

ENQUÊTE DE LA DARES

Actions de prévention et maintien en emploi

La Direction de l'Animation de la Recherche des Etudes et des Statistiques (DARES) publie les résultats d'une enquête comparée sur le maintien en emploi des personnes à la santé fragile et l'impact des actions de prévention sur ces dernières.

En savoir plus :

► La synthèse et les données détaillées de cette enquête sont disponibles sur le site dares.travail-emploi.gouv.fr ou via le site de Présanse, rubrique Actualités.

A lors que le Plan Santé au Travail 3 plaçait au rang de priorité la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi, la DARES a mené une enquête sur le lien entre actions de prévention et taux d'emploi des salariés à la santé fragile.

L'analyse comparative des données montre que les salariés en emploi en 2013 et ayant une santé altérée sont 83 % à être en emploi trois ans plus tard, contre 89 % des personnes en bonne santé. L'on retrouve dans la population des salariés à la santé fragile les mêmes critères favorisant le maintien en emploi que dans la population des salariés en bonne santé (niveau de diplôme, carrière continue...).

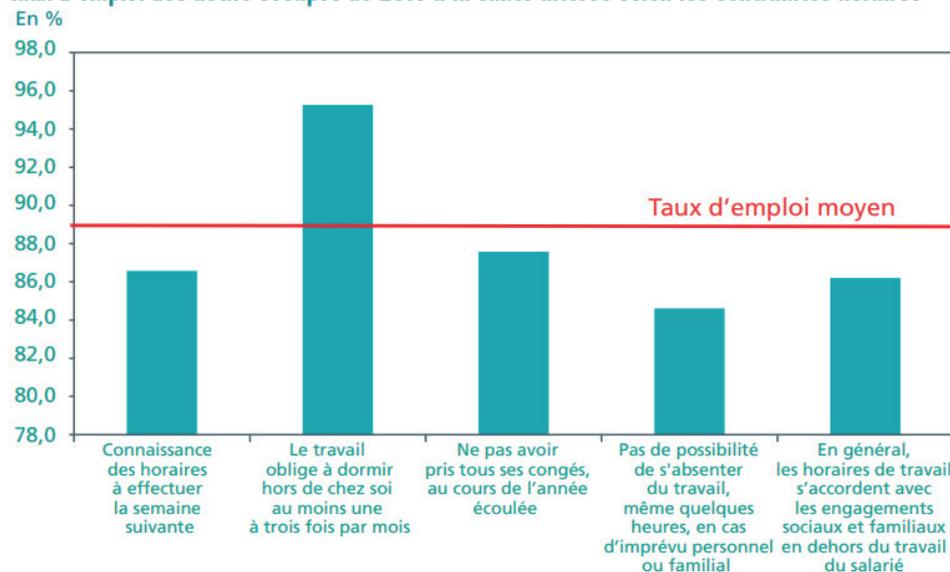
En ce qui concerne l'impact de la prévention, on notera notamment que les salariés qui, en 2013, avaient bénéficié d'une visite récente (moins de deux ans auparavant) auprès d'un médecin du travail sont plus nombreux à se maintenir en emploi en 2016, en dépit de leurs problèmes de santé (cette corrélation ne s'observe pas chez les salariés en bonne santé.) La perception par les salariés de l'investissement de l'entreprise dans la prévention est également associée à une meilleure préservation de l'emploi des personnes à la santé altérée.

La Dares précise cependant n'avoir pas pu mettre en évidence des résultats analogues, à partir des informations fournies par les employeurs des salariés interrogés pour l'enquête Conditions de travail 2013 (voir n° 102 de Dares statistiques ou le n° 35 des Informations Mensuelles, Octobre 2014, page 5).

« Les liens ici mis à jour par l'étude des seules réponses des salariés résultent peut-être plus de situations individuelles que d'un effet général de la prévention mise en place par les employeurs. Il est possible, par exemple, que les entreprises cherchent davantage à impliquer dans la prévention des risques certains salariés jugés « clés », et aussi à conserver plus systématiquement ces salariés en emploi même en cas de problème de santé ; des études complémentaires sont nécessaires pour approfondir ces questions. »

Graphique 1

Taux d'emploi des actifs occupés de 2013 à la santé altérée selon les contraintes horaires*



* On a ici retenu les contraintes horaires significativement liées au maintien en emploi selon un modèle logit expliquant le maintien dans l'emploi par les caractéristiques personnelles (âge, sexe, santé...) et professionnelles incluant les contraintes horaires détaillées.

Lecture : 95 % des actifs en emploi en 2013 qui déclarent une santé fragile sont toujours en emploi en 2016. Champ : actifs de 2013, répondants et actifs ou inactifs hors retraités en 2016, qui déclarent une santé altérée en 2013.

Source : CT-RPS 2016 (volet salariés), Dares.

Le maintien en emploi des salariés à la santé altérée est aussi plus fréquent, si ces derniers ont été consultés pour le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUER). En 2013, 46 % des directions des établissements interrogés ont déclaré avoir procédé à l'actualisation annuelle du DUER, 30 % des salariés signalent avoir eu connaissance du DUER, 8 % avoir été consultés à cette fin. Si, en 2016, le maintien en emploi n'apparaît pas corrélé à la connaissance du DUER par les salariés, la consultation pour l'élaboration accroît cependant la probabilité de maintien dans l'emploi pour les salariés à la santé altérée.

« Il semble donc que c'est davantage la volonté des employeurs d'impliquer ces salariés dans la mise en œuvre de mesures de prévention qui influence leur maintien en emploi, que la seule élaboration du document. Il est possible que ce résultat reflète aussi l'hétérogénéité des entreprises en termes de gestion de la main-d'œuvre, certaines entreprises impliquant davantage les salariés pour la prévention et sécurisant plus systématiquement l'emploi des personnes connaissant des problèmes de santé. » ■

COMMISSION D'ÉTUDE DU 12 SEPTEMBRE 2019

AGE et programme de la journée

La prochaine journée d'étude de Présanse aura lieu le 12 septembre 2019 à Paris, dans l'enceinte de l'Hôtel Paris Marriott Opéra Ambassador.

La matinée technique se consacrera dans un premier temps à la présentation du nouveau référentiel Amexist, outil d'évaluation de la Démarche de Progrès en santé au travail, et dans un second à la présentation du répertoire des compétences, élaboré et proposé aux Services pour les fonctions support.

L'après-midi, la réunion d'information sera l'occasion de faire le point sur la réforme en cours, sur les actions de communication et d'influence engagées et sur les travaux relatifs à l'offre (commission Veille et développement

de l'offre). Un retour sur les enjeux de la « loi Buzyn » sera également proposé.

Par ailleurs, une Assemblée Générale Extraordinaire se tiendra en ouverture de la journée. Elle aura pour finalité de permettre, conformément à la volonté unanime du Conseil d'Administration, la prolongation pour un an du mandat du président Lesimple.

Les inscriptions peuvent se faire par le bulletin disponible sur www.presanse.fr, rubrique Actualités, ou via le lien envoyé par mail les 29 août et 2 septembre derniers. ■