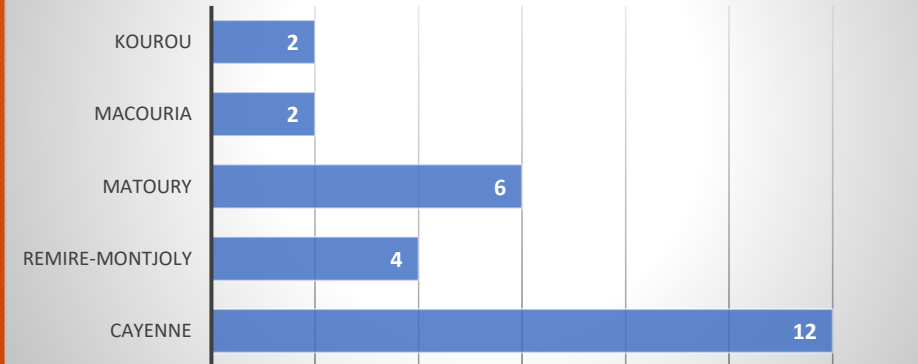
Tranches d'âge



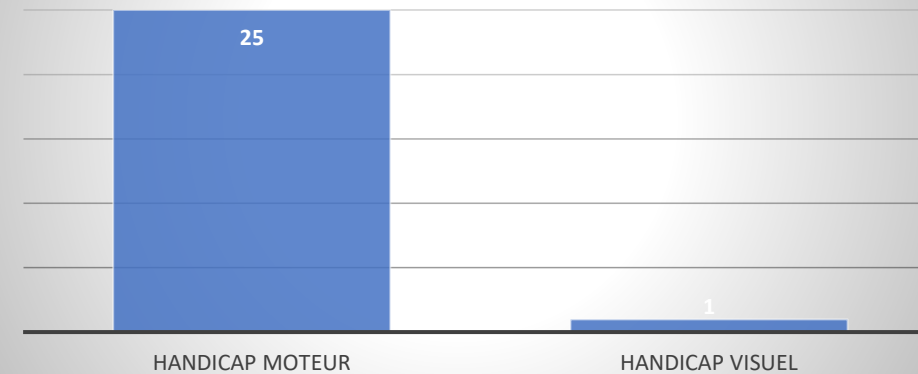
Profil des bénéficiaires



Origine géographique des bénéficiaires



Type de handicap



Quelques chiffres de 2023

| Types de matériels prêtés / essayés | Fréquence |
|--|-----------|
| Fauteuil ergonomique | 17 |
| Repose-pied | 7 |
| Souris ergonomique | 4 |
| Fauteuil assis debout | 2 |
| Repose avant-bras et bras | 6 |
| Tapis de souris avec repose poignet | 1 |
| Rehausseur de bureau | 1 |
| Coussin d'assise avec décharge coccygienne | 1 |
| Siège à vérin bas petite enfance | 1 |
| Clavier ergonomique Kinesis | 1 |
| Clavier Zoomtext | 1 |
| Support de document | 1 |
| Porte ordinateur portable | 1 |
| Bras articulé | 1 |

Le matériel de la plateforme de prêts et d'essais



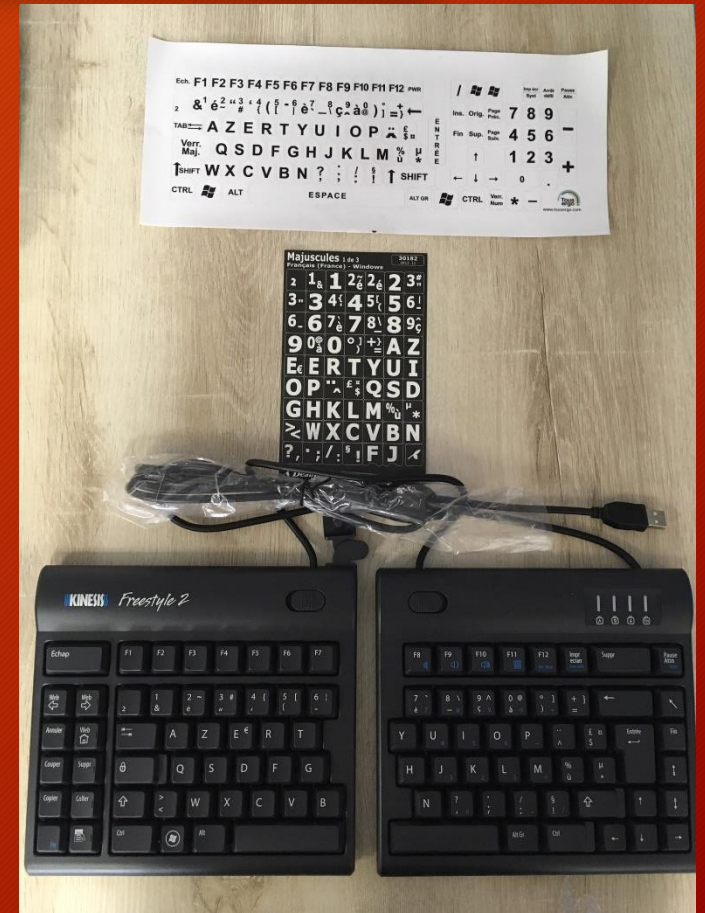
Les fauteuils
ergonomiques et sièges
assis-debout



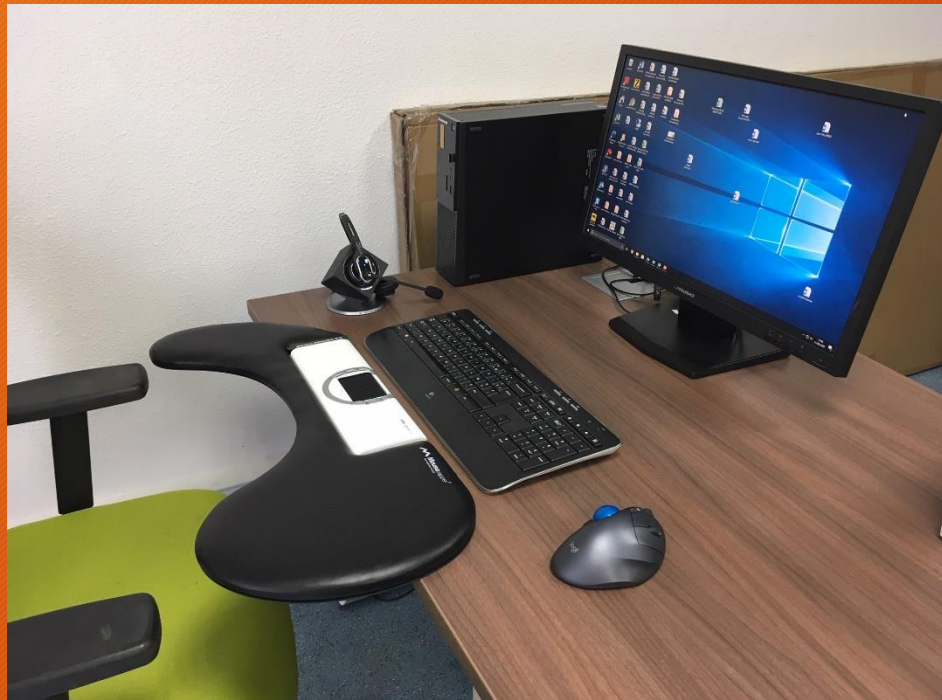
Le matériel de la plateforme de prêts et d'essais



Les souris ergonomiques et claviers adaptés



Le matériel de la plateforme de prêts et d'essais

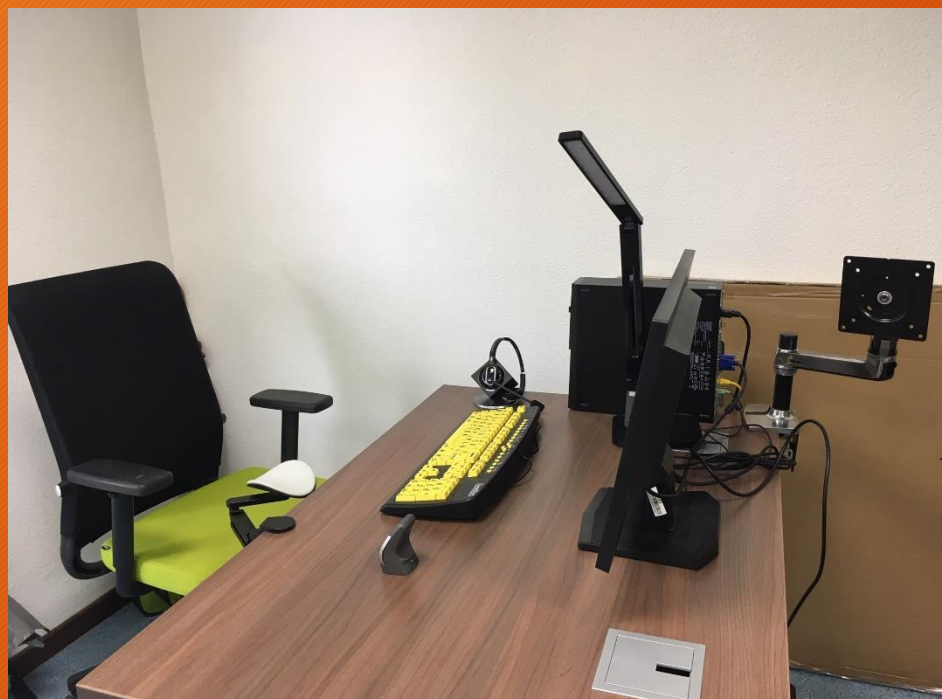


Souris ergonomique intégrée

Support d'avant-bras

Souris
avec
trackball

Le matériel de la plateforme de prêts et d'essais



Clavier contrasté à grosses touches



Repose avant-bras



Bras articulé Support d'écran

Le matériel de la plateforme de prêts et d'essais

Les coussins (au bureau ou dans la voiture)

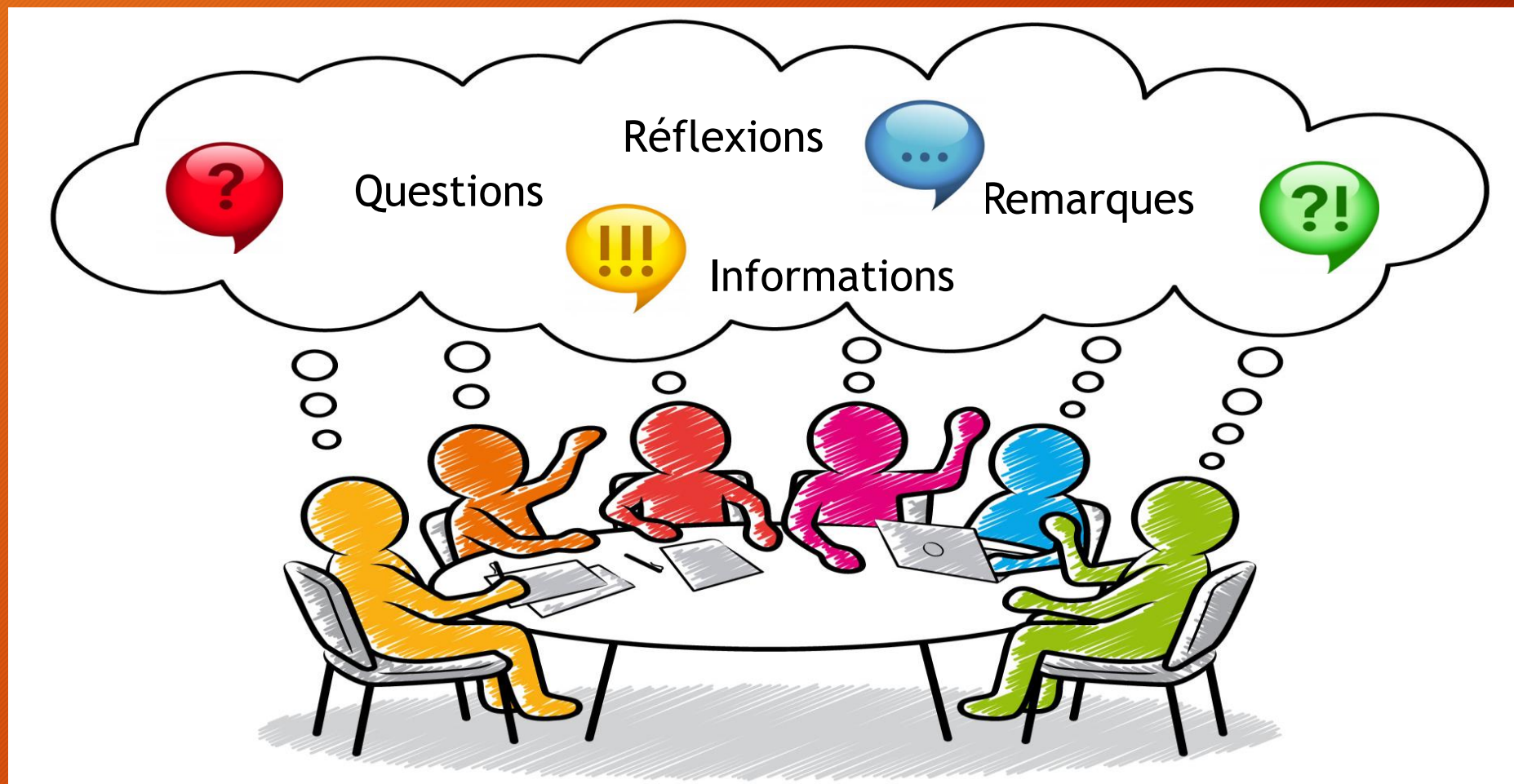
Disque de rotation



Coussin lombaire

Coussin d'assise

PLATEFORME DE PRÊTS ET D'ESSAIS -temps d'échanges



Merci pour votre écoute



Pour plus d'informations contactez :

CENTRE DE RESSOURCES APAJH GUYANE

37 rue Felix Eboué, 97354 REMIRE-MONTJOLY

05 94 25 05 05 - 06 94 23 33 60

Mail : cdr@apajhguyane.org

Site internet : www.apajhguyane.org



Le FIPHFP : Présentation et aides mobilisables

Mme MONTBRUN Nadine

Directrice territoriale handicap FIPHFP, région Antilles-Guyane





Clôture





MERCI
POUR
VOTRE
ATTENTION

