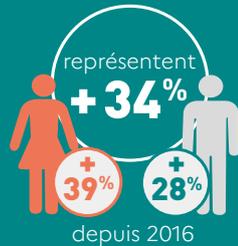


02

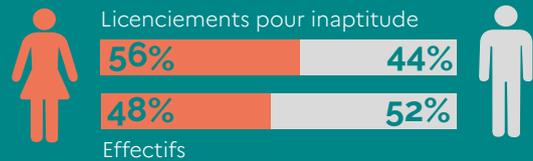
Inaptitudes en Auvergne-Rhône-Alpes* : prévenir et accompagner

DES INAPTITUDES EN HAUSSE IMPORTANTE, UNE TENDANCE ENCORE PLUS FORTE POUR LES FEMMES

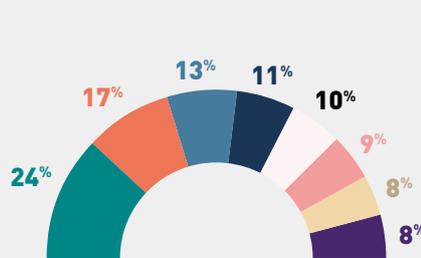
13 408
licenciements pour
inaptitude en 2022



Répartition femmes / hommes



8 secteurs (qui ne représentent que 38% des salariés)
totalisent **51%** des licenciements pour inaptitude



Commerce de détail

Action sociale sans hébergement :
aide à domicile, crèches...

Travaux de construction spécialisés (BTP)

Hébergement médico-social et social :
EHPAD...

Services aux bâtiments : nettoyage,
sécurité...

Transports terrestres et par conduites

Commerce de gros

Industries alimentaires

COÛT POUR LES PERSONNES LICENCIÉES POUR INAPTITUDE



226 jours

Durée moyenne de la période
d'inscription à Pôle emploi



Risque de déclassement
professionnel, impossibilité de
reprendre un emploi



Baisse du pouvoir d'achat et
conséquences sur la vie familiale et
personnelle, sur la retraite

COÛT POUR LES ENTREPRISES ET LA SOCIÉTÉ



Indemnités de
licenciement, frais
de reconversion



Remplacement
du salarié (intérim,
recrutement, formation)



Litiges



Indemnisation des arrêts de travail, pensions
d'invalidité, indemnités versées par l'assurance
chômage

3 Réflexes pour éviter les inaptitudes : le rôle essentiel de l'employeur

- 1 Repérer en amont** les facteurs de risque d'usure professionnelle dans les conditions et l'organisation du travail (contraintes physiques, risques psychosociaux, rythmes de travail...), la gestion des parcours. Prendre en compte l'évolution de la santé des salariés (allongement de la durée de vie au travail, maladies chroniques évolutives...).
- 2 Mobiliser tous les acteurs** concernés autour de l'équipe de santé au travail et de la Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (cellule PDP) du Service de prévention et de santé au travail : Ressources Humaines, encadrement, Comité Social et Economique...
- 3 Maintenir le lien avec les salariés** en arrêt de travail (rendez-vous de liaison...) et analyser les arrêts (longs, courts, perlés...).

*Données 2021 sauf mention contraire – Chiffres relatifs aux licenciements pour inaptitude fournis par Pôle emploi (SIST STMT 2021). Ne sont donc pas pris en compte les licenciements pour inaptitude n'ayant pas donné lieu à inscription à Pôle emploi et les inaptitudes prononcées par le médecin du travail n'ayant pas donné lieu à licenciement (reclassement dans l'entreprise, fin de contrat, démission...).

Le commerce de détail



25 164
entreprises* pour
234 546 salariés

*source INSEE – FLORES 2021



1 514
demandeurs d'emplois
inscrits suite
à une inaptitude



Répartition femmes / hommes

Licenciements pour inaptitude

73% 27%

63% 37%

Effectifs



Source effectifs INSEE RP 2020

Madame X, 42 ans, vendeuse depuis 5 ans au rayon fromagerie / charcuterie d'une grande surface souffre de **très fortes douleurs** dans la nuque et jusqu'aux bras provoquées par les **postures, manutentions et gestes** répétitifs à son poste. Suite à un arrêt de travail, le **médecin du travail émet des restrictions** : pas de manutention de charge, pas de sollicitations fréquentes du rachis et des membres supérieurs. Une inaptitude au poste est alors prévisible et l'entreprise engage une **recherche de reclassement**. Des postes disponibles sont identifiés (SAV, station-service...) mais sans certitude que l'un d'eux soit adapté.

La **Cellule PDP du SPST** est saisie par le médecin du travail. Elle propose un **essai encadré** sur ces postes pour vérifier la compatibilité avec l'état de santé de Madame X. Cette proposition est acceptée par l'entreprise et la salariée, puis le dossier est présenté au **service social de la Carsat** qui valide l'essai encadré. En parallèle, la salariée est accompagnée pour demander une **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)**.

A l'issue de ces démarches, Madame X sera retenue sur le poste en SAV, avec un aménagement de poste financé par l'AGEFIPH.

Des pistes d'actions pour le maintien en emploi

- 1 Réaliser des **études de postes** pour identifier et évaluer les risques **avant que l'usure professionnelle** n'apparaisse.
- 2 Organiser le travail et la polyvalence, mettre à disposition des équipements de travail adaptés **limitant les postures pénibles et les manutentions**.
- 3 Mobiliser le plus en amont possible **les acteurs et les dispositifs** susceptibles d'accompagner l'entreprise et le travailleur concerné : médecin du travail, cellule PDP, essai encadré...

En savoir +

[Essai encadré](#)

[Service social de la Carsat](#)

2

Action sociale sans hébergement : aide à domicile, crèches...



2 745
employeurs*
(hors particuliers)
pour **101 282** salariés

*source INSEE – FLORES 2021



1 106
demandeurs d'emplois
inscrits suite
à une inaptitude



Répartition femmes / hommes

Licenciements pour inaptitude

93% 7%

85% 15%

Effectifs



Source effectifs INSEE RP 2020

Madame X travaille dans une association d'aide à domicile depuis 12 ans comme **auxiliaire de vie sociale**. Elle accompagne des bénéficiaires en situation de dépendance dans les actes de leur vie quotidienne (entretien du lieu de vie, aide au déplacement, aux repas, à la toilette, à l'habillage...).

Elle a depuis quelques années déjà des problèmes de santé liés à son activité de travail, qui cumule des **facteurs physiques et psychosociaux d'usure professionnelle** : gestes répétitifs et matériels pas toujours adaptés, manutention délétère lors de l'aide à la mobilité des personnes dépendantes, manque de temps, relations parfois compliquées avec les bénéficiaires et leurs familles, forte composante émotionnelle et horaires contraignants.

L'association l'a faite évoluer vers des missions de tutorat sur quelques heures et a essayé de lui attribuer des prestations moins sollicitantes. Ces **solutions individuelles de maintien dans l'emploi** ne suffisent plus aujourd'hui et il y a un risque de licenciement pour inaptitude.

Des pistes d'actions pour le maintien en emploi

Des actions de prévention primaire s'adressant à l'ensemble des intervenants à domicile peuvent aider à prévenir l'usure professionnelle.

- 1 **Former** les intervenants à la prévention des risques professionnels **dès l'embauche et tout au long de la vie professionnelle** (tutorat, formations régulières, réunions d'échange de pratiques...).
- 2 Mettre en place des équipes **d'intervenants polyvalents** pour diversifier leurs missions, répartir les prises en charge les plus lourdes et **mieux organiser horaires et déplacements**.
- 3 Intégrer **l'évaluation des risques** lors de l'évaluation des besoins des bénéficiaires ; fixer des **attendus a minima** pour le matériel utilisé à domicile (ménage, aides techniques).
- 4 **Sensibiliser les bénéficiaires et les familles** sur les conditions de réalisation du travail des salariés dans le domicile, pour faciliter l'acceptation des aménagements, matériels et aides techniques.

En savoir +

[INRS](#)

[Prevention Domicile](#)

Travaux de construction spécialisés (BTP)



30 540
entreprises* pour
165 155 salariés

*source INSEE - FLORES 2021



864
demandeurs d'emplois
inscrits suite
à une inaptitude



Répartition femmes / hommes

Licenciements pour inaptitude

13% **87%**

8% **92%**

Effectifs



Source effectifs INSEE RP 2020

Suite à un **accident du travail**, Monsieur X, 48 ans, chef d'équipe maçon polisseur depuis 18 ans dans une entreprise de BTP de 20 salariés, subit une atteinte grave de son bras droit avec des contre-indications rendant **impossible le maintien sur un poste existant** dans l'entreprise. L'employeur souhaite **garder ce salarié** et s'adresse à son médecin du travail qui sollicite la cellule PDP de son service. Les échanges avec le salarié et l'employeur débouchent sur l'idée de **créer un poste de conducteur de travaux** nécessitant une formation de 11 semaines.

Suite à l'intervention de la **cellule PDP** du SPST, le dossier est présenté à la Carsat. Le **médecin conseil** donne un avis favorable au suivi de la formation pendant l'arrêt de Monsieur X, pour garantir les conditions de son retour, avec un **financement via le plan de formation** de l'entreprise. En parallèle, Monsieur X fait **une demande de RQTH** pour bénéficier **d'une aide au financement** de ses prothèses auditives nécessaires pour s'entretenir correctement avec ses collaborateurs et les clients.

Suite à sa formation, Monsieur X réintègrera l'entreprise sur son nouveau poste.

Des pistes d'actions pour le maintien en emploi

- 1 Saisir les organismes compétents et notamment la cellule PDP pour être aidé et guidé dans les démarches à réaliser.
- 2 Interroger l'**organisation du travail** pour identifier les aménagements et créations de postes possibles répondant à des besoins de l'entreprise.
- 3 Associer le **salarié concerné** à son reclassement par la mise en place de formation, des démarches permettant **d'obtenir des financements** pour du matériel adapté utile pour l'activité professionnelle et dans la vie privée.

En savoir +

Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé - RQTH

Services au bâtiments (nettoyage, sécurité...)



9 288
entreprises* pour
81 674 salariés
(hors intérim)

*source INSEE - FLORES 2020



624
demandeurs d'emplois
inscrits suite
à une inaptitude



Répartition femmes / hommes

Licenciements pour inaptitude

69% **31%**

55% **45%**

Effectifs



Source effectifs INSEE RP 2020

Madame X, salariée d'une entreprise de propreté en arrêt de travail depuis plusieurs semaines, est **contactée par le médecin conseil** de l'Assurance maladie qui lui propose une **visite de pré reprise auprès de son médecin du travail** pour envisager les conditions de sa reprise. Les restrictions médicales nécessitent d'identifier un poste sans lavage de vitres ni autolaveuse. Le médecin du travail oriente également Madame X vers un conseiller de Cap emploi. Celui-ci propose de l'accompagner ainsi que son employeur dans leurs démarches pour un maintien dans l'entreprise : demande de RQTH, réalisation d'une étude ergonomique au regard du poste envisagé par l'entreprise.

Des **contraintes liées au matériel et à l'organisation du travail** sont identifiées, l'accès au lieu de travail est pris en compte et des préconisations sont faites : balayette adaptée, cales portes, zone stockage matériel sur le chantier, cahier de liaison au sein de l'équipe...

Les **préconisations techniques et organisationnelles**, peu coûteuses, ont pu être mises en œuvre par l'entreprise, en lien avec l'équipe de la salariée, qui a ainsi conservé son emploi.

Des pistes d'actions pour le maintien en emploi

- 1 Identifier les **salariés en arrêt** dont la reprise sur le même poste peut être incertaine pour **anticiper avec le médecin du travail** les conditions de la reprise : organisation d'une visite de pré-reprise...
- 2 Solliciter le **médecin du travail** qui précisera l'aptitude du salarié et saura l'orienter, ainsi que son employeur, vers des structures compétentes pour faciliter le maintien dans l'emploi.
- 3 Réfléchir de manière **collective** à l'adaptation de l'organisation du travail pour permettre le maintien dans l'emploi.

En savoir +

Visite de pré reprise : [fiche de synthèse, ressources Présanse ARA](#)

PRÉVENIR ET ACCOMPAGNER LES INAPTITUDES POUR ÉVITER LES

Les cellules de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) des Services de Prévention et de Santé au Travail

La Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) du fait de l'état de santé ou du handicap n'est pas une mission nouvelle pour les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI). Certains de ces services ont d'ailleurs structuré cette mission depuis plusieurs années en mettant en place une cellule de maintien dans l'emploi. Ils étaient 9 dans la région en 2021.

Aujourd'hui cette mission de PDP est inscrite dans l'offre socle que doit mettre en œuvre chaque SPSTI vis-à-vis de ses adhérents : l'existence d'une cellule de PDP dans ces services est désormais une obligation légale. Cette cellule, dont la composition est nécessairement pluridisciplinaire (personnel de santé au travail, ergonomes, psychologues du travail, conseiller emploi-formation, travailleur social...) a pour rôle d'accompagner individuellement les salariés en situation de risque de désinsertion professionnelle, mais également de mener des actions collectives (sensibilisation aux facteurs de risque, mise en œuvre de critères de détection précoce, ...). Ces cellules travailleront en **partenariat** avec les différents acteurs du maintien tels que les Cap Emploi et les Carsat. **Presque tous les SPSTI de notre région en sont maintenant dotés.**

Un salarié ou une entreprise concerné par ces problématiques peut s'adresser au médecin du travail qui appréciera l'intérêt à saisir cette cellule.

Etude statistique sur les inaptitudes* en 2021 et 2022 à l'AIST-La prévention active (63) : résultats et intérêts pour la prévention

L'AIST-Lpa a cherché à mettre en évidence des facteurs de risque d'inaptitude à partir des données saisies en 2021 et 2022 par ses équipes relatives aux caractéristiques des salariés et des entreprises, aux postes occupés et aux secteurs d'activités. Ainsi, les données de 1 351 inaptitudes concernant 1 257 salariés en 2021 et de 1 310 inaptitudes concernant 1 252 salariés en 2022 ont été analysées.

Résultats de l'étude IODA pour l'AIST-Lpa

Salariés ayant un plus fort risque d'inaptitude

les femmes, les salariés de plus de 50 ans, les employés, ouvriers et professions intermédiaires, les salariés des TPE, les salariés ayant un suivi individuel adapté (RQTH, travailleur de nuit...)

Secteurs d'activités les plus touchés

l'enseignement, les activités de service et commerces (réparation, pressings, coiffure, esthétique...), l'hôtellerie et restauration, la santé humaine et l'action sociale

Postes les plus concernés

les aides à domicile, aides médico-psychologiques, employés d'hôtellerie, maçons et chefs d'équipes du BTP, agents de propreté, agents de sécurité, ambulanciers

Il est donc **possible d'identifier les secteurs et les populations** les plus concernés pour mener des actions de prévention de l'usure professionnelle et de maintien en emploi pour **mieux cibler nos actions**. Ces actions peuvent **s'inscrire dans la durée**, les caractéristiques des travailleurs concernés étant similaires d'une année sur l'autre.

En savoir +

Les acteurs de la PDP mettent à votre disposition des ressources :

- [DREETS Auvergne Rhône Alpes : Etat de santé et poste de travail](#)
- [AGEFIPH](#)
- [Ministère du travail : les interlocuteurs du maintien en emploi](#)
- [Transitionspro-ara.fr](#)

* Etude Inaptitudes en Occitanie Diagnostics et Analyses (IODA), projet mis en œuvre dans le cadre du PRST3 en Occitanie