

LA PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE, DÉPASSER LES IDÉES REÇUES

Des idées reçues qui freinent l'action :



VRAI OU FAUX ? TESTEZ VOS CONNAISSANCES !				Vrai	Faux	Vrai et Faux	Réponse
1	La démotivation au travail est souvent une question de personne						Famille 1
2	Les salariés les plus âgés ont du mal à s'adapter au changement						Famille 1
3	La désinsertion professionnelle est une question de fragilité des personnes						Famille 1
4	Une personne en situation de handicap ou fragilisée par des questions de santé ne peut pas travailler						Famille 1
5	Un salarié en situation de fragilité sera moins performant si on le maintient en emploi						Famille 1
6	Quand un salarié est en difficulté, ce sont souvent ses collègues qui vont faire son travail						Famille 2
7	Les aménagements de poste représentent un coût important pour les entreprises sans réelle valeur ajoutée						Famille 3
8	Les exosquelettes représentent la seule solution pour travailler sur le maintien en emploi						Famille 3
9	Cela prend beaucoup de temps de travailler sur la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi						Famille 4
10	Je ne peux pas faire grand-chose dans ma structure pour maintenir les personnes en emploi						Famille 5
11	Bon nombre d'arrêts de travail et de restrictions sont souvent exagérés						Famille 5
12	Ce sont toujours les mêmes personnes qui vont se plaindre						Famille 7

Réponses : Q1 : 2 ; Q2 : 3 ; Q3 : 2 ; Q4 : 2 ; Q5 : 2 ; Q6 : 1 ; Q7 : 2 ; Q8 : 2 ; Q9 : 2 ; Q10 : 2 ; Q11 : 2 ; Q12 : 3

- Vous avez plus de 10 bonnes réponses, vous avez déjà un niveau de connaissances avancé.
- Vous avez plus de 6 bonnes réponses, vous avez des marges de progression.
- Vous moins de 6 bonnes réponses, c'est le moment de se lancer dans une démarche.

Avant d'aller plus loin, qu'entendons-nous par prévention de la désinsertion professionnelle et de l'usure professionnelle ? (Définition Plan Santé Travail 2021-2024).

- La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) renvoie aux **dispositifs et accompagnements mis en œuvre à destination des salariés potentiellement vulnérables** (ex : aménagement de poste) du fait d'un état de santé difficilement compatible avec la poursuite de leur activité.
- L'usure professionnelle est le résultat d'un processus d'altération de la santé dû aux conditions de travail qui se traduit par une accélération du vieillissement de la personne et une dégradation de ses capacités physiques et mentales.
- La prévention de l'usure professionnelle contribue directement à la prévention de la désinsertion professionnelle **en évitant ainsi une détérioration de l'état de santé du salarié** et donc en agissant le plus en amont possible sur l'amélioration des conditions de travail et la structuration de parcours professionnel de santé.



SUR LES 7 FAMILLES DE REPRÉSENTATIONS, D'IDÉES-REÇUES AUTOUR DE L'ÂGE



L'INDIVIDU SENIOR / L'INDIVIDU EN SITUATION DE HANDICAP : RESPONSABLE DE TOUS LES MAUX, VRAIMENT... ET LE TRAVAIL DANS TOUT ÇA.

Croire que les accidents du travail, l'absentéisme, la démotivation, les restrictions d'aptitude ne concernent que les seniors est une erreur.

De telles affirmations peuvent avoir des conséquences négatives sur l'image de l'entreprise et l'attractivité des métiers.

Selon les données de l'observation de la santé publiée par la Mutualité française en 2023 « *les seniors (les travailleurs de plus de 50 ans) ont moins d'accidents du travail mais sont sensiblement plus graves que les autres salariés* ».

Une focale sur le modèle de l'employabilité pour décaler les stéréotypes.

L'employabilité est le résultat d'une intégration entre l'individu (ses capacités, son état de santé...) et les conditions de travail.



Ce modèle permet de mieux appréhender 2 notions importantes : le vieillir par le travail et le vieillir au travail.

Vieillir par le travail : détérioration précoce de l'état de santé (physique ou mentale) causée par le travail qui se manifeste par des problématiques d'inaptitude, de restriction, de maladie professionnelle et par de l'absentéisme souvent de longue durée.

Vieillir au travail : phénomène de vieillissement naturel diminuant ainsi un certain nombre de capacités physiologiques et mentales qui peut rendre plus difficile l'adaptation au travail pour les salariés plus âgés. **L'expérience des seniors accumulée au cours de leur vie professionnelle permet de compenser un certain nombre de contraintes voire de mieux travailler qu'un jeune.**

LE SAVIEZ-VOUS ?

La grande majorité des salariés de plus de 50 ans témoigne d'une volonté d'évolution bien plus que d'une « résistance aux changements ». Qu'il s'agisse de progresser en interne, de monter en compétences ou encore de se reconvertir, ce ne sont pas les projets professionnels qui manquent aux seniors, mais plutôt les formations à même de les soutenir. (Cereq¹)

Selon une estimation de l'IGAS en 2017, 1 à 2 millions de salariés, soit 5 à 10% d'entre eux, sont à court ou moyen terme exposés à un risque de désinsertion professionnelle en raison de leur état de santé ou d'un handicap².

¹ https://www.cereq.fr/sites/default/files/2023-08/Bref_443_web_0.pdf (Cereq 2023 : Comment les seniors envisagent-ils leur avenir professionnel jusqu'à la retraite ?)

² <https://www.igas.gouv.fr/La-prevention-de-la-desinsertion-professionnelle-des-salaries-malades-ou.html>

S'intéresser aux conditions de travail des seniors et des salariés en situation de handicap, c'est se préoccuper des conditions de travail de tout le monde.



2 LE COLLECTIF COMME VARIABLE DE RÉGULATION MAIS ATTENTION, À QUEL PRIX SUR DU MOYEN, LONG TERME ?

Dans bon nombre de situations de travail, **l'entraide entre les salariés**, processus souvent invisible par l'encadrement et la direction, représente une ressource importante pour faire face à des aléas, à des contraintes fortes particulières, à un moment donné. Elle constitue une force et un élément de satisfaction important au travail.

Néanmoins, cette entraide guidée par le travail et par un fonctionnement du collectif ne peut compenser des difficultés pérennes de salariés du fait d'un handicap, de leur âge...

Le risque à terme est double :

- **Faire reposer les contraintes des salariés en difficultés sur les salariés « valides »** engendre un processus de détérioration de la santé des salariés valides créant ainsi un cercle vicieux (les salariés « valides » vont devenir invalides).
- **Laisser les seuls valides gérer les difficultés** risque de détériorer le fonctionnement du collectif et à terme l'ambiance de travail.

L'enjeu est ainsi d'une part de pouvoir repérer le plus tôt possible des signes de difficultés perçus par les collaborateurs, des signes de détérioration du fonctionnement du collectif...



3 UN AMÉNAGEMENTS DE POSTE, ÇA COÛTE MAIS EST-CE QUE CA RAPPORTE ?

L'aménagement du poste de travail est l'obligation faite à l'employeur dans certaines situations d'adapter le poste de travail d'un salarié à son état de santé : une maladie, un handicap, une allergie.

L'aménagement du poste de travail peut revêtir diverses formes : activité à temps partiel le plus souvent, allègement du rythme ou de la charge de travail, nouveau poste de travail, etc.

L'aménagement matériel du poste de travail peut être partiellement ou totalement pris en charge (par l'Agefiph) en cas de RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), par le FIPU (fond d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle) dans certaines conditions.

Quel intérêt pour les entreprises ?

- **Prévenir les risques d'absentéisme** pour le salarié.
- **Créer de l'engagement du salarié** vis-à-vis de la structure
- **Garder des compétences** utiles au sein de l'entreprise.

Si l'aménagement de poste est utile pour le salarié, il ne peut **pas systématiquement être la solution pour tous les salariés.**

L'aménagement de poste, une ressource pour les individus en difficulté et un point d'entrée pour la mise en place d'une véritable politique de qualité de vie au travail.



4 JE N'AI PAS LE TEMPS DE TRAVAILLER SUR LE MAINTIEN, UNE « FAUSSE-EXCUSE » CAR NE RIEN FAIRE FAIT PERDRE DU TEMPS.

Ne rien faire face à des salariés en difficultés est contre-productif pour une entreprise.

L'absentéisme risque d'augmenter du fait d'une détérioration de l'état de santé des personnes avec à la clé des départs anticipés de personnes et de compétences utiles au bon fonctionnement de l'organisation. La gestion de cette absentéisme par la direction, l'encadrement, les salariés constitue un coût économique (en cas de remplacement des anciens) et un coût social (charge de travail non négligeable pour les managers...)

« Je passe des matinées à trouver une solutions pour remplacer les absents »

(Chef de service d'une MECS)

Le temps consacré à la prévention permet de gagner du temps. C'est un gage d'attractivité et de fidélisation pour l'entreprise



5

FACE AUX SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP, AUX SALARIÉS SENIORS, JE NE SAIS PAS QUOI FAIRE, JE NE SAIS PAS FAIRE... MAIS IL EXISTE DES SOLUTIONS ET DES RESSOURCES POUR VOUS APPUYER.

Différentes actions permettent de favoriser la prévention de l'usure professionnelle et contribuent au maintien en emploi : aménagement des fins de carrière, aménagement des postes de travail, développement des compétences et des parcours professionnels, actions (techniques, organisationnelles, individuelles) pour réduire les contraintes de travail et développer des ressources...

Vous n'êtes pas seuls pour travailler sur ces questions. **Des acteurs sont là pour vous aider à différents niveaux** (aménagement de poste, politique de Qualité de Vie et des Conditions de Travail...) :

Les acteurs-référence :

- Site Ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/handicap>
- Votre SPSTI et sa cellule PDP : <https://www.presanse-occitanie.fr/>
- L'Agefiph et son offre de conseil et d'accompagnement : <https://www.agefiph.fr/employeur>
- Le réseau des Cap Emploi en Occitanie : <https://www.cheops-occitanie.com/#>
- La Carsat Languedoc-Roussillon (<https://www.carsat-lr.fr/home/entreprise.html>) et la Carsat Midi-Pyrénées (<https://www.carsat-mp.fr/home.html>)
- L'Anact et les Aract : <https://www.anact.fr/>
- La MSA : <https://www.msa.fr/lfp>
- Site INRS : <https://www.inrs.fr/>

6

LES ARRÊTS DES TRAVAIL, UNE EXAGÉRATION OU UNE ALERTE

« 61% des DRH pensent que certains arrêts maladies ne sont pas justifiés par des raisons médicales » (Sondage BVA³)

Pourtant l'arrêt de travail est souvent le dernier recours pour protéger le salarié. Cette même enquête affirme que :

« 58% des salariés ne posent pas d'arrêts alors que cela le nécessiterait ».

Il ne s'agit pas de questionner la légitimité d'un arrêt de travail mais de reconnaître le signal qu'il renvoie, les difficultés rencontrées par le ou les salariés concernés dans leur travail.

³ <https://www.bva-x-sight.com/sondages/absenteisme-salaries-sante-mentale/> (Hors maladies ordinaires, la santé mentale est la 1^{ère} cause d'arrêt maladie BVA mai 2023)

L'enjeu est bien d'identifier des signaux précoces, des signaux faibles permettant d'agir le plus tôt possible avant l'apparition de l'arrêt de travail.



7

LA PLAINTÉ, ELLE N'EST LÀ QUE POUR EMBÊTER. « UNE MISE EN MOTS DES MAUX »

La plainte est l'expression à un auditoire d'un motif de mal-être, de difficultés voire d'une souffrance en vue d'obtenir une aide ou une réponse.

La plainte est le résultat d'une dynamique créative : « on se plaint parce que l'on est vivant ».

La plainte fait référence au vécu, à l'expérience du travail, au travail réel avec les difficultés et les aléas qui peuvent être souvent invisibles par l'organisation d'où l'importance de l'objectiver et de la comprendre.

« Près de 25 % de la population européenne déclare être limitée dans son activité quotidienne, du fait d'un problème de santé. Cette proportion augmente au-delà de 45 ans⁴ ».

La plainte est le meilleur indicateur d'alerte, avant un arrêt de travail.

⁴ Sources : Drees. L'état de santé de la population en France. 2017 Eurostat. - Enquête SRCV. 2015

L'enjeu est de favoriser l'expression des plaintes en lien avec le travail, de comprendre les difficultés rencontrées et ainsi enclencher une véritable démarche d'amélioration des conditions de travail.

