

LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION ET DE L'USURE PROFESSIONNELLE

Comment outiller les acteurs du dialogue social ?

Concepteurs du kit :

- Karine Dutech, Cap Emploi 82-31 Nord
- Sylvie Fraisse, Cap Emploi 11
- Sandrine Margaroli et Béatrice Kozar, En Santé
- Mallory Ballet, PST66
- Nathalie Chazal, Carsat LR
- Marine Poirel, Agefiph Occitanie
- Lauriane Veyrie, Cap Emploi 12
- Valérie Belloc, Aprevy
- Franck Atahamu-Tagi, CFDT
- Catherine Levrat-Pinatel, Aract Occitanie

ATELIERS DE TRANSFERT

Pour démarrer : retour des 3 ateliers

En 1 mot, comment les acteurs du dialogue social peuvent agir sur la PDP ?

posée il y a 8 jours à 12 personnes

En 1 mot, comment les acteurs du DS peuvent agir sur la PDP ?

pluridisciplinarité

anticiper

Sensibilisation

sensibiliser

Idée...

envoyer

11 idées 0 de vous

En 1 mot, comment les acteurs du dialogue social peuvent-ils agir sur la PDP ?

plan de prevention information
prevenir anticipation cse santé au travail
reperage **communication** prévention
plan agefiph informer formation
écoute connaissance pluridisciplinaire

En 1 mot, comment les acteurs du dialogue social peuvent-ils agir sur la PDP ?

rdv mi carrière
rqth mobiliser informations orienter prévention tms
information document unique entretien de liaison
prevention c2sct précocité dialogue
coordination communication efficace
accord **sensibilisation** accord de branche
actions **communication** prévention
informer **accompagnement** anticipation
commu collaboration anticiper
évaluation des risques conseils eeclasse soutien
parler du travail maintien dans l'emploi négociation
étude de poste reclassement

Objectifs et programme de l'atelier



Objectifs de l'atelier :

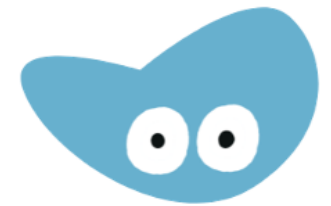
- Sensibiliser au sujet
- Aider à la prise en main du kit



Programme de l'atelier :

- La prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle : quelques repères pour comprendre et agir
- Comment mobiliser les leviers du dialogue social pour agir
- Présentation du kit et de ses usages possibles





La prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle

Quelques repères pour comprendre et agir

La PDP, de quoi parle-t-on ?



La désinsertion professionnelle est un **processus d'exclusion** durable d'un salarié de l'emploi liée à un problème de santé



Problème de santé
individuelle

Désinsertion
professionnelle

Vieillir au travail

Usure professionnelle :
processus de détérioration de
la santé lié au travail

La PDP, de quoi parle-t-on ?



- ✓ 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.
- ✓ On parle de PDP mais il est plus juste de parler de PDUP (prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle)

La PDUP, de quoi parle-t-on ?



Quel public est visé par la PDP ?

- Les salariés,
- Les agents de la fonction publique,
- Les travailleurs indépendants,
- Les exploitants agricoles.

Dans quelles situations ?

Un salarié en arrêt de travail (récurrent, de longue durée, etc.)

Un salarié en restriction d'aptitude

Une remontée de difficulté d'un salarié dans son travail

Plusieurs alertes dans un même atelier ou bureau

La survenue d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Pourquoi parler de PDUP ?



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)

Un contexte qui concerne toutes les entreprises

- Enjeu très important pour les entreprises de maintenir durablement leurs activités par la **préservation des compétences**
 - Dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle
 - Dans un contexte de mutation du travail avec l'apparition de contraintes qui peuvent rendre difficilement tenable le travail pour les salariés les plus fragiles
 - Dans un contexte de métier en tension, de difficultés de recrutement
- Des priorités d'actions nationales : Plan Santé Travail, loi du 2 aout 2021 sur la santé au travail

Pourquoi parler de PDUP ?

Plusieurs niveaux d'enjeux dans l'entreprise



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

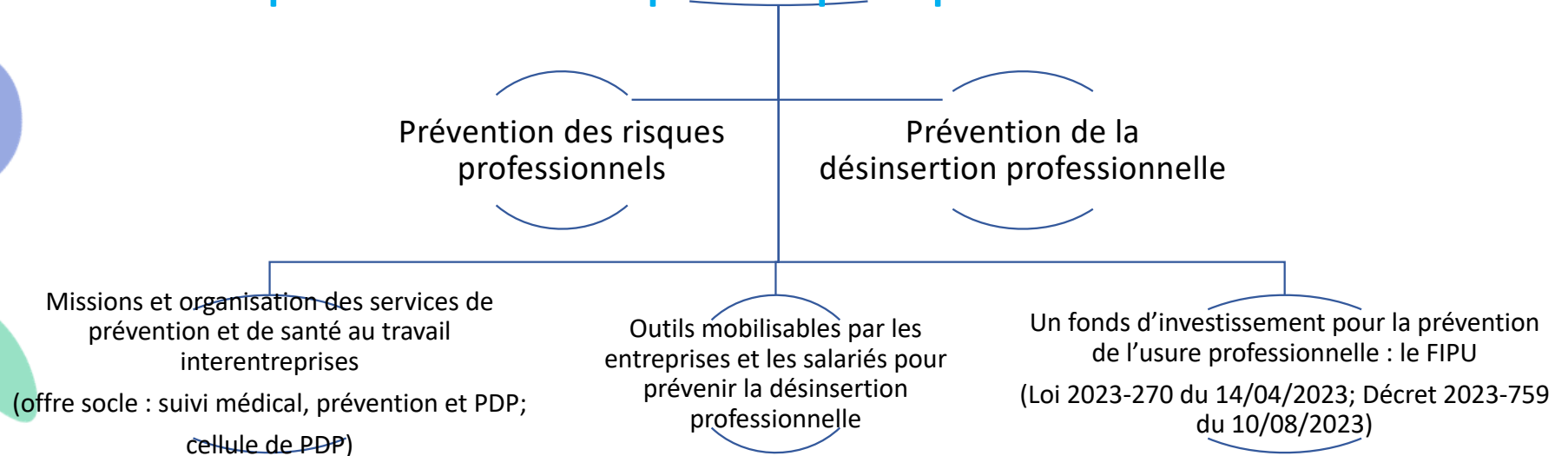


- Répondre aux obligations de l'employeur en matière de prévention, santé au travail et de dialogue social.
- Favoriser l'emploi des seniors et des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

La PDUP, concrètement

**Loi santé travail 2021-1018
du 02/08/2021**

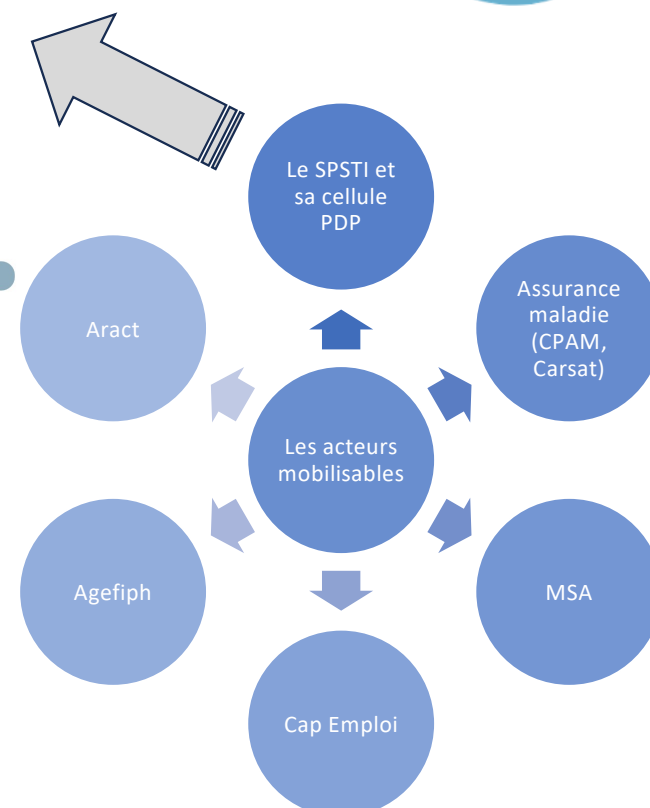
2 piliers structurants pour les politiques de santé travail



La PDUP, les acteurs mobilisables

Une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle dans chaque service de prévention et de santé au travail interentreprise (SPSTI)

- Rôle de coordination du maintien dans l'emploi (dans l'entreprise avec aménagement de poste/reclassement) ou en emploi (hors entreprise actuelle) en lien avec des partenaires extérieurs (organismes d'Assurance Maladie, CAP emploi...)
- Rôle de repérage des risques dans les entreprises et les secteurs d'activités générateurs de phénomènes de désinsertion professionnelle et rôle d'accompagnement collectif



Les dispositifs mobilisables

LES DISPOSITIFS RÉALISABLES PENDANT L'ARRÊT

* Santé au travail

LA CELLULE PDP

la cellule prévention de la désinsertion professionnelle

OBJECTIF : DÉTECTER-ORIENTER ET AGIR PRECOCÉMENT



Source : PRST Occitanie

- **La visite de pré-reprise** auprès du médecin du travail, à la demande en particulier du travailleur, du médecin traitant : Confronter l'état de santé et le poste de travail et anticiper différentes solutions à adapter
- **La reprise à temps partiel / travail aménagé** pour raisons médicales prescrite sur cerfa « avis d'arrêt de travail » ; il s'agit d'un aménagement temporaire du temps de travail
- **L'invalidité à la demande du médecin traitant** : compensation financière suite à la réduction de la capacité de travail qui permet un aménagement durable du temps de travail
- **Le RV de liaison** : Dialogue non médicalisé entre l'employeur et le travailleur pour préparer le retour
- **Actions de remobilisation** :
 - L'essai encadré : tester la capacité de votre patient à occuper un poste (le sien ou un nouveau) dans une entreprise (celle d'origine ou non).
 - Le CEP (conseil en évolution professionnelle)
 - Bilan de compétences, immersion en entreprise, formations...
 - La CRPE (convention de rééducation professionnelle en entreprise)

Focus : la visite de pré-reprise



Exemple



De quoi s'agit-il ?

La visite de pré-reprise est un examen médical qui se déroule durant l'arrêt de travail. Elle vous permet de préparer votre retour à l'emploi.



La visite de pré-reprise peut être à l'initiative du travailleur, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, dès lors que le retour du travailleur à son poste est anticipé (Art. L 4624-2-4)

Qui peut la demander ?

- vous-même,
- votre médecin traitant ou le médecin-conseil avec votre accord.

Quand ?

- durant votre arrêt de travail dès lors que vous anticipez une difficulté à reprendre votre poste du fait de votre état de santé,
- même si votre date de reprise du travail n'est pas encore fixée.

Qui fait passer la visite de pré-reprise ?

Elle est effectuée par le médecin du travail. Votre employeur ou un collègue peut vous communiquer ses coordonnées si vous ne les avez pas.

Que peut-vous proposer le médecin du travail ?

- un aménagement ou une adaptation de votre poste de travail,
- un aménagement de votre temps de travail,
- une reconversion professionnelle,
- une formation professionnelle en vue de faciliter votre reconversion ou votre réorientation professionnelle.

Quelles suites ?

Avec votre accord, le médecin du travail peut faire part à votre employeur et/ou au médecin conseil de votre caisse d'assurance maladie de ses recommandations afin de les mettre en oeuvre.

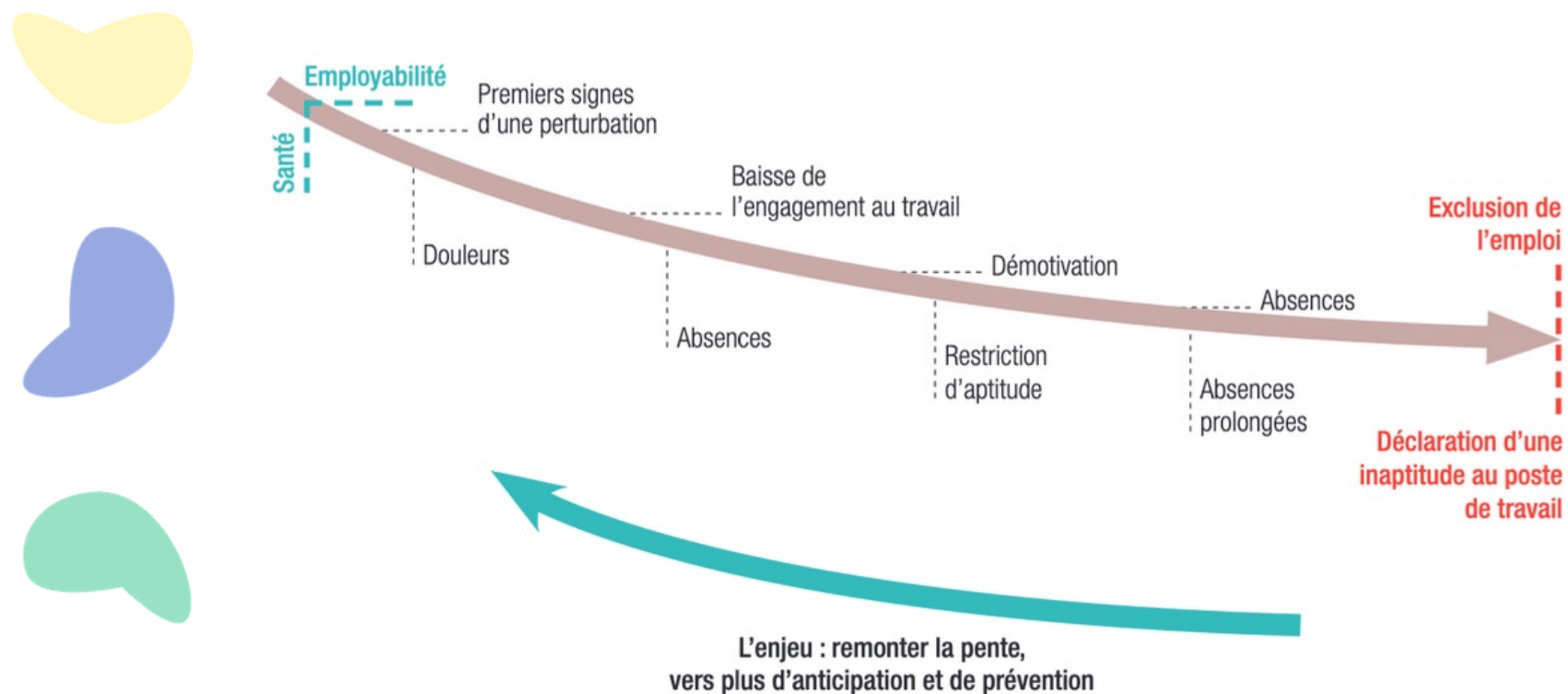
La visite est-elle payante ?

- vous n'avez rien à régler.

Visite de pré-reprise et visite de reprise, quelle est la différence ?

- la visite de pré-reprise peut être demandée durant votre arrêt de travail pour préparer votre reprise du travail,
- la visite de reprise est obligatoire. Elle est organisée par votre employeur dans les huit jours qui suivent votre retour dans l'entreprise.

Enjeu de remonter sur la prévention et d'aller vers une approche collective



Source : Anact

Un cadre réglementaire en matière de santé, sécurité et conditions de travail



Obligations de l'employeur

Article L 4121-1 du Code du Travail

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1. Des actions de prévention des risques professionnels ;
2. Des actions d'information et de formation ;
3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

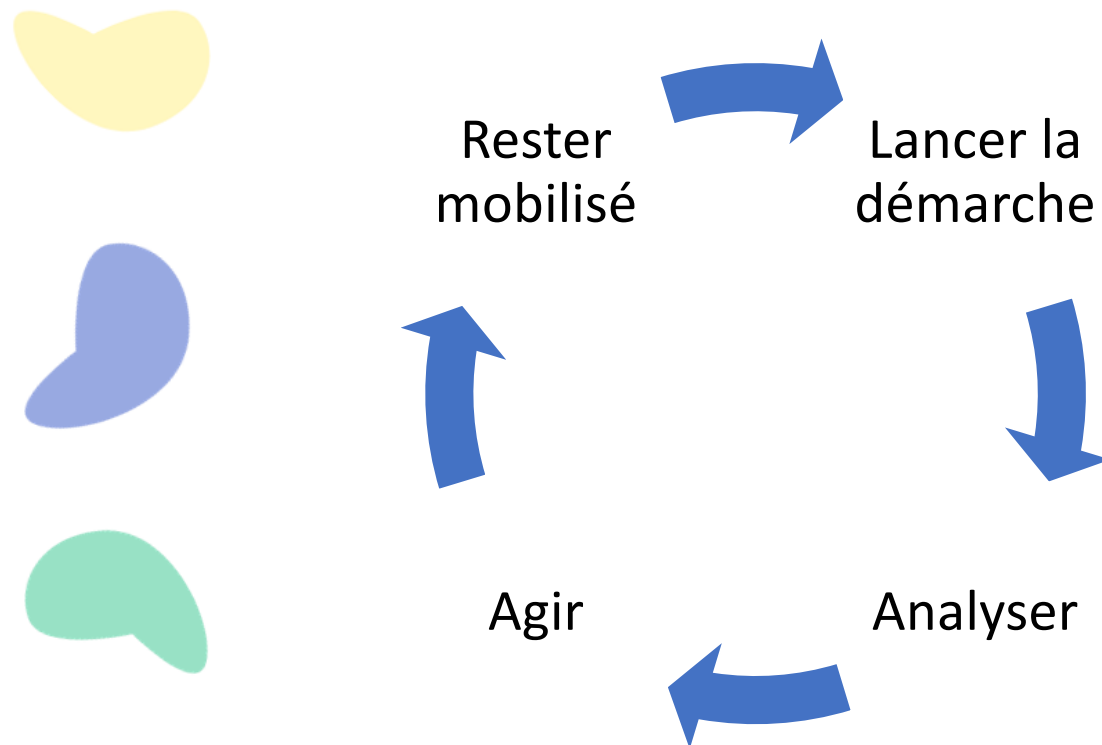
La logique de la santé au travail



1991 - 9 principes fondamentaux de prévention

1. Éviter les risques
2. Évaluer les risques qui ne peuvent être évités
3. Combattre les risques à la source
4. Adapter le travail à l'homme
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas
7. Planifier la prévention en y intégrant la technique, l'organisation du travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants
8. Prendre des mesures de protections collectives en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelles
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs

La démarche pour agir en matière de PDUP



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.

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.

03 AGIR

Mettre en place des actions opérationnelles :

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

04 RESTER MOBILISÉ

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

La démarche pour agir en matière de PDUP

01

🏠 LANCER LA DÉMARCHE

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).

La démarche pour agir en matière de PDUP

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



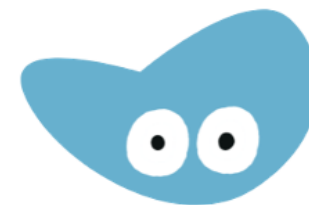
RESTER MOBILISÉ

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



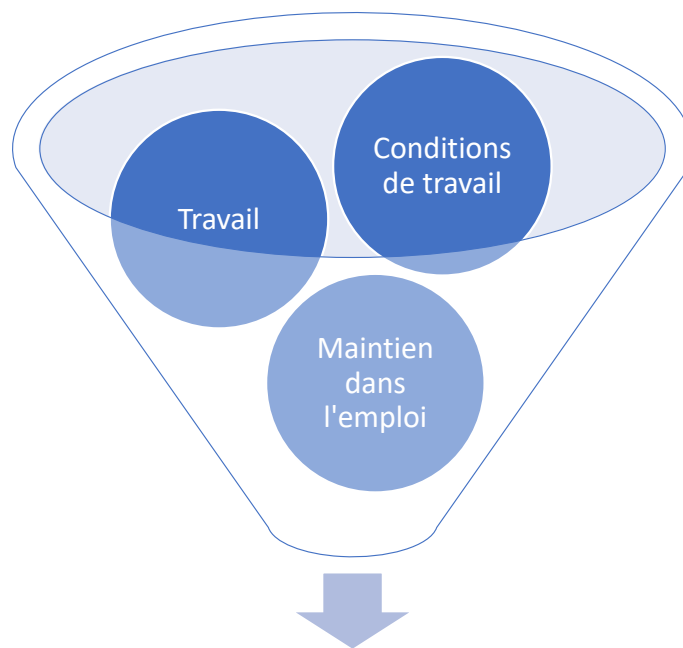
Des idées pour l'action

- 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.



Comment mobiliser les leviers du dialogue social pour agir

La PDUP : un objet du dialogue social



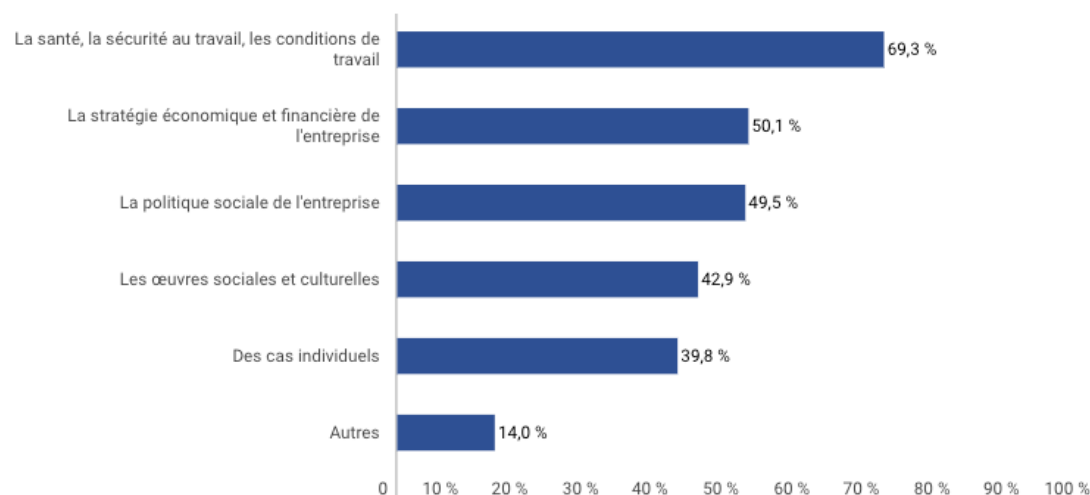
Des objets du dialogue social

- Au niveau des attributions du CSE
- Un objet possible de négociation collective

La PDUP : un objet du dialogue social



Le principal sujet abordé en réunion de CSE : les questions de SSCT



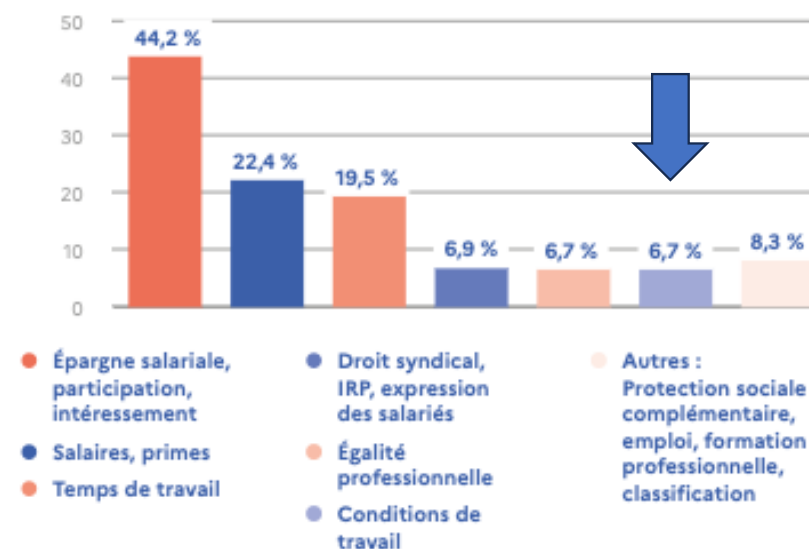
Lecture : en 2021, parmi les entreprises pourvues d'un CSE, 69,3 % échangent – dans le cadre de cette instance et en dehors de la négociation d'accords collectifs – sur la santé, la sécurité au travail, les conditions de travail.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole pourvues d'un CSE; France (hors Mayotte).

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Peu d'accords sur les conditions de travail (Bilan de la négociation – DGT (2022))

Les principaux thèmes abordés par les accords et avenants*



Rôle et missions du CSE



Le comité social et économique (CSE) est l'instance unique de représentation du personnel dans les entreprises de plus de 11 salariés. Elle est composée de l'employeur et d'une délégation élue du personnel.



Les membres du CSE sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans. Ses compétences, sa composition et son fonctionnement varient selon la taille de l'entreprise.

Missions du CSE :

- 
- ✓ Présenter les réclamations collectives ou individuelles des salariés à l'employeur
 - ✓ Veiller à l'application de la réglementation du travail dans l'entreprise (droit d'alerte et possibilité de saisir l'inspection du travail)
 - ✓ Promouvoir l'amélioration de la santé, la sécurité et des conditions de travail (SSCT) dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (compétence générale en la matière)

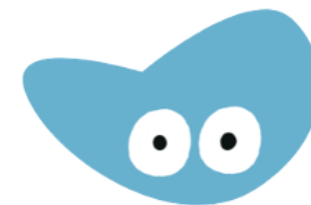
La PDUP : les attributions du CSE



Dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE est informé et consulté notamment sur :

- 
- 
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
 - L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
 - Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Les leviers du dialogue social pour agir sur la PDUP



Information, consultation

Travail sur le DUERP et le
plan d'actions de
prévention (PAPRI Pact)

Négociation d'accords

Rôle d'alerte (individuelles,
collectives)

Réunions sur SSCT

Formation des élus et des
employeurs mais aussi des
personnes ressources dans
l'entreprise

Travail d'analyse de terrain

Exploitation des
informations de la BDESE

Actions de sensibilisation
des salariés et de
l'encadrement

Analyse et enquête des
AT/MP

Réalisation d'inspections et
de visites

Les leviers du dialogue social pour agir sur la PDUP



Réunions sur SSCT

- S'assurer de la présence de points systématiques à l'ordre du jour : analyse des AT/MP, consultation annuelle de la BDESE, DUERP et PAPRI Pact, compte-rendu de visite/inspection, informations de la direction (actualités RH, vie de l'entreprise, nouveaux projets ; faire le lien si nécessaire avec la thématique PDP)
 - Proposer que des informations liées à la PDP soient intégrées régulièrement à l'ordre du jour (ex : suivi d'indicateurs comme les rendez-vous de liaison, visites de reprise, entretien à mi-carrière, analyses de poste...)
 - S'assurer de la présentation tous les ans du rapport annuel du SPST
 - S'assurer que les personnes invitées (médecine du travail, inspection du travail, Carsat/MSA/OPPBTP) soient invitées à la réunion suffisamment à l'avance
 - Formaliser le travail préparatoire réalisé en vue d'une présentation en réunion (exemple : power point, grille, tableau de synthèse)
 - S'assurer que les actions de PDUP décidées lors des réunions précédentes soient réellement effectives
- À noter : il est nécessaire de réaliser un travail préparatoire à la réunion et/ou la consultation pour argumenter un avis, une proposition, une analyse de situation de travail à adapter, améliorer, etc. (analyse d'indicateurs, observations, entretiens, etc.)

Les leviers du dialogue social pour agir sur la PDUP



Exemple

Négociation d'accords en prenant en compte les caractéristiques des salariés ayant des problématiques de santé

- Prendre systématiquement en compte les spécificités des populations concernées par une problématique de santé (ex : en quoi les modalités du télétravail négociées prennent-elles en compte les besoins spécifiques d'une personne en situation de handicap, de reclassement... ?) et ce, à chaque étape clé du processus de négociation, quel que soit le sujet :
 - Lors de l'identification des enjeux communs (entre négociateurs) sur le sujet traité
 - Lors de la réalisation d'un diagnostic partagé au préalable de la négociation de l'accord
 - Lors de l'identification des actions possibles à mettre en œuvre dans l'accord
 - Lors du suivi de l'accord
- Dans les actions à mettre en œuvre, balayer toutes les dimensions possibles : réduire les contraintes de travail, aménager/adapter les postes de travail, favoriser les parcours professionnels, améliorer l'organisation du travail et la rendre plus souple, faire évoluer les pratiques managériales (par la formation des managers par exemple), traiter les situations spécifiques des personnes ayant des problématiques de santé, mieux articuler la vie pro/perso en facilitant le télétravail, la déconnexion, la réalisation des démarches médicales, administratives des personnes concernées (sans oublier la question spécifiques des aidants), etc.

Les leviers du dialogue social pour agir sur la PDUP



Exemple

Formation des élus et des employeurs mais aussi des personnes ressources dans l'entreprise

- S'assurer que la thématique PDUP soit intégrée dans la formation SSCT des élus
- S'appuyer sur son SPST (ou sa cellule PDP) ou Cap Emploi pour bénéficier d'une formation commune élus et employeur sur la PDP
- Organiser une séance de formation/ sensibilisation lors d'une réunion de CSE ou SSCT par exemple (avec les acteurs ressources internes et externes)
- Développer des partenariats avec les acteurs ressources en matière de PDP (médecin du travail, cellule PDP du SPST, service social de la Carsat (service dédié aux assurés de l'assurance maladie), MSA, AGEFIPH, Cap Emploi, branches professionnelles, OPCO, ODDS (observatoires départementaux du dialogue social), etc.
 - Identifier les interlocuteurs et faire connaissance
 - Les mobiliser en cas de besoin

Actions de sensibilisation des salariés et de l'encadrement

- S'appuyer sur son SPST (sa cellule PDP), l'Agefiph ou Cap Emploi pour organiser des séances de sensibilisation (CSE, encadrement, salariés)
- Intégrer la thématique de la PDUP dans le livret d'accueil (qui contacter, comment alerter, quelles ressources ...) pour sensibiliser les nouveaux salariés
- Organiser des ateliers (ou s'appuyer sur des ateliers existants au sein des SPST) pour expliquer aux salariés comment agir en cas de difficulté de maintien dans l'emploi,
- S'appuyer sur l'intranet de l'entreprise, les réseaux sociaux existants et organiser des campagnes de sensibilisation (affichage, semaine de santé au travail, QVCT, etc.)
- Proposer des permanences des élus si besoin

À noter : communiquer sur les actions menées contribue à la sensibilisation des équipes

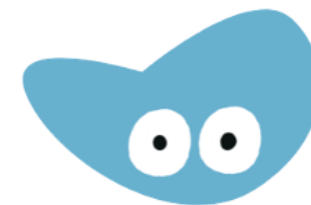
Les leviers du dialogue social pour agir sur la PDUP

Travail sur le DUERP et le plan d'actions de prévention (PAPRIPACT)

- S'assurer que le DUERP et le PAPRIPACT soient diffusés aux élus du CSE
- S'assurer que l'évaluation des risques concerne tous les salariés (et toutes les conditions d'exposition aux risques) de l'entreprise et les salariés intervenants au sein de l'établissement (entreprises extérieures) en prenant en compte les spécificités des situations de handicap, de vieillissement, d'invalidité, etc. sans stigmatiser les personnes concernées
- S'assurer de la participation des salariés concernés à la démarche d'évaluation des risques
- Évaluer les risques et définir des actions de prévention en prenant en compte les situations particulières des salariés en situation de handicap, de maladies chroniques évolutives, de vieillissement, d'invalidité, de restriction d'aptitude, etc.

À noter : dans les entreprises de moins de 50 salariés dotées d'un CSE, l'employeur est tenu de présenter à la délégation du personnel du CSE la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés, consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et ses mises à jour (le DUERP, établi par l'employeur, répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions)

Les leviers du dialogue social pour agir sur la PDUP



Information, consultation

Travail sur le DUERP et le
plan d'actions de
prévention (PAPRI Pact)

Négociation d'accords

Rôle d'alerte (individuelles,
collectives)

Réunions sur SSCT

Formation des élus et des
employeurs mais aussi des
personnes ressources dans
l'entreprise

Travail d'analyse de terrain

Exploitation des
informations de la BDESE

Actions de sensibilisation
des salariés et de
l'encadrement

Analyse et enquête des
AT/MP

Réalisation d'inspections et
de visites

Les principales conditions de réussite



- Un engagement de la direction
- Une démarche participative
- Une approche collective en complément des traitements individuels

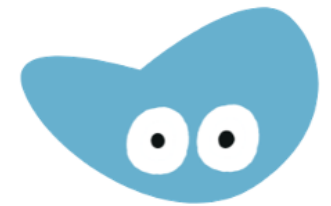


- Une approche préventive (le plus en amont possible)
- Se doter d'indicateurs
- Se former en amont et mobiliser les ressources existantes
- La nécessité d'aller sur le terrain au plus proche des situations



- Information/communication
- S'appuyer sur des compétences des acteurs experts du maintien dans l'emploi

... en conclusion la PDUP est l'affaire de tous



Présentation du kit et de ses usages possibles

Objectifs du kit



- Donner des repères sur la PDUP aux acteurs des CSE et de la négociation



- Les aider à identifier les leviers mobilisables pour contribuer aux actions de PDUP, dans le cadre du dialogue social



- Outiller les acteurs ressources dans les champs de la PDUP et du dialogue social pour les aider à sensibiliser les acteurs du dialogue social : partenaires sociaux, acteurs de la santé au travail et du maintien en emploi, formateurs des CSE, etc.

La composition du kit

- Une notice d'utilisation
- Des outils pour organiser une sensibilisation
- Des outils pour animer une séance de sensibilisation
- Des ressources complémentaires



NOTICE DU KIT D'ANIMATION « Comment intégrer la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle dans le dialogue social »

Ce kit a été réalisé dans le cadre du PRST Occitanie et vous propose des outils pour vous aider à organiser et animer des sessions de sensibilisation sur la problématique de la prévention de désinsertion et de l'usure professionnelle (PDUP) à destination des acteurs du dialogue social.

Ce kit s'adresse à tous les acteurs du maintien dans l'emploi et les acteurs ressources sur le champ du dialogue social et regroupe des ressources utiles sur les enjeux et les démarches en matière de maintien dans l'emploi avec une approche préventive et collective :

- Quels enjeux pour les entreprises ?
- De quoi parle-t-on ?
- Comment agir en anticipant les situations d'exclusion ? Quelle démarche pérenne mettre en place ?
- Sur quels acteurs ressources s'appuyer et quels sont les dispositifs à mobiliser ?

Le kit est composé :

- de la présente **notice d'utilisation** avec le contact pour en savoir plus ou répondre à vos questions ;
- d'un **modèle d'invitation** si vous souhaitez organiser une séance de sensibilisation sur la PDUP ;
- une ingénierie d'animation pour organiser facilement sa séance de sensibilisation, ainsi que des outils pédagogiques ;
- de **deux formats de diaporama** de présentation pour vous aider à animer cette séance :
 - un format pour une sensibilisation de 30 mn environ,
 - un format long permettant d'aborder le sujet sur 3h environ.
- un tableau reprenant en détail **les leviers pouvant être mobilisés dans le cadre du dialogue social** pour agir en matière de PDUP ;
- une **plaquette de sensibilisation** pouvant être remise aux participants, reprenant des messages clairs et adaptés aux acteurs du dialogue social (employeurs, élus CSE, délégués syndicaux) sur le sujet. Cette plaquette propose un outil d'autodiagnostic pour aider les entreprises à situer leurs enjeux en matière de PDUP ;
- une note proposant des **ressources bibliographiques** utiles si vous souhaitez en savoir plus sur le sujet ;
- un tableau reprenant les **acteurs ressources et les outils mobilisables**, selon les situations rencontrées ;
- un **modèle de fiche d'évaluation/retour d'expérience** à remettre aux participants.

Pour vous aider à prendre en main ce kit d'animation, vous aider à l'utiliser ou encore répondre à toutes vos questions : c.levrat@anact.fr

prst-occitanie.fr



La composition du kit

- Des outils pour organiser une sensibilisation :
 - Un modèle d'invitation
 - Un modèle de fiche d'évaluation à chaud des séances de sensibilisation
 - Un modèle de questionnaire de retour d'expérience à 6 mois des séances format long
 - Une plaquette de sensibilisation pouvant être remise aux participants, reprenant des messages clés et proposant un outil d'autodiagnostic pour aider les entreprises à situer leurs enjeux en matière de PDUP

PLAN RÉGIONAL SANTÉ TRAVAIL

FICHE RETOUR D'EXPÉRIENCES DES STAGIAIRES
« Comment intégrer la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle dans le dialogue social »

Vous avez participé à une séance de sensibilisation sur le thème de la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle. Merci de nous apporter votre retour d'expériences.

Nom - prénom : _____
Structure : _____
Mail : _____
Département : _____
Fonction (cochez) : _____
- représentant employeur ou d'organisation professionnelle
- représentant des salariés ou d'organisation syndicale

Les notions vues en formation vous ont-elles permis de faire formation ? ☐ oui ☐ non ☐

Avez-vous mis en œuvre les idées établies sur votre feuille formation ? ☐ oui ☐ non ☐

Si oui, lesquelles ? _____

PLAN RÉGIONAL SANTÉ TRAVAIL

« Comment intégrer la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle dans le dialogue social »

INVITATION

Du fait de l'augmentation du vieillissement de la population, de l'allongement de la vie professionnelle et de la dégradation de certains indicateurs de santé au travail, les entreprises sont de plus en plus concernées par les questions de prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle.

Le chef d'entreprise ne doit pas agir seul mais s'appuyer sur le dialogue social et les représentants du personnel pour réfléchir à une démarche qui lui permettra d'anticiper les problématiques individuelles.

« Pourquoi l'entreprise doit-elle se préoccuper de ce sujet ? »
« Qu'entend-on par « prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle » ? »
« Comment agir en anticipant les problèmes de maintien dans l'emploi ? »
« Sur quels acteurs ressources s'appuyer et quels dispositifs mobiliser ? »

(Nom de l'organisateur) vous propose une séance de sensibilisation qui vous apportera des repères sur une démarche efficace en matière de prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle s'inscrivant dans le dialogue social :

Le _____ de _____ heures à _____ heures

Merci de vous inscrire par mail à l'adresse suivante : _____

Bien cordialement

prst-occitanie.fr

PLAN RÉGIONAL SANTÉ TRAVAIL

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.

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 de l'Occitanie (DST 2022)

14,8% de la population active déclarant être en situation de handicap en France (INSEE 2021)

2,9 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans disposant d'une reconnaissance administrative du leur handicap (INSEE 2022)

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.

Que veut dire PDP ?

- Plan de développement personnel
- Pour devenir patron
- Prise de participation
- Prévention de la désinsertion professionnelle

ONS POUR FAIRE LE POINT DANS MON ENTREPRISE	Oui	Non	Ne sait pas
FACE À DES SIGNAUX D'ALERTE...			
rement des arrêts de travail prolongés ou répétitifs ?	▲	■	●
de de difficultés d'organisation du travail en raison de travail prolongé ou répétitif ?	▲	■	●
es difficultés à gérer la fatigue de salarié(e) ayant des	▲	■	●
u sein des équipes du fait de la surcharge de travail liée à ayant des problèmes de santé ?	▲	■	●
nées, avez-vous constaté des licenciements pour ayant des problèmes de santé ?	▲	■	●
LIÉES EN DIRECTION DES SALARIÉS AYANT DES PROBLÈMES DE SANTÉ			
ifficultés à identifier ces salariés ?	▲	■	●
s santé d'un salarié, savez-vous comment procéder ?	■	▲	●
s santé d'un salarié, savez-vous qui solliciter à l'extérieur de	■	▲	●
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 ?	■	▲	●



Exemple d'outil pédagogique

Un autodiagnostic pour se mettre en mouvement

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
FACE À DES SIGNAUX D'ALERTE...			
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 ?	▲	■	●
LES ACTIONS MENÉES EN DIRECTION DES SALARIÉS AYANT DES PROBLÈMES DE SANTÉ			
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 ?	■	▲	●

La composition du kit



- Format court : sensibilisation lors d'un CSE, information seule ou lors d'une réunion thématique
- Format long : aide à l'action

Des outils pour animer une séance de sensibilisation :

- Une ingénierie d'animation pour organiser facilement sa séance de sensibilisation, ainsi que des outils pédagogiques
- Deux formats de diaporama de présentation pour aider à animer cette séance :
 - un format court pour une sensibilisation de 30 mn environ,
 - un format long permettant d'aborder le sujet sur 3h environ.
- Un quizz avec les réponses associées aux questions

PLAN NATIONAL SANTÉ TRAVAIL

Comment intégrer la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle dans le dialogue social

INGÉNIERIE D'ANIMATION

Objectifs de l'atelier de sensibilisation :

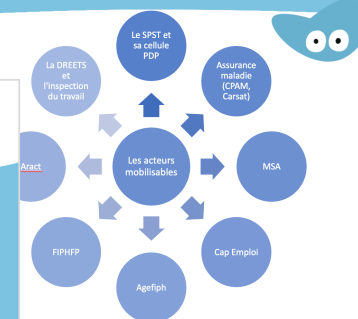
- Comprendre la notion de PDP
- Cerner les leviers d'action des acteurs du DS en matière de PDP

Modalités :

- Présentiel ou distanciel
- Une demi-journée (3h00/3h30)

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	DÉROULE FORMATEUR	ACTION STAGIAIRES	SUPPORT ET RESSOURCES	TEMPS
Se présenter, faire connaissance	Séquence optionnelle selon le contexte de l'atelier Jeu de la rivière (l'animateur pose des questions au groupe (debout) qui se répartit selon les réponses autour d'une ligne imaginaire ; au choix : - Thé ou café - Déjà intervenu ou jamais intervenu sur la PDP - Représentants de l'employeur ou représentants du personnel	Se répartissent		30 mn

La PDUP, les acteurs mobilisables





Exemple
d'outil
pédagogique

Un quizz pour aller plus loin



- La PDP ne concerne que les salariés qui ont des problèmes de santé
- Il est nécessaire que le salarié soit reconnu travailleur handicapé pour pouvoir agir
- L'employeur ne peut rien faire tant que le salarié est en arrêt de travail
- Un salarié doit faire état de son problème de santé auprès de son employeur
- J'ai besoin de connaître la pathologie de la personne pour aménager son poste





Exemple
d'outil
pédagogique

Travail en sous-groupes



Consigne : « Quels sont selon vous les freins et les conditions de réussite pour agir en matière de PDUP ? »

- Travail en 2 sous-groupes
- Restitution de 3 freins et de 3 conditions de réussite



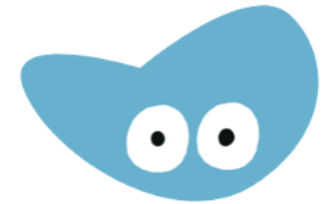
Freins

Conditions
de réussite

Votre feuille de route



Exemple
d'outil
pédagogique



1 mois

- Quelle(s) action(s) pourriez-vous mettre en place dans votre entreprise dans le mois à venir ?

6 mois

- Quelle(s) action(s) pourriez-vous mettre en place dans votre entreprise dans les 6 mois à venir ?

1 an

- Quelle(s) action(s) pourriez-vous mettre en place dans votre entreprise dans l'année à venir ?

- **Des ressources complémentaires :**
 - Un tableau reprenant en détail les leviers pouvant être mobilisés dans le cadre du dialogue social pour agir en matière de PDUP
 - Un tableau reprenant les acteurs ressources et les outils mobilisables, selon les situations rencontrées
 - Une note proposant des ressources bibliographiques utiles pour en savoir plus sur le sujet

LEVIERS	MODALITÉS	RESSOURCES
Information, consultation	Quel : - L'employeur qui donne l'information et consulte le CSE pour les élus, au CSE en lien avec les salariés, la CCST si elle existe sur la volet information, et qui alimente le CSE pour l'aider à donner un avis sur les questions SSCT lorsqu'il est consulté - Information par l'employeur / toutes les entreprises - Consultation du CSE : obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés (possibles dans les autres entreprises) A noter : une information de l'employeur n'invalide pas les élus à rendre un avis, contrairement à la consultation Quand : - Information : ○ L'employeur apporte des informations sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Cela comprend les actualités d'entreprise, les nouveaux projets, des sujets de conditions de travail et de santé travail dont notamment les questions de confort de désinsertion professionnelle : intérêt de systématiser cet apport d'information en réunion de CSE ○ Entreprise de 50 salariés : information des élus sur la base de données économiques, sociales et environnementales - Consultation ○ Consultation obligatoire annuelle dans les entreprises de plus de 50 salariés sur 3 champs : ▪ Les orientations stratégiques de l'entreprise, ▪ La situation économique et financière de l'entreprise, ▪ La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi des salariés : les questions de prévention de la désinsertion professionnelle rentrent particulièrement dans ce champ. ○ Consultations ponctuelles : reclassement d'un salarié inapte [avis après l'avis médical] et avant la proposition par l'employeur de reclassement du salarié ; intérêt de faire systématiquement le lien avec les problématiques de prévention de la désinsertion professionnelle selon les sujets	CODE du travail : article L 2312-6 et suivants https://www.legifrance.gouv.fr/eli/law/2017-8-1/_text_/html#:~:from=adviseur/&from_sgs=equ-social&from_sgs=social-et-economie/cse-information+consultation

 LES ACTEURS ET OUTILS DE LA PDP								
Selon les situations rencontrées, des acteurs ressources peuvent être mobilisés. Le point sur ces acteurs et les outils existants dans ce tableau.								
PDP (Prévention de la Déinsertion Professionnelle)				Situations concrètes				
Les acteurs	Public cible	Les acteurs	Mobilisés de prise en charge	Un salarié en arrêt de travail (décret, de longue durée, etc.)	Un salarié en arrêt de travail d'urgence	Une remontée de l'offre d'un salarié dans son travail	Plusieurs salariés dans une même entreprise/territoire	La fermeture d'un secteur de travail
SPS (Service de Prévention et de Santé au Travail)	Salariés rencontrant des problèmes liés au travail	Médecin du travail / DEEST (Informations) de santé au travail	Médecin traitant	X	X		X	X
SPS (Service de Prévention et de Santé au Travail)	Salariés rencontrant des problèmes liés au travail	DEEST (Informations) de santé au travail	Compagnement adapté du salarié en fonction (ancienneté de service, contrat, pathologie du travail, caractère passagers, DEEST spécifique, organisme, statut, etc.)	X	X	X	X	X
CEA/PDP (avec appui équipe pluridisciplinaire)	Salariés rencontrant des problèmes liés au travail	CEA/PDP (avec appui équipe pluridisciplinaire)	Compagnement collectif (actions d'information et de sensibilisation, et forum de concertation) ; salariés vers les compétences, les salariés, leurs représentants	X	X	X	X	X
		Formateur emploi/handicap	Compensation de handicap	Salarié dans la démarche	Salarié dans la démarche	Salarié dans la démarche	Salarié dans la démarche	Salarié dans la démarche
		Chargé de mission Mutation	Compagnement spécifique du salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi, dans le cadre de la concertation	Salarié dans la démarche	Salarié dans la démarche	Salarié dans la démarche	Salarié dans la démarche	Salarié dans la démarche

En conclusion de l'atelier



- Cet atelier vous a été proposé afin de faciliter la prise en main du kit d'animation. Diriez-vous que cet atelier vous a été utile ?
- Le kit d'animation a été conçu comme une boîte à outil pour sensibiliser les acteurs du DS sur le sujet. Pensez-vous a priori que les éléments du kit vous aideront dans vos actions de sensibilisation ?
- Le kit d'animation a été conçu pour guider les acteurs du DS dans la prise en compte de la problématique PDUP. A ce titre pensez-vous que la méthodologie proposée est utile ?
- Notez cette matinée

En conclusion de l'atelier

☆☆ Votre avis sur cet atelier



⋮

×

Notez cette matinée

posée il y a 8 jours à 9 personnes  +5

- Notez cette matinée



 7 votes [Voter](#) • [Clôturer](#)



webinaire



Montpellier

Note moyenne : 4.92



Toulouse

Note moyenne : 3.64

Pour aller plus loin



- Pour télécharger le kit sur le site du PRST : [lien](#)
- Pour toute question : c.levrat@anact.fr



Kit d'animation " Comment intégrer la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle dans le dialogue social "

Ce kit a été réalisé dans le cadre du PRST Occitanie et vous propose des outils pour vous aider à organiser et animer des sessions de sensibilisation sur la problématique de la prévention de désinsertion et de l'usure professionnelle (PDUP) à destination des acteurs du dialogue social.

 [Télécharger le kit d'animation " Comment intégrer la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle dans le dialogue social "](#)