



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DGT - DREETS Grand Est

SYMPOSIUM DGT-DREETS 15 JUIN 2022

grand-est.dreets.gouv.fr 

Modérateurs

Thomas Kapp, directeur régional adjoint DREETS

Morane Keim-Bagot, professeur université Strasbourg

1.Introduction

2.La prévention dans le secteur des services à la personne

3.La lutte contre la désinsertion professionnelle

1. Introduction

Philippe Garabiol, secrétaire du COCT

2. La prévention dans le secteur des services à la personne

Marieke Fidry, DREETS Grand Est
Dominique Hen, ARACT Grand Est
Laetitia Pilloy, ADAPA54

3. La lutte contre la désinsertion professionnelle

**Docteur Leonard, DREETS Grand Est
Denis Renaud et Docteur Lucie Dumas, ALSMT
Docteur Corinne Piron et Solenne Taocali, DGT**

Articulation des actions CPOM / PRST3 / PRITH

Dr Martine Leonard
Médecin inspecteur du
travail
Dreets Grand Est



Evolution des CPOM en Grand Est

Des CPOM 1^{ère} génération signés dès 2013 avec tous les SPSTI de Champagne Ardenne et de Lorraine.

Tous comportaient une action maintien dans l'emploi avec notamment l'objectif d'améliorer les partenariats.

Cependant les indicateurs n'étaient pas toujours adaptés.

Ils ont participé à une amélioration du « **travailler ensemble** » dans l'intérêt du salarié avec handicap

A souligner : un vrai travail de recherche et d'expérimentation mené par un SPSTI

Evolution des CPOM en Grand Est

Elaboration des CPOM 2ème génération avec 13 SPSTI, signés en juin 2020 pour un an avec 2 actions
(une de prévention et une sur le maintien dans l'emploi)

Un processus de co-construction de leur contenu entre les 3 signataires

Un bilan réalisé en octobre 2021 témoin de l'investissement de tous et de l'avancée des actions.

Evolution des CPOM en Grand Est

Contenu de l'action maintien dans l'emploi et PDP:

- ✓ Rendre visibles les actions de PDP réalisées au quotidien par les SPSTI
- ✓ Sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise sur les outils existants et sur leur rôle dans le maintien
- ✓ Renforcer les liens avec les acteurs du maintien dans l'emploi (CAP EMPLOI, Assurance maladie, médecins traitants...).

Evolution des CPOM en Grand Est

Travail en cours sur les nouveaux CPOM avec :

- Action maintien dans l'emploi enrichie par le contenu de la loi du 02 août 2021
- Reconduction des actions pour les SPSTI signataires des CPOM 2^{ème} génération
- Des CPOM pour tous les SPSTI du Grand Est

PRST3 / PRITH

Volonté commune PRST3 et PRITH de ne pas créer de redondances dans les actions maintien dans l'emploi.

Afin d'assurer une coordination entre le PRITH et le PRST 3, le consultant animateur du PRITH participait aux réunions du groupe de travail du PRST 3.

De mon côté ma participation était la suivante :

- animation du groupe de travail PRST 3
- participation au PRITH (groupe maintien dans l'emploi)
- suivi de l'ensemble des CPOM du Grand Est

Articulation CPOM/PRST3 / PRITH

Ainsi l'articulation était assurée afin de travailler en complémentarité :

- Chaque instance était informée de ce qui était fait en région dans les autres instances
- Les champs d'action de chacun étaient bien définis et connus des autres
- Les outils construits par certains SPSTI dans le cadre de leur CPOM, par le PRITH ou par le PRST étaient diffusés à tous
- Des réunions d'information ont été faites portant sur des recherches menées (ex enquête LINA) avec invitations à tous

Articulation CPOM/PRST3 / PRITH

A titre d'exemple :

- Le PRST a plus travaillé sur les freins et les leviers du maintien dans l'emploi à partir de retours d'expériences et sur des outils à destination des médecins généralistes
- Le PRITH a mené une enquête sur les inaptitudes avec Pôle Emploi (LINA)

Articulation CPOM/PRST3 / PRITH

-Les **CPOM** sont **ancrés sur le terrain**, contribuent à un meilleur dépistage du risque de PDP en amont, mobilisent les outils et les partenaires ressources au cas par cas et informent et sensibilisent les différents acteurs

-Le PRST et le PRITH permettent **d'élargir le champ des partenariats** et de construire d'autres outils et/ou connaissances en vue de démultiplication

Le maintien dans l'emploi à l'ALSMT

Dr Lucie Dumas, Médecin du travail
Médecin coordinateur ALSMT



Sommaire

- I. Détecter les salariés de plus de 45 ans, à risque de « décrochage » professionnel
- II. Partenariats
- III. Communication

I. Détecter les salariés de plus de 45 ans à risque de décrochage professionnel

Déroulé du

Questionnaire

Résultats

Prise en charge

- **Constat** : difficulté croissante de reclasser les salariés de plus de 45 ans dans les petites entreprises.

- **Etude prospective** : l'ALSMT décide de rechercher précocement les salariés à risque de désinsertion.

Protocole :

- Création d'un auto-questionnaire court (10 questions)
- Passation du questionnaire et suivi de la cohorte sur 2 ans + entretien téléphonique auprès des salariés sortis des effectifs (2017-2019)
- Validation en lien avec l'INRS (2020)
 - ➔ 2 questions prédictives de désinsertion.

- **Prévention** : Utilisation de ce questionnaire simplifié depuis septembre 2020 lors de toutes les visites médicales et entretiens infirmiers pour les salariés de + de 45 ans

Déroulé du

Questionnaire

Résultats

Prise en charge



Questionnaire Maintien dans l'Emploi pour les salariés de plus de 45 ans

1 - Pouvez-vous noter votre capacité de travail actuelle sur une échelle de 0 à 10 (0 signifie qu'il vous est impossible de travailler et 10 que votre capacité de travail est maximale)

(Entourer un chiffre)

0 = incapacité
de travailler



10 = capacité
maximale

Questions
prédictives

2 - Pensez-vous que dans 2 ans, votre état de santé vous permettra d'effectuer votre travail actuel ?

Non, sans doute pas

Ce n'est pas sûr

C'est relativement certain

3 - Durant les 12 derniers mois avez-vous été absent pour raison de santé ?

Aucun arrêt

Un arrêt

Plusieurs arrêts

Déroulé du

Questionnaire

Résultats

Prise en charge

- **Constat** : difficulté croissante de reclasser les salariés de plus de 45 ans dans les petites entreprises.

- **Etude prospective** : l'ALSMT décide de rechercher précocement les salariés à risque de désinsertion.

Protocole :

- Création d'un auto-questionnaire court (10 questions)
- Passation du questionnaire et suivi de la cohorte sur 2 ans + entretien téléphonique auprès des salariés sortis des effectifs (2017-2019)
- Validation en lien avec l'INRS (2020)
 - ➔ 2 questions prédictives de désinsertion

- **Prévention** : Utilisation de ce questionnaire simplifié depuis septembre 2020 lors de toutes les visites médicales et entretiens infirmiers pour les salariés de + de 45 ans

I. Détecter les salariés de plus de 45 ans à risque de décrochage professionnel

Déroulé du

Questionnaire

Résultats

Prise en charge



Questionnaire Maintien dans l'Emploi pour les salariés de plus de 45 ans

1 - Pouvez-vous noter votre capacité de travail actuelle sur une échelle de 0 à 10 (0 signifie qu'il vous est impossible de travailler et 10 que votre capacité de travail est maximale)

(Entourer un chiffre)

0 = incapacité
de travailler



10 = capacité
maximale

Questions
prédictives

2 - Pensez-vous que dans 2 ans, votre état de santé vous permettra d'effectuer votre travail actuel ?

Non, sans doute pas

Ce n'est pas sûr

C'est relativement certain

3 - Durant les 12 derniers mois avez-vous été absent pour raison de santé ?

Aucun arrêt

Un arrêt

Plusieurs arrêts

I. Détecter les salariés de plus de 45 ans à risque de décrochage professionnel

Déroulé du

Questionnaires

Résultats

Prise en charge

Prediction du niveau de risque de désinsertion professionnelle

Un salarié exprimant :

- une capacité de travail actuelle entre 0 et 4
- et
- la modalité « non sans doute pas » à pouvoir travailler dans 2 ans



Présente un risque de 50% de se retrouver parmi les décrocheurs à 2 ans

280 salariés repérés sur 3608 questionnaires effectués en 2021

90 Présentent un « risque très élevé »

ET

190 Présentent un « risque important »

OU

I. Détecter les salariés de plus de 45 ans à risque de décrochage professionnel

Déroulé du

Questionnaires

Résultats

Prise en charge

- **Mobilisation en interne** : suivi et prise en charge précoce des salariés repérés par l'équipe pluridisciplinaire, orientations
 - **Mobilisation en externe** : acteurs du MDE
 - **Analyse des données** : identifier les effets des orientations et aménagement de poste et leur incidence sur le MDE
 - **Action collective** : si plusieurs salariés à risque de décrochage sont identifiés dans une même entreprise
- ➔ **Pour en savoir plus, présentation jeudi 16 juin à 11h00** : « Repérage des salariés à risque de désinsertion : résultats et pratique »

II. Partenariats

Renforcer les liens avec les autres acteurs du maintien

DGT - DREETS Grand Est



II. Partenariats - IRR

IRR : SSR avec des plateaux techniques et des thérapeutes spécialisés en réadaptation professionnelle

► Staffs IRR/ALSMT réguliers :

- Choix des bilans fonctionnels pour évaluer les capacités des salariés (en arrêt de travail ou non) présentant une problématique professionnelle
 - Formation des médecins du travail à l'interprétation des bilans
 - Fiche de liaison standardisée formulant une demande précise avec accord écrit du salarié
 - Liens facilités, priorisations des demandes entre les services (courriel), copie médecin traitant
- Evolution de nos organisations pour améliorer la réactivité : avant les bilans étaient systématiquement suivis d'une consultation d'un Médecin MPR, actuellement les bilans sont faits par les thérapeutes et suivis d'une synthèse médicale entre les thérapeutes et un Médecin MPR

► Environ 150 salariés orientés par an par L'ALSMT

► Précocité de la demande : environ 40% des salariés sont en poste

II. Partenariats - IRR

- ▶ **En 2019** : 143 demandes, 75 en arrêt maladie ou accident de travail, 61 ont bénéficié d'une prise en charge à l'IRR suite au bilan
- ▶ **Bénéfices pour le salarié** :
 - Prise de conscience, connaît mieux ses restrictions, peut se projeter
 - Prise en charge précoce en réadaptation
- ▶ **Pour le Médecin du Travail** :
 - connaissance des capacités résiduelles du salarié, facilite les aménagements
 - Décision documentée, neutralité dans l'avis donné au salarié
 - Echanges facilités entre professionnels

II. Partenariats - Assurance Maladie

- ▶ Traitement des demandes de visite de pré-reprise par mail
- ▶ Participation à la Cellule PDP
 - En 2021, participation à 6 Cellules PDP
 - 45 situations évoquées concernant l'ALSMT
- ▶ Coopération avec les Assistantes Sociales de la CARSAT

III. Communication

- ▶ SEEPH 2020 et 2021: Enquête sur la connaissance de la visite de pré-reprise
- ▶ Création et diffusion de supports de communication:
 - Flyers sur le Maintien dans l'Emploi, à destination des salariés et des employeurs
 - Affiche sur la visite de pré-reprise
 - Livret : « *Inaptitude au poste de travail* »
 - Plaquette : « *L'importance de la visite médicale de pré-reprise pour vos patients* » destinée aux médecins traitants
- ▶ Site internet ALSMT et réseaux sociaux: *LinkedIn, YouTube*
- ▶ Webdocumentaire: Maladies Chroniques Evolutives, www.maladies-chroniques.fr

III. Communication - Les flyers

Maintien dans l'emploi

ANTICIPER
Anticiper en prenant rendez-vous avec votre médecin du travail. Les démarches sont gratuites.

INITIER
Initier une demande de RQIP auprès de la MDPH* en y impliquant votre médecin du travail et/ou le médecin du travail. Cette démarche est gratuite et confidentielle, vous avez le droit de porter ou non le nom de votre entreprise.

FACILITER
Faciliter les échanges entre votre médecin du travail et votre médecin du travail en transmettant les documents nécessaires à l'évaluation de votre état de santé.

RÉALISER
Quand possible, solliciter de la MDPH* pour réaliser une intervention dans votre entreprise.

SOLUTIONNER
Des solutions existent pour le maintien dans l'emploi de votre salarié au poste de travail. Elles peuvent être techniques, organisationnelles, de formation ou de soutien psychologique.

MDE
Sollicitez les potentialités et les actions du maintien dans l'emploi en collaboration avec votre médecin du travail.

SUIVI
Réalisez des actions avec le plan de maintien dans l'emploi.

*RQIP : Reconnaissance Quantitative de l'Incapacité Professionnelle

TRAVAILLEURS, si vous rencontrez un souci de santé important, et que la poursuite de votre activité professionnelle risque de poser problème, prenez contact avec votre médecin du travail.
Le « médecin du travail pour tous », si vous le souhaitez, fera le lien avec votre employeur.

Maintien dans l'emploi de vos salariés

ACCOMPAGNEMENT
• Être à l'écoute de vos salariés sur le plan socio-professionnel.
• Informer sur la visite de pré-reprise.

ÉCHANGES
Anticiper en échangeant avec votre médecin du travail sur les situations à risque (éviter l'activité, aménager le poste, difficultés au poste...)

ANALYSE
Analyser la situation.
Faire réaliser une visite de poste par un membre de l'équipe professionnelle de l'ASMT.

SOLUTIONS
Trouver la solution adaptée au salarié dans l'emploi:
• aménagement technique
• aménagement organisationnel
• aménagement du temps de travail
• sollicitation des partenaires extérieurs

SUIVI
Réaliser des actions avec le plan de maintien dans l'emploi.

MDE

TRAVAILLEURS, votre engagement est indispensable en partenariat avec le salarié et le médecin du travail pour rendre possible une solution de maintien dans l'emploi.

La PDP dans l'ANI de décembre 2020 et la loi du 2 août 2021 : un large consensus

Dr Corinne Piron
Solenne Taocali
Direction générale du travail

L'ANI (extraits)

1.1.4. Améliorer le repérage précoce d'un risque de désinsertion professionnelle. Cette détection doit être améliorée grâce à un renforcement des liens entre le médecin traitant, le médecin du travail, et éventuellement le médecin conseil de la CPAM.

1.2.3.3/ La mise en œuvre de la PDP exige une approche anticipatrice qui conduit à adapter les outils existants :

- organiser le repérage précoce des situations pouvant conduire, à terme, à une inaptitude du salarié ;
- faciliter le signalement d'un risque d'inaptitude ou de désinsertion professionnelle ;
- systématiser la mise en œuvre des « visites de reprise », de « pré-reprise » (arrêt de longue durée) et demandées (par le médecin, l'employeur, le salarié) pour définir d'éventuels aménagements
 - prévoir un délai de mise en œuvre pour la visite de pré reprise codifier la mise en œuvre des « visites de reprise », de « pré-reprise » (arrêt de longue durée) et demandées (par le médecin, l'employeur, le salarié) pour définir d'éventuels aménagements
 - encourager leur mise en œuvre en les faisant mieux connaître, en s'assurant de leur bonne réalisation et en diffusant l'importance de toute leur utilité ;
- mettre en œuvre une visite de « mi-carrière » pour repérer une inadéquation entre le poste de travail et l'état de santé

1.2.3.4/ Des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle sont mises en place au sein des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPST) (cf. infra), et visent à améliorer leur articulation avec le réseau régional

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

- Articles 18, 19 et 20 : création des cellules PDP dans les SPSTI et possibilité d'échanges de données individuelles entre assurance maladie et SPSTI dans l'objectif PDP
- Article 22, 27: création de la visite de mi-carrière, du rendez-vous de liaison, réhaussement législatif des visites de préreprise et de reprise
- Articles 28 sur la convention de rééducation professionnelle en entreprise et sur l'essai encadré
- Décrets n° 2022-372 et n° 2022-373 du 16 mars 2022

→ Mise en application de l'ANI en matière d'organisation du suivi médical par les SPSTI et d'adaptation des outils de PDP de l'assurance maladie.

Des expériences déjà prometteuses...

Des SPSTI qui avaient spontanément, ou sous l'impulsion des pouvoirs publics (CPOM, PRST..) mis en place des cellules PDP;

Des expérimentations menées par la DGT avec des SPSTI, par l'assurance maladie;

Un contexte de besoins forts en terme de maintien dans l'emploi des plus fragiles (handicap, allongement de la durée de vie au travail, maladies chroniques) ;

Une loi généralise des pratiques testées faisant consensus

→ **Conclusion : une loi utile aux salariés et aux entreprises et consensuelle, qui devrait être aisée à mettre en œuvre**

La mise en œuvre de la loi du 2 août : décrets d'application, instruction et question-réponse

- Instruction DGT/CNAM du 26 avril 2022 sur les modalités de mise en œuvre des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/instruction_du_26_avril_2022.pdf

- QR relatif au rendez-vous de liaison, aux visites de préreprise, de reprise, de mi-carrière, à la CRPE et à l'essai encadré

<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/questions-reponses-sur-les-mesures-relatives-a-la-prevention-de-la-desinsertion/>

Instruction DGT/CNAM sur la mise en place des cellules PDP

Fixe un cadre pour faciliter la mise en œuvre de ces cellules sur tout le territoire

Propose des modalités d'organisation de la cellule

Précise les relations entre la cellule et ses partenaires externes, comme l'Assurance maladie

Rappelle les différents dispositifs existants en matière de PDP (cf Annexe et cartographie du maintien en emploi)

QR sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021

Explicite et détaille les nouveaux dispositifs ou les modifications issues de la loi :

- Rendez-vous de liaison, visite de mi-carrière
- Nouvelles durées d'arrêt de travail pour les visites de préreprise et de reprise
- Ouverture de la CRPE aux personnes inaptes ou à risque d'inaptitude n'ayant pas de RQTH
- Sécurisation juridique de l'essai encadré



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Merci de votre attention