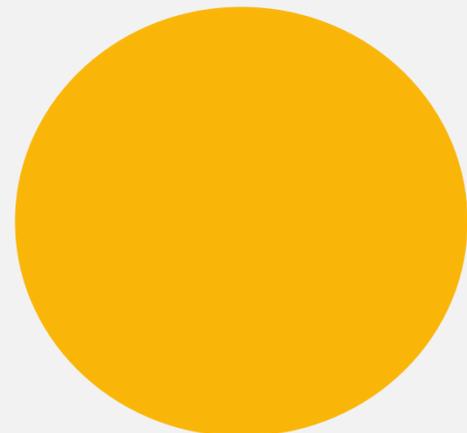


Maintien dans l'emploi des séniors

Quelles perspectives avec la loi du 2 août 2021?



8ème Journée de l'Institut Santé-Travail Paris-Est (IST-PE), 23 novembre 2023



Présentation :

Docteur Mounir GHEDBANE
Médecin du travail coordinateur Ciamt

Contexte :

- Recul de l'âge de la retraite (réforme des retraites)
- Pénibilité et usure professionnelle
- Maladies chroniques évolutives (+33% entre 2006 et 2016)
- Handicap et vulnérabilités Vs exigences de la productivité
- Organisations normatives Vs Organisations inclusives
- Approche centrée sur la gestion des situations individuelles (avec ses limites)
- Le risque inaptitude et difficultés de réinsertion des séniors

Loi santé travail: nouvelle approche – nouveaux outils

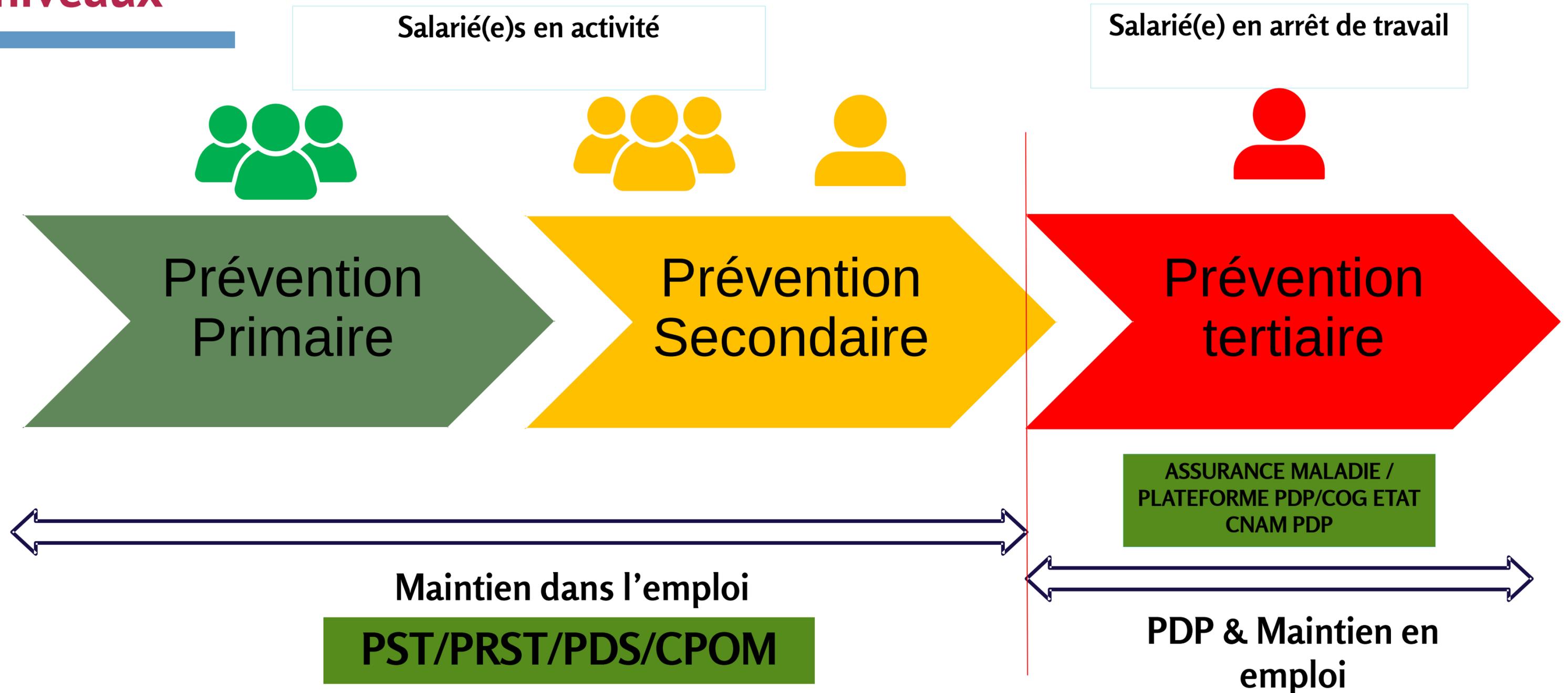
- Renforce les missions des SPSTI autour de la thématique du maintien dans l'emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle
- Mise en place des cellules pluridisciplinaires de prévention de la désinsertion professionnelle
- Essai encadré, convention de rééducation professionnelle en entreprise, projet de transition professionnelle, rendez-vous de liaison, visite de mi-carrière
- Instruction commune DGT-CNAM du 26 avril 2022:
 - Accompagnement individuel
 - Accompagnement collectif

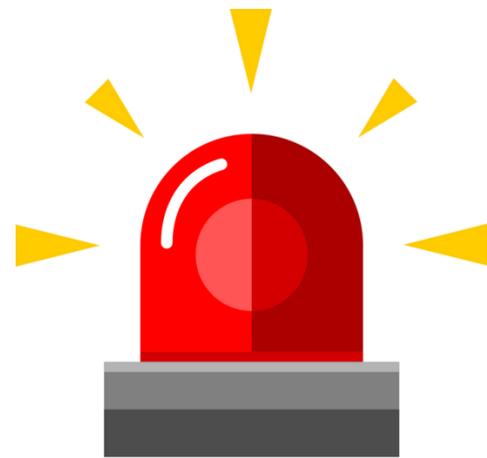
Le maintien dans emploi: Démarche stratégique de prévention

Le maintien dans l'emploi ne limite pas uniquement aux situations où le salarié est en arrêt de travail, mais s'inscrit tout au long de son parcours professionnel. (HAS 2019)



La prévention de la désinsertion professionnelle: démarche structurée sur 3 niveaux





Outils et dispositifs

Maintien en emploi des séniors Prévention tertiaire

Le repérage précoce pendant l'arrêt de travail: un enjeu majeur

Qui repère?

Quand?

Qui alerte/signale?

Qui peut agir?

Qui agit réellement?

Quels outils/dispositifs/aides?

Quelles interactions entre acteurs du maintien en emploi?

Quels types de solutions?

La notion de chef de projet et de responsables actions

Les dispositifs mobilisables en arrêt de travail

Non bénéficiaire d'obligation d'emploi:

(1)

- Visite de pré reprise
- Rendez-vous de liaison
- Essai encadré
- RQTH/CMI/AAH
- Conseil en évolution professionnelle
- VAE/bilan de compétences
- Projet de transition professionnelle
- Convention de rééducation professionnelle en entreprise
- Pension d'invalidité
- Retraite anticipée pour inaptitude, carrière longue

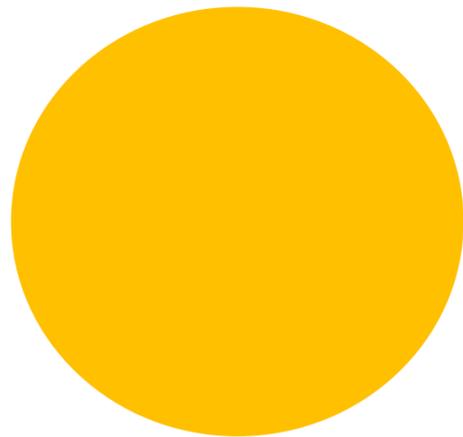
Bénéficiaire d'obligation d'emploi: (2)

- Même dispositifs que (1)
- Prestation d'appui spécifique en fonction du type de handicap (moteur, visuel, auditif, cognitif, psychique...)
- Inclus pro reconversion
- Etude ergonomique (Ex-EPAAST)
- Aide financière au maintien/ Aide à la formation
- Stage de pré orientation/ Formation en centre de réadaptation professionnelle/ Bilan ou stage en unité UEROS
- Reconnaissance lourdeur du handicap (RLH)

Maintien en emploi des séniors

Prévention secondaire

Outils et dispositifs



Le repérage précoce: salariés en activité

Repérer implique une connaissance des signaux faibles

L'entreprise est le lieu du repérage/detection précoce

Exemple action de prévention: sensibiliser et informer le management et le collectif de travail sur les signaux faibles et les enjeux du repérage précoce

Les dispositifs mobilisables en activité

Non bénéficiaire d'obligation d'emploi:

(1)

- Visite occasionnelle à la demande
- Visite de mi-carrière
- Etude ergonomique « Aménagement de la situation de travail »
- Temps partiel thérapeutique
- RQTH/CMI/AAH
- Conseil en évolution professionnelle
- VAE /bilan de compétences
- Projet de transition professionnelle
- Convention de rééducation professionnelle en entreprise

Bénéficiaire d'obligation d'emploi: (2)

- Même dispositifs que (1)
- Prestation d'appui spécifique en fonction du type de handicap (moteur, visuel, auditif, cognitif, psychique...)
- Inclus pro reconversion
- Etude ergonomique (Ex-EPAAST)
- Aide financière au maintien
- Aide à la formation
- Tutorat et aide humaine
- Reconnaissance lourdeur du handicap (RLH)

Maintien dans l'emploi des seniors: L'opportunité d'une réflexion élargie



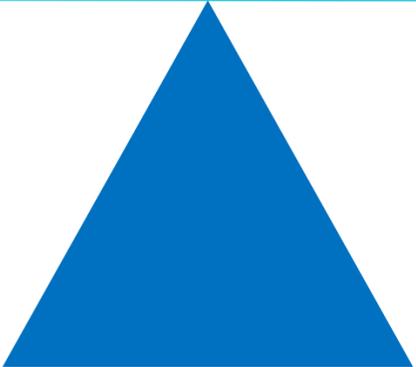
Le maintien dans l'emploi durable = une histoire de juste équilibre

Dispositifs
Aides/actions
Acteurs

Salarié

Entreprise

Dispositifs
Aides/actions
Acteurs

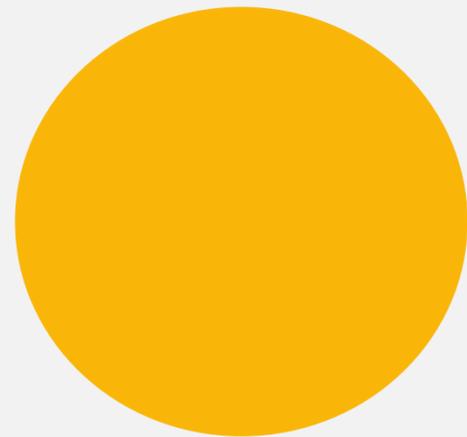


SPSTI

Qu'est ce qu'on apporte
comme solutions pour le
salarié ?

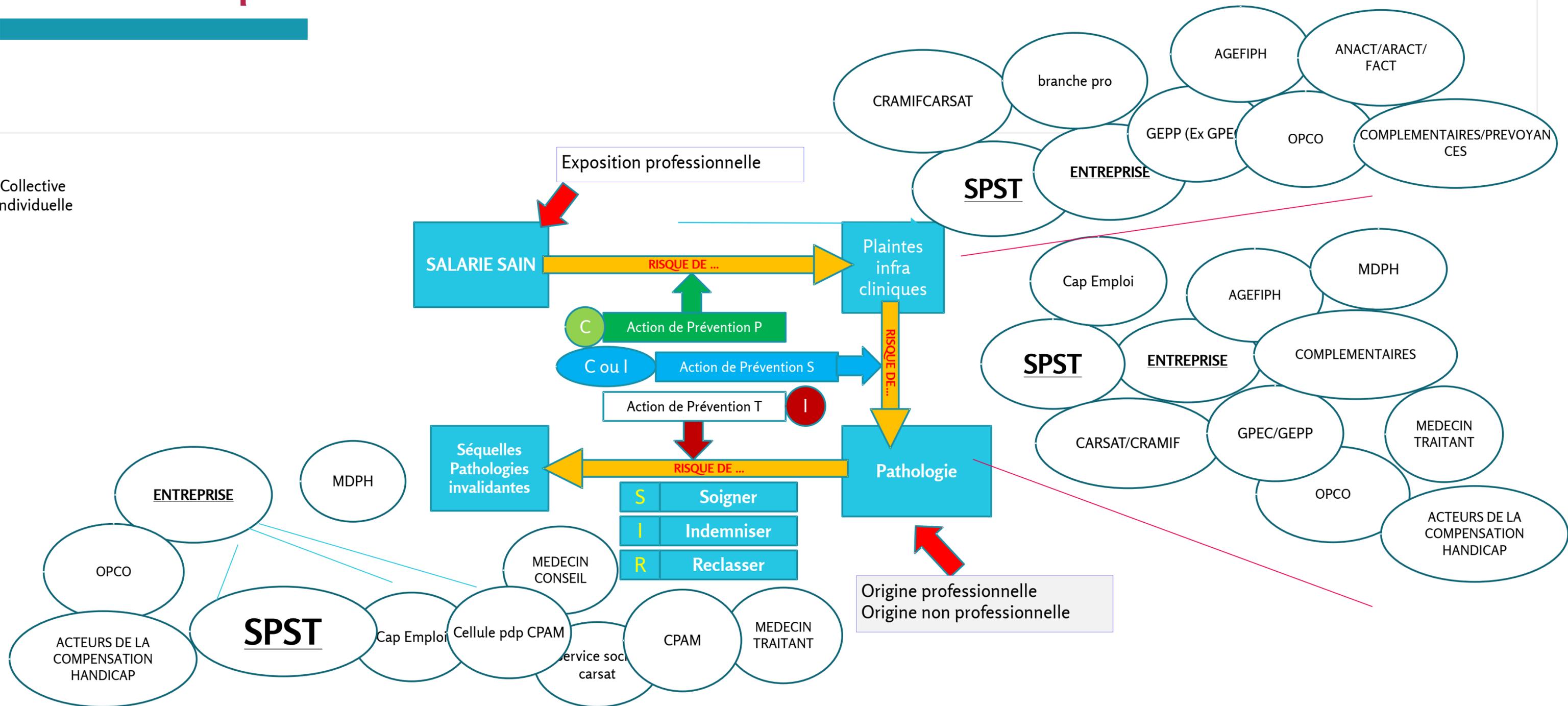
Qu'est ce qu'on apporte
comme solutions pour
l'entreprise ?

Comment faire de la prévention primaire, un fort levier du maintien dans l'emploi seniors?



De l'approche individuelle à l'approche collective en prévention de la désinsertion professionnelle

C:Collective
I:Individuelle



Comment accompagner les entreprises?

Aller vers pour amener vers

Comment?

Communiquer autrement: Passer de l'obligation souvent non respectée à l'Opportunité d'agir (souvent sous-estimée)

« Combien ça me coûte ? Qu'est-ce que j'y gagne? »

Les actions en entreprise: à visée collective

- Sensibiliser les employeurs, les instances représentatives du personnel et les salariés, sur le vieillissement, les déterminants de l'usure professionnelle et la prévention de la pénibilité
- Planifier et renforcer la politique de gestion des emplois et des parcours professionnels en cohérence avec les besoins et prenant en compte le vieillissement des salariés
- Inscrire le maintien dans l'emploi au coeur du dialogue social dans les entreprises
- Mettre l'accent sur le mentorat/la transmission du savoir faire

Information/sensibilisation des entreprises

- Le repérage/détection précoce des situations individuelles: repérer, informer et orienter (vers le médecin du travail ou la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle)
- Accompagner les entreprises pour l'accès à des accompagnements RH (TPE/PME): Pôle Appui RH (maison de l'emploi et de la formation)
- Informer et sensibiliser les entreprises sur le principe de non discrimination (Art L1132-1 du CT) et d'aménagement raisonnable (Art L5213-6 du CT)

Exemple 1: Entreprise de Logistique (Seine et Marne)

Entreprise de logistique

450 salariés

Une équipe de nuit composée de 13 salariés

- Âge moyen: 52 ans
- Ancienneté moyenne (équipe de nuit): 15 ans

Constat suivi état de santé: plaintes TMS, fatigue, maladies chroniques évolutives

DRH préoccupé du vieillissement de l'équipe de nuit avec des difficultés de gestion des préconisations du Médecin du travail/refus de passage sur des horaires de jour

Proposition au DRH d'une sensibilisation sur les risques professionnels, le travail de nuit et les conduites addictives

Exemple 1 (suite): Entreprise de logistique

Sensibilisation + Observation des situations de travail de nuit

Après la sensibilisation: 8 salariés vus en visite occasionnelle à leur demande

Frein évoqué pour le passage sur des horaires de jour: prime de nuit de 900 euros (net)

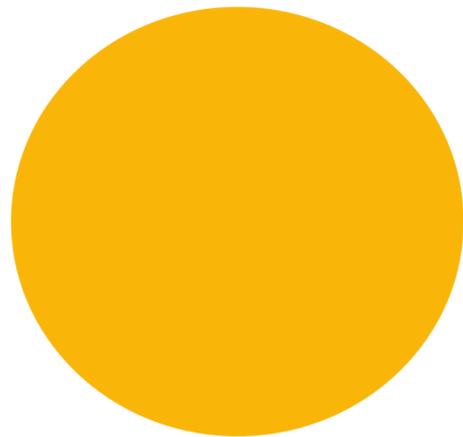
Echange avec la DRH et sensibilisation du CSE et CSSCT

Prise de décisions dans le cadre du dialogue social:

- Maintien prime pendant 1 an pour ceux passant de jour
- -25% 2ème année, -50% 3ème année
- Future équipe de nuit: avenant pour 3 ans maximum

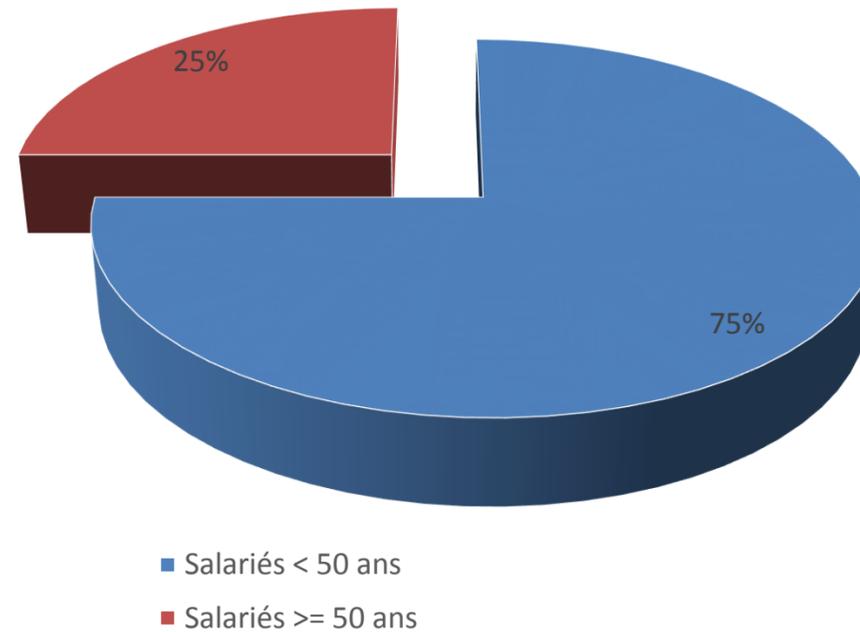
Etat des lieux au sein de notre SPSTI

Moyens et organisation



Représentation des seniors par rapport à l'effectif de salariés suivis

Part des salariés seniors parmi les effectifs suivi

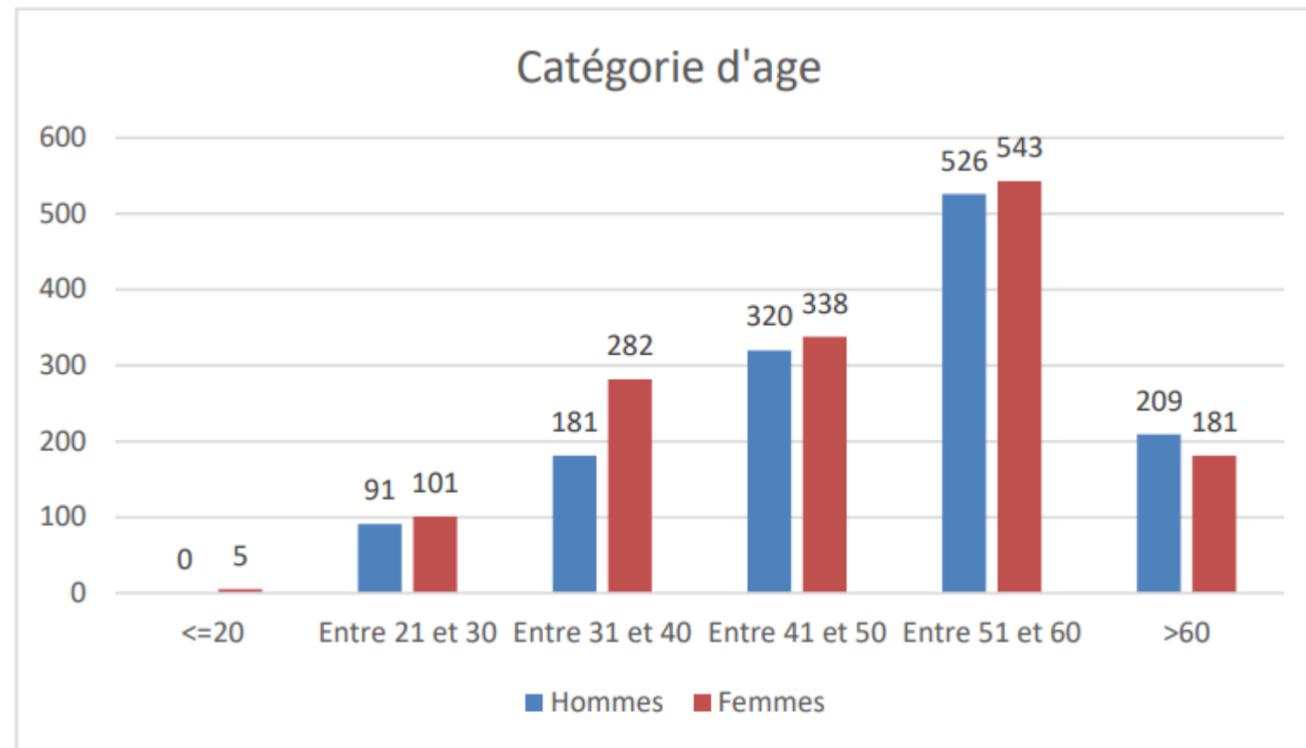


Graphique 1: salariés âgés de 50 ans et > représentent 25% des effectifs suivi (en 2022); soit 114061 salariés

Orientation à la cellule maintien en emploi (2022)

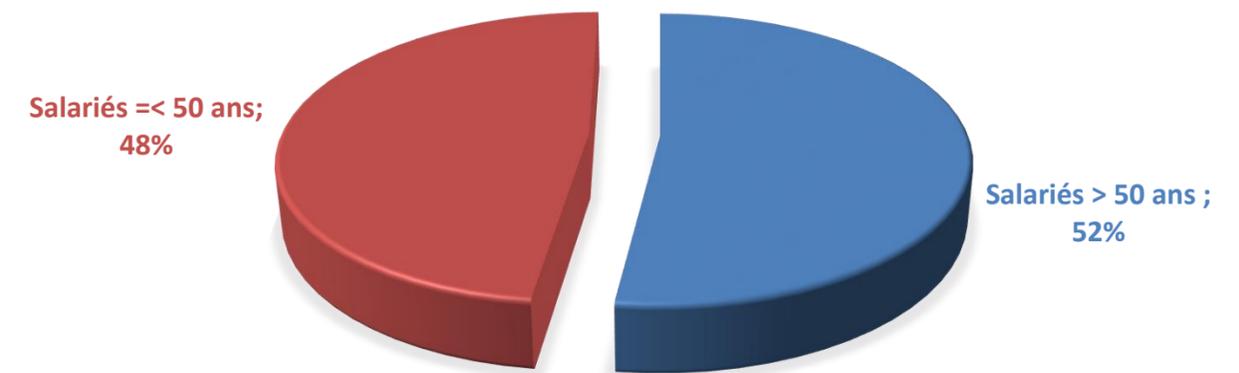
2790 salariés ont été adressés à la cellule PDP du CIAMT en 2022

Proportion hommes/ femmes des salariés (N=2790) En 2022, 1333 hommes, 1457 femmes. La proportion de femmes est donc plus importante.

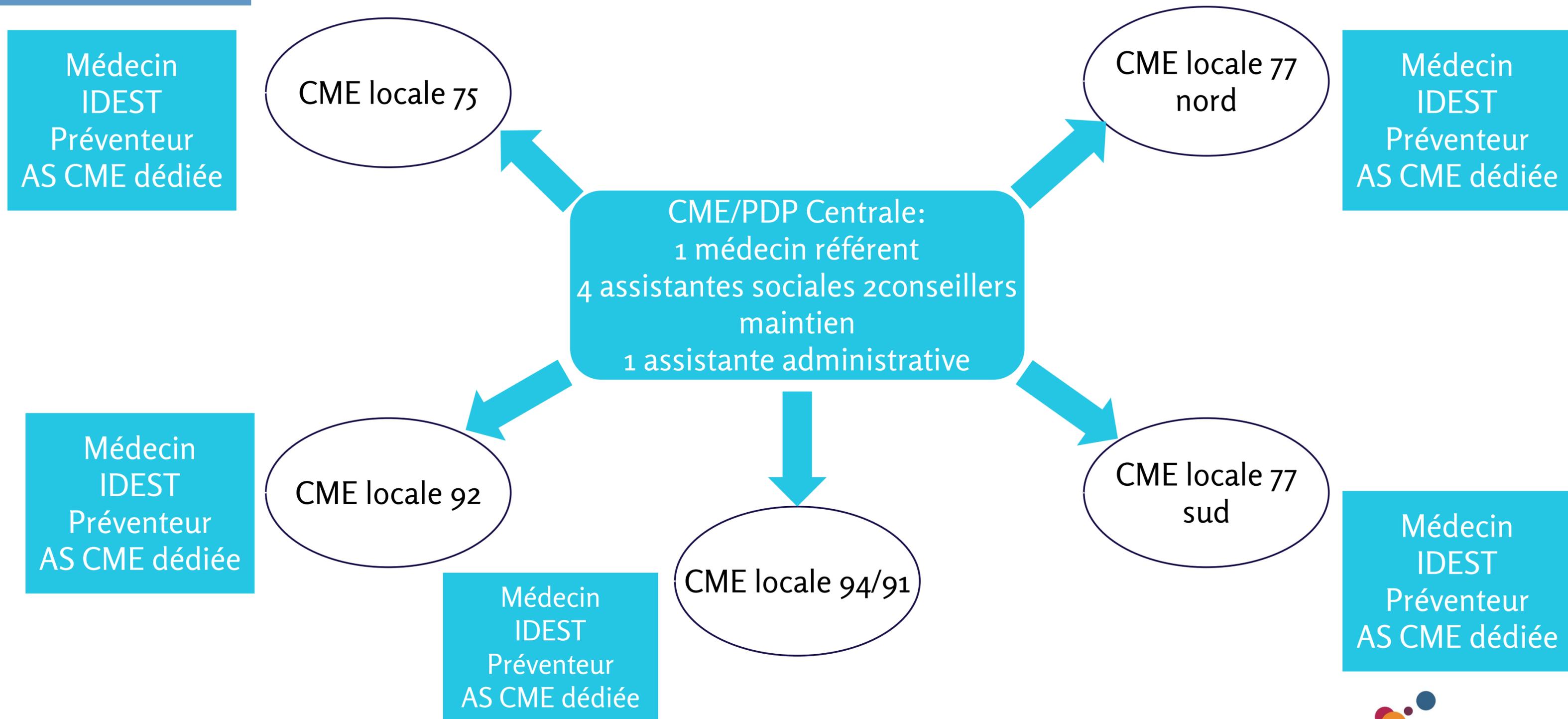


Graphique 2: Répartition par sexe/âge

PART DES SENIORS PAR RAPPORT EFFECTIFS SUIVI PAR LA CELLULE PDP



Evolution du modèle de cellule PDP pour une implication collective



Exemples sensibilisation Maintien en Emploi/PDP

Repérage des signaux faibles

Visite de pré reprise

Essai encadré

Visite de mi-carrière

Handicap & compensation

Rendez vous de liaison

Evolution professionnelle et maintien en emploi

Le maintien dans l'emploi, pilier stratégique ou 5ème roue du carrosse pour l'entreprise?

Les technologies de l'information et communication au service de l'information sensibilisation maintien en emploi/PDP

- Niveau 0: production de supports/contenus en cours de validation, à diffuser à toutes les équipes pour “s'approprier les thématiques et aller vers les adhérents (information lors des CSE/CSSCT)*
- Niveau 1: diffusion de supports/contenus à tous les adhérents du Ciamt (format PPT/ video et Podcast)
- Niveau 2: eChange (Webinaire) thématique
- Niveau 3: réunion d'information départementale (tous les 3 mois)

◦*Pour le niveau 0: mission de toutes les équipes “s'approprier les thématiques et aller vers les adhérents (information lors des CSE/CSSCT)”

Exemples de projets/actions collectives concertées

2021/2022: Projet digitalisation de l'offre de connaissance sur les maladies chroniques évolutives, porté par l'ARACT Ile de France, soutenu par l'AGEFIPH (cible TPE/PME)

2022/2024: Projet FACT sectoriel MIN de RUNGIS Démarche innovante pour inciter les TPE/PME à mieux appréhender le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle de publics avec des fragilités santé ou handicap:

Aider les TPE/PME de la filière logistique à mieux appréhender la gestion des situations de fragilités dans les dimensions sociales, managériales, organisationnelles et économiques grâce à une culture prévention.

Conclusion

La démarche de progrès en prévention de la désinsertion professionnelle, nécessite une approche holistique dans la prise en compte des besoins des travailleurs seniors, véritable sujet de dialogue social.

Elle passe par la sensibilisation des organisations sur l'importance de développer des stratégies intégrées qui combinent prévention primaire et secondaire (prioritairement), une transformation des organisations normatives en inclusives, une gestion proactive des parcours professionnels et une vision à long terme de l'employabilité des seniors

L'objectif est de transformer les défis liés à l'emploi des seniors en opportunités, en tirant partie de leur expérience et expertise.

MERCI POUR VOTRE ATTENTION



Prendre soin de vous au travail

www.ciamt.org

SIÈGE SOCIAL
26, rue Marbeuf
75008 PARIS
Tél. : 01 40 74 00 14
ciamt@ciamt.org



Nos médecins du travail, avec leurs experts et équipes support, agissent et s'engagent au quotidien pour votre santé.

