

Charte Régionale de Coopération sur le MDE en PACA

2005  2026

Sandrine MOCAER

Ingénieure de Prévention

Cheffe de projet sur la Prévention de la désinsertion professionnelle

sandrine.mocaer@dreets.gouv.fr

Charte Régionale de Coopération sur le MDE en PACA : 20 ans déjà !

Un cadre de référence

- Pour consolider la complémentarité, la coordination et la collaboration des acteurs et des politiques (PRST/PRITH) en faveur de la PDP des travailleurs atteints d'handicap ou de maladie (Maladies chroniques évolutives, notamment d'origine ou non professionnelle)
- Pour améliorer les synergies dans les actions (détection précoce des situations à risques, cohérence des interventions/accompagnement)

 **Favoriser la sécurisation des parcours professionnels des salariés**

Des Constats partagés par les Partenaires sociaux et acteurs de la Charte

- **Multiplicité des ressources existantes** : diversité des acteurs, dispositifs méconnus ...
- **Besoin d'outils simples et opérationnels de référence**, favorisant la coordination et la complémentarité des ressources (acteurs/dispositifs)
- **Outils facilement accessibles à tous** : à la fois aux professionnels de santé, aux salariés, aux entreprises et aux acteurs du maintien dans l'emploi



Où en sommes-nous ?

2025 : Processus d'évaluation et de refonte de la charte

2026 : Processus de réengagement et de signature pour 5 ans

Charte Régionale de Coopération sur le MDE en PACA : 20 ANS déjà !

9 parties signataires autour d'objectifs partagés (dont 1 nouveau)



Poursuite du déploiement du SISTEPACA (dispositif de référence sur la PDP en région)

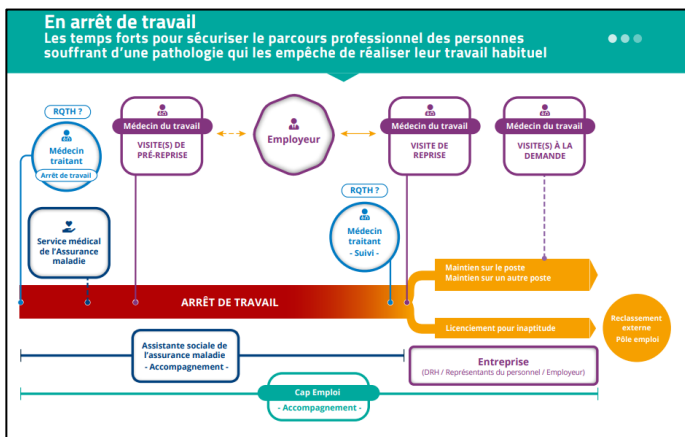


Quelques chiffres en 2025

- Près de 300 professionnels de santé libéraux ou hospitaliers formés
- 9 000 utilisateurs actifs par mois et entre 150 et 550 utilisateurs actifs par jour
- Environ 156 000 pages vues, la partie MEE étant une des rubriques les plus visitées (15 000 pages vues)

20 ANS DE TRAVAUX PARTENARIAUX EN REGION ...

Le Sistepaca : Refonte complète du volet MEE du site internet (depuis 2019)



Des parcours plus sécurisés



Des acteurs mieux coordonnés



Des dispositifs mieux mobilisés

Exemples d'actions/outils sur le MEE, œuvrant à la synergie et la cohérence des politiques et des acteurs sur la PDP (créés en partenariat et valorisés dans le cadre du Sistepaca)



Affiche



Vidéo



Etude/action sur un secteur d'activité
– Production d'un catalogue des
Ressources

Comment sécuriser et accompagner les 50 ans et + dans votre entreprise ?

▶ ET SI VOUS TRANSFORMIEZ LES DÉFIS EN OPPORTUNITÉ ?

Avec l'allongement de la vie professionnelle et l'entrée dans la seconde partie de carrière, il peut arriver que des difficultés de santé surviennent.

Pour faire face à ces situations, **proposer un accompagnement adapté et investir dans le maintien en emploi** de vos seniors permet de capitaliser sur la richesse de leur expérience. Ils sont les relais des savoirs et des compétences pour votre organisation.



▶ LES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS, UN RÔLE CLÉ DANS L'ENTREPRISE

1 Les seniors, comme l'ensemble des salariés, développent leurs savoirs et compétences
VRM : les compétences et l'expérience se développent à tout âge, à condition de disposer des modalités de formation et d'évolutions professionnelles adaptées.

2 Ils sont tout aussi performants que l'ensemble des salariés
VRM : Hors contrainte, les capacités physiques ou intellectuelles sont faiblement altérées avant l'âge de 45 ans. Ce sont davantage les risques induits par l'environnement de travail qui sont susceptibles d'altérer les capacités des individus à tout âge.

▶ QUELQUES CHIFFRES

Durant les dernières années de la vie professionnelle, de nombreux employés font face à des problématiques impactant leur santé et conditions de travail.

39% Taux d'emploi des 60-64 ans. Il diminue nettement avec l'âge. Par exemple en 2023, l'état de 82 à 91 pour les 25-49 ans et de 77 % pour les 55-59 ans.

34% Part de salariés subissant 3 contraintes physiques. Elle était de 12 % en 1994.

1 sur 2 Nombre de seniors concernés par une maladie professionnelle.

37% Nombre de salariés en 2019 qui déclarent ne pas se sentir capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite.

61% Part de salariés exposés à au moins un facteur de pénibilité au sens du Code du travail.

1,4 million Nombre de personnes de plus de 55 ans qui ne sont ni en emploi ni en retraite.

Sources : Insee, enquête Emplu 2023
 Assurance Maladie (Rapport Annuel 2019)

▶ À PARTIR DE QUAND EST-ON « SENIOR » ?

Il n'existe pas de définition officielle pour encadrer la notion de « senior ». Néanmoins, les statistiques de l'emploi (et notamment celles de l'INSEE) regroupent dans cette catégorie les personnes âgées de 54 ans à 64 ans. Avec l'allongement des carrières, cette définition est évidemment amenée à évoluer.



La reprise du travail avec ou après un cancer

Mme D., 45 ans a eu un cancer du sein, diagnostiqué il y a presque 1 an. Elle était alors préparatrice en pharmacie. Elle a subi une ablation du sein gauche puis une...

LES FICHES SYNTHÈSE

04 janvier 2022

Les Fiches SYNTHÈSE en Éducation du Patient

Travailler avec une maladie chronique

Cette fiche Synthèse aborde :

- L'impact des maladies chroniques sur le travail et l'emploi
- Les ressources externes disponibles
- Les reconnaissances, aides et dispositifs
- Le moment et les façons d'aborder ces sujets dans un programme d'ETP

Impact des maladies chroniques évolutives sur le travail

Les personnes touchées par une maladie chronique peuvent rencontrer des difficultés, plus ou moins épisodiques et importantes, dans l'exercice de leur activité professionnelle. **Ces difficultés résultent des contraintes associées à une situation de travail dans le contexte de la maladie** en elle-même, de ses complications ou des effets de son traitement (absences répétées, risques d'accident du travail, difficultés relationnelles avec sa hiérarchie ou ses collègues, difficultés à se concentrer, stress, fatigue chronique...). Ces difficultés peuvent être prises en compte dans le monde du travail grâce au statut de travailleur handicapé, dès lors qu'une personne malade a des difficultés à se maintenir à son poste de travail. Il n'est pas rare d'être confronté à un moment ou à un autre à des obstacles. C'est pour cela que l'on parle de handicap.

Ces personnes peuvent être aidées dans leur insertion professionnelle et leur maintien en emploi : aménagements de postes, aides financières, formations, etc. Leur encadrement par la Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé (RQTH).



Les enjeux du maintien dans l'emploi sont importants. En effet, le travail contribue à la fois à la santé physique et psychique, mais permet également de répondre au besoin de ressources financières correctes, de liens sociaux, de recherche de sens.

Le handicap d'un travailleur n'est pas toujours visible par ses collègues, sa hiérarchie, ses clients, ou partenaires. Les personnes concernées n'osent pas toujours déclarer le handicap, par crainte d'être stigmatisées, par exemple, et se voient ainsi d'aides financières, techniques ou organisationnelles.

Aptitude / Aptitude avec restriction / Inaptitude

C'est le **maintien du travail** qui se prononce sur l'**aptitude au poste de travail** des salariés (à leur embauche, puis à intervalles réguliers tout au long de la vie professionnelle). L'aptitude est de **prévoir** l'état de santé des travailleurs.

Que se passe-t-il en cas d'avis d'aptitude avec restriction, ou d'inaptitude ?
 L'aptitude avec restriction ou l'inaptitude au poste, prononcées par le médecin du travail, signifient que le poste de travail est incompatible avec l'état de santé. Si des aménagements sont impossibles, un reclassement devra être proposé. Si ce dernier est impossible, le licenciement sera envisagé. (Voir : Le maintien dans l'emploi. Un rhésumé d'acteurs à mobiliser personnellement. Site INRS, 2020-11, p. 29).
http://www.institutpa.org/sites/default/files/fiches_MDE_sintpaca.pdf

Ligne entre travail, pathologies et handicap



Plaidoyers sur le MEE des seniors

Cas pratiques / Mises en situation sur le MEE

Brochure sur ETP : Travailler avec une MCE

Création de Scénettes jouées en théâtre forum



Outils/Actions autour
de la communication
promotion
valorisation



Suivi statistique

Indicateurs
départementaux et
régionaux sur le MDE



Annuaire des
acteurs/experts du
MDE



Poster du Siste /
Congrès



20 ANS DE TRAVAUX PARTENARIAUX EN REGION ...

Aperçu des actions menées depuis 2020

Les RDV sur le MDE dans le cadre de la SEEPH

- ✓ **2020 : Webinaire destiné aux experts de la PDP, professionnels de santé, acteurs relais**
Replay : <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/webinaire-du-17-novembre-2020-charte-maintien-dans-lemploi-en-paca>
- ✓ **2021 : Webinaire à destination du monde de l'entreprise (employeur/RH/RP)**
Replay : <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/webinaire-le-11-12h-de-lagefiph-paca-corse-la-decouverte-dun-outil-de-maintien>
- ✓ **2022 : Webinaire à destination des entreprises (SEEPH 2022)**
Replay <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/webinaire-des-partenaires-de-la-charte-maintien-dans-lemploi-en-paca>
- ✓ **2023 : Webinaire à destination des entreprises (SEEPH 2023)**
Replay <https://www.agefiph.fr/evenements-handicap/webinaire-regional-du-24-novembre-autour-du-siste-paca>
- ✓ **2024 : Webinaire en direction des 3 FP (SEEPH 2024)**
Replay <https://www.youtube.com/watch?v=BKtR68pYDK0>
- ✓ **2025 : 2 Webinar à destination des entreprises (SEEPH 2025)**
Replay <https://www.sistepaca.org/outils/communications/les-rencontres-du-maintien-dans-lemploi-presentation-de-loutil-dinformation> (secteur privé)
Replay <https://www.youtube.com/watch?v=OTeyYowkC44> (MEE des salariés expérimentés 50 ans et plus)