

DESINSERTION PROFESSIONNELLE : des progrès restent à faire chez Schneider Electric ...

Vous avez dit « désinsertion professionnelle » ? Quel est ce néologisme* ?

La désinsertion professionnelle, c'est : lorsque vous perdez progressivement votre capacité à exercer votre métier, du fait de votre état de santé, de votre âge, mais aussi à cause de votre environnement de travail.

Pour Schneider Electric, cela veut dire : désorganisation, baisse de performances et perte de qualité. Mais aussi mauvaise image de l'entreprise...

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail avait mis l'accent sur la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP).

Schneider avait donc inscrit dans **l'accord handicap de 2021** son engagement de mettre en place des **sous-commissions de Prévention de la Désinsertion**.

Mais force est de constater que, 4 ans plus tard, ces sous-commissions ne se sont pas encore réunies sur certains sites (notamment sur Grenoble), et les moyens mis sur la table n'ont pas été à la hauteur des enjeux... voire inexistants... avec des résultats, plus que décevants...



➤ **Entre engagement et réalité,
 il y a parfois un gros fossé**

* *nouveau mot*

Objectif affiché de la sous-commission

Ces sous-commissions ont pour objectif de : **Repérer** les personnes à risque et apporter des solutions.

Compléter les actions individuelles par des démarches collectives de prévention.

Ce qui se traduit par ce que Schneider a appelé l' "aller vers"... c'est-à-dire aller vers les salariés pour intervenir, avant que des difficultés au travail ne soient installées, dans un objectif de repérage et de prévention plutôt que de réparation...

Pas vu ça sur le terrain... pourtant ça paraissait tellement bien !

Dans les faits : « l'aller vers » s'est plutôt traduit par une tentative de **maintenir le lien pendant l'arrêt maladie**, en envoyant par exemple un courrier aux personnes en arrêt. [Lien vers le courrier](#)

On prend du temps pour comptabiliser le nombre de personnes qui ont eu un courrier leur demandant de garder contact, qui y ont répondu... On compte le nombre de personnes en arrêt, en invalidité, en temps partiel thérapeutique...

Et on constate qu'on a de plus en plus de mal à reclasser les salariés atteints de restrictions d'aptitudes...

Y a-t-il une réelle volonté de s'attaquer à la prévention primaire ?

« *La préservation de la santé des collaborateurs est ancrée dans la culture de Schneider Electric, elle est au cœur de la stratégie RH.* »

(extrait de la politique santé au travail : [Politique Santé au Travail v.1](#))

Ah oui ? Vraiment ?

Si c'était le cas, on s'attaquerait **aux causes organisationnelles**, mais aussi **structurelles**, à l'origine de la désinsertion professionnelle (que l'on connaît au travers des EVRP*)

On construirait une **politique de gestion des parcours professionnels**, comme levier de prévention...

La majorité des métiers va vieillir, et le recrutement de jeunes n'est pas la solution à une problématique de santé qui s'installe, si rien n'est fait pour **limiter les contraintes ressenties dans le travail et la pénibilité des situations de travail**.



➤ Alors ? A quand une vraie stratégie RH pour préserver réellement la santé des collaborateurs, si chère à Schneider ?

* Evaluation des risques professionnels

PROFESSIONAL DISINTEGRATION:: Progress still needs to be made at Schneider Electric...

You said “professional disintegration”? What kind of neologism is that?

Professional disintegration means: gradually losing your ability to perform your job due to your health condition, age, or even your work environment.

For Schneider Electric, this means: disorganization, decreased performance, and loss of quality. But also a poor company image...

The law of August 2, 2021, aimed at strengthening occupational health prevention, emphasized the prevention of professional disintegration (PDP).

Schneider therefore included in its 2021 disability agreement a commitment to set up sub-committees for the Prevention of Disintegration.

But it must be acknowledged that, four years later, these sub-committees have still not met at certain sites (notably in Grenoble), and the resources allocated have not matched the stakes... or have even been non-existent... with results that are more than disappointing...



➤ **Between commitment and reality, there is sometimes a huge gap !**

* *nouveau mot*

Stated objective of the sub-committee

These sub-committees aim to:

- Identify people at risk and provide solutions.
- Complement individual actions with collective prevention initiatives.

This translates into what Schneider called “going toward”... that is, reaching out to employees to intervene before work-related difficulties become entrenched, with a goal of detection and prevention rather than repair...

Not seen in the field... yet it sounded so promising!

In practice: “going toward” has mostly meant trying to maintain contact during sick leave, for example by sending a letter to employees on leave. [Lien vers le courrier](#)

We spend time counting how many people received a letter asking them to stay in touch, how many responded...

We count the number of people on leave, on disability, on therapeutic part-time...

And we find it increasingly difficult to reassign employees with work restrictions...

Is there a real willingness to tackle primary prevention?

“Protecting employees’ health is embedded in Schneider Electric’s culture; it is at the heart of our HR strategy.”

(excerpt from the Occupational Health Policy: Occupational Health Policy v.1)

[\(Politique Santé au Travail v.1\)](#)

Oh really? Is that so?

If that were true, we would be addressing the organizational and structural causes behind professional disintegration (which we know through the EVRP*).

We would build a career path management policy as a lever for prevention...

Most jobs are aging, and hiring young people is not the solution to a growing health issue if nothing is done to reduce work-related constraints and the hardship of working conditions.



➤ So? When will there be a real HR strategy to truly protect employees’ health, so dear to Schneider?

*EVRP = Risk Assessment in your job