



Service Social
Sud-Est



Charte Régionale de Coopération sur le Maintien dans l'Emploi en PACA

2026-2030

Sommaire

SOMMAIRE	2
LES SIGNATAIRES	3
PREAMBULE	4
ARTICLES	6
SIGNATURES	10
ANNEXES	11
ANNEXE 1 : LE ROLE ET LES MISSIONS DES PARTENAIRES SIGNATAIRES	11
ANNEXE 2 : LES MODALITES D'ORGANISATION DU COMITE DE PILOTAGE	21
ANNEXE 3 : LES MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES GROUPES DE TRAVAIL THEMATIQUES	22
ANNEXE 4 : LE DISPOSITIF DU SISTEPACA (SYSTEME D'INFORMATION EN SANTE, TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT)	23
ANNEXE 5 : GLOSSAIRE	25

Les signataires

- *Pour la DREETS Paca, Sébastien DEBEAUMONT, directeur régional*
- *Pour l'AGEFIPH, Caroline DEKERLE, Directrice générale*
- *Pour le FIPHFP, Séverine BAUDOUIN, Directrice adjointe du FIPHFP*
- *Pour la CARSAT Sud-Est DRP et le Service Social, Vincent VERLHAC, Directeur Général*
- *Pour CHEOPS PACA- Le réseau des CAP emploi PACA, Bernard RATTO, Président*
- *Pour le Service Social Maritime (SSM), Rémi PAIN, Directeur Général*
- *Pour l'Association Régionale des Caisses de Mutualité Sociale Agricole de la région PACA, Marie-Claude SALIGNON, Présidente*
- *Pour Présanse Paca-Corse, Hervé de VEYRAC, Président*

Préambule

Missions et objectifs des partenaires de la Charte

La **prévention de la désinsertion professionnelle** (PDP) et le **maintien dans / en emploi** des personnes en situation de handicap ou rencontrant des problématiques de santé constituent un enjeu majeur pour le territoire de PACA.

Le **nombre de personnes présentant un risque de désinsertion professionnelle est en effet, en augmentation constante** depuis plusieurs années du fait d'un **ensemble de facteurs économiques et sociaux** : le **vieillessement de la population active et l'allongement des carrières** qui renforcent les risques d'usure professionnelle, la **progression constante de certaines pathologies** (comme les maladies chroniques, les cancers, les troubles de santé mentale) ou encore **les transformations des organisations du travail** (télétravail, intensification, fragmentation des collectifs, nouvelles formes d'emploi...). Ces facteurs font peser de nouveaux risques et complexifient la mise en œuvre de solutions de maintien.

Face à la **multitude des besoins** et la **singularité de chaque situation**, de nombreux dispositifs sont mobilisables pour repérer les situations à risque, analyser les besoins et accompagner les personnes concernées dans la recherche de solutions, que ces personnes relèvent du secteur privé (y compris des travailleurs indépendants) ou de la fonction publique, ainsi que leurs employeurs.

Face à ce contexte, les signataires de la présente Charte réaffirment leur volonté d'agir de manière coordonnée pour **détecter précocement les situations à risque, accompagner les personnes concernées** et **sécuriser les parcours professionnels**, en veillant à la cohérence et à la complémentarité de leurs interventions.

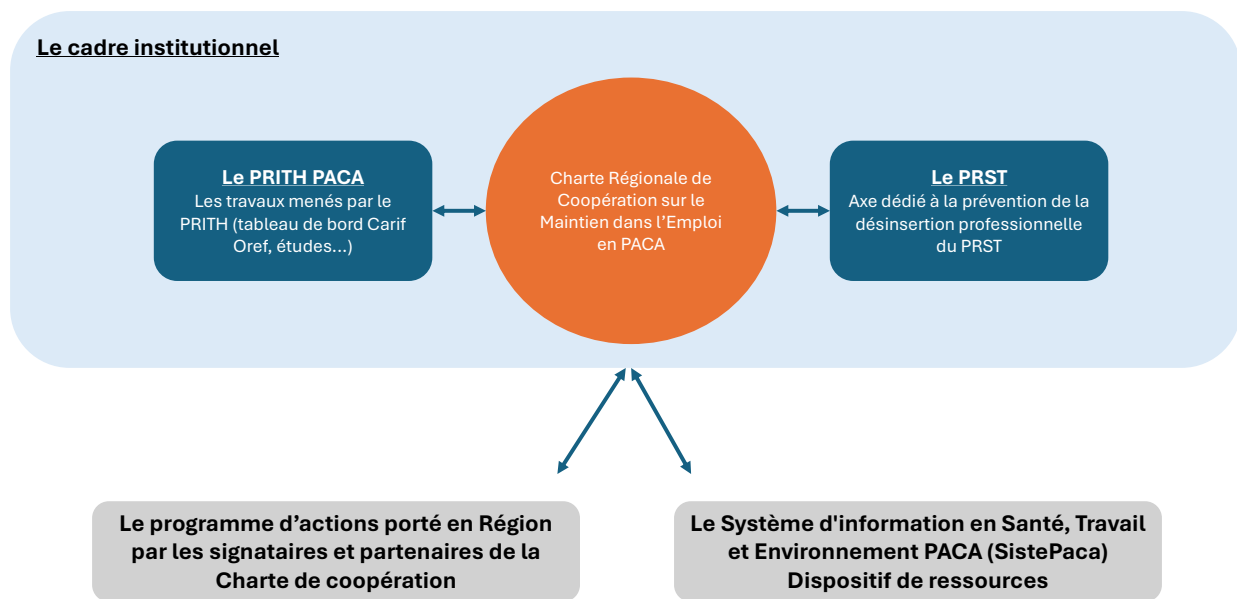
La Charte poursuit ainsi les objectifs suivants :

- Favoriser le **maintien dans et en emploi** et de contribuer à la **réduction du nombre de licenciements pour inaptitude** ;
- Mener des **actions conjointes** destinées à favoriser le maintien en emploi et limiter le risque de désinsertion professionnelle ;
- Impulser des actions à l'échelle régionale et déclinées au plus proche des territoires et avec les acteurs locaux ;
- Contribuer, par la **coordination des partenaires** et l'**interconnaissance des offres** de services et modalités d'intervention, à **sécuriser les parcours** ;
- Contribuer à la **prise en charge globale, pluridisciplinaire** et **pluri-partenaire**, des situations présentant un risque d'inaptitude ;
- Assurer un **accès équitable**, à tous les salariés et agents des secteurs privé et public, les travailleurs indépendants (dont les TIH), à une offre de service complète en vue du maintien dans l'emploi, adaptée, réactive et disponible sur l'ensemble du territoire.

Le positionnement institutionnel de la Charte de coopération

Cette **5^{ème} génération de la Charte de coopération**, unique en son genre et constamment élargie à de nouveaux partenaires, traduit **l'engagement historique des partenaires clés** en faveur de la santé au travail en PACA. Elle se situe à la fois au **carrefour de plusieurs plans régionaux en faveur de la santé au travail** et des **actions portées par chacun des partenaires signataires**.

Sur le plan institutionnel, la Charte de coopération constitue le **trait d'union entre le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) et le Plan Régional Santé au Travail (PRST)**. Dans ce cadre, la Charte contribue à la **mise en œuvre des plans régionaux** en faveur de la santé et du handicap en emploi, et en particulier :



La Charte constitue ainsi un **cadre d'engagement commun** venant renforcer les politiques publiques existantes et les actions menées en propre par chacun des partenaires, sans pour autant s'y substituer.

Le périmètre

La Charte couvre l'ensemble du **territoire régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur**.

Ses actions concernent les **employeurs privés comme publics** (ainsi que les travailleurs indépendants handicapés – TIH), et notamment leurs agents / salarié reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ou en voie de l'être et/ou **en risque ou en situation avérée de désinsertion professionnelle** en raison d'un problème de santé.

Articles

Article 1 : le pilotage de la Charte

Le pilotage stratégique de la Charte est confié à un **Comité de Pilotage (COPIL)** composé de l'ensemble des signataires. Cette instance constitue le **lieu stratégique de définition des orientations et travaux portés par la Charte** en matière de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien en emploi. Le COPIL assure la **cohérence d'ensemble**, l'articulation avec les plans régionaux en cours et le suivi du déploiement de la Charte.

Ses **missions** sont les suivantes :

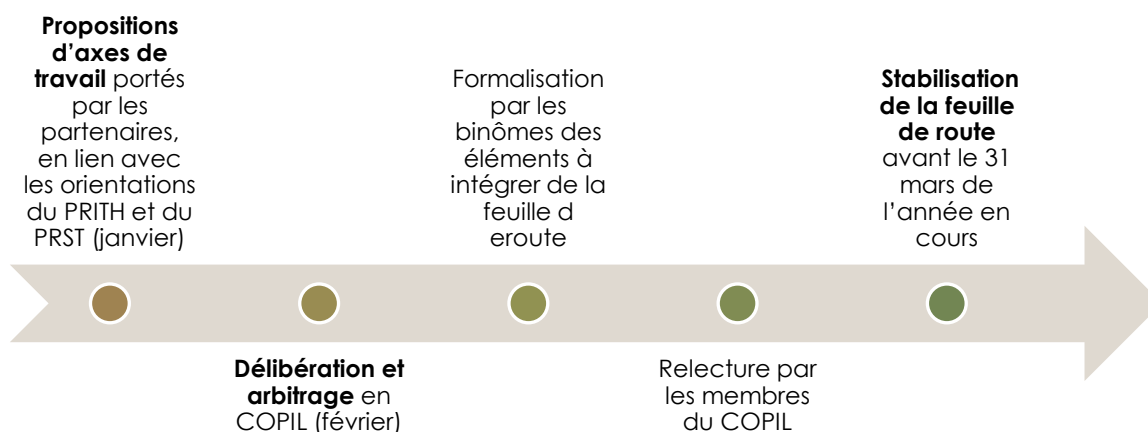
- Définir les orientations générales de la Charte et les priorités annuelles ;
- Valider chaque année la feuille de route ;
- Suivre l'avancement des actions ;
- Statuer sur les éventuelles évolutions du périmètre ou des engagements ;
- Réaliser le suivi et l'évaluation des actions.

Le COPIL veille également à maintenir **l'interconnaissance entre les partenaires**, condition essentielle pour fluidifier les parcours et éviter les ruptures dans l'accompagnement des personnes en risque de désinsertion professionnelle. Cette interconnaissance se traduit notamment par un partage des actualités clés des partenaires en début de chaque COPIL.

Les membres du COPIL se réunissent **deux fois par an (voir annexe dédiée)**.

Article 2 : la définition de la feuille de route annuelle

Chaque année, une **feuille de route régionale** est élaborée sous l'autorité du COPIL selon le processus suivant, en tenant compte des orientations du PRITH des travaux menés dans le cadre du PRST :



La feuille de route comporte un **nombre limité d'actions** afin de garantir une mise en œuvre effective et un pilotage partagé.

Chaque action inscrite dans la feuille de route précise :

- des **objectifs opérationnels clairs**, assortis d'indicateurs de résultat ;
- un **calendrier** prévisionnel ;
- les **ressources** nécessaires à sa mise en œuvre ;
- le **périmètre géographique** concerné (régional ou décliné par département).

Chaque action est placée sous la responsabilité d'un **pilote** ou **co-pilote**, clairement identifié parmi les signataires, garant de l'animation opérationnelle et du reporting des travaux.

Article 3 : la contribution des signataires

Les signataires s'engagent collectivement à **mobiliser les ressources nécessaires au déploiement de la feuille de route** définie par le Comité de Pilotage chaque année.

Ces **ressources** peuvent être de différentes natures :

- La participation active aux COPIL et aux groupes de travail mis en place par le COPIL, afin de dérouler la feuille de route annuelle validée,
- La mise à disposition d'expertises, de compétences ou de temps dédié (sur le volet communication par exemple) ;
- Un appui logistique (l'accueil ou la mise à disposition de salles...)
- Une contribution financière lorsque cela est pertinent et possible.

Ces ressources sont **explicitées au moment de l'élaboration de la feuille de route annuelle** et **précisées au sein de cette dernière**. Il est attendu que l'ensemble des signataires contribuent d'une façon ou d'une autre.

Article 4 : les modalités de déploiement de la feuille de route annuelle

La mise en œuvre opérationnelle de la feuille de route annuelle s'appuie sur la mise en place de **groupes de travail (=GT) thématiques** réunis le temps de la réalisation des projets/actions à réaliser.

En parallèle, un **groupe de travail pérenne** sera installé autour de la **communication, la diffusion et la valorisation** des actions engagées par les partenaires de la Charte, en coordination avec les travaux de communication menés dans le cadre du PRITH et du PRST.

Au-delà des signataires, les partenaires de la Charte pourront **associer ponctuellement des organismes experts** selon les thèmes de travail, et notamment :



La mise en œuvre des GT doit intégrer une **dimension territoriale**, via la mobilisation du RPE, des réseaux locaux et l'implication des partenaires départementaux. Si l'essentiel des actions sont portées à l'échelle régionale, cette mobilisation du tissu partenarial local pourra se faire en fonction des besoins repérés et des objectifs attendus du GT.

Article 5 : la communication et la valorisation des actions

Les signataires de la Charte s'engagent à **promouvoir** l'ensemble des actions et travaux menés conjointement.

Cette **communication** peut prendre diverses formes :

- La **diffusion des livrables, outils** ou **replays** des webinaires ;
- **L'alimentation du site internet** du PRITH, du PRST et du Siste PACA ;
- Sollicitation annuelle des membres du COPIL (lors de la rencontre de juin) pour relire et mettre à jour les informations et ressources disponibles sur le MDE disponibles sur le site internet du **Sistepaca** (www.sistepaca.org) ;
- La **rédaction** et la **diffusion d'articles** sur les sites internet des partenaires ;
- La co-rédaction d'éléments de langage destinés à alimenter les **newsletters**, les **réseaux sociaux**, ... ;
- Etc.

Les travaux dédiés à la communication pourront être portés par un **groupe de travail thématique** dédié.

Article 6 : l'évaluation et le suivi

Les partenaires s'engagent à mener une **démarche de suivi et d'évaluation** de l'ensemble des actions portées au titre de la Charte, afin de mettre en place un **pilotage efficace** dans une **logique d'amélioration continue**.

Cette démarche comprend les actions suivantes :

- Le **suivi global** des actions réalisées ;
- Le **suivi d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs**, définis préalablement dans la feuille de route annuelle ;
- Un **bilan des actions engagées** par le binôme de pilotes ;
- Etc.

Un **bilan à mi-parcours** est conduit lors du COPIL de juin et permettra de réaliser un point d'étape des travaux en cours et proposer des réorientations si besoin.

Également, un **bilan final**, pourra être réalisé à l'issue des cinq ans, lequel alimentera la réflexion sur la suite à donner à la Charte.

Article 7 : la durée de validité de la Charte

La présente Charte est conclue pour une **durée de cinq ans** et **couvre la période 2026-2030**.

Elle peut être amendée ou enrichie à tout moment, sur décision du COPIL, notamment pour :

- Intégrer de nouveaux signataires ;
- Ajuster les engagements ;
- Réviser les modalités de pilotage ou de fonctionnement.

Un bilan **global** pourra être engagé à l'issue de cette période.

Signatures

**Pour la DREETS
Paca, Sébastien
DEBEAUMONT,
Directeur
Régional**

**AGEFIPH, Carline
DEKERLE,
Directrice
générale**

**FIPHFP, Séverine
BAUDOIN,
Directrice
adjointe du
FIPHFP**

**CARSAT Sud-Est
DRP et le Service
Social, Vincent
VERLHAC,
Directeur
Général**

**Service Social
Maritime (SSM),
Rémi PAIN,
Directeur
Général**

**L'Association
Régionale des
Caisses de
Mutualité
Sociale Agricole
de la région
PACA, Marie-
Claude
SALIGNON,
Présidente**

**Présanse
Paca-Corse,
Hervé de
VEYRAC,
Président**

**CHEOPS PACA
Le réseau des
Cap emploi
PACA, Bernard
RATTO, Président**

Annexes

Annexe 1 : Le rôle et les missions des partenaires signataires

DREETS Paca (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités)

En regroupant depuis le 1er avril 2021 les services de la direction régionale de la cohésion sociale (DRCS) et la direction régionale des entreprises de la concurrence de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE), la DREETS paca devient l'interlocuteur économique et social privilégié au niveau régional pour les entreprises, salariés, demandeurs d'emploi, partenaires sociaux et territoriaux, acteurs de l'insertion et consommateurs.

Sur les champs du maintien dans et en emploi (MEE/MDE) et de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), les services de l'Etat ont notamment pour missions de :

- o Promouvoir les politiques en faveur du MDE au sein de **chacun de ses Pôles** (Pôle Travail et Pôle 3EC, via notamment ses plans structurant et ses politiques, comme le **PRST** sur le champ du travail ou le **PRITH** sur le champ de l'insertion des travailleurs handicapés) et **instances régionales en faveur de l'emploi** (**CRPE** : Comité régional pour l'emploi) et de la santé au travail (**CROCT** : Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail),
- o Concourir à une offre globale de services aux personnes pour accompagner leur orientation professionnelle, dans une logique d'appui aux parcours professionnels, tout au long de la vie.
- o Décliner une offre de service vis-à-vis des entreprises, notamment les TPE en contribuant à agir préventivement sur les conditions de travail et sur l'employabilité, mais aussi à piloter, à responsabiliser, à expérimenter des actions, des projets et des dispositifs de prévention et d'accompagnement au niveau territorial.

Dans ce cadre, les objectifs opérationnels des actions menées par les services de la DREETS Paca concourent à la coordination des dispositifs et des politiques publiques en faveur du maintien dans l'emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle. A titre d'illustrations :

1. Le pilotage du PRST par la DREETS PACA, en lien avec le PRITH, contribue à améliorer depuis 2021 la visibilité des acteurs du MDE et leurs actions en faveur du MDE et de la PDP s'agissant de salariés souffrant de maladie et/ou handicap (cf. Bilans des actions 25 à 27 du PRST4 2021-2025)
2. Le pilotage du PRITH par la DREETS, en lien avec le PRST, permet d'améliorer les actions en faveur du MDE et de la PDP des travailleurs handicapés.
3. La promotion du dialogue social sur le MEE en matière de négociation d'accords en faveur des travailleurs handicapés (et d'accords agréés au titre de l'OETH) et dans les prochaines années en matière d'emploi et travail des salariés expérimentés (avec la

parution de la loi du 24 octobre 2025) continuent de faire de la DREETS un acteur central du sujet du MDE/PDP.

4. La synthèse et l'analyse des données régionales de la situation du MDE au niveau régional et départemental, impulsées par la DREETS et en lien avec les fournisseurs de données de la région, contribue à l'amélioration de la connaissance des acteurs institutionnels et partenaires sociaux (Edition et mise à jour du Tableau de Bord régional en Santé sécurité et conditions de Travail, Tableau de Bord Maintien dans l'Emploi, déploiement d'indicateurs sur SIRSé Paca).
5. Le soutien financier et technique de la DREETS PACA depuis plus de 20 ans au dispositif du Sistepaca (Système d'Information en Santé, Travail et Environnement) piloté par l'ORS PACA, aux côtés de partenaires comme en 2025 l'Agefiph, le FIPHFP, l'ARS et la Région, contribue à renforcer les liens et articulations entre Santé publique (médecine de ville et spécialistes), Santé au travail et Santé environnementale, afin de favoriser le MDE et prévenir les situations de désinsertion professionnelle.
6. La politique régionale d'agrément des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) et le suivi des Contrat Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) élaborés avec la Direction des risques professionnels de la CARSAT SUD-EST et les SPSTI permettent à la DREETS de s'assurer que la politique du MDE est bien intégrée au projet de service de chaque SPST et de veiller au déploiement des cellules PDP dans les SPSTI.

AGEFIPH

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) est l'acteur de référence emploi et handicap.

L'Agefiph est chargée de soutenir le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Elle construit et finance des solutions pour compenser les conséquences du handicap au travail.

Elle accompagne les acteurs de l'emploi, de la formation et de la santé au travail et les entreprises pour que soient pris en compte les besoins spécifiques des personnes handicapées.

Grâce à son observatoire emploi et handicap, elle analyse la prise en compte du handicap dans le secteur de l'emploi, de la formation et de la santé au travail et dans les entreprises.

Enfin, pour accélérer les évolutions en matière de compensation et d'inclusion, l'Agefiph soutient la recherche et l'innovation.

L'apparition, l'aggravation d'un handicap ou l'évolution des conditions de travail d'un salarié ou travailleur indépendant en situation d'handicap appellent une approche adaptée.

Dans le cadre de sa politique de Maintien dans l'emploi, pour la mise en place d'actions concrètes, l'Agefiph met à disposition :

- des aides financières : aménagements des situations de travail...
- un accompagnement par des spécialistes : Cap Emploi, ergonomes, prestataires d'appuis spécifiques...

FIPHFP

Créé par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) est un acteur essentiel de la politique handicap dans la Fonction publique. Il intervient sur l'ensemble du territoire et pour tous les employeurs publics en proposant des aides ponctuelles sur sa plateforme en ligne, par l'intermédiaire de conventions pluriannuelles avec les employeurs et dans le cadre du programme accessibilité numérique.

Plus largement, le FIPHFP est un catalyseur de l'action publique en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. Sa mission : impulser une dynamique et inciter les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein des trois versants de la Fonction publique. Il aide les employeurs publics à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes en situation de handicap et à atteindre le taux légal d'emploi de 6%. Par ses financements et les partenariats qu'il noue, il incite les employeurs à mettre en œuvre des politiques d'inclusion professionnelle ambitieuses et à contribuer au changement de regard.

Ainsi, le FIPHFP favorise, grâce à ses actions :

- le recrutement et l'insertion professionnelle,
- la formation et l'accompagnement tout au long du parcours professionnel,
- le maintien dans l'emploi des agents en cas de handicap survenu au cours de leur activité professionnelle,
- l'accessibilité de l'environnement numérique,
- la sensibilisation du collectif de travail aux questions du handicap.

CARSAT SUD-EST

La mission de l'Assurance Maladie au régime général en matière de Prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien en/dans l'emploi

Le renforcement des politiques de prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en/dans l'emploi est une priorité conjointe des branches Maladie et Accidents du travail/Maladie professionnelle du Régime général qui s'inscrit également dans la stratégie nationale de santé, dans le plan de santé au travail 4 et dans les CPOM.

L'objectif de développer et de renforcer les accompagnements des assurés en risque de désinsertion professionnelle se traduit dans :

- La Convention d'Objectifs et de Gestion entre l'Assurance Maladie et l'Etat ;
- La Convention d'Objectifs et de Gestion signée entre la Caisse nationale d'Assurance Maladie et la branche AT/MP

Il s'agit :

- De détecter, le plus précocement possible, les assurés qui présentent des difficultés à la reprise du travail et qui sont en risque de désinsertion professionnelle avérée en lien avec les partenaires du maintien dans l'emploi ;
- De maintenir l'assuré/salarié dans une dynamique professionnelle ;
- De proposer une prise en charge attentionnée, sécurisée dans le cadre d'un parcours adapté à chaque situation, singulière par essence, et accompagnée d'une offre de

services graduée articulant les partenaires tant internes, qu'externes (SPSTI, Services experts..)

- D'éviter la chronicisation de situations complexes à fort retentissement professionnel.

Service social

Le service social de l'Assurance Maladie est un service spécialisé en santé, expert de l'accompagnement social et de la relation.

Présent dans les 8 départements de la région PACA CORSE, il compte plus de 200 collaborateurs, déployés en partie au siège de la CARSAT Sud-Est concernant l'échelon régional et principalement dans les Caisses primaires d'Assurance Maladie des différents départements pour les échelons locaux, afin d'offrir un service de proximité aux assurés.

Il accompagne individuellement et/ou collectivement les personnes fragilisées par une problématique de santé.

Il agit le plus précocement possible, pour prévenir les risques d'aggravation de la situation sociale des assurés les plus fragiles en :

- Établissant un diagnostic personnalisé pour accompagner au mieux chaque assuré ;
- informant sur les droits et les dispositifs existants ;
- jouant un rôle de conseil pour réaliser les démarches ;
- aidant et soutenant dans le but de mobiliser des solutions adaptées ;
- travaillant une dynamique de remobilisation et d'autonomisation tout au long du parcours.

Le service social de l'Assurance Maladie intervient sur deux axes :

- ✓ La Sécurisation des parcours en santé

C'est un accompagnement psycho-social des personnes en rupture par rapport aux soins et au système de santé (freins psychologiques, culturels, sociaux profonds).

- ✓ La prévention de la Désinsertion Professionnelle

Cet axe concerne des assurés/salariés du régime général dont les travailleurs indépendants en arrêt de travail pour maladie ou accident du travail ou en invalidité.

Les objectifs dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle sont de soutenir l'assuré afin qu'il conserve son emploi dès lors que cela est possible ; ou de préparer avec lui un nouveau projet professionnel, de lui permettre de prendre conscience des répercussions de son état de santé sur son activité professionnelle et d'accepter le changement tout en s'appuyant sur les partenaires du maintien dans l'emploi.

Les modalités d'accueil des assurés sont multiples : accueil physique dans les 88 lieux de permanences du service social, entretiens téléphoniques, entretiens en Visio conférence et visites à domicile.

Les accompagnements sont individualisés et des actions collectives sont également menées, réunissant des groupes qui vont œuvrer ensemble autour de thématiques identifiées par les assistants de service social.

Le service social dispose d'une connaissance approfondie de son environnement partenarial et inscrit son action dans une collaboration étroite et continue avec l'ensemble des acteurs concernés.

Direction des risques professionnels (DRP)

La DRP de la Carsat Sud-Est conseille et accompagne les entreprises de PACA et Corse dans la mise en place de démarches de prévention.

Les ingénieurs conseil et contrôleurs de sécurité des services prévention disposent de moyens spécifiques tels que le droit d'entrer dans les entreprises ou de demander toute mesure justifiée de prévention, d'accorder des minorations ou majorations de cotisation. Ils peuvent également proposer des actions de formation et des aides financières pour investir dans la prévention.

La santé au travail est étroitement liée à l'état de santé général de la population. Les mutations du monde du travail et de la société ont des répercussions sur les risques professionnels et constituent des enjeux importants pour la DRP.

Ainsi, la DRP s'intéresse au vieillissement de la population active : le taux d'activité des personnes de 55 à 64 ans était de moins de 30 % en 1995, pour passer à plus de 50 % fin 2014.

Or il existe une corrélation entre l'âge des salariés, la fréquence et la gravité des accidents du travail ou de maladies professionnelles, mais aussi entre la durée des indemnités journalières et le risque de désinsertion professionnelle.

En phase avec ces changements, la DRP renforce ses dispositifs pour prévenir l'usure et la désinsertion professionnelles des salariés les plus exposés ou fragiles. La mobilisation de la subvention prévention des risques ergonomiques permet notamment de réduire l'exposition aux risques liés à l'usure professionnelle, dans une démarche de renforcement de la prévention des risques professionnels et de la préservation de la santé des salariés.

CHEOPS PACA le réseau des Cap emploi en PACA

Déclinaison régionale du réseau Cheops (Conseil national Handicap & Emploi), **Cheops Paca** a pour mission :

1. De représenter les 6 Cap emploi de la région PACA dans les instances politiques, institutionnelles, décisionnaires et auprès des partenaires pour accompagner les employeurs et les personnes en situation de handicap vers et dans l'emploi
2. Coordonner et animer le réseau des 6 Cap emploi aux niveaux régional et inter-régional et national

Cap emploi est reconnu comme acteur du service public, membre du Réseau pour l'emploi et opérateur du conseil en évolution professionnelle.

Piloté par l'Etat, Cap emploi est financé par l'Agefiph, le FIPHFP et France travail.

Ils développent une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap et dans l'accompagnement des employeurs dans leurs problématiques de recrutement et de maintien dans/en emploi.

Compte tenu de son expertise, Cap emploi informe, conseille et accompagne **vers et dans l'emploi** :

- Les personnes en situation de handicap reconnues ou en voie de l'être (demandeurs d'emploi, salariés, agents de la fonction publique, travailleurs indépendants)
- Les employeurs quel que soit leur taille et leur secteur d'activité

Concernant sa mission maintien dans l'emploi, elle vise à :

- Conseiller les salariés handicapés, les employeurs et les travailleurs indépendants en vue d'un maintien dans l'emploi d'une personne en risque de perte d'emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou de son handicap.
- Accompagner les salariés handicapés et les travailleurs indépendants dans un projet d'évolution professionnelle, que ce projet soit choisi ou subi afin de prévenir une perte d'emploi.

Les missions des Cap emploi s'effectuent en complémentarité des acteurs de droit commun en particulier les services de prévention et de santé au travail et les organismes de Sécurité sociale

Service Social Maritime (SSM)

Le Service Social Maritime, association loi 1901, est implanté sur l'ensemble du littoral métropolitain, en Corse et dans les DOM (Guadeloupe, Martinique, Réunion). Il est à la fois un service social du travail et un service social du régime de protection sociale (branches maladie, vieillesse et famille), à destination de la population maritime (ayant le statut d'assuré social ENIM ou ayant intégré une filière de formation maritime).

L'ensemble des missions du SSM s'articule autour d'un service de proximité qui permet aux marins, à leurs familles et aux armements de bénéficier d'un interlocuteur spécialisé, capable de répondre de manière efficace aux demandes et aux difficultés exprimées, tout en tenant compte du contexte et des enjeux des entreprises maritimes.

Les missions du SSM se déploient auprès d'un milieu professionnel spécifique et identifié, qui se définit par :

- Les conditions d'exercice du métier de marin et les incidences sur sa vie personnelle et familiale.
- Des réglementations en matière de droit du travail et des transports qui lui sont propres.
- Un régime de sécurité sociale et de retraite historiquement maritime (ENIM).
- Un tissu associatif de tradition maritime.
- Des organismes et institutions qui encadrent la profession (Direction des Affaires Maritimes, syndicats professionnels des armateurs, syndicats de salariés, etc).
- Les cultures maritimes professionnelles et locales.

Dans le cadre des orientations nationales définies par la convention avec l'ENIM, le SSM assure une prestation de service qui recouvre la mise à disposition de l'ensemble de son organisation au profit des populations couvertes par les branches maladie et vieillesse du régime spécial de sécurité sociale.

Les tâches qui incombent aux services sociaux des caisses de sécurité sociale consistent à apporter une aide globale et spécialisée, d'ordre matériel ou psychosocial, aux ressortissants du régime confrontés à des problématiques graves en lien avec la maladie, l'accident, l'invalidité, le handicap, la dépendance ou le vieillissement.

L'une des orientations du SSM est de faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, ainsi que d'accompagner les changements de la vie professionnelle.

Dans le cadre de cet accompagnement, le SSM développe des actions visant le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), en concertation avec l'ENIM.

L'objectif est d'anticiper le plus précocement possible les risques et de permettre aux marins d'élaborer un nouveau projet professionnel pendant l'arrêt de travail. Pour les professionnels de la mer, le risque d'inaptitude à la navigation constitue une épreuve difficile qui nécessite un accompagnement spécifique afin d'effectuer le deuil du métier et d'envisager une reconversion professionnelle.

Dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle, le SSM travaille notamment en partenariat avec les services de l'ENIM qui signalent les marins en arrêt de travail, le médecin-conseil de l'ENIM et le médecin des gens de mer. Le SSM assure un accompagnement individuel ou collectif des marins afin de rechercher une solution adaptée à leur situation.

L'Association Régionale des Caisses de Mutualité Sociale Agricole de la région PACA

L'ARCMSA regroupe les MSA Alpes Vaucluse et Provence Azur. Elle a pour objectif de renforcer la représentation du régime agricole au niveau régional, cadre d'action des politiques publiques.

L'ARCMSA met à disposition des partenaires les moyens de la MSA qui est le seul organisme de protection sociale qui propose pour les populations agricoles un guichet unique pour les prestations sociales (santé, famille et retraite) et les cotisations, un service de santé au travail, un service de contrôle médical, un accompagnement social et de développement des territoires ruraux, ainsi qu'une offre de services en économie sociale et solidaire pour les personnes et les entreprises.

La MSA agit pour prévenir les risques professionnels et favoriser la qualité de vie au travail. Elle assure également la médecine du travail pour les salariés agricoles et le contrôle médical pour évaluer l'état de santé et proposer des solutions médico-administratives en fonction des situations.

Dans ce cadre, elle se mobilise pour favoriser le maintien en emploi et prévenir la désinsertion professionnelle des actifs agricoles grâce à son guichet unique associant les services médicaux et les travailleurs sociaux, en lien avec les partenaires du domaine.

L'offre de service de prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi, certifiée AFNOR, vise dans le cadre d'un parcours à :

- Recueillir et analyser les demandes précoces à la suite d'un accident ou une maladie, une visite médicale dans le cadre du suivi individuel, un rendez-vous de liaison,
- Etudier les postes de travail et propositions d'aménagement de postes avec un accompagnement des salariés et employeurs,
- Accompagner les situations par la recherche de solutions personnalisées et adaptées à chaque situation pour un maintien en emploi ou la recherche d'une autre solution d'avenir professionnel.

En cas de situation complexe, un accompagnement personnalisé est proposé aux ressortissants lors de la peut être mis en place dans le cadre de la Cellule Pluridisciplinaire Opérationnelle de maintien en emploi avec un plan d'action concerté et coordonné avec l'appui des professionnels spécialisés dans les domaines du social, du médical et professionnel.

Présanse Paca-Corse

Les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) de Paca sont réunis dans l'association Présanse Paca-Corse.

Présanse Paca-Corse est la représentation en région du réseau national Présanse, organisme représentatif des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI).

Présanse Paca-Corse réunit donc les 14 SPSTI opérant en Région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur et les 2 SPSTI de Corse.

Les SPSTI sont des structures, agréées par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et auxquelles les entreprises adhèrent pour assurer la santé et la sécurité de leurs salariés. Depuis le 1er juillet 2012, l'adhésion à un SPSTI est obligatoire pour toute entreprise de moins de 500 salariés et dès l'embauche du premier salarié. Pour les entreprises de plus de 500 salariés, l'employeur a le choix d'administrer un service de prévention et de santé au travail autonome (SPSTA) créé au niveau de l'entreprise ou de l'un de ses établissements.

Depuis la dernière réforme de la santé au travail (loi du 2 août 2021), les SPSTI font l'objet d'une procédure de certification, réalisée par un organisme indépendant afin de s'assurer que l'ensemble des services rendus par les SPSTI et les processus y afférents soient réalisés de manière effective et homogène par ces derniers. De plus, les missions des SPSTI ont été renforcées et recentrées sur la prévention.

Rôle des SPSTI

Le rôle principal des SPSTI est d'accompagner les employeurs et les salariés dans la prévention des risques professionnels, de surveiller l'état de santé des travailleurs et de maintenir les salariés dans l'emploi.

Ils agissent comme partenaires de l'entreprise pour garantir des conditions de travail sûres, saines et adaptées.

Missions des SPSTI

Le Code du travail détermine 4 principales missions dédiées à la prévention dans l'entreprise:

1. Agir sur le milieu de travail : Participer à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé des travailleurs par des actions construites pour répondre à la réalité et aux besoins des entreprises.
2. Suivre l'état de santé des travailleurs : Assurer le suivi de l'état de santé individuel de chaque travailleur, en fonction des risques auxquels il est exposé et quel que soit son contrat de travail ou la durée de son activité.
3. Conseiller les employeurs et les salariés : Participer à l'évaluation des risques, émettre des préconisations adaptées et conseiller pour la mise en œuvre de plan d'action de prévention pour supprimer ou diminuer les risques et améliorer les conditions de travail.
4. Tracer et exploiter les données pour cibler les actions futures : Participer à des enquêtes et des études afin de partager des données anonymisées et mieux connaître les expositions et les besoins du territoire.

En parallèle et en complément, les SPSTI contribuent à des actions de santé publique, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé.

Le rôle des SPSTI dans le maintien en emploi.

Avec la loi du 2 août 2021, trois axes ont été définis pour cadrer l'offre de services socle des SPSTI, harmonisée au niveau national : le suivi individuel de la santé des travailleurs, le déploiement des actions de prévention en entreprise, la prévention de la désinsertion professionnelle.

Troisième axe de l'offre de services des SPSTI, la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) vise à assurer non seulement le maintien en emploi, mais aussi à prévenir les ruptures de parcours professionnel dues à des problèmes de santé. Cette démarche permet de soutenir durablement les salariés et de répondre aux enjeux sociétaux, dont le vieillissement au travail ou les maladies chroniques.

Tout au long des rendez-vous du suivi individuel de l'état de santé, les professionnels de santé que sont le médecin du travail et l'infirmier en santé au travail repèrent ainsi les salariés à risque de désinsertion professionnelle du fait de la dégradation de leur santé. Le renforcement en 2022 du dispositif de suivi individuel, avec l'évolution des visites de pré-reprise et de reprise, et l'introduction de l'entretien de liaison, des visites de mi-carrière et de post-exposition, va dans le sens d'une vigilance accrue.

En réponse à la loi du 2 août 2021, les SPSTI déploient également des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle. Propres à chaque SPSTI ou mutualisées selon les territoires, elles accompagnent les salariés dont les situations demandent une prise en charge avancée. Elles font intervenir un collectif qui peut se composer de médecins du travail, d'infirmiers santé travail, de psychologues du travail, d'ergonomes et d'assistants de service social.

La cellule PDP peut être saisie pour accompagner les situations complexes, celles qui demandent généralement l'intervention de plusieurs spécialités de prévention (ergonome, psychologue du travail, assistant de service social...) ou nécessitent le recours à un organisme tiers (Assurance Maladie, Carsat, Pôle Emploi, Cap Emploi, MDPH, Agefiph...).

Annexe 2 : Les modalités d'organisation du Comité de Pilotage

Le Comité de pilotage se réunira à 2 reprises chaque année, notamment :

- En **février** (format présentiel) pour réaliser un bilan de l'année précédente et stabiliser la feuille de route de l'année à venir,
- En **juin** (format distancié), notamment pour réaliser un point d'étape.

L'ordre du jour, susceptible de varier selon les priorités et enjeux du moment, pourrait être le suivant :

COPIL de février (présentiel) :	COPIL de juin (distancié) :
<ul style="list-style-type: none">• Ouverture du COPIL• Partage des principales actualités des partenaires (45 mn)• Tour d'horizon des indicateurs clés (30 mn)• Bilan et co-construction des orientations clés de la feuille de route (1h30)• Définition du calendrier de validation de la feuille de route (15 mn)<ul style="list-style-type: none">• Conclusion	<ul style="list-style-type: none">• Ouverture du COPIL• Partage des principales actualités des partenaires (30 mn)• Point d'étape des travaux en cours (1h)<ul style="list-style-type: none">• Ajustement de la feuille de route si nécessaire (15 mn)• Conclusion

Un **trinôme** est identifié chaque année pour **préparer et animer le comité de pilotage** (recueil des indicateurs clés, préparation du bilan, sollicitation des signataires pour identifier les premières orientations en vue de l'élaboration de la feuille de route...).

Un appui assuré par une **assistance à maîtrise d'ouvrage** pourra également être envisagée selon les moyens financiers disponibles.

Annexe 3 : Les modalités de fonctionnement des groupes de travail thématiques

La **fréquence de rencontre** et la **composition** des **groupes de travail thématiques** sont définies au sein de la feuille de route, de façon à ce que ces GT répondent à des besoins de souplesse. Au regard du temps et des moyens disponibles, les partenaires seront vigilants à **optimiser le nombre de rencontres** et à mettre en œuvre la plus grande **efficience** possible.

L'animation et le pilotage de chaque GT thématique seront préférentiellement confiés à un binôme de partenaires pour des questions de répartition de la charge de travail.

Annexe 4 : Le dispositif du SistePaca (Système d'Information en Santé, Travail et Environnement)

Le SistePaca est un dispositif animé par l'ORS PACA, avec le soutien financier depuis 2004 de la DREETS, entre 2004 et 2016 du Conseil régional, depuis 2014 de l'Agefiph, depuis 2022 de l'ARS et ponctuellement du FIPHFP en 2025. Ce dispositif est unique en France ayant notamment pour mission de favoriser les échanges entre les professionnels de santé, de santé publique, de santé au travail et de santé environnementale. Il vise également à renforcer l'intégration des dimensions santé-travail et santé-environnement dans les pratiques des professionnels de santé et intègre une partie importante dans la PDP.

De nombreuses structures partenaires collaborent au développement, au suivi et à la promotion/diffusion du SistePaca auprès de leurs publics cibles : il s'agit notamment de services de santé au travail autonomes et interprofessionnels (régime général et fonction publique), d'un représentant du service social de la Carsat Sud-Est, d'un ingénieur de la direction des risques professionnels de la Carsat Sud-Est, d'un médecin conseil de l'assurance maladie, d'un représentant de CHEOPS – Cap Emploi, d'un ingénieur de prévention de la DREETS PACA, d'un représentant de l'Agefiph, de l'ARS PACA, de médecins libéraux de l'URPS ML PACA, avec en appui le centre régional de pathologies professionnelles et environnementale (CRPPE) du CHU de Marseille, de médecins généralistes du Département universitaire de médecine générale (DUMG) de Marseille et du médecin inspecteur régional du travail de la DREETS PACA.

En 2025, il est estimé qu'un quart de la population active serait atteinte d'une maladie chronique évolutive¹. Il est donc essentiel de rendre accessibles et lisibles pour tous des informations pratiques sur la PDP jugées encore trop souvent complexes et dispersés, en direction notamment :

- Des acteurs du monde de l'entreprise car ce sont les principaux concernés : les salariés eux-mêmes victimes de pathologies ou d'handicap susceptibles de conduire au risque de désinsertion professionnelle, mais également les représentants du personnel, les référents handicap et bien évidemment les employeurs qui demeurent l'acteur incontournable pour transformer les situations de travail et mettre en place les mesures de compensation de la maladie ou de l'handicap
- Des professionnels de santé, très souvent premier maillon dans le parcours de maintien en emploi en jouant un rôle clé dans l'orientation précoce vers les acteurs experts du maintien emploi
- De l'ensemble des acteurs institutionnels de la PDP dont la coordination et l'implication sont indispensables dans la construction d'un parcours individualisé.

Le SistePaca est devenu depuis ces dernières années un dispositif incontournable au service du pilotage d'actions sur le MDE pour les acteurs de la charte régionale de coopération.

Aussi, face au constat partagé par les professionnels de santé, les partenaires sociaux, les employeurs et les acteurs institutionnels et les partenaires du maintien en emploi, sur la nécessité d'harmoniser et de simplifier les informations sur la PDP, des outils pratiques et accessibles à tous ont été créés sur le site du SISTEPACA : www.sistepaca.org.

¹ [Les maladies chroniques, avis du Conseil économique, social et environnemental \(CESE\), juin 2019](#)

Ces outils ont pour finalité d'améliorer la PDP. Ils ont été créés pour les affiliés du régime général et pour les agents de la fonction publique. Ils s'adressent à la fois aux médecins généralistes, aux entreprises (employeurs, salariés et représentants du personnel) ainsi qu'aux partenaires de la PDP. Ils résultent d'un travail étroit et collaboratif entre la charte régionale de coopération du maintien en emploi en PACA et le groupe de travail du SISTEPACA.

Ces outils, accessibles à tous, proposent des supports interactifs, notamment :

- Une roue des acteurs,
- Les étapes clés de parcours professionnels,
- Ainsi qu'une classification interactive des aides et dispositifs mobilisables en fonction du statut du salarié ou de l'agent.

Ces supports permettent un accès rapide à des informations pratiques sur la PDP, tant pour le secteur privé que pour la fonction publique.

Outre, leurs disponibilités sur le site du SISTEPACA, ces outils sont présentés dans des formations « santé au travail » destinées :

- Aux internes en médecine générale de la région PACA,
- Aux communautés professionnelles territoriales de santé,
- Aux représentants d'entreprises (employeurs, représentants du personnel, référents handicap...) lors de sensibilisations ou d'évènements dédiés à la thématique, notamment durant la SEEPH

Ils devraient prochainement être complétés par des outils dédiés aux salariés de régimes spéciaux, tels que ceux de la Mutualité Sociale Agricole ou des gens de mer.

Ces contenus sont mis à jour annuellement, notamment par les membres de la charte régionale de coopération, et transposables à l'ensemble du territoire français.

Annexe 5 : Glossaire

Sigle	Définition
AGEFIPH	Association de Gestion Du Fonds Pour L'insertion Professionnelle Des Personnes Handicapées.
BOETH	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de La Santé Au Travail
CHEOPS	Conseil national Handicap et Emploi des Organismes de Placement Spécialisés
COFIL	Comité de Pilotage
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
DREETS	Direction Régionale de l'Economie, de L'Emploi, du Travail et des Solidarités
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
GT	Groupe De Travail
MSA	Mutualité Sociale Agricole
ORS	Observatoire Régional de la Santé
PRESANSE	PRÉvention, SANTé, Services, Entreprise
PRITH	Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés
PRST	Plan Régional De Santé Au Travail
SISTEPACA	Système d'information en Santé, Travail et Environnement PACA
SPSTI	Service de Prévention en santé au travail interprofessionnel
SSM	Service Social Maritime
TH	Travailleur Handicapé
TIH	Travailleur Indépendant Handicapé
TMS	Troubles Musculosquelettiques