

# CONFÉRENCE DE PRESSE

Mercredi 5 décembre 2018  
14h-14h30



**Palais des Congrès – DIJON**

Cette action est financée grâce au concours de :



Cette manifestation s'inscrit dans le Mois de l'ESS :



## Introduction :

PassEvolutionPro est un **centre de ressources en ligne permettant d'aider à prévenir et anticiper les problématiques liées à l'inaptitude professionnelle dans le secteur sanitaire, social et médico-social.**

Il est destiné aux employeurs, aux salariés et aux instances représentatives du personnel) qui y trouveront un grand nombre de ressources, tels que des témoignages, des outils, des bonnes pratiques... pour mieux agir en prévention, maintenir dans l'emploi et sécuriser les parcours professionnels.

Cette plate-forme numérique est le résultat d'un long travail d'investigation mené avec des salariés et des employeurs de ce secteur, et partagé avec de nombreux acteurs.

## Les origines

CREATIV' et la CRESS Bourgogne Franche-Comté s'étaient associés pour mener une démarche de gestion prévisionnelle territorialisée des emplois et des compétences dans l'ESS en Côte d'Or. Les constats réalisés lors du diagnostic partagé avaient révélé qu'il existait un réel besoin de **travailler sur la sécurisation des parcours professionnels dans le champ de l'action sociale et de la santé**. Des problématiques de pénibilité et d'usure au travail avaient, en effet, été identifiées dans les métiers d'aide à domicile, d'aide-soignant, et d'aide médico-psychologique.

C'est la raison pour laquelle les deux partenaires ont souhaité monter une action expérimentale, qui a démarré à l'automne 2015, visant à :

- Accompagner des personnels aides-soignants / aides à domicile / aides médico-psychologiques confrontés à des problématiques de pénibilité au travail et menacés d'inaptitude médicale, analyser leurs compétences afin de déterminer avec eux les réorientations possibles,
- Faire changer les pratiques (prévention) au sein des établissements concernés, puis plus largement sur le territoire,
- Permettre un meilleur accès aux dispositifs des différents acteurs impliqués et mieux articuler leurs offres de services,
- Favoriser les mobilités professionnelles des métiers et secteurs investis vers d'autres métiers et secteurs, dans une logique de passerelle.

## Partenaires engagés et entreprises pilotes :

Le projet a été soutenu par l'État, la Région Bourgogne Franche-Comté et le Fonds d'Amélioration des Conditions de Travail (FACT).

Il a mobilisé de nombreux acteurs : partenaires sociaux ( UDES, CGT, CFTD...), AIST 21 (médecin du travail), OPCA (UNIFAF, UNIFORMATION, AGEFOS PME), CAP EMPLOI-SAMETH 21, AGEFIPH, OETH, et plus récemment CESAM, IRTESS, CIBC, EMFOR...

L'ARACT Bourgogne Franche-Comté a été un partenaire privilégié qui est intervenu dans le cadre d'ateliers (à destination des salariées puis à destination des entreprises).

Six entreprises se sont engagées dans la démarche : ACODEGE, ADMR, Croix Rouge Française (Messigny et Vantoux), Foyer ADAPEI Les Eaux Vives, Mutualité Française Bourguignonne, UNIDOM 21.

## L'expérimentation :

L'expérimentation a été menée en plusieurs étapes :

### **1/ L'accompagnement de salariées menacées d'inaptitude médicale, orientée par leur employeur ou leur médecin du travail :**

Treize salariées ont été orientées. Dix ont souhaité être accompagnées. Les personnes orientées étaient pour la plupart d'entre elles très proches du licenciement, certaines étaient dans leur 3ème année d'arrêt maladie. La moyenne d'âge était de 42 ans. Une partie de ces personnes refusaient de demander la RQTH par peur d'être « étiquetée » ou bien l'ont fait très tardivement, se privant ainsi de certains leviers.

Sur les dix personnes accompagnées, cinq d'entre elles ont été licenciées pour inaptitude dans les six mois qui ont suivis. Il a été néanmoins possible d'accompagner cinq personnes dans leur parcours de reconversion / formation.

### **2/ L'accompagnement de 6 entreprises pilotes dans le cadre d'ateliers :**

Dans ce cadre, l'ARACT est intervenue en deux temps.



Le premier temps visait à constituer un groupe de salariées menacées d'inaptitude (ancienneté de 5 ans à 25 ans) et sur les trois typologies de postes. L'objectif était d'identifier avec ces salariées ce qui a été source de pénibilité, les moments charnières dans leur carrière. Une restitution a ensuite été faite auprès des entreprises en septembre 2016.

Le second temps est une action collective de 4 ateliers de février à juin 2017 avec six entreprises, sur la prévention de la pénibilité et la préservation des aptitudes. L'objectif était que ces entreprises puissent partager des repères, des méthodes et des outils, qu'elles pourraient utiliser par la suite.

- Séance 1 : Pénibilité, usure professionnelle : des premiers signes à la mise en place d'une démarche de prévention (intervention du Docteur Charriau Coget, médecin du travail AIST 21)
- Séance 2 : Identifier les sources de pénibilité via l'analyse du travail- Le lien entre sphère physique et sphère psychologique
- Séance 3 : Soutien, management et reconnaissance`
- Séance 4 : Anticipation et évolution des carrières professionnelles

Cet accompagnement a donné lieu à un livrable, à destination des entreprises.

### **3/ Analyse des causes et préconisations :**

L'analyse systémique des causes de licenciement pour inaptitude a révélé quatre grandes thématiques :

- l'usure au travail
- le repérage tardif des salariés menacés d'inaptitude
- la difficulté des employeurs d'agir en prévention ou de traiter les cas d'inaptitude
- le manque d'articulation entre les différents acteurs susceptibles d'intervenir aux différentes étapes du parcours.

A partir des constats, des préconisations ont été réalisées. En voici les principales :

Sur l'usure au travail : anticiper la gestion des carrières, favoriser les mobilités professionnelles et parler de la pénibilité avant qu'elle ne s'installe.

Sur les problématiques de repérage et l'action des employeurs : favoriser l'expression des salariés (appel à un tiers, médecin du travail, IRP... nomination d'un référent interne), accompagner et former l'encadrement intermédiaire, sensibiliser tous les échelons de l'entreprise, démarche de veille systématique, améliorer la connaissance des acteurs et des dispositifs...

Sur l'articulation du partenariat : promouvoir la connaissance mutuelle des acteurs, proposer un interlocuteur de référence (fil rouge), maximiser les possibilités d'intervention (combler les manques).

### **4/ Capitalisation de ces éléments et essaimage :**

Fin 2016, CREATIV' a obtenu un financement du Fonds d'Amélioration des Conditions de Travail (FACT) afin de capitaliser et d'essaimer ces recommandations à destination d'un plus grand nombre d'établissements.

CREATIV' et ses partenaires ont fait le choix de réaliser cette capitalisation au moyen d'un **centre de ressources en ligne**, qui servira également de support à l'essaimage.

Les années 2017 et 2018 ont été consacrées à :

- la préparation de cette plate-forme numérique (pour laquelle un financement complémentaire, a été octroyé à l'automne 2018 par le Conseil régional de Bourgogne Franche-Comté)
- à l'élaboration d'un plan d'actions « d'essaimage ».

Ce sont ces deux éléments qui vous sont présentées ci-après.

## Présentation de PassEvolutionPro

### Présentation de PassEvolutionPro

PassEvolutionPro est un centre de ressources en ligne, destiné aux employeurs, salariés et instances représentatives du personnel du secteur sanitaire, social et médico-social.

La plate-forme est d'ailleurs organisée selon ces trois focalisations.



L'ensemble de ces parties prenantes y trouveront un grand nombre de ressources, tels que des témoignages, des outils, des bonnes pratiques... pour :

- mieux agir en prévention,
- maintenir dans l'emploi
- et sécuriser les parcours professionnels.

Cette plate-forme est conçue pour être évolutive. En effet, ses contenus seront mis à jour au fur et à mesure du temps, en fonction :

- de l'évolution de la réglementation,
- de l'apport de nouvelles ressources (informations, témoignages, outils),
- d'une modification éventuelle de son périmètre
- des travaux qui seront engagés dans le cadre du plan d'actions 2019-2020...

## Suite des travaux

Un plan d'actions d'essaimage a été élaboré. Il doit être mis en œuvre en 2019-2020.

### **SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DANS LE SECTEUR SOCIAL / MÉDICO-SOCIAL 2019-2020**

I/ Coordonner la démarche globale

II/ Alimenter la plate-forme numérique/centre ressource PassEvolutionPro permettant d'informer l'ensemble des acteurs et de diffuser les bonnes pratiques

III/ Promouvoir une action volontariste des structures en matière de prévention, maintien dans l'emploi et sécurisation des parcours

IV/ Sécuriser les parcours et accompagner les mobilités professionnelles des salariés

A/ Développer et utiliser un outil de recueil, de mesure et de capitalisation des compétences pour accompagner l'évolution des salariés et les mobilités professionnelles

B/ Organiser des passerelles : dans l'entreprise, dans le groupe, dans le secteur, en dehors

V/ Mettre en place des actions pour l'animation et le management des équipes

VI/ Sensibiliser et former les salariés et futurs salariés

A/ Ajouter des modules de sensibilisation dans le programme des titres professionnels (DEAVS, aides-soignants) +Dispositif d'Accès à la Qualification + modules courts en formation continue

B/ Formation/sensibilisation des IRP.