

LA PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

Le devenir professionnel des victimes d'accidents du travail, de maladies professionnelles ou de maladie est au cœur des préoccupations des pouvoirs publics depuis déjà de nombreuses années.

Les derniers chiffres, publiés par Pôle Emploi, l'Agefiph et le FIPHFP, les services du Ministère de l'emploi montrent une augmentation des situations de désinsertion professionnelle consécutifs à des problèmes de santé. Six rapports et recommandations ont été publiés sur ce sujet depuis 2017.

Le nombre d'avis d'inaptitude émis par les médecins du travail est passé de 70 000 à près de 200 000 par an en quinze ans. La loi du 20 juillet 2011 portant réforme des services de santé au travail a abondé en ce sens, en plaçant la **Prévention de la Désinsertion Professionnelle** au centre de celle-ci, comme les dernières lois sur cette thématique.

Une étude récente montre que chaque année, 27% des personnes handicapées inscrites à Pôle Emploi le sont à la suite d'un problème de santé, dont **120 000** du fait d'un licenciement pour inaptitude (Rapport IGAS sur la PDP – décembre 2017 et recommandation HAS de février 2019).

Parallèlement, le niveau d'absentéisme pour des raisons de santé de toute nature augmente régulièrement (une personne sur deux dans sa vie active sera confrontée à une situation de handicap). Se conjuguent à ce phénomène le vieillissement des effectifs, l'allongement de la durée de vie au travail, l'augmentation régulière des maladies professionnelles (RPS, TMS, CMR...) qui risquent de se traduire dans les années à venir par une recrudescence des cas d'inaptitudes.

Par ailleurs, sur cette même période, le maintien dans l'emploi (maintien dans une dynamique professionnelle) s'est progressivement construit et étoffé pour devenir un axe important de la politique d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises et les services de santé au travail depuis plusieurs années, réaffirmé dans le **Plan Santé Travail 2016-2020**, la loi "travail" et les ordonnances qui renforcent le dialogue social sur ces thématiques et développent la notion "d'Emploi Accompagné", comme la loi Liberté de choisir son avenir de septembre 2019, et les rapports récents.

Cela ne suffit plus car notre environnement est en perpétuel changement. L'entreprise évolue constamment, les caractéristiques des personnes en difficulté également. On note la présence plus massive en emploi de personnes présentant des pathologies autres que professionnelles (en 2005, pour près de 50% des personnes prises en charge par les Cap Emploi, le risque d'inaptitude résulte d'une maladie autre que professionnelle). Les progrès médicaux concernant ces maladies (AVC, cancers : cf. **3ème plan cancer 2014-2019**, diabète, sclérose en plaque, hépatites, VIH,...) permettent à de nombreuses personnes de se maintenir dans l'emploi avec ou sans restrictions médicales d'aptitude.

C'est pourquoi, pour favoriser le maintien dans l'emploi dans ce contexte d'évolutions, il devient indispensable d'adapter les réponses au rythme des nouveaux besoins.

Le principe de la formation/action développée par le cabinet ALJP Conseil et Formation est d'assurer une véritable synergie d'acteurs qui s'approprient un savoir-faire directement opérationnel à l'issue de la formation, dans le respect fondamental des intérêts des salariés, des employeurs, des représentants des salariés, des acteurs de la santé au travail ainsi que le respect tout aussi fondamental de la déontologie de chacun des acteurs institutionnels intervenant dans ce champ.

Cette méthodologie est la référence de la circulaire DGEFP/DRT/DSS n°2002/15 du 21 mars 2002 sur le développement du maintien dans l'emploi en France, reprise dans le Protocole National de Collaboration Institutionnelle du 13 juillet 2006 pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées entre l'Etat, la CNAMTS, la MSA et l'Agefiph.

En effet, sa mise en pratique et ses résultats intéressent fortement les employeurs privés et publics, leurs salariés et leur représentants, les services de santé au travail, et les institutions : baisse de la durée des arrêts de travail par redynamisation pluridisciplinaire précoce, diminution des contentieux prud'homaux, amélioration du climat social de l'entreprise et de son image, réponses ad hoc à la non discrimination sur l'état de santé et le handicap, amélioration du taux d'emploi des seniors et de celui des travailleurs handicapés, baisse du turn over, développement de l'Emploi Accompagné, consentement éclairé de toutes les parties (mise en place d'indicateurs spécifiques)...

Cette formation/action, déclinée au sein des entreprises, des services de santé au travail, des services de la CNAM, est assurée par deux consultants qui interviennent en co-animation. Chacun d'entre eux dispose d'une expérience de 30 ans dans ce domaine exigeant, a rencontré plusieurs milliers de personnes handicapées, a formé plus de 12 000 personnes et accompagné plus de 500 équipes dédiées...

Docteur Alain JABES

Jean Pierre PARAY

© ALJP Conseil et Formation - 2019