

LE REPÉRAGE PRÉCOCE DES RISQUES DE DÉCROCHAGE PROFESSIONNEL SUR UNE POPULATION DES 45-55 ANS



Sylvie GARCIA – Directrice – CMIST Alès Lozère – Alès

Serge VOLKOFF – Statisticien, Ergonome – CREAPT – Noisy-le-Grand

Le CMIST, association paritaire de Santé au travail, bénéficiant d'un agrément de l'Etat, est une équipe pluridisciplinaire de 27 collaborateurs, accompagnant près de 40 000 salariés et 5 400 entreprises sur les territoires du Gard et de la Lozère.

En 2018, une nouvelle démarche innovante a été lancée pour repérer les premiers signaux de décrochage professionnel, afin de réduire **les risques de désinsertion professionnelle** et de consolider les parcours professionnels. Les questions liées au maintien dans l'emploi des seniors, la question de la pénibilité, l'allongement de la durée du travail, la mutation des emplois sont des difficultés rencontrées par les adhérents des Services de santé et leurs services de ressources humaines.

Le CMIST finalise une action expérimentale avec le Centre de Recherche sur l'Expérience, l'Age et les Populations au Travail, l'Institut National de Recherche et de Sécurité et le Centre Interinstitutionnel de Bilan de Compétences pour briser le tabou du vieillissement actif et faire évoluer les pratiques professionnelles. Il s'agit d'un axe stratégique de notre projet de Service validé par nos instances de gouvernance et les services de l'Etat.

Dans le cadre d'un travail partenarial, **une cohorte de près de 600 salariés** volontaires sont suivis depuis trois ans pour objectiver ces signaux d'alerte. Ce sont des salariés âgés de 45 à 55 ans, donc avec en général un parcours professionnel déjà long, mais encore à distance de leur départ en retraite.

Le premier questionnaire a été proposé aux personnes reçues de mars à juillet 2019 dans le cadre des visites médicales et des VIP initiales ou périodiques réalisées par les IDEST (périodiques : 53,4%, embauche : 25,5 %, reprise : 10,6 %, autre : 8,8 %, etc.).

De mars à juillet 2022, cette même cohorte a été réinterrogée sur un dernier questionnaire, qui reprenait en partie le contenu du premier.

L'analyse statistique de la diffusion du premier questionnaire a permis de faire ressortir les éléments suivants :

- ▶ dans cet échantillon, un salarié sur six a un ressenti défavorable au poste actuel, proportion plus élevée chez les femmes et « *les cols blancs* »,
- ▶ un sur trois juge que des compétences lui manquent, davantage chez les femmes et les cadres, et dans le secteur social,
- ▶ plus d'1/4 doute que son état de santé lui permette de rester dans ce travail à distance de trois ans, davantage après 53 ans et chez les ouvriers,
- ▶ les caractéristiques du travail et de la santé liées à ces réponses sont nombreuses, surtout pour le ressenti au travail et le pronostic à trois ans,
- ▶ les contraintes de travail jugées « *plus difficiles avec l'âge* » et les troubles de santé jugés « *gênants dans le travail* » jouent un rôle important, spécialement s'ils sont cumulés,

- ▶ les facteurs de risque de décrochage peuvent être présents dès 45 ans,
- ▶ cela appelle à interroger les salariés sur ces facteurs, en pratique courante en Santé au travail,
- ▶ les mesures de prévention nécessitent d'être mises en place tôt dans les parcours professionnels.

Les trois premiers éléments, cités ci-dessus, constituent pour nous les principaux indicateurs de repérage des risques de décrochage professionnel.

Un suivi téléphonique semestriel a permis ensuite de suivre 400 salariés de la cohorte. Parmi eux, 91 ont fait état de diverses fragilités (22 %), 40 ont demandé un accompagnement. Ces actions d'accompagnement destinées aux salariés en difficulté, repérés précocement, ont fait l'objet d'une évaluation par les salariés eux-mêmes : **1 sur 2 a vu sa situation personnelle s'améliorer.**

Ces premières analyses seront complétées par les résultats de l'exploitation des questionnaires de fin de suivi des 600 salariés suivis. Ce sont près de 500 personnes de cette même cohorte qui ont été à nouveau interrogés.

Dans l'attente des résultats de cette deuxième vague d'enquête, nous avons déjà décidé de compléter nos actions en faveur du maintien en emploi en créant une offre de services diversifiée, avec un outillage d'accompagnement ciblé afin d'éviter le décrochage. En complément aux actions classiques d'accompagnement individuel : suivi personnalisé et individualisé des médecins du travail, interventions des psychologues du travail et de l'assistante sociale, le CIBC a modélisé des actions d'accompagnement socio-professionnel afin de permettre aux salariés de rebondir et de consolider leur pouvoir d'agir.

Cette structure accompagne et soutient les trajectoires professionnelles en travaillant sur les parcours de formation. Habilitée par le Conseil Régional d'Occitanie, elle développe des prestations de conseils en évolution professionnelle pour les salariés de notre territoire.

Cette structure est un membre actif de notre Cellule Pluridisciplinaire de Prévention de la Désinsertion Professionnelle comme CAP Emploi, le Service Social Conseil et le Service Social de la CARSAT.

Face aux premiers résultats encourageants de cette expérimentation, le CMIST a décidé d'élargir la prévention et le suivi aux salariés âgés de 45 à 55 ans reçus annuellement. Depuis le 1^{er} janvier 2022, un mini questionnaire spécifique est rempli par les salariés reçus de cette tranche d'âge avec des interrogations portant sur : l'appréciation personnelle de leur état de santé en lien avec les conditions de travail avec une projection à trois ans et sur le volet compétences.

Au mois de juin 2022, 2 609 salariés âgés de 45/55 ans ont été vus en visite et 1 082 ont été questionnés soit 41,50 %. 459 soit 42,50 % ont été sensibilisés car fragilisés et 121 personnes soit 11 % ont été orientées vers l'assistante sociale, CIBC et les médecins du travail.

Cette action expérimentale a permis de créer une dynamique collective au sein du Service qui a mobilisé tous les corps de métiers avec une implication particulière des infirmiers en Santé au travail. Force de proposition, ils ont intégré les premiers résultats de cette étude et ont conçu le mini-questionnaire qui a été généralisé au 1^{er} janvier 2022. Les pratiques professionnelles ont ainsi évolué.

Par ailleurs, cette recherche action, fondée sur le repérage précoce des signaux de décrochage professionnel, a alimenté notre travail de réflexion sur le contenu de **la visite de mi-carrière** créée par la loi du 2 août 2021 réformant la Santé au travail. La Cellule de Pluridisciplinaire de Prévention de la Désinsertion Professionnelle du CMIST a ainsi été renforcée avec deux orientations majeures : le maintien en emploi et le repérage précoce des personnes en situation de fragilité.



Pour contacter l'auteur de cette communication : s.garcia@cmist.fr