



# Une approche collective au profit de la cellule PDP

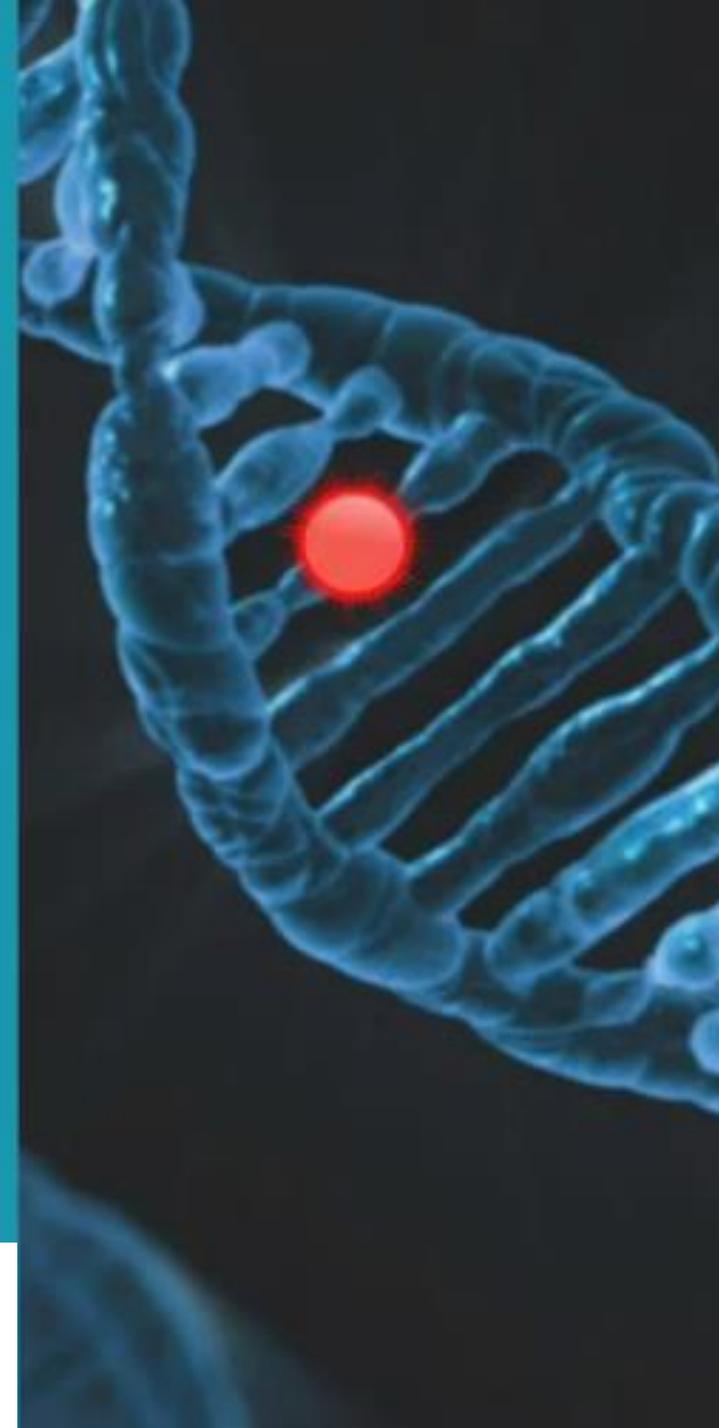


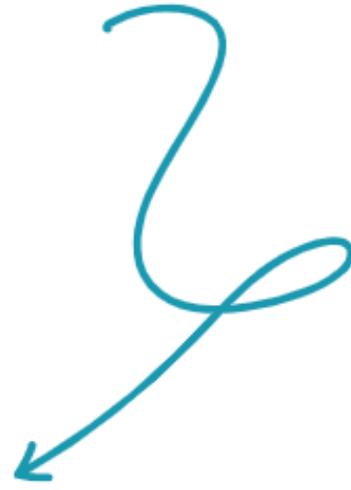
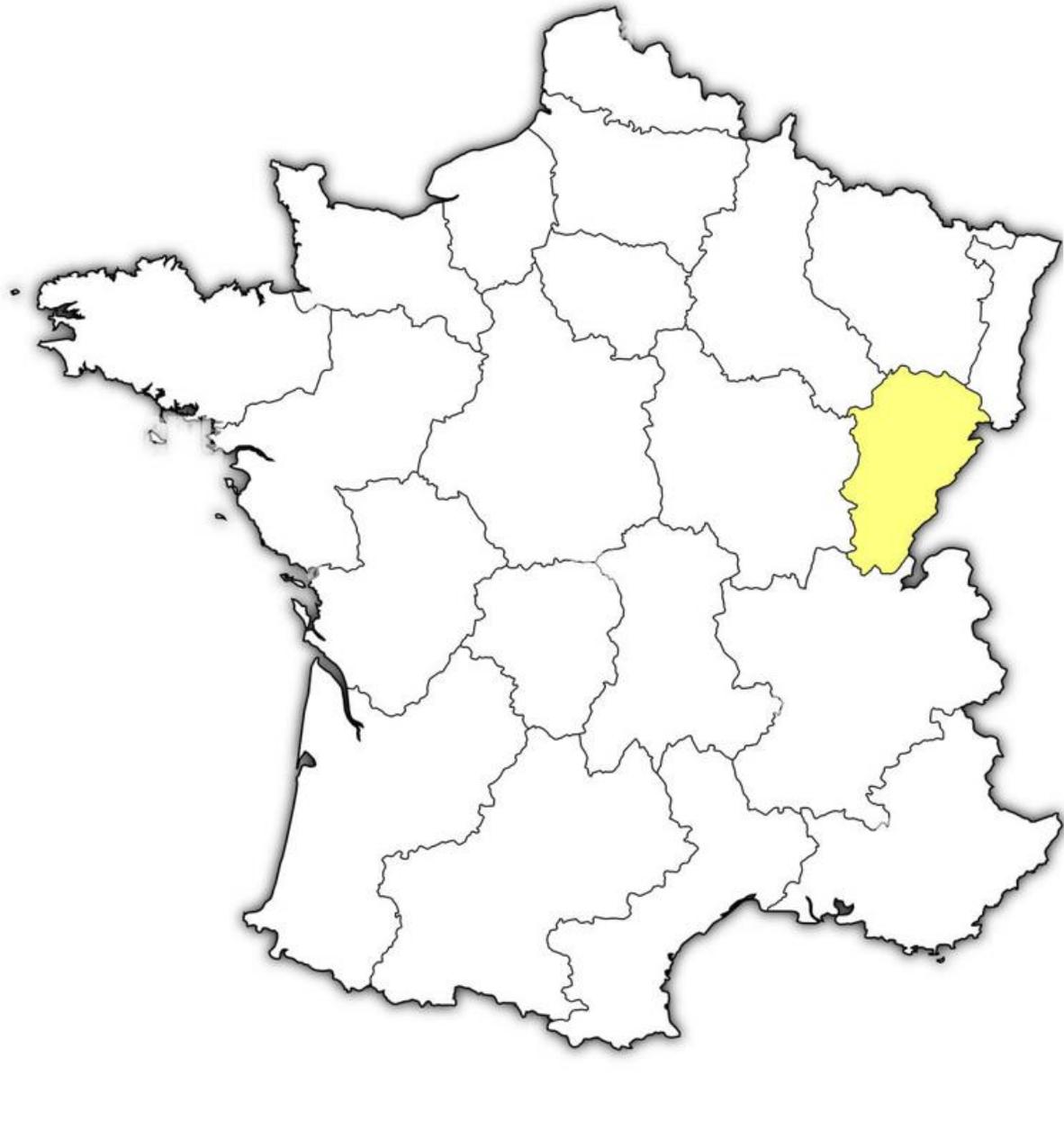
Prévention & Santé au Travail  
en Franche-Comté

*Bénilde Feuvrier, Esther Szwarc, Frédérique Accogli, Michèle Da  
Rocha, Emilie Lelong, Céline Orset*

JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL. 11 & 12 OCTOBRE 2022

**présanse**  
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

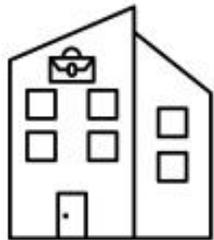








**15 centres principaux**



**15 115 entreprises adhérentes**



**190 000 salariés suivis**

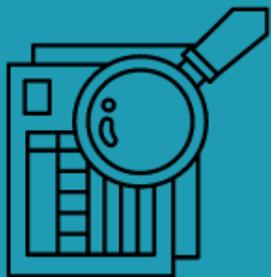


# Introduction

---

1.

Expérimentation  
DGT



2.

Loi du 2 août  
2021



3.

Réflexion sur la  
création de la  
cellule PDP



4.

Approche collective  
intégrée à la cellule  
PDP



# PARTIE 1

Expérimentation DGT



# Expérimentation DGT : le contexte

Entre octobre 2020 et décembre  
2021



**Mission : rendre lisible et valoriser des actions de  
Maintien en Emploi mises en place par 5 SPST**



## Objectifs :

- Repérer le plus en amont possible les salariés en risque de désinsertion professionnelle
- Favoriser un repérage collectif au niveau de l'entreprise
- Mieux accompagner les situations de vulnérabilité par des outils de maintien dans l'emploi adaptés
- Faciliter l'accès aux outils de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) aux salariés et entreprises.



## Au sein d'OPSAT :

- Comité de pilotage
- 6 équipes médicales volontaires

# ORGANISATION DE L'EXPERIMENTATION

4 étapes

Identifier



Accompagner

Organiser



Communiquer

# IDENTIFIER

- ✓ Définir des critères de repérages
- ✓ Repérer des situations de vulnérabilité individuelles ou collectives
- ✓ Repérer l'impact de l'épidémie de COVID19



## Axe 1 : repérage proactif

### Premiers screening :

- Le secteur Alimentaire
- Les + de 50 ans

## Axe 2 : repérage « au fil du temps »

- Salariés vus en visite de pré-reprise
- Tout secteur confondu (en dehors de la fonction publique)

### Méthode de Scoring des salariés pour chaque équipe :

- Définir un niveau de vulnérabilité DP
- Cibler les priorités d'actions
- Choisir des parcours d'accompagnement

# LE SCORING



## Etat de santé du salarié :

S	1	2	3	4
	<b>Bénin</b>	<b>Sérieux</b>	<b>Grave</b>	<b>Très grave</b>
	Aucun arrêt de travail constaté	Survenue d'arrêts de travail courts (< 30 jours) ou rares	Survenue d'arrêts de travail longs (> 30 jours) ou répétés	En arrêt de travail

## Echéance prévisible de l'inaptitude :

E	1	2	3	4
	<b>A long terme ou pas d'inaptitude prévisible</b>	<b>A moyen terme</b>	<b>A court terme</b>	<b>A très court terme</b>
	> 36 mois	12-36 mois	3-12 mois	< 3 mois

## Marge de manœuvre pour le maintien en emploi :

M	1	2	3	4
	<b>Importante</b>	<b>Modérée</b>	<b>Limitée</b>	<b>Très limitée</b>
	Maintien au poste possible	Maintien au poste possible avec aménagement	Pas de maintien au poste mais reclassement interne possible	Pas de maintien dans l'entreprise possible

**Risque de désinsertion professionnelle :**

$$R = S \times E \times M$$

**Faible**  $R \leq 8$

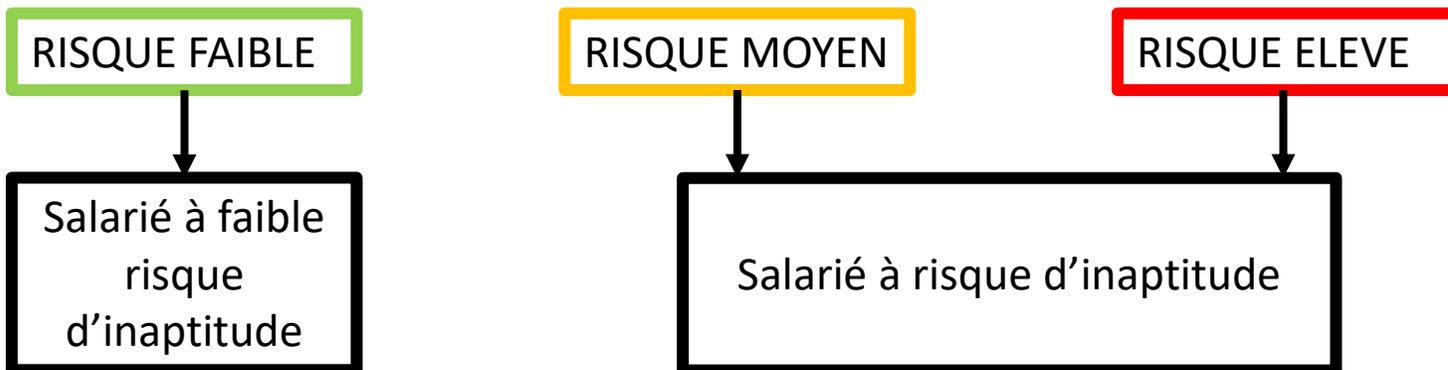
**Moyen**  $8 < R \leq 16$

**Elevé**  $R > 16$

Une question issue d'Evrest pour l'évaluation de l'impact de la crise sanitaire :

« Du fait de la crise sanitaire, craignez-vous de vivre un changement non désiré dans votre situation de travail ? »

# Déploiement des parcours d'accompagnement



Déploiement d'actions collectives et individuelles selon les 4 cas suivants

Parcours 1

Dans l'entreprise, on ne compte aucun salarié à risque d'inaptitude

Parcours 2

Dans l'entreprise, on ne compte qu'un seul salarié à risque d'inaptitude

Parcours 3

Dans l'entreprise, on compte plusieurs salariés à risque d'inaptitude

Parcours 3

Dans l'entreprise, scoring des autres salariés est impossible.

# Accompagner

- ✓ Créer des parcours d'accompagnement individuels et collectifs
- ✓ Co-construire des actions de prévention



ACTIONS INDIVIDUELLES	P1	P2	P3
Informers les salariés en matière de PDP lors de leur prochaine visite médicale	✓	✓	✓
Contacter l'entreprise pour échanger de la situation à risque d'inaptitude du salarié		✓	✓
Réaliser une visite médicale du salarié		✓	✓
Réaliser une analyse des conditions de travail (étude de poste du salarié , entretien avec l'employeur...)		✓	✓
Proposer au salarié un accompagnement par le service social d'OPSAT		✓	✓
Proposer des aménagements/ solutions à l'entreprise		✓	✓
Solliciter un appui par un partenaire extérieur (CAP EMPLOI, Comete France.... via l'annuaire PDP)		✓	✓
Proposer une orientation MDPH au salarié		✓	✓
Réaliser un suivi individuel du salarié à +3/6/12 mois		✓	✓

# Accompagner

- ✓ Créer des parcours d'accompagnement individuels et collectifs
- ✓ Co-construire des actions de prévention



ACTIONS COLLECTIVES	P1	P2	P3
Transmettre à l'entreprise un courrier d'information/ mailing rappelant les enjeux de la PDP et les dispositifs existants au sein d'OPSAT et du réseau	✓		
Transmettre à l'employeur des supports d'information (plaquettes, affiches, autocollants... ) pour diffusion aux salariés	✓		
Convier l'entreprise à une matinale/ webinaire sur la PDP (employeur, RH...)	✓	✓	
Proposer une information collective des salariés en matière de PDP	✓	✓	
Convier l'entreprise à un atelier du catalogue de formations OPSAT, adapté à ses besoins (TMS, RPS, RPS encadrants....) et/ou un atelier REFLEX'R'GO (conception)		✓	
Proposer à l'entreprise de s'engager dans un Projet Pluriannuel de Prévention autour de la PDP (constitution d'un groupe projet)			✓ Si refus, cf parcours 2
Sensibiliser le groupe projet constitué dans l'entreprise aux enjeux de la PDP			✓
Réaliser un état des lieux de l'entreprise (validation des indicateurs dont scoring des salariés à risque)			✓
Construire un plan d'actions avec l'entreprise			✓
Réaliser un suivi avec l'entreprise à +12 mois			✓

# **PARTIE 2**

**Comment faire le lien entre la méthodologie développée lors de l'expérimentation et le projet de création de la cellule PDP?**

# La loi du 2 août 2021 : création de la cellule PDP

## MISSIONS

- proposer des actions de sensibilisation
- identifier les situations individuelles
- participer à l'accompagnement du travailleur éligible aux actions de prévention de la désinsertion professionnelle

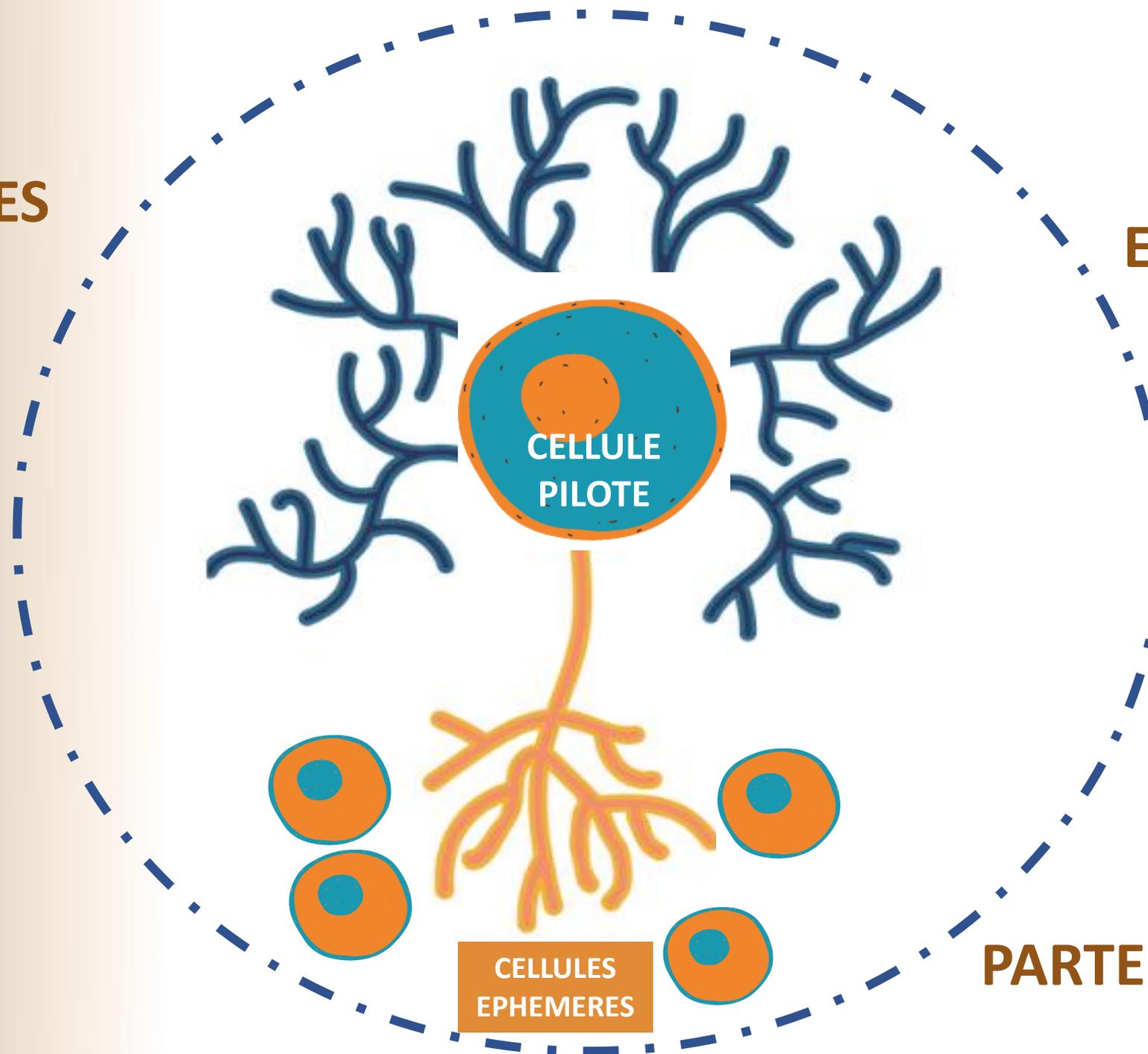
## OBJECTIFS DE CETTE POLITIQUE DE PREVENTION

Repérage le plus en amont possible du risque afin de favoriser le retour à l'emploi ou le maintien en emploi.



**SALARIES**

**EMPLOYEURS**



**CELLULE  
PILOTE**

**CELLULES  
EPHEMERES**

**PARTENAIRES**

## Composition envisagée

- Un médecin référent + 1 suppléant
- Une assistante sociale
- Un IPRP + 1 suppléant
- Une assistante

## Ses missions

Ressource pour les cellules éphémères

Gestion de l'adresse mail

- **Centralise les données concernant la PDP** : maintien en emploi/désinsertion sociale/Diverses sources d'indicateurs dont le scoring et d'autres sources envisagées (Evrest, observatoire par ex)
- **Organise des actions de prévention primaire collective** (par secteur d'activité, par branches, en lien avec le projet de service)
- **Traçabilité des actions** à l'aide du logiciel métier



## Composition

- Equipe médicale
- Service social interne
- Membres du Pôle Prévention Conseil

## Missions

- Gestion des situations individuelles
- Lien avec les partenaires locaux, organisation de réunions de concertation
- S'appuie sur la cellule pilote si besoin
- Alimente le logiciel
- **Mise en place et suivi des actions de prévention collective en lien avec la réunion d'équipe pluridisciplinaire : mise en place des parcours d'accompagnement des entreprises**



# La cellule PDP OPSAT : l'approche collective

- L'expérimentation DGT : point de départ
- Traçabilité sur le logiciel professionnel
- Définition des indicateurs « PDP »
- Les équipes sont le pivot de cette organisation
- Approche collective à l'échelle des cellules éphémères
- Approche collective à l'échelle de la cellule pilote



# CONCLUSION

- La cellule PDP est encore au stade de démarrage
- La cellule doit tenir compte des spécificités du SPST
- Centralise des projets maintien en emploi dans le service
- Passer de l'individuel au collectif
- Chaque équipe doit pouvoir trouver du sens à son activité



**Merci pour votre attention**

