

# PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE : COMMENT AGIR EN ENTREPRISE ?

Vieillesse de la population, augmentation des inaptitudes au travail, de l'absentéisme de longue durée mais aussi de courte durée et répété, le constat est unanime : les problèmes de santé des salariés est un sujet qui concerne aussi l'entreprise.

En effet, cela entraîne des bouleversements dans le fonctionnement de l'entreprise avec un impact sur sa performance : une organisation en mode dégradé, des remplacements difficiles, des pertes de compétences et ce dans un contexte d'allongement de la vie au travail alors que l'emploi des seniors doit se renforcer.

Il est **indispensable que les entreprises se mobilisent sur la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) en anticipant davantage les problèmes individuels par une démarche de prévention collective.**

Depuis la réforme de la santé au travail en 2021, la prévention de la désinsertion professionnelle est devenue un des piliers de la santé au travail et les acteurs ressources s'organisent et se mobilisent pour aider les entreprises dans ce sens.

La santé au travail est un objet du dialogue social et la PDP fait partie des attributions du Comité Social et Économique (CSE). Cela peut représenter également un sujet de négociation au titre de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), du handicap, de la pénibilité, des parcours professionnels.



La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) **renvoie aux dispositifs et accompagnements à destination des salariés potentiellement vulnérables du fait d'un état de santé difficilement compatible avec la poursuite de leur activité (maladies liées ou non au travail, situation de handicap)** et pouvant entraîner une exclusion durable de l'emploi.

La PDP a pour objectif de repérer le plus en amont possible ce risque et de mettre en place des actions qui permettront de maintenir en emploi le salarié concerné ou de favoriser son retour à l'emploi. Ces dispositifs visent ainsi à limiter les conséquences de **l'usure professionnelle et constituent plus largement un levier d'amélioration des conditions de travail, de motivation et d'inclusion des travailleurs.**

## QUELQUES CHIFFRES

**42,5%**

de la population totale en Occitanie a 50 ans et plus (INSEE-2024)

**13852 salariés**

déclarés inaptes par les services de prévention et de santé au travail interprofessionnel en Occitanie (DGT-2022)

**14,8%**

de la population active déclarent être en situation de handicap en France (INSEE-2021)

**2,9 millions**

de personnes âgées de 15 à 64 ans disposent d'une reconnaissance administrative de leur handicap (INSEE-2021)



# POURQUOI AGIR SUR LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION ET DE L'USURE PROFESSIONNELLE ?

## LES ENJEUX DE PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE



- Éviter la perte de compétences : réduire l'absentéisme et prévenir l'inaptitude.
- Développer l'attractivité de l'entreprise.
- Optimiser l'organisation du travail.

## LES ENJEUX DE PERFORMANCE SOCIALE



- Réduire les situations pénibles, les risques professionnels.
- Améliorer les conditions de travail de tous les salariés.
- Répondre aux préoccupations des salariés en matière de conditions de travail et de parcours professionnels.
- Avoir un dialogue social de qualité et éviter les conflits.
- S'inscrire dans une démarche de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) voire de responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise (RSE).

## LES ENJEUX DE RESPONSABILITÉ



- Répondre aux obligations de l'employeur en matière de prévention, santé au travail et de dialogue social.
- Favoriser l'emploi des seniors et des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

D'après l'article L4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de tous les travailleurs, y compris ceux ayant des problèmes de santé.

### S'APPUYER SUR LE CSE POUR AGIR

Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Pour l'aider dans ses obligations, l'employeur s'appuie sur le Comité Social et Économique (CSE).

**Rôle du CSE :** instance de représentation du personnel, le CSE a pour mission d'assurer l'expression collective des salariés auprès de l'employeur et de transmettre les réclamations des salariés sur les sujets liés au travail.

**Les attributions du CSE** concernent notamment la santé, la sécurité et les conditions de travail, ainsi que le maintien dans l'emploi.

### LES PRINCIPAUX LEVIERS POUR INSCRIRE LA PDUP DANS LE DIALOGUE SOCIAL

Remontée des alertes des salariés auprès des élus

Information Consultation

Analyse des situations de travail

Analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles

Actions de sensibilisation des salariés et de l'encadrement

Visites et enquêtes

Formation des élus, de l'employeur et des personnes ressources

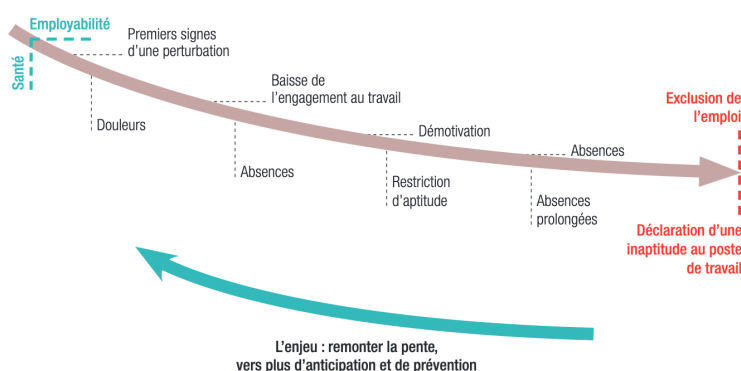
Exploitation des indicateurs ou des informations de la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE)

Négociation collective

Travail sur le Document Unique d'évaluation des risques et le Plan d'Actions de Prévention

Travail lors des réunions sur la SSCT

### DE LA PÉNIBILITÉ À L'USURE PROFESSIONNELLE ET À L'INAPTITUDE (Anact 2014)



### IDÉES POUR L'ACTION :

- Ne pas attendre la multiplication des arrêts de travail voire des inaptitudes, celles-ci aboutissant généralement à un licenciement faute de possibilité de reclassement.
- Anticiper les problématiques de PDUP.
- Améliorer les conditions de travail de tous.
- S'assurer que l'organisation soit suffisamment souple pour s'adapter aux caractéristiques des salariés.

# LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION ET DE L'USURE PROFESSIONNELLE, OÙ EN ÊTES-VOUS ?

## Comment utiliser ce questionnaire ?

Faites le point sur la situation dans l'entreprise en répondant aux questions.

Si vous avez une majorité de réponses « ■ », continuez dans votre démarche.

Si vous avez plusieurs réponses « ▲ » ou « ● », reportez-vous aux repères proposés page suivante.

QUELQUES QUESTIONS POUR FAIRE LE POINT DANS MON ENTREPRISE	Oui	Non	Ne sait pas
<b>FACE À DES SIGNAUX D'ALERTE...</b>			
Constatez-vous régulièrement des arrêts de travail prolongés ou répétitifs ?	▲	■	●
Avez-vous connaissance de difficultés d'organisation du travail en raison de salarié(s) en arrêt de travail prolongé ou répétitif ?	▲	■	●
L'encadrement a-t-il des difficultés à gérer la fatigue de salarié(s) ayant des problèmes de santé ?	▲	■	●
Existe-t-il des tensions au sein des équipes du fait de la surcharge de travail liée à l'absence de salarié(s) ayant des problèmes de santé ?	▲	■	●
Sur ces 2 dernières années, avez-vous constaté des licenciements pour inaptitude de salariés ayant des problèmes de santé ?	▲	■	●
<b>LES ACTIONS MENÉES EN DIRECTION DES SALARIÉS AYANT DES PROBLÈMES DE SANTÉ</b>			
Rencontrez-vous des difficultés à identifier ces salariés ?	▲	■	●
Face à un problème de santé d'un salarié, savez-vous comment procéder ?	■	▲	●
Face à un problème de santé d'un salarié, savez-vous qui solliciter à l'extérieur de l'entreprise ?	■	▲	●
Avez-vous connaissance des aides pouvant être mobilisées pour maintenir dans l'emploi ces salariés ?	■	▲	●
L'entreprise a-t-elle mis en place une démarche volontaire de prévention et de maintien dans l'emploi ?	■	▲	●



## MOBILISER LES ACTEURS RESSOURCES POUR AGIR EN MATIÈRE DE PDUP :

- Les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI), acteurs clé de la PDUP, bénéficient tous d'une cellule PDP au service des entreprises et des salariés ; elle est composée de médecins du travail, assistants sociaux, chargés de maintien, etc. qui interviennent en cas de risque de désinsertion (mesures individuelles, relais vers les partenaires de la PDUP, actions de sensibilisation, etc.)
- Les SPSTI travaillent avec les autres acteurs de la PDUP : Cap Emploi, Agefiph, Assurance Maladie (CPAM, Carsat), MSA, Aract.



# LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION ET DE L'USURE PROFESSIONNELLE, COMMENT AGIR ?

01

## LANCER LA DÉMARCHÉ

### Inscrire la démarche dans le projet de l'entreprise

- Structurer la démarche au sein de l'entreprise.
- Associer le médecin du travail.
- Impliquer les représentants du personnel.



### Des idées pour l'action

- Structurer un projet de maintien dans l'emploi en associant le chef d'entreprise, le DRH, l'encadrement de proximité, les salariés et leurs représentants et le référent maintien s'il existe.
- Mettre en place un groupe de travail dédié au maintien dans l'emploi.
- Désigner un référent santé/maintien dans l'emploi, en interne.
- Organiser des séances de sensibilisation à la santé avec le médecin du travail (pour les salariés, l'encadrement, le CSE, etc.).

02

## ANALYSER

### Faire un état des lieux de la situation de l'entreprise :

- Repérer les signaux d'alerte individuels ou collectifs.
- Repérer les actions existantes en matière de maintien dans l'emploi.
- Repérer les activités, les compétences clé et les contraintes liées au travail sur l'ensemble de l'entreprise.



### Des idées pour l'action

- Analyser les données liées à l'absentéisme, aux inaptitudes et restrictions d'aptitude.
- Analyser les dysfonctionnements dans l'organisation et dans les relations au sein des équipes.
- Identifier les salariés reconnus en qualité de travailleurs handicapés ou en invalidité.
- S'interroger : qui est prévenu en cas d'arrêt maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle ?
- S'interroger : que se passe-t-il quand un salarié déclare un problème de santé ? Les actions mises en place sont-elles efficaces ? Comment les améliorer ?
- Faire une liste de chaque activité au sein de l'entreprise en précisant les compétences et les contraintes spécifiques (rythme de travail, manutention lourde, gestes répétitifs, etc.).

03

## AGIR

### Mettre en place des actions opérationnelles :

- Anticiper les situations d'exclusion.
- Traiter les situations existantes.



### Des idées pour l'action

- Expliquer les modalités d'organisation du suivi médical aux salariés par le médecin du travail.
- Promouvoir le rendez-vous de liaison et la visite de pré reprise.
- Adapter les postes de travail et/ou leur environnement.
- Organiser le travail différemment (télétravail, travail à temps réduit, etc.).
- S'appuyer sur un expert externe pour coordonner les actions (médecin du travail et/ou cellule PDP du SPSTI, Cap Emploi, service social de la Carsat ou de la MSA).
- Réaliser et diffuser une fiche repère sur le maintien dans l'emploi dans l'entreprise (qui fait quoi, à qui et comment signaler une difficulté, etc.).
- Développer des actions d'amélioration des conditions de travail.
- Sensibiliser les salariés aux questions de santé (alimentation, sédentarité, addictions, etc.).

04

## RESTER MOBILISÉ

### Faire régulièrement le point sur les situations traitées et la démarche de l'entreprise.



### Des idées pour l'action

- Pérenniser le groupe de travail et la fonction de référent maintien dans l'emploi.
- Suivre les indicateurs d'alerte.
- Traiter en CSE les alertes remontées par les élus et faire le point annuellement en réunion du CSE.
- Entamer un processus de négociation sur la PDUP.
- Sensibiliser régulièrement les salariés et particulièrement les nouveaux arrivants.
- Communiquer dans l'entreprise sur les actions menées en matière de PDUP.