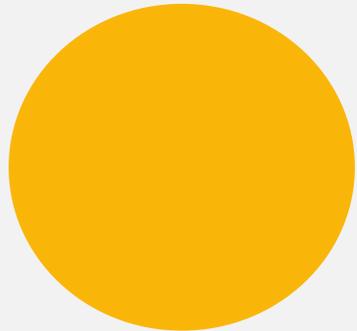




DISPOSITIFS MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET DE RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE

Le maintien dans l'emploi au cœur des missions des SPSTI



57^{ème} journées Santé travail PRESANCE, Paris le 11/10/2022



PRÉSENTATION :

Dr Mounir GHEDBANE
Médecin du travail coordinateur

Déclaration d'intérêt:

Attestation: Je déclare avoir un conflit d'intérêt avec la thématique abordé, en lien avec les activités de l'entreprise Tech for Work.

INTRODUCTION (1)

Loi du 2 août 2021 :

- Renforce les missions des SPSTI autour de la thématique du maintien dans l'emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle
- Mise en place des cellules pluridisciplinaires de prévention de la désinsertion professionnelle
- Essai encadré, convention de rééducation professionnelle en entreprise, projet de transition professionnelle, rendez vous de liaison, visite de mi-carrière
- Instruction commune DGT-CNAM du 26 avril 2022

INTRODUCTION (2)

Est-ce que nous partons d'une page vierge ?

Réponse: **Non**

Une continuité dans le cadre de la loi du 20 juillet 2011, du 8 août 2016 et des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens, mais avec un cadre de missions et d'interventions plus structuré et détaillé.

D'ailleurs quelle est la définition de la désinsertion professionnelle ?

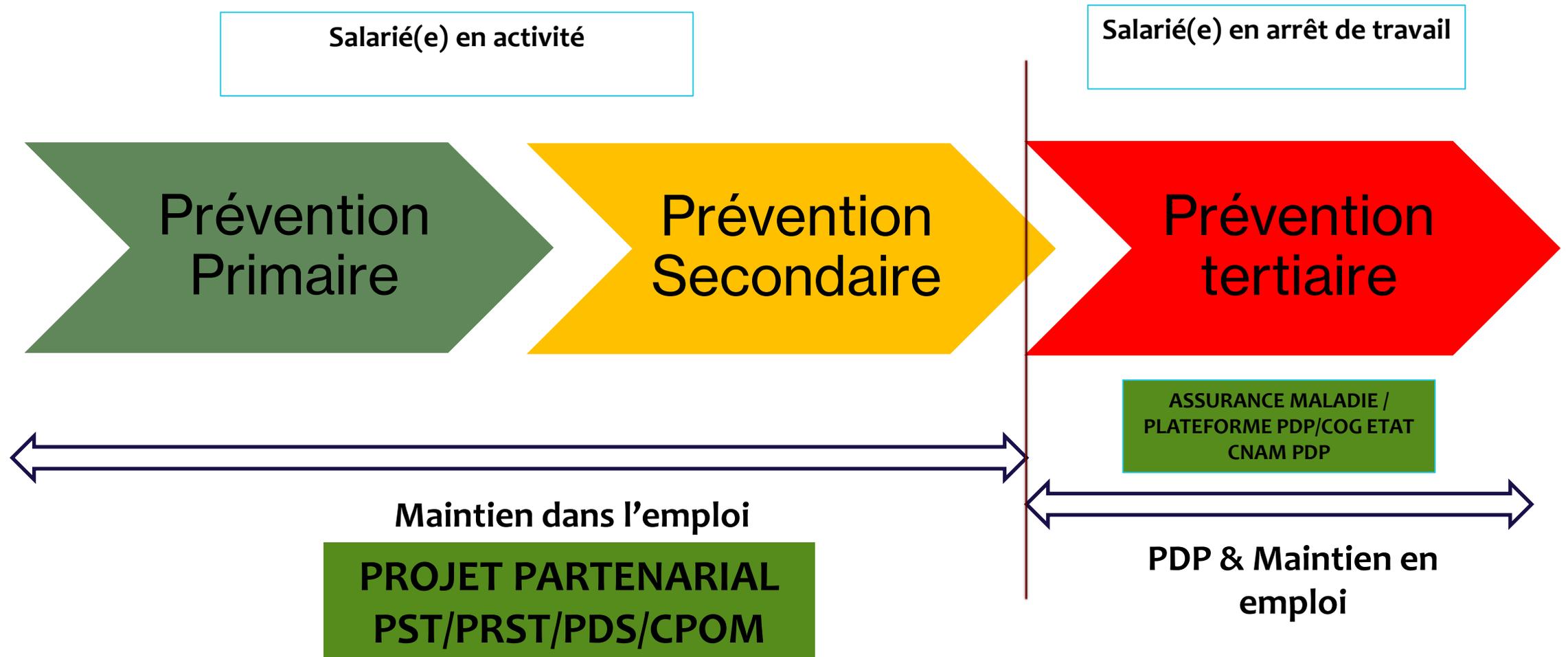
QU'EST CE QUE LE RISQUE DE DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE?

La rencontre entre un **travailleur** souffrant d'un **problème de santé/handicap** et un **environnement (de travail) non capacitant**.

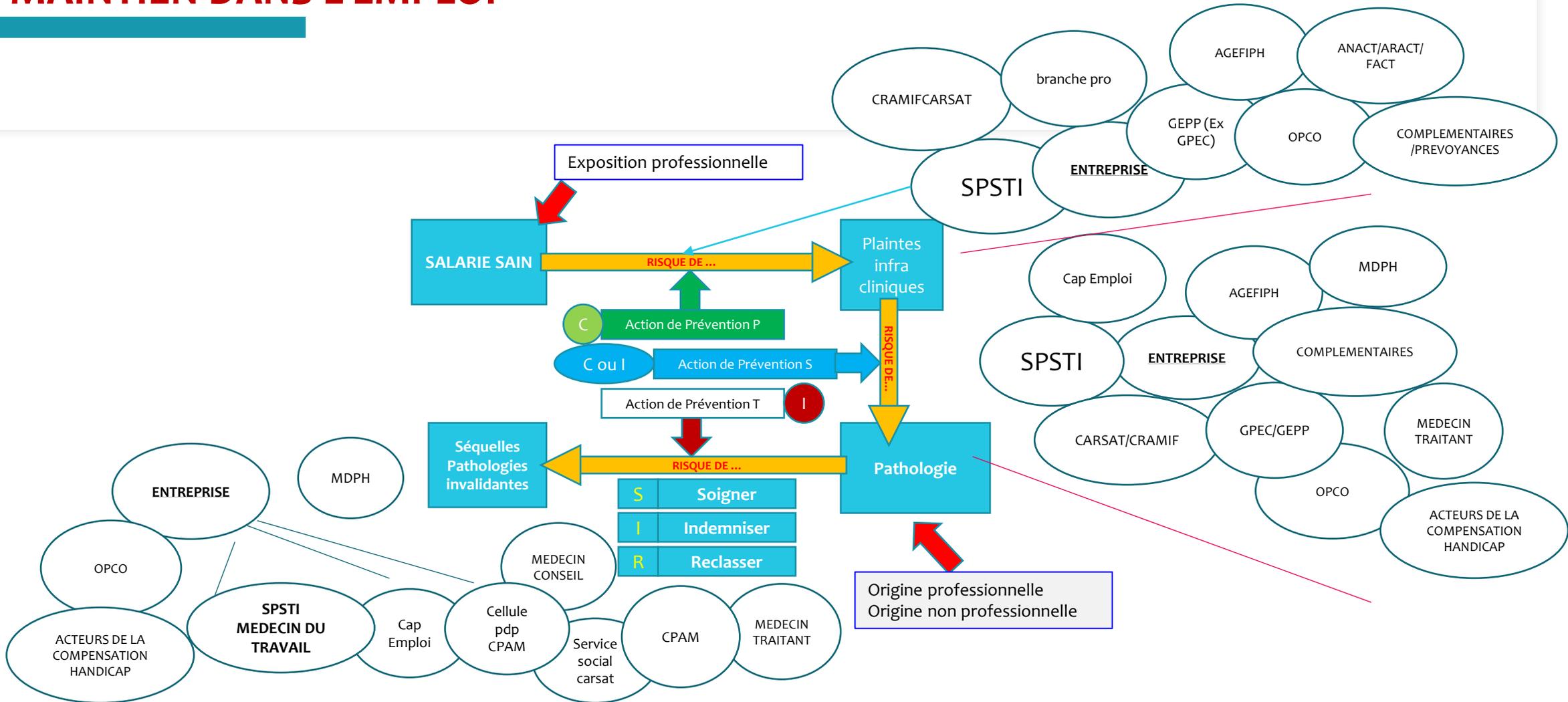
Donc plusieurs termes:

- Incapacités Vs Capacités
- Possibilités Vs Impossibilités
- Facteurs de risque / risque / prévention
- Agir sur l'homme Vs Agir sur le travail

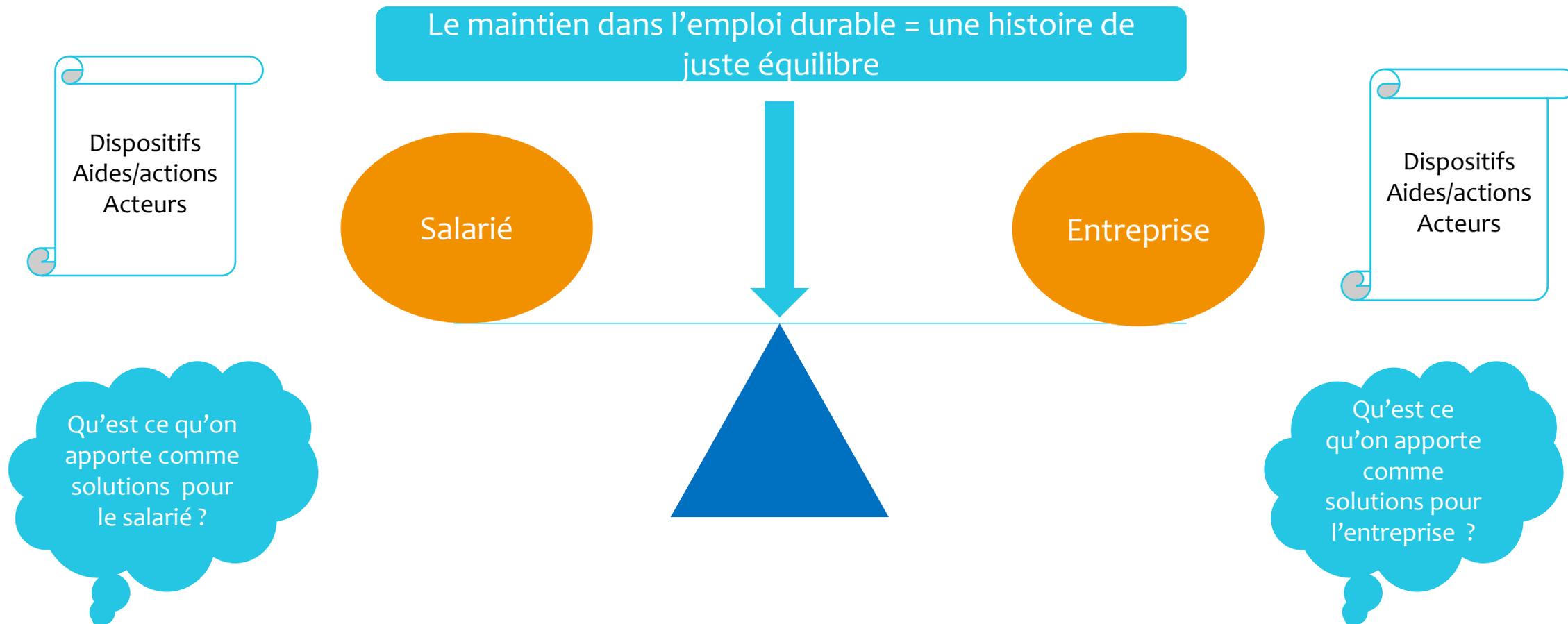
LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE: EST-CE UNIQUEMENT DE LA PRÉVENTION TERTIAIRE ?



PROCESSUS DE PREVENTION... DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI



MAINTIEN EN EMPLOI ET PDP:



MAINTIEN EN EMPLOI ET PDP: APPROCHES DIFFÉRENTES VS PROJET COMMUN

QUI FAIT QUOI ?

- Qui repère ?
- Qui alerte ?
- Qui peut agir ?
- Quand peut-on agir ?
- Qui agit réellement ?
- Avec quelles aides ?
- Pour quel résultat ?
- Quel calendrier?

QUELLES LIAISONS ENTRE LES DIFFERENTS ACTEURS?

« **La notion de Chef ou Référent projet accompagnement Individuel** »

DISPOSITIFS: NOTION D'OPERATEURS ET DE PRESCRIPTEURS

Pour les dispositifs et actions de remobilisation on distingue deux notions importantes:

La notion d'opérateur/financeur :

- Assurance maladie
- AGEFIPH

La notion de prescripteur:

- Cap emploi maintien (OPS)
- Médecin du travail
- Assistant(e) social(e) Cramif/Carsat

LES DISPOSITIFS MOBILISABLES EN ACTIVITÉ

Non bénéficiaire d'obligation d'emploi:

(1)

- Visite occasionnelle à la demande
- Visite de mi-carrière
- Aménagement de la situation de travail
- Temps partiel thérapeutique
- RQTH/CMI/AAH
- Conseil en évolution professionnelle
- VAE
- Projet de transition professionnelle
- Convention de rééducation professionnelle en entreprise

Bénéficiaire d'obligation d'emploi: (2)

- Même dispositifs que (1)
- Prestation d'appui spécifique en fonction du type de handicap (moteur, visuel, auditif, cognitif, psychique...)
- Inclus pro reconversion
- EPAAST: Etude préalable à l'aménagement et de l'adaptation de la situation de travail)
- Aide financière au maintien
- Aide à la formation
- Tutorat et aide humaine

LES DISPOSITIFS MOBILISABLES EN ARRÊT DE TRAVAIL

Non bénéficiaire d'obligation d'emploi: (1)

- Visite de pré reprise
- Rendez vous de liaison
- Essai encadré
- RQTH/CMI/AAH
- Conseil en évolution professionnelle
- VAE
- Projet de transition professionnelle
- Convention de rééducation professionnelle en entreprise
- Pension d'invalidité

Bénéficiaire d'obligation d'emploi: (2)

- Même dispositifs que (1)
- Prestation d'appui spécifique en fonction du type de handicap (moteur, visuel, auditif, cognitif, psychique...)
- Inclus pro reconversion
- EPAAST: Etude préalable à l'aménagement et de l'adaptation de la situation de travail)
- Aide financière au maintien/ Aide à la formation
- Stage de pré orientation/ Formation en CRP/ Bilan ou stage UEROS

DE LA NOTION D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL A LA NOTION DE CONDUITE DE PROJET



Pluridisciplinarité



Interdisciplinarité

DISPOSITIFS ET ACTEURS: EST-CE LES SEULES CONDITIONS POUR RÉUSSIR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- Structuration de la démarche (en interne et en externe)
- Dynamique des acteurs, du salarié, de l'entreprise
- Motivation
- Approche bio psycho-socio-professionnelle.
- Coordination, concertation, cohérence des discours
- Ego dans les vestiaires +++
- Sécurisation des parcours
- Enjeux: prévenir l'inaptitude sans alternatives pour le salarié, pour l'entreprise
- Chef de projet, responsables actions
- Maintien dans l'emploi, maintien en emploi, employabilité durable
- Calendrier d'action: temporalité

EXEMPLE DE LA STRUCTURATION DE LA DÉMARCHE AUTOUR DU DISPOSITIF ESSAI ENCADRE (1)

Dispositif de l'assurance maladie mobilisable durant un arrêt de travail indemnisé

Soumis à plusieurs accords :

- Salarié-assuré
- Employeur
- Médecin du travail
- Médecin traitant
- Médecin conseil
- CPAM

Durée 14 jours, fractionnable, renouvelable une (1) fois

Objectifs:

- Identifier les aménagements techniques, organisationnels possibles, du poste précédemment occupé ou un autre poste
- Valider un projet de réorientation professionnelle en externe (entreprise accueillante)
- Travailler sur le déni de situation

EXEMPLE DE LA STRUCTURATION DE LA DÉMARCHE AUTOUR DU DISPOSITIF ESSAI ENCADRE (2)

Pour permettre une mobilisation facilitée du dispositif encadré, il était nécessaire de définir un process en interne:

- **Phase de prescription: (1 à 2 semaines)**

Qui peut le proposer/le prescrire? Médecin du travail, assistant(e) social(e) Carsat/Cramif, Médecin traitant, Médecin conseil, Cap emploi/Comète France

Point de départ: visite de pré-reprise

Qui le propose à l'employeur? : Médecin du travail/IDEST, Cap Emploi (Recueil de l'accord préalable)

Qui le propose au médecin traitant? Le médecin du travail (Recueil de l'accord préalable)

EXEMPLE DE LA STRUCTURATION DE LA DÉMARCHE AUTOUR DU DISPOSITIF ESSAI ENCADRE (3)

■ Phase de préparation : (1 à 2 semaines)

Qui peut réaliser l'observation en situation de travail (AMT)

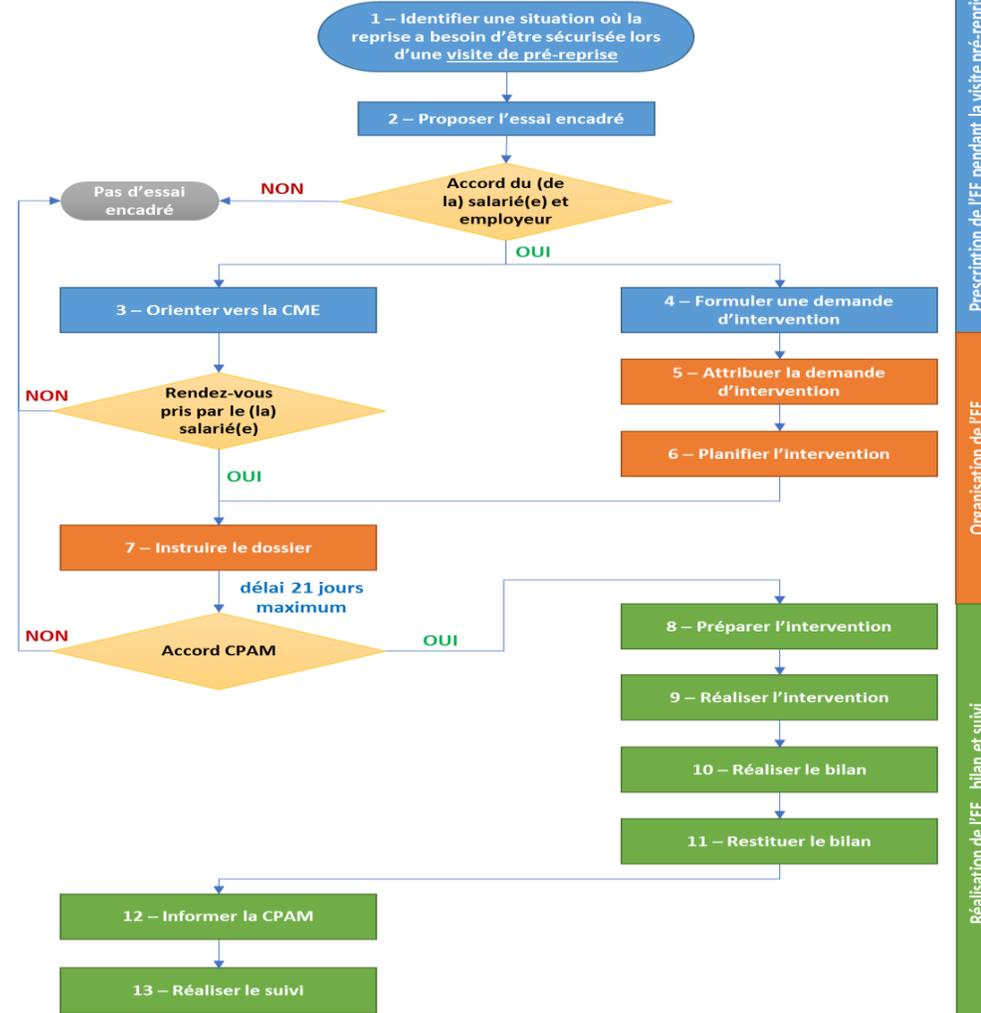
- Droit commun: ergonome, IDEST, THS en fonction de la complexité de la situation, en concertation avec le médecin du travail
 - BOETH: s'appuyer sur le Cap emploi Maintien via la mobilisation d'une étude préalable de l'aménagement et de l'adaptation de la situation de travail (EPAAST)
- Identification de l'intervenant qui coordonnera l'action (dates d'intervention avec l'employeur + salarié)
 - Coordination avec l'assistante sociale du service ou de la Carsat pour la saisine de la cellule PDP de l'assurance maladie
 - Accord de l'assurance maladie (2 à 7 jours)

EXEMPLE DE LA STRUCTURATION DE LA DÉMARCHE AUTOUR DU DISPOSITIF ESSAI ENCADRE (3)

■ Phase de mise en œuvre et bilan : (1 à 3 semaines)

- Cadrage : réunion d'information employeur/salarié/manager/SPSTI/Cap emploi
- Observation de la situation de travail (Intervenant interne SPSTI ou externe)
- Pré bilan en équipe : Médecin du travail/Intervenant/IDEST/Conseiller Cap Emploi
- Bilan : partagé (avec toutes les parties prenantes)
- Mise en œuvre du plan d'action partagé et validé par les parties prenantes
- Suivi à définir (6 mois/12 mois/24 mois)

L'ESSAI ENCADRÉ EN LOGIGRAMME INTERNE



DES DISPOSITIFS, DES ACTEURS ET DES VERBES D'ACTION

- **C**ommuniquer
- **E**changer
- **P**articiper
- **S**tructuriser
- Se **C**oncerter
- **S**écuriser la reprise, le parcours, le retour en emploi

LA CELLULE PLURIDISCIPLINAIRE DE PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE: VÉRITABLE INSTANCE DE COORDINATION

La multiplicité d'acteurs et de dispositifs nécessitent la mise en place d'une véritable instance de coordination, représentée par les cellules des SPSTI, dont le rôle et missions se déclinent de la loi du 2 août 2021:

- Propose des actions de sensibilisation
- Identifie les situations individuelles
- Propose en lien avec l'employeur et le travailleur, les mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail
- Participe à l'accompagnement du travailleur éligible à l'essai encadré ou à la rééducation en entreprise

La cellule PDP est animée et coordonnée par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire qu'il désigne.

Elle remplit ses missions avec la CPAM et la CARSAT et autres organismes spécifiques

EN CONCLUSION

La démarche progrès dans la prévention de la désinsertion professionnelle implique une approche globale et systémique de la prise en compte du risque, qui ne se limite à la période d'arrêt de travail, mais qui doit être construite sur les 3 niveaux de prévention (primaire, secondaire et tertiaire)

Cette démarche progrès invite à fédérer les différents acteurs du maintien dans l'emploi autour des projets individuelles d'accompagnement « le bon acteur au bon moment, le bon dispositif au bon moment »

La mise en place d'une démarche concertée interdisciplinaire (inter institutionnelle) est indispensable à la sécurisation des parcours des salariés afin de contribuer d'une part à la préservation de leur santé et d'autre part de leur employabilité durable.



Prendre soin de vous au travail

www.ciamt.org

SIÈGE SOCIAL
26, rue Marbeuf
75008 PARIS
Tél. : 01 40 74 00 14
ciamt@ciamt.org



Nos médecins du travail, avec leurs experts et équipes support, agissent et s'engagent au quotidien pour votre santé.