



GUIDE POUR LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

À DESTINATION DES RH ET MANAGERS

JANVIER 2026

**MAINTIEN DANS
L'EMPLOI ET
PRÉVENTION DE
LA DÉSINSERTION
PROFESSIONNELLE :**

**QUELLES CLÉS DE
RÉUSSITE POUR
SALARIÉS ET
MANAGERS ?**

FOCUS SÉNIORS 2026



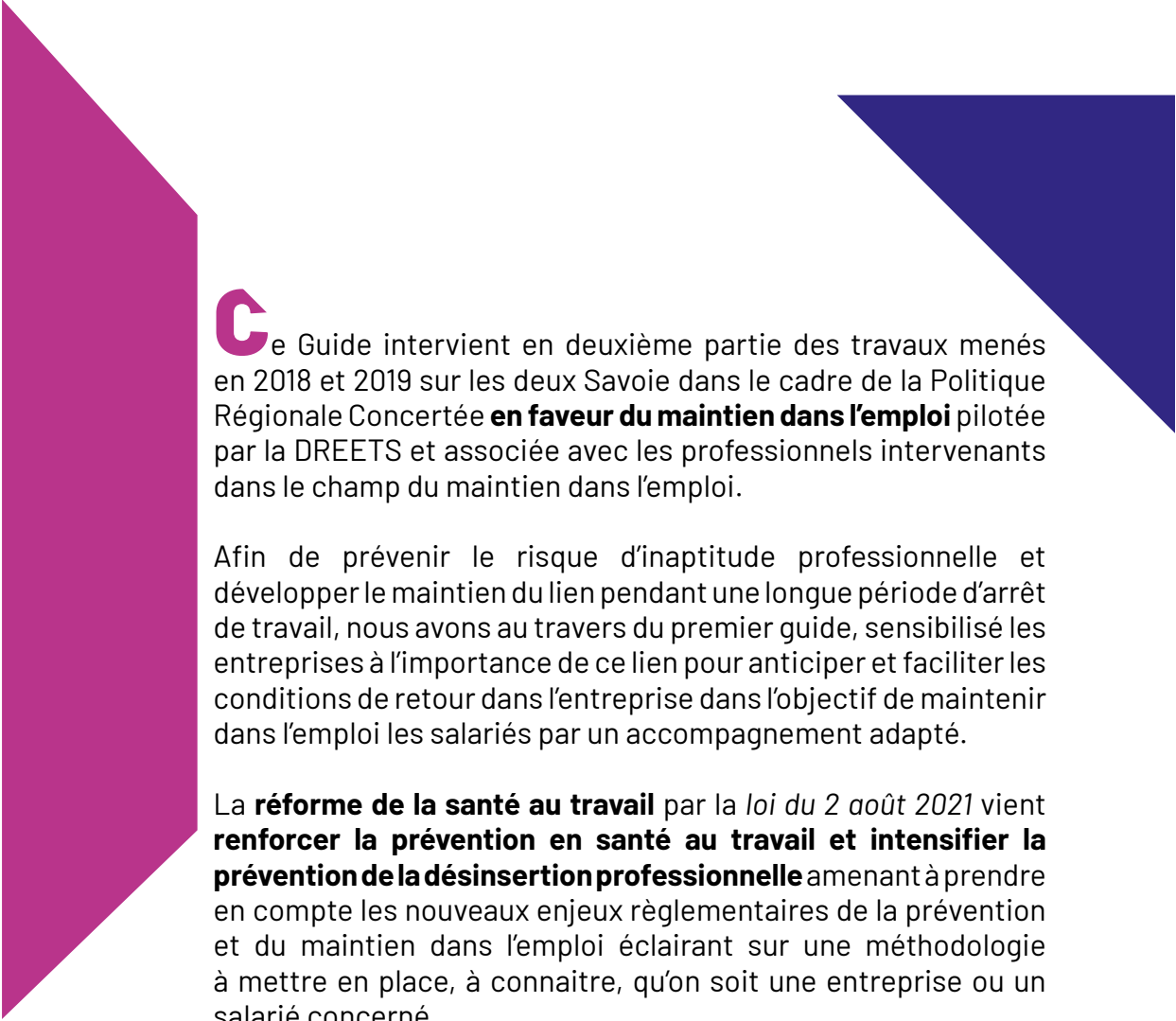
© PEXELS

SOMMAIRE

- P.4** Introduction
- P.6** Les enjeux de la prévention en 2026
- P.8** L'impulsion par l'entreprise d'une politique de maintien dans l'emploi des salariés
- P.10** Les évolutions législatives en matière de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi
- P.19** La représentation institutionnelle du MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes en matière de Santé, Sécurité au Travail
- P.21** Les bénéfices d'une démarche de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi
- P.25** Fondation d'une politique handicap pérenne
- P.28** La détection précoce, facteur de réussite du maintien dans l'emploi
- P.30** Préconisations pour la prise de contact avec les salariés en arrêt de travail
- P.31** Fiche actions : les différentes étapes pour la mise en place de la démarche en entreprise
- P.33** Chronologie des contacts avec un salarié en arrêt de travail
- P.34** Focus Séniors
- P.66** Annexes
- ▼ Exemples de communication à diffuser aux salariés en poste et aux nouveaux arrivants
 - ▼ Les dispositifs mobilisables
 - ▼ Les acteurs à mobiliser pour la recherche et la mise en œuvre de solutions

INTRODUCTION

Garder le lien avec ses salariés après une longue période d'arrêt de travail



Ce Guide intervient en deuxième partie des travaux menés en 2018 et 2019 sur les deux Savoie dans le cadre de la Politique Régionale Concertée **en faveur du maintien dans l'emploi** pilotée par la DREETS et associée avec les professionnels intervenants dans le champ du maintien dans l'emploi.

Afin de prévenir le risque d'incapacité professionnelle et développer le maintien du lien pendant une longue période d'arrêt de travail, nous avons au travers du premier guide, sensibilisé les entreprises à l'importance de ce lien pour anticiper et faciliter les conditions de retour dans l'entreprise dans l'objectif de maintenir dans l'emploi les salariés par un accompagnement adapté.

La **réforme de la santé au travail** par la *loi du 2 août 2021* vient **renforcer la prévention en santé au travail et intensifier la prévention de la désinsertion professionnelle** amenant à prendre en compte les nouveaux enjeux réglementaires de la prévention et du maintien dans l'emploi éclairant sur une méthodologie à mettre en place, à connaître, qu'on soit une entreprise ou un salarié concerné.

Les enjeux de la prévention en 2026

La **prévention de la désinsertion professionnelle** consiste à **anticiper la perte d'une activité professionnelle** pour des raisons de santé ou de situation de handicap.

Que ce soit pour le maintien dans l'emploi, la prévention de la désinsertion professionnelle ou la prévention des risques professionnels des salariés, ces démarches doivent **reposer sur un socle de valeurs partagées ; le respect des personnes humaines, une place prépondérante pour le dialogue social.** Il est de la **responsabilité des entreprises de préserver la santé des salariés et de détecter précocement des risques d'inaptitudes des salariés afin de les maintenir dans l'emploi.**

Selon le Préambule de la Constitution de l'Organisation Mondiale de la Santé de 1946, **"la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité".**

S'il est opérée une dichotomie de la Santé Sécurité au Travail:

- La santé a pour objectif la protection des individus contre les maladies ;
- La sécurité a pour objectif la protection des personnes contre les accidents et d'aboutir à une absence de danger.

Les salariés des entreprises sont soumis à un ensemble de risques professionnels et donc à la probabilité de développement d'un dommage physique ou psychologique, d'une certaine gravité lors de l'exercice des activités de travail.

Ainsi, une entreprise engagée dans **une démarche de prévention des risques et de prévention de la désinsertion professionnelle**, doit mettre en place des mesures qui visent à limiter ou à supprimer **les risques, les accidents et les maladies professionnelles.**

À cet effet, l'entreprise doit impérativement **s'entourer d'acteurs internes et s'appuyer sur des acteurs externes.**

- Acteurs internes : **direction, ressources humaines, managers, préventeurs, QHSE, CSE, salariés, etc. ;**
- Acteurs externes : Cap Emploi, Service de prévention et de santé au travail avec le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire, la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle, Assurance Maladie, Carsat, ANACT, inspection du travail, Agefiph, organisations patronales et syndicales, etc.

Le dirigeant d'entreprise est le **garant de la santé physique et mentale ainsi que de la sécurité de ses salariés** car il dispose des moyens matériels, humains et décisionnels pour le faire comme le disposent les *articles L4121-1 et L4121-2 du Code du Travail.*

DÉFINITION

L'OMS définit la **prévention** en 1948 par **l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps.**

Elle distingue **3 types de prévention**, qu'elle qualifie de primaire, secondaire ou tertiaire et qui **correspondent en fait à des états successifs de la maladie.**

Ainsi, cela va des moyens à mettre en œuvre pour empêcher l'apparition des pathologies jusqu'à leur thérapeutique, la réinsertion sociale des malades.

*Source : Rapport Flajolet
<https://solidarites-sante.gouv.fr>*

9 principes généraux de prévention des risques professionnels à mettre en œuvre (*article L4121-2 du Code du travail*):

1. Éviter les risques ;
2. Évaluer les **risques qui ne peuvent pas être évités** ;
3. Combattre les **risques à la source** ;
4. **Adapter le travail à l'Homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
5. Tenir compte de **l'état d'évolution de la technique** ;
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7. Planifier **la prévention** en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux *articles L. 1152-1 et L. 1153-1*, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'*article L. 1142-2-1* ;
8. Prendre des **mesures de protection collective** en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9. Donner les **instructions appropriées aux salariés**.

Le **dirigeant d'entreprise** doit **définir les valeurs de sa structure et insuffler la culture de la prévention et du maintien dans l'emploi à l'ensemble de ses salariés**. Cette politique de prévention s'élabore, se construit et s'applique jour après jour en impliquant chaque acteur de l'entreprise. Par son engagement fort, le chef d'entreprise initiera une **démarche collective et collaborative où se met en place un véritable management de la prévention**.

Tous les acteurs de l'entreprise ont **un rôle à jouer en termes de prévention et de maintien dans l'emploi** car il s'agit d'un levier de progrès et de performance.

L'entreprise et les salariés doivent donc s'accorder le droit de tester plusieurs actions. Celles-ci fonctionneront ou ne fonctionneront pas mais **l'important est de mettre en œuvre, d'analyser et de finalement susciter l'adhésion des salariés**.



Tous les acteurs de l'entreprise ont **un rôle à jouer** en termes de **prévention et de maintien dans l'emploi** car il s'agit d'un levier de progrès et de performance.



L'impulsion par l'entreprise d'une politique de maintien dans l'emploi des salariés

Chaque personne peut rencontrer des **difficultés visibles ou invisibles** au cours de sa carrière professionnelle. Ces difficultés peuvent aboutir à des arrêts de travail répétés, de longue durée et mener à terme à déceler une situation de handicap.

L'entreprise doit considérer ces difficultés de santé ou cette situation de handicap comme une priorité. Il s'agit d'une responsabilité envers les salariés et un engagement pour l'entreprise (équipe de direction, ressources humaines, managers, référent santé sécurité au travail etc.).

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI, C'EST QUOI ?

Le maintien dans l'emploi, c'est **pouvoir proposer, attribuer à tout salarié un poste en adéquation avec sa santé, son handicap pour lutter contre la désinsertion professionnelle.**

Cette possibilité d'adaptation du poste, de reclassement, doit être impérativement recherchée par l'entreprise **dès qu'il existe un risque d'inaptitude au poste de travail.**

Les actions, les dispositifs mis en œuvre en concertation avec les **acteurs dédiés (Cap Emploi, équipe pluridisciplinaire des services de prévention de santé au travail, Agefiph, etc.)**, permettront d'éviter au maximum les licenciements pour inaptitude.

Ainsi tout salarié doit pouvoir bénéficier de cette recherche de solutions personnalisées et anticipées en adéquation avec sa santé. Bien souvent, le manque d'anticipation et de temps ne permettent pas d'initier un véritable parcours de maintien dans l'emploi.

C'est pourquoi, il est important que l'entreprise puisse **maintenir le lien avec son salarié pendant un arrêt de travail de longue durée.**

L'entreprise doit impulser une démarche de maintien dans l'emploi des salariés en prenant en considération au plus tôt leurs situations (avis du médecin du travail, cellule de prévention de la désinsertion professionnelle) et en y associant une équipe pluridisciplinaire (service ressources humaines, managers, interlocuteurs du maintien dans l'emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle :

- ▼ Cap Emploi ;
- ▼ Assurance maladie ;
- ▼ CARSAT ;
- ▼ Professionnels des services de prévention et de santé au travail
- ▼ Préventeurs.

QUEL EST L'INTÉRÊT ?

L'entreprise a tout intérêt à initier une procédure de maintien dans l'emploi du salarié. Elle **conserve** ainsi les **compétences en interne**, elle **limite le coût humain et financier de l'absentéisme, du turn-over et du licenciement pour inaptitude.**

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI, UNE OBLIGATION DE MOYEN POUR L'ENTREPRISE ?

Le **dirigeant d'entreprise** a une **obligation de résultat** qui tend selon la jurisprudence vers une obligation de moyen renforcée envers le salarié **en matière de santé sécurité au travail**. Il doit mettre en œuvre **toutes les mesures nécessaires pour préserver la santé-sécurité physique et psychique des salariés** et il doit le prouver.

En matière de maintien dans l'emploi, l'entreprise a une obligation de moyens.



UNE OBLIGATION DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL DE L'ENTREPRISE ?

Si le médecin du travail prononce un avis d'invalidité, l'employeur a l'obligation de rechercher une solution pour reclasser le salarié à un poste de travail en adéquation avec ses capacités au sein de l'entreprise "ou dans les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie, uniquement en France". Des mesures de reclassement peuvent être envisagées : transformation du poste de travail, aménagement des horaires de travail, reclassement à un autre poste de travail, etc.

Solliciter les acteurs du maintien est donc essentiel pour chercher une solution à chaque étape : Cap Emploi, acteur du maintien dans l'emploi modélise les aménagements possibles en concertation permanente avec le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire.

Si cela s'avère impossible, le chef d'entreprise peut mettre en œuvre la procédure de licenciement pour invalidité si le salarié refuse l'emploi proposé ou "si le médecin du travail déclare que tout type de maintien dans l'entreprise nuit à sa santé." Le salarié peut librement refuser le reclassement. Cela ne constitue pas une faute.



LIENS UTILES

LEXIQUE :

[Le reclassement par invalidité](#)

SOURCE INTERNET RÉGLEMENTAIRE :

[Le maintien en emploi](#)

Les évolutions législatives en matière de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi

La prévention de la désinsertion professionnelle est un sujet au cœur des préoccupations des entreprises mais également des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

1. LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE C'EST QUOI ?

C'est **détecter** le plus précocement possible les **risques d'inaptitudes** et **mettre en place des dispositifs et accompagnements pour maintenir en emploi, favoriser le retour en emploi du salarié confronté à un état de santé difficilement compatible avec la poursuite de son activité** évitant la désinsertion professionnelle avec les acteurs dédiés.



La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 "pour renforcer la prévention en santé au travail", transpose l'Accord National Interprofessionnel du 9 décembre 2020. La loi a globalement repris les orientations fixées par les partenaires sociaux.

La plupart des dispositions de la **loi du 2 août 2021** sont entrées en vigueur au 31 mars 2022. Cependant, 47 décrets sont nécessaires pour l'application de cette loi. De nombreux décrets sont encore en attente d'être publiés, ce qui échelonnera l'application jusqu'en 2024.

OBJECTIFS DE LA LOI

La loi vise à :

- ❖ Lutter contre la désinsertion professionnelle ;
- ❖ Renforcer la prévention et à décloisonner la Santé publique et la Santé au travail ;
- ❖ Définir une offre socle de services à fournir aux entreprises et salariés ;
- ❖ Réorganiser la gouvernance des services de santé au travail.

2. LES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES EN MATIÈRE DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

a. Les Services de Prévention et de Santé au Travail

Les Services de Santé au Travail deviennent les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST).

L'entreprise doit **obligatoirement adhérer à un service de prévention et de santé au travail dès le premier salarié**, quel que soit la durée ou le type de contrat de travail. L'ajout du terme "prévention" dans l'appellation est en cohérence avec la volonté d'accroître le rôle du service de santé en termes de suivi individuel de santé, de **prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien en emploi et de prévention des risques professionnels**.

LES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AUTONOMES ET INTERENTREPRISES

Chaque employeur est tenu d'organiser un **service de prévention et de santé au travail**. Ce service est **soit propre à son entreprise ou établissement (service de santé au travail autonome), soit organisé en commun avec d'autres entreprises et établissements (service de santé au travail interentreprises)**.

Le code du travail fixe un **seuil unique pour le choix entre l'adhésion à un service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) ou la mise en place d'un service de prévention et de santé au travail autonome (SPSTA) :**

- ❖ Lorsque l'effectif de salariés suivis de l'entreprise ou de l'établissement est **inférieur à 500 salariés**, l'employeur doit **adhérer à un service de prévention et de santé au travail interentreprises** ;
- ❖ Lorsque cet effectif **atteint ou dépasse 500 salariés**, l'employeur peut **mettre en place un service de prévention et de santé au travail autonome ou adhérer à un service de prévention et de santé au travail interentreprises**.

Il existe différents types de **services de prévention et de santé au travail autonomes** :

- Services de prévention et de santé au travail d'entreprise ou d'établissement ;
- Services de prévention et de santé au travail inter-établissements ;
- Services de prévention et de santé au travail commun aux entreprises constituant une unité économique et sociale ;
- Services de prévention et de santé au travail de groupe.

Service commun à des établissements travaillant sur un même site :

Un **service de prévention et de santé au travail interentreprises** peut être constitué **entre des établissements travaillant sur un même site** et appartenant à des entreprises différentes, **lorsqu'ils ont conclu un accord de coopération** pour la mise en œuvre des mesures de prévention relatives à la santé et à la sécurité de leurs salariés.

L'article D4622-21 du code du travail donne la possibilité à un employeur d'adhérer à un autre service de prévention et de santé au travail interentreprises que celui de sa région sous certaines conditions.

Un service de prévention et de santé au travail interentreprises peut accepter l'adhésion des entreprises de sa région au-delà de son secteur géographique prévu à l'agrément, à condition que cette adhésion ne se fasse pas au détriment de la couverture des besoins du secteur pour lequel le service de prévention et de santé au travail interentreprises a été agréé ou qu'elle ne remette pas en cause un accès de proximité des salariés au service.

LIENS UTILES

LEXIQUE :

[Les instances des Services de Prévention et de Santé au Travail](#)

[Loi 2021-1018 " Pour renforcer la prévention en Santé au travail](#)

[Santé au travail, ce qui change](#)

LES MISSIONS (ARTICLE 4622-2 DU CODE DU TRAVAIL) : LISTE NON EXHAUSTIVE

- Éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail ;
- Conseiller "les employeurs, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires sur la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des salariés afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels" ;
- Participer à des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, et également des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l'article L. 1411-1 du code de la santé publique" ;
- Contribuer "à la réalisation d'objectifs de Santé publique afin de préserver au cours de la vie professionnelle, un état de santé du salarié compatible avec son maintien dans l'emploi" ;
- Conduire des "actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des salariés tout au long de leur parcours professionnel ;"
- Apporter "leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;"
- Améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- Accompagner "l'employeur, les salariés et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des salariés de changements organisationnels importants dans l'entreprise" ;
- Assurer "la surveillance de l'état de santé des salariés en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge" ;
- Participer "au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire".

LES OFFRES PROPOSÉES

Le décret n°2022-653 du 25 avril 2022 est relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services de prévention et de santé au travail interentreprises. Il institue un ensemble de services de la part des services de prévention et de santé au travail.

OFFRE SOCLE

Les services de prévention et de santé au travail interentreprises doivent proposer une offre socle construite autour de 3 missions :

- La mission de prévention de la désinsertion professionnelle : avec la mise en place d'une cellule dédiée pluridisciplinaire ;
- La mission prévention des risques professionnels via la fiche d'entreprise et l'accompagnement des entreprises dans l'évaluation des risques professionnels ;
- La mission du "suivi individuel de l'état de santé" ;
- L'entreprise doit pouvoir bénéficier des services proposés dans l'offre socle tout en gardant la possibilité de choisir parmi les prestations de services, celles qu'elle jugera nécessaires.

OFFRE SPÉCIFIQUE

Les services de prévention et de santé au travail interentreprises doivent proposer une offre spécifique aux salariés indépendants en matière de prévention de la désinsertion professionnelle, prévention des risques professionnels, de suivi médical individuel.

OFFRE COMPLÉMENTAIRE

Celle-ci correspond à des prestations marchandes proposées aux entreprises adhérentes qui demanderaient aux services de prévention et de santé au travail interentreprises des prestations allant au-delà de l'ensemble socle de services.

LES ÉVOLUTIONS DANS LE SUIVI MÉDICAL DE CERTAINS SALARIÉS

Pour les salariés d'entreprises sous-traitantes :

Dans le cadre d'une convention écrite entre le service de prévention et de santé au travail autonome d'une entreprise utilisatrice et le service de prévention et de santé au travail de l'entreprise extérieure, la **loi offre la possibilité d'assurer le suivi médical des salariés** qui exercent leur activité sur le site de l'entreprise.

Pour les salariés intérimaires :

Dans le cadre d'une convention conclue avec l'entreprise de travail temporaire, la **loi offre aussi la possibilité pour le service de prévention et de santé au travail autonome de l'entreprise utilisatrice d'assurer le suivi des salariés intérimaires.**

LA CRÉATION D'UNE CELLULE DE PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE (CELLULE PDP)

Les **services de prévention et de santé au travail interentreprises** doivent obligatoirement mettre en place au sein de leur service, **une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle.**

Cette cellule est un **dispositif d'accompagnement permettant de prévenir la désinsertion professionnelle, favoriser le retour et le maintien dans l'emploi, accompagner face au risque du handicap**, entre autres.

Cette cellule est constituée d'une équipe pluridisciplinaire en collaboration avec le médecin du travail :

- Médecins et infirmiers en santé au travail ;
- Assistants de service social du Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises ;
- Psychologues du travail ;
- Ergonomes ;
- Chargés de mission maintien en emploi ;
- Assistants administratifs.

La cellule de prévention de la désinsertion professionnelle est en lien avec les organismes luttant contre la désinsertion professionnelle comme l'Assurance Maladie, Cap Emploi, Agefiph etc.

La **cellule de prévention de la désinsertion professionnelle**, c'est :

- Une **expertise accrue des professionnels** ;
- Une **prise en charge du salarié en amont, pendant, après un arrêt de travail** ;
- Un **dialogue social favorisé** ;
- Des **mesures d'identification de situations individuelles, d'actions de sensibilisation, d'actions de maintien en emploi** (aménagement/adaptation de poste, reclassement interne), d'accompagnement à la reconversion, d'actions sociales, etc.

b. Évolution du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

La loi du 2 août 2021 renforce le rôle du **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels** (DUERP) et met à la charge du chef d'entreprise de nouvelles obligations.

Par principe, chaque entreprise a l'obligation d'évaluer les risques professionnels sous peine de sanctions et d'assurer la santé sécurité de ses équipes.

L'évaluation de ces risques professionnels doit être inscrite et tracer au sein d'un document : le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels**. Celui-ci doit être **régulièrement mis à jour**, a minima **une fois par an** et permettre la **mise en place d'actions de prévention au sein de l'entreprise**.

Les **entreprises de moins de 11 salariés** sont désormais exonérées de cette mise à jour annuelle sauf s'il y a des décisions d'aménagements modifiant les conditions de travail, impactant la santé sécurité au travail, toutes informations supplémentaires intéressant l'évaluation des risques professionnels...

Ce document doit être transmis au service de prévention et de santé au travail auquel il peut **faire appel pour une aide à l'établissement du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels**.

Il doit intégrer des éléments concernant la Qualité de Vie et Conditions de Travail et prendre en compte les effets combinés des agents chimiques dangereux en cas d'exposition successive ou simultanée à plusieurs agents.

Pour évaluer les risques et établir son **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels**, l'entreprise pourra faire appel :

- ▼ Aux membres du Comité Social et Économique (CSE) et sa Commission Santé, Sécurité, et Conditions de Travail (CSSCT). Le CSE doit être consulté sur le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels ;
- ▼ Aux salariés compétents ;
- ▼ Au service de prévention et de santé au travail ;
- ▼ Éventuellement des intervenants spécialisés (CARSAT, ANACT, Cap Emploi, etc.).

Le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels** devra être **conservé** désormais avec ses différentes versions successives, **au moins pendant 40 ans** afin d'assurer une traçabilité des expositions aux risques des salariés. L'article R. 4121-4 du Code du travail précise la liste des personnes et instances qui doivent avoir accès au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels et ses précédentes versions.

Le document devra **être dématérialisé** c'est-à-dire déposé **sur un portail numérique** géré par les organisations professionnelles employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, à compter du :

- ▼ 1er juillet 2023 pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 150 salariés ;
- ▼ 1er juillet 2024 pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 150 salariés.

CONCERNANT LE CONTENU DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ? UNE DIFFÉRENCE SELON L'EFFECTIF DE SALARIÉS.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés :

Les résultats de l'évaluation des risques mènent à un **programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail** (PAPRI Pact) contenant :

- ▼ Les mesures devant être prises au cours de l'année à venir, les mesures de prévention des effets de l'exposition aux risques professionnels. Chaque mesure doit être détaillée tant au niveau de son exécution, ses indicateurs et son coût ;
- ▼ Les ressources et le calendrier.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés :

Les résultats de l'évaluation mènent sur des actions de prévention des risques professionnels à identifier.

c. La création du passeport de prévention

La loi du 2 août 2021 crée le **passeport prévention** afin de **renforcer la prévention en Santé Sécurité au Travail**. Le passeport prévention ouvrira en avril 2023 par le biais d'un **espace personnel en ligne via Mon Compte Formation et le passeport de compétences**.

Le passeport prévention est géré par la Caisse des Dépôts mandatée par l'État et les partenaires sociaux.

Ce passeport a pour **objectif de prévenir les risques professionnels en favorisant la formation des salariés et la gestion du passeport par les employeurs**. Les salariés, l'entreprise et les organismes de formation pourront renseigner directement le passeport de prévention.

Au sein de ce passeport, sont répertoriés les documents qui témoignent de l'acquisition des compétences en termes de Santé Sécurité au Travail :

- Les attestations de formation ;
- Les certificats, les diplômes dans le cadre de la Santé Sécurité au Travail.

Pour qui ? Tout **titulaire d'un Compte Personnel de Formation actif** (exemples : salariés, actifs en recherche d'emploi, demandeurs d'emploi, employeurs, organismes de formation ...).

Il sera donc possible de retrouver :

- Les **droits et les acquis de formation en matière de Santé Sécurité au Travail** ;
- L'**ensemble des documents de formation sur son passeport prévention** à chaque étape de son parcours professionnel.

Ces informations sont **valorisables auprès de l'entreprise**. Cette dernière aura un accès dédié au passeport afin de renseigner et suivre leurs formations Santé Sécurité au Travail. Les organismes de formation, eux, déclarent les compétences acquises.

Le passeport prévention, **un plus pour les entreprises et les candidats/salariés** pour :

- Avoir une **visibilité sur l'intégralité du parcours professionnel** du salarié dans l'optique du maintien dans l'emploi, d'une réorganisation, d'une transition professionnelle, d'un aménagement de poste, etc. ;
- Le **recrutement** : utile à l'employeur, valorisable par le candidat/salarié ;
- La **gestion des emplois et des parcours professionnels** ;
- La **désignation d'un salarié référent Santé Sécurité au Travail**. Celui-ci doit bénéficier de la même formation que les membres du CSE en matière de Santé Sécurité au Travail (*article L4644-1 du Code du travail*) ;
- La **responsabilité civile et pénale du chef d'entreprise** (système de preuve).

ATTENTION : il appartient au salarié d'autoriser ou non une entreprise à consulter son passeport prévention et donc avoir accès à ses données à caractère personnel contenues dans le passeport.

L'obligation de formation des salariés incombe toujours à l'employeur même si un salarié a d'ores et déjà suivi une formation dans un précédent emploi ; un socle de formation de base est à délivrer.

LIENS UTILES

[Passeport de prévention : ouverture du portail d'information](#)

[Les enjeux du passeport de prévention pour les entreprises : work in progress !](#)

[Passeport de prévention](#)

d. Le décroisement de la Santé publique et la Santé au travail

Le médecin du travail peut, avec l'accord du salarié, accéder à son dossier médical partagé et l'alimenter. Pour rappel, le **dossier médical partagé est un carnet informatisé et sécurisé** regroupant l'ensemble des documents sur la santé d'une personne relevant d'un régime de la Sécurité Sociale.

Le dossier médical partagé peut être constitué tant par le médecin du travail que par le médecin praticien ou aux professionnels de santé, sous l'autorité du médecin du travail. Un volet dossier médical Santé travail est créé.

LES NOUVELLES MODALITÉS DES VISITES

Le médecin du travail peut confier, dans le cadre de protocoles écrits, les visites médicales à un salarié médecin ou à un interne. De même, l'infirmier peut réaliser la plupart des visites, à l'exclusion de l'examen médical d'aptitude et la visite de surveillance post-exposition (salariés en SIR).

De même, **les téléconsultations sont possibles**, à l'initiative du professionnel de santé ou du salarié, dans certaines conditions. Ainsi, la pertinence de ce mode de consultation est appréciée par le professionnel de santé et le consentement du salarié doit être recueilli au préalable.

La visite doit se faire dans des conditions sonores et visuelles satisfaisantes et de nature à garantir la confidentialité des échanges et lorsque la visite se déroule sur le lieu de travail, l'employeur doit mettre à disposition un local adapté pour le respect de ces conditions.

e. De nouvelles visites médicales

La loi prévoit la création de nouvelles visites médicales ou non :

LE RENDEZ-VOUS DE LIAISON

(pas une visite médicale)

Ce rendez-vous a pour **objectif le maintien du lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur**. Lors de ce rendez-vous, le salarié sera informé qu'il a la possibilité de bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de pré-reprise et des mesures d'aménagement de poste ou de temps de travail.

Le rendez-vous de liaison peut être organisé soit à l'initiative de l'employeur, soit à celle du salarié en arrêt de travail depuis au moins 30 jours.

L'employeur a le devoir d'informer le salarié de l'existence de ce rendez-vous et de la possibilité pour le salarié de solliciter ce rendez-vous.

Le rendez-vous de liaison n'est pas un rendez-vous médical intégré dans le suivi individuel de l'état de santé du salarié. Le salarié peut refuser de participer à ce rendez-vous car il n'est pas obligatoire. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus du salarié de se rendre à ce rendez-vous.

Le salarié qui sollicite ou accepte ce rendez-vous se voit proposer une date dans les 15 jours par l'employeur. Le service de prévention et de santé au travail est prévenu par l'employeur huit jours avant la tenue du rendez-vous de liaison.

Le service de prévention et de santé au travail, associé au rendez-vous de liaison, peut être représenté par un membre de la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

Le référent handicap de l'entreprise peut également participer au rendez-vous de liaison, sous réserve de l'accord du salarié.

Source : Qu'est-ce que le rendez-vous de liaison ? - MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

LA VISITE DE PRÉ-REPRISE

Cette visite médicale peut être organisée **pendant l'arrêt de travail du salarié pour accompagner, préparer et anticiper son retour au travail** dans les meilleures conditions. Celle-ci peut être demandée par le médecin du travail, par le médecin traitant, par le médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou par le salarié.

Cette **visite de pré-reprise** est **très importante**, bien qu'elle ne soit pas obligatoire, car elle permet d'anticiper le retour au travail dans de bonnes conditions.

Avec la réforme, l'organisation de la visite de pré-reprise est facilitée et élargie. Elle est **ouverte** aux salariés en **arrêt de travail de plus de 30 jours** (auparavant : plus de 3 mois). Celle-ci peut être demandée par le médecin du travail, par le médecin traitant, par le médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou par le salarié (l'employeur informe le salarié de la possibilité d'organisation de cette visite).

LA VISITE DE REPRISE

Cette visite médicale est **obligatoire** et doit être **organisée par l'employeur auprès des services de prévention et de santé au travail interentreprises**. Le médecin du travail réalise un examen médical soit le jour de la reprise effective au poste de travail du salarié, soit **dans un délai de 8 jours suivant son retour à l'emploi**.

Cette visite doit se réaliser après :

- ▼ **Un congé de maternité ;**
- ▼ **Une absence pour cause de maladie professionnelle ;**
- ▼ **Une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ;**
- ▼ **Une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel (au lieu de 30 jours).**

LA VISITE DE MI-CARRIÈRE

Elle est organisée **l'année civile des 45 ans du salarié** (un accord de branche peut prévoir une autre périodicité).

L'objectif de cette visite est **d'établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle, de sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail**.

La visite de mi-carrière **peut être organisée conjointement avec une autre visite médicale**.

LA VISITE DE SURVEILLANCE POST-EXPOSITION

La *loi du 2 août 2021* a repris l'architecture de la visite de fin de carrière pour l'ouvrir à une surveillance post-exposition.

Ainsi cette visite est **accessible aux salariés exposés à certains risques dangereux**.

Exemples de risques : amiante, rayonnements ionisants, plomb, agents cancérogènes, certains produits chimiques, travail en hauteur.

Le médecin du travail **réalise un examen après cessation de leur exposition aux risques particuliers**, quelle que soit la cause de la cessation (changement de poste, départ de l'entreprise, retraite).

Cette visite permet **d'établir une traçabilité et un état des lieux des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels**. Le médecin du travail peut mettre en place une surveillance post-exposition ou post-professionnelle en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil de sécurité sociale.

Cette visite s'adresse également aux salariés, dont le départ à la retraite a lieu à compter du 1er octobre 2021 et qui ont été exposés au cours de leur carrière à des risques particuliers, qui bénéficieront d'une visite médicale avant de partir à la retraite. La visite médicale avant le départ à la retraite sera complétée d'un volet de suivi post-exposition.

LIENS UTILES

[Une nouvelle visite médicale avant le départ à la retraite pour les salariés les plus exposés](#)

[f. La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail \(CSSCT\) et le Comité Social et Economique \(CSE\) : un impact dans la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi](#)

La **Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)** est **une commission spécifique créée au sein du Comité Social et Économique (CSE)**, qui traite des questions de santé, de sécurité et des conditions de travail. Elle doit être **obligatoirement** mise en place dans les **entreprises** et établissements distincts **d'au moins 300 salariés**.

LES MISSIONS DE LA COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La **Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail** exerce, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité concernant la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Elle fait l'**objet de consultations obligatoires** et dispose d'un **délai d'examen suffisant pour effectuer ses missions et rendre ses avis à l'employeur**.

Elle est compétente, par exemple, sur les points suivants :

- ▼ Adaptation et à l'aménagement des postes de travail pour faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- ▼ Proposition de toute initiative qu'elle estime utile et notamment des actions de prévention des risques psychosociaux ;
- ▼ Amélioration de l'accès des femmes à tous les emplois et résolution des problèmes liés à la maternité ;
- ▼ Analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les femmes enceintes.

LIENS UTILES

[Qu'est-ce que la commission santé, sécurité et conditions de travail \(CSSCT\) ?](#)

LA FORMATION DES MEMBRES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

La **durée de formation** des membres du Comité Social et Économique a été **rallongée** depuis la *loi du 2 août 2021* afin qu'ils puissent remplir leurs fonctions, **sensibilisés aux enjeux de la prévention de la désinsertion professionnelle** dans cette commission. La formation porte sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

La *loi du 2 août 2021* prévoit une formation pour les membres du CSE (*article L2315-18 du Code du Travail*) :

- ▼ A minima 5 jours lors du 1er mandat des membres du CSE ;
- ▼ "En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale de :
 - 1. Trois jours** pour chaque membre de la délégation du personnel, **quelle que soit la taille de l'entreprise** ;
 - 2. Cinq jours** pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail **dans les entreprises d'au moins trois cents salariés**."

LIENS UTILES

[Loi 2021-1018 " Pour renforcer la prévention en Santé au travail "](#)

[Santé au travail : ce qui change](#)

3. LE DIALOGUE SOCIAL INSTITUTIONNEL POUR LA PRÉVENTION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Tous les 5 ans, sont établies les grandes orientations en matière de santé sécurité au travail, de prévention et d'amélioration des risques professionnels ainsi que le maintien dans l'emploi.

L'État, les partenaires sociaux et les acteurs institutionnels de la prévention au niveau national se sont réunis pour rédiger le Plan National de Santé au Travail dont les actions couvrent la période 2021-2025.

Le 14 décembre 2021 a été formalisé le **Plan de Santé au Travail 4**, décliné ensuite en régions par les Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) sous la forme d'un Plan Régional de Santé au Travail 4 (PRST 4) s'adaptant aux problématiques régionales et s'appuyant sur le précédent PRST3.

 Le Plan Régional de Santé au Travail renforce les enjeux de prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi :

- ▼ **Structurer, développer la prévention de la désinsertion professionnelle**, la prévention de l'usure, le maintien dans l'emploi et accompagner les salariés et les entreprises concernées ;
- ▼ **Renforcer la sécurisation et le suivi des parcours professionnels** (depuis la détection précoce jusqu'à la reconversion) des salariés en difficulté dans leur emploi du fait de difficultés de santé ou de leur situation de handicap ;
- ▼ **Accompagner à la mise en place des nouveaux outils** : passeport prévention, visite de mi-carrière, rendez-vous suite arrêt de travail... ;
- ▼ **Repérer de manière précoce les salariés** concernés par un risque d'usure ou de désinsertion professionnelle afin de déclencher le plus tôt possible une prise en charge appropriée et coordonnée entre les acteurs responsables de leur accompagnement ;
- ▼ **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 ;
- ▼ **Prendre en compte les parcours professionnels** pour limiter l'usure, et la prise en charge précoce des salariés dans une logique de maintien dans l'emploi sont au cœur des actions programmées, de même que l'accompagnement des salariés atteints de maladies.

Le **PRST 4** est donc le fruit d'un travail collaboratif et de co-construction entre les différents acteurs en Auvergne-Rhône-Alpes :

- ▼ L'État ;
- ▼ Les organismes institutionnels ;
- ▼ Les partenaires sociaux ;
- ▼ Les acteurs de la prévention des risques professionnels, de la santé au travail et du maintien dans l'emploi.

Le PRST 4 est une **boîte à outils, 100 % gratuite, de ressources** pour permettre aux entreprises et salariés de la région de mettre en place ou d'accompagner les actions de prévention.

Le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes et ses mandataires participent activement à la co-construction du PRST 4 afin d'apporter des réponses concrètes aux entreprises et sont le relais des différentes réflexions et actions menées au sein de son réseau notamment sur les enjeux de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des salariés.

LIENS UTILES

[LEXIQUE DREETS : Le PRST 4 en 7 questions.pdf](#)

[Le 4ème plan régional de santé au travail \(PRST4\)](#)

La représentation institutionnelle du MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes en matière de Santé, Sécurité au Travail

LE COMITÉ RÉGIONAL D'ORIENTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CROCT)

Le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes, par l'intermédiaire de ses mandataires, participe au **Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail**.

Dans ce comité, sont traités les **sujets de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi**.

Celui-ci est placé auprès du préfet de région et réunit l'ensemble des acteurs régionaux de la prévention :

- ▼ Administrations régionales de l'État via la Dreets ;
- ▼ Les partenaires sociaux, l'Agefiph ;
- ▼ Les organismes régionaux de sécurité sociale, d'expertise et de prévention et personnes qualifiées telles que des experts scientifiques, ou des représentants d'associations de victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Ces Comités sont la déclinaison du niveau national avec le Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT). Ainsi les mandataires du MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes **participent à l'élaboration des orientations de la politique de santé et de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail au niveau régional**.

Source : [les CROCT et CRPST - MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION](#)

LA PRÉSENCE DES MANDATAIRES AU SEIN DE CES INSTANCES

Que ce soit au sein du CROCT ou du CRPST, la mission principale du mandataire du MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes est de veiller à ce que les orientations santé-sécurité soient prises conformément aux enjeux de terrain des entreprises.

Source : [PRST4 AUVERGNE RHONE ALPES](#)

LE COMITÉ RÉGIONAL DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (CRPST)

Chaque CROCT dispose d'un **Comité Régional de Prévention et Santé au Travail** où siègent notamment des mandataires représentant du MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes.

Le CRPST est une instance régionale tripartite sous la présidence du préfet de région ou de son représentant.

Ainsi, le CRPST est composé de :

- ▼ Un représentant de l'administration régionale de l'État via la Dreets ;
- ▼ Un collège de partenaires sociaux (représentants salariés et représentants employeurs) ;
- ▼ Les organismes régionaux de sécurité sociale (CARSAT, Caisse Régionale MSA).

Les CRPST exercent une fonction d'orientation dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail et de l'amélioration des conditions de travail au niveau du territoire régional.

Pour plus d'informations : voir [l'article R4641-21 du code du travail](#)

PRÉVENTION PRIMAIRE

PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE

- ▼ Dont maladie d'origine professionnelle (TMS, RPS...);
- ▼ Peut concerner toutes catégories de personnel (en termes d'âge/ancienneté...).

PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

- ▼ Éviter les processus d'exclusion, en particulier en lien avec les conditions de travail et les pratiques d'entreprise (RH, de prévention/maintien...).

MAINTIEN EN EMPLOI

- ▼ Situations particulières / collectives de personnes se trouvant dans l'impossibilité de poursuivre leur activité dans les conditions actuelles ;
- ▼ Publics dont personnes fragilisées par des maladies d'origine non professionnelle (MCE²...).

RISQUE D'EXCLUSION/INSERTION

- ▼ Conditions d'intégration ;
- ▼ Publics ciblés dont Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) / politiques emploi et formation professionnelle.

Faire tout ce qui est possible pour préserver les personnes qui ne présentent pas de problèmes de santé au travail et éviter l'apparition de nouveaux cas.

Toutes actions destinées à enrayer l'évolution de troubles dès leur détection et à diminuer les cas de pathologies professionnelles.

Éviter les complications de problèmes de santé avérés, permettre de compenser les difficultés rencontrées en situation de travail.



La **mission principale** du mandataire du MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes est de **veiller à ce que les orientations santé-sécurité soient prises conformément aux enjeux de terrain des entreprises.**



Les bénéfices d'une démarche de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi

Piloter et ancrer une démarche de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi est essentiel pour tout dirigeant d'entreprise. Pour impliquer les acteurs d'une entreprise et réussir la démarche, il faut savoir donner du sens aux politiques mises en place et valoriser les bénéfices.

AGIR DIRECTEMENT SUR LES BESOINS RH



PRENDRE EN CONSIDÉRATION LE SALARIÉ

Prévenir de la désinsertion et maintenir les salariés dans l'emploi, c'est véritablement **prendre en considération la personne humaine dans sa santé et sa sécurité.**

Maintenir en emploi un salarié, permet donc de :

- ▼ **Donner de la reconnaissance** au salarié dans sa personne, sa parole, ses restrictions médicales etc. ;
- ▼ **Valoriser le travail** réalisé par le salarié ;
- ▼ **Permettre la poursuite de la carrière professionnelle** du salarié sans qu'il craigne de perdre son emploi ;
- ▼ **Fidéliser son salarié et réduire le risque d'absentéisme**, d'abandon de poste, d'inaptitudes, de licenciement pour inaptitude etc. ;
- ▼ **Créer/approfondir une relation de confiance** entre le salarié/le service de santé au travail et le chef d'entreprise.

ATTIRER LES CANDIDATS ET FIDÉLISER LE SALARIÉ

L'entreprise souffre de difficultés à recruter au regard de la pénurie de candidats sur le marché du travail. Ces difficultés occasionnent un déficit de compétences que doit combler l'entreprise. Cette dernière peut recruter en externe (candidats en dehors de l'entreprise) mais également en interne (via le savoir-faire et le savoir-être de ses propres salariés).



Face à ces difficultés de recrutement rarement connues, **l'entreprise doit se questionner et mettre à plat ses pratiques, ses processus, sa marque employeur et ses valeurs tant vis-à-vis des candidats que de ses salariés.**

Bien souvent l'entreprise opte trop rapidement, par réflexe, vers un recrutement à l'externe (plus long, plus coûteux) alors qu'il suffirait, pour elle, de **se tourner vers l'interne et d'investir directement dans les compétences de ses salariés.**

Pour cela, l'entreprise doit investir dans son capital humain, penser "stratégie" et en particulier :

- ▼ Mettre en place **une démarche pour favoriser le maintien dans l'emploi** en accompagnant ses salariés ayant une problématique de santé reconnue en situation de handicap ou non ;
- ▼ Mettre en place **une démarche d'amélioration continue des process par l'identification des compétences présentes** dans les effectifs et ainsi le maintien de leurs emplois.



AGIR SUR LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET METTRE EN ŒUVRE UNE POLITIQUE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

La crise de la covid-19 a bousculé les limites en matière de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi. Les salariés peuvent se détourner du travail pour de multiples raisons : perte de sens, stress au travail, déséquilibre vie professionnelle/vie personnelle...

Aujourd'hui, **l'entreprise doit se réinventer et penser le travail autrement** sous l'angle notamment de la **qualité de vie et des conditions de travail** ainsi que la **politique de responsabilité sociétale des entreprises**, afin d'en faire de **réels leviers de performance économique et sociale**. L'axe du maintien du lien pendant l'arrêt de travail est un prisme car il agit de la **prise en compte du salarié en tant qu'individu** dans l'entreprise et de ses difficultés de santé.

Selon l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle :

"La qualité de vie au travail vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de « faire du bon travail » dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation. Elle est également associée aux attentes fortes d'être pleinement reconnue dans l'entreprise et de mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle. Même si ces deux attentes sont celles de tous les salariés, elles entretiennent dans les faits un lien particulier avec l'exigence de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de salaires et de déroulement de carrière".

Lorsqu'une entreprise investit dans ses leviers, elle agit directement sur la réduction des accidents du travail, des maladies professionnelles, sur l'absentéisme et favorise l'adhésion de tous les salariés à sa culture d'entreprise, à sa politique RSE, etc.



DÉFINITION

La Commission Européenne définit la RSE comme :

"L'intégration volontaire, par les entreprises, de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes".

Source : COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS - COMMISSION EUROPÉENNE
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex:52011DC0681>

DÉVELOPPER SA MARQUE EMPLOYEUR

Depuis quelques années, l'accompagnement des salariés avec une problématique de santé et la prévention au travail est devenu un véritable enjeu pour les entreprises afin de **valoriser la marque employeur**.

Qu'est-ce que la marque employeur ?

Selon le ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique :
"La marque employeur est le signe qui porte l'ensemble des caractéristiques de l'image d'une organisation auprès de ses collaborateurs actuels et potentiels."

Source : La marque employeur : facteur-clé de compétitivité sur le marché de l'emploi - economie.gouv.fr

Inclure le volet prévention de la désinsertion professionnelle dans la marque employeur de l'entreprise, c'est **prendre en considération les attentes des salariés et des candidats qui souhaitent que l'entreprise s'implique de manière transparente dans la construction d'une démarche volontariste, bienveillante et préventive**.

Les salariés et les candidats veulent une entreprise engagée qui inspire confiance et où leur santé sera respectée.

L'entreprise doit **savoir valoriser ses initiatives Santé Sécurité au Travail** pour se rendre attractive et susciter l'adhésion. En d'autres termes, faire de la Santé Sécurité au Travail, sa marque de fabrique, ancrée dans ses valeurs d'entreprise.

CONSTRUIRE ET RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL

Que l'entreprise soit dotée ou non d'un **Comité Social et Économique (CSE)**, le **dialogue social** doit être appréhendé sous plusieurs angles par l'entreprise :

- ▶ Une **opportunité** pour le dirigeant d'entreprise ;
- ▶ Une protection pour les salariés et une prise en compte de leur volonté.

L'entreprise doit considérer les représentants **salariés comme des partenaires de travail**, des **partenaires de développement économique**, des **partenaires de dialogue**, etc. D'autant plus en prévention de la désinsertion professionnelle et en maintien dans l'emploi.

Fondation d'une politique handicap pérenne



Avec le vieillissement de la population et l'allongement de la vie professionnelle, l'apparition de nouvelles pathologies, la densification des rythmes de travail ainsi que le contexte de crise sanitaire, **le maintien en activité des actifs en situation de handicap, ou dont les problèmes de santé restreignent leur aptitude à exercer une activité professionnelle, représente un enjeu majeur pour les entreprises et les personnes concernées.**

Source : Politique Régionale Concertée en faveur du maintien dans l'emploi



Avant de mettre en place une politique handicap, il est **important de préparer, de sensibiliser son entreprise à la prise en compte des problématiques de santé des salariés, et ce, à tous les niveaux** : de la direction aux salariés.

La gestion des arrêts de travail de longue durée est une des façons d'initier des actions, par le travail à la mise en place d'une politique des ressources humaines volontariste, bienveillante, tournée vers la prise en compte du salarié en tant qu'individu dans la société.

L'entreprise est le 1^{er} lieu de détection précoce des salariés en risque d'inaptitude. Ces **salariés** ont probablement une situation de handicap ou peuvent y être confrontés tout au long de leur parcours professionnel.

Ils peuvent aussi ne pas en avoir ou ne pas la demander par méconnaissance, stéréotypes ou par craintes fondées ou non. Ils ont **besoin d'être informés des dispositifs, des possibilités d'accompagnement, d'évolution et d'aménagement.**

Au travers de ce lien, pendant l'arrêt de travail, il est alors possible de les sensibiliser à l'importance et aux enjeux de la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et les rassurer quant à l'engagement de l'entreprise à les maintenir dans l'emploi.

Cet échange permet :

- ▶ D'accompagner le salarié. Cet axe de détection précoce a des résonances dans la Qualité de vie au travail, la prévention primaire et dans les engagements de la Responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) ;
- ▶ De se positionner ;
- ▶ D'accompagner les salariés qui ont une problématique de santé avant de parler handicap ou RQTH.

La **RQTH** est encore trop stigmatisée aujourd'hui par les salariés. Il faut alors **travailler bien en amont du handicap en**

interne dans le cadre d'une politique RH à l'écoute et proche de ses salariés permettant de détecter les personnes en risque d'inaptitude.

La réforme de la prévention primaire vient renforcer cette réflexion et approfondir les axes stratégiques à mettre en place.

À travers ce prisme, l'entreprise peut alors commencer à partager ses valeurs son positionnement face aux problèmes de santé de ses salariés.

Quand on sait qu'une grande partie des cadres ne partagent pas leur RQTH par peur du « plafond de verre » dans leur carrière ou d'être « mis au placard », il est important de structurer une communication et des actions accessibles quand la santé se détériore afin de créer un climat de confiance pour le collectif.

Il faut prendre en **premier lieu le niveau de maturité et d'acculturation dans l'entreprise.**

En fonction, il faut communiquer sur les engagements portés par l'entreprise, la direction, les RH, d'accompagner les salariés tout au long de leur carrière professionnelle prenant en compte que chacun peut être confronté à une problématique de santé pouvant parfois amener vers une reconnaissance du handicap.

Déployer une politique handicap doit se faire de façon structurée basée sur une politique des ressources humaines structurée, ayant en connaissance les freins présents et dans l'inconscient collectif : manque de communication, craintes, préjugés, peur d'être stigmatisé, peur de ne plus évoluer professionnellement, mis au placard ou le premier à être licencié.

Il est nécessaire d'**établir un diagnostic en interne** avant de se lancer dans un plan de mobilisation, de communication et d'action en faveur du handicap.

Les acteurs du handicap sont à solliciter pour initier une démarche.

EXEMPLE

La mobilisation d'un Diagnostic Action de l'Agefiph est un levier à actionner pour évaluer en interne.

La mission handicap du MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes, accompagne les entreprises à la rencontre des acteurs et partenaires.

Le prisme de la prévention, de la prévention de la désinsertion professionnelle amène une facilitation car n'apporte pas le mot handicap mais la problématique de santé. On parle alors de mobilisation pour les salariés qui rencontrent une difficulté passagère ou durable. L'entreprise partage alors aux salariés qu'elle fera les actions nécessaires pour maintenir en emploi un salarié ayant une Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé ou non.

D'un point de vue du dialogue social, le parallèle se fait de même, se positionner comme **acteur accompagnant des salariés pendant l'arrêt de travail afin de maintenir les compétences en interne** est une approche saine. Il s'agit-là de communiquer sur l'humanité, le bon sens et la bienveillance de l'entreprise actionnant les leviers existants pour lutter contre la désinsertion professionnelle.

Le fait de **systématiser les échanges et définir une stratégie de communication adaptée** libère tant les directions que les personnes concernées. Le choix des mots à son importance.

Il est important de connaître les acteurs essentiels (l'Agefiph, Cap Emploi, les services prévention et de santé au travail) et de nouer des relations de proximité pour le bien commun des salariés.

Quand cette action est déployée depuis plusieurs mois et que l'entreprise se lance dans sa politique handicap, elle est alors mieux accueillie car les jalons et les fondations ont déjà été posés. Le collectif sait alors qu'elle mène déjà des actions dans cette dynamique et accueille les sujets plus précis sur le handicap avec plus de facilités.

Grâce à cette démarche la parole est libérée et déstigmatisée.



BONNES PRATIQUES

- **Annoncer** premièrement que toute la direction de l'entreprise, et les managers sont dans **une démarche de bienveillance face aux salariés qui ont une problématique de santé** ;
- Annoncer que des **accompagnements spécifiques sont mis en place** avec des référents santé/prévention et/ou handicap afin de les maintenir dans leur poste ;
- **Communiquer sur les engagements** RSE, Diversité, Inclusion ;
- **Trouver les bons mots, la bonne stratégie et le bon timing** de mise en place en étant accompagnés par les partenaires du handicap ;
- **Définir une récurrence de communication** ;
- **Quand le niveau de maturité** et d'acculturation de l'entreprise se fait sentir, et cela peut arriver très rapidement grâce à des sensibilisations affinées, **communiquer sur les enjeux de la RQTH et du maintien dans l'emploi avec si possible des exemples réussis** ;
- **Communiquer les coordonnées du référent handicap** de l'entreprise (obligatoire à plus de 250 salariés, il doit être formé).



PLUS DE RESSOURCES SUR AGEFIPH.FR

- L'autodiagnostic handicap [Accueil du service Autodiagnostic handicap | Mon Parcours Handicap](#)
- [Active box AGEFIPH](#)
- [Activateur de progrès](#)
- [Agefiph](#)
- [Comment intégrer durablement le handicap dans une stratégie globale ? | Agefiph](#)
- [Parcours type pour intégrer le handicap dans sa politique globale](#)

BON À SAVOIR

Désormais, il est possible que la RQTH soit accordée à titre définitif.

LA MISSION HANDICAP DU MEDEF AUVERGNE-RHÔNE-ALPES



CIBLES : **ADHÉRENTS OU NON / TPE - PME - ETI / GRAND GROUPE / TOUS SECTEURS D'ACTIVITÉS**

Depuis plus de 15 ans, le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes accompagne les entreprises avec les "Actions handicap" pour favoriser l'inclusion de personnes en situation de handicap dans les entreprises.

Ce programme, soutenu par l'Agefiph permet :

- ▶ Une **aide pour les entreprises** dans la mise en place et le développement de leur politique handicap afin de répondre à l'obligation d'emploi ;
- ▶ Un **appui technique** en favorisant le rapprochement avec les partenaires de proximité, de l'emploi et du handicap.

VOS ENJEUX :



- ▶ **METTRE EN PLACE** : un plan d'action en faveur du handicap au sein de votre entreprise ;
- ▶ **PARTICIPER** : à des actions de communication, de sensibilisation (DUODAY, SEEPH, Conférence Uniq...), des réunions thématiques ;
- ▶ **RENCONTRER** : de futurs candidats par le prisme du stage ;
- ▶ **FAIRE DÉCOUVRIR** : votre entreprise, apporter votre expertise, votre vision des recrutements et votre gestion RH aux demandeurs d'emploi en situation de handicap ;
- ▶ **AUGMENTER** : votre visibilité en rencontrant les acteurs de l'emploi et du handicap de proximité.

LES **ACTIONS HANDICAP**, C'EST :

625 entreprises partenaires

50 actions de découverte de l'entreprise organisé avec les partenaires de l'emploi et du handicap

30 salariés en situation de handicap parrainés

+100 stages pourvus chaque année

EN PRATIQUE

- ▶ Rendez-vous diagnostic ;
- ▶ Rencontre avec les acteurs de proximité ;
- ▶ Rencontre avec les candidats (stages, ateliers, parrainages,).



ILS EN PARLENT...

Depuis la signature de l'accord handicap au niveau de LIDL France, notre Direction Régionale des Alpes s'engage dans le développement d'une politique handicap au niveau local. Le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes nous a **accompagné dans la mise en relation avec des partenaires handicap locaux et l'organisation d'événements emploi / coaching handicap** sur les territoires que nous avons ciblés pour nos actions de recrutement. Nous nous sommes **fixés des objectifs ambitieux, et nous constatons déjà nos avancées comme entreprise inclusive.**

Stéphanie CHASSANDE, Responsable SQVT - LIDL Direction Régionale des Alpes



Découvrez l'interview d'autres mandataires

Un réseau de chargé(e)s de mission handicap est présent dans vos MEDEF territoriaux en proximité
Pour plus d'informations : Aude GARNIER, Coordinatrice Régionale Emploi Formation Professionnelle, agarnier@medef-aura.fr



La détection précoce, facteur de réussite du maintien dans l'emploi

La **précocité de la prise en charge d'une personne** en risque d'incapacité médicale au travail est un **facteur de réussite du maintien en activité professionnelle**.

Elle permet un **travail collaboratif entre l'employeur, le salarié, le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire, la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle, Cap Emploi, l'assurance maladie et la mobilisation, le cas échéant, de services ou aides financières**. Ils favoriseront l'anticipation et la préparation au mieux le retour du salarié dans l'entreprise ou bien l'accompagnement de son reclassement professionnel externe.

Lorsque le salarié est en arrêt de travail de longue durée, il n'est pas rare que le risque d'incapacité ne soit « découvert » qu'à la fin de l'arrêt de travail sans aucune anticipation. Dans ces situations, **initier un parcours de maintien dans l'emploi n'est plus toujours envisageable, faute de temps**.

Pour favoriser la détection précoce des risques d'incapacité et permettre d'anticiper les conditions de la reprise, les professionnels s'accordent à dire qu'il est souhaitable de maintenir le lien entre l'employeur et son salarié pendant un arrêt de travail de longue durée.

UN LIEN EMPLOYEUR/SALARIÉ EN ARRÊT DE TRAVAIL DIFFICILE À MAINTENIR

Le maintien du lien entre l'employeur et son salarié pendant un arrêt de travail de longue durée n'est pas une pratique qui va de soi et organiser ce maintien de la relation peut s'avérer délicat.

Pour les salariés, le silence de l'employeur peut être mal vécu, interprété comme un manque de sollicitude. Mais inversement, la prise de contact peut susciter des réactions négatives, être vue comme une intrusion dans la vie privée ou une pression pour accélérer la reprise du travail.

Souvent, l'employeur ne s'autorise pas à contacter le salarié pendant l'arrêt de travail.

UNE INFORMATION SOUVENT TARDIVE AUX SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

Les salariés hésitent à se rapprocher du médecin du travail et de son équipe pluridisciplinaire mais également de la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle, par méconnaissance ou défiance par rapport au rôle des services de prévention et de santé au travail.

De même, les employeurs n'informent pas systématiquement leurs services de prévention et de santé au travail des arrêts de travail de longue durée de leurs salariés.

LES CONSÉQUENCES DIRECTES DE LA RUPTURE DU LIEN AVEC LES SALARIÉS ABSENTS

L'éloignement crée l'éloignement. Plus le salarié se coupe de l'entreprise et de son travail, plus les conditions de son retour risquent d'être dégradées.

L'absence d'activité professionnelle pour le salarié entraîne des conséquences sociales et psychologiques qui se traduisent par un sentiment d'inutilité, une perte de confiance en soi, un isolement...

Plus l'arrêt de travail se prolonge, plus le risque est grand que des changements se soient produits au sein de l'entreprise en l'absence du salarié : nouvelle organisation du travail, nouveaux encadrants, nouvelles procédures, nouveaux collègues...

Il est donc **important que l'entreprise organise en amont les conditions de la reprise du salarié** pour limiter son anxiété liée à son retour dans l'entreprise.

Dès que l'état de santé est stabilisé et la date de retour envisageable, des dispositifs peuvent être actionnés par le salarié/employeur comme :

- ▼ Le rendez-vous de liaison ;
- ▼ La visite de pré-reprise ;
- ▼ Faire appel à la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle, le médecin du travail/son équipe pluridisciplinaire ;
- ▼ Faire appel à Cap Emploi.

Encore faut-il que le salarié en connaisse l'existence ainsi que la possibilité de s'appuyer sur ces acteurs.

D'où la **nécessité de communiquer au sein de l'entreprise et de sensibiliser régulièrement l'ensemble des salariés sur le sujet.**

L'enjeu de la **méthodologie** proposée est de **limiter le risque de désinsertion professionnelle en organisant le maintien de la relation entre l'employeur et son salarié pendant l'arrêt de travail** afin de permettre une mise en œuvre précoce d'actions favorisant la prévention et le maintien en emploi.

En conclusion, à moins que le salarié ait exprimé très clairement sa volonté de ne pas être contacté, maintenir le lien avec le salarié pendant son arrêt de travail peut contribuer à diminuer son anxiété, à préserver sa santé sécurité et créer les conditions de réussite de son retour au travail, comprenant les avantages des dispositifs existants qu'il peut actionner.

L'EMPLOYEUR N'A PAS LE DROIT DE CONTACTER LE SALARIÉ PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL : FAUX !

L'arrêt maladie suspend l'exécution du contrat de travail. Néanmoins, cela ne lui interdit pas de prendre des nouvelles de son salarié, s'informer sur la durée prévisible de son absence et de l'informer sur les actions possibles et accompagnement à sa disposition.

LA CLÉ EST D'AGIR AVEC DISCERNEMENT ET BON SENS

Il est admis que l'entreprise continue à fonctionner en l'absence du salarié et que le travail doit être réorganisé. Il est donc **possible de prendre contact avec le salarié pour des questions relatives au bon fonctionnement de l'entreprise à partir du moment où elles ne nécessitent pas de travail de la part des salariés.**

La **communication** doit être **claire et bienveillante**. En aucun cas le salarié ne doit être poussé à revenir plus tôt en lui laissant entendre que son absence est préjudiciable au bon fonctionnement du service.

EN BREF

Pourquoi l'entreprise doit maintenir le lien avec le salarié pendant l'arrêt de travail ?

- ▼ Se sentir **considéré dans sa personne** ;
- ▼ Créer un **lien de confiance, un lien social** ;
- ▼ Ne pas se sentir oublié, **se sentir attendu et désiré** ;
- ▼ Pouvoir **bien appréhender son retour** ;
- ▼ Être au courant des **actualités de l'entreprise** ;
- ▼ Être informé des **démarches à entreprendre** ;
- ▼ Être **informé sur les acteurs à solliciter** en interne comme en externe ainsi que sur leurs dispositifs à actionner

P réconisations pour la prise de contact avec les salariés en arrêt de travail

RESPECT DE LA VOLONTÉ

Il est important de communiquer précisément à chaque étape que l'action ne peut se réaliser qu'avec l'accord du salarié concerné et surtout, sans répercussion le cas contraire.



QUI PREND CONTACT ?

À définir selon les pratiques et l'organisation de l'entreprise : le dirigeant, le service Ressources Humaines, le service social de l'entreprise s'il existe, le manager, les collègues de travail ou toute autre personne habilitée à le faire.



POINTS DE VIGILANCE

- ▼ Veiller à prendre contact avec l'ensemble des salariés en arrêt de travail selon les mêmes modalités pour éviter le risque de discrimination ;
- ▼ Veiller à ce que la personne qui prend contact ait la confiance du salarié en arrêt de travail. Les collègues de travail peuvent être de bons relais pour informer l'employeur et indiquer au salarié que l'employeur demande de ses nouvelles ;
- ▼ Veiller à ce que les personnes qui prennent contact aient été sensibilisées à la démarche et aient un discours adapté (une sensibilisation/formation préalable est recommandée) ;
- ▼ Définir des modalités pour que les informations remontent aux services concernés (par exemple : définir une personne référente en interne qui sera chargée de centraliser et diffuser l'information) ;
- ▼ Moduler et adapter en fonction de la qualité du dialogue social et du climat social de l'entreprise.

EN RÉSUMÉ

- ▼ Respect de la volonté du salarié ;
- ▼ Respect de la volonté du salarié s'il ne souhaite pas de contact ;
- ▼ Respect du secret médical ;
- ▼ Non-discrimination ;
- ▼ Équité de traitement ;
- ▼ Rappel du cadre du contact ;
- ▼ Discours adapté.

EXEMPLES DE COMMUNICATIONS POSSIBLES

- ▼ Dans les contacts, à l'oral (téléphone, visio, message sur le répondeur) ou à l'écrit (sms, mail, courrier, etc.) est bien précisé la non-obligation de réponse et le respect du silence le cas échéant ;
- ▼ Une attention est portée au sms envoyé afin de préciser pourquoi l'appel est passé : maintien du lien pendant l'arrêt de travail, prise de nouvelles ;
- ▼ Le message sur le répondeur reprendra aussi le cadre de l'appel et les mots clés.

Fiche actions : les différents étapes pour la mise en place de la démarche en entreprise

Cette **méthodologie** a pour objectif d'**aider**, d'**accompagner** l'entreprise **dans la prévention et le maintien dans l'emploi de vos salariés**.

Il est **important de la prendre en main, la personnaliser** à chaque structure en fonction de sa taille, de son organisation, sa culture et ses enjeux.

Pour que la démarche soit comprise et emporte l'adhésion de l'ensemble des salariés, il est indispensable qu'elle soit connue et expliquée et ce dès l'intégration des nouveaux salariés.

Pour la réussite de l'action, il est nécessaire de **mettre en place des indicateurs**, de **piloter au quotidien** et de **suivre les évolutions d'une année à l'autre** (nombre d'accident du travail, arrêts de travail, inaptitude, etc.).

1

Présenter le Guide et la démarche à

l'entreprise : Direction, Ressources Humaines

Objectif : Prendre en considération l'enjeu de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi

2

Présenter le Guide et la démarche en Comité de Direction élargi

Objectif : Valider et impliquer dans la démarche

3

Informier et impliquer l'équipe managériale (managers opérationnels) sur la démarche

Objectif : Présenter le projet pour sa mise en place éventuelle, recueillir les retours de la réalité terrain avant la présentation aux membres du Comité Social Économique.

4

Présenter le guide et la méthode aux membres du Comité Social et Économique

Objectif : **Expliquer clairement les objectifs** et les enjeux de la mise en place d'une telle démarche (à savoir la prévention, le maintien en emploi des salariés en risque d'inaptitude et la prévention du risque de désinsertion professionnelle) pour :

- ▶ **Susciter l'adhésion** des membres du CSE ;
- ▶ **Éviter une mauvaise interprétation** de la démarche ;
- ▶ **Alimenter un dialogue social constructif**.

5

Mettre en place un **groupe de travail** composé des **représentants des différents salariés de l'entreprise** : RH, managers, référents santé, salariés, membres du CSE, etc. et/ou désigner un porteur de projet référent en coordination avec le service RH/Direction

Cela peut être un salarié à former par l'entreprise venant épauler le service Ressources Humaines sur la thématique, un professionnel Qualité Hygiène Santé Sécurité Environnement, un manager, etc.

6

S'approprier et déployer la démarche proposée par le guide (à adapter selon la taille, l'activité, la culture de l'entreprise...)

7

Définir la chronologie et la récurrence des contacts en fonction des réalités de l'entreprise et des salariés

8

Personnaliser les outils de suivi proposés dans le guide : note, courrier, tableau, sms, mail, livret...

9

Communiquer à l'ensemble des salariés (en poste et nouveaux arrivants) de l'entreprise de la mise en place de la méthodologie par un livret d'accueil, document Adhoc, note interne, emailing, livret, etc.

Les modalités de communication sont à adapter selon la culture et l'organisation de l'entreprise (ex : affichage, courrier, réunion d'information, intranet, journal d'entreprise, briefs, formation des managers etc.).

10

Sensibiliser et former l'équipe managériale : discours adaptés, postures à tenir, etc.

Former et informer l'ensemble des interlocuteurs de l'entreprise au process, au suivi des appelants. Les managers peuvent réaliser avec leurs équipes un workshop en interne pour sensibiliser les salariés.

11

Réaliser le process.

Chronologie des contacts avec un salarié en arrêt de travail

Des outils sont à disposition : modèles de lettre à destination des salariés et des tableaux de suivi pour l'entreprise.

AU-DELÀ DE DEUX SEMAINES D'ARRÊT DE TRAVAIL

Possibilité de contacter par téléphone/SMS pour prendre des nouvelles du salarié et l'informer que l'entreprise se tient à sa disposition en rappelant le cadre du contact.

Ne pas insister si le salarié ne répond pas et ne rappelle pas après plusieurs tentatives de contact.

APRÈS UN MOIS D'ARRÊT DE TRAVAIL

Joindre à la prochaine fiche de paie un document qui :

- ▼ **Propose** au salarié, s'il le souhaite, **un échange téléphonique ou une rencontre dans l'entreprise** (pendant les heures de sorties autorisées). Il appartient au salarié de contacter l'entreprise s'il souhaite avoir cet échange. Cela permettra de définir avec le salarié, au cas par cas, les modalités futures de contact (qu'est-ce qui convient le mieux au salarié, SMS, mail, via les collègues ? Initiative du contact par l'employeur ou par le salarié ? ...);
- ▼ **Rappelle les modalités définies** par l'entreprise pour garder le contact avec les salariés en arrêt de travail ;
- ▼ **Informe sur le rendez-vous de liaison et la visite de pré-reprise** et communique les coordonnées du service de prévention et de santé au travail.

INFORMATION DU SALARIÉ SUR LE RENDEZ-VOUS DE LIAISON (AU MOINS 30 JOURS D'ARRÊT DE TRAVAIL)

- ▼ Proposer au salarié, s'il le souhaite, un **rendez-vous de liaison pendant son arrêt de travail**, en présence du service de prévention et de santé au travail ;
- ▼ Rappeler au salarié qu'il **ne s'agit pas d'une visite médicale** ;
- ▼ Rappeler les **objectifs du rendez-vous de liaison** à savoir bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de pré-reprise et de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail.

INFORMATION DU SALARIÉ SUR LA VISITE DE PRÉ-REPRISE SI LE SALARIÉ EST EN ARRÊT DE TRAVAIL DE PLUS DE 30 JOURS

La visite de pré-reprise n'est pas obligatoire mais elle est fortement recommandée car elle permet d'anticiper, pendant l'arrêt de travail du salarié, son éventuel retour au travail.

L'employeur ne peut pas demander l'organisation d'une visite de pré-reprise pour un salarié en arrêt de travail. Seuls le salarié, le médecin traitant ou le médecin conseil de la Sécurité Sociale, le peuvent.

Il est donc important d'informer le salarié de ces enjeux et de sa possibilité de demander une visite de pré-reprise au service de prévention et de santé au travail.

La visite de pré-reprise n'est pas obligatoire mais elle est fortement recommandée car elle permet d'anticiper, pendant l'arrêt de travail du salarié, son éventuel retour au travail.

L'employeur ne peut pas demander l'organisation d'une visite de pré-reprise pour un salarié en arrêt de travail. Seuls le salarié, le médecin traitant ou le médecin conseil de la Sécurité sociale, le peuvent. Il est donc important d'informer le salarié de ses enjeux et de sa possibilité de demander une visite de pré-reprise au service de prévention et de santé au travail.

AU COURS DE LA PÉRIODE D'ARRÊT DE TRAVAIL

- ▼ **Prendre des nouvelles régulièrement.** Les modalités de **prise de contact et leur fréquence sont à adapter au cas par cas**, en fonction de la situation du salarié et en accord avec lui. Par exemple, les modalités auront pu être définies avec le salarié s'il a donné suite à la proposition de contact faite à l'issue du premier mois d'arrêt de travail.
- ▼ **Continuer à informer** le salarié sur la vie de l'entreprise.
Par exemple, envoi avec la fiche de paie du journal interne ou des bulletins d'informations divers.

Les **contacts réguliers avec le salarié** tout au long de la période d'arrêt de travail sont essentiels :

- ▼ D'une part pour qu'il **perçoive de la considération de la part de son employeur**, dispose de toutes les **informations utiles** et envisage ainsi la fin de son arrêt de travail plus sereinement ;
- ▼ D'autre part pour **permettre à l'employeur d'anticiper au mieux la fin de l'arrêt de travail**.

En effet, au cours de ces échanges, le salarié pourra **informer de la date de fin d'arrêt de travail envisagée et des éventuelles craintes** qu'il a sur sa capacité à occuper son emploi. Cela permettra de faire le point avec le salarié et le médecin du travail sur le risque d'inaptitude ou les restrictions d'aptitude envisagées.

L'employeur aura le temps, si besoin, de **mettre en œuvre des actions pour éviter un licenciement pour inaptitude** : anticiper un aménagement de poste, un changement de poste, des actions de formation ou encore un accompagnement vers une mobilité professionnelle externe (voir dispositifs mobilisables).

DANS LE MOIS PRÉCÉDENT LA REPRISE

Proposer au salarié un entretien qui aura lieu **au cours de la semaine précédant la reprise**. Cet entretien a pour but de **rassurer le salarié et lui expliquer comment les choses vont se passer le jour J**.

Les points suivants pourront notamment être abordés pendant l'entretien :

- ▼ **Informé le salarié de l'actualité de l'entreprise**, les changements qui ont eu lieu pendant l'absence du salarié ;
- ▼ **Informé le salarié sur la visite de reprise** et comment va être gérée la période entre la fin de l'arrêt de travail et la visite de reprise.

LE JOUR DE LA REPRISE

Le **jour de la reprise** est un **jour spécial pour le salarié**. Il est important de **penser à organiser son accueil** afin qu'il se sente attendu et considéré :

- ▼ **Informé au préalable les membres de l'équipe de la date et des conditions de la reprise** ;
- ▼ **Expliquer clairement les conséquences éventuelles** sur l'organisation du travail et permettre à l'équipe d'exprimer ses craintes et préoccupations ;
- ▼ **Accueillir le salarié** par le manager le jour J (lors d'un temps dédié) ;
- ▼ **Prévoir un moment convivial** et d'échanges avec l'équipe : la proposition au salarié d'un entretien lors de la semaine précédant la reprise et l'organisation de son accueil le jour de la reprise ne soustrait pas l'employeur à l'obligation issue de la *loi du 5 mars 2014* (relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale) d'organiser un entretien professionnel au retour d'un arrêt de travail pour longue maladie.
- ▼ **Informé le salarié de l'organisation obligatoire de la visite de reprise** (soit le jour de la reprise effective au poste de travail, soit dans un délai de huit jours suivant votre retour au travail) s'il se trouve dans la situation justifiant l'organisation de cette visite.



POINTS DE VIGILANCE

Veiller à ce que le salarié ne se sente pas contraint à garder le contact et que les contacts soient pris uniquement s'il en est d'accord.

FOCUS SÉNIORS

JANVIER 2026





SOMMAIRE - FOCUS SÉNIORS

P.36 Introduction

P.37 Partie I : Enjeux pour la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés seniors

P.40 Partie 2 : Les bonnes pratiques à mettre en œuvre par l'entreprise

P.59 Partie 3 : Les acteurs et les aides mobilisables

P.64 Conclusion

Favoriser le maintien en emploi des salariés seniors : un impératif stratégique pour les entreprises

Dans un contexte marqué par l'allongement progressif de la durée de cotisation dès 2027 et le report de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans à l'horizon 2030, la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi des salariés seniors s'imposent comme des priorités majeures pour les entreprises.

Le vieillissement de la population active constitue un défi de première importance, tant pour le monde économique que pour la société dans son ensemble. Il invite les entreprises à repenser leurs politiques de gestion des ressources humaines afin d'anticiper les transitions professionnelles, d'éviter les ruptures de parcours et de capitaliser sur les compétences des salariés les plus expérimentés.

Ces collaborateurs, riches d'un savoir-faire accumulé et de compétences transversales, représentent une véritable valeur ajoutée pour les organisations. Leur présence contribue à la performance collective, à la transmission des connaissances et à l'innovation.

Dans cette dynamique, le **MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes** propose un **focus dédié aux salariés seniors - salariés expérimentés** dans le cadre de son **guide sur la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi**. Ce focus rassemble des **recommandations concrètes** et des **bonnes pratiques** pour accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'environnements de travail adaptés et inclusifs.

Objectif : agir concrètement pour l'emploi des salariés seniors

Le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes est convaincu que l'adoption de mesures ciblées en faveur des salariés seniors permet de :

- Développer une culture d'entreprise inclusive, valorisant les compétences intergénérationnelles,
- Améliorer durablement les conditions de travail et la qualité de vie au travail,
- Renforcer la compétitivité, la performance et la capacité d'innovation des entreprises.

Quatre axes d'action prioritaires sont identifiés :

1. Changer les représentations : valoriser l'apport des salariés seniors et déconstruire les stéréotypes liés à l'âge.

2. Renforcer l'accès à l'emploi et la sécurisation des parcours : encourager l'embauche et le maintien dans l'emploi des travailleurs expérimentés.

3. Promouvoir la formation tout au long de la vie : offrir aux seniors de réelles opportunités de développement de leurs compétences.

4. Lutter contre les discriminations liées à l'âge : sensibiliser les employeurs, les collaborateurs et le grand public à ces enjeux.

C'est dans ce contexte qu'un accord national interprofessionnel (ANI) clé pour l'emploi des seniors ou «salariés expérimentés» a été conclu le 14 novembre 2024, par toutes les organisations patronales (MEDEF, CPME, U2P) ainsi que quatre syndicats de salariés (CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC).

Il avait pour but de :

- Favoriser le maintien en emploi des seniors dans les meilleures conditions possibles,
- Faciliter leur retour à l'emploi lorsqu'ils sont exclus du marché du travail.

Il prévoit de :

- Renforcer les négociations obligatoires sur l'emploi des seniors dans les entreprises et les branches professionnelles,
- Renforcer l'entretien professionnel autour du 45e anniversaire, en lien avec la visite médicale, pour anticiper les évolutions de carrière,
- Aménager le temps de travail en fin de carrière, avec des dispositifs adaptés aux besoins des salariés seniors,
- Abaisser l'âge d'accès à la retraite progressive à 60 ans,
- Expérimenter un Contrat de Valorisation de l'Expérience (CVE), une initiative novatrice pour encourager l'embauche des seniors.

L'article 7 de l'accord précise que son application est soumise à une transposition législative et réglementaire, suivie de son extension par le ministère du Travail.

L'Assemblée nationale a adopté définitivement, le 15 octobre 2025, le projet de loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels (ANI) en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.

Ce texte, issu de la commission mixte paritaire du 8 juillet 2025, avait déjà été voté par le Sénat le 10 juillet 2025.

Avec ce dernier vote, le projet de loi est désormais définitivement adopté. La loi n°2025-989 du 24 octobre 2025 a repris et consolidé cet ANI.

E

njeux pour la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés seniors

Beaucoup d'entreprises présentent des difficultés liées aux coûts dues à une augmentation de l'absentéisme, des maladies professionnelles, des nécessités de reclassement de salariés avec inaptitude. Ces événements ont pour conséquence une augmentation des coûts souvent indirects pour l'entreprise (désorganisation des services, licenciements, recrutements de nouveaux salariés, reconnaissance de maladie professionnelle, mauvais climat social ...).

Il est donc essentiel pour l'entreprise de pouvoir anticiper, adapter sa politique RH en matière d'emploi et de compétences, notamment avec ses salariés seniors.

DÉFINITION D'UN SALARIÉ SENIOR

Juridiquement, il n'existe aucune définition de la notion de "salarié senior" ou de "salarié expérimenté". Selon l'INSEE, les salariés seniors représentent les personnes âgées de 55 à 64 ans (en 2023).

En entreprise, les salariés seniors sont des salariés ayant déjà effectué une partie de leur carrière professionnelle ou justifiant d'une expérience significative. Ainsi, les salariés seniors se définissent par leur niveau d'expérience, plus que par des critères d'âge, en opposition aux nouveaux salariés en début de carrière, appelés "salariés juniors".

Le salarié peut donc se retrouver dans la catégorie des salariés seniors en raison de son âge mais aussi pour souligner un niveau d'expérience et de savoir-faire professionnel. Il n'existe cependant aucune précision concernant le nombre d'années minimum. De plus, le Code du travail ainsi que l'ensemble des dispositifs spécifiques existants par rapport aux salariés seniors, ne s'accordent pas sur des âges fixes et précis.

En matière de gestion des emplois et des parcours professionnels, un salarié est considéré comme "salarié expérimenté" à partir de 45 à 50 ans, c'est-à-dire à peu près à la moitié de son parcours professionnel. Cela correspond au moment opportun pour une réflexion et une planification de l'évolution professionnelle tant pour l'entreprise que pour son collaborateur.

QUELQUES CHIFFRES CLÉS

- ▶ En 2023, le taux d'emploi des seniors en France demeure inférieur à la moyenne relevée dans l'Union européenne, qui est de **63,9 %**. En effet, **58,4 %** des personnes âgées de 55 à 64 ans sont en emploi en France, contre **82.6%** de celles de 25 à 49 ans.
- ▶ Les salariés seniors restent plus longtemps au chômage que les autres groupes d'âge. Environ 60% des demandeurs d'emploi de plus de 55 ans sont au chômage depuis plus d'un an, contre 42% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.
- ▶ Les cadres salariés seniors connaissent également des difficultés, avec seulement **48%** retrouvant un emploi dans les six mois suivant leur inscription chez France Travail, un chiffre qui descend à **29%** pour les plus de 55 ans.

POUR EN SAVOIR PLUS

[Les seniors sur le marché du travail en 2023 - DARES](#)

LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES

L'entreprise doit valoriser les compétences et l'expertise des salariés seniors pour favoriser un environnement de travail inclusif et collaboratif. Pour cela, elle doit dépasser et lutter contre ses préjugés et les stéréotypes encore tenaces.

▼ Recrutement des salariés seniors :

Stéréotype : Il est souvent difficile pour les salariés seniors d'être recrutés et cela peut influencer négativement leurs parcours professionnels.

En fait : Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement et aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte en raison de son âge, comme le dispose l'article L1132-1 du Code du travail.

▼ Manque de compétences technologiques :

Stéréotype : Les salariés seniors sont souvent perçus comme moins compétents ou moins à l'aise avec les nouvelles technologies et les outils numériques.

En fait : Bien que certains salariés seniors puissent avoir besoin de temps pour s'adapter aux nouvelles technologies, beaucoup d'entre eux sont tout à fait capables de maîtriser ces outils, surtout avec une formation adéquate.

▼ Résistance au changement :

Stéréotype : Les salariés seniors sont considérés comme étant rigides et réticents à adopter de nouvelles méthodes de travail ou des changements organisationnels.

En fait : L'attitude envers le changement varie d'un individu à l'autre, indépendamment de l'âge. De nombreux salariés seniors sont souvent plus ouverts aux nouvelles idées et peuvent devenir des ambassadeurs.

▼ Moins productifs :

Stéréotype : Les salariés seniors sont parfois jugés moins productifs, moins performants que leurs collègues plus jeunes, avec une capacité de travail réduite.

En fait : Les salariés seniors apportent souvent une expérience précieuse, des compétences de travail solides, qui peuvent compenser largement toute différence en rapidité de travail.

▼ Proximité de la retraite :

Stéréotype : Les salariés seniors sont perçus comme étant proches de la retraite, ce qui peut conduire à des idées reçues sur leur manque d'engagement à long terme et une réticence à investir dans leur développement.

En fait : L'état d'esprit des salariés seniors face à la retraite peut varier considérablement en fonction de divers facteurs tels que la situation financière, la santé, les projets personnels et les expériences professionnelles.

Beaucoup de salariés seniors se réjouissent de la retraite afin de se consacrer à de nouvelles activités avec moins de contraintes professionnelles. Pour d'autres, la retraite signifie la perte d'une identité associée au monde professionnel avec un sentiment de dévalorisation.

Il existe donc une variété d'intentions. De nombreux salariés seniors ont l'intention de travailler plus longtemps et sont motivés à contribuer de manière significative jusqu'à la fin de leur parcours professionnel.

▼ Coût élevé :

Stéréotype : Les salariés seniors sont perçus comme plus coûteux en raison de salaires plus élevés et de frais de santé potentiellement plus importants.

En fait : Si les coûts salariaux peuvent être plus élevés, les avantages de leur expérience, de leur mentorat et de leur stabilité peuvent largement compenser ces coûts.

▼ Manque de flexibilité :

Stéréotype : Les salariés seniors sont souvent considérés comme moins flexibles en termes de temps de travail, de localisation ou de tâches.

En fait : Beaucoup de salariés seniors sont en fait désireux de travailler de manière flexible et d'explorer de nouvelles opportunités, particulièrement dans un environnement de travail moderne qui valorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Conséquences de ces préjugés :

Les préjugés à l'encontre des salariés seniors peuvent avoir des conséquences néfastes, tant pour les salariés que pour l'organisation de l'entreprise.

- ▼ **Discrimination et exclusion** : Les salariés seniors peuvent être exclus de certaines opportunités de formation, de projets, d'évolution professionnelle si l'entreprise se base sur ces stéréotypes plutôt que sur leurs compétences réelles.
- ▼ **Perte de compétences et de talents** : En sous-estimant les contributions potentielles et les compétences des salariés seniors, les entreprises risquent de perdre des talents précieux et une expertise irremplaçable.
- ▼ **Baisse de la motivation** : Les préjugés peuvent affecter la motivation et l'engagement des salariés seniors, entraînant une diminution de leur satisfaction au travail et de leur productivité.

Les bonnes pratiques à mettre en œuvre par l'entreprise

À 50 ans, un salarié s'inscrit pleinement dans la deuxième partie de sa carrière et non dans une logique de fin de parcours. Conformément à la loi du 24 octobre 2025, l'entreprise a la responsabilité de reconnaître, valoriser et dynamiser les salariés en milieu de carrière, notamment en mettant en œuvre des pratiques favorisant l'évolution professionnelle, le maintien des compétences et l'engagement durable.

NOUVELLE OBLIGATION DE NÉGOCIATION EN MATIÈRE D'EMPLOI DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS

La loi du 24 octobre 2025 renforce le dialogue social en matière d'emploi des salariés expérimentés. Elle instaure une négociation obligatoire à deux niveaux, au sein des branches professionnelles et des entreprises, afin de favoriser le maintien en emploi, l'adaptation des postes et les conditions de fin de carrière.

1. NÉGOCIATIONS AU NIVEAU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Les branches professionnelles doivent désormais négocier obligatoirement tous les trois ans sur l'emploi des salariés expérimentés (sauf si accord de méthode fixant une périodicité différente dans la limite de quatre ans).

Cet accord de méthode précise l'organisation des négociations et peut élaborer un plan d'action type destiné notamment aux entreprises de moins de 300 salariés. Ce plan sert de feuille de route : objectifs, actions, calendrier, moyens.

2. NÉGOCIATIONS AU NIVEAU DES ENTREPRISES

- ▼ Dans les entreprises de **300 salariés et plus**, l'employeur doit ouvrir une négociation obligatoire tous les trois ans (sauf si accord de méthode fixant une périodicité différente dans la limite de quatre ans) sur l'emploi, le travail et les conditions de travail des salariés expérimentés.
- ▼ Dans les entreprises de **moins de 300 salariés**, la négociation est facultative mais elles peuvent reprendre le plan d'action de branche après consultation du CSE.
- ▼ Dans les entreprises de **50 salariés et plus**, le sujet doit de toute façon être abordé dans les consultations récurrentes du CSE, en s'appuyant sur la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

La loi impose l'ouverture d'une négociation, sans obligation de conclure un accord. Le non-respect de ces obligations est susceptible d'entraîner des conséquences juridiques, notamment sur le plan civil, pénal ou administratif, selon les situations.

3. DIAGNOSTIC PRÉALABLE OBLIGATOIRE

Avant toute négociation, un diagnostic doit être réalisé pour analyser la situation des salariés expérimentés, notamment sur :

- ▼ les données de la BDESE (effectifs, évolution des carrières, formation, etc.),
- ▼ le DUERP (identification des risques d'usure professionnelle),
- ▼ les entretiens de parcours professionnel,
- ▼ les données RH internes (pyramide des âges, métiers sensibles, taux de départ, etc.).

Ce diagnostic permet d'objectiver les besoins, de prioriser les actions et de soutenir un dialogue social éclairé.

4. CONTENU DE LA NÉGOCIATION

La négociation porte notamment sur :

Les thèmes obligatoires :

- ▼ Recrutement des salariés expérimentés,
- ▼ Maintien en emploi et adaptation des postes,
- ▼ Aménagement des fins de carrière (dont retraite progressive et temps partiel),
- ▼ Transmission des savoirs (tutorat, mentorat, mécénat de compétences).

Les thèmes facultatifs :

- ▼ Le développement des compétences et l'accès à la formation,
- ▼ Les effets des transformations technologiques et environnementales sur les métiers,
- ▼ Les modalités de management du personnel
- ▼ Les modalités d'écoute, d'accompagnement et d'encadrement de ces salariés
- ▼ La santé au travail et la prévention des risques professionnels
- ▼ L'organisation du travail et les conditions de travail

POUR EN SAVOIR PLUS

Informations relatives à l'ANI du 14 novembre 2024, extraites du guide du MEDEF intitulé « Emploi des seniors : un enjeu de performance économique, de soutenabilité et de solidarité »

COMPRENDRE LA NÉCESSITÉ D'UN MANAGEMENT INTERGÉNÉRATIONNEL

Dans les entreprises aujourd'hui se côtoient en moyenne 4 générations.

Cela induit souvent des différences concernant le rapport au travail, la compréhension des besoins et des attentes de chacun, le rapport vie personnelle/vie professionnelle.

Il est donc important pour l'entreprise de s'interroger sur la nécessaire cohabitation de ces générations en mettant en œuvre un management intergénérationnel, qui permettra de promouvoir une culture d'entreprise inclusive et bénéfique pour toutes les générations présentes au sein de la structure.

Ce management prend en considération le fait que chaque génération possède ses propres valeurs et des attentes différentes concernant le monde du travail. Les dates de naissance des générations peuvent varier selon les études mais donnent une tendance utile pour l'entreprise.

Baby-Boomers (1946-1964)

Souvent perçus comme loyaux, dévoués et ayant une forte éthique de travail. Ils valorisent la stabilité et la sécurité de l'emploi.

Génération X (1965-1980)

Autonomes, adaptables et équilibrant vie professionnelle et personnelle. Ils apprécient la flexibilité et les opportunités de développement personnel.

Millennials (1981-1996)

Technophiles, collaboratifs et cherchant un sens dans leur travail. Ils valorisent le feedback et les opportunités de croissance rapide.

Génération Z (1997-2010)

Digital natives (nés avec le numérique), innovants et pragmatiques. Ils recherchent des environnements de travail inclusifs et flexibles.

La génération Alpha (2011-2024)

Génération née dans un environnement entièrement numérisé, marquée par l'hyperconnexion, l'instantanéité, la personnalisation des contenus et une forte immersion technologique.

La génération Bêta (2025-2039)

En grandissant avec l'intelligence artificielle, cette génération connaîtra des transformations majeures.

QUELQUES CONSEILS PRATIQUES :

Une entreprise souhaitant s'engager dans la démarche de prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des salariés seniors doit composer ses équipes de travail en mixant les différents âges des collaborateurs.

Cela permet ainsi à l'entreprise de :

- ▼ **Améliorer la communication et la collaboration**, c'est à dire réduire les malentendus/conflits qui peuvent survenir en raison de différences générationnelles et favoriser une meilleure compréhension mutuelle entre les salariés de différentes générations.
- ▼ **Optimiser et maximiser les compétences** de chaque génération pour augmenter la performance de l'entreprise. Le partage de connaissances entre les générations est ainsi encouragé.
- ▼ **Augmenter l'engagement et la satisfaction des salariés** en adaptant les politiques RH afin de répondre aux besoins, attentes des salariés qui se sentent valorisés et respectés.
- ▼ **Stimuler l'innovation, la créativité, l'adaptation de l'entreprise aux changements** c'est à dire tirer parti des compétences des salariés plus jeunes et de l'expérience des salariés seniors.

- ▼ **Varier les politiques RH** à savoir la diversité et l'inclusion, la réduction de l'absentéisme et du turnover, l'anticipation du renouvellement/de la continuité des compétences et des connaissances.

- ▼ **Accroître la compétitivité** : Les entreprises qui savent gérer les différences générationnelles de manière efficace peuvent bénéficier d'un avantage concurrentiel en maximisant le potentiel de leur capital humain.

Ainsi les salariés de tous les âges peuvent contribuer pleinement à la réussite de l'entreprise.

Lors de l'accompagnement RH, l'entreprise doit être vigilante à ne pas catégoriser les salariés en fonction des générations.

Chaque personne et chaque parcours sont uniques ! L'approche générationnelle donne une tendance et un éclairage pour optimiser l'accompagnement candidat/salarié et l'organisation/management en entreprise.

La prévention des risques professionnels pour les salariés seniors vise à adapter les conditions de travail aux besoins spécifiques de ces salariés, en assurant leur Santé et leur Sécurité au Travail. Il convient d'adapter les postes de travail pour prévenir les risques liés à l'âge. Certains secteurs d'activité ont d'ailleurs des accords, des conventions collectives prévoyant des mesures spécifiques pour les salariés seniors afin de prévenir les risques professionnels, l'usure professionnelle et la désinsertion professionnelle.

1. LIEN ENTRE LA PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE, LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

L'usure professionnelle fait référence à l'ensemble des dégradations physiques, psychologiques et sociales que peuvent subir les salariés en raison de l'exposition prolongée à des conditions de travail difficiles ou inappropriées. Même si les salariés seniors sont davantage exposés à l'usure professionnelle, celle-ci peut concerner tous les salariés. L'usure professionnelle peut se manifester de différentes manières (symptômes physiques et psychiques), notamment :

- ▼ **Dégradation physique** : Cela inclut les accidents du travail, les maladies professionnelles, troubles musculo-squelettiques (TMS), la fatigue chronique et les problèmes de santé résultant de l'exposition à des substances toxiques, des postures de travail inconfortables, douloureuses, des mouvements répétitifs.

Les contraintes physiques sont celles qui entraînent l'usure du corps. Les salariés seniors peuvent être particulièrement exposés car ces contraintes sont favorisées par l'évolution naturelle du corps.

- ▼ **Dégradation psychologique** : L'usure professionnelle peut mener à un épuisement émotionnel, un stress prolongé, une diminution de la motivation, voire un burn-out. Elle peut également être associée à des troubles mentaux comme la dépression ou l'anxiété.
- ▼ **Dégradation sociale** : Les salariés peuvent éprouver des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle, ce qui peut entraîner un isolement social et une dégradation de la santé, qualité de vie et conditions de travail.

L'usure professionnelle peut, dans les cas les plus graves, avoir pour conséquence l'inaptitude au travail du salarié.

Exemples de conditions de travail difficiles (et/ou pénibles) :

- ▼ Le travail dans le bruit, port de charges lourdes, exposition aux températures extrêmes ...,
- ▼ L'organisation du travail comme le travail de nuit, le travail répétitif ...,
- ▼ Le parcours professionnel du salarié : manque de reconnaissance, absence de perspective d'évolution ...

Pour éviter que l'usure professionnelle ne conduise le salarié à une incapacité à maintenir un emploi, la prévention de la désinsertion professionnelle permet de :

- ▼ Identifier le plus en amont possible les signes d'usure professionnelle avant une inaptitude, une incapacité permanente ou temporaire,
- ▼ Améliorer les conditions de travail notamment en aménageant les postes de travail,
- ▼ Supporter et accompagner le salarié, notamment en faisant appel aux professionnels de santé et aux services de prévention et de santé au travail.

Ainsi, l'usure professionnelle est souvent la cause initiale des problèmes de santé et des incapacités qui peuvent mener à une désinsertion professionnelle.

La prévention de la désinsertion professionnelle agit en amont pour détecter et gérer les effets de l'usure professionnelle avant qu'ils ne deviennent trop sévères.

Le maintien dans l'emploi intervient pour adapter le travail et les conditions de travail afin de permettre aux salariés affectés par l'usure professionnelle de continuer à travailler.



POUR EN SAVOIR PLUS

Travail, parcours et prévention de l'usure professionnelle

2. LES ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE PAR L'ENTREPRISE

L'entreprise peut mettre en œuvre différentes actions et mesures adaptées pour le salarié expérimenté.

CONNAÎTRE ET RESPECTER LES 9 PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés et améliorer les conditions de travail.

Pour mettre en place une démarche de prévention, l'entreprise doit s'appuyer sur les **neuf grands principes généraux** (L.4121-2 du Code du travail).

ÉVALUER LES RISQUES PROFESSIONNELS À TRAVERS LA RÉDACTION DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

Les entreprises doivent réaliser une évaluation des risques professionnels et y inclure les spécificités liées aux salariés seniors. Le Document Unique doit ainsi mentionner les mesures préventives adaptées aux salariés plus âgés.

Pour réaliser votre DUERP, vous pouvez télécharger le recueil d'expériences et de bonnes pratiques du MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes [ici](#).

AMÉNAGER LES POSTES DE TRAVAIL

L'objectif principal de l'ergonomie est d'adapter les conditions de travail et les outils des salariés pour améliorer le confort, la sécurité et l'efficacité.

L'ergonomie permet d'adapter le travail à l'Homme. Par exemple pour les salariés seniors, le poste de travail peut ne plus être adapté à leur état de santé, à leur handicap, à leurs problématiques et il doit être aménagé.

L'aménagement du poste de travail est l'obligation pour l'employeur dans certaines situations, d'adapter le poste de travail d'un salarié à son état de santé. L'aménagement du poste de travail peut revêtir diverses formes : activité à temps partiel, allègement du rythme ou de la charge de travail, nouveau poste de travail, changement des équipements du poste de travail ... L'employeur doit suivre les recommandations faites par le médecin du travail. **L'ensemble de ces aménagements permet ainsi une amélioration des conditions de travail des salariés.**

Exemples de mesures d'aménagement de postes de travail :

- ▼ Les dimensions du poste de travail,
- ▼ Les espaces pour les mouvements et les distances de sécurité,
- ▼ Les postures forcées,
- ▼ Le levage de charges,
- ▼ La surveillance et la maintenance des installations,
- ▼ Les modes opératoires et les moyens de travail,
- ▼ La formation,
- ▼ L'environnement de travail,
- ▼ La température de l'air, son déplacement et son humidité, ainsi que par la température à la surface des locaux et des installations,
- ▼ Le type d'éclairage, l'intensité lumineuse et l'angle d'incidence de la lumière doivent être adaptés aux besoins visuels,
- ▼ L'ordre et de la propreté dans l'environnement de travail,
- ▼ Les vibrations mécaniques transmises aux membres et au corps entier,
- ▼ Le niveau de bruit au poste de travail,
- ▼ Les champs magnétiques et électriques et l'électricité statique,
- ▼ Les aménagements de Travail Flexibles : horaires de travail flexibles (horaires de travail adaptés, le télétravail, les horaires à temps partiel, les semaines de travail compressées...),
- ▼ Le recours aux dispositifs retraite tels que le cumul emploi-retraite ...,
- ▼ La répartition de la charge de travail par tâche afin d'éviter la surcharge de travail.

POUR EN SAVOIR PLUS

[Qu'est ce que le maintien en emploi ?](#)
[La prévention des risques professionnels](#)

S'APPUYER SUR LES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL NOTAMMENT POUR LES SALARIÉS SÉNIORS

La visite de mi-carrière

L'employeur a l'obligation de protéger la santé et d'assurer la sécurité du salarié. Pour vérifier si l'état de santé du salarié reste compatible avec son poste, une visite médicale de mi-carrière doit être organisée.

Cette visite vise à renforcer la prévention de la santé au travail en tenant compte de l'âge et de l'état de santé du salarié, quels que soient la nature du contrat de travail (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire).

Elle a pour objectifs :

- ▼ D'établir un état des lieux de l'adaptation du poste de travail avec l'état de santé du salarié en tenant compte des risques professionnels auxquels le salarié est exposé,
- ▼ D'évaluer les risques de désinsertion professionnelle en prenant en compte l'évolution des capacités du salarié en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé,
- ▼ De sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

Cette visite peut être organisée aussi bien à l'initiative des services de prévention et de santé au travail, que de **l'employeur** ou du **salarié lui-même**.

Concernant le calendrier : elle doit normalement avoir lieu durant l'année civile du 45ème anniversaire du salarié, sauf accord de branche fixant une autre périodicité. Elle peut aussi être anticipée, jusqu'à deux ans avant, si elle est couplée avec une autre visite médicale.

Elle peut être réalisée soit par le médecin du travail, soit, dans certains cas, par un infirmier de santé au travail en pratique avancée.

À l'issue de la visite, le médecin du travail peut, le cas échéant, formuler des propositions écrites, après échange avec le salarié et, si nécessaire, avec l'employeur, telles que :

- ▼ Aménagement, adaptation ou transformation du poste de travail,
- ▼ Aménagement du temps de travail en prenant en compte notamment l'âge et l'état de santé du salarié (aménagement d'horaires, temps partiel adapté, etc).

Le référent handicap (s'il existe dans l'entreprise) peut participer aux échanges, à la demande du salarié. Une attestation de visite est remise à l'issue de l'examen.

POUR EN SAVOIR PLUS

Définition de aménagement du poste de travail
Visite de mi-carrière
Ergonomie au travail

S'APPUYER SUR LES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL NOTAMMENT POUR LES SALARIÉS SÉNIORS

La cellule de prévention de la désinsertion professionnelle

Les services de prévention et de santé au travail interentreprises doivent obligatoirement mettre en place au sein de leur service, une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle. Cette cellule est un dispositif d'accompagnement permettant de prévenir la désinsertion professionnelle, favoriser le retour et le maintien dans l'emploi. Cette cellule peut être sollicitée par l'entreprise, tous les salariés et notamment les salariés seniors.

Cette cellule est constituée d'une équipe pluridisciplinaire en collaboration avec le médecin du travail :

- ▼ Médecins et infirmiers en santé au travail,
- ▼ Assistants de service social du Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises,
- ▼ Psychologues du travail,
- ▼ Ergonomes,
- ▼ Chargés de mission maintien en emploi,
- ▼ Assistants administratifs.

La cellule de prévention de la désinsertion professionnelle est en lien avec les organismes luttant contre la désinsertion professionnelle comme l'Assurance Maladie, Cap Emploi, Agefiph etc.

La cellule de prévention de la désinsertion professionnelle, c'est :

- ▼ Une expertise accrue des professionnels,
- ▼ Une prise en charge du salarié en amont, pendant, après un arrêt de travail,
- ▼ Un dialogue social favorisé,
- ▼ Des mesures d'identification de situations individuelles, d'actions de sensibilisation, d'actions de maintien en emploi (aménagement/adaptation de poste, reclassement interne), d'accompagnement à la reconversion, d'actions sociales, etc.

UTILISER LE FONDS D'INVESTISSEMENT POUR LA PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE

La loi prévoit la création d'un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) placé auprès de la commission des Accident du Travail/Maladie Professionnelle. Le FIPU permet notamment, pour les entreprises, le financement d'actions de sensibilisation et de prévention des facteurs de risques ergonomiques, à l'origine de troubles musculo-squelettiques (TMS) et des actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

Plus précisément, ce fonds est consacré à la prévention de trois facteurs de risques ergonomiques :

- ▼ Les manutentions manuelles de charges,
- ▼ Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations,
- ▼ Les vibrations mécaniques.

Ces trois risques sont des facteurs de troubles musculo-squelettiques, lesquels représentent plus de 87 % des maladies professionnelles reconnues chaque année. Le FIPU doit également financer des dispositifs d'organisation du travail permettant l'aménagement des fins de carrière au sein des établissements qui sont particulièrement exposés à des facteurs d'usure professionnelle.

Ainsi, le fonds a donc pour mission de participer, avec l'entreprise, au financement :

- ▼ D'actions de sensibilisation et de prévention, et de formation,
- ▼ D'actions de reconversion et de prévention de la désinsertion professionnelle à destination des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels.

Les demandes se font en ligne, sur [net-entreprises](#) (compte AT-MP) et les dossiers sont instruits par le réseau de caisses régionales (Carsat, Cramif, CGSS, CSS).

Les branches professionnelles sont pleinement associées au dialogue social relatif aux conditions de travail. Elles sont appelées à négocier des listes de métiers et d'activités exposés aux facteurs ergonomiques.

Le FIPU constitue **une opportunité à saisir pour amplifier les démarches de sécurisation et d'amélioration des conditions de travail**.

Le **FIPU représente un levier stratégique**, particulièrement adapté aux besoins des TPE, PME et ETI, en permettant de :

- ▼ Financer des **équipements de prévention**,
- ▼ Soutenir les **salaires des préventeurs internes**,
- ▼ Accompagner des **aménagements de poste**,
- ▼ Encourager des **actions de sensibilisation** ciblées.

La liste des dispositifs éligibles au FIPU **est appelée à s'enrichir**, élargissant les possibilités de prise en charge financière et ouvrant de nouvelles perspectives pour les entreprises souhaitant s'engager dans une dynamique proactive de prévention.

Le FIPU constitue ainsi un outil puissant et accessible au service des politiques de prévention. Les entreprises sont invitées à s'en emparer pleinement pour faire progresser la santé et la sécurité au travail, tout en bénéficiant d'un accompagnement ciblé et financé.

POUR EN SAVOIR PLUS

Subvention Prévention des risques ergonomiques : les équipements
Une aide financière pour prévenir les risques ergonomiques

GÉRER LES COMPÉTENCES DES SALARIÉS SÉNIORS

Les salariés seniors représentent une véritable richesse sur le plan professionnel et économique car ils ont un savoir-faire et une expertise acquise avec l'expérience. Ils connaissent les processus, la culture de l'entreprise et ont souvent des liens forts avec l'ensemble des équipes.

Le départ massif des salariés seniors provoque généralement une perte de compétences et prive les entreprises d'une transmission et d'une collaboration intergénérationnelle. Pour éviter cela, l'entreprise peut mettre en place des actions pour faciliter le partage, la continuité des connaissances et des compétences entre les générations.

Il est également impératif de permettre aux salariés seniors de rester performants et engagés en adaptant, en développant leurs compétences. Pour accompagner les salariés seniors dans leurs parcours professionnels, l'entreprise peut agir et mettre en place des actions RH sur différents leviers.

1. RECRUTEMENT DES SALARIÉS SÉNIORS

Le recrutement d'un salarié expérimenté au sein de l'entreprise nécessite le suivi d'un process :

- ▼ Respecter le principe de non-discrimination lors du recrutement,
- ▼ Rédiger une annonce et une fiche de poste précise mais suffisamment ouverte en termes d'expérience souhaitée, de savoir-être, de savoir-faire du candidat,
- ▼ Diversifier les canaux d'annonces notamment pour les candidats salariés seniors qui peuvent préférer les sites officiels (comme France Travail par exemple) plutôt que les réseaux sociaux professionnels,
- ▼ Faire évoluer les méthodes de recrutement de l'entreprise en ayant recours à certains dispositifs/contrats,
- ▼ Organiser l'accueil et l'intégration des nouveaux salariés seniors au sein de l'entreprise.

2. GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS : PROFESSIONNELS DES SALARIÉS SÉNIORS

L'entreprise doit mettre en œuvre une stratégie RH pour anticiper, planifier les besoins en compétences des salariés seniors.

Pour cela, il est essentiel que l'entreprise sensibilise et forme ses managers pour qu'ils comprennent les enjeux spécifiques des salariés seniors et les intègrent efficacement dans les équipes, les dispositifs, les opportunités proposés etc.

La loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 vise à améliorer l'anticipation et l'accompagnement des fins de carrière des salariés. Elle prévoit notamment une modification de la fréquence des entretiens professionnels, tout en renforçant ceux organisés aux âges de 45 et 60 ans.

2.1 LES DIFFÉRENTS TYPES D'ENTRETIEN

» L'entretien individualisé

L'entreprise peut organiser des entretiens plus informels, pour comprendre les aspirations de carrière, les objectifs personnels et professionnels des salariés seniors. Le service RH, les managers de proximité, le responsable QHSE doivent prendre l'initiative de déclencher ces entretiens avec leurs salariés seniors. Ils doivent également les encourager à les solliciter eux-mêmes.

» L'entretien annuel d'évaluation

L'entretien annuel d'évaluation est un outil pour évaluer régulièrement les compétences professionnelles et identifier les besoins de formation de ses salariés.

En principe, l'entretien annuel d'évaluation a lieu tous les ans mais l'employeur peut prévoir une autre périodicité. Il n'est pas obligatoire par loi mais il permet de faire le bilan de l'année (analyse des missions réalisées, difficultés éventuelles par exemple), de fixer les objectifs et les moyens à mettre en œuvre pour la période à venir. L'entretien annuel d'évaluation relève donc du pouvoir de gestion de l'employeur.

L'entreprise (via le dirigeant, le service RH et/ou le manager) doit :

- ❖ Expliciter les évolutions attendues et les objectifs à atteindre par les salariés, de manière claire et transparente,
- ❖ Rassurer chaque salarié sur sa capacité à acquérir de nouvelles compétences et maîtriser son poste à terme,
- ❖ Adapter les modalités de formation aux besoins et aux profils des salariés recrutés, notamment pour les salariés seniors,
- ❖ Accompagner les salariés seniors dans leur travail, en restant à l'écoute de leurs remontées et de leurs éventuels besoins,
- ❖ Féliciter chacun pour le travail accompli et pour les qualités qu'il démontre dans le cadre de ses fonctions,
- ❖ Mettre en place des mesures de gestion adaptées aux profils de votre équipe et prendre en compte les éventuels besoins particuliers exprimés par vos salariés seniors (par exemple en termes de formation, d'accompagnement, etc.).

Distinct de l'entretien professionnel prévu par le Code du travail, l'entretien annuel d'évaluation constitue néanmoins un levier complémentaire important pour accompagner les parcours professionnels, notamment ceux des salariés seniors, en cohérence avec les objectifs poursuivis par la loi du 24 octobre 2025.

» L'entretien de parcours professionnel

À ce jour, chaque salarié a droit, tous les 2 ans, à la tenue d'un entretien professionnel.

Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il doit également comporter des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE), à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements de ce compte par l'entreprise et au conseil en évolution professionnelle (CEP).

À partir du 1er octobre 2026, l'entretien professionnel évolue pour devenir l'entretien de parcours professionnel, obligatoire quelle que soit la taille de l'entreprise.

Cet entretien de parcours professionnel est un moment d'échange entre l'employeur et le salarié permettant de faire le point sur le parcours, les compétences, les qualifications, les besoins en formation ainsi que les perspectives d'évolution.

L'entretien de parcours professionnel évolue donc :

- ❖ Le premier entretien doit être organisé au cours de la première année suivant l'embauche du salarié.
- ❖ Puis, l'entretien doit en principe être proposé tous les 4 ans dans la même entreprise (au lieu de tous les 2 ans auparavant ; durée pouvant être adaptée par accord de branche dans la limite des 4 ans).
- ❖ Un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel devra être réalisé tous les 8 ans (au lieu de tous les 6 ans auparavant). En cas de manquement, un abondement correctif de 3 000 € devra être versé sur le CPF du salarié.
- ❖ Il existe aussi des entretiens spécifiques : par exemple, un entretien doit être organisé dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière du salarié (vers 45 ans) et un rendez-vous dans les 2 ans précédant les 60 ans du salarié pour aborder la fin de carrière.
- ❖ L'entretien de parcours professionnel organisé au retour d'une absence (maternité, parental, proche aidant, etc.) ne sera obligatoire que si aucun entretien n'a été réalisé dans les 12 mois précédents.

Ces nouvelles dispositions s'appliqueront de manière différée pour les accords collectifs en cours, avec une entrée en vigueur fixée au 1er octobre 2026.

Contenu encadré par la loi

L'entretien devra porter notamment sur :

- Les compétences et qualifications mobilisées et leur adaptation aux évolutions de l'entreprise,
- Le parcours du salarié et ses perspectives au sein de l'organisation,
- Ses besoins de formation, liés à l'emploi actuel ou à un projet personnel,
- Ses souhaits d'évolution ou de reconversion,
- L'utilisation de son CPF et les accompagnements possibles (abondements, conseil en évolution professionnelle, etc.).

La BDESE devra intégrer un bilan des actions de formation menées à la suite des entretiens ou des périodes de reconversion.

» **L'entretien de parcours professionnel autour de 45 ans**

Avec la loi du 24 octobre 2025, un entretien de parcours professionnel spécifique est instauré autour de 45 ans, organisé dans les deux mois suivants la visite médicale de mi-carrière. Cet entretien permet d'anticiper l'évolution du poste et des compétences du salarié, en évaluant notamment son employabilité, ses conditions de travail, ses aspirations professionnelles et ses besoins en formation. Il s'inscrit dans une logique de prévention de l'usure professionnelle et d'accompagnement des fins de carrière, en ouvrant la possibilité d'aménagements, de reconversion ou de valorisation de l'expérience. Ce rendez-vous vise ainsi à soutenir la construction d'un parcours professionnel durable et adapté aux perspectives du salarié. Les entreprises doivent renégocier leurs accords « d'entretien professionnel » avant le 1er octobre 2026, faute de quoi les nouvelles règles s'appliqueront automatiquement.

» **L'entretien de parcours professionnel à l'approche des 60 ans**

L'entretien de parcours professionnel précédant la 60^e année du salarié a pour objectif d'anticiper la fin de carrière et de soutenir un maintien dans l'emploi adapté. Organisé dans les deux années précédant les 60 ans (ou 57 ans si accord de branche), il permet d'aborder la poursuite de l'activité professionnelle, les possibilités d'aménagement du poste ou du temps de travail, l'accès à la retraite progressive, ainsi que les éventuels projets de reconversion ou de transmission des compétences. Cet échange vise à construire, avec le salarié, des perspectives de fin de carrière réalistes et choisies, tout en tenant compte de son état de santé, de son expérience et de ses souhaits d'évolution.

2.2 LES ACTIONS DE FORMATION MOBILISABLES

Il peut être difficile de poursuivre durablement un métier exercé pendant de nombreuses années, ce qui soulève la question des perspectives professionnelles et des projets de formation des salariés seniors.

Dans ce contexte, il est essentiel que l'entreprise mette en place une politique de formation adaptée aux salariés seniors, afin de leur permettre de rester en adéquation avec les objectifs professionnels fixés et de sécuriser leurs parcours. Cela suppose de mobiliser les leviers existants de la formation professionnelle et de lever les principaux freins, notamment financiers.

L'entreprise peut ainsi déployer une politique de formation continue visant à maintenir et à actualiser les compétences des salariés seniors tout au long de leur carrière. Cette démarche peut porter sur l'acquisition de nouvelles compétences, en particulier dans les domaines des technologies numériques, de la gestion de projets ou des savoir-faire spécifiques au métier et conduire, le cas échéant, à l'obtention de certifications professionnelles reconnues, attestant de la mise à jour des compétences.

Ces actions peuvent être mises en œuvre sous forme de formations internes, organisées par l'entreprise en mobilisant ses ressources humaines et financières ou de parcours de formation plus structurés. Elles peuvent être utilement complétées par des dispositifs de mentorat et de coaching, favorisant les échanges de connaissances et d'expériences entre les générations de salariés. Les salariés seniors jouent ainsi un rôle central dans la transmission des savoirs, tout en bénéficiant d'un accompagnement contribuant à leur propre développement professionnel.

Le mentorat inversé s'inscrit pleinement dans cette logique d'échange et de valorisation des compétences : il permet à des salariés plus jeunes de transmettre leurs compétences, notamment numériques ou technologiques, aux salariés seniors, dans une démarche réciproque qui renforce la coopération intergénérationnelle et l'adaptation aux évolutions du travail.

L'entreprise et/ou les salariés peuvent mobiliser différents dispositifs tels que :

- » **Le Bilan de Compétences** pour identifier les points forts et les domaines d'expertise des salariés seniors.
- » **La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)** permet aux salariés seniors de faire reconnaître officiellement les compétences acquises par l'expérience professionnelle, facilitant ainsi l'obtention de diplômes ou de certifications. Pour information, en 2024, le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes a mis à disposition des entreprises **le guide des pratiques de la VAE**.
- » **Le PTP (Projet de Transition Professionnelle)** ou CPF de transition, permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession. Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette formation en tout ou partie durant son temps de travail. La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié. Tout salarié peut demander à en bénéficier.



POUR EN SAVOIR PLUS

Guide des pratiques de la Validation des Acquis de l'Expérience
Projet de Transition Professionnelle (PTP)

- » **Le dispositif prévention usure-reconversion (PUR) :** Le dispositif PUR permet aux salariés du secteur privé titulaires d'un Compte professionnel de prévention (C2P) de mobiliser leurs points afin de financer des actions de reconversion ou de transition professionnelle, telles que des formations certifiantes, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience (VAE).

L'objectif de ce dispositif est de prévenir l'usure professionnelle et de préserver le capital santé du salarié, en lui permettant d'évoluer vers un emploi moins exposé aux facteurs de risques professionnels.

Le C2P est automatiquement ouvert pour les salariés exposés, dans le cadre de leur activité professionnelle, à certains facteurs de risques déclarés par l'employeur. Il permet l'acquisition de points que les salariés peuvent mobiliser, selon les dispositifs prévus, notamment dans le cadre du PUR ou pour d'autres usages prévus par la réglementation (réduction du temps de travail ou départ anticipé à la retraite).

Les facteurs de risques professionnels ouvrant droit au C2P et donc au dispositif PUR, sont les suivants : activité exercée en milieu hyperbare, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif, températures extrêmes et exposition au bruit.



POUR EN SAVOIR PLUS

Transitions pro prévention usure-reconversion
L'ANI du 14 novembre 2024

- » **L'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail)** : Une AFEST est une action de formation (Art L.6313-1 1^o) en situation de travail. Elle mobilise un formateur (interne ou externe à l'entreprise) et un salarié à former sur le lieu même du travail et en cours d'activité.

L'AFEST prévoit deux séquences pédagogiques distinctes mais articulées :

1. Une première séquence par une mise en situation. Le salarié est mis en situation de réaliser une activité, avec une intention pédagogique dont il est informé.
2. Une deuxième séquence par une phase de prise de recul (réflexivité).



POUR EN SAVOIR PLUS

[Site du service public](#)

- » **Le mécénat de compétences** : Le mécénat de compétences est un don en nature. Il s'agit pour une entreprise de mettre des collaborateurs à disposition d'un organisme d'intérêt général, qui vont mobiliser pendant un temps leurs compétences ou leur force de travail.



POUR EN SAVOIR PLUS

[Guide pratique du mécénat de compétences](#)

- » **Le CPF (Compte Personnel de Formation)** : Le compte personnel de formation permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. L'ambition du compte personnel de formation est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.



POUR EN SAVOIR PLUS

[Site du service public](#)

- » **Le compte professionnel de prévention (C2P) :** Le compte professionnel de prévention (C2P) permet de retracer l'exposition d'un salarié à certains facteurs de risques professionnels au-delà de seuils réglementaires définis par la loi.

Pour être prise en compte, cette exposition doit dépasser des seuils d'intensité et de durée minimales, appréciés en tenant compte des moyens de protection collective ou individuelle mis en œuvre par l'employeur.

En fonction de son exposition à ces risques, le salarié cumule des points sur son C2P. Pour cela, l'entreprise doit établir une déclaration dématérialisée de façon dématérialisée via la déclaration sociale nominative (DSN). Il déclare aux caisses de retraite les facteurs de risques professionnels auxquels les salariés sont exposés au-delà des seuils réglementaires. Le nombre de points acquis dans le cadre du C2P augmente proportionnellement au nombre de facteurs de risques auxquels les salariés sont exposés.

Les points inscrits sur le C2P peuvent être utilisés pour :

- Financer des actions de formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels,
- Bénéficier d'un passage à temps partiel sans perte de salaire,
- Acquérir des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse permettant un départ anticipé à la retraite,
- Financer un projet de reconversion ou de transition professionnelle, notamment dans le cadre du dispositif Prévention Usure-Reconversion (formation, bilan de compétences, VAE).

Le salarié titulaire du C2P peut demander un congé de reconversion professionnelle à son employeur afin de suivre tout ou partie des actions de formation visant un accompagnement dans son projet de reconversion professionnelle. La durée du congé de reconversion professionnelle est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

À noter :

- Le salarié pourra convertir ses points en euros pour assurer sa rémunération pendant un congé de reconversion professionnelle,
- Les 20 premiers points du compte professionnel de prévention sont obligatoirement utilisés pour la formation professionnelle continue.

Il existe cependant 3 exceptions :

- Si le salarié est né avant le 1er janvier 1960, aucun point n'est réservé à la formation professionnelle,
- Si le salarié est né entre le 1er janvier 1960 et le 31 décembre 1962, seuls les 10 premiers points sont réservés à la formation professionnelle,
- Le salarié utilise ses 20 points pour financer son projet de reconversion professionnelle.

POUR EN SAVOIR PLUS

Compte professionnel de prévention
Vos droits

PRÉPARER LA TRANSITION À LA RETRAITE DES SALARIÉS SÉNIORS

Il existe plusieurs dispositifs facilitant la transition d'un salarié sénior vers la retraite ou du moins, des conditions particulières de fin de carrière. L'entreprise peut ainsi proposer au salarié expérimenté certains dispositifs particuliers.

La loi du 24 octobre 2025 transpose les mesures de l'ANI visant à mieux anticiper la seconde partie de carrière et les fins de parcours professionnels, notamment en facilitant les aménagements de fin de carrière.

Voici quelques exemples.

1. LE TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIÈRE

Le temps partiel de fin de carrière, renforcé par la loi « senior » du 24 octobre 2025, permet au salarié expérimenté de réduire son temps de travail, sur son poste ou un autre, afin de préparer progressivement sa transition vers la retraite.

Ce dispositif repose sur un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de branche et ne peut être mis en œuvre qu'avec l'accord du salarié et de l'employeur. Lorsque l'accord collectif le prévoit, la loi ouvre la possibilité d'utiliser tout ou partie de l'indemnité de départ à la retraite pour compenser la perte de rémunération liée à la réduction du temps de travail. Le reliquat éventuel doit être versé au salarié au moment de la liquidation de ses droits.

Ce dispositif n'est pas cumulable avec la retraite progressive et l'employeur doit motiver tout refus de mise en place, en justifiant notamment l'impact sur l'activité ou la continuité du service. L'objectif de ce mécanisme est de sécuriser financièrement la fin de carrière, de préserver les compétences seniors, de prévenir l'usure professionnelle et de favoriser un maintien dans l'emploi adapté aux besoins du salarié et de l'entreprise.

2. LA RETRAITE ANTICIPÉE POUR CARRIÈRE LONGUE

Le salarié ayant commencé à travailler précocement très jeune (avant 20 ans) et ayant une carrière longue, pourra partir à la retraite avant l'âge légal, sous certaines conditions.

Certaines conditions sont cependant à respecter :

- ▼ Avoir débuté une activité professionnelle avant l'âge de 16, 18, 20 ou 21 ans,
- ▼ Justifier d'un nombre déterminé de trimestres d'assurance retraite cotisés, tous régimes confondus, dont un certain nombre validés avant l'âge de 16, 18, 20 ou 21 ans.

Un simulateur en ligne est à disposition du salarié pour estimer sa possibilité d'accéder à cette retraite anticipée.

Certaines périodes peuvent aussi être prises en compte comme trimestres cotisés ou réputés cotisés, notamment les périodes suivantes :

- ▼ Service national, dans la limite de 4 trimestres,
- ▼ Périodes de chômage dans la limite de 4 trimestres,
- ▼ Périodes indemnisées de maladie et accidents du travail, dans la limite de 4 trimestres,
- ▼ Périodes indemnisées de maternité et d'adoption,
- ▼ Périodes de perception d'une pension d'invalidité, dans la limite de 2 trimestres,
- ▼ Trimestres de majoration de durée d'assurance attribués dans le cadre du compte professionnel de prévention,
- ▼ Trimestres obtenus grâce à l'assurance vieillesse des parents au foyer et à l'assurance vieillesse des aidants dans la limite de 4 trimestres.



POUR EN SAVOIR PLUS

[Site du service public](#)

3. LE DISPOSITIF DE RETRAITE PROGRESSIVE

La retraite progressive permet aux salariés seniors de réduire, sous certaines conditions, leur activité professionnelle en fin de carrière. Ils peuvent ainsi travailler à temps partiel tout en percevant simultanément le salaire correspondant à leur activité réduite et une partie de leur retraite de base et complémentaire.

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit :

- ▼ Être à moins de deux ans de l'âge légal de départ à la retraite, avec un accès désormais fixé à 60 ans par la loi du 24 octobre 2025 ,
- ▼ Justifier d'une durée d'assurance de 150 trimestres, tous régimes confondus ,
- ▼ Exercer une activité salariée ou non salariée à temps partiel comprise entre 40 % et 80 % d'un temps complet, par rapport à la durée légale ou conventionnelle de travail.



POUR EN SAVOIR PLUS

[Site du service public](#)
[L'ANI du 14 novembre 2024](#)

La loi du 24 octobre 2025 instaure des dispositions spécifiques concernant :

- ▼ **L'abaissement de l'âge d'accès** : la loi fixe désormais l'âge minimal à 60 ans pour accéder au dispositif, tout en maintenant la condition des 150 trimestres et de l'activité comprise entre 40 % et 80 % d'un temps plein.
- ▼ **Le refus de l'employeur** : l'employeur peut refuser la demande de retraite progressive mais le refus doit désormais être justifié par « l'incompatibilité de la durée de travail demandée avec l'activité économique de l'entreprise » (articles L. 3123-4-1 et L. 3121-60-1 du Code du travail).
- ▼ **Le suivi par le Comité Social et Economique** : le recours à la retraite progressive fait l'objet d'un suivi lors de l'information et de la consultation du CSE sur le bilan relatif au travail à temps partiel (article L.2312-26 du Code du travail).
- ▼ **Les cotisations retraite** : Le salarié peut demander, sous réserve de l'accord de l'employeur, que ses cotisations retraite soient calculées sur la base d'un temps plein afin d'améliorer l'acquisition de ses droits, y compris pour les salariés en forfait-jours. L'employeur peut également prendre en charge tout ou partie de la part salariale.
- ▼ **Les missions de tutorat ou mentorat** : À l'entrée dans le dispositif, l'employeur et le salarié peuvent convenir de missions de tutorat ou de mentorat afin de valoriser l'expérience du salarié. Les caisses de retraite doivent informer les salariés sur le dispositif, notamment via Info Retraite.
- ▼ **L'encadrement du temps partiel de fin de carrière** : la loi du 24 octobre 2025 encadre également le dispositif complémentaire du temps partiel de fin de carrière, permettant au salarié de demander un passage à temps partiel sur son poste ou sur un autre poste, dans des conditions dérogatoires au droit commun. Ce dispositif peut être mis en œuvre jusqu'à la liquidation de la retraite à taux plein ou jusqu'au recours au dispositif de retraite progressive. L'employeur peut compenser totalement ou partiellement la perte de revenu liée au passage à temps partiel.

Ainsi, la retraite progressive offre une solution flexible pour la fin de carrière, combinant réduction d'activité et maintien de revenus, tout en valorisant l'expérience professionnelle et en permettant une transition en douceur vers la retraite complète.

4. LE CUMUL EMPLOI-RETRAITE

Les salariés seniors retraités peuvent reprendre une activité professionnelle afin de compléter leurs revenus. Toutefois, le cumul d'une pension de retraite de base avec une rémunération salariée obéit à certaines règles et conditions.

Différentes situations peuvent se présenter :

- ▼ **Le cumul d'une retraite avec une activité dite "dérogatoire"** (de type activités d'artistes auteurs, etc.), qui ne nécessite pas le respect de conditions particulières,
- ▼ **Le cumul intégral de la pension de retraite avec la reprise d'une activité professionnelle**, qui nécessite que l'assuré ait atteint l'âge lui permettant d'obtenir une retraite à taux plein et ait liquidé ses retraites de base et complémentaire (ce qui induit la rupture de tout lien professionnel avec son ancien employeur),
- ▼ **Le cumul emploi-retraite plafonné**, qui intervient si l'assuré n'est pas éligible au cumul intégral. Dans un tel cas de figure, le salarié peut reprendre une activité salariée chez son ancien employeur à la condition, entre autres, que ce soit écoulé 6 mois entre la date d'entrée en jouissance de la pension et la date de reprise de l'activité.

POUR EN SAVOIR PLUS

[Site du service public](#)
[L'ANI du 14 novembre 2024](#)

5. LES DISPOSITIFS DE DÉPARTS ANTICIPÉS DES SALARIÉS SÉNIORS POUR « RAISONS MÉDICALES »

La réforme des retraites de 2023 contient certaines dispositions favorisant le départ à la retraite anticipée des salariés seniors dont l'état de santé le justifie.

Elle prévoit notamment :

- La création d'un âge d'ouverture des droits à la retraite des assurés inaptes et invalides à 62 ans,
- Le départ à la retraite des salariés handicapés à compter de l'âge de 55 ans,
- Le départ anticipé à la retraite à 60 ans du salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle et justifiant d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 20 %.

POUR EN SAVOIR PLUS

Dispositifs de départ anticipé à la retraite
Aménagement des dispositifs de départs anticipés à la retraite

SUIVRE ET ÉVALUER RÉGULIÈREMENT

La mise en place d'une politique de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des salariés seniors nécessite comme toute démarche, un suivi et une évaluation assidue de la part de l'entreprise.

Ce qui induit par les managers, les RH et/ou le dirigeant de mettre en place :

- **Des feedbacks réguliers avec les salariés seniors** pour évaluer l'efficacité des actions mises en œuvre et apporter les ajustements nécessaires,
- **Des indicateurs de performance** spécifiques pour mesurer l'impact des initiatives mises en place pour les salariés seniors.

En adoptant ces stratégies, une entreprise peut non seulement répondre aux besoins des salariés seniors mais aussi tirer parti de leur expérience et de leur expertise pour enrichir l'ensemble de l'entreprise.

Les acteurs et les aides mobilisables

LES ACTEURS ET RESSOURCES UTILES

Qui ? La Direction, les services RH, les managers, les responsables QHSE, les membres du Comité Social et Économique (CSE), la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), les salariés, etc.

LES ACTEURS EXTÉRIEURS

- ▼ Le service de prévention et de santé au travail (s'adresser notamment au médecin du travail, la cellule de la prévention de la désinsertion professionnelle ...),
- ▼ Le réseau Emploi : France Travail, les conseillers en évolution professionnelle (CEP), APEC pour l'accompagnement des cadres salariés seniors, CAP EMPLOI etc.),
- ▼ Le réseau [INTERMIFE : INTERMIFE AURA](#),
- ▼ Les organismes de prévention d'assurances maladie (Carsat, MSA),
- ▼ La retraite complémentaire AGIRC-ARRCO,
- ▼ Les organismes de prévoyance,
- ▼ Les mutuelles de santé,
- ▼ Les organisations patronales,
- ▼ Les branches professionnelles,
- ▼ Les syndicats de salariés.
- ▼ Etc.

POUR EN SAVOIR PLUS

[Les acteurs de la prévention - INRS](#)

LES RESSOURCES UTILES

Exemples de sites : INRS, ANACT, OPPBTP, CARSAT, AGIRC-ARRCO, Service-Public.fr ...

- ▼ [Institut National de Recherche et de Sécurité \(INRS\)](#)
- ▼ [Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail \(ANACT\)](#)
- ▼ [Organisme Professionnel Prévention Bâtiment Travaux Publics \(OPPBTP\)](#)
- ▼ Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT) [Auvergne I Rhône-Alpes](#)
- ▼ [Retraites Complémentaires de salariés AGIRC ARRCO](#)
- ▼ [Le Service Public](#)

LES DISPOSITIFS D'AIDES

L'entreprise peut proposer un contrat de travail classique mais elle peut aussi proposer des contrats de travail différents aux salariés seniors. Chaque contrat possède ses conditions et plusieurs dispositifs d'aides peuvent être mobilisés pour favoriser le recrutement et le maintien en emploi des salariés seniors.

Voici quelques exemples.

1. UNE AIDE DE L'ÉTAT POUR L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉS SENIORS EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les entreprises peuvent demander le bénéfice d'une aide de l'État pour tout recrutement de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation.

L'aide de l'État est ouverte à tout employeur sous certaines conditions :

- L'entreprise procède à une embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation au bénéfice d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus,
- S'il n'a pas dans les 6 mois qui précèdent l'embauche, procédé à un licenciement économique sur le poste pourvu au recrutement,
- Et enfin, si le titulaire du contrat n'a pas appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 derniers mois précédant la date de début du contrat.

Le montant de l'aide est plafonné à 2 000 € et s'ajoute aux exonérations des cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) et d'allocations familiales.

Ce type de contrat permet pour le salarié expérimenté-sénior, d'acquérir une nouvelle qualification professionnelle par le biais des actions de formation suivies dans le cadre du contrat de professionnalisation.



2. UN CONTRAT DE VALORISATION DE L'EXPÉRIENCE

La loi du 24 octobre 2025 met en place, à titre expérimental pour cinq ans, le Contrat de Valorisation de l'Expérience (CVE), conformément à l'ANI du 14 novembre 2024. Ce CDI s'adresse aux demandeurs d'emploi âgés de 60 ans et plus, ou à partir de 57 ans lorsqu'un accord de branche étendu le prévoit. Il vise à faciliter le retour à l'emploi durable des seniors et à valoriser les compétences acquises au cours de leur parcours professionnel. Le salarié ne doit pas avoir occupé un CDI dans l'entreprise ou le groupe au cours des six derniers mois et ne doit pas encore bénéficier d'une retraite à taux plein. Lors de la signature, il transmet à l'employeur un document indiquant sa date prévisionnelle d'accès au taux plein, qu'il doit mettre à jour en cas de modification.

Le CVE se distingue notamment par les règles applicables à la mise à la retraite : celle-ci n'est possible qu'une fois l'âge légal et le taux plein atteints, et l'employeur bénéficie, jusqu'à fin 2028, d'une exonération de la contribution patronale sur l'indemnité de mise à la retraite. Si la rupture intervient avant ces conditions, elle s'analyse comme un licenciement. Conçu comme un outil complémentaire aux contrats existants, le CVE favorise la transmission des savoirs, l'aménagement des fins de carrière et le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés.

Une évaluation nationale du dispositif est prévue avant le 30 septembre 2026 et un rapport du Gouvernement sera remis au Parlement avant la fin de l'expérimentation, afin d'apprécier son efficacité et de définir les éventuelles évolutions ou pérennisations du dispositif.

Le CVE est un nouvel outil pour l'emploi des seniors, combinant sécurité pour le salarié, souplesse pour l'employeur et maintien des compétences des seniors dans l'emploi avant la retraite.

3. LA PÉRIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL (PMSMP)

La période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) permet à une personne de découvrir un métier ou un secteur d'activité au sein d'une entreprise, pour une durée maximale d'un mois, de manière continue ou discontinue.

Ce dispositif est ouvert à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social et/ou professionnel personnalisé.

La PMSMP a un objet strictement défini par la loi. Elle peut notamment permettre de :

- ▼ Découvrir un métier ou un secteur d'activité Soit confirmer un projet professionnel,
- ▼ Confirmer un projet professionnel,
- ▼ Initier une démarche de recrutement.

Elle offre la possibilité de se confronter à des situations réelles de travail, sans constituer un contrat de travail.

La PMSMP ne peut en aucun cas être utilisée pour :

- ▼ Exécuter une tâche régulière correspondant à un poste permanent,
- ▼ Faire face à un accroissement temporaire de l'activité,
- ▼ Occuper un emploi saisonnier,
- ▼ Remplacer un salarié absent.

Qui peut prescrire une PMSMP ?

Peuvent prescrire une PMSMP de plein droit, en application de la loi :

- ▼ France Travail ;
- ▼ Les missions locales ;
- ▼ Les organismes Cap emploi ;
- ▼ Les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE), à l'exception des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) : entreprises d'insertion (EI), associations intermédiaires (AI), ateliers et chantiers d'insertion (ACI) ;
- ▼ Les conseils départementaux, par l'intermédiaire de leur président ;
- ▼ Les organismes proposant des actions de préparation à l'apprentissage.

Peuvent également prescrire une PMSMP les prescripteurs "mandatés", à savoir les organismes employant ou accompagnant des personnes éligibles à la PMSMP, lorsqu'ils sont liés par convention à un prescripteur de plein droit (France Travail, mission locale, Cap emploi ou conseil départemental). Cette convention précise le périmètre et les modalités de prescription.

POUR EN SAVOIR PLUS

[Site du service public](#)

4. LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI

La préparation opérationnelle à l'emploi est un dispositif qui permet à un employeur de former un futur salarié avant son embauche, lorsque celui-ci ne dispose pas encore de l'ensemble des compétences requises pour occuper le poste proposé.

Elle s'adresse aux demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, qu'ils soient indemnisés ou non, ainsi qu'à certaines personnes bénéficiant de dispositifs d'accompagnement spécifiques. La POE a vocation à déboucher sur une embauche en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée d'au moins six mois.

La formation mise en place vise à adapter les compétences du candidat aux exigences du poste. Elle peut être assurée directement au sein de l'entreprise, notamment avec l'appui d'un tuteur, ou être confiée à un organisme de formation externe.

Le parcours est construit conjointement par le futur employeur, le candidat et le conseiller France Travail.

4.1 LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI INDIVIDUELLE (POEI)

La POEI concerne une embauche identifiée et permet à un employeur de former un demandeur d'emploi spécifiquement recruté pour un poste donné.

Ce dispositif finance une action de formation préalable à l'embauche en CDI ou en CDD d'une durée minimale de six mois.

Selon les besoins, la formation peut se dérouler :

- ▼ Au sein de l'entreprise, dans le cadre d'une formation interne encadrée,
- ▼ Ou auprès d'un organisme de formation,
- ▼ La POEI constitue un levier efficace pour sécuriser un recrutement lorsque les compétences attendues ne sont pas immédiatement disponibles.

4.2 LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI COLLECTIVE (POEC)

La POEC s'inscrit dans une logique collective. Elle permet à plusieurs demandeurs d'emploi de suivre une formation conçue pour répondre à des besoins en compétences identifiés à l'échelle d'un secteur ou d'une branche professionnelle, en lien avec les opérateurs de compétences (OPCO).

Ce dispositif poursuit plusieurs objectifs.

▼ Pour les demandeurs d'emploi :

- » Faciliter l'accès à un emploi durable,
- » Acquérir des compétences en adéquation avec les attentes des entreprises,
- » Bénéficier d'une approche concrète du métier, pouvant inclure des périodes d'immersion.

▼ Pour les entreprises :

- » Anticiper les besoins de recrutement,
- » Fiabiliser les embauches,
- » Accompagner progressivement l'intégration des futurs salariés,
- » Disposer de profils formés en adéquation avec leurs exigences opérationnelles.



Garantir un environnement de travail favorable aux salariés seniors nécessite pour l'entreprise de travailler en profondeur sur des thématiques telles que l'organisation de travail, les conditions de travail, l'Emploi-Formation, la Santé Sécurité au Travail, la culture d'entreprise etc. Cela nécessite l'engagement de tous pour une pleine réussite (dirigeant, service RH, managers de proximité, salariés, membres du CSE etc.) L'entreprise peut donc s'appuyer sur ces ressources internes mais doit également faire appel à des acteurs extérieurs spécialisés.

Ces pratiques valorisant l'expérience, les compétences des salariés seniors, bénéficient *in fine*, à l'ensemble des collaborateurs. Ainsi investir pour l'entreprise dans la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés seniors, représente une stratégie gagnante en termes de performance, productivité, engagement, cohésion et bien-être au travail.

Pour approfondir, téléchargez le guide du MEDEF : « [Emploi des seniors : un enjeu de performance économique, de soutenabilité et de solidarité, Comprendre et appliquer l'ANI du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés](#) »



ANNEXES

Exemples de communication à diffuser aux salariés en poste et aux nouveaux arrivants

CET EXEMPLE DE COMMUNICATION EST À PERSONNALISER SELON LA CULTURE DE L'ENTREPRISE.

ARRÊT DE TRAVAIL

LES BONNES PRATIQUES DANS NOTRE ENTREPRISE

Pour l'entreprise :

L'absence d'un salarié nécessite de s'organiser.

RAPPEL ENGAGEMENT

"La qualité des relations humaines est une priorité de l'entreprise"

ou

"La prise en compte des problématiques de santé des salariés de notre entreprise est notre priorité"

C'est pourquoi, nous souhaitons nous inscrire dans une démarche dynamique et positive visant à maintenir un lien avec chacun de nos salariés qui connaîtrait un arrêt de travail pour :

- Lui communiquer toutes les informations utiles à savoir pendant son arrêt de travail ;
- Présenter les aménagements possibles avec les acteurs clés ;
- Anticiper et favoriser les conditions de retour dans l'entreprise ;
- « À COMPLÉTER PAR L'ENTREPRISE ».

Pendant votre arrêt de travail, l'entreprise vous proposera divers temps d'échange :

- 1.** Au cours de la deuxième semaine d'arrêt de travail, Monsieur/Madame _____ (*indiquer qui va prendre contact - manager/service RH/autre*) vous contactera par téléphone/SMS pour prendre de vos nouvelles.
- 2.** Après un mois d'arrêt de travail, un courrier sera joint à votre fiche de paie pour :
 - Vous proposez, si vous le souhaitez, un échange téléphonique ou une rencontre dans l'entreprise et définir, le cas échéant, des modalités de contact qui vous conviennent ;
 - Vous communiquer les coordonnées du médecin du travail et de son équipe et vous informer sur la visite de pré-reprise, le rendez-vous de liaison.
- 3.** Après 30 jours d'arrêt de travail, vous recevrez un courrier d'information sur le rendez-vous de liaison et sur la visite de pré-reprise.
- 4.** Au cours de votre arrêt de travail, avec votre accord, nous prendrons de vos nouvelles et nous vous communiquerons, lorsqu'il y a lieu, les informations relatives à la vie de l'entreprise.
- 5.** Lorsque la date de votre probable reprise de travail sera connue, nous vous proposerons, si vous le souhaitez, de planifier un entretien au cours de la semaine précédant la reprise. Cet entretien a pour objectif de vous expliquer comment les choses vont se passer à la reprise et de répondre à vos éventuelles interrogations.

RAPPEL

EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL, N'OUBLIEZ PAS :

- ▼ D'informer l'entreprise de votre absence **le plus rapidement possible**
- ▼ De lui **faire parvenir le justificatif** de votre arrêt de travail dans un **délai de 2 jours ouvrables** qui suivent la date d'interruption du travail

Vous pouvez être en arrêt de travail pour ces différentes raisons :

- 1.** En cas de **maladie** : vous devez **envoyer votre avis d'arrêt de travail sous 48 heures** à votre caisse primaire d'assurance maladie ou à votre caisse de mutualité sociale agricole et à votre employeur.
- 2.** En cas d'**accident du travail/accident de trajet** : vous devez **informer votre employeur dans les 24 heures**. Ce dernier doit alors effectuer une déclaration auprès de l'assurance maladie ou votre caisse de mutualité sociale agricole dans les 48 heures et vous fournir une feuille d'accident de travail.
- 3.** En cas de **maladie professionnelle** : la déclaration de maladie professionnelle se fait auprès de l'assurance maladie ou à votre caisse de mutualité sociale agricole **dans les 15 jours qui suivent l'arrêt de travail de votre activité professionnelle**.

Source : Qu'est-ce qu'un arrêt de travail ?

LE MÉDECIN DU TRAVAIL ET SON ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE, VOTRE INTERLOCUTEUR PRIVILÉGIÉ

Pendant votre arrêt de travail, afin de favoriser votre maintien dans l'emploi et anticiper votre retour dans l'entreprise, vous pouvez prendre rendez-vous avec le médecin du travail et son équipe pour un rendez-vous de liaison, une visite médicale ou une visite de pré-reprise.

Ces dernières permettent ainsi d'établir les conditions de reprise du travail les plus optimales et adaptées à vos capacités.

Elles ne sont pas obligatoires et n'entraînent aucune conséquence sur votre arrêt de travail.

COORDONNÉES

Nom et adresse du Service de Prévention et de Santé au Travail (anciennement service de santé au travail) :

Contact équipe pluridisciplinaire :

Contact pour prise de rendez-vous :

En cas d'arrêt de travail, n'oubliez pas :

LE RÉFÉRENT HANDICAP ET LE RÉFÉRENT SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL DE L'ENTREPRISE, DEUX ACTEURS À SOLLICITER

« Phrase sur l'engagement au handicap dans l'entreprise »

Par exemple :

Vous êtes concerné par une situation de handicap ?

L'entreprise, engagée pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, accompagne en interne ses salariés avec le référent handicap. En fonction du besoin spécifique du salarié, un aménagement matériel et/ou organisationnel du poste de travail sera étudié.

Le référent handicap est à votre écoute afin de répondre à vos interrogations :

Vous pouvez contacter : *Nom prénom, fonction du référent handicap, mail et téléphone*

Ou

« Phrase sur l'engagement « santé au travail » dans l'entreprise »

Par exemple :

L'entreprise, engagée pour la prévention santé sécurité au travail accompagne ses salariés en interne avec le référent santé sécurité au travail .

Le référent santé sécurité au travail est à votre écoute afin de répondre à vos interrogations :

Vous pouvez contacter : *Nom prénom, fonction du référent santé sécurité au travail, mail et téléphone*

E

xemple de livret à destination des managers et des RH

VOTRE LOGO ICI

COMMENT AGIR AVEC UN SALARIÉ EN ARRÊT DE TRAVAIL LONGUE DURÉE ?

Pour le salarié, plus une période d'absence est longue, plus elle génère des questions et de l'inquiétude pour la reprise du travail.

Quand on se retrouve confronté à un arrêt de travail longue durée (au-delà de 60 jours), parler de sa santé à son entourage professionnel n'est ni simple, ni sans appréhension.

Le lien pendant l'arrêt de travail avec son employeur est parfois rompu et peut générer de l'incertitude quant à son retour dans l'entreprise. Plus l'arrêt de travail se prolonge, plus le risque que les choses aient beaucoup changé pendant l'absence est grand : nouvelle organisation du travail, nouveaux encadraments, nouvelles procédures, nouveaux collègues... (autant plus si la situation de santé ne permet pas de reprendre son poste en l'état, sans aménagement).

Il est donc important, pour limiter l'incertitude liée au retour dans l'entreprise, d'organiser en amont les conditions de sa reprise.




→ Réalisées par le médecin du travail/l'équipe pluridisciplinaire ;

→ Peut être demandée par le médecin du travail, par le médecin traitant, par le médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou par le salarié.

Le rendez-vous de liaison :

Pourquoi :

- Pour maintenir le lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur ;
- Pour être informé des actions de prévention de la désinsertion professionnelle existantes : visite de pré-reprise, mesures d'aménagement de poste ou de temps de travail.

Quand :

- Pendant l'arrêt de travail, dès 30 jours ;
- Même si la date de reprise n'est pas envisagée.

Comment :

- Réalisé avec le salarié, l'employeur, le référent handicap de l'entreprise, et le médecin du travail/l'équipe pluridisciplinaire sous réserve de l'accord du salarié ;
- Peut être demandé par le salarié ou l'employeur ;
- Non obligatoire, ce n'est pas un rendez-vous médical.

CONTACTEZ-NOUS :

Prénom NOM
Fonction
ENTREPRISE

Adresse
Tél. : 00 00 00 00 00
Mail : nomprenom@entreprise.fr

→ Trouver des moyens de compensation du handicap pour conserver son poste de travail ;

→ Mettre en place une reconversion vers un autre poste ou métier ;

→ Reconversion peut signifier promotion

→ L'accusé de réception de dépôt du dossier de RQTH suffit pour mobiliser les aides de l'Agefiph ;

→ Personne ne peut être licencié du fait d'un handicap ;

→ La RQTH vaut uniquement pour le travail et pas pour la Vie privée ;

→ Prêt bancaire : le questionnaire de santé ne mentionne pas la RQTH.

(Source : Agefiph)

BON À SAVOIR : Désormais, il est possible que la RQTH soit accordée à titre définitif.

Dispositifs de maintien dans l'emploi avec les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) et Cap Emploi

Maintien dans l'emploi :

- Aménagement du poste de travail ;
- Aménagement d'horaires ;
- Reclassement au sein de l'entreprise ;
- Reclassement professionnel.

La visite de pré-reprise :

Pourquoi :

- Pour préparer, anticiper la reprise au travail ;
- Pour anticiper une difficulté liée à la reprise et à l'état de santé.

Quand :

- Pendant l'arrêt de travail, dès 30 jours ;
- Même si la date de reprise n'est pas envisagée.

Comment :

PARTIE 1 : CHRONOLOGIE ET TYPES DE CONTACTS POSSIBLES

À partir de 2 semaines d'arrêt de travail :

travail :

- Prise de contact par téléphone, sms pour prendre des nouvelles ;
- Informer du cadre de l'appel, du respect de sa volonté de garder le lien ou non ;
- Informer que l'entreprise se tient à sa disposition ;
- Laisser un message sur le répondeur ou envoyer un sms ;
- Ne pas insister s'il n'y a pas de réponse après plusieurs tentatives.

Si le maintien du lien est accepté par le salarié :

- Rappeler la non-obligation du lien ;
- Définir la récurrence des contacts.

Après un mois d'arrêt de travail : le lien est accepté ou non

- Envoyer le courrier de proposition de temps d'échange et d'information « COURRIER APRES UN MOIS D'ARRÊT DE TRAVAIL » ;
- Envoyer le courrier informatif sur le rdv de liaison et la visite de pré-prise « COURRIER RENDEZ-VOUS DE LIAISON » ;
- Rappeler systématiquement le cadre et les modalités de contacts définies par l'entreprise ;
- Envoyer le courrier pour organiser un rendez-vous de liaison.

PARTIE 2 : QUE DIRE AUX SALARIÉS ?

Les bonnes pratiques à chaque contact

- Avoir un discours bienveillant ;
- Rappeler systématiquement le cadre

et les modalités de contacts définies par l'entreprise :

- Préciser que l'entreprise souhaite prendre de ses nouvelles ;
- Appeler à des heures correspondant aux horaires de travail du salarié ;
- Poser la question simplement du lien : discuter ensemble du souhait de garder le lien ou non ; si c'est accepté offrir la manière rythme envisagé et parler du droit de changer d'avis ;
- Préciser à chaque contact (téléphone, visio, message sur le répondeur, sms, mail, courrier, etc.) : la non-obligation de répondre, le respect du silence le cas échéant et l'absence de conséquence de celui-ci ;
- Laisser systématiquement un message sur le répondeur ou envoyer un sms préparé : préciser pourquoi l'appel est passé ou le sms envoyé avec les mots clés (contexte de l'appel/sms, maintien du lien pendant l'arrêt de travail, prise de nouvelles, respect de la non-réponse et disponibilité de l'entreprise).

Les informations à transmettre :

- Donner le livret salarié ;
- Parler de la visite de pré-prise, du rdv de liaison ;
- Rappeler l'accompagnement existant pour les salariés confrontés à une problématique de santé ou à une situation de handicap ;
- Dans l'entreprise (donner les coordonnées du référent handicap/santé, aborder le maintien dans l'emploi) et parler des dispositifs existants et des partenaires existants (contacts des acteurs à solliciter).

Maintenir le lien peut s'avérer délicat : du côté du salarié le silence de son employeur peut être mal vécu et perçu comme une mise à l'écart.

Respect de la volonté

Il est important de communiquer précisément à chaque étape et contact que l'option ne peut se réaliser qu'avec l'accord du salarié concerné et surtout, sans repercuter le cas contraire.

Points de vigilance

- Un appel sans message sur le répondeur ni sms génère un questionnement, de l'incertitude ;
- Le surcroît d'activité ou de la charge de travail lié à l'absence n'est jamais abordé ;
- Le silence pendant l'arrêt de travail peut être mal vécu et perçu comme une mise à l'écart.

En résumé

- Respect de la volonté du salarié ;
- Respect de la volonté du salarié s'il ne souhaite pas de contact ;
- Respect du secret médical ;
- Non-discrimination ;
- Équité de traitement ;
- Rappel du cadre du contact à chaque étape

PARTIE 3 : COMMENT ABORDER LA REPRISE ?

- Avoir un discours bienveillant et non intrusif ;
- Être dans l'écoute ;
- Informer sur les dispositifs existants à mobiliser pendant l'arrêt de travail et sur la référent santé de l'entreprise ;
- Répondre aux interrogations liées à l'absence du salarié ;
- Informer sur les aménagements possibles à la reprise.

PARTIE 4 : COMMENT INFORMER LES SALARIÉS AVEC UN DISCOURS ADAPTÉ SUR LES ENJEUX DE LA VISITE DE PRÉ-REQUÊSE, DE LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH), DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ?

Comment communiquer :

- Employer un langage positif, parler compétences et des limitations liées à la santé en étant factuel ;
- Faire témoigner des salariés qui ont déjà une RQTH ;
- Faire intervenir Cap Emploi, l'infirmière ou le médecin du travail ;
- Utiliser les outils de l'Agaph : vidéos ; centre de ressource, etc. ;
- Solliciter le référent handicap et/ou santé en interne et les ressources humaines et organiser des temps d'échanges de sensibilisations avec les équipes ;
- Communiquer sur la politique handicap en interne.

Les avantages de la RQTH :

- Accéder à des aides ou prestations pour la prise en compte de l'état de santé comme des aménagements organisationnels (horaires aménagés, télétravail, mi-temps thérapeutique...) des aménagements matériels (matériel ergonomique...) des aménagements humains (tutorat, interprète en langue des signes...);
- Bénéficier d'un suivi médical renforcé par le service de santé au travail ;
- Disposer d'un soutien opérationnel (accompagnement personnel), de formations spécifiques, d'un bilan de compétences anticipé et d'aides au reclassement afin de prévenir les situations d'incapacité ;
- Bénéficier d'une majoration du CPF ;
- Profiter d'une retraite anticipée (sous certaines conditions, selon l'âge auquel elle est obtenue, la durée de cotisation, le taux d'incapacité).

La RQTH, qu'est-ce que c'est ?

- Reconnaissance administrative, confidentielle et pas figée dans le temps, seuls les salariés de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) sont au courant ;

E

xemple de livret à destination des salariés

Ces dernières permettent ainsi d'établir les conditions de reprise du travail les plus optimales et adaptées à vos capacités.

Elles ne sont pas obligatoires et n'entraînent aucune conséquence sur votre arrêt de travail.

**LE SERVICE SOCIAL DE LA
CARSAT, DE L'ASSURANCE
MALADIE OU DE LA MSA**

Le service social de la Carsat aide les salariés à conserver leur emploi ou un emploi en adéquation avec l'état de santé et à préparer la reprise de l'activité professionnelle. Un réseau d'antennes départementales est disponible.

**LE RENDEZ-VOUS AVEC CAP
EMPLOI :**

Les personnes reconnues en situation de handicap qu'elles soient demandeurs d'emploi, salariés, agents publics, salariés indépendants ayant besoin d'un accompagnement spécialisé et renforcé, compte tenu de leur handicap peuvent solliciter un rdv d'information en arrêt de travail afin de connaître les dispositifs d'accompagnement, de formation, de conseil.

Cap Emploi peut intervenir aussi pour conseiller les salariés en risque d'invalidité à demander une reconnaissance du handicap (RQTH). Un réseau de Cap Emploi est disponible dans chaque département.

**VOTRE LOGO
ICI**

**LES INFORMATIONS ESSENTIELLES
À CONNAÎTRE EN ARRÊT DE TRAVAIL
(ACTEURS ET DISPOSITIFS)**

Pour le salarié, plus une période d'absence est longue, plus elle génère des questions et de l'inquiétude pour la reprise du travail.

Quand on se retrouve confronté à un arrêt de travail longue durée (au-delà de 60 jours), parler de sa santé à son entourage professionnel n'est ni simple, ni sans appréhension.

Le lien pendant l'arrêt de travail avec son employeur est parfois rompu et peut générer de l'incertitude quant à son retour dans l'entreprise. Plus l'arrêt de travail se prolonge, plus le risque que les choses aient beaucoup changé pendant l'absence est grand : nouvelle organisation du travail, nouveaux encadrement, nouvelles procédures, nouveaux collègues... Il faut donc plus si la situation de santé ne permet pas de reprendre son poste en l'état, sans aménagement.

Il est donc important, pour limiter l'incertitude liée au retour dans l'entreprise, d'organiser en amont les conditions de sa reprise.

CONTACTEZ-NOUS :

NOM DU SERVICE
Adresse du service de prévention et de santé au travail de l'entreprise
Tél. : 00 00 00 00 00
Mail : nomprenom@entreprise.fr

EM
Mouvement
des
Entreprises
de France
Auvergne-Rhône-Alpes

PARTIE 1 : LA VISITE DE PRÉ-REPRISE ET LE RENDEZ-VOUS DE LIAISON

La visite de pré-reprise :

- Pourquoi :**
- Pour préparer, anticiper la reprise au travail ;
 - Pour anticiper une difficulté liée à la reprise et à l'état de santé.

Quand :

- Pendent l'arrêt de travail, dès 30 jours ;
- Même si la date de reprise n'est pas envisagée.

Comment :

- Réalisée par le médecin du travail/l'équipe pluridisciplinaire ;
- Peut être demandée par le médecin du travail, par le médecin traitant, par le médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou par le salarié.

Le rendez-vous de liaison :

Pourquoi :

- Pour maintenir le lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur ;
- Pour être informé des actions de prévention de la désinsertion professionnelle existantes : visite de pré-reprise, mesures d'aménagement de poste ou de temps de travail,

Quand :

- Pendent l'arrêt de travail, dès 30 jours ;
- Même si la date de reprise n'est pas envisagée.

Comment :

- Réalisée avec le salarié, l'employeur, le référent handicap de l'entreprise, et le médecin du travail/l'équipe pluridisciplinaire sous réserve de l'accord du salarié ;

PARTIE 2 : LES ENJEUX DE LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH) ET LES DISPOSITIFS ASSOCIÉS POUR UN MAINTIEN DANS L'EMPLOI RÉUSSI

- Peut être demandée par le salarié ou l'employeur ;
- Non obligatoire, ce n'est pas un rendez-vous médical.

Pour qui ?

- Toute personne en capacité de travailler mais présentant des difficultés à exercer certaines de leurs activités professionnelles en raison de problèmes de santé ;
- À partir de 16 ans (15 ans en cas d'apprentissage).

Tout travailleur peut faire une demande de RQTH, dès lors qu'il est confronté à un problème de santé, lié ou non à un accident du travail.

La RQTH est accordée pour une durée minimale d'un an et peut aller jusqu'à 10 ans. Son renouvellement n'est pas automatique, d'autant que certains handicaps sont temporaires. À l'expiration du délai, une nouvelle demande devra être déposée pour conserver le statut spécifique de travailleur handicapé (sauf dans le cas d'un handicap reconnu irrévversible). Désormais, il est possible que la RQTH soit accordée à titre définitif.

Les avantages de la RQTH :

- Accéder à des aides ou prestations pour la prise en compte de l'état de santé comme des aménagements organisationnels (horaires aménagés, télétravail, mi-temps thérapeutique...), des aménagements matériels (matériel ergonomique...), des

- aménagements humains (tutorat, interprète en langue des signes...);
- Bénéficier d'un suivi médical renforcé par le service de santé au travail ;
- Disposer d'un soutien opérationnel (accompagnement personnel, de formations spécifiques, d'un bilan de compétences anticipé et d'aides au reclassement afin de prévenir les situations d'invalidité) ;
- Bénéficier d'une majoration du CPF ;
- Profiter d'une retraite anticipée (sous certaines conditions, selon l'âge auquel elle est obtenue, la durée de cotisation, le taux d'incapacité).

En bref :

- Reconnaissance administrative confidentielle et pas figée dans le temps, seuls les salariés de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) sont au courant ;
- Trouver des moyens de compensation du handicap pour conserver son poste de travail ;
- Mettre en place une reconversion vers un autre poste ou métier ;
- Reconversion peut signifier promotion
- L'accès de réception de dépôt du dossier de RQTH suffit pour mobiliser les aides de l'Agefiph ;
- Personne ne peut être licencié du fait d'un handicap ;
- La RQTH vaut uniquement pour le travail et pas pour la vie privée ;
- Prêt bancaire : le questionnaire de santé ne mentionne pas la RQTH.

(Source : Agefiph)

Dispositifs de maintien dans l'emploi avec les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) et Cap Emploi

- Aménagement du poste de travail ;
- Aménagement d'horaires ;
- Reclassement au sein de l'entreprise ;
- Reclassement professionnel.

PARTIE 3 : LES ACTEURS À CONTACTER

Le référent handicap/le référent santé de l'entreprise, deux acteurs à solliciter

Nom et fonction :
Mail / Téléphone :

Le référent handicap/santé de l'entreprise travail pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, accompagne en interne les salariés avec les acteurs comme Cap Emploi, les SPST. En fonction du besoin spécifique du salarié, un aménagement matériel et/ou organisationnel du poste de travail sera étudié.

Le référent handicap/santé de l'entreprise est à l'écoute afin de répondre aux interrogations. Il est vivement conseillé de partager avec lui les problématiques pouvant amener à une RQTH et donc à des aménagements de poste.

LE MÉDECIN DU TRAVAIL ET SON ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE, VOTRE INTERLOCUTEUR PRIVILÉGIÉ

Nom et adresse du SPST de l'entreprise :

Contact équipe pluridisciplinaire

Contact cellule de la prévention de la désinsertion professionnelle

Pendant votre arrêt de travail, afin de favoriser votre maintien dans l'emploi et d'anticiper votre retour dans l'entreprise, vous pouvez prendre rendez-vous avec le médecin du travail et son équipe pour un rendez-vous de liaison, une visite médicale ou une visite de pré-reprise.

Les modèles de courriers à envoyer à vos salariés

À PERSONNALISER ET À ENVOYER À VOS SALARIÉS

MODÈLES DE COURRIER À ENVOYER APRÈS UN MOIS D'ARRÊT DE TRAVAIL

MODÈLE DE COURRIER INFORMATIONS UTILES

Logo – Entreprise Adresse Salarié Nom Adresse Date

Objet : Informations utiles lors de l'arrêt de travail

Madame/ Monsieur Nom du salarié_____,

Notre entreprise s'inscrit dans une démarche dynamique et positive visant à entretenir le lien avec nos salariés en arrêt de travail afin de leur communiquer toutes les informations utiles. Vous trouverez au dos de ce courrier un rappel des bonnes pratiques mises en place dans l'entreprise à ce sujet.

Nous vous proposons de planifier, à votre convenance et sans aucune obligation de votre part, un échange téléphonique ou une rencontre au sein de l'entreprise (pendant vos heures de sortie autorisées). Cela permettra de répondre aux questions que vous vous posez concernant cette période d'arrêt de travail et de définir ensemble nos futures modalités de contact.

Si vous souhaitez programmer ce temps d'échange, nous vous invitons à contacter Nom____ Tel____ Mail____

Vous pouvez également contacter le référent handicap/santé de l'entreprise Nom____ Tel____ Mail____

Nous vous rappelons que vous pouvez, pendant votre arrêt de travail, prendre rendez-vous avec le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire.

Le médecin du travail de l'entreprise est le Dr _____ Adresse du Service de prévention et de Santé au Travail : _____ Téléphone pour prise de rendez-vous : _____

Nous nous tenons à votre disposition et vous souhaitons un bon rétablissement. Veuillez agréer, Madame / Monsieur Nom du salarié_____, nos sincères salutations.

MODÈLES DE COURRIER À ENVOYER APRÈS UN MOIS D'ARRÊT DE TRAVAIL

MODÈLE DE COURRIER RENDEZ-VOUS DE LIAISON

Logo – Entreprise Adresse Salarié Nom Adresse Date

Madame / Monsieur Nom du salarié_____,

Notre entreprise s'inscrit dans une démarche dynamique et positive visant à entretenir le lien avec nos salariés en arrêt de travail. Cela implique une communication régulière des informations utiles et des échanges afin de préparer le retour du salarié dans l'entreprise lorsque celui-ci est envisagé.

Vous trouverez au dos de ce courrier un rappel des bonnes pratiques mises en place dans l'entreprise à ce sujet.

Vous êtes en arrêt de travail depuis le____. Nous vous proposons de planifier, à votre convenance et sans aucune obligation de votre part, un échange téléphonique ou une rencontre au sein de l'entreprise (pendant vos heures de sortie autorisées). Cela permettra de répondre aux questions que vous vous posez concernant cette période d'arrêt de travail et de définir ensemble nos futures modalités de contact.

Si vous souhaitez programmer ce temps d'échange, nous vous invitons à contacter Nom____ Tel____ Mail____

Nous vous informons également que vous avez la possibilité de solliciter auprès de nous l'organisation d'un rendez-vous de liaison, si vous vous trouvez en situation d'arrêt de travail de plus de 30 jours. Le rendez-vous de liaison peut être organisé soit à notre initiative, soit à votre initiative.

Vous avez la possibilité de solliciter, d'accepter ou de refuser de participer à ce rendez-vous non obligatoire. Aucune conséquence ne peut être tirée de votre refus.

Le rendez-vous de liaison permet de vous informer que vous pouvez bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de mesures d'aménagements de poste et/ou du temps de travail, d'informations sur la visite de pré-reprise etc.

Il peut être organisé soit en présentiel ou en distanciel avec proposition d'une date sous 15 jours par notre entreprise.

Le service de prévention et de santé au travail sera prévenu sous huit jours avant la tenue du rendez-vous de liaison.

Le référent handicap de l'entreprise peut également participer au rendez-vous de liaison, sous réserve de votre accord préalable. Nom____ Tel____ Mail____

Nous nous tenons à votre disposition,

Nous vous rappelons que vous pouvez, pendant votre arrêt de travail, prendre rendez-vous avec le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire.

Le médecin du travail de l'entreprise est le Dr _____ Adresse du Service de prévention et de Santé au Travail : _____ Téléphone pour prise de Rendez-vous : _____

Nous vous souhaitons un bon rétablissement.

Veuillez agréer, Madame/ Monsieur Nom du salarié_____, nos sincères salutations.

MODÈLE DE COURRIER VISITE DE PRÉ-REPRISE

Logo - Entreprise Adresse Salarié Nom Adresse Date

Madame / Monsieur Nom du salarié_____,

Notre entreprise s'inscrit dans une démarche dynamique et positive visant à entretenir le lien avec nos salariés en arrêt de travail. Cela implique une communication régulière des informations utiles et des échanges afin de préparer le retour du salarié dans l'entreprise lorsque celui-ci est envisagé.

Vous trouverez au dos de ce courrier un rappel des bonnes pratiques mises en place dans l'entreprise à ce sujet.

Vous êtes en arrêt de travail depuis le____. Nous vous proposons de planifier, à votre convenance et sans aucune obligation de votre part, un échange téléphonique ou une rencontre au sein de l'entreprise (pendant vos heures de sortie autorisées). Cela permettra de répondre aux questions que vous vous posez concernant cette période d'arrêt de travail et de définir ensemble nos futures modalités de contact.

Si vous souhaitez programmer ce temps d'échange, nous vous invitons à contacter Nom____ Tel____ Mail____

Vous pouvez également contacter le référent handicap/santé de l'entreprise Nom____ Tel____ Mail____

Nous vous rappelons que vous pouvez, pendant votre arrêt de travail, prendre rendez-vous avec le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire pour une visite de pré-reprise.

Cette visite permet d'identifier le plus tôt possible, les difficultés éventuelles pouvant être rencontrées lors de la reprise et de réfléchir avec l'employeur et le médecin du travail aux solutions possibles.

Elle n'a aucune conséquence sur votre arrêt de travail. Le médecin du travail de l'entreprise est le Dr _____
Adresse du Service de Santé au Travail : _____ Téléphone pour prise de Rendez-vous : _____

Nous nous tenons à votre disposition et vous souhaitons un bon rétablissement. Veuillez agréer, Madame/ Monsieur Nom du salarié_____, nos sincères salutations.

MODÈLE DE COURRIER POUR PROPOSITION D'ENTRETIEN AVANT LA REPRISE

Logo - Entreprise Adresse Salarié Nom Adresse Date

Madame / Monsieur Nom du salarié_____,

Vous nous avez informé que votre arrêt de travail prendra fin le .../.../...

Si vous le souhaitez, nous vous proposons une rencontre dans la semaine du ... au ... avec Madame / Monsieur _____ (préciser le nom de la personne : manager, RH, autre...).

L'objectif de cet entretien sera de répondre à vos éventuelles interrogations et de vous expliquer comment les choses vont se dérouler lors de votre reprise.

Si vous souhaitez programmer ce temps d'échange, nous vous invitons à contacter : Nom : Tel : Mail :

Vous pouvez également contacter le référent handicap/santé de l'entreprise Nom____ Tel____ Mail____

Pour votre information, vous trouverez au dos de ce courrier un rappel des bonnes pratiques mises en place dans l'entreprise.

Veuillez agréer, Madame/ Monsieur Nom du salarié_____, nos sincères salutations

Suivi des prises de contacts arrêts de travail

Afin de favoriser et guider les actions de contact établies dans le cadre du maintien dans l'emploi, voici un exemple d'outil de gestion qui pourrait être mis en place ou adossé à un outil existant. Nous vous conseillons de le personnaliser et de l'adapter afin qu'il puisse répondre à l'accompagnement de vos salariés (informations dispositifs mobilisables avec ou sans RQTH, etc).

Celui-ci doit bien-sûr tenir compte du respect des obligations liées au RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) et à la loi informatique et libertés.

Pour information, le traitement de ces données doit figurer dans votre registre de traitement ou s'il est intégré à vos données RH, vous devez en informer les salariés. Il faut alors en définir la finalité et respecter le principe de proportionnalité tant sur les données collectées que sur la durée de conservation.

SUIVI DES PRISES DE CONTACTS - ARRÊTS DE TRAVAIL

Nom	Prénom	Service	Poste occupé	Catégorie de l'arrêt de travail *	Date initiale	Date de prolongation	Date d'échéance

* Catégorie de l'arrêt de travail : Accident du Travail, Accident de trajet, Maladie, Maladie professionnelle

SUIVI DES CONTACTS AVEC LES SALARIÉS EN ARRÊT DE TRAVAIL

Date de l'absence	Date du contact	Informé/Informée des bonnes pratiques (procédure interne)	Courrier d'information adressé (arrêt de travail supérieur à 1 mois)	Courrier proposition rendez-vous de liaison envoyé (arrêt de travail supérieur à 1 mois)	Courrier proposition de visite de pré-reprise envoyé	Courrier proposition d'entretien avant la reprise envoyé	Rendez-vous formalisé	Contact effectué par	Type de contact (téléphone, rencontre, courrier, autre...)	Prochain contact prévu	Recurrence des contacts prévue

SUIVI DES VISITES MÉDICALES

Date de visite	Type de visite					Conclusions indiquées par les professionnels de santé du service de prévention et de santé au travail
	Visite d'information et de prévention	Rendez-vous de liaison	Visite de pré-reprise	Visite de reprise	Visite post-exposition	

Les dispositifs mobilisables

MESURES MOBILISABLES RELEVANT DE L'ASSURANCE MALADIE

ESSAI ENCADRÉ "L. 323-3-1 et D. 323-6 et suivants du code de la sécurité sociale" :

"Tester, pendant un arrêt de travail, au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise, la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé."



Acteurs : Service social de l'assurance maladie, et avec l'accord du médecin traitant et du médecin du travail assurant le suivi du salarié. Appui possible du Cap Emploi"



Public : Salariés du régime général, intérimaires, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle en arrêt de travail.



Financeurs : Assurance maladie (IJ) et l'employeur pour le complément employeur le cas échéant

CONVENTION DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE "L.5213-3-1 et R.5213-15 et suivants du code du travail" :

"Faciliter à la suite d'un arrêt de travail, la reprise des salariés dans leur emploi ou leur permettre d'acquérir la connaissance et le savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier (au sein de la même entreprise ou dans une autre entreprise)."



Acteurs : Convention conclue entre la CPAM, l'employeur et le salarié. La DREETS est informée de la mise en place de la convention. Appui possible du Cap Emploi



Public : Dispositif élargi par la loi du 2 août 2021 aux salariés présentant une inaptitude ou un risque d'inaptitude sans nécessairement être bénéficiaires de la RQTH. Les salariés bénéficiaires de la RQTH, et présentant une inaptitude ou un risque d'inaptitude restent éligibles.

Des évolutions sont à prévoir à partir de 2023 dès la sortie des décrets d'application



Financeurs : Assurance maladie et employeur

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE "L. 323-3 et R. 323-3 du code de la sécurité sociale" :

"Réduire temporairement le temps de travail afin de permettre au salarié de se maintenir dans l'emploi et de le reprendre à terme à temps complet."



Acteurs : Prescrit par le médecin traitant, avec accord de l'Assurance maladie et après visite de reprise menée par le médecin du travail et accord de principe de l'employeur.



Public : Ouvert en cas de maladie d'origine non professionnelle, concerne un salarié en arrêt de travail, ou rencontrant des difficultés au travail liées à sa santé ou à son handicap.



Financeurs : Salaire versé par l'employeur + indemnités journalières versées par l'Assurance maladie.

TRAVAIL AMÉNAGÉ OU À TEMPS PARTIEL "L. 433-1 code de la sécurité sociale" :

"Aménager temporairement le temps de travail et/ou la charge de travail par une reprise progressive de l'activité après un arrêt de travail."



Acteurs : Prescrit par le médecin traitant. Accord du médecin conseil et de la CPAM. Négociation des modalités avec employeur et médecin du travail.



Public : "Ouvert aux victimes d'Accident du Travail /Maladie Professionnelle. Concerne un salarié en arrêt de travail ou rencontrant des difficultés au travail liées à sa santé ou à son handicap



Financeurs : Salaire versé par l'employeur + indemnités journalières versées par l'Assurance maladie.

MESURES MOBILISABLES RELEVANT DE L'AGEFIPH

INCLU'PRO

Inclu'Pro est une offre de formation pré-qualifiante à visée d'insertion sociale et professionnelle personnalisée et adaptée aux besoins des personnes dans leur parcours d'accès à l'emploi, et de maintien dans l'emploi.

Elle **concerne** : Les **demandeurs d'emploi, salariés ou agents de la fonction publique, salariés indépendants, exploitants agricoles en activité professionnelle ou en arrêt de travail, bénéficiaires d'une RQTH** ou en voie de le l'obtenir.

4 parcours modulaires, individualisés visant : l'élaboration du projet professionnel, les parcours d'accès à l'emploi et de maintien dans l'emploi, la formation.

Elle intervient **sur prescription de** : **Cap Emploi, France Travail, Mission Locale, Assistantes sociales de la CARSAT, du FASTT, Cellule maintien MSA, Conseiller en évolution professionnel réseau des CIBC ARA, Centre de gestion, Service de prévention et de santé au travail, entreprises adaptées, Comète, conseillers HANDIBTP.**

MESURES CIBLANT LA COORDINATION DES INTERVENANTS

LA VISITE DE PRÉ-REPRISE

La **visite de pré-reprise** est à l'**initiative du salarié, du médecin conseil ou du médecin traitant.**

Une VPR peut être organisée afin de **favoriser le retour et le maintien (R. 4624-29 CT)** alors même que le salarié est encore en arrêt de travail. Il s'agit d'**anticiper la reprise et de repérer le plus en amont possible le risque de désinsertion professionnelle.**

Si le Code du Travail prévoit cette visite après 3 mois d'arrêt de travail, rien n'interdit qu'elle ait lieu avant. L'**objectif** est de **proposer des mesures d'adaptation individuelle pour préparer le retour à l'emploi dans les meilleures conditions.**

Au cours de l'examen de pré-reprise, le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire peuvent recommander :

- Des aménagements et adaptations du poste de travail,
- Des préconisations de reclassement,
- Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Ces recommandations peuvent être discutées avec l'employeur et le médecin conseil, sauf si le salarié s'y oppose.

Si la loi ne prévoit pas de VPR à l'initiative du médecin du travail, rien n'interdit au médecin du travail d'informer le salarié en arrêt de travail (ainsi que lors de chaque visite médicale) de la possibilité de solliciter une telle visite.

RENDEZ-VOUS DE LIAISON "L.1226-3 et D.1226-8-1 du code du travail" :

"Maintenir un lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur, présenter les différents dispositifs en maintien en emploi, les visites de préreprise et de reprise, les mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail. N'est pas un rendez-vous médical."



Acteurs : Employeurs, salariés, services de prévention et de santé au travail.



Public : Salariés en arrêt de travail de plus de trente jours.



Financeur : Employeur.

VISITE DE REPRISE "L.4624-2-3 du code du travail" :

"Vérifier l'aptitude du salarié à reprendre son poste après un arrêt de travail."



Acteurs : Médecin du travail.



Public : Salariées revenant de congé maternité, salariés en arrêt de travail pour cause de maladie professionnelle sans condition de durée, salariés en arrêt de travail pour cause d'accident du travail d'une durée de trente jours, salariés en arrêt maladie ordinaire d'une durée de 60 jours.



Financeur : Employeur.

VISITE MÉDICALE DE MI-CARRIÈRE "L. 4624-2-2 du code du travail" :

"Établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, Évaluer les risques de désinsertion professionnelle et sur la prévention des risques professionnels, en prenant en compte l'évolution de ses capacités, en fonction de son parcours professionnel de son âge et de son état de santé ; Sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels."



Acteurs : Employeurs, salariés, médecin du travail, infirmier en pratique avancée, branches professionnelles.



Public : Salariés âgés de 45 ans (ou d'un âge déterminé par accord de branche).



Financeur : Employeur.

MESURES MOBILISABLES RELEVANT DE LA FORMATION, LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE

TRANSITIONS COLLECTIVES (TRANSCO) "Instruction du 7 février 2022 modifiée" :

"Permet aux salariés dont le métier est identifié comme fragilisé au sein de l'entreprise de financer des formations certifiantes ciblant des métiers porteurs dans son bassin d'emploi."



Acteurs : Employeur / Commission Paritaire interprofessionnelles régionales (Transitions Pro).



Public : Salariés de droit privé.



Financeurs : Employeur / Commission Paritaire interprofessionnelles régionales (Transitions Pro).

RECONVERSION OU PROMOTION PAR L'ALTERNANCE "Articles L6324-1 à L6324-10) du code du travail" :

"Permet aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession d'accéder à une formation certifiante tout en restant dans leur entreprise."



Acteurs : Employeur / Opérateur de compétences (OPCO).



Public : Salariés n'ayant pas acquis de certification professionnelle correspondant au grade de la licence, en CDI, en CUI, en activité partielle, et pour les sportifs et entraîneurs professionnels en CDD.



Financeurs : Employeur / Opérateur de compétences (OPCO).

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION "Articles L6323-10 à L6323-20-1 du code du travail" :

"Permet aux bénéficiaires de financer des formations certifiantes de leur choix."



Acteurs : Toute personne active d'au moins 16 ans.



Public : Toute personne active d'au moins 16 ans.



Financeurs : Caisse des dépôts et consignations.

ACTIONS DE REMOBILISATION PRÉCOCES (ACTIONS DE FORMATION) PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL "Article L323-3-1 et L. 433-1 du code de la sécurité sociale" :

"Élaborer et/ou mettre en œuvre un projet de maintien en emploi, des actions de formation pendant l'arrêt de travail."



Acteurs : Sur autorisation de l'Assurance Maladie, via accord du médecin traitant et avis du médecin du travail et de la cellule prévention de la désinsertion professionnelle.



Public : Salariés du régime général en arrêt de travail total ou partiel présentant un risque de prévention de la désinsertion professionnelle.



Financier : Assurance maladie.

Concernant la nécessité de solliciter l'Assurance Maladie pour réaliser une action de remobilisation dans le cadre d'un arrêt de travail lorsque que le risque d'inaptitude est reconnu par le médecin du travail :

"Possibilité de bénéficier des dispositions des *articles L.323-3-1 et L.433-1 alinéa 4 du Code de la Sécurité Sociale* qui autorisent le maintien de l'indemnité journalière pendant une action de formation professionnelle continue, sous certaines conditions :

- ▼ La nature de l'action doit être couverte par l'article L. 6313-1 du code du travail (il s'agit notamment des bilans de compétences, de la validation des acquis de l'expérience, des actions d'adaptation et de développement de compétences, etc.) + Essai encadré et CRPE
- ▼ L'action est soumise à l'accord du médecin traitant
- ▼ Le médecin conseil doit donner son avis sur l'arrêt de travail, qui doit être médicalement justifié pendant la durée de l'action."

PÉRIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL (PMSMP EX PÉRIODE D'IMMERSION) "Article L.5135-1 et L.5135-8 du code du travail" :

"Pendant la PMSMP, le salarié est mis à disposition d'un autre employeur pendant un certain temps. Le but est de permettre au salarié pendant cette période notamment de découvrir un métier, de confirmer un projet professionnel, d'acquérir de nouvelles compétences ou expériences."



Acteurs : France Travail, les missions locales, les Cap emploi, les structures d'insertion par l'activité économique les conseils départementaux, les organismes proposant des actions de préparation à l'apprentissage.



Public : Salariés en recherche d'emploi ou de réorientation professionnelle, TIH.



Financeur : Aucun coût

Les acteurs à mobiliser pour la recherche et la mise en œuvre de solutions

AGEFIPH : DÉFINITION ET CONTACTS

La mission de l'Agefiph est d'**aider les personnes en situation de handicap dans leur vie professionnelle et d'accompagner les entreprises dans leurs projets de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap**. Cela veut dire aider les personnes en situation de handicap à trouver un emploi, à suivre une formation, à conserver un emploi ou à créer une entreprise.

L'Agefiph **aide également les entreprises à recruter, à maintenir dans l'emploi des personnes handicapées et les accompagnent dans la mise en place de leur projet emploi et handicap**.

L'Agefiph met à la disposition des personnes handicapées plusieurs services en ligne :
Personne handicapée | Agefiph

- ▼ Les demandes d'aides financières : déposer, compléter et suivre les demandes :
votre demande d'aide financière | Agefiph
- ▼ Un espace emploi pour :
 - Pour consulter des offres d'emploi diffusées par des entreprises engagées pour l'emploi des personnes handicapées ;
 - Diffuser un profil ;
 - Accueillir sur l'espace emploi de l'Agefiph.

Le site www.agefiph.fr s'adresse aux personnes en situation de handicap, aux employeurs, aux conseillers à l'emploi, et propose un espace emploi dédié au recrutement.

Source : AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (travail-emploi.gouv.fr)

Sites internet :

- ▼ La mission de l'Agefiph : ouvrir l'emploi aux personnes handicapées | Agefiph
- ▼ L'Agefiph, notre action aujourd'hui et demain | Agefiph / La mission de l'Agefiph : ouvrir l'emploi aux personnes handicapées | Agefiph

ANACT : DÉFINITION

L'**Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)** est un **établissement public administratif**, installée à Lyon et placée sous la tutelle du ministère en charge du Travail.

L'ANACT exerce une **mission de service public**. Son action bénéficie prioritairement aux petites et moyennes entreprises. L'ANACT s'appuie en région sur les ARACT qui appréhendent les besoins spécifiques des entreprises et des territoires.

Missions : améliorer les conditions de travail via des projets-pilotes en entreprise, des méthodes et outils à destination des salariés et entreprises en agissant notamment sur l'organisation du travail, les relations professionnelles, la santé qualité de vie et des conditions de travail, etc.

Lexique : <https://www.ANACT.fr/IANACT/qui-sommes-nous>

CAP EMPLOI : DÉFINITION

Cap Emploi s'adresse aux **personnes reconnues en situation de handicap** qu'elles soient demandeurs d'emploi, salariés, agents publics, salariés indépendants ayant besoin d'un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap. Il peut intervenir aussi pour **conseiller les salariés en risque d'inaptitude à demander une reconnaissance du handicap (RQTH)**.

Les conseillers du réseau Cap emploi sont présents dans chaque département.

Suivant les sujets, les conseillers peuvent :

- ▼ **Mobiliser des outils et dispositifs de droit commun et spécifiques** tels que le Conseil en évolution professionnelle, les PMSMP (périodes de mise en situation en milieu professionnel) ;
- ▼ **Faire appel à des organismes ou prestataires externes** (centre de bilan, organisme de formation...).

Ils apportent **aides et conseils personnalisés** à toutes les étapes du parcours professionnel : définition d'un projet professionnel, mobilisation des aides financières, formation, recherche d'emploi, évolution et transition professionnelle, propositions d'offres d'emploi, promotion de profils, intégration, suivi dans l'entreprise et maintien dans l'emploi.

Le Cap emploi est un service de proximité, entièrement individualisé. Il convient de prendre contact avec le Cap emploi du département.

Source :

<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/service-public-de-l-emploi/article/cap-emploi#:~:text=Les%2098%20Cap%20emploi%20sont,personnes%20en%20situation%20de%20handicap.>

Pour qui ? Employeurs, Salariés, Exploitants agricoles, Indépendant :

- ▼ Maintien dans l'emploi
- ▼ Personne en poste ou en arrêt de travail
- ▼ Intervention dans l'entreprise
- ▼ Mobilisation d'aides et mesures

LES CAP EMPLOI DE LA RÉGION AUVERGNE RHÔNE ALPES

AIN : Cap Emploi 01
(Association "HANDICAP EMPLOI 01")
<https://www.capemploi-01.com/>

Antenne : Bourg en Bresse (Siège)
Lieu Unique D'accueil France Travail-Cap Emploi : Ambérieu en Bugey, Belley, Bourg en Bresse, Meximieux, Oyonnax, Thoiry, Trévoux

ALLIER : Cap Emploi 03
(Association "OHÉ PROMÉTHÉE ALLIER")
<https://www.capemploi-03.com/>

Permanences et Antennes : Montluçon (Siège),
Moulins, Vichy, Dompierre sur Besbre, Le Montier
Lieu Unique D'accueil France Travail-Cap Emploi :
Montluçon, Moulins, Vichy

DRÔME ARDÈCHE : Cap Emploi 07-26
(Association "IMPACT H")
<https://www.capemploi-07-26.com/>

Ardèche : St Julien en Saint Alban (Siège) / Antenne
Drôme : Portes les Valences
Lieu Unique D'accueil France Travail-Cap Emploi :
Annonay, Aubenas, Crest, Montélimar, Pierrelatte,
Privas, Romans sur Isère, Tournon sur Rhône, Valence

CANTAL : Cap emploi 15
<https://www.capemploi-15.com/>
Site de l'association : <http://www.agesi15.com/#!cap-emploi>

Antenne : Aurillac (Siège), Mauriac, St Flour,
Lieu Unique D'accueil France Travail-Cap Emploi :
Mauriac, ST Flour

ISÈRE : Cap Emploi 38
(Association "OHÉ PROMÉTHÉE ISÈRE")
<https://www.capemploi-38.com/>

Antenne : Fontaine (Siège), Bourgoin, Vienne
Lieu Unique D'accueil France Travail-Cap Emploi :
Bourgoin Jallieu, Echirolles, Fontaine, Grenoble,
La cote St André, La tour du pin, Le pont de Claix,
Pontcharra, Roussillon, St Martin d'Hères, Tignieu-
Jamezieu, Vienne, Villefontaine, Voiron

LOIRE : Cap Emploi 42
(Association "HANDICAP EMPLOI 42")
<https://www.capemploi-42.com/>

Antennes : Montbrison-Loire Centre, Roanne-Loire
Nord, Chamond-Gier, St Etienne (siège) Agglo et
Ondaine,

Lieu Unique D'accueil France Travail-Cap Emploi :
Andrézieux Bouthéon, Cayenne, Firminy, Kourou,
Matoury, Montbrison, Rive de Gier, St Etienne, St
Laurent du Maroni.

HAUTE LOIRE : Cap Emploi 43
(Association "ASEA 43")
<https://www.capemploi-43.com/>
Site de l'association : <http://www.asea43.org/>

Antennes et permanences : Le Puy-en-Velay (Siège),
CMS Saugues, Espaces entraide de Brioude, Maison de
santé de Langeac, MSAP Craponne sur Arzon
Lieu Unique D'accueil France Travail-Cap Emploi :
Brioude, Le Puy-en-Velay, Monistrol sur Loire

PUY-DE-DÔME : Cap Emploi 63
(Association "ADIS")
https://www.capemploi-63.com

Antennes : Chamalières (Siège)
Lieu Unique D'accueil France Travail-Cap Emploi :
Ambert, Chamalières, Clermont Ferrand, Cournon
d'Auvergne, Issoire, Riom, Thiers

RHÔNE : Cap Emploi 69
(Association "HANDI LYON RHÔNE")
<https://www.capemploi-69.com>
Site de l'association : <https://handilyonrhone.org/>

Antenne : Lyon (Siège), Beaujolais élargi : Villefranche-
sur-Saône, Sud-Est Lyonnais : St Priest, Sud-Ouest
Lyonnais : St Genis Laval.
Lieu Unique D'accueil France Travail-Cap Emploi :
Belleville, Bron, Caluire et Cuire, Givors, Lyon, Meyzieu,
Neuville sur Saône, Oullins, Rillieux La Pape, St Fons,
St Priest, Tarare, Tassin La Demi-Lune, Vaux En Velin,
Vénissieux, Villefranche sur Saône, Villeurbanne

SAVOIE-HAUTE SAVOIE : Cap Emploi 73-74
(Association "AGIR'H")
Site de l'association : <https://agir-h.org/>

Antenne : Chambéry (Siège), Albertville Tarentaise,
Arve Faucigny, Bourget du Lac, Meythet, Thonon-Les-
Bains
Lieu Unique D'accueil France Travail-Cap Emploi : Aix
Les Bains, Albertville, Annecy, Annemasse, Chambéry,
Cluses, Meythet, Montmélian, Moutiers Tarentaise,
Sallanches, Seynod, St Jean De Maurienne, Thonon les
Bains

CAP EMPLOI-FRANCE TRAVAIL : QUI FAIT QUOI ?

Au sein du service public de l'emploi :

France Travail accompagne tous les demandeurs d'emploi dans leur recherche et répond aux besoins de recrutement des entreprises. Pour répondre à ses missions, France Travail s'appuie sur près de 900 agences de proximité et relais et sur son site [France Travail](#).

Cap emploi est chargé :

Pour les personnes en situation de handicap, de leur accompagnement vers l'emploi et dans l'emploi ainsi que de leur maintien dans l'emploi.

Pour les employeurs publics et privés, de leur apporter aides et conseils pour le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi de collaborateurs en situation de handicap.

Lieu Unique D'accueil France Travail-Cap Emploi : France Travail et Cap emploi présentent le lieu UNIQUE d'accompagnement (LUA) pour une offre de services intégrée, à destination de l'ensemble des demandeurs d'emploi en situation de handicap et des employeurs.

Présentation : https://www.pole-emploi.fr/files/live/sites/auvergne-rhone-alpes/files/rhone-alpes/candidat/LUA/rpece_communication_beneficiaires.pdf

CARSAT DÉFINITION ET CONTACTS

La Carsat est un **Organisme du réseau de la Sécurité sociale**. Elle remplit ses missions auprès des salariés et travailleurs indépendants, des retraités et des entreprises pour :

- ▼ Préparer et payer la retraite par répartition ;
- ▼ Accompagner les assurés fragilisés par un problème de santé ou de perte d'autonomie ;
- ▼ Prévenir les risques professionnels, assurer la santé et la sécurité au travail.

L'offre de service du service social de la CARSAT / Assurance maladie :

CARSAT AUVERGNE :

<https://www.carsat-auvergne.fr/home/entreprises/favoriser-le-maintien-dans-lemploi.html>

CARSAT RHÔNE ALPES :

<https://www.carsat-ra.fr/home.html>

Intervention dans le cadre de la Prévention de la Désinsertion professionnelle :

<https://www.carsat-ra.fr/home/actif/etre-accompagne-face-a-vos-difficultes-par-le-service-social/votre-etat-de-sante-rend-difficile-votre-reprise-du-travail-1.html>

<https://www.ameli.fr/drome/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/arret-travail-maladie/repandre-travail-apres-arret-maladie>

Pour un accompagnement du Service social :

- ▼ Contact téléphonique : 3646 et dire service social

- ▼ Formulaire de contact : <https://www.carsat-ra.fr/home/actif/nous-contacter/pour-un-accompagnement-du-servic.html>

En Lien avec la sécurité sociale : <https://www.ameli.fr/assure>

Source : <https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/arret-travail-maladie/repandre-travail-apres-arret-maladie>

Le service médical et le service social de l'Assurance Maladie accompagnent en cas de difficulté à la reprise professionnelle pour maintenir dans l'emploi.

Lien ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/questions-reponses-sur-les-mesures-relatives-a-la-prevention-de-la-desinsertion/>

CPAM CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE : DÉFINITION

La **Caisse nationale de l'Assurance Maladie** gère le **régime général** et aussi : (liste non exhaustive)

- ▼ La branche maladie

Elle assure la prise en charge des dépenses de santé des assurés et garantit l'accès aux soins. Elle favorise la prévention et contribue à la régulation du système de santé français. Elle recouvre les risques maladie, maternité, invalidité et décès.

Pour le régime général, la branche maladie est gérée par la Caisse nationale de l'Assurance Maladie et son réseau

qui se compose des caisses primaires d'assurance maladie (CPAM), des caisses générales de sécurité sociale (CGSS) dans les départements d'outre-mer, des directions régionales du service médical (DRSM), des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), ainsi que des unions de gestion des établissements de caisse d'assurance maladie (UGEAM).

Pour le régime agricole, c'est la MSA qui assure cette gestion.

▼ La branche accidents du travail – maladies professionnelles

Elle gère les risques professionnels auxquels sont confrontés les travailleurs : accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles. À ce titre, elle indemnise les victimes et fixe la contribution respective des entreprises au financement du système. Elle met en œuvre une politique de prévention des risques professionnels.

Au niveau national, la branche Risques professionnels est gérée par la Caisse nationale de l'Assurance Maladie (CNAM). Au niveau local, elle est gérée par les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM), qui assurent l'indemnisation des salariés et indépendants victimes d'accidents ou maladies professionnelles, et par les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).

Pour le régime agricole, c'est la MSA qui assure cette gestion.

Source : <https://www.securite-sociale.fr/accueil>

Annuaire des CPAM :

<https://lannuaire.service-public.fr/navigation/cpam/>

DREETS- INSPECTION DU TRAVAIL : DÉFINITION

La **DREETS Auvergne-Rhône-Alpes – Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités** (DREETS) et l'inspection du travail.

LA DREETS :

La direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) reprend les missions précédemment assurées par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et par la Direction régionale de la cohésion sociale (DRCS).

Citation : <https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/La-DREETS-Auvergne-Rhone-Alpes>

Les DREETS traitent les sujets de :

- ▼ L'entreprise, de l'emploi, du développement des compétences, de l'accompagnement des mutations économiques, du développement économique, du travail, de la concurrence, de la consommation, de la répression des fraudes (champ de compétences des anciennes DIRECCTE) ;
- ▼ La prévention et lutte contre les exclusions, de la protection des personnes vulnérables, de l'inclusion des personnes en situation de handicap, de la protection de l'enfance, de l'accès à l'hébergement et au logement des personnes en situation d'exclusion et de précarité, de la formation et la certification dans le domaine des professions sociales, de la certification dans le domaine des professions de santé non médicales et du volet social et économique de la politique de la ville (champ de compétences des anciens services déconcentrés de la cohésion sociale – DRCS).

Lien contacts départementaux :

DEETS : <https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/Nous-contacter>

<https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/Vos-contacts-dans-les-departements-les-DEETS-PP>

L'INSPECTION DU TRAVAIL

Rôle de l'inspection du travail :

- ▼ Informer et conseiller les employeurs et les salariés sur les dispositions légales
- ▼ Faciliter le dialogue entre employeur et salariés
- ▼ Assurer le respect des dispositions légales en matière de droit du travail

Annuaire inspection du travail : <https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/Annuaire-de-l-Inspection-du-travail>

MDPH DÉFINITION ET CONTACTS

Les Maisons départementales des personnes handicapées exercent une **mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens aux handicaps**.

A ce titre, elles mettent en œuvre les missions suivantes :

- ▼ Informer et accompagner les personnes handicapées et leur famille dès l'annonce du handicap et tout au long de son évolution ;
- ▼ Mettre en place et organiser l'équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne sur la base du projet de vie et propose un plan personnalisé de compensation du handicap ;
- ▼ Assurer l'organisation de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et le suivi de la mise en œuvre de ses décisions, ainsi que la gestion du fonds départemental de compensation du handicap ;
- ▼ Recevoir toutes les demandes de droits ou prestations qui relèvent de la compétence de la Commission des droits et de l'autonomie ;
- ▼ Organiser une mission de conciliation par des personnes qualifiées ;
- ▼ Assurer le suivi de la mise en œuvre des décisions prises ;
- ▼ Organiser des actions de coordination avec les dispositifs sanitaires et médico-sociaux et désigner en son sein un référent pour l'insertion professionnelle.

Source :

MDPH de France : <https://annuaire.action-sociale.org/MDPH/Annuaire.html>

MDPH

01 - MDPH DE L'AIN :

Sur place : 13 avenue de la Victoire - Bourg-en-Bresse
Par Correspondance : 13 avenue de la Victoire - BP 50415 - 01012 Bourg-en-Bresse Cedex
Accueil téléphonique : Du lundi au vendredi : 9:00 à 12:30 - 13:30 à 17:00
Accueil au public sans Rendez-vous : Du lundi au jeudi : 14:00 à 17:00 - Vendredi : 14:00 à 16:30

Par téléphone : 30 01 (prix d'un appel local)
Email : mdph@ain.fr

03 - MDPH DE L'ALLIER :

- Yzeure : Château de Bellevue - Rue Aristide Briand - 03106 Moulin cedex - Tél. : 04.70.34.15.25 - du lundi au vendredi de 9h00 à 12h00 et de 13h30 à 17h00.
- Antenne de Montluçon : 11 Rue Desaix (03105) - Tél : 04 70 34 15 00 - du lundi au vendredi de 9h00 à 12h et de 14h - 17h.
- Antenne de Vichy (03204) : 71 allée des ailes - Tél : 04 70 34 15 50 - du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 17h.

Fax : 04 70 34 15 26
Email : mda03@allier.fr
Site web : <https://www.allier.fr>

07 - MDPH DE L'ARDECHE :

Lundi au vendredi de 8H30 à 11H45. L'après-midi uniquement sur rendez-vous avec les médecins et travailleurs sociaux. Un guichet MDPH est présent dans chacun des 13 centres médico-sociaux du département permettant un accueil physique du public sur l'ensemble du territoire.

Fax : 04 75 64 71 58
Email : mdph@ardeche.fr
Site web : <http://www.ardeche.fr/>

POLE ASTIER FROMENT BP 606 07006 PRIVAS

15 - MDPH DU CANTAL :

Du lundi au jeudi : de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h30.
Le vendredi et les veilles de fêtes : de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 16h30.

Téléphone : 04 71 43 88 88 *Fax* : 04 71 49 79 80
Site web : <http://www.cantal.fr/>

MDPH 15 - Cantal POLE SOLIDARITE
DEPARTEMENTALE 3 RUE ALEXANDRE PINARD
ESPACE GEORGES POMPIDOU 15015 AURILLAC

26 - MDPH DE LA DRÔME :

Du Lundi au Vendredi : de 10h00 à 12h00 de 13h30 à 17h00.
Accueil téléphonique : 0810 01 26 26 - du lundi au vendredi de 9h à 17h30.

Téléphone : 04 75 79 70 09 *Fax* : 04 75 60 58 44
Email : mdph@ladrome.fr
Site web : <http://www.ladrome.fr/nos-actions/solidarites/personnes-handicapees/mdph>

MDPH 26 - Drôme
PLATEAU DE LAUTAGNE - BAT. G
42 AVENUE LANGORIES - BAT G
B.P 145
26900 VALENCE

38 - MDPH DE L'ISÈRE :

Du Lundi au Vendredi : de 08h30 à 12h30 de 13h30 à 17h30.

Téléphone : 04 38 12 48 48 Email : mda38@isere.fr
Site web : <https://www.isere.fr/mda38/Pages/default.aspx>

MDPH 38 - Isère
MAISON DEPARTEMENTALE DE L'AUTONOMIE
15 AVENUE DOYEN LOUIS WEIL
38010 GRENOBLE

42 - MDPH DE LA LOIRE :

Siège accueil : 8h30 - 15h. Les autres horaires des antennes sont sur le site Internet.

Téléphone : 04 77 49 91 91
Site web : http://www.loire.fr/jcms/lw_935092/la-maison-loire-autonomie

MDPH 42 - Loire
HOTEL DU DEPARTEMENT
2 RUE CHARLES DE GAULLE
42022 SAINT-ETIENNE

43 - MDPH DE LA HAUTE-LOIRE :

Les lundis de 13h30 à 16h30. Les mardis, mercredis et jeudis de 9h à 12h et de 13h30 à 16h30. Les vendredis de 9h à 12h.

Téléphone : 04 71 07 21 80
Fax : 04 71 07 21 99
Email : accueil@mdph43.fr
Site web : <http://www.hauteloire.fr/La-Maison-Departementale-des.html>

MDPH 43 - Haute-Loire
9 RUE DES MOULINS
CS 40114
43009 LE PUY EN VELAY

63 - MDPH DU PUY-DE-DÔME :

Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h. Fermeture le jeudi matin

Téléphone : 04 73 74 51 20
Fax : 04 73 74 51 28
Email : mdph@mdph63.fr
Site web : http://www.mdph63.fr/portal/page/portal/OSW_V3/Handicap

MDPH 63 - Puy-de-Dôme 11 RUE VAUCANSON 63000 CLERMONT FERRAND

69 - MDPH DU RHÔNE :

Du Lundi au Vendredi de 08h30 à 12h00 de 13h30 à 16h30.

Téléphone : 04 26 83 86 86
Email : handicap@grandlyon.com
Site web : https://www.rhone.fr/jcms/tl1_2008538/fr/mdmph

MDPH 69 - Rhône 8 RUE JONAS SALK 69007 LYON

73 - MDPH DE LA SAVOIE :

Lundi et mardi de 8h30 à 12h et de 14h à 17h. Mercredi et jeudi de 8h30 à 12h. Fermeture le vendredi. Accueil téléphonique : Du lundi au jeudi de 8h30 à 12h et de 14h à 17h.

Téléphone : 04 79 75 39 60
Email : mdph73@mdph73.fr
Site web : https://www.savoie.fr/web/sw_55076/MDPH/Accueil

MDPH 73 - Savoie 110 RUE SAINTE ROSE 73000 CHAMBERY

74 - MDPH DE LA HAUTE-SAVOIE :

Du Lundi au Vendredi : de 08h30 à 12h00 de 13h45 à 17h00.

Relais sur le territoire
Equipe Territoriale Handicap CHABLAIS
« L'Androsace », 1 rue Casimir Capitan 74200 THONON LES BAINS Tél : 04.50.81.89.22

Equipe Territoriale Handicap GENEVOIS 7 bis, place du Porte Bonheur 74100 VILLE LA GRAND Tél : 04.50.84.31.60

Equipe Territoriale Handicap VALLEE DE L'ARVE
Circonscription d'Actions Médico-Sociales du Faucigny 187, rue du Quai, 74970 MARIGNIER Tél : 04.50.47.63.15

Téléphone : 04 50 33 22 50 Fax : 04 50 33 22 54
Email : mdph@mdph74.fr
Site web : <http://www.mdph74.fr/>

MDPH 74 - Haute-Savoie
26 AVENUE DE CHEVENE
CS 20123 74003 ANNECY

MSA DÉFINITION

La mutualité sociale agricole (MSA) **assure la couverture sociale de l'ensemble de la population agricole et des ayants droit** :

- Exploitants ;
- Salariés (d'exploitations, d'entreprises, de coopératives et d'organismes professionnels agricoles) ;
- Employeurs de main-d'œuvre.

Il s'agit du deuxième régime de protection sociale en France. Elle verse toutes les prestations auxquelles la population agricole et des ayants droit peuvent prétendre en santé, famille, retraite, accident du travail et maladie professionnelle.

Elle assure le recouvrement :

- Des cotisations ;
- Des contributions sociales ;
- De l'assurance chômage ;
- Et des cotisations conventionnelles pour de nombreux organismes.

En complément de sa mission de service public de la sécurité sociale, elle **prend en charge la médecine du travail ainsi que la prévention des risques professionnels**.

Source texte :

<https://www.monparcours handicap.gouv.fr/glossaire/msa>

<https://www.msa.fr/lfp>

<https://ssa.msa.fr/document/prevention-de-la-desinsertion-professionnelle-des-travailleurs-agricoles/>

Les MSA mettent en place des cellules pluridisciplinaires de maintien dans l'emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle. Un référent maintien dans l'emploi accompagne les assurés.

Source :

<https://ssa.msa.fr/wp-content/uploads/2019/01/Poster-CCMSA-prevention-desinsertion-professionnelle.pdf>

LA LISTE DES CAISSES MSA PAR DÉPARTEMENT

<https://www.msa.fr/lfp/contact/coordonnees-msa>

01 - AIN

MSA Ain-Rhône
15, avenue du Champ de Foire
01059 BOURG-EN-BRESSE Cedex 9
ain-rhone.msa.fr

03 - ALLIER

MSA Auvergne
16 rue Jean Claret
63972 CLERMONT-FERRAND Cedex 9
Accueil : 20 avenue Meunier à Moulins
auvergne.msa.fr

07 - ARDÈCHE

MSA Ardèche Drôme Loire
43 avenue Albert Raimond
BP 80051, 42275 SAINT PRIEST EN JAREZ CEDEX
ardechedromeloire.msa.fr

15 - CANTAL

MSA Auvergne
16 rue Jean Claret
63972 CLERMONT-FERRAND Cedex 9
Accueil : 9 rue Jean de Bonnefon, Aurillac
auvergne.msa.fr

26 - DRÔME

MSA Ardèche Drôme Loire
43 avenue Albert Raimond
BP 80051, 42275 SAINT PRIEST EN JAREZ CEDEX
ardechedromeloire.msa.fr

38 - ISÈRE

MSA Alpes du Nord
73016 CHAMBERY Cedex
Accueil : 5 place Gustave Rivet
38048 GRENOBLE Cedex
alpesdunord.msa.fr

42 - LOIRE

MSA Ardèche Drôme Loire
43 avenue Albert Raimond
BP 80051, 42275 SAINT PRIEST EN JAREZ Cedex
ardechedromeloire.msa.fr

43 - HAUTE-LOIRE

MSA Auvergne
16 rue Jean Claret
63972 CLERMONT-FERRAND Cedex 9
Accueil : 11 boulevard du Président Bertrand au Puy-en-Velay
auvergne.msa.fr

63 - PUY-DE-DÔME

MSA Auvergne
16 rue Jean Claret
63972 CLERMONT-FERRAND Cedex 9
auvergne.msa.fr

69 - RHÔNE

MSA Ain-Rhône
35, rue du Plat
BP 2612, 69232 LYON Cedex 02
ain-rhone.msa.fr

73 - SAVOIE

MSA Alpes du Nord
73016 CHAMBERY Cedex
Accueil : 20 avenue des Chevaliers Tireurs
73016 CHAMBERY Cedex
alpesdunord.msa.fr

74 - HAUTE-SAVOIE

MSA Alpes du Nord
73016 CHAMBERY Cedex
Accueil : 2, boulevard du Fier
74993 ANNECY Cedex 9
alpesdunord.msa.fr

OPCO- OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES : DÉFINITION

Les opérateurs de compétences ont pour **missions de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation.**

LES OPCO ont pour mission :

- D'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- D'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
 - Établir la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ;
 - Déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
 - Les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;
- D'assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
- D'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Comment connaître son opérateur de compétences (OPCO) ?

Source du texte et lien site à transmettre : <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco>

SPE – SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI : DÉFINITION

Le **service public de l'emploi** a pour mission **l'accueil, l'orientation, la formation et l'insertion**. Il comprend le placement, le versement d'un revenu de remplacement, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés.

Source : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006145417/#:~:text=Le%20service%20public%20de%20l'emploi%20a%20pour%20mission%20l,professionnels%20de%20tous%20les%20salari%C3%A9s

CAP EMPLOI

Réseau national d'Organismes de Placement Spécialisés au service des personnes en situation de handicap et des employeurs.

Annuaire des services publics de l'emploi :

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/annuaire>

DIRECTIONS RÉGIONALES

Ces directions rassemblent au niveau régional les compétences pour les entreprises en matière de cohésion sociale, de travail, d'emploi et d'économie, et les services de l'État qui en sont chargées.

DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES

Ces directions rassemblent au niveau départemental les compétences pour les entreprises en matière de cohésion sociale, de travail, d'emploi et d'économie, et les services de l'État qui en sont chargées.

MISSION LOCALE, ASSOCIATION/ANIMATION REGIONALE DES MISSIONS LOCALES

Les Missions locales accueillent les jeunes de 16 à 25 ans pour les informer, les orienter et les accompagner dans leur insertion sociale et professionnelle. Les Animations Régionales des Missions Locales assurent l'animation régionale des Missions locales et sont les interlocutrices de l'État au niveau régional.

FRANCE TRAVAIL

Les agences de proximité, relais, permanences et agences spécialisées de France Travail accueillent les demandeurs d'emploi et les employeurs qui souhaitent recruter de nouveaux salariés.

SERVICE DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

Présanse AURA est le réseau Auvergne-Rhône-Alpes des services de santé au travail interentreprise.

Objectif : « Créer un lieu d'échange, de réflexion, de concertation et de coordination de leurs actions. »

Lien : <https://www.presanse-auvergne-rhone-alpes.org/>

TRANSITION PRO : DÉFINITION

5 DISPOSITIFS DE RECONVERSION MIS EN ŒUVRE

Organisme paritaire, piloté par les partenaires sociaux et financé par l'État, Transitions Pro agit à travers la mise en œuvre des 5 dispositifs suivants :

- ▼ Le **Projet de Transition Professionnelle (PTP)** qui permet aux salariés de suivre de façon individuelle une formation en vue de changer de métier ;
- ▼ Le dispositif **Transitions collectives** qui favorise la reconversion professionnelle des salariés dont l'emploi est fragilisé, vers des métiers qui recrutent près de chez eux ;
- ▼ Le **dispositif démissionnaire** qui permet au salarié démissionnaire de bénéficier de l'allocation chômage soit pour préparer un projet de création ou de reprise d'entreprise, soit pour suivre une formation en vue de changer de métier ;
- ▼ La **Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE)** qui permet au salarié de faire reconnaître son expérience professionnelle par un diplôme ;
- ▼ Le **certificat CléA**, qui est la reconnaissance d'un socle commun de compétences nécessaires à l'exercice de tous métiers.

Source : <https://www.transitionspro-ara.fr/tout-savoir-sur-transitions-pro/>

Vos contacts

APOLLINE GAILLARD
CHARGÉE DES MANDATS ET DU PARITARISME
CHARGÉE DE PROJETS EMPLOI-COMPÉTENCES
TEL : 07 62 00 05 97
AGAILLARD@MEDEF-AURA.FR

CLAIRE DOMERGUE
COORDINATRICE RÉGIONALE EMPLOI ET FORMATION
PROFESSIONNELLE
TEL : 06 20 73 34 28
CDOMERGUE@MEDEF-AURA.FR