

Maintien
dans l'emploi
Agir en synergie

Cycle de webinaires Handicap et problématiques de santé au travail : les clés de réussite pour accompagner les salariés concernés

WEBINAIRE N°3 :

« AGIR ET ÉVITER L'INAPTITUDE : REPÉRER PRÉCOCEMENT LES SALARIÉS EN DIFFICULTÉ DU FAIT DE LEUR ÉTAT DE SANTÉ »

Ordre du jour

- ❖ **1/ Accueil et introduction**
- ❖ **2/ Cadre général : comment repérer et agir pour éviter l'inaptitude**
- ❖ **3/ Les acteurs ressources à mobiliser**
- ❖ **4/ Conclusion et capitalisation à partir des accompagnements réalisés sur le territoire**

Ordre du jour

- ❖ **1/ Accueil et introduction**
- ❖ *2/ Cadre général : comment repérer et agir pour éviter l'inaptitude*
- ❖ *3/ Les acteurs ressources à mobiliser*
- ❖ *4/ Conclusion et capitalisation à partir des accompagnements réalisés sur le territoire*

1/ Accueil et introduction

❖ Les objectifs du webinaire :

- Mettre en avant l'intérêt pour l'employeur d'**agir afin de repérer précocement les salariés en difficultés de santé** pour éviter les **décrochages** et l'inaptitude
- Expliciter l'importance de **mettre en place un travail de prévention à l'échelle de l'entreprise** en coordination avec les acteurs internes et externes
- Identifier **les acteurs et ressources mobilisables** dans la construction d'une politique de prévention
- Identifier **les modes d'agir favorables à la détection précoce** des salariés en difficulté

1/ Accueil et introduction

**« L'intérêt d'agir afin de repérer
précocement les salariés en difficultés de
santé»**

Stéphanie BAUVIN
DREETS Auvergne-Rhône-Alpes

1/ Accueil et introduction

❖ Anticiper pour éviter les décrochages et les inaptitudes

La prévention de la désinsertion professionnelle est un enjeu auquel **la loi du 2 août 2021** entend répondre en redéfinissant le rôle des différents acteurs, en encourageant les décroisonnements, en renforçant certains dispositifs (visite de pré reprise, visite à mi carrière, essais encadrés, conventions de rééducation professionnelle en entreprise ...).

D'après le dispositif d'observation de l'ERETH en 2020 :

- 11 511 inscriptions à pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude dans la région en 2020
 - 55% de femmes
 - 40% de plus de 50 ans
 - 64% de niveau V ou infra V
- Des facteurs apparaissent très structurants de la réussite ou de la pénalisation des parcours : le sexe, l'âge, le niveau de qualification, la qualité de l'accompagnement, la formation notamment avant la rupture du contrat de travail.

1/ Accueil et introduction

❖ Anticiper pour éviter les décrochages et les inaptitudes

Nous engageons une étude sur la situation et les parcours des personnes licenciées pour inaptitude dans la région. Nous pourrions partager les conclusions l'année prochaine.

Une étude ancienne conduite en Bretagne en 2012, avait révélé :

- Seuls 12% ont un projet professionnel au moment de leur inscription comme demandeur d'emploi.
- Que 12 mois après leur inscription à pôle emploi 43% des licenciés pour inaptitude étaient toujours au chômage et seulement 18% sont en emploi.

Nous verrons si ces tendances sont observées dans la région.

1/ Accueil et introduction

- ❖ **Une prévention favorable au maintien des compétences au poste et dans l'emploi**

L'entreprise et le collectif de travail ont un rôle central.

Il est nécessaire d'aborder la question du maintien dans l'emploi de manière globale et non par le seul prisme de l'adéquation entre l'état de santé d'une personne et un poste de travail.

Anticiper, et pas uniquement réagir quand la situation de santé d'un salarié met en question sa capacité à continuer à tenir son emploi au moment de sa reprise de travail .

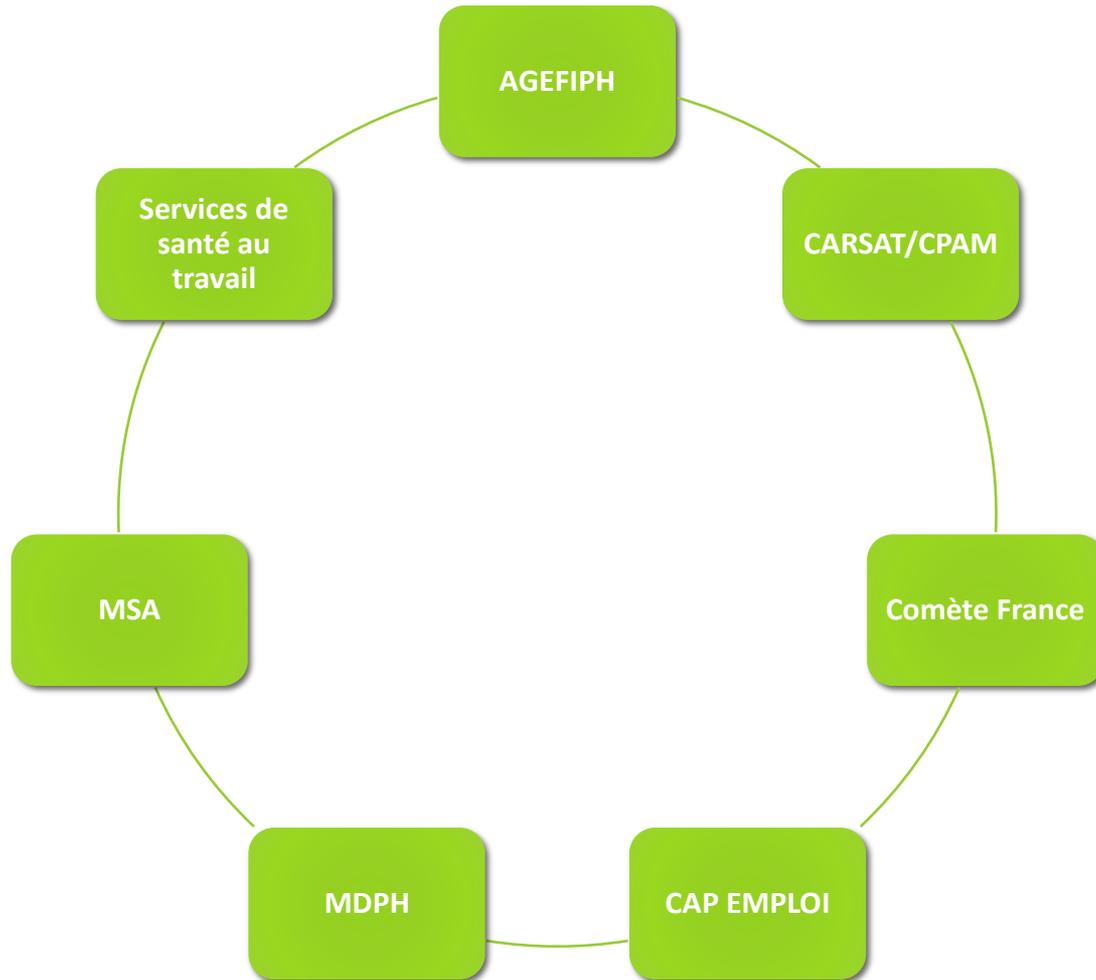
1/ Accueil et introduction

❖ Une prévention favorable au maintien des compétences au poste et dans l'emploi

- Anticiper = agir sur les causes endogènes de l'entreprise – une partie des problèmes de santé peut être liée à l'activité professionnelle.
- Anticiper = aussi identifier les solutions organisationnelles et les mesures de formation concernant l'encadrement et l'accompagnement qui devront être mises en œuvre pour répondre aux besoins, notamment du fait du rallongement des carrières professionnelles.
 - L'usure professionnelle
 - Les situations de salariés victimes de maladies chroniques évolutives.

1/ Accueil et introduction

- ❖ Une prévention qui s'organise à l'échelle de l'entreprise en coordination avec les partenaires spécialisés



Ordre du jour

- ❖ *1/ Accueil et introduction*
- ❖ **2/ Cadre général : comment repérer et agir pour éviter l'inaptitude**
- ❖ *3/ Les acteurs ressources à mobiliser*
- ❖ *4/ Conclusion et capitalisation à partir des accompagnements réalisés sur le territoire*

2/ Cadre général : comment repérer et agir pour éviter l'inaptitude

« Agir et prévenir les situations à risque en s'appuyant sur les ressources disponibles »

*Claire Brette, Directrice chez Sanchez
BTP*

2/ Cadre général : comment repérer et agir pour éviter l'inaptitude

❖ CARTE D'IDENTITÉ DE L'ENTREPRISE SAS SANCHEZ

Création : 1983

Nombre de salariés : 38

(+ en moyenne 20 intérimaires/mois)

CA 2020 : 10 511 K€

Activités principales : 4 domaines d'activité :

- Aménagements de surface- VRD,
- Gros Œuvre- Génie civil,
- Réseaux- Canalisations,
- Travaux spéciaux.

2/ Cadre général : comment repérer et agir pour éviter l'inaptitude

❖ CARTE D'IDENTITÉ DE Claire BRETTE

- 39 ans
- 10 année d'expérience en collectivités territoriales
- Poste de directrice en mai 2019 (création de poste)
- Co-gérante en avril 2021

❖ CONTEXTE / L'INAPTITUDE

Après 2 années de prise de poste → 3 licenciements pour cause d'impossibilité de reclassement suite à inaptitude

- 1 maçon à 50 ans (après 2 années d'arrêt suite AT)
- 1 maçon coffreur à 59 ans (après 3 années d'arrêt suite AT)
- 1 plombier-canalisateur à 57 ans (après 6 mois d'arrêt maladie)

→ Situations bouleversantes sur le plan humain + perte de savoirs critique

2/ Cadre général : comment repérer et agir pour éviter l'inaptitude

❖ OBJECTIF

- **Inculquer une culture de prévention au quotidien et démontrer les bénéfices tant sur le plan humain que sur les performances de l'entreprise**

❖ ENJEUX

- **Fédérer l'ensemble des acteurs de l'entreprise autour d'un projet commun = culture de prévention,**
- **Optimiser l'organisation autour de la sécurité sur nos chantiers, dans le dépôt, par l'anticipation des problèmes, la communication, la clarification des rôles de chacun = la sécurité est l'affaire de tous,**
- **Améliorer le respect et le fonctionnement des plans de prévention existant,**
- **Améliorer l'ambiance et les rapports sociaux entre chaque salarié de l'entreprise en intégrant les contraintes humaines et en générant des valeurs de respect de l'humain = la QVT**

2/ Cadre général : comment repérer et agir pour éviter l'inaptitude

❖ DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

➤ Un secteur particulier – le BTP :

→ Secteur le plus affecté par les AT avec arrêt et par les maladies professionnelles

→ Où le système « D » est souvent employé au niveau PME,

➤ L'importance de l'implication de tous les acteurs et du fort leadership de l'encadrement qui manque actuellement = besoin de la mobilisation de tous,

➤ La conscience du risque est présente mais il existe un fort déséquilibre entre la conscience et les moyens à mettre en œuvre,

➤ Une attitude, une posture qui doit rester dans l'envie d'apprendre.

2/ Cadre général : comment repérer et agir pour éviter l'inaptitude

❖ MISE EN PLACE D'UN PROJET D'ENTREPRISE

Réponse à l'appel à projet « Prévention de la désinsertion professionnelle des seniors » FONDS POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (FACT)



➔ **Projet expérimental C.A.C.E.S Choisissons d'Agir Collectivement pour l'Emploi des Séniors**

2/ Cadre général : comment repérer et agir pour éviter l'inaptitude

❖ MISE EN PLACE D'UN PROJET D'ENTREPRISE

Notre but :

➤ **Créer les conditions favorables à l'étude des processus « RH » et « Métiers » en place pour répondre à la problématique du maintien dans l'emploi**

→ **Cartographier l'existant**

→ **Identifier les sources de dysfonctionnement**

➤ **À terme :**

Répondre à la problématique du maintien dans l'emploi de tous les collaborateurs par l'impulsion d'une culture de responsabilité partagée

2/ Cadre général : comment repérer et agir pour éviter l'inaptitude

❖ MISE EN PLACE D'UN PROJET D'ENTREPRISE

Pour réussir :

Impliquer toutes les parties prenantes de l'entreprise :

- Direction,
- CSE,
- Encadrement,
- Collaborateurs

S'entourer de partenaires, acteurs de la santé au travail et du maintien dans l'emploi :



Pour mener à bien le projet, une équipe pluridisciplinaire :



2/ Cadre général : comment repérer et agir pour éviter l'inaptitude

❖ MISE EN PLACE D'UN PROJET D'ENTREPRISE

Un séquençement en trois phases :

Phase 1 : Initialisation du projet et Communication

Objectifs

Rendre **accessibles et lisibles** les composantes du projet pour lui donner du sens en permettant à chacun d'y percevoir un bénéfice à son échelle

Positionner la **Co-responsabilité** et le « **rendre acteur** » comme ADN du projet

Rassurer en affirmant une position de « **transparence** »

Garantir une **écoute** et **argumenter les choix**

2/ Cadre général : comment repérer et agir pour éviter l'inaptitude

❖ MISE EN PLACE D'UN PROJET D'ENTREPRISE

Un séquençement en trois phases :

Phase 2 : Mise en œuvre du projet

Objectifs

Identifier les **compétences clés** pour mieux les sécuriser

Identifier **les risques conduisant à la désinsertion** de nos salariés :

-Risques d'**usure physiques** (Gestes répétitifs, Pénibilité, Organisation du travail, etc.)

-Risques d'**usure psychologiques** (Responsabilité / Pression, Charge de travail)

Questionner l'**organisation du travail** afin de comprendre l'**impact sur les conditions de travail**.

2/ Cadre général : comment repérer et agir pour éviter l'inaptitude

❖ MISE EN PLACE D'UN PROJET D'ENTREPRISE

Un séquençement en trois phases :

Phase 3 : capitalisation

Objectifs

Définir une **politique de prévention des risques professionnels** claire et partagée avec tous les acteurs du Groupe en l'intégrant dans la politique de l'entreprise

Donner de la lisibilité sur les possibilités **d'action en faveur du maintien dans l'emploi** des seniors

Ordre du jour

- ❖ *1/ Accueil et introduction*
- ❖ *2/ Cadre général : comment repérer et agir pour éviter l'inaptitude*
- ❖ **3/ Les acteurs ressources à mobiliser**
- ❖ *4/ Conclusion et capitalisation à partir des accompagnements réalisés sur le territoire*

3/ Les acteurs ressources à mobiliser

« Les services de santé au travail : des acteurs ressources pour les employeurs dans la détection et la prise en charge des situations à risques »

Franck Bouiller

Président de la commission maintien du réseau Présanse

3/ Les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

❖ Le réseau PRESANSE

Présanse est l'organisme national représentatif des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

235 SPSTI dans 13 associations régionales

17 000 collaborateurs

1,5 million d'entreprises adhérentes = 15 millions de salariés suivis



3/ Les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

En Auvergne-Rhône-Alpes,

200 000
entreprises
adhérentes

Les SSTI, vos interlocuteurs
en prévention
de proximité

2 millions
de salariés suivis

Tous
secteurs
d'activité

y compris BTP et nucléaire

100%
INNOVATION

Téléconsultation
Webinaires
Modules de e-learning
Visioconférences

95% des adhérents
sont des TPE-PME
de moins de 50 salariés

100%
À L'ÉCOUTE

100%
SUR LE TERRAIN

1 800 professionnels

450

Médecins du travail, Collaborateurs
médecins et internes en Médecine du Travail

300

Infirmiers en Santé au Travail

500

Assistantes et secrétaires médicales

350

Intervenants spécialisés en Prévention
des Risques Professionnels et Assistants
Techniques en Santé au travail (ergonomes,
psychologues, ingénieurs en risque chimique,
préventeurs, conseillers du travail...)

200

Personnes en fonction support
(Relation adhérents, RH, Comptabilité,
Systèmes d'Information...)

3/ Les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

❖ Nos missions principales

□ Assurer un suivi individuel et adapté de l'état de santé de tous les travailleurs :



En 2019 les SPSTI d'ARA ont réalisé 925 580 visites

667 792 visites l'ont été par un médecin dont :

50 911 visites de pré-reprise

134 861 visites de reprise

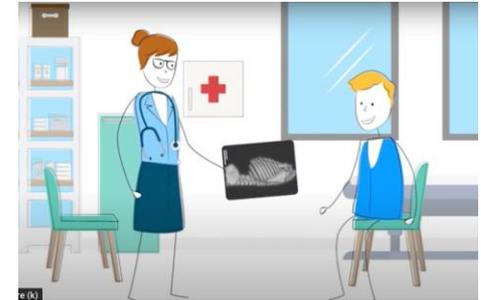
99 881 visites à la demande

Soit 43% de visites médecins dîtes occasionnelles

3/ Les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

❖ Nos missions principales

□ Assurer un suivi individuel et adapté de l'état de santé de tous les travailleurs (suite)



À partir du 31 mars 2022, décret attendu, nous réaliserions :

- **des visites de mi-carrière** pour les salariés de 45 ans pour :
 - Établir, à date, un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur
 - Évaluer les risques de désinsertion professionnelle
 - Sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail
- **des rendez-vous de liaison**, entre le salarié et l'employeur, associant le Service de Prévention et de Santé au Travail, en vue du retour du salarié après une absence prolongée
 - Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de pré-reprise et de mesures individuelles

3/ Les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

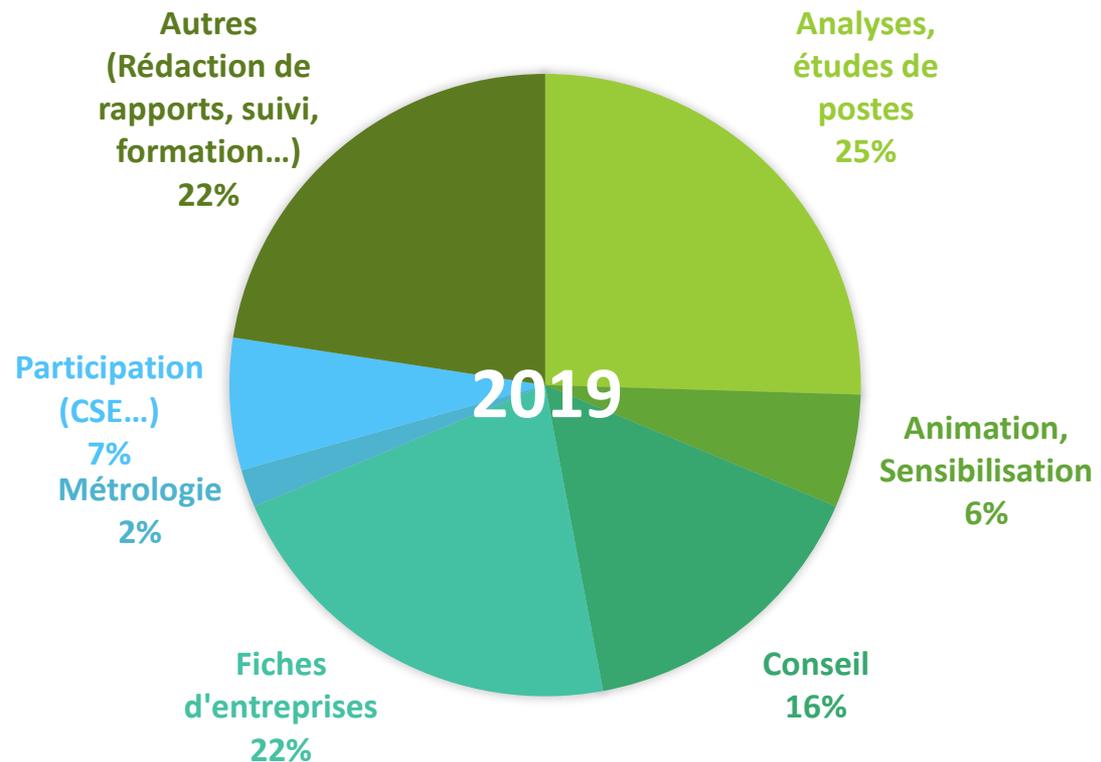
❖ Nos missions principales

□ Action en milieu de travail, une approche tournée sur le collectif de travail

- Informer, sensibiliser et conseiller pour agir en prévention
- Aider toutes les entreprises à évaluer les risques professionnels



En Auvergne-Rhône-Alpes,
en juin 2021,
6 503 actions
en milieu de travail ont
été réalisées
dont 642 à distance



3/ Les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

❖ Nos missions principales



❑ Repérer et accompagner les salariés en risque de désinsertion professionnelle

À partir du 31 mars 2022, entrée en vigueur de la loi pour renforcer la prévention en santé au travail promulguée le 2 août 2021, **tous les Services de Prévention et de Santé au Travail devront avoir une cellule PDP.**

Les objectifs principaux sont :

- la détection précoce et l'accompagnement des salariés en risque de désinsertion professionnelle
- proposer et organiser un relais avec les partenaires de la prévention de la désinsertion professionnelle

3/ Les acteurs ressources à mobiliser

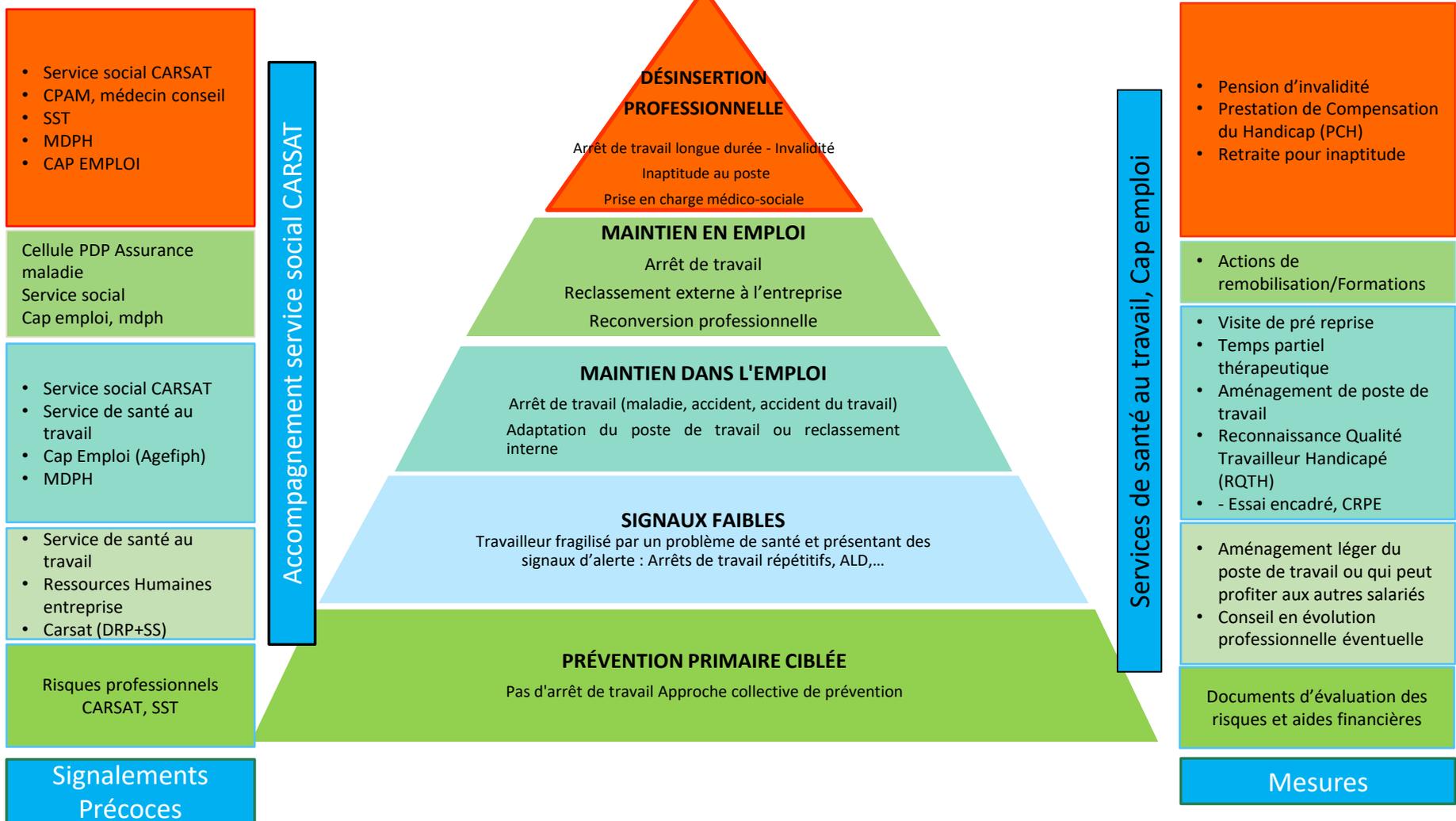
« S'appuyer sur la Carsat pour mieux identifier les situations à risques »

Justine Batisse et Sophie Le Bec
Assistantes de service social de la
CARSAT

3/ Les acteurs ressources à mobiliser

❖ Mieux repérer pour mieux alerter

Pyramide des fragilités: Repérage précoce, l'alerte et le rôle du service social CARSAT



Ordre du jour

- ❖ *1/ Accueil et introduction*
- ❖ *2/ Cadre général : comment repérer et agir pour éviter l'inaptitude*
- ❖ *3/ Les acteurs ressources à mobiliser*
- ❖ **4/ Conclusion et capitalisation à partir des accompagnements réalisés sur le territoire**

4/ Conclusion et capitalisation à partir des accompagnements réalisés sur le territoire

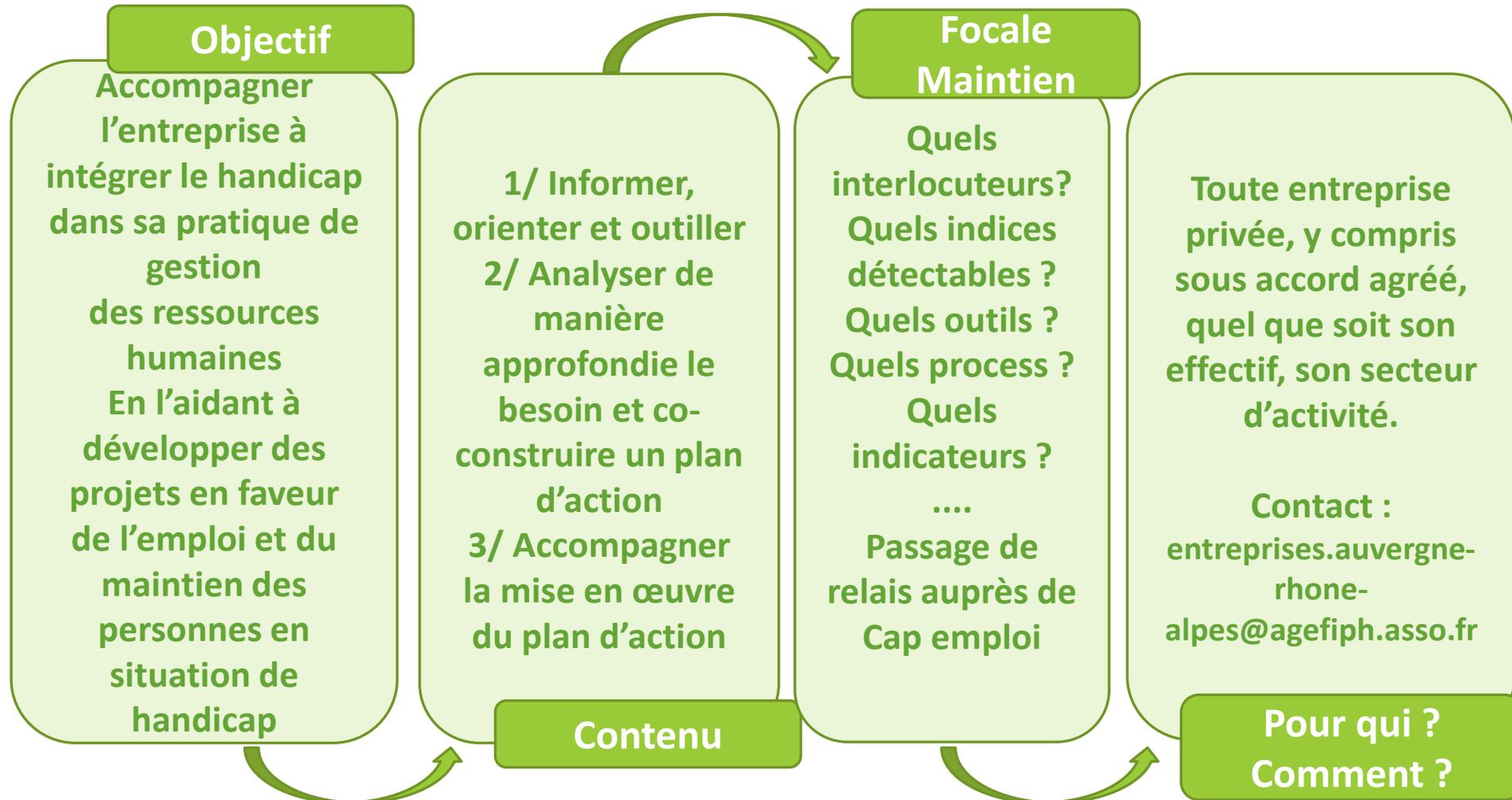
« Comment les Cap emploi et l'Agefiph peuvent appuyer les employeurs dans l'élaboration d'un plan d'action favorisant le repérage précoce »

Laurent Gaspard,
Directeur du Cap emploi 42

Laurence Elsa-Garnier,
Chargée d'Etudes et Développement
(Agefiph)

4/ Conclusion et capitalisation à partir des accompagnements réalisés sur le territoire

- ❖ L'Agefiph propose aux entreprises un accompagnement pour développer l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap



4/ Conclusion et capitalisation à partir des accompagnements réalisés sur le territoire

- ❖ L'Agefiph propose aux entreprises des services pour développer l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

RRH

Monter en compétences sur la mission de référent handicap
Partager son expérience
Développer des projets avec d'autres entreprises



Ateliers d'échanges de pratiques
Webinaires
Informations

MODUL PRO

Les connaissances de base du handicap au travail
Les missions du référent handicap avec une focale sur le maintien dans l'emploi
Maîtriser l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés et ses modalités d'application

Des aides financières pour favoriser le maintien dans l'emploi

Aide au maintien dans l'emploi ; Etude préalable à l'aménagement de situation de travail ;
Aménagement de poste ; RLH (Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap ; Appui de prestataires spécialisés experts du handicap (PAS) ; Formation ; Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle

Un espace ressources

Sur www.agefiph.fr
Des ressources documentaires (guides, vidéos, publications, tableaux de bord...)
Un espace emploi pour publication des offres d'emploi et consultation d'une cv-thèque
Une base expériences illustrant des expériences réussies de recrutement, de maintien dans l'emploi,...

4/ Conclusion et capitalisation à partir des accompagnements réalisés sur le territoire

- ❖ **S'appuyer sur Cap Emploi et l'Agefiph pour construire son plan d'action en matière de prévention**

La complémentarité des offres de service AGEFIPH et Cap emploi

Cap emploi peut intervenir sur des situations à la demande de l'AGEFIPH :

Exemple 1 : L'AGEFIPH sollicite l'expertise de Cap emploi suite à une demande d'aménagement de poste de travail transmise directement par un employeur. Il s'agit d'une demande de prise en charge de l'installation d'un pont roulant pour un salarié ayant des problématiques TMS fortes dans le cadre du déménagement de l'entreprise et de l'équipement des nouveaux locaux. Le coût d'aménagement est très élevé.

1. Visite du poste de travail pour vérifier que l'aménagement demandé répond aux besoins.
2. S'assurer que des aménagements complémentaires ne sont pas nécessaires
3. Echanges avec le médecin du travail pour validation des besoins d'aménagements
4. Echanges avec l'employeur concernant la prise en charge de ces aménagements puisqu'ils vont servir à d'autres salariés et éviter ainsi des problématiques futures.
5. Montage du dossier et transmission à l'AGEFIPH qui valide la demande.

4/ Conclusion et capitalisation à partir des accompagnements réalisés sur le territoire

- ❖ S'appuyer sur Cap Emploi et l'Agefiph pour construire son plan d'action en matière de prévention

La complémentarité des offres de service AGEFIPH et Cap emploi

Exemple 2 : L'AGEFIPH sollicite l'expertise de Cap emploi suite à une rencontre avec un employeur qui évoque 2 situations problématiques au sein de son entreprise (1 salarié avec une RLH arrivant à son terme, 1 salarié pour lequel l'employeur s'interroge sur l'existence d'un handicap non déclaré et non identifié pouvant expliquer les difficultés sur le poste de travail).

1. Rencontres avec les salariés pour identifier les problématiques existantes, identifier les outils de compensation à renouveler ou à mettre en place
2. Visite des postes de travail
3. Echanges avec le médecin du travail pour valider les propositions
4. Montage et transmission des dossiers

4/ Conclusion et capitalisation à partir des accompagnements réalisés sur le territoire

❖ L'intervention de Cap emploi

Les Cap emploi sont de plus en plus sollicités pour des problématiques liés à des conséquences de handicap « invisibles » qui posent des problématiques sur le lieu de travail et présentant un risque fort de rupture du contrat de travail pour faute.

Il s'agit de manifestations du handicap considérées par l'environnement professionnel comme des problématiques de comportement (retard, insouciance, manque de respect, >...)

Après avoir échangé avec le salarié, l'employeur, et identifié la problématique initiale (si besoin en s'appuyant sur des expertises partenariales), Cap emploi va proposer :

Une sensibilisation du collectif de travail ciblée

Les éventuels aménagements de postes de travail pouvant aider dans l'activité professionnelle.

Vos ressources utiles



- **Le site de l'Agefiph :** <https://www.agefiph.fr/>
 - son centre de ressources : [Comment maintenir dans l'emploi un collaborateur handicapé ?](#) ; [Les actions mobilisables pendant l'arrêt de travail](#) ; [Construire son tableau de bord maintien dans l'emploi](#)
 - L'Adresse contact Agefiph : entreprises.auvergne-rhone-alpes@agefiph.asso.fr
 - L'Annuaire Cap Emploi suivant votre région [ici](#)



- **Le site Ameli (entreprises)**
 - Lien : <https://www.ameli.fr/entreprise>
- **Le site de la CARSAT Rhône-Alpes (onglet consacré aux risques professionnels) :**
 - Lien : <https://www.carsat-ra.fr/accueil/entreprises/je-m-informe-sur-les-risques-professionnels>
- **Le site de la CARSAT Auvergne (onglet consacré au maintien dans l'emploi) :**
 - Lien : <https://www.carsat-auvergne.fr/home/entreprises/favoriser-le-maintien-dans-l'emploi.html>
- **Le film « La prévention des risques professionnels, c'est pas sorcier » réalisé par la CARSAT Bourgogne Franche-Comté :**
 - Lien : <https://vimeo.com/462610710>



- **La cartographie du maintien en emploi élaborée par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion qui permet de repérer les acteurs mobilisables :**
 - Lien : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/prevention-et-maintien-dans-l-emploi/>
- **Le site de la DREETS Auvergne Rhône-Alpes (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) et notamment l'onglet dédié au travail et aux relations sociales :**
 - Lien : <https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/Travail-et-relations-sociales>

