



# ÉLABORATION D'UN INDICE DE DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

### Dr Marc FADEL

*Chef de clinique – CHU d'Angers – IRSET  
Equipe ESTER*

Il n'existe pas à ce jour de définition commune ou de méthodologie partagée par les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) pour l'identification des salariés pouvant être en situation de désinsertion professionnelle. En effet, bien que le développement de cellules de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) ait permis

une meilleure prise en charge des salariés en situation de désinsertion, l'identification précoce de ces salariés représente une difficulté, car les dispositifs de maintien dans l'emploi et en emploi sont longs à mettre en place<sup>[1]</sup>.

En 2019, une recommandation de bonne pratique de la Haute Autorité de santé (HAS) sur la prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs a décrit trois pans d'information à considérer dans l'évaluation de la désinsertion professionnelle : pan santé, pan social et pan travail<sup>[2],[3]</sup>.

Actuellement, aucun indice de risque de la désinsertion professionnelle (IRDP) n'a fait l'objet d'une validation scientifique ou ne considère ces trois pans dans sa construction.

Aussi, dans le cadre de l'amélioration de la lisibilité de l'offre des SPSTI sur la PDP, il apparaît nécessaire de mettre en place des critères communs répondant à ces trois pans.

De plus et afin d'éviter les inégalités de traitement d'un SPSTI à l'autre pour un salarié dans une situation donnée, il convient d'utiliser le même indice de risque de désinsertion professionnelle. Cette utilisation d'un IRDP commun permettra en outre de rendre compte au mieux de la contribution des SPSTI à la PDP, par la production d'indicateurs comparables, notamment dans le cadre de la certification des SPSTI.

L'objectif de l'étude est la création d'un indice de risque de désinsertion professionnelle national à partir de données de Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

Le projet est basé sur l'analyse de données collectées dans le cadre de l'activité courante des SPSTI. En se basant sur les recommandations de la HAS et l'expérience des médecins du travail, le groupe de travail Présanse IRDP a permis d'identifier des variables d'intérêts qui reprennent les trois pans.

Un nombre large, mais pertinent, de variables a été considéré en raison des modèles statistiques prévus qui utiliseront des méthodes de pénalisation.

Dans une 1<sup>ère</sup> phase, les données d'intérêts seront extraites rétrospectivement dans un SPSTI. A partir des données, des modèles statistiques pénalisés (modèles logistiques, random forest...) seront construits puis validés permettant la formulation d'un score chiffré basé sur les coefficients des modèles statistiques. Le critère de jugement permettant de définir le risque de désinsertion professionnelle sera composite, basé sur des variables comme l'orientation vers un professionnel de santé, l'inaptitude, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), les aménagements de poste, etc. Le score seul sera partagé à d'autres SPSTI ce qui permettra d'effectuer une validation externe. Cette validation reposera sur le calcul de valeurs habituelles dans les analyses diagnostiques (area under the curve (AUC), sensibilité, spécificité, valeurs prédictives positive et négative et rapports de vraisemblance positive et négative).

Dans une 2<sup>ème</sup> phase, un étude multicentrique rétrospective dans plusieurs SPSTI sera réalisée. Cette phase, qui utilisera les mêmes méthodes pour la création du score, permettra non seulement d'améliorer la robustesse de celui-ci par la prise en compte de la variabilité des SPSTI et la plus grande quantité de données, mais aussi ces performances et sa stabilité.

La création d'un score IRDP commun robuste permettra une aide à la prise en charge et à l'orientation des salariés à risque vers les cellules de prévention et de la désinsertion professionnelle.

### Références :

- ▶ [1] Mounir Ghedbane, Vinh Ngo, Isabel Ruedas, Zineb Ouazene, Nathalie Dray, Évolution de l'offre PDP et démarche d'amélioration continue, Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement, Vol. 85, Issues 2–3, 2024, <https://doi.org/10.1016/j.admp.2024.102651>.
- ▶ [2] HAS, recommandation de bonnes pratiques, Santé et maintien en emploi : prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs.
- ▶ [3] Céline Zind, Régine Codron, Sonia Bahiri. Le maintien dans l'emploi, terreau de prévention primaire en entreprise Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement, Vol. 81, Issue 5, 2020, Page 529, <https://doi.org/10.1016/j.admp.2020.03.282>.