Forum régional du maintien dans l'emploi



Quels leviers pour prévenir l'usure professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi ?

Rencontres avec les professionnels | Conférences & Ateliers | Exposants

INSA Centre-Val de Loire, Blois | 13/11/2025 - 10h à 17h

PRÉFÈTE DE LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE
Liberté Égalité Fraternité

agefiph
ouvrir l'emploi aux personnes handicapées

PLAN SANTÉ AU TRAVAIL 2021-25 RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

PRITH Centre-Val de Loire

Partie 1 :

Situations de maintien ou d’inaptitude, que dit la loi ? Quelles obligations pour l’entreprise ?

Situations de maintien ou d’inaptitude, que dit la loi ?
Quelles obligations pour l’entreprise ?



Mme Levannier-Gouël Odile

Maître de conférences à l’Université d’Orléans

Co-directrice du master DS-GRH





Mme Da Costa Léa

Doctorante en droit privé à l’Université d’Orléans

Juriste à l’APST18



Sommaire

Partie 1 Introduction

Partie 2 Le maintien en emploi en l’absence d’inaptitude

Partie 3 Le maintien en emploi en cas d’inaptitude

Partie 4 Focus handicap

DEFINITIONS –DISTINCTIONS ET INTERACTIONS

Dans le code du travail : on parle plutôt de maintien "DANS" l'emploi – assez peu du maintien 'EN" emploi

Pas de définition juridique du maintien dans l'emploi ou en emploi /définition de l'inaptitude.

Il n'existe **pas de consensus sur la définition** de MDE / MEE : deux possibilités (sources : INRS et chercheurs)

Maintien dans l'emploi : maintien du salarié sur le poste de travail qu'il occupe dans l'entreprise

Maintien en emploi : maintien du salarié dans un emploi, en activité professionnelle

Maintien dans l'emploi : sur le poste ou dans un autre poste de l'entreprise

Maintien en emploi : inclut le changement d'entreprise et la possibilité de réorientation professionnelle

Inaptitude :

impossibilité de maintenir le salarié au poste qu'il occupe,

+ échec des mesures de maintien dans l'emploi (mesures d'aménagement, de transformation ou d'adaptation du poste)



DÉFINITIONS

Inaptitude = aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible ET que son état de santé justifie un changement de poste (article L. 4624-4 du C. du travail)

Invalidité = la pension d'invalidité est un revenu de remplacement qui vient compenser la perte de salaire résultant d'une réduction de la capacité de travail d'au moins 2/3 due à un accident ou une maladie d'origine non professionnelle.

Incapacité = réduction de la capacité de travail

L'inaptitude ► droit du travail
L'invalidité – l'incapacité ► droit de la sécurité sociale

⚠ DEUX régimes différents – **indépendants**



PARTIE 2

Le maintien en emploi en l'absence d'inaptitude

Partie 1 Introduction

Partie 2 Maintenir en emploi

Partie 3 Le maintien en emploi en cas d’inaptitude

Partie 4 Focus handicap

L'OBLIGATION D'ADAPTATION DU SALARIE A SON POSTE DE TRAVAIL

Article L 6321-1 du Code du travail

L'employeur assure **l'adaptation des salariés à leur poste de travail**

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences

Ainsi, viole son obligation l'employeur qui ne propose une seule formation à son salarié en 26 ans de carrière

La violation de cette obligation cause un préjudice au salarié affectant ses chances de retrouver un emploi à la suite de la rupture de son contrat de travail que le juge doit évaluer

L'employeur ne peut invoquer l'insuffisance professionnelle du salarié pour le licencier s'il a manqué à son employeur d'adaptation



L’ENTRETIEN de parcours PROFESSIONNEL

Objet de l’EP
L’EP d’embauche : consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Tous les six ans, l’EP bilan un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Apprécier s'il a : 1° Suivi au moins une action de formation ; 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ; 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Art. L 6315-1

Loi n°2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des Ani en faveur de l’emploi des salariés expérimentés et à l’évolution du dialogue social

Objet du nouvel EPP
1° Aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ; 2° A sa situation et à son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ; 3° A ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ; 4° A ses souhaits d'évolution professionnelle. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ; 5° A l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

L’ENTRETIEN de parcours PROFESSIONNEL

Objet
1° Aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ; 2° A sa situation et à son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ; 3° A ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ; 4° A ses souhaits d'évolution professionnelle. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ; 5° A l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Loi n°2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des Ani en faveur de l’emploi des salariés expérimentés et à l’évolution du dialogue social

Périodicité -Diversité
Premier entretien lors de l’année d’embauche Puis au moins un EPP tous les 4 ans (au lieu de de deux) Un entretien bilan est organisé tous les 8 ans (au lieu de 6) Un EPP de mi-carrière Un EPP de « fin de carrière » Un EPP après certains évènements de maternité, congé parental d’éducation, congé de proche aidant, etc.) ne sera organisé que si le salarié n’a pas bénéficié d’un tel entretien dans les 12 mois précédant sa reprise.



L’ENTRETIEN de parcours PROFESSIONNEL DE MI-CARRIERE

Objet
1° Aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ; 2° A sa situation et à son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ; 3° A ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ; 4° A ses souhaits d'évolution professionnelle. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ; 5° A l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Dans un délai de 2 mois à compter de la visite médicale de mi-carrière

L’employeur ne peut pas avoir accès aux données de santé du salarié

Objet supplémentaire
Sont évoquées, s’il y a lieu, les mesures proposées par le médecin du travail lors de la visite de mi-carrière l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.



L’ENTRETIEN de parcours PROFESSIONNEL

DE « FIN DE CARRIERE »

Objet
1° Aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ; 2° A sa situation et à son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ; 3° A ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ; 4° A ses souhaits d'évolution professionnelle. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ; 5° A l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Dans les deux années

précédant le 60e anniversaire

Objet supplémentaire
les conditions de maintien dans l'emploi **les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive**.

L’OBLIGATION de SECURITE DE L’EMPLOYEUR

Art. L 4121-1

Obligation de prévention

Obligation de moyens renforcée

Quelques illustrations :

Analyser les risques professionnels et prendre les mesures de prévention

Veiller à la charge de travail du salarié

Obligation de donner suite aux recommandations du médecin du travail

Organiser le suivi médical du salarié

Organiser le rendez-vous de liaison



LE RENDEZ VOUS DE LIAISON

Le salarié, dont la durée de l'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident, constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, est supérieure à une durée fixée par décret (+30 jours), **peut** bénéficier, à son initiative ou à celle de son employeur, d'un rendez-vous de liaison avec ce dernier, associant le SPST. L'employeur doit informer le salarié qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous.

Celui-ci a pour objet de l'informer qu'il peut bénéficier **d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de pré-reprise avec le médecin du travail et des mesures d'aménagement du poste et du temps de travail**.

Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous (C. trav. art. L 1226-1-3).



REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE CADRE D'UNE RETRAITE PROGRESSIVE

Art. L 3123-4-1 et L 3121-60-1

Droit du salarié à la réduction de son temps de travail dans le cadre d'une retraite progressive

Il adresse sa demande à l'employeur

A défaut de réponse écrite et motivée dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, l'accord de l'employeur est réputé acquis

Motifs de refus :

Le refus de l'employeur est justifié par l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise.

La justification apportée par l'employeur rend notamment compte des conséquences de la réduction de la durée de travail sollicitée sur la continuité de l'activité de l'entreprise ou du service ainsi que, si elles impliquent un recrutement, des difficultés pour y procéder sur le poste concerné



LA PERIODE DE RECONVERSION

Est un nouveau dispositif prévu par la loi du 24/10/2025.

Il permettra à un salarié de bénéficier d'une période de reconversion sans rupture du contrat de travail (suspension) pour suivre une formation ou exercer une activité au sein d'une autre entreprise afin de se préparer à changer de métier.



NEGOCIATION OBLIGATOIRE
et SALARIES EXPERIMENTES

Nouvelle obligation de négocier dans les entreprises d'au **moins 300** salariés

Sont visées les entreprises et groupes d'entreprises ayant au moins une section syndicale représentative

Périodicité : 3 ans (sauf accord de méthode)

Thèmes : l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés

L 2242-2-1 du C. du travail

Et aussi, obligation de négocier au niveau de la branche professionnelle





PARTIE 3

Le maintien en emploi en cas d'inaptitude

Partie 1 Introduction

Partie 2 Le maintien en emploi en l’absence d’inaptitude

Partie 3 Le maintien en emploi en cas d’inaptitude

Partie 4 Focus handicap

LA VISITE DE PRÉREPRISE

⏳ Facultative ; elle peut être demandée pour un salarié en arrêt de travail depuis **au moins 30 jours**

Initiative de la demande

- Médecin du travail
- Médecin-conseil
- Médecin traitant
- Travailleur

Objectifs – En vue de favoriser le maintien dans l'emploi le médecin du travail peut proposer :

- Des aménagements / adaptations du poste de travail
- Des préconisations de reclassement
- Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur et sa réorientation professionnelle

📣 Importance de **l'investissement de toutes les parties prenantes** afin de trouver les solutions les plus adaptées

ENTRETIEN DE LIAISON

= **LOGIQUE D'ANTICIPATION** – **préparer la visite de reprise** pour éviter l'avis d'inaptitude

Sauf si le travailleur s'y oppose, **le MT informe l'employeur et le médecin conseil** de ces recommandations afin que **toutes les mesures soient mises en œuvre** en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur.



LA VISITE DE REPRISE

⏳ Après un arrêt pour :
- Congé maternité
- Maladie professionnelle
- Accident du travail (absence de 30 jours et +)
- Accident ou maladie non professionnel (absence de 60 jours et +)

L'employeur doit **obligatoirement organiser** la visite de reprise entre le 1er et le 8ème jour suivant la reprise du travail

Pour **AT < 30 jours** : l'employeur doit **informer le MT** qui pourra apprécier l'opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.

Objectifs :

- vérifier compatibilité entre état de santé & poste que doit reprendre le travailleur ou poste de reclassement
- examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de préreprise
- préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur
- émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude



L'aptitude avec réserves

L'avis d'aptitude avec réserves a ***théoriquement disparu*** avec la réforme issue de la loi Travail du 8 août 2016 (fixation de modèles)

MAIS en pratique : il existe encore !

Si **avis d'aptitude assorti de préconisations**

Si **l'avis d'inaptitude est accompagné de mesures d'aménagement de postes** qui permettent aux juges de considérer que le salarié est en réalité apte sous réserve de ces aménagements.

Exemple : « *confirmation de l'inaptitude au poste de travail de caissier. Contre-indication à tout travail de nuit après 22 heures ;* ***possibilité de tout autre poste de travail respectant cette contre-indication*** *; capacité à bénéficier d'une formation* » (Cass. soc., 24 mars 2021, nº19-16.558).



RECLASSEMENT

Salarié déclaré inapte par le médecin du travail → L'employeur a l'**obligation de rechercher le reclassement.**

= Obligation d'ordre public qui s'impose dès la date de l'avis d'inaptitude (Cass. soc. 5-7-2023, n° 21-24.703)

La recherche de reclassement doit être menée sans tarder.

Exemple de Jp : un retard important et injustifié de l'employeur dans la recherche de reclassement constitue une faute.

📣 La recherche n'est pas limitée à l'entreprise mais à **toutes les entreprises du groupe** – en France

L'employeur doit jouer un **rôle ACTIF** auprès du MT pour **obtenir des précisions** sur les indications formulées dans l'avis si nécessaires.

Néanmoins, il ne doit pas attendre les précisions pour faire ses recherches. *Cass. soc. 10 juillet 2019, n°18-15081 ;* Cass. soc. 27-3-2024 n° 22-16.096

⚠ Délai d'1 mois : **reprise du salaire.** Maintien forcé en inactivité = résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur



RECLASSEMENT : la consultation du CSE

Consultation obligatoire du CSE

Sauf : PV de carence du CSE / Dispense expresse de reclassement

Pour être valable, la consultation du CSE doit intervenir :

- **après la constatation régulière de l'inaptitude**
- **avant proposition de poste** au salarié ou avant l'engagement de la procédure de licenciement.

L'employeur a l'obligation de **fournir au CSE toutes les informations nécessaires**



DISPENSE DE RECLASSEMENT

La dispense de reclassement du médecin du travail :

- « Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »
- « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »

Nouveau : l'employeur est dispensé de rechercher le reclassement si le MT utilise une « formule équivalente » aux deux cas de dispenses prévus par le CDT, même s'il n'a pas coché une case. *Cass. soc. 12 février 2025 n° 23-22.612*

➡ **Risque juridique** sur la définition de « formule équivalente »

➡ Employeur doit être **proactif** = demander des précisions au MT si nécessaire



DISPENSE DE RECLASSEMENT
(ce qui ne relève pas de la dispense)

📝 Si le médecin du travail précise que le reclassement est **possible dans le groupe mais pas dans l'entreprise** ►PAS une dispense = obligation de rechercher le reclassement

Si salarié compris dans une **procédure de licenciement économique** :

- Le reclassement doit également être recherché (Cass. soc. 7-3-2007 n° 05-43.872)
- Sauf impossibilité car cessation d'activité de l'entreprise qui n'appartient pas à un groupe (Cass. soc. 4-10-2017 n° 16-16.441)



L’obligation de respecter les préconisations du médecin du travail

L. 4624-6 du C. du travail : « L'employeur est tenu de **prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail** en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4. ». L’article poursuit : « En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail **les motifs qui s'opposent** à ce qu'il y soit donné suite. »

Si l’employeur a interrogé le MT pour avoir **des précisions sur son avis d’inaptitude ou sa position sur des postes de reclassement**. **Cet avis lie l’employeur** pour sa recherche de reclassement.
Soc. 15 décembre 2015 (14-11.858)

Obligation qui résulte de son **obligation de sécurité** *- Soc. 19 déc. 2007, no 06-43.918*

Si l’inaptitude est la conséquence du refus de l’employeur de suivre les préconisations du médecin du travail **-> l’employeur ne pourra pas se fonder sur le motif de l’inaptitude pour licencier le salarié** *- Soc., 11 mars 2009, n°07-44.816.*





PARTIE 4

Focus handicap

Partie 1 Introduction

Partie 2 Le maintien en emploi en l’absence d’inaptitude

Partie 3 Le maintien en emploi en cas d’inaptitude

Partie 4 Focus handicap

L'OETH

Article L5212-2

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 67 (V)

Tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Ce taux est révisé tous les cinq ans, en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail, après avis du conseil mentionné à l'article L. 146-1 du code de l'action sociale et des familles.



L'obligation d'aménagement "raisonnable"

"Afin de garantir le respect du **principe d'égalité de traitement** à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, **en fonction des besoins dans une situation concrète**, **les mesures appropriées** pour permettre aux travailleurs (…)

-d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification
-de l'exercer ou d'y progresser
-ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

L'employeur s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont **accessibles**.

Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est **accessible en télétravail.**

En cas de changement d'employeur, **la conservation des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail** des travailleurs handicapés, lorsqu'il comporte les mêmes caractéristiques dans la nouvelle entreprise, peut être prévue par convention entre les deux entreprises concernées. Cette convention peut également être conclue entre une entreprise privée et un employeur public au sens de l'article L. 131-8 du code général de la fonction publique.

Ces mesures sont prises sous réserve que **les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées**, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.



L'obligation d'aménagement "raisonnable"

Exemples de mesures appropriées

"Il convient de prévoir des mesures appropriées, c'est-à-dire, des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à un **aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement**." ; "sa **réaffectation à un autre poste de travail** est susceptible de constituer une mesure appropriée dans le cadre des “aménagements raisonnables”

Disproportion ?

« Afin de déterminer si les mesures en question donnent lieu à une charge disproportionnée, il convient de tenir compte notamment des **coûts financiers** et autres qu'elles impliquent, de la taille et des ressources financières de l'organisation ou de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des **fonds publics ou toute autre aide.** »



MERCI POUR VOTRE ATTENTION



Partie 2 :

Du repérage à l’action : construire une stratégie de maintien en emploi

Du repérage à l'action : construire une stratégie de maintien en emploi

→ Repérer les signaux faibles pour prévenir les situations de maintien



Marc FADEL
Docteur, Maitre de conférences
Centre Régional de Pathologies Professionnelles et Environnementales, Université, CHU d'Angers
Laboratoire INSERM IRSET, équipe Ester

1. Contexte

- Les maladies psychiques et musculosquelettiques sont les principales causes d'incapacité de travail dans le monde entier

- Coûts directs et indirects importants :
  - Salariés : perte de salaire, réduction des opportunités de carrière
  - Employeurs : absentéisme, baisse de productivité

- Importance d’identifier le plus tôt les salariés à risque de désinsertion professionnelle
  - Favoriser le maintien durable dans l'emploi
  - Réduire les coûts liés aux incapacités de travail

But : Intervention précoce de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)
→ **SPSTI et cellules PDP**

1. Contexte

- Problématique : Interventions précoces nécessitent un repérage précoce

- Groupe de travail PRESANSE au niveau national : créer un indice de risque de désinsertion professionnel (IRDP)
  - Partageable à tous les SPSTI
  - Directement disponible

→ Intérêt d'une approche par bases de données des SPSTI



2. Construction de l'IRDP

- Dans le cadre de leurs missions, les SPSTI :
  - Produisent une grande variété de données
  - A la croisée entre santé et travail

- Deux grandes étapes pour la création :
  - Sélection de données pertinentes par expertise (médecins du travail, IDEST professionnels de la PDP…)
  - Sélection de données pertinentes statistiquement

→ Méthodologie robuste permettant une validation scientifique de l'indice

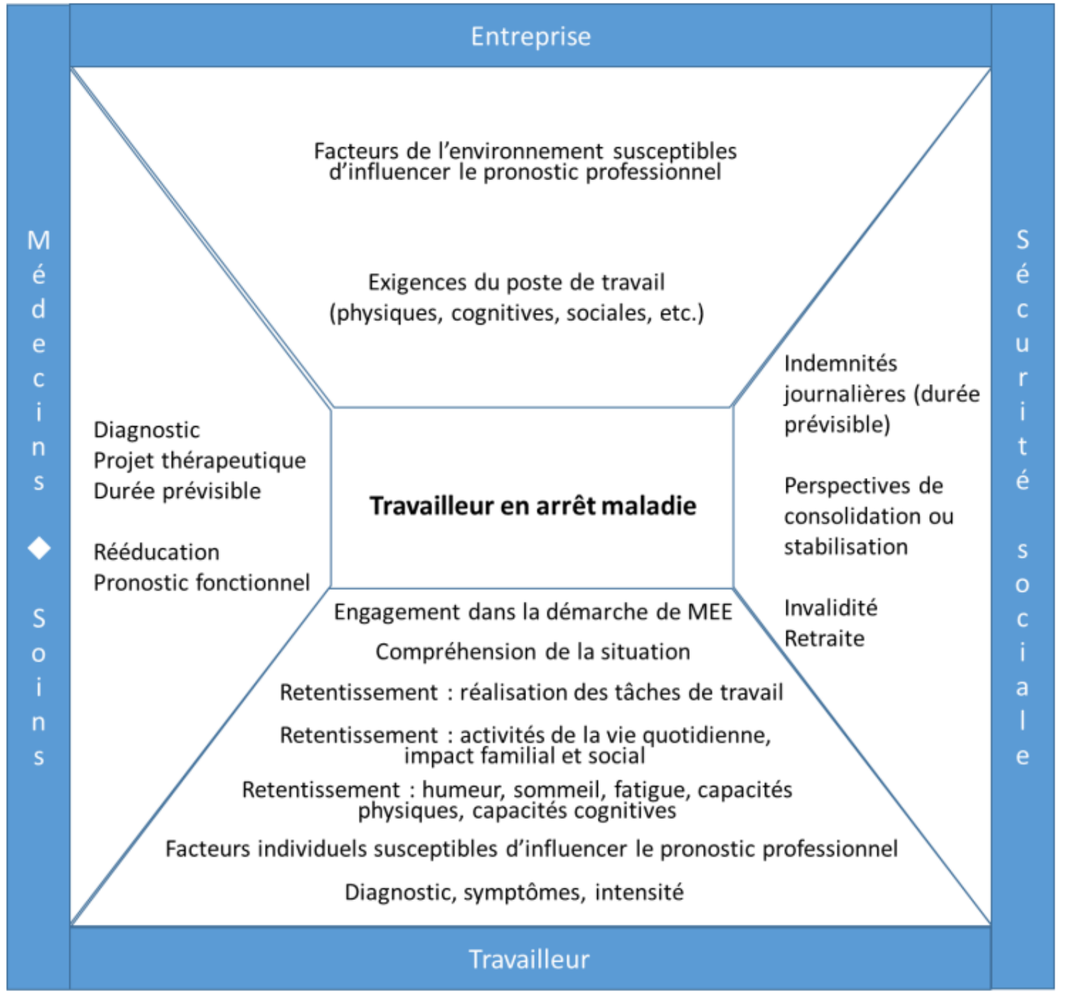
2. Construction de l'IRDP

- Modèle de l'aréna de Loisel

Données socio-démographiques
Données de secteurs d'activité / poste de travail
Données expositions professionnelles
Données de problèmes de santé

Développement du plein potentiel du dossier médical en santé au travail (DMST)

- Utilisation pour le suivi
- Utilisation pour le calcul de l'indice



3. Déploiement de l’indice

- Validation statistique dans plusieurs SPSTI :
  - PRESANSE Bretagne
  - PRESANSE Centre Val-de-Loire

- Guide mise à disposition
  - Aux SPSTI
  - Aux éditeurs de logiciel de santé au travail

- **Limites inhérentes à l’indice** :
  - Puissance
  - Extrapolabilité
  - Niveau de précision

4. Perspectives

- Importance d’améliorer les performances de l’indice
  - Etudes sur plusieurs SPSTI (multicentrique)
    - Amélioration de la représentativité
    - Amélioration de la précision

- Importance de poursuivre les investigations de terrain
  - Comment interpréter l’IRDP ?
  - Un indice parmi d’autres données (AT/MP, expertise métier, salarié)
  - Coordination de l’utilisation de l’IRDP avec les acteurs PDP

→ Suite des présentations !



5. Conclusion

- **Mise en place d'un IRDP :**
  - Valide scientifiquement
  - A disposition des SPSTI dès maintenant

- **Ne remplace pas** l'expertise métier **:**
  - Score imparfait mais pragmatique
  - Donnée du DMST
  - Aide à la prise en charge par les SPSTI

- A permis le développement d'un **réseau national** de SPSTI autour de la PDP

- Travaux se poursuivent (notamment sur terrain)

MERCI POUR VOTRE ATTENTION



Du repérage à l'action : construire une stratégie de maintien en emploi



→ Agir au plus proche des besoins des entreprises et des salariés

Julien BAUDUIN
Ergonome
A.P.S.T. Loir-et-Cher

Solène GUILLOT
Ergonome
A.P.S.T. Indre-et-Loire

Agir au plus proche des besoins des entreprises et des salariés



prévention ET SANTÉ AU TRAVAIL
CENTRE-VAL DE LOIRE

Sommaire

- Introduction
- Les prémices en région Centre
- Comment les SPSTI s'organisent autour de cet indice
- Les prémices en région Centre – le groupe PRST4
- Conclusion – perspectives d'avenir

Introduction

Introduction

Un constat partagé concernant la PDP

Côté entreprise :

des salariés en arrêt de travail répétés

des inaptitudes parfois “brutales”, vécues comme une impasse

des démarches de reclassement complexes, longues, et peu lisibles

sentiment global de ne pas savoir à quel moment agir.

Introduction

Un constat partagé concernant la PDP

Côté SPSTI : ressenti de **travailler trop souvent dans l'urgence**, sur des situations déjà dégradées.

Souhait de pouvoir intervenir plus tôt, avant que la santé du salarié, ou la situation dans l'entreprise, ne se dégrade.

<u>Enjeu de la détection précoce des risques de désinsertion professionnelle :</u>

Réussir à identifier les signaux faibles, croiser les regards, et mobiliser les bonnes actions, les bons acteurs au bon moment.

Les prémices en région Centre – le groupe PRST4

Une région engagée

- Réflexions et travaux menés depuis plusieurs années en région : observatoires du maintien dans l'emploi, travaux sur des modèles prédictifs, indicateurs CPOM, …
- Et dans les SPSTI (projet séniors, projet de thèse, indice dans les logiciels métiers, …) → **Lien avec la cellule PDP**
- Souhait et besoin de convergence forts :

  ⇒ **Intérêt et besoin d'un outillage partagé de repérage précoce ;**

  ⇒ **Travaux à capitaliser via la fiche action dédiée du PRST4.**

Une région engagée

Fin 2022 – début 2023 : création d'un groupe de travail

Objectif	**Renforcer le repérage en amont les situations à risque de désinsertion professionnelle**

- Revue de la littérature
- Tests de plusieurs scénarios
- Comparaison des résultats

Travaux qui font relai de l'IRDP développé au niveau national

Comment les SPSTI s'organisent autour de cet indice



Utilisation de l’indice

Au niveau de l’accompagnement individuel :

Repérer plus tôt les situations à risque de désinsertion professionnelle

Créer des passerelles avec les partenaires : Cap Emploi, CARSAT, employeurs…

Favoriser les actions coordonnées : médecins, ergonomes, psychologues, assistantes sociales, cellule PDP…



Utilisation de l’indice

Au niveau collectif :



Vision globale : repérer les secteurs – entreprises – etc.

Cibler des actions de préventions, de sensibilisation

Outil de pilotage : ajustement de nos interventions ➔ adaptées aux besoins

Exemple d'accompagnement sur la population "séniors"



Contexte

↳ Vieillissement de la population active et recul progressif de l'âge de départ à la retraite

↳ Augmentation du nombre d'inaptitudes chez les salariés « séniors » suivis par le service

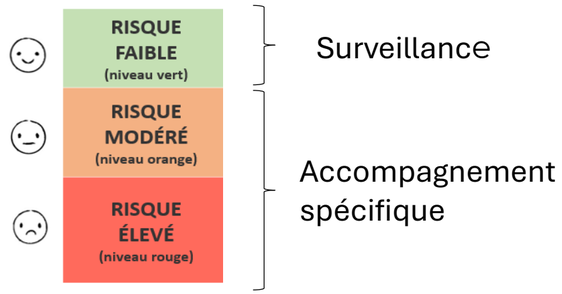
↳ Mise en place d'une action spécifique dès 2018, portée par le groupe Maintien Dans l'Emploi (MDE), constitué de membres pluridisciplinaires et réalisée en partenariat avec Présanse Centre-Val de Loire.

Objectif	**Eviter la sortie précoce d'emploi de la population des "séniors" avec la volonté d'entrer rapidement dans l'action.**

Méthodologie

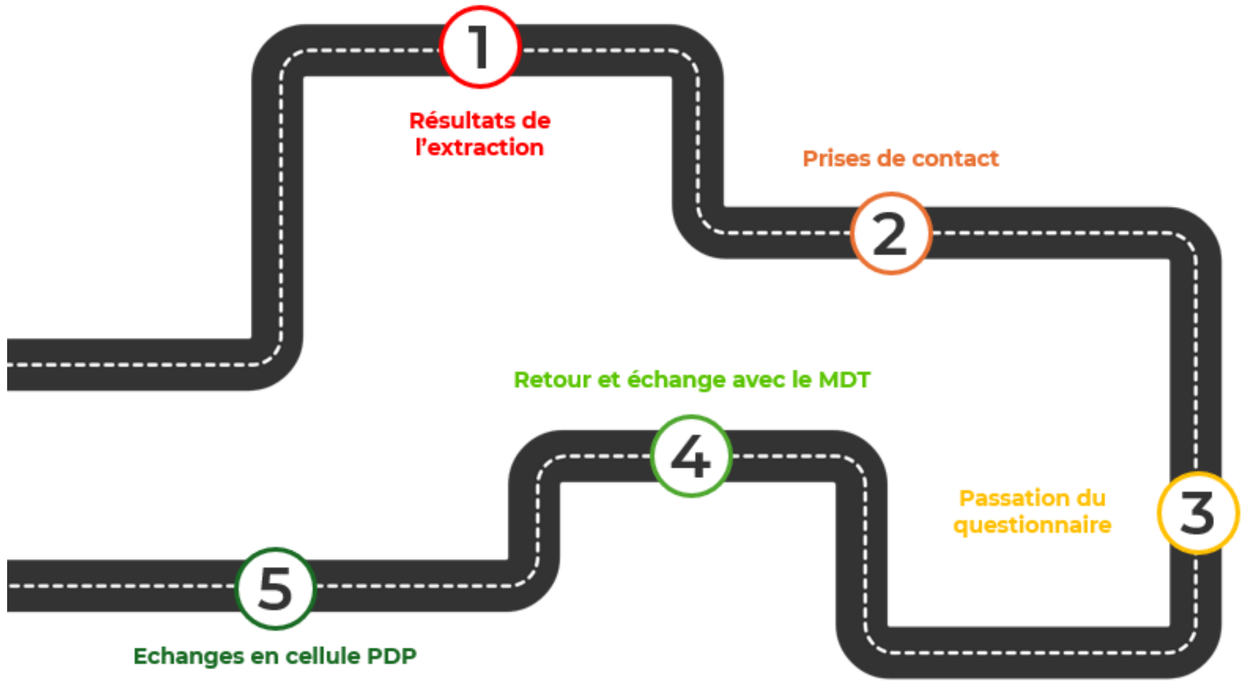
1. Extraction des données via notre outil métier
   - Socio-démographiques
   - Secteurs d'activité et expositions professionnelles
   - Eléments relevant de la PDP : aménagement de poste, etc.

2. Répartition en trois niveaux de risque
   - Salariés de 55



3. Avec définition d'un circuit spécifique de prise en charge
   - Passation d'un questionnaire via l'équipe médicale ou le groupe de travail
   - Selon les résultats : recherche et mise en place de solutions adaptées (équipe médicale ou GT)

Exemple de prise en charge



Mme X, 56 ans – Préparatrice en pharmacie

Étape 1

Identification de la salariée en risque modéré à la suite des extractions depuis le logiciel métier

Étape 2

- Contact du MDT pour l'informer
- Contact de la salariée pour présentation de la démarche et recueil de son consentement

Étape 3

Passation du questionnaire par le groupe MDE

Étape 4

Transmission des résultats au MDT pour information et avis sur la/les action(s) à mettre en place → souhait d'orientation en cellule PDP

Étape 5

Echanges en cellule PDP :

- Plan d'action à court terme → étude de poste pour favoriser le MEE
- Plan d'action à moyen terme → orientation vers le service social pour travailler une reconversion professionnelle et favoriser le MDE

Conclusion – perspectives d'avenir

Utilisation de l’indice

Exemple de l’utilisation de l’IRDP :

Renseignement des données pour l’IRDP



Niveau IRDP



Réunion d’équipe

Echange sur les cas individuels

Ouverture d’un plan d’accompagnement : contact employeur, partenaire, etc.

Suivi des actions mises en œuvre

Pilotage des actions collectives

Proposition accompagnement ergonome (intra entreprise)

Invitation à une sensibilisation sur les TMS (plusieurs entreprises)

Merci de votre attention

Forum régional du maintien dans l'emploi

Merci de votre participation !



Dites-nous tout, votre avis compte

PRÉFÈTE DE LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE
Liberté
Égalité
Fraternité

agefiph
ouvrir l'emploi aux personnes handicapées

PLAN SANTE AU TRAVAIL 20 21 25 RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

PRITH Centre-Val de Loire