

Quels indicateurs retenir pour les démarches de Prévention de la désinsertion professionnelle au sein des SPST ?

Bertrand XERRI

Médecin coordonnateur AC Ministère de l'intérieur

Contexte

- La PDP un enjeu crucial pour les SPST
 - Les CPOM : PDP un axe prioritaire
 - Evolutions législatives (loi 2021-1018 du 2 août 2021)
 - Cellule PDP
 - Visites médicales de mi- carrière / rendez vous de liaison
 - Mise en œuvre d'actions de promotions et d'accompagnement de la PDP
 - Recommandation de bonne pratique

PDP et indicateurs ?

- Un élément indispensable du suivi d'activité et démarches d'amélioration
 - Projet de service
 - CPOM
 - Bilan d'activité des cellules PDP
 - Certification des SPST
- *Quels indicateurs ?*

Indicateur: quelle définition ?

- Information choisie, associée à un phénomène, destinée à en observer périodiquement les évolutions au regard d'objectifs périodiquement définis (*Norme ISO 8402*)
- Variable qui décrit un élément de situation ou une évolution d'un point de vue quantitatif
- Outil d'aide à la décision, l'indicateur s'inscrit dans une démarche qui répond à un objectif et dans un contexte donné (*ANAES- Construction et utilisation des indicateurs dans le domaine de la santé- mai 2002*)

Propriétés des indicateurs

(ANAES 2002)

- **Validité** : l'indicateur traduit bien ce qu'il mesure
- **Fiabilité et reproductibilité** : résultats similaires quand la mesure est répétée d'après la même source de données
- **Faisabilité et acceptabilité du recueil et de la mesure** :
 - intégré à l'exercice professionnel,
 - formulé de manière claire et sans ambiguïté,
 - produit de manière autonome avec une charge de travail acceptable

Quels indicateurs ?

- Un travail « exploratoire » a été réalisé en 2018 * :
 - Proposer un socle commun d'indicateurs pour le suivi des démarches de PDP
 - Identifier des pistes de travail pour un suivi optimal des démarches de PDP

* B.Xerri, S.Fantoni-Quinton- *Quels indicateurs clef pour les démarches de PDP- Références en santé au travail- Sept 2018 N° 155, 77-86*

Méthode de travail

- Analyse de la littérature
- Revue des volets PDP des CPOM disponibles à la Direction des risques professionnels de la CNAM (106 sur 152)
- Élaboration d'une base d'informations (Excel®)
- Groupe de travail (GT) constitués de médecins du travail (ACMS, CIAMT, APST BTP, PST), universitaires (CHRU Lille et Rouen), directeurs SST, CNAM, CRAMIF, DGT)

Revue de littérature

- Revue de littérature : peu contributive (pas d'articles ayant une vision générique de la question)
- Beaucoup de publications sur les inaptitudes (caractérisation des inaptitudes en termes de population ou origine, devenir des salariés inaptes)

Revue des CPOM

- Élaboration d'une base de données large des indicateurs PDP
- Regroupement des indicateurs par type par un binôme de relecteurs
- Choix d'un libellé d'indicateur « synthétique » d'un type d'indicateurs pour alimenter les discussions en GT

Revue des CPOM

Nombre de VPR à la demande des médecins conseil

Nombre de VPR rapporté au nombre de signalements

Nombre de salariés vus en VR sans avoir eu de VPR

Délai arrêt de travail VPR et VPR-VR

Suivi à N+1 de salariés ayant eu une VPR

Nombre de salariés vus en VPR

Nombre de licenciements pour inaptitude

Nombre d'avis d'inaptitude

Suivi du nombre d'inaptitudes par branche et par métier

Nombre d'avis d'inaptitude

Exemples d'indicateurs issus des CPOM

- ❖ Pourcentage de salariés inaptes à leur poste de travail et reclassés dans leur entreprise dans les cas où le médecin du travail l'estimait possible et comparaison avec les données régionales :
 - ❖ faisabilité ? Fiabilité ?
- ❖ Pourcentage d'aménagements de postes de travail ou de reclassement dans l'entreprise ayant permis d'éviter une déclaration d'inaptitude, notamment avec la participation du SAMETH par rapport au nombre de demandes d'aménagements ou de reclassement dans l'entreprise :
 - ❖ faisabilité ? Fiabilité ?
- ❖ Mesure de l'impact de la coopération sur le maintien en emploi :
 - ❖ pertinence ? Fiabilité des données ?

Méthode

- **Méthode d'obtention de consensus**
- Cotation des indicateurs synthétiques sur des critères de lisibilité, faisabilité, pertinence puis évaluation globale du caractère approprié
- Échanges en réunion à partir des cotations faites en amont (points de fort désaccord) puis 2ème cotation

Résultats 1 : Indicateurs « indispensables »

- Nombre de visites de pré-reprise (VPR)
- Nombre d'avis émis au titre de l'article L 4624-3 : mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail
- Nombre de salariés concernés par des orientations en vue de PDP (volet social, autres acteurs de la PDP)
- Nombre de visites à la demande des employeurs ou des salariés
- Nombre d'avis d'inaptitude rendus

Résultats 2 : Indicateurs souhaitables

- Le nombre de VPR avec précision de l'origine de la demande (salarié, médecin traitant, médecin conseil)
- Le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'article L4624-3
- Le nombre de salariés concernés par des orientations avec distinction si possibles des orientations internes/externes et éventuellement par acteur de la PDP concerné par l'orientation
- Le nombre de salariés ayant fait l'objet d'un processus de suivi (après repérage d'un risque de désinsertion professionnelle, suivi post-inaptitude ou après préconisations)

Limites du travail de 2018

- Non exhaustivité de la revue des CPOM
- Approche centrée sur l'existant
- Représentativité limitée du groupe de travail (d'un point de vue géographique ou au regard des métiers sollicités)
- Capacité des membres du GT à évaluer la faisabilité de la mesure de certains indicateurs

Quid des indicateurs PDP aujourd'hui ?

Enquête exploratoire réalisée par questionnaire auprès de 10 SPST (sondage via le site de L'ISTNF, élargi à quelques SPST hors hauts de France)

INDICATEURS « INDISPENSABLES »- Quelle utilisation en vie réelle ?

Indicateur	
Nombre de visites de pré-prise (VPR)	10/10
Nombre d'avis émis au titre de l'article L 4624-3 : mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail	9/10 *
Nombre de salariés concernés par des orientations en vue de PDP (volet social, autres acteurs de la PDP)	7/10*
Nombre de visites à la demande des employeurs ou des salariés	9/10 (pertinence des DE au regard de la PDP ?)
Nombre d'avis d'inaptitude rendus	8/10 * (pertinence de l'indicateur ?)

INDICATEURS SOUHAITABLES : quelle utilisation en vie réelle ?

Nombre de visites de pré-reprise (VPR) avec précision origine de la demande

8/10

Nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'article 1624-3 :

9/10

Nombre de salariés concernés par des orientations en vue de PDP (volet social, autres acteurs de la PDP) avec distinction des orientations

5/10

Nombre de salariés ayant fait l'objet d'un processus de suivi (après repérage, inaptitude ou préconisation)

3/10

Caractère indispensable pour les SPST consultés

Autres formulations :

- Devenir des salariés RQTH,
- suivi des motifs de sortie (inaptitude, retraite, chômage,...),
- suivi des agents vus en VPR,
- suivi des agents ayant bénéficié d'un dispositif spécifique (CRPE, essai encadré, etc.)

Résultats

- **Globalement, :**
 - les indicateurs du « socle » sont bien suivis au sein des SPST interrogés,
 - Leur mesure est facilitée par les systèmes d'information en place
- **Des manques pour les indicateurs plus complexes à collecter:**
 - salariés orientés en vue de PDP,
 - indicateurs de résultats

Et demain ?

Instruction DGT CNAM

- Nombre de salariés suivis par la cellule PDP
- Nombre de plans de retour à l'emploi formalisés
- Nombre d'actions de sensibilisation
- Nombre d'essais encadrés
- Nombre de conventions de rééducation professionnelle
- **Nombre de salariés licenciés pour inaptitude**
- **Nombre de salariés maintenus en emploi**

PST 4/ 2021-2025- Loi août 2021

- Nombre de rendez vous de liaison,
- Nombre de visites à mi carrière
- **Suivi (aménagement, reclassement, inaptitudes, etc.)**

*Instruction sur les modalités de mise en œuvre des cellules PDP au sein des SPSTI- DG CNAM ET DGT- 26 avril 2022

Quels indicateurs de résultats ?

Taux de MEE à un temps donné de salariés considérés comme à risque de désinsertion ?

Mais des questions méthodologiques à résoudre...

Vers des indicateurs de résultats ?

- **Quels salariés à risque suivre et quand les repérer?**
 - **Au cours des arrêts de travail**
 - **Lors des visites périodiques ou de la visite à mi- carrière**
 - Salariés ayant fait l'objet de préconisations
 - Salariés ayant bénéficié de VPR
 - Salariés ayant bénéficié de dispositifs de MEE
 - Salariés à risque selon analyse globale faite par le médecin du travail au regard du processus de suivi du salarié et des données médicales
- **Quel suivi du maintien en emploi de ces salariés?**
 - Maintien en poste, dans l'entreprise, suivi post inaptitude, changement d'emploi, changement de statut du salarié (chômage, retraite...)
 - *interopérabilité*

Pour la suite ?

– Suivi et amélioration des pratiques : cibler les pratiques efficaces...

- **indicateurs de processus** (un socle de base élargi en fonction des évolutions récentes)

- et entrer dans une **approche orientée résultats**... (en cohérence avec la stratégie PDP des SPSTI)

- Des problèmes méthodologiques persistent mais... beaucoup de ces indicateurs sont déjà facilement mesurables...et mesurés



Merci pour votre attention