



AGIR POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ



TABLE DES MATIÈRES

ÉDITO de M. LEBELLE	02
INTERVIEW de CATHERINE BOUGRO, RESPONSABLE RÉGIONALE DU SERVICE SOCIAL	03
CHIFFRES CLÉS PDP 2023	06
LA PDP UN ENJEU FORT DU PLAN RÉGIONAL DE SANTÉ AU TRAVAIL EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	06
FACILITONS LE MAINTIEN EN EMPLOI DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS	09
FACILITONS LE MAINTIEN EN EMPLOI EN CÔTE-D'OR (21)	11
FACILITONS LE MAINTIEN EN EMPLOI DANS LE DOUBS (Besançon-Haut Doubs 25)	13
FACILITONS LE MAINTIEN EN EMPLOI DANS LE JURA (39)	15
FACILITONS LE MAINTIEN EN EMPLOI DANS LA NIÈVRE (58)	17
FACILITONS LE MAINTIEN EN EMPLOI EN HAUTE-SAÔNE (70)	19
FACILITONS LE MAINTIEN EN EMPLOI EN SAÔNE-ET-LOIRE (71)	21
FACILITONS LE MAINTIEN EN EMPLOI DANS L'YONNE (89)	23
FACILITONS LE MAINTIEN EN EMPLOI DANS LE TERRITOIRE DE BELFORT (90)	25
PERSPECTIVES 2024 PAR MME MOORE	27



**Bilan PDP 2023
en Bourgogne-Franche-Comté**
Date de parution : Septembre 2024
Rédaction : Murielle ESPOSITO



CONTACT :
**OMBELINE SOUHAIT, Chargée
de mission travail social,**
depuis le 01/09/2024
Tél. 03 80 33 11 55
ombeline.souhait@carsat-bfc.fr



Mise en page : Service marketing-communication,
Directeur de publication : Francis LEBELLE, Directeur de la Carsat BFC.

ÉDITO



Par Francis LEBELLE, Directeur général de la Carsat Bourgogne-Franche-Comté

Ce bilan « Prévention de la désinsertion professionnelle » est comme chaque année l'occasion d'expliquer et de valoriser tout le travail accompli par les équipes du Service social de l'Assurance Maladie de notre région mais également de partager des expressions issues du « terrain ».

Avec nos collègues du Service médical et des Cpm, nous nous positionnons comme des acteurs engagés dans une logique de maillage territorial et partenarial avec l'ensemble des partenaires présents dans l'éco-système de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), tels que : les Services de Prévention et de Santé au Travail, les conseillers en insertion professionnelle, les entreprises, et bien d'autres encore.

Les focus retenus dans ce bilan sont des illustrations des réussites du Service social dans l'accompagnement des assurés et de leur maintien en emploi, et de notre volonté de coopération avec l'ensemble des partenaires.

Nous agissons tous pour le maintien dans l'emploi. La Carsat est clairement mobilisée sur ce domaine sensible qui nous confronte aux histoires de vie de toutes les personnes que nous accompagnons et qui attendent beaucoup du soutien et de l'accompagnement!

C'est le sens du travail mené par les équipes de l'Assurance Maladie. Bonne lecture.

« L'ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL DE L'ASSURANCE MALADIE FAIT DU SUR-MESURE POUR ACCOMPAGNER LES ASSURÉS DONT LA SANTÉ IMPACTE L'EMPLOI »



Interview de Catherine BOUGRO, Responsable régionale du Service social

Quels ont été les événements importants de l'année 2023 en matière de Prévention de la désinsertion professionnelle pour le Service social ?

Catherine Bougro : En 2023, nous avons commencé à mesurer les effets de la loi du 2 août 2021 qui a réformé les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST).

Concrètement, sur le terrain, des cellules PDP ont été créées au sein des Services de Prévention et de Santé au Travail et sont montées progressivement en charge. Ces cellules nous orientent des assurés et nous permettent d'étudier ensemble les situations complexes. En Bourgogne-Franche-Comté, nous avons transformé nos « cellules PDP » en Instances Locales de Coordination PDP de l'Assurance Maladie, ILco PDP afin de répondre à cette nouvelle organisation qui favorise le partenariat à l'échelle locale.

Dans le Doubs, par exemple, le Service social a impulsé un rapprochement avec l'AST 25. L'arrivée d'un nouveau directeur dans ce SPST a permis l'organisation, le 23 juin 2023, d'une journée d'échanges entre l'Assurance Maladie et les médecins du travail autour du maintien en emploi.

En décembre, l'OPSAT a invité le Service social à présenter son offre de services et ses dispositifs devant toutes les équipes : médecins du travail, infirmières, ergonomes...

En Saône-et-Loire, la dynamique partenariale est enclenchée avec une coordination entre la Cellule PDP de MT71 et l'Assurance Maladie en fonction de la durée de l'arrêt de travail des assurés qui sollicitent la cellule de MT71.

Quel est l'intérêt de cette convergence entre les cellules PDP des SPST et l'Assurance Maladie ?

Nous travaillons nos coopérations avec une échéance en tête : celle de la transmission des arrêts maladie des assurés par l'Assurance Maladie aux Services de Prévention et de Santé au Travail, prévue par la loi du 2 août 2021.

À l'aune de cette évolution majeure, il est important d'enclencher, sur le terrain, un maillage partenarial efficient pour qu'il n'y ait « ni doublon ni trou dans la raquette » dans les prises en charge des assurés en risque de désinsertion professionnelle. C'est pour eux que nous travaillons ensemble.

La démarche portée par l'Assurance Maladie à travers le modèle de convergence publié en 2023, vise à renforcer la détection précoce des assurés, l'efficacité dans leur adressage et leur prise en charge afin de sécuriser les parcours et d'optimiser les chances de maintien en emploi. Cette démarche s'articule autour de 4 avancées majeures :

- La liberté d'organisation du partenariat laissée à la main des Carsat,
- La généralisation d'un entrepôt de données partagées au sein de l'Assurance Maladie pour suivre nos publics de bout en bout à travers leur niveau de risque,
- Le rappel des assurés 6 mois après la clôture de leur accompagnement pour connaître leur situation,
- et enfin la possibilité pour les partenaires du maintien de saisir directement le référent PDP des CPAM pour une demande d'action de remobilisation durant l'arrêt de travail, hors essai encadré et Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise.

Mieux connaître les assurés que nous accompagnons, travailler de concert avec nos partenaires, adapter nos organisations aux particularités régionales et locales, c'est se donner les moyens d'encore mieux accompagner les assurés fragilisés par leurs problèmes de santé et toutes leurs conséquences.

Évoquons ce nouveau dispositif, la Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise, CRPE, pouvez-vous nous expliquer de quoi il s'agit ?

La CRPE, Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise, est une formation action destinée aux assurés en risque d'inaptitude à leur poste. Elle leur permet d'articuler un temps de formation et un métier, soit dans leur entreprise soit dans une autre entreprise.

L'Assurance Maladie finance, sous la forme d'indemnités journalières, toutes les heures passées en formation. La personne apprend un nouveau métier et l'exerce en même temps, comme en alternance ! Nous le constatons depuis longtemps, il n'y a pas d'âge pour apprendre et les forma-

tions ont un effet positif sur la santé mentale des assurés ainsi que sur leur retour à l'emploi et leur carrière.

C'est un dispositif que nous avons beaucoup investi en Bourgogne-Franche-Comté avec un webinaire régional pour les équipes, des temps de travail en groupe Référents PDP, des partages d'expérience, des outils. Les premiers retours d'expérience sont très encourageants, avec à la clé, de belles évolutions professionnelles.

Le Service social est la porte d'entrée des partenaires pour deux dispositifs mobilisables pendant l'arrêt à savoir l'essai encadré et cette CRPE, en quoi son expertise est indispensable ?



L'essai encadré et la CRPE sont deux dispositifs de l'Assurance Maladie inscrits dans la loi du 2 août 2021. Les décrets d'application positionnent le Service social comme évaluateur au regard de la situation socio-professionnelle de l'assuré pour toutes les demandes d'essai encadré ou de CRPE émanant de partenaires.

Depuis 2019, les assistants de Service social sont positionnés en niveau d'expertise, fil rouge de l'accompagnement des assurés. Leur place, leur plus-value et leur expertise sont reconnues aussi bien par les partenaires du main-

tien en emploi que par le législateur qui les a positionnés en porte d'entrée. Concrètement, un rendez-vous avec un assistant de Service social est obligatoire pour évaluer la pertinence de ces deux dispositifs au regard de la situation de la personne et de son projet. L'expertise du Service social permet d'évaluer si la mesure préconisée est adaptée et si elle s'inscrit au bon moment dans le parcours de la personne. Le Service social peut également proposer un accompagnement si besoin.

Cette étape concourt à la sécurisation des parcours des assurés.

Le Service social reçoit de plus en plus d'assurés atteints de dépression, troubles anxieux, burn-out pour les accompagner pendant leur arrêt de travail. Comment vous adaptez-vous à ce public aux besoins particuliers ?

L'assistant de Service social propose du sur-mesure. Les assurés en arrêt pour dépression, souffrance au travail, burn-out, etc., demandent une attention toute particulière qui nécessite souvent de nombreux entretiens. Il n'est pas rare qu'il y ait 7 à 9 entretiens à un rythme soutenu. L'assistant de Service social de la Carsat pratique l'écoute active

pour aider les personnes à mettre des mots sur leurs maux, leur vécu, à faire des liens. Il contractualise avec elles les étapes de leur parcours et les démarches à entreprendre, ce qui favorise le développement de leur pouvoir d'agir.

Pour ce public en particulier, les actions collectives entre pairs, animées par le Service social et des psychologues, ont un vrai effet « booster ». Elles sont un lieu de paroles sécurisé, elles permettent une prise de conscience, elles favorisent l'amélioration de la confiance en soi et permettent la mise en route de démarches pour se projeter sur l'avenir.

Le Service social a aussi partagé ses réflexions et ses innovations en matière de prise en charge des assurés dont la cause de l'arrêt de travail est la souffrance au travail.



Le Service social de Dijon a organisé et animé le 26 septembre une conférence « L'épuisement professionnel, parlons-en pour en sortir » devant une centaine de personnes, assurés accompagnés, leurs proches, professionnels de l'accompagnement ou des Ressources Humaines.



Photos des référents PDP

LE SERVICE SOCIAL RÉGIONAL



Directrice de l'accompagnement des publics fragilisés : **Nathalie MOORE**



Responsable régionale : **Catherine BOUGRO**



Responsable régionale adjointe : **Séverine Zeller**

Assistants sociaux coordonnateurs techniques :



Nathalie FOSTIER
- Nièvre / Yonne



Jean-Marc GUILLON
- Doubs / Jura



Séverine CARRON
- Saône-et-Loire



Auria AGUEDO
- Côte d'Or



Cécile SANSEIGNE-RAFFIN
- Terr. de Belfort/Haute-Saône

Chargées de mission :



Murielle ESPOSITO
pour la PDP



Ombeline SOUHAIT
pour le Système d'information

Responsables départementaux



Responsable Départementale Côte d'Or - **Anne-Cécile JACOT**



Responsable Départementale Jura - **Anne MYAT**



Responsable Départementale Haute-Saône - **Marie-Claire BOILLOT**



Responsable Départementale Yonne - **Anne FILLOD-MAMECIER**



Responsable Départementale Saône-et-Loire - **Marie-Pierre BONNET**



Responsable Départemental Doubs - **Simon NAIMI**



Responsable Départementale Nièvre - **Marjorie LABELLE**



Responsable Départementale Terr. de Belfort - **Sylvia Meillère**

CHIFFRES CLÉS PDP 2023



accompagnés en 2023
dans leur problématique de maintien
en emploi pendant leur arrêt de travail
[8 757 assurés en 2022, 8 894 en 2021]

> Dont **3 136 assurés** détectés par
les requêtes du Service médical
[4 003 en 2022, 3 576 en 2021]

Les autres détectations proviennent
des Services de Prévention et de Santé
au Travail et notamment des cellules PDP,
des médecins traitants, de Cap emploi et
Comète et des assurés eux-mêmes

Un accompagnement intense et sur-mesure

30 417 entretiens réalisés

- de visu,
 - par téléphone,
 - à domicile.
- [31 772 en 2022, 32 236 en 2021]



Pour un assuré, une moyenne
de **6 entretiens durant 9 mois**
[moyenne de 6 entretiens: durant 10 mois
en 2022, durant 9 mois en 2021]

44 actions collectives mises en place
en soutien de l'accompagnement individuel
[39 actions collectives PDP en 2022, 8 en 2021
[Covid]]

Profils

hommes
41%



majoritairement
des femmes
59%



[idem en 2022, 58% en 2021]

Les tranches d'âges
les plus représentées
en PDP sont les
suivantes:

- 46-59 ans à 55%
- 26-45 ans à 33%
- 60-74 ans à 10%

Les types de ménages les plus
représentés en PDP sont:

- Un couple avec enfants **36%**
 - Une personne seule **24%**
 - Un couple sans enfant **23%**
- 62%** de couples
avec ou
sans enfant

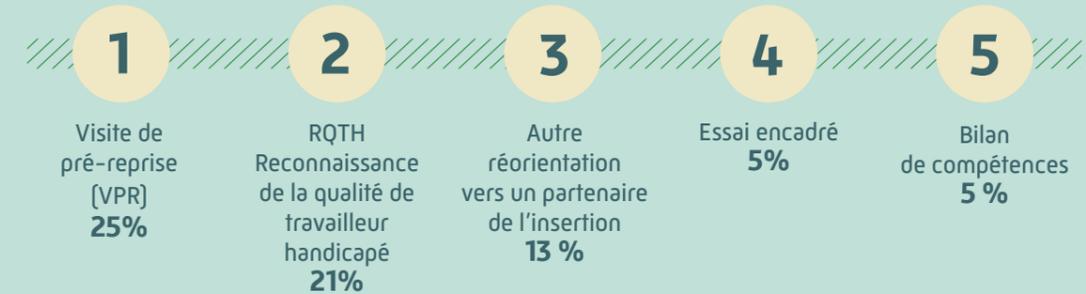
En termes d'activité, **95%** des bénéficiaires
sont des **actifs** ayant un emploi

Concernant le risque, **72%** des bénéficiaires
ont un **risque Maladie**

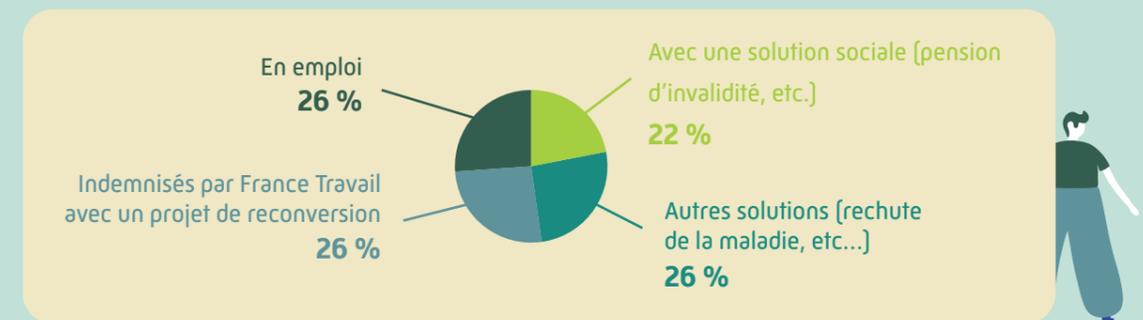
Le risque le plus représenté ensuite est
« accident du travail » [15%], puis « invalidité » [9%]

TOP 5 des préconisations

>>> ce que les assistants de Service social contractualisent avec l'assuré comme actions / démarches à effectuer par ses soins.



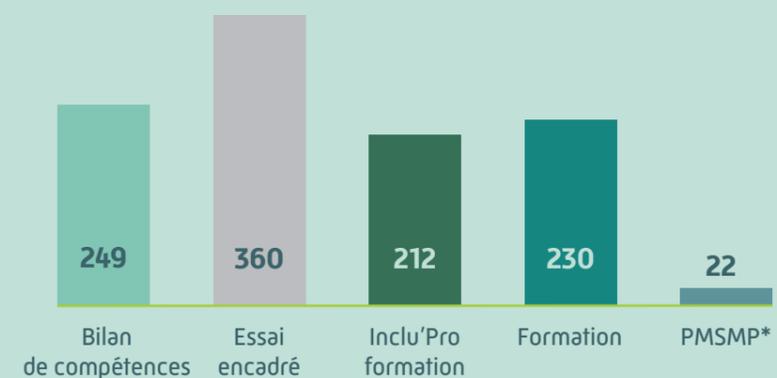
Fin de situation à la clôture de l'accompagnement social



Bilan des ILCO PDP 2023 (Instances Locales de Coordination PDP de l'Assurance Maladie)

Toute action de remobilisation pendant l'arrêt de travail doit faire l'objet d'un accord de la CPAM avant de débiter.

1 139 dossiers étudiés



Zoom essai encadré **265** en 2022

360 en 2023 soit 36 % en plus (+95 essais encadrés)

*PMSMP période de mise en situation professionnelle

LA PDP UN ENJEU FORT DU PLAN RÉGIONAL DE SANTÉ AU TRAVAIL EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

L'action Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) du PRST 4 BFC (2021-2025) est pilotée par le docteur Christine Manteaux, médecin inspecteur du travail à la Dreets Bourgogne-Franche-Comté, Pascal Ledest, directeur du SPSTI OPSAT, Marina Sécher, ingénieur conseil référente PDP et Murielle Esposito, chargée de mission PDP à la Carsat Bourgogne-Franche-Comté. Les partenaires du maintien en emploi ont répondu largement présents à l'invitation des pilotes ce qui favorise les échanges et les projets. Ce sont ainsi 40 partenaires qui vont participer aux travaux jusqu'à fin 2025.

Docteur Manteaux, les enjeux en matière de maintien en emploi sont très forts dans le 4^e PRST. Sous quelle forme opérationnelle les avez-vous traduits en région ? Comment êtes-vous organisés ?

Dans le cadre du plan régional santé au travail, un groupe de réflexions mené en 2022 a établi les actions nécessaires pour lutter contre la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien en emploi puis 3 sous-groupes de travail avec 40 professionnels d'horizons variés (SPST, CARSAT, ASSURANCE MALADIE, DRSM, AGEFIPH, CAP EMPLOI, CHEOPS, CEP AVENIR ACTIF, ARACT, PROMOTION DE LA SANTE, FASTT, REPRESENTANT DE SALARIE, DREETS) se sont constitués pour la mise en place de ces actions en région Bourgogne Franche-Comté.

Pascal Ledest et Marina Sécher, vous animez un groupe dédié au repérage du risque de désinsertion professionnelle. Quelles sont vos avancées et vos objectifs ?

Nous avons pu collectivement réaliser un questionnaire de repérage des salariés en risque de désinsertion professionnelle. Appelé « Scoring PDP BFC », il est composé de 6 questions qui recouvrent les 3 champs d'investigation recommandés par l'HAS : l'environnement de travail, l'état de santé et la situation sociale. Il s'agit d'une grille d'auto-positionnement de l'assuré.

Il est aujourd'hui en phase de test auprès des membres du groupe de travail. Le périmètre du test sera étendu sur le 2^e semestre 2024 avant d'être proposé à tous les partenaires régionaux du maintien en emploi.

Docteur Manteaux et Murielle Esposito, vous animez un groupe en charge de la convergence des cellules PDP des SPSTI avec les partenaires du maintien en emploi. Quel état des lieux faites-vous dans la région ?

Actuellement, une cellule PDP est en cours de création dans tous les SPSTI de la région. Nous sommes en cours de finalisation d'un guide de bonnes pratiques de mise en place de la cellule PDP en SPSTI qui devrait être transmis à chaque SPSTI au cours de l'été 2024. Le 29 novembre 2024, nous avons programmé une réunion régionale destinée aux 40 professionnels participants, aux référents des cellules PDP des SPSTI et aux directeurs de SPSTI. Une centaine de participants est attendue dans le but de leur présenter le résultat des travaux des 3 sous-groupes et d'échanger pour améliorer les pratiques concernant la lutte contre la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien en emploi.

Docteur Manteaux, le troisième groupe de travail se réunit entre médecins pour faciliter la coopération et la communication entre les différents professionnels de santé en matière de PDP. Quelles sont les actions prévues ?

Comme le souhaite la HAS, nous projetons d'améliorer le travail en réseau entre professionnels de santé. Les missions principales des partenaires de maintien en emploi (SPST, CARSAT, CAP EMPLOI, AGEFIPH) ont été présentées aux professionnels de soins intervenant en FEMASCO et CPTS via un webinaire puis lors d'un atelier organisé lors d'une journée régionale. Au cours de l'automne 2024, nous avons programmé des temps d'échanges avec un médecin rééducateur et l'association Comète, puis avec des professionnels intervenant auprès de patients atteints de pathologies cancéreuses. Le but est de conforter nos réseaux professionnels.

FACILITONS LE MAINTIEN EN EMPLOI



DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

TEMPS FORTS 2023 :

2023 a été l'année de la consolidation des connaissances relatives au profil des travailleurs indépendants, des dispositifs et des offres de services qui leur sont destinés et du développement du partenariat pour mieux les accompagner.

En 2023, des lois et dispositifs ont impacté notre offre de services Service social à destination des travailleurs indépendants :

- La loi Santé au travail, du 2/08/2021, a intégré l'adhésion des Travailleurs Indépendants à des consultations de médecine du travail. En 2023, de nombreux SPST de la région ont créé leur offre d'adhésion spécifique et l'ont fait connaître.

- L'Assurance Maladie a déployé « l'aller vers » pour ce public, en ciblant un ensemble de partenaires nationaux, régionaux et locaux. Le Service social et la CPAM peuvent faire connaître leurs offres de services pour ce public, qui a tendance à privilégier son activité professionnelle, à la préservation de sa santé, et lorsqu'un problème de santé survient, à le négliger.

Grâce à l'investissement d'assistants sociaux volontaires issus des 8 Services sociaux, nous avons poursuivi notre travail d'appropriation de nos connaissances sur ce public aux profils divers et aux besoins spécifiques. Nous avons continué d'outiller les assistants de Service social de la région et les CSAM pour mieux détecter les besoins et sécuriser le parcours. Le développement du partenariat avec les Urssaf, Services de prévention santé au travail, CPAM, Action Sanitaire et Sociale spécifique, Services d'Aide Soutien des Travailleurs Indépendants a permis des avancées et sera poursuivi en 2024.

CHIFFRES CLÉS :

- **285 TI** accompagnés en 2023 dont **254** en activité (295 TI en 2022)

- Une majorité d'artisans : **49%** puis de commerçants **25 %** (51% d'artisans et 28% de commerçants en 2022)

- **51 TI** signalés grâce au dispositif HELP en lien avec les Urssaf (40 en 2022)

- **62%** sont en couple avec ou sans enfant (61 % en 2022)

- Les interventions du Service social : indemnités journalières, invalidité, secours et aides financières

UNE HISTOIRE PDP RÉUSSIE : MARC, RESTAURATEUR, ACCOMPAGNÉ DANS SON MAINTIEN EN EMPLOI



Marc, 56 ans, est restaurateur dans la région depuis 28 ans et embauche 2 salariés. Il vit seul et est aidé par sa sœur. Il a été orienté par France Services vers le Service social. Il a déclaré une pathologie avec des symptômes associés à une maladie cérébrale et motrice. Sa pathologie impacte sévèrement son quotidien et son activité professionnelle. Il a essayé d'exercer et de maintenir son activité, mais cela devenait de plus en plus difficile. Il a pris contact avec le Service Social afin d'avoir toutes les informations avant que son état de santé lui impose d'être en arrêt maladie. L'assistant de Service social l'a aidé dans l'accès à des spécialistes de sa pathologie et l'a accompagné vers des demandes d'aides financières (AMA = voir ci-dessous) dans le cadre du maintien en emploi. Cette aide lui a permis de financer l'embauche d'un salarié en CDD à temps partiel durant 7 mois. Ainsi, Marc a pu réduire son temps de travail, bénéficier des soins spécialisés nécessaires, se concentrer sur les activités administratives pour la gestion du restaurant, s'accorder des temps de repos et de bien-être pour réduire les douleurs quotidiennes. En collaboration avec Cap emploi, des mesures Agefiph pourraient venir pérenniser l'embauche du salarié et ainsi maintenir l'activité de son restaurant.

QU'EST-CE QUE L'AMA, AIDE AU MAINTIEN EN ACTIVITÉ ?

Le handicap, les maladies invalidantes, l'usure professionnelle, les accidents du travail, les maladies professionnelles, sont autant d'éléments qui viennent altérer la santé du chef d'entreprise indépendant, artisan ou commerçant. Cette situation est susceptible de mettre en péril la poursuite de son activité, entraînant des conséquences pour son conjoint collaborateur, ses salariés le cas échéant.

La finalité du dispositif PDP déployé par l'Assurance Maladie, nommé AMA, concerne le TI afin de le maintenir dans l'activité professionnelle et d'enrayer la spirale de précarisation enchaînant désinsertion professionnelle, sociale voire familiale via :

- une aide au maintien dans l'activité,
- une aide à la construction d'un nouveau projet professionnel,
- une reconversion dans une nouvelle activité professionnelle avec un changement de statut,
- une mise en invalidité,
- le financement de consultations de médecin du travail.

Pour en savoir plus : <https://eime.carsat-bfc.com/travailleurs-independants-accompagnement-aides-specifiques/>

PROJETS 2024

À l'initiative de l'Urssaf Bourgogne, un groupe de travail a été mis en place pour expérimenter, dans le département de la Côte-d'Or, une offre attentionnée des organismes de Sécurité sociale auprès des Travailleurs Indépendants fragilisés par la maladie. La Cnam 21 et le Service social Carsat ont répondu présents pour cette expérimentation qui pourrait être déployée au niveau régional et national. L'objectif est de détecter en amont les TI qui ont des problèmes de santé qui impactent leur activité professionnelle, afin de ne pas les laisser s'enliser dans la spirale de l'endettement et de la cessation d'activité.

Détectés le plus en amont possible par la Cnam et l'Urssaf, ils pourraient être accompagnés :

- par le Service social dans une dynamique de maintien dans l'activité,
- par l'Urssaf au niveau des cotisations sociales,
- par la Cnam, vers un accès aux Droits.

La prise en charge globale et coordonnée permet de favoriser le maintien de l'activité professionnelle.

FACILITONS LE MAINTIEN EN EMPLOI



EN CÔTE D'OR (21)

TEMPS FORTS 2023 :

Globalement, l'année 2023 a été marquée par le renforcement des liens de partenariat entre les membres de notre instance locale de coordination ILCO PDP composée de représentants de : Cap emploi 21, du Service de Prévention et de Santé au Travail : Aist21, de Comète, de la Cnam 21, du Service médical de l'Assurance Maladie et depuis janvier 2023, de représentants du Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprise (SPSTI) du BTP BFC. Nos échanges axés à la fois sur l'évolution de la réglementation, le partage d'informations et de situations complexes visent à nous outiller collectivement dans la recherche de solutions de maintien en emploi en faveur des assurés. **Plus spécifiquement, le 26 septembre 2023**, le Service social a organisé, avec la contribution de Sophie Morin, psychologue du travail et de Pascale

Repellin de l'association Burn-out Dijon, **une conférence gratuite intitulée : Épuisement professionnel, parlons-en pour en sortir** à destination des personnes en risque ou en situation de burn-out et de leurs proches.

Objectifs : comprendre l'épuisement professionnel, s'outiller pour ne pas s'épuiser, savoir comment envisager un après burn out. L'association Burn-Out Dijon et le Service social ont ainsi pu expliquer leur rôle pour soutenir les personnes en burn-out. Succès unanime auprès des participants : « la conférence m'a beaucoup plu : je me suis totalement retrouvée dans les explications, les paroles des intervenants et de l'assuré qui a témoigné. Ces paroles ont également touché mon mari qui a mieux compris ce que je vivais. »

CHIFFRES CLÉS :

- **1501** : c'est le nombre d'assurés accompagnés par le service dans une dynamique de maintien en emploi
- **+ 27% (de 168 à 213)** : c'est le taux de croissance du nombre d'actions de remobilisation (Bilans de compétences, formation, essais encadrés, période de mise en situation professionnelle) proposées et mises en place au bénéfice des assurés en arrêt de travail avec la validation du service médical

- **+ 49% (de 45 à 67)** : c'est l'augmentation du nombre d'essais encadrés mis en place avec la validation du Service médical
- **6 réunions de partage de bonnes pratiques organisées par le service social 21 avec ses partenaires privilégiés du maintien en emploi** : Cap emploi 21, les deux services de prévention et de santé au travail (AIST21 et SPSTI BTP), Comète, la Cnam, et le Service médical de l'Assurance Maladie.

DU MÉTIER D'AGENT DE SERVICE HOSPITALIER (ASH) À CELUI DE MONITEUR D'ATELIER EN ESAT : UN PARCOURS DE RECONVERSION COORDONNÉ ET RÉUSSI

Marina est ASH dans une maison de retraite : « Tous les jours, c'est compliqué pour moi de pousser et de tirer le chariot dans les longs couloirs, d'ouvrir le capot très lourd du lave-vaisselle, de manipuler des batteries de lessiveuses de 13kg ». Elle a très mal aux bras et au dos. En 2021, l'infirmière de l'entreprise VYV3 signale sa situation à Cap emploi pour réaliser une étude de poste et envisager des aides pour limiter la contrainte posturale et le port de charge. Cofinancées par l'Agefiph, les aides techniques s'avèrent insuffisantes et Marina se retrouve en arrêt de travail.

Sur les conseils de Mme Cologon, chargée de mission Cap emploi, Marina réalise un bilan de compétences et fait un stage découverte de 15 jours en ESAT en tant que monitrice d'atelier : c'est la révélation. Elle réalise alors 2 essais encadrés (un en dehors et un dans son entreprise) qui confirment son projet de reconversion. Mais pour accéder à ce poste de monitrice d'atelier, une formation est requise qu'elle ne peut financer. Marina reprend son poste d'ASH et se retrouve au bout d'un an épuisée et en arrêt de travail. Elle rencontre Mme Tallant, assistante sociale de l'Assurance Maladie qui la soutient moralement et administrativement dans la recherche de solutions. Le Service social et Cap emploi proposent à Marina une Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise pour se former à son nouveau métier tout en l'exerçant. Pour financer sa formation à l'Irtess, Marina utilise son CPF, et reçoit une aide financière de la Commission d'action sanitaire et sociale de la Cnam 21. En lien avec la médecine du travail, le Service social et Cap emploi, le directeur de l'ESAT Le Mirande du groupe VYV3 signe une CRPE permettant à Marina d'alterner temps en formation à l'Irtess et temps à l'ESAT en tant que monitrice d'atelier. Bien intégrée et à l'aise à son nouveau poste, à l'heure du 1^{er} bilan, Marina et son employeur sont satisfaits. Cette réussite est le résultat à la fois de la ténacité de Marina et de la coordination des acteurs qui l'ont accompagnée.



De gauche à droite : Rachel Herbert (Directrice de l'ESAT), Camille Tallant

(Assistante de Service social, carsat BFC), Marina Budin (salariée ayant bénéficié d'une convention de rééducation professionnelle en entreprise), Estelle Cologon (Cap Emploi).

INTERVIEW CROISÉE :

Anne-Lise Naud, directrice adjointe Cap emploi Côte-d'Or et Anne-Cécile Jacot responsable du Service social de l'Assurance Maladie pour la Côte-d'Or : « Nos structures sont complémentaires »

Murielle Esposito : Quelle est pour vous la plus-value d'un accompagnement conjoint Cap Emploi et Service social ?

Anne-Lise Naud : Nous adressons les salariés vers le Service social pour bénéficier d'une évaluation globale des situations, de l'historique de la personne, de leur expertise dans le champ socio-professionnel. On enrichit mutuellement notre accompagnement au bénéfice du maintien en emploi de la personne.

Anne-Cécile Jacot : Cap emploi est l'expert de la reprise de poste. Il connaît les aménagements possibles, les entreprises, analyse les postes au plus près des besoins de la personne accompagnée et cela facilite le maintien. Pour informer les employeurs sur la compensation du handicap, les sensibiliser à nos dispositifs, c'est vraiment la porte d'entrée.

M.E : Quels sont les temps forts de votre partenariat ?

A-L N. : Toutes les réunions d'ILCo (instances locales de coordination PDP de l'Assurance Maladie) auxquelles Cap emploi participe, sont des moments d'échanges autour des dossiers et des actualités. Nous avons aussi le projet d'un événement en commun pour les équipes en septembre 2024 pour apprendre à mieux se connaître et travailler en commun. Les équipes se renouvellent et cet événement va permettre de mettre des visages sur des mails et des voix !

A-C J. : Cette journée des équipes va aussi nous permettre de partager nos bonnes pratiques et d'optimiser ce qui peut l'être. Avant cela, Cap emploi participe à un atelier sur le maintien en emploi destiné aux entreprises du département. Cet événement est né d'une volonté des partenaires de l'ILCO de valoriser les offres de services et les actions auprès des employeurs, de leur dire qu'on travaille ensemble et qu'on se connaît bien.

M.E : Un mot pour définir vos collaborations ?

A-L N. : Partenaire. Le Service social nous aide sur nos situations et dans nos moyens d'action grâce aux dispositifs de l'Assurance Maladie très utiles pour les travailleurs en situation de handicap.

A-C J. : Complémentarité dans nos regards, nos approches et nos compétences. Cette complémentarité fait notre force au service de l'assuré.

FACILITONS LE MAINTIEN EN EMPLOI



DANS LE DOUBS (25)

TEMPS FORTS 2023 :

Le 23 juin 2023, à la Cnam de Besançon, le Service social a organisé une journée de travail « Ensemble facilitons le maintien en emploi » avec l'AST 25 qui a réuni 44 participants dont 15 médecins du travail, 6 infirmières et 1 psychologue. L'objectif était d'informer l'AST 25 sur l'offre de services Assurance Maladie en matière de maintien en emploi et de favoriser les échanges afin de fluidifier les coopérations.

Après une introduction de Frédéric Tarrapey, sous-directeur de la Cnam 25, les différents services se sont présentés et prêtés aux questions de l'assemblée :

- Le Docteur Grelat, médecin conseil référent PDP, et les CSAM ELSM ont expliqué la requête du Service médical,
- Simon Naimi, responsable du service social dans le Doubs, Christine Collonge et Virginie Belin, assistantes sociales ont évoqué la levée des freins et la remobilisation de l'assuré,

- Enfin Myriam Del Fabbro de la Cnam a présenté l'Instance Locale de Coordination PDP de l'Assurance Maladie.

Les participants ont participé à 3 ateliers :

- Je suis facilitateur en PDP quand ...
- Des outils pour mieux communiquer,
- Essai encadré et Convention de rééducation professionnelle en entreprise.

« Une journée riche en apprentissages et informations avec des intervenants de qualité » pour citer un médecin du travail.



CHIFFRES CLÉS :

- 1056 assurés accompagnés en 2023 en PDP.
- 1301 entretiens de visu (visites à domicile, permanences).
- 2121 entretiens par téléphone.

- 1246 mesures de remobilisation professionnelle : PSOP, (Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle), visites de pré-reprise, essais encadrés.

QUAND UN ESSAI ENCADRÉ POUR VALIDER UNE RECONVERSION DÉBOUCHE SUR ... UNE EMPLOI !

Depuis 10 ans, l'assurée, âgée de 44 ans, est employée en CDI à temps complet en tant que régleur sur presse dans une petite entreprise de plasturgie avec 7 salariés. Victime d'un accident de travail en 2012, elle doit subir une opération du dos suivie de rééducation. Ce choc a aussi entraîné une pathologie nécessitant un suivi psychologique.

Lors de la visite de pré-reprise, le médecin du travail estime qu'en raison des postures liées à l'activité et du port de charge, la reprise au poste de travail aggraverait les difficultés de santé. Les spécificités du poste de régleur rendent impossible son aménagement, les autres postes ne sont pas non plus adaptés. Un licenciement au titre de l'inaptitude est évoqué.

Ces perspectives fragilisent l'assurée, qui célibataire, doit assumer seule la charge de sa fille.

Après une rencontre avec un conseiller en évolution professionnelle (CEP) pour réfléchir à son projet de reclassement, elle est orientée vers le Service social et intègre l'action Inclu'pro de septembre 2023 à janvier 2024.

Le métier de contrôleur qualité et métrologie retient son attention et semble à la portée de ses compétences et compatible avec ses restrictions de santé. Des offres d'emploi sont régulièrement proposées en France et en Suisse. Inclu'pro a permis à l'assurée de retrouver un rythme de travail, des horaires et surtout de la confiance en elle. Un essai encadré chez un fournisseur d'équipements industriels confirme son choix de reconversion. À la suite de son licenciement pour inaptitude et dans l'attente d'une formation qualifiante prévue en 2025, l'entreprise qui l'a accueillie en essai encadré lui a même proposé un contrat en intérim.

INTERVIEW CROISÉE

Depuis novembre 2022, Corinne Isambert et Christelle Ricciardetti, assistantes sociales de l'Assurance Maladie Besançon Haut-Doubs, rencontrent régulièrement les Dr Bennett et Thevenot, médecins du travail à l'AST25 pour des revues de dossiers.

Pouvez-vous nous expliquer ce que sont ces revues de dossiers ?

Dr Bennett : Ces revues de dossiers sont l'occasion d'échan-

ger sur des situations complexes de salariés, pour qui des freins au retour à l'emploi ont été identifiés, afin de déterminer ensemble les dispositifs de maintien en emploi les plus adaptés, en adéquation à la fois avec leur situation médicale, leur situation de travail et leur situation administrative. Cela nous permet de confronter toutes les informations nécessaires dont chaque structure dispose de son côté, sans trahir le secret médical.

Comment avez-vous eu l'idée de mettre en place ces revues de dossiers ?

C. Isambert : Nous échangeons beaucoup par mail et par téléphone, en particulier autour des situations des assurés travaillant sur le territoire de Valdahon. Il nous est paru alors nécessaire de nous rencontrer. Le Dr Thevenot qui intervient également sur ce territoire s'est jointe à nous.

Dr Bennett : Ce type de rencontres avait déjà existé sur le secteur de Morteau.

Comment fonctionnent ces revues de dossiers ?

C. Isambert : Nous nous réunissons au siège de l'AST25 à Besançon, environ tous les trimestres, sur une demi-journée.

Ces rencontres ont évolué au fil du temps ?

C. Isambert : Très rapidement, ma collègue Christelle Ricciardetti a participé aux revues, car elle intervient sur un territoire proche de Valdahon et avait des salariés sur ce secteur. Nous étudions également les situations des assurés du territoire d'Ornans.

Dr Bennett : Peut-être que ce type de rencontres pourrait également être organisé pour d'autres territoires ?

Dans votre pratique, quelle est la plus-value de ce partenariat ?

C. Isambert : La détection précoce des situations. Les assurés sont informés de ce partenariat, ils sont rassurés et savent que notre collaboration améliore leur prise en charge. Nous connaissons mieux nos missions respectives.

Dr Bennett : Une meilleure visibilité sur les droits de chaque salarié, une meilleure compréhension des décisions du Service médical de la Cnam et de différents dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle de la Sécurité sociale et de meilleures orientations.

Quel mot définit le mieux votre partenariat ?

C. Isambert : Coopération. Efficacité.

Dr Bennett : Fluidité. Anticipation. Travail d'équipe.

FACILITONS LE MAINTIEN EN EMPLOI

DANS LE JURA (39)



TEMPS FORTS 2023 :

En 2023, l'OPSAT a présenté l'organisation de sa cellule PDP en présence de nombreux médecins du travail, de Cap emploi, du Service médical ainsi que du Service social. Ces cellules qui ont lieu tous les deux mois, permettent d'évoquer des situations complexes et sont l'occasion de nombreux échanges constructifs autour des mesures de remobilisation. La collaboration très dynamique entre nos différents organismes permet d'avancer sur de nombreux dossiers au bénéfice du maintien en emploi des salariés.

Le Service social a animé deux Instances Locales de Coordination PDP de l'Assurance Maladie. Ces ILCO sont l'occasion d'informer les partenaires sur l'actualité de l'Assurance Maladie et d'échanger entre partenaires intervenant dans le cadre du maintien en emploi des salariés en arrêt de travail. Ces réunions permettent à chacun des représentants de l'ELSM, du service administratif Cnam, MDPH, Cap Emploi, SPST OPSAT et BTP de faire émerger des nouvelles idées, collaborations ou actions collectives pour un travail plus efficient.

CHIFFRES CLÉS :

- 821 assurés suivis en PDP par le Service social 39 en 2023.

- Pour 2023, l'équipe AS du Service social 39 a réalisé 2 526 entretiens de visu, visites à domicile comprises.

UN ESSAI ENCADRÉ POUR REDÉCOUVRIR SON ENTREPRISE

L'assuré accompagné est âgé de 48 ans, il est veuf et élève seul sa fille de 11 ans. Il travaille depuis juillet 2003 en tant qu'opérateur dans l'industrie à un poste de conducteur et installateur composite en 2 x 8 heures. Il installe et démonte des pièces en carbone, pièces de toute taille. Il est en arrêt de travail au titre d'un accident de travail depuis mars 2022. Il conserve des douleurs et difficultés de mobilité au niveau du bas du dos, et n'arrive pas à se projeter dans la reprise du poste où a eu lieu l'accident de travail.

Il est orienté vers le Service social par le médecin du travail, lui-même rencontré à la demande du médecin traitant. Le médecin du travail souhaite la mise en place d'un essai encadré sur un autre poste, poste de rodage.

Comme prévu par la loi du 2 août 2021, l'assistante sociale de l'Assurance Maladie du Jura procède à une évaluation socio-professionnelle de l'assuré avant de solliciter l'accord du Service médical et de la Cnam. Afin de sécuriser le parcours, elle coordonne alors les étapes entre l'employeur, le médecin du travail et le salarié pour finaliser la mise en place de l'essai.



L'essai encadré est organisé sur 10 jours ouvrés, d'abord 2 heures par jour la première semaine puis 4 heures par jour. L'essai étant concluant, l'assuré/salarié a repris à temps partiel thérapeutique fin avril 2024 pour une durée de 6 mois.

INTERVIEW CROISÉE

Interview du Dr Plantin, médecin du travail à l'OPSAT par Anne Myat, responsable du Service social du Jura « Une collaboration dans les deux sens »

Anne Myat : Comment jugez-vous votre partenariat avec le Service social 39 ? Quelle en est la plus-value ?

Dr Plantin : Notre partenariat est très bon, et c'est d'autant plus vrai ces dernières années. En tant que médecin du travail, mes journées sont rythmées par la rencontre de travailleurs vivant des situations médicales et sociales parfois très complexes. Dans un contexte d'intensification du travail, il est fort appréciable d'avoir des partenaires réactifs qui travaillent efficacement et prennent le relais pour nous aider à accompagner au mieux les travailleurs. Avec le Service social, la communication va dans les deux sens. Je questionne très souvent les assistants sociaux sur ce que l'on pourrait proposer à un travailleur en leur détaillant le contexte médico-professionnel et les contraintes rencontrées, dans le respect du secret médical. Ils sont force de propositions et lors de situations plus complexes, ils prennent le temps d'aller chercher les informations auprès d'autres services. À l'inverse, c'est parfois eux qui me questionnent sur une situation qu'ils viennent de rencontrer et que nous allons accompagner en commun pour vérifier que les propositions soient adaptées aux contraintes médico-professionnelles.

Anne Myat : Pouvez-vous me donner un exemple d'essai encadré réussi ?

Dr Plantin : Le dernier en date pour un salarié d'une cinquantaine d'années travaillant sur une base logistique en tant que conducteur d'engins/nettoyage. Ce dernier a été en arrêt un an pour une problématique d'alcoolisme chronique incompatible avec le poste. Pendant l'arrêt, l'entreprise a changé du tout au tout : nouveaux locaux beaucoup plus grands, nouvelle direction, nouveaux chefs, nouveaux engins, nouvelles technologies... Ces changements ont été à l'origine d'une anxiété majeure ayant plusieurs fois repoussé la reprise au poste et fragilisant à chaque fois la problématique initiale liée à l'alcool. En collaboration avec un assistant social, nous avons mis en place un essai encadré pour remettre très doucement le salarié dans son nouvel environnement de travail. Tous les partenaires ont fait l'effort pour que cette première journée d'essai encadré soit la plus rassurante possible. J'étais présent avec l'employeur pour accompagner physiquement le salarié dans l'entreprise, visiter les nouveaux locaux, lui expliquer l'organisation, son poste, la présentation de ses nouveaux collègues et du matériel. Le salarié a fait un essai encadré de 14 jours et a pu finalement reprendre ensuite son travail sans difficulté.

FACILITONS LE MAINTIEN EN EMPLOI

DANS LA NIÈVRE (58)



TEMPS FORTS 2023 :

2023 a été marqué par le lancement d'une nouvelle forme de coordination avec Cap emploi. Nous avons créé des permanences conjointes une fois par mois, il s'agit d'un temps spécifique d'échange autour de situations communes. L'objectif est de faciliter la coopération entre nos deux services afin de sécuriser le parcours de la personne accompagnée. Lors de ces concertations nous utilisons la fiche de liaison qui est un guide dans les éléments transmis.

Le Service social de l'Assurance Maladie a mis en place quatre actions collectives :

- Deux en collaboration avec nos partenaires locaux *Anticiper sa reprise de travail et Souffrance au travail*,
- Deux actions Potentialis, méthode d'accompagnement à l'auto-évaluation des potentiels forts afin d'aider à mieux cibler les secteurs d'activités et fonctions dans lesquels les assurés sont le plus à l'aise et les aiguiller ainsi dans leur réorientation professionnelle.

CHIFFRES CLÉS :

- 632 personnes accompagnés en PDP en 2023
- 2084 entretiens PDP réalisés de visu et par téléphone en 2023

- 4 actions collectives en 2023 : 2 actions Potentialis (travail sur les potentiels des assurés, leur estime de soi, leurs savoirs expérientiels),
- une action « anticiper sa reprise de travail », une action traitant de la souffrance au travail

MICKAËL EN ROUTE VERS LE « MÉTIER DE SES RÊVES! »



Mickaël a 45 ans et vit maritalement, il n'a pas d'enfant à charge. Titulaire d'un CAP de mécanicien, il a travaillé dans un garage pendant plus de 20 ans. À la suite de problèmes de santé, il a démissionné et retrouvé un emploi plus adapté en CDD dans un centre de montage de pneus début 2021.

En arrêt pour maladie professionnelle à partir de juillet 2021, Mickaël subit plusieurs interventions chirurgicales aux deux mains. Ses médecins l'informent qu'il ne pourra pas reprendre son métier. En juin 2022, orienté par le Service médical, il rencontre alors une assistante de Service social de l'Assurance Maladie de la Nièvre. Pendant cette période, le CDD de Mickaël n'a pas été reconduit.

Conscient de devoir se réorienter, il envisage alors deux projets professionnels. L'assistante de Service social l'oriente vers des organismes compétents afin de mieux cibler son projet : la BGE pour la faisabilité et les financements d'une création d'entreprise ainsi qu'AFTRAL et Paradis, deux centres de formation à la conduite de poids lourds. Eclairé par les renseignements obtenus, Mickaël décide de s'engager dans une formation chauffeur poids lourds. Son Compte Personnel de Formation ne lui permettant pas un financement en totalité, le Service social sollicite la Commission d'action sanitaire et sociale de la Cnam qui lui accorde la somme de 2 000 €.

Pendant cet accompagnement, l'assistante de Service social échange régulièrement avec le Service médical afin de s'assurer que le projet professionnel, la durée de l'arrêt et la pathologie de Mickaël sont compatibles avec son projet. L'instance locale de coordination PDP de l'Assurance Maladie valide sa demande. À la suite de sa formation, Mickaël est embauché dans une entreprise de transport en novembre 2023 en CDI. Aujourd'hui, il est « heureux d'avoir réalisé son rêve d'enfant! ».

INTERVIEW DE BENOÎT HERLEMANN, INFIRMIER À L'ECHELON DU SERVICE MÉDICAL DE LA NIÈVRE

Pourriez-vous vous présenter ?

Je suis Benoît Herlemann, infirmier au Service médical de l'Assurance Maladie depuis le 03/10/22. Lorsque j'ai postulé, je souhaitais contribuer à la pérennité de notre système de santé. Auparavant je travaillais dans des services de soins hospitaliers. J'ai découvert la prévention de la désinsertion professionnelle comme un levier de la reprise et de l'adaptation du travail. En intervenant précocement au cours de l'arrêt, on agit sur le risque de chronicisation et de rechute et sur le moral. On est dans le cœur de la gestion du risque tant pour l'assuré que pour l'organisme.

Quelles sont vos missions spécifiques ?

Dans le cadre de ma mission PDP lorsque je rencontre un assuré, quel que soit son parcours, sa temporalité, sa pathologie, je me pose toujours la question de savoir s'il relève d'une orientation PDP : temps partiel thérapeutique, dossier MDPH ou une orientation auprès du Service social.

En fin d'entretien, j'interroge la personne « Se sent-elle capable de retravailler, comment l'envisage-t-elle ? ». Cela permet à la personne d'aborder des difficultés liées à son travail. C'est un levier pour repérer une problématique : risques psychosociaux, aménagement de poste.

En quoi le travail de partenariat présente un intérêt dans l'accompagnement de l'assuré ?

Lorsque je rencontre un assuré, c'est dans le cadre d'un contrôle du Service médical, mais nous avons également des missions d'accompagnement. J'y suis attaché. Je cherche à conseiller, orienter, rassurer. En orientant un assuré auprès du Service social, je sais qu'il y aura une continuité et que la personne sera accompagnée. Elle bénéficiera d'une évaluation globale suivie de propositions adaptées et ciblées, un réel affinage dans son accompagnement. L'environnement ayant un impact sur la santé de la personne, je m'attache à la considérer dans sa globalité. Pour ma part, on ne peut pas dissocier le médical du social. C'est une force de travailler avec le Service social qui va réaliser un diagnostic en prenant en compte le contexte familial, personnel et professionnel de la personne.

Quand je dis aux assurés que nous travaillons en lien entre nos deux services, cela les rassure et humanise nos interventions. Nous avons tout à gagner à travailler en partenariat : assuré, Service médical, Service social.

FACILITONS LE MAINTIEN EN EMPLOI

EN HAUTE-SAÔNE (70)



TEMPS FORTS 2023 :

Sensibilisation au maintien dans /en emploi dans le secteur de l'aide à la personne.

Dans le cadre du PRITH Bourgogne-Franche-Comté, le Service social de l'Assurance Maladie de Haute-Saône est intervenu avec la collaboration de Cap emploi et de l'Age-fiph pour réaliser une action de sensibilisation auprès des salariés de l'ADMR et ELIAD.

Lors de trois séances, l'ensemble des managers de proximité, les Ressources Humaines et référents handicap de ces entreprises ont été sensibilisés sur :

- les risques professionnels dans le secteur de l'aide à la personne,
- les acteurs, ressources et outils du maintien en emploi,
- le handicap et les enjeux en milieu professionnel avec des mises en situation.

Les participants ont pu échanger, se questionner et repartir avec des ressources concrètes, des outils, et une meilleure connaissance des acteurs à mobiliser pour accompagner les salariés afin de prévenir le risque de désinsertion professionnelle.

Les retours ont été très positifs, les assistantes sociales constatent davantage d'orientations de salariés par leur manager. Les entreprises prévoient de nouvelles sessions de sensibilisation à destination des salariés intervenant auprès des personnes. Fort de ce bilan positif, le PRITH souhaite élargir ce type de sensibilisation à d'autres domaines professionnels.

CHIFFRES CLÉS :

- **128** actions de remobilisation mises en place dont 50 essais encadrés.
- **847** personnes accompagnées en PDP en Haute-Saône en 2023 par une équipe de 7 ASS et 2 CSAM.
- **3 012** entretiens réalisés de visu et par téléphone.
- **2 actions collectives** Potentialis en direction d'assurés qui ont besoin de travailler sur leurs potentiels, leur estime d'eux-mêmes et leurs savoirs expérimentiels.

QUAND UNE RECONVERSION FAIT RENAIÎTRE UN RÊVE D'ENFANT

L'assurée accompagnée par le Service social est responsable de rayon dans un magasin de sport. Elle a 38 ans et un enfant à charge. Elle est en arrêt depuis le 05.10.2023 à la suite d'un épuisement professionnel. Aucune reprise n'est envisageable dans l'entreprise par le médecin du travail qui l'invite à penser à une reconversion. L'assurée a été reçue par un conseiller en évolution professionnelle du réseau Avenir Actifs et le bilan a fait émerger une reconversion possible vers le métier d'esthéticienne. L'assurée a confié que c'était un métier qu'elle souhaitait faire plus jeune mais elle n'avait pas pu réaliser ce projet. Dans ce cadre, elle a effectué un dossier de transition professionnelle durant laquelle elle devait réaliser un stage. Elle a donc effectué un essai encadré de 6 jours dans un institut de beauté qui lui a permis de confirmer son projet professionnel. Elle a obtenu un accord de dossier de transition professionnelle et a démissionné de son entreprise. Elle est inscrite à France Travail et débutera son CAP esthétique en septembre 2024. L'institut où elle a réalisé son essai encadré a décidé de la prendre en apprentissage dans le cadre de son CAP. À la fin de son accompagnement, elle témoigne ainsi : « Je souhaitais vous remercier d'avoir échangé avec moi sur mes démarches, d'avoir été réactive à toutes mes questions. Je suis reconnaissante de l'aide que vous m'avez apportée, notamment sur l'essai encadré qui m'a permis d'avancer et aboutir à mon projet car j'ai trouvé une tutrice de stage pour m'encadrer pendant mon année de CAP. »

INTERVIEW CROISÉE

Valérie Côme, assistante sociale au Service social de Haute-Saône et Céline Lacreuse, conseillère en insertion professionnelle chez OnlineForma Pro : ensemble, elles évoquent le dispositif *Inclu'Pro Formation*.

Murielle Esposito : Quelle est la plus-value d'*Inclu'Pro Formation* pour les assurés en situation de handicap que vous accompagnez ?

Valérie Côme : *Ils sont perdus à la fois professionnellement et personnellement. Leurs soucis de santé les isolent de leur travail mais aussi des autres. Ils ont besoin de temps pour se poser, retrouver confiance dans leurs capacités, dans leurs compétences. Leur entrée dans le parcours d'*Inclu'Pro* est un moment clé pour comprendre qu'ils ne sont pas seuls, pour déposer tous les freins et oser aller de l'avant.*

Murielle Esposito : De votre côté, Céline, quels sont vos objectifs pour les assurés adressés par le Service social ?

Céline Lacreuse : *Quand je reçois les assurés, leurs temps*

d'arrêt est déjà long. Ils ont besoin de renouer avec la vie active, d'accepter leur handicap et de travailler sur leur reconversion professionnelle. Durant des années, ils ont occupé le même poste, ils n'ont aucune idée de ce qu'ils peuvent faire d'autre ! Le dispositif se découpe en deux temps. Le premier est consacré au travail de deuil, l'acceptation des restrictions, le collectif et les échanges entre pairs contribuent beaucoup à cette étape. Puis vient le temps de la découverte des capacités à travers des mises en situation, des enquêtes métier, des essais encadrés. La personne relève la tête et construit son projet, c'est beaucoup de temps gagné pour rebondir après le licenciement pour inaptitude.

Murielle Esposito : Vous avez un exemple en tête ?

Valérie Côme : *Je pense à une assurée que j'accompagne. Une femme qui avait travaillé comme aide-soignante pendant 20 ans, véritable pilier financier de son foyer avec 4 enfants, très renfermée et angoissée. Je l'ai orientée vers *Inclu'Pro* et elle y allait à reculons... En quelques semaines, je l'ai vu métamorphosée, souriante, maquillée, décidée à se tourner vers un nouveau métier.*

Céline Lacreuse : *Chez cette assurée, l'effet « coup de boost » a été spectaculaire ! Il faut dire qu'avec Valérie, nous partageons la même philosophie d'accompagnement. Les personnes passent du Service social à *Inclu'Pro* en gardant des repères. Chez nous, ils passent à un rythme soutenu avec plusieurs demi-journées par semaine de présence, ce qui leur permet de retrouver un rythme, se réhabituer à la vie active. À la fin, nous partageons un temps de bilan en commun. C'est vraiment un dispositif essentiel pour les personnes en arrêt de travail.*

Valérie Côme : *Et gratuit, ce qui permet de garder des fonds du CPF pour la formation !*



Valérie Côme (à gauche) et Céline Lacreuse (à droite).

FACILITONS LE MAINTIEN EN EMPLOI

EN SAÔNE-ET-LOIRE (71)



TEMPS FORTS 2023 :

- Le renforcement des liens entre les services partenaires participant à l'Instance locale de coordination PDP de l'Assurance Maladie. Une fluidité dans les contacts et les échanges a été facilitée par l'interconnaissance entre services, objet de rencontres avec les deux SPSTI, le Service médical et Service social fin 2022.
- Une augmentation de la mobilisation des essais encadrés qui témoigne d'une bonne appropriation par les assistants de Service social mais aussi de la pertinence et de l'intérêt de cette mesure de remobilisation. En 2023, le service a mis en place 92 essais encadrés soit une augmentation de + de 60 % par rapport à 2022.
- La mise en place de la cellule PDP de MT71, avec un nouveau circuit d'orientations de situations et d'échanges, qui a favorisé une montée en charge des orientations vers le Service social. Ces rapprochements nourrissent des échanges constructifs entre les professionnels qui peuvent déboucher sur des interventions conjointes, par exemple lors des bilans d'essais encadrés.

CHIFFRES CLÉS :

- Près de **2 000 assurés** accompagnés dans leurs parcours de maintien en emploi.
- **4 360 entretiens** de visu en permanence réalisés
- **11 points** d'accueil sur le département

UNE RECONVERSION RÉUSSIE À PLUS DE 55 ANS ET UN ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL

Bruno a 55 ans. Il travaille depuis 30 ans dans la même entreprise de pièces automobiles comme monteur puis responsable de projet. En arrêt maladie depuis octobre 2022, il est orienté vers notre service par son médecin traitant en janvier 2023. En parallèle de ses soins, il s'est investi dans notre groupe d'échanges et de remobilisation sur le maintien en emploi, ce qui a motivé son engagement dans une démarche d'élaboration d'un nouveau projet professionnel.

Il a réalisé un bilan de compétences puis a suivi l'action collective Potentialis animée par deux assistantes de Service social. Cela lui a permis de reprendre confiance en lui et de définir un nouveau projet : agent d'entretien et de maintenance en bâtiment, dans un établissement médico-social.



Plus de témoignages disponibles en parcourant le livret **Potentialis** sur le site www.eime.carsat-bfc.com

L'accompagnement social individuel et collectif lui a « donné des directions, des bases pour retrouver un chemin professionnel qui colle mieux avec mon être intérieur ».

En août 2023, Bruno a réalisé un essai encadré dans un EHPAD qui a confirmé son projet. Il écrit « Je suis énormément content de cet essai qui m'a apporté un nouveau regard sur le monde du travail autant techniquement et encore plus humainement. Je vous remercie d'avoir pu m'offrir la possibilité de faire un essai encadré. »

À la suite de ces 8 mois d'accompagnement et de remobilisation, Bruno a mis fin à son arrêt et a été licencié pour inaptitude. Il travaille depuis comme agent de maintenance dans un ESAT avec un CDD d'1 an. « Je suis encore plus heureux car il y a beaucoup plus de vie et d'activité ».

INTERVIEW CROISÉE

De Marie-Pierre Bonnet, responsable du Service social de Saône-et-Loire avec deux médecins de santé au travail de MT71 : Dr Mortbontemps et Dr Burger

Marie-Pierre Bonnet : Avec quel mot qualifieriez-vous vos relations avec le Service social de l'Assurance Maladie ?

Dr Mortbontemps et Dr Burger : La complémentarité. Nous n'avons pas le même métier mais nous avons besoin les uns des autres. Nous avons de bons échanges fluides et constructifs, avec une facilité de contact que ce soit par mail ou téléphone. Nous nous apportons mutuellement sur la connaissance des situations, c'est gagnant-gagnant.

MPB : Comment vous articulez-vous avec le Service social en Saône et Loire ?

Dr Mortbontemps et Dr Burger : Le plus souvent, à l'occasion de la visite de pré-reprise, nous orientons vers le Service social Assurance Maladie. C'est un point de départ qui déclenche des échanges, un travail en commun. La triangulation Service social - médecin conseil - médecin de santé au travail est importante. Il ne faut pas hésiter à nous adresser le salarié le plus en amont, dès 3 mois d'arrêt, c'est possible.

Il ressort deux pratiques : soit des orientations directes vers la cellule PDP MT71, qui ensuite réoriente vers notre Service social selon la complexité de la situation du salarié ; soit des orientations directes auprès du Service social de l'Assurance Maladie pour des salariés en risque avéré de désinsertion professionnelle.

MPB : Quels sont les bénéficiaires de cette coopération pour les assurés ?

Dr Mortbontemps et Dr Burger : La rapidité d'intervention, la fiabilité et la qualité de l'accompagnement social des assistants de Service social ; ainsi que la prise en charge notamment pour la mise en œuvre des essais encadrés, bilans de compétences, dossiers RQTH. L'assistant de Service social de l'Assurance Maladie est un maillon essentiel dans la mise en œuvre des mesures de remobilisation. Nous portons un regard différent sur un dossier mais cette vision est complémentaire et une confiance s'est instaurée entre les professionnels. Nos interventions s'imbriquent naturellement et permettent de débloquer des situations, de trouver des solutions.

MPB : Avez-vous des projets communs à venir ?

Dr Mortbontemps et Dr Burger : Renforcer notre partenariat par la poursuite des revues de dossiers entre médecins et les assistants de Service social intervenants sur le territoire. Et pourquoi pas, renouveler une intervention dans un groupe d'échanges réunissant des salariés en arrêt de travail, animé par une assistante sociale de l'Assurance Maladie.

FACILITONS LE MAINTIEN EN EMPLOI

DANS L'YONNE (89)



TEMPS FORTS 2023 :

L'année 2023 nous a permis de renforcer le nombre de partenaires au sein de l'ILCO 89, avec la mobilisation importante de l'AIST 89 à nos côtés. Nous pouvons compter sur la présence de plusieurs de ses membres dont le Docteur Dunbavand, Médecin du Travail et responsable de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle au sein de l'AIST 89. Les CSAM et infirmières de l'ELSM, la référente PDP de la Cnam 89, la MDPH 89 ainsi que LADAPT font également partie de l'ILCO PDP de l'Assurance Maladie dans l'Yonne. Tous réunis autour des mêmes préoccupations

dans le cadre du maintien dans l'emploi des assurés en arrêt de travail, nous avons étudié 82 dossiers sur l'année 2023 suivis de 74 accords. 34 bilans de compétences, 26 essais encadrés, 14 formations, ainsi que 8 Inclu'Pro ont ainsi pu être mis en place.

CHIFFRES CLÉS :

- 977 accompagnements PDP individuels et collectifs en 2023
- Une équipe de 9 assistantes sociales

- 1 543 assurés rencontrés en 2023, accueillis sur 7 lieux de permanences, répartis sur tout le territoire.

UNE HISTOIRE DE PDP : STÉPHANIE, UN ESSAI ENCADRÉ POUR CHOISIR UN POSTE ADAPTÉ

Stéphanie a 48 ans, elle est mariée avec 2 enfants à charge. Technicienne dans une administration depuis plus de 25 ans, sa situation est signalée par l'infirmière de l'AIST 89.

Stéphanie est en arrêt maladie depuis plus d'un an lorsqu'elle rencontre l'assistante de Service social de l'Assurance Maladie. Elle est inquiète pour son avenir professionnel car elle sait, selon les avis des médecins, qu'elle ne pourra pas reprendre son poste. Son employeur propose deux postes de travail dont l'un est une création. Sans connaissance précise des missions, Stéphanie ne sait pas lequel lui conviendrait le mieux. Pour se décider et se confronter aux tâches, elle réalise un essai encadré sur 28 matinées. À la suite de son essai, elle a débuté son nouveau poste à temps partiel thérapeutique. Elle est suivie par son cadre qui fait le point avec elle tous les 15 jours. Ses missions l'amènent à travailler avec d'autres services, elle retrouve un sens aux tâches qui lui sont confiées.



Elle envisageait de reprendre progressivement à temps plein cependant, sa santé la contraint à poursuivre sa carrière à temps partiel. Elle a fait une demande de pension d'invalidité.

INTERVIEW DU DOCTEUR DUNBAVAND, MÉDECIN DU TRAVAIL À L'AIST 89

Un mot pour qualifier vos relations avec le Service social de l'Assurance Maladie ?

Dr Dunbavand : *Confiance ! Oui, c'est le maître mot de nos relations.*

Comment vous articulez-vous avec le Service social de l'Yonne ?

Dr Dunbavand : *Nous avons des échanges réguliers, par mail ou par téléphone. Nous avons la possibilité de signaler des situations de salariés en difficultés et pour lesquels une aide du Service social de l'Yonne est indispensable, notamment dans le cadre du maintien dans l'emploi.*

Quels sont les bénéfices de votre coopération pour les assurés ?

Dr Dunbavand : *Les assurés, qui pour nous sont des salariés, bénéficient de l'expertise du Service social qui apporte des informations complémentaires indispensables à la bonne compréhension de la situation. Les salariés sont souvent rassurés après avoir consulté l'assistante sociale. Ils savent qu'ils peuvent compter sur le soutien sans faille du Service social. Par ailleurs, nous collaborons dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle, notamment au sein de l'Instance Locale de Coordination et avec les autres partenaires du territoire.*

Avez-vous des projets communs à venir ?

Dr Dunbavand : *Nous avons déjà réalisé un webinaire à destination des entreprises du secteur qui a été très suivi. Nous souhaitons mettre en place une communication à destination des médecins, afin de leur apporter des informations complémentaires sur nos missions respectives et sur la collaboration indispensable avec eux au bénéfice des salariés. Une rencontre avec les centres de bilans de compétences est également prévue prochainement.*

FACILITONS LE MAINTIEN EN EMPLOI



DANS LE TERRITOIRE DE BELFORT (90)
(NORD FRANCHE-COMTÉ)

TEMPS FORTS 2023 :

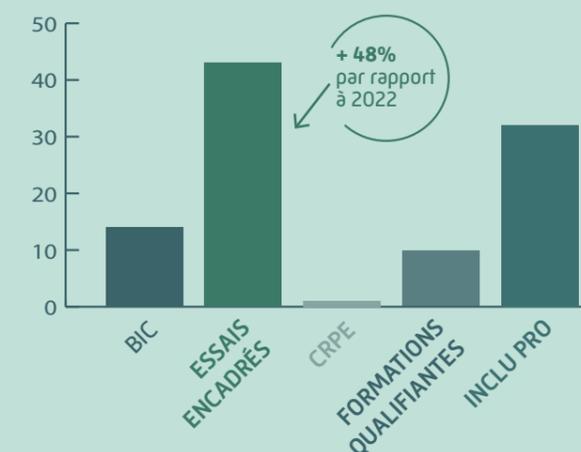
En 2023, le Territoire de Belfort s'est doté de sa propre organisation pour étudier les demandes de mesures de remobilisation pendant l'arrêt de travail. La création de l'ILCO PDP dans le Territoire de Belfort a permis de mieux collaborer avec nos partenaires du maintien en emploi, en particulier avec les Services de Prévention et de Santé au Travail. Avec celui du BTP, nous avons régulièrement des revues de dossiers en présence d'assistants de Service social et de médecins du travail.

Enfin, nous avons organisé une rencontre avec l'entreprise Stellantis pour mieux appréhender ses problèmes de maintien en emploi, ses possibilités de reclassement et le fonctionnement de son Service de Prévention et de Santé au Travail.

CHIFFRES CLÉS :

- 805 assurés accompagnés en PDP en 2023
- 2598 entretiens réalisés
- Durée d'accompagnement d'environ 11 mois avec une moyenne de 7 entretiens

ILCO : mesures de remobilisation pendant l'arrêt de travail en 2023



UNE FORMATION ACTION DANS SON ENTREPRISE POUR ÉVITER L'INAPTITUDE ET MÊME PROGRESSER !

L'assurée est agent de production depuis 26 ans dans l'entreprise TRECIA, en arrêt maladie professionnelle depuis le 28/10/2021. Elle débute un accompagnement avec le Service social en janvier 2022 à la suite d'une orientation de l'association Comète. Un risque avéré d'inaptitude au poste est identifié dans le cadre d'une visite de pré-reprise. L'assurée travaille alors à un projet de reconversion en tant qu'agent de qualité au sein de l'entreprise. Reconnue en qualité de travailleur handicapé, l'assurée et son entreprise bénéficient de l'intervention de Cap emploi.

Grâce à l'engagement et la motivation de l'assurée, à l'implication de l'ensemble des acteurs coordonnés par l'assistante sociale de l'Assurance Maladie, une Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE) de 4 mois est mise en œuvre de septembre à décembre 2023.

Cette CRPE est une « formation action » qui s'articule autour :

- d'une formation externe « Certification de qualification de contrôleur qualité » pendant 2 mois en alternance, financée par l'entreprise.
- de 2 mois de tutorat dans l'entreprise financé par l'Assurance Maladie, au terme desquels, l'assurée a obtenu sa certification et un avenant à son contrat de travail à son nouveau poste. À l'issue de cette expérience, salariée et employeur partagent leur satisfaction quant à ce dispositif favorisant le maintien en emploi et à l'accompagnement dont ils ont bénéficié.

« Le bilan est très positif pour moi. Je suis ravie d'avoir réussi. Cela n'a pas été facile au début de la reprise mais avec de la motivation et du soutien, le résultat est là. Je suis bien intégrée dans mon nouveau service, j'ai repris mes repères et surtout confiance en moi », témoigne l'assurée.

INTERVIEW CROISÉE



De Yanne Le Gall, Responsable des Ressources Humaines au sein de l'entreprise TRECIA par Sylvia Meilliere, Responsable du Service social Nord Franche-Comté.

Sylvia Meilliere : Est-ce que vous connaissiez le Service social de l'Assurance Maladie et ce qu'il met en place pour le maintien en emploi avant cette CRPE ?

Yann Le Gall : Oui tout à fait. Depuis 2022 nous mettons en place des essais encadrés et de fait nous avons une coopération régulière avec le Service social, Cap emploi, l'OPSAT, notre Service de Prévention et de Santé au Travail. Pour les salariés de l'entreprise qui sont reconnus travailleurs handicapés et qui sont accompagnés par Cap emploi, nous sommes amenés à étudier les mesures possibles pour leur reprise d'activité à la suite d'arrêts de longue durée.

S.M. : Une de vos salariées en a bénéficié, que retenir-vous de cette expérience ?

Y. L. G. : Le bilan est totalement positif puisque la salariée a mené à bien sa reconversion, elle a suivi une certification de qualification professionnelle dans la métallurgie prise en charge intégralement par l'entreprise. Concernant cette expérience, nous avons bénéficié de la conjonction de 3 éléments qui ont rendu possible la mise en place de cette CRPE :

- une anticipation de la situation par la salariée au regard de ses restrictions et qui portait elle-même un projet de reconversion,
- un accompagnement coordonné des acteurs Service social, Cap emploi, OPSAT...
- une opportunité qui s'est présentée dans l'entreprise du fait d'un départ en retraite, libérant ainsi un poste qui correspondait à la reconversion que la salariée envisageait.

S.M. : Est-ce que vous vous êtes senti accompagné dans les démarches ? Qu'est-ce qui vous a manqué ?

Y. L. G. : Nous avons œuvré de façon tout à fait constructive avec tous les protagonistes qui ont accompagné le dossier activement. Le fait que l'on ait l'habitude de coopérer régulièrement a contribué à faciliter les échanges.

S.M. : En tant qu'employeur, est-ce que vous recommandez cette mesure pour le maintien en emploi à vos confrères ?

Y. L. G. : C'est une mesure vertueuse car elle permet à la personne de se former à un nouveau métier dans le cadre d'un dispositif encadré. C'est aussi sécurisant pour l'entreprise car il y a une période d'adaptation au poste et de formation qui est inhérente au dispositif. C'est la proactivité qu'il faut mettre en exergue. Si l'occasion se présentait à nouveau et que les conditions étaient réunies, nous n'hésiterions pas à renouveler l'expérience.

PERSPECTIVES 2024



Interview de Nathalie Moore, Directrice de l'accompagnement des publics fragilisés à la Carsat BFC

En parcourant ce bilan vous avez noté la richesse des interventions du Service social en matière de Prévention de la Désinsertion Professionnelle. En tant que directrice, je suis fière de piloter et d'animer un réseau de professionnels positionné en niveau d'expertise et proche des territoires en lien avec tous les partenaires nécessaires à la sécurisation des parcours. Un service qui a développé des liens efficients avec les cellules PDP des Services de Prévention et de Santé au Travail, vers qui les médecins traitants orientent de plus en plus leurs patients en arrêt de travail ; un Service social finalement reconnu en Bourgogne-Franche-Comté comme un acteur compétent et facilitateur.

Cette place particulière de proximité et d'expertise ressort dans les mots des assurés à travers les questionnaires de satisfaction et notre nouveau bilan à 6 mois. À la question « Où en êtes-vous ? » 6 mois après la fin de l'accompagnement social, l'assuré, avant de donner sa situation, tient à remercier le Service social pour son soutien, sa disponibilité, son écoute active. Il cite une action collective qui lui aura permis de rencontrer des pairs, des objectifs adaptés qui lui auront permis de se projeter, un essai encadré qui aura débouché sur un contrat, un poste adapté... Fin 2024, ces bilans nous permettront de mesurer les effets à moyen terme de l'accompagnement social sur la dynamique par rapport à l'emploi.

Fort de la densité et la qualité de ses interventions, de la possibilité de mobiliser des entretiens aussi bien en présentiel qu'au téléphone, voire au domicile, des dispositifs tels que l'essai encadré ou la Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise, de la complémentarité des professionnels Conseillers de Service de l'Assurance Maladie et Assistants de Service social, le Service social entend poursuivre son engagement pour sécuriser les parcours et favoriser le maintien en emploi.

À la Carsat Bourgogne-Franche-Comté, nous avons la volonté de travailler cette question en lien avec nos collègues de la Direction des Risques Professionnels et les entreprises. Notre site « Espace Information Maintien en Emploi » (eime.carsat-bfc.com) va faire peau neuve pour s'adapter aux besoins des entreprises afin de mieux les conseiller et les accompagner en prévention primaire et pendant l'arrêt de travail de leurs salariés.

C'est bien ensemble, partenaires, entreprises, salariés que nous pourrons réduire les arrêts de travail pour accidents du travail / maladies professionnelles et les licenciements pour inaptitude afin de faire avancer l'inclusion professionnelle et sociale des salariés avec une pathologie lourde ou un handicap.



De gauche à droite : Marina SECHER, Ingénieur conseil Carsat BFC, Adeline NYSSSEN, DAPSS CNAM (département animation et pilotage du Service social), Marie Ange BITEAU, DAPSS Cnam (département animation et pilotage du Service social), Francis LEBELLE, Directeur Carsat BFC, Nathalie MOORE, Directrice adjointe – direction de l'accompagnement des publics fragilisés Carsat BFC, Catherine BOUGRO, Responsable régional Service social Carsat BFC, Murielle ESPOSITO, Chargée de mission PDP Service social Carsat BFC (jusqu'au 31 août 2024), Séverine ZELLER, Responsable régionale adjointe Service social Carsat BFC.

GLOSSAIRE

ADAPT : Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

AIST : Association interentreprises pour la santé au travail

AFTRAL : Apprendre et se former en transport et logistique

AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

AMA : Aide au maintien dans l'activité

AST : Action santé travail

BIC : Bilans individuels de compétences

BGE : Réseau d'associations à la création d'entreprise, [Boutiques de gestion]

CAP : Certificat d'aptitude professionnelle

CDD : Contrat à durée déterminée

CEP : Conseil en évolution professionnelle

COG : Convention d'objectifs et de gestion

CPAM : Caisse primaire d'Assurance Maladie

CPTS : Communauté professionnelle territoriale de santé

CRPE : Convention de rééducation professionnelle en entreprise

DREETS : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

DRSM : Directions régionales du Service médical

EIME : Espace d'information maintien en emploi

ESAT : Établissement et service d'accompagnement par le travail

FASTT : Fonds d'action sociale du travail temporaire

FEMASCO BFC : Fédération des maisons de santé et de l'exercice coordonné en Bourgogne Franche-Comté

HAS : Haute autorité de santé

ILCO PDP : Instances locales de coordination PDP

MDPH : Maison départementale pour les personnes Handicapées

Opsat : Organisme de prévention et de santé au travail

PDP : Prévention de la désinsertion professionnelle

PMSMP : Périodes de mise en situation en milieu professionnel

PRITH : Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés

PRST : Plan régional de santé au travail

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

SPSTI : Service de prévention et de santé au travail interentreprises



Un Service social spécialisé en santé avec des entretiens confidentiels



96%
des assurés
accompagnés
satisfaits

70 points
d'accueil dans
la région

Un conseiller vous répond,
vous oriente et vous donne
un rendez-vous sous 14 jours.

Partout sur le territoire, le Service
social vous reçoit au plus près
de votre lieu d'habitation.

Un assistant de service social
diplômé d'état vous accompagne,
à votre rythme, dans votre projet
de maintien en emploi et/ou
de reconversion, vous oriente
vers des actions de remobilisation
de l'Assurance maladie et fait
le lien avec les partenaires.

