

## Renforcer la prévention primaire collective de l'usure professionnelle

9

### Éléments de contexte

La prévention de l'usure professionnelle contribue directement à la prévention de la désinsertion professionnelle en particulier en réduisant le risque de maladie professionnelle.

L'usure professionnelle se traduit notamment par des TMS à l'origine de près de 80% des MP en région Normandie.

L'usure professionnelle peut apparaître tôt. Elle ne concerne donc pas que les seniors et a des conséquences tant sur la santé et l'employabilité des travailleurs que sur le fonctionnement de l'entreprise.

La Normandie compte 260 structures d'aide et de maintien à domicile agréées, publiques, associatives ou privées. Les activités de services de type travail temporaire, santé, aide et soin, nettoyage concentrent en région près de 20% des MP en lien avec des TMS.

La prévention de l'usure professionnelle dans le secteur de l'aide à domicile, où le maintien dans l'emploi est difficile, où les difficultés de recrutement sont avérées, constitue donc un enjeu fort tant pour les entreprises que pour la société en général.



#### Public cible

Acteurs du secteur de l'aide à domicile

#### Pilotes

PRESANSE, AGEFIPH

#### Contributeurs

DREETS (référént de l'action), CARSAT, ARACT, PRESANSE, CHEOPS/CAP EMPLOI, CGT

### ACTION

#### Renforcer la prévention primaire de l'usure professionnelle dans le secteur de l'aide à domicile

**Contenu de l'action :** Rechercher avec les acteurs de la branche les moyens mobilisables pour renforcer la prévention de l'usure professionnelle : réaliser un point de situation du secteur de l'aide à domicile avec la réalisation d'un benchmark des actions réalisées dans d'autres régions ainsi que l'identification des problématiques locales et régionales ; produire un guide spécifique pour la prévention de l'usure et la désinsertion professionnelles et le maintien dans l'emploi.

**TEMPORALITÉ : 2022 - 2025**



## Repérer les salariées exposées à un risque de désinsertion professionnelle afin de déclencher des prises en charge plus précoces et mieux coordonnées

9.1

### Éléments de contexte

Le risque de désinsertion professionnelle touche un nombre important de travailleurs du fait du vieillissement de la population active et de l'augmentation des maladies chroniques. En Normandie, l'augmentation du taux d'activité constaté entre 2007 et 2017 est avant tout portée par la hausse de l'activité des populations les plus âgées (50-64 ans).

L'efficacité de la prévention du risque de désinsertion professionnelle passe par la mise en place d'une démarche globale d'anticipation avec :

- une détection la plus précoce possible d'indices alertant sur des risques d'exclusion professionnelle ;
- une détection rendue accessible à tous les acteurs par le partage de critères communs de repérage ;
- une lisibilité et une accessibilité aux dispositifs de prévention ;
- une prise en charge coordonnée de l'ensemble des acteurs.



#### Public cible

Professionnels de santé, employeurs, salariés, SPST

#### Pilotes

PRESANSE, AGEFIPH

#### Contributeurs action 1

CARSAT et PRESANSE (référénts action), ARS, MEDEF, CHEOPS/CAP EMPLOI, SANTE BTP

#### Contributeurs action 2

AGEFIPH (référént action), DREETS, ARACT, PRESANSE, MEDEF, FO, CHEOPS/CAP EMPLOI, SANTE BTP

### ACTIONS

#### Faciliter l'identification des situations de désinsertion professionnelle et les orienter vers les acteurs compétents

**Contenu de l'action :** Construire des outils d'aide à la décision (autodiagnostic, orientation vers les acteurs) à destination d'une part des employeurs, salariés d'autre part et enfin médecins traitants ; élaborer des éléments de sensibilisation pour les employeurs afin qu'ils identifient des situations à risque ; diffuser, notamment aux SPST, des critères communs de repérage précoce de situations à risque afin de favoriser le maintien en emploi.

**TEMPORALITÉ : 2022 - 2025**

#### Mettre en place un réseau normand des référents PDP

**Contenu de l'action :** Développer un espace de partage d'informations, de bonnes pratiques et de coordination de l'ensemble des acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle, dont les cellules PDP des SPST interentreprises prévues par la loi du 2/08/21 renforçant la prévention en santé au travail et les plateformes départementales pluridisciplinaires de l'Assurance Maladie ; constituer dans ce cadre un annuaire des référents PDP et un guide de bonnes pratiques des cellules PDP pour accompagner leur généralisation.

**TEMPORALITÉ : 2022 - 2025**



Action en lien avec



## Renforcer la lisibilité et la pertinence des nombreux dispositifs de maintien en emploi dans une logique de parcours, notamment pour les personnes atteintes de maladies chroniques ou en situation de handicap

9.2

### Éléments de contexte

Les maladies chroniques, comme le cancer ou le diabète, touchent aujourd'hui 15% de la population active. Le diagnostic régional pointe que la Normandie, comparativement au niveau national, souffre d'une surmortalité par cancers, tant pour les hommes que les femmes. Ces surmortalités sont encore plus marquées aux âges d'activité (25-59 ans).

Améliorer le maintien en emploi de ces personnes devient prioritaire. Rappelons que le maintien en emploi se définit comme un processus d'accompagnement des personnes, présentant un problème de santé avec un impact sur leurs capacités de travail, dans le but de les maintenir en emploi d'une manière générale et pas seulement sur leur poste de travail.

Le parcours et les dispositifs de maintien en emploi apparaissent particulièrement complexes car ils mobilisent une diversité d'acteurs aux outils d'intervention propres.



#### Public cible

Salariés et employeurs

#### Pilotes

PRESANSE, AGEFIPH

#### Contributeurs

CARSAT, AGEFIPH,  
PRESANSE, CHEOPS/CAP  
EMPLOI, CGT

#### ACTION

### Faciliter l'accès au parcours de maintien en emploi

**Contenu de l'action** : Rendre plus lisible le parcours de maintien en emploi, au moyen d'outils simples (guide numérique ou film présentant sous forme de logigramme les acteurs avec leurs missions) pour les salariés atteints de maladie chronique évolutive ou en situation de handicap et les entreprises, notamment les TPE/PME (souvent fragilisées face à de telles situations) pour mieux les orienter.

 **TEMPORALITÉ : 2022 – 2025**

