

# Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)

**Préventica Strasbourg Europe 2017**

Le 9 novembre 2017

*Hubert FINCK  
Ingénieur Conseil  
Carsat Alsace-Moselle*

# SOMMAIRE

## Prévention de la désinsertion Professionnelle

- Comment faciliter le retour à l'emploi après un accident ou une maladie
- Fonctionnement d'une cellule PDP et articulation entre les différents acteurs
- Présentation de cas concrets

**François Roger**  
Service Social  
Carsat Alsace-Moselle

**Docteur Michèle RUPP**  
Médecin Conseil  
ELSM du Bas-Rhin

**Nathalie CRUMBACH**  
Chargée de Mission  
SAMETH 57

**Philippe GRESSEL**  
Responsable R&D  
Institut de Soudure  
Yutz

# Service social de l'Assurance Maladie et PDP

*François ROGER*  
*Coordinateur départemental*  
*PDP - 68*

# SOMMAIRE

## PDP : Prévention de la Désinsertion Professionnelle

- PDP : définition
- PDP : l'organisation du dispositif
- PDP : l'offre du Service social CARSAT

# PDP : définition

- la Désinsertion Professionnelle, c'est :
  - risquer de perdre son travail à cause de problèmes de santé ou de handicap
  
- la Prévention, c'est :
  - intervenir le plus tôt possible
  - préparer le salarié à reprendre son emploi ou un emploi adapté à son état de santé

## Sécurité sociale

Service médical

Service prévention  
des risques  
professionnels

Service social

CPAM

## Santé

Médecin traitant

Hôpital

Médecins spécialistes

Professionnels de santé

famille  
assuré  
entourage

## Entreprise

Médecin du travail

Employeur

Service RH

Collectif de travail

IRP

## Extérieur

SAMETH

MDPH

Organismes de formation

Centres de réadaptation

Cap emploi

Dispositifs autres

Pôle emploi

# PDP : l'organisation

- **Plusieurs dispositifs sont proposés par l'Assurance Maladie :**
  - l'analyse de la situation et l'intervention pendant l'arrêt de travail
  - la mise en place d'un partenariat entre l'employeur, le Médecin du travail, le Médecin conseil, le SAMETH, des organismes de formation, la CPAM, le Service social de l'Assurance Maladie, le Service Prévention des risques professionnels...
  - la coordination de ces actions par l'Assurance Maladie : les Cellules PDP

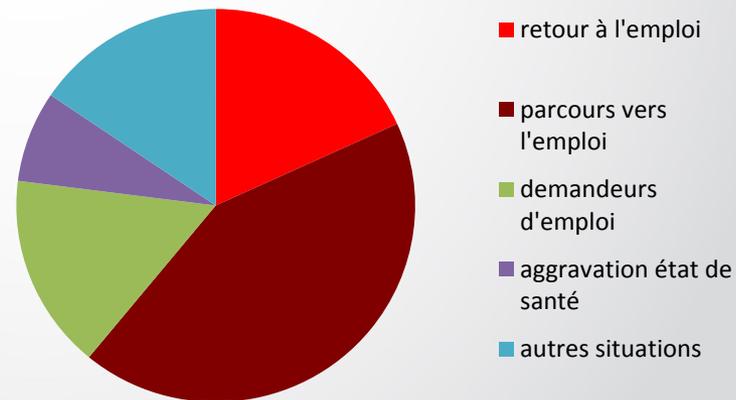
# Les Cellules PDP

Une par département : 57 , 67 et 68

Composition : service médical, service social et service prévention des risques professionnels (Carsat), CPAM, Médecins du travail, SAMETH, MDPH, COMETE...

Situations examinées en Cellule PDP en 2016 : 479

Au sortir de la Cellule PDP :  
( 187 cas en 2016 )



# PDP / l'offre du Service social

- l'analyse de la situation (les conséquences de la maladie sur la vie sociale, la vie professionnelle, les répercussions personnelles...)
- des informations pour aider le salarié à comprendre les différents dispositifs
- la recherche de pistes de solutions avec le salarié : conseils, orientations, interventions, pour adapter les solutions possibles
- la mise en action d'un partenariat

**assurés vus par le service social dans le cadre de la PDP : 2613**

# Les Coordinateurs des Cellules PDP

68 - Haut-Rhin : François ROGER : 03 89 21 78 57

67 - Bas-Rhin : Valérie VORBURGER : 03 90 57 29 47

57 - Moselle: Marie-José LIEDECKE : 03 82 55 95 50

**merci pour votre attention**



# Service médical de l'Assurance maladie et PDP

*Docteur Michèle RUPP  
Médecin conseil  
Référente PDP Bas-Rhin*

# PUBLIC CIBLÉ

- Assurés du Régime Général en arrêt de travail en raison d'une maladie, d'un AT/MP ou en invalidité, ayant un contrat de travail au moment de leur prise en charge et ayant des difficultés pour envisager la reprise d'activité en raison de leur état de santé.

# DÉTECTER ET SIGNALER

- **DÉTECTION**

- lors de contrôle d'arrêts de travail

- lors du traitement du dossier AT/MP

- **SIGNALEMENT** avec accord du patient et respect du secret médical



# ACCOMPAGNER



Prévention de la  
Désinsertion  
Professionnelle

*Le médecin traitant* prescrit l'arrêt de travail

*Le service social* expose les différents dossiers et propose des solutions.

*Le service administratif* assure l'organisation matérielle et vérifie les aspects administratifs des dossiers.

*Le médecin-conseil* apporte l'éclairage médico-administratif, discute des différentes orientations possibles et participe à l'élaboration de la décision en respectant le secret médical.

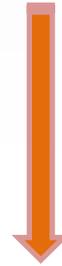


*Le représentant des structures d'aide au reclassement* indique les perspectives d'aménagement du poste si la structure a été sollicitée dans le cadre du dossier.

*Le médecin du travail* restitue les données transmises par son confrère, préconise l'organisation d'une visite de pré-reprise si elle n'a pas eu lieu...

Il intervient également sur un versant plus généraliste, apportant son regard sur la problématique santé au travail, le contexte général du travail et les expositions professionnelles supposées.

# OBJECTIFS



**Agir ensemble  
pour le retour à l'emploi**

# Le maintien dans l'emploi

*Gressel Philippe,  
Crumbach Nathalie,  
Chargée de Mission Sameth*

# SOMMAIRE

1. Présentation du Sameth
  - Objectif
  - Eligibilité à l'offre de service
  - Les missions
2. Les caractéristiques des bénéficiaires
3. Les aides et mesures
4. Les prestations
5. Présentation d'une Situation de maintien dans l'emploi en passant par l'essai encadré

# Objectif du Sameth

L'offre de service Sameth vise à **favoriser le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les établissements du secteur privé et des fonctions publiques**

Le Sameth intervient pour toute **situation individuelle** dans laquelle une personne risque de perdre son emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou son handicap.

Le fait générateur de ces situations peut être la maladie, un accident, la survenance ou l'aggravation du handicap ou une évolution du cadre professionnel incompatible avec le handicap de la personne.

# Caractéristiques des bénéficiaires

Les employeurs:

- Entreprises du secteur privé (y compris les établissements sous accord agréé)
- Les employeurs des trois fonctions publiques

Les personnes:

- Les salariés de droit privé **sans discrimination de contrat \***
- Les travailleurs indépendants (exploitants agricoles, professions libérales, chef d'entreprise non salarié ...)
- Les agents des trois fonctions publiques (stagiaire de la fonction publique)

\*CDD d'au moins 6 mois

# Les 4 missions

- Individuelle / collective
- Informations juridiques, les moyens internes en entreprise, les aides et les meures, les dispositifs de formation droit commun et spécifiques ...

délivrance de l'information

Interventions en entreprise

- Accompagnement à la mobilisation de moyens identifiés comme nécessaires après avoir évalué leur pertinence
- Analyse de la situation, recherche et mise en œuvre d'une solution de maintien
- A défaut de possibilité de maintien accompagnement à la reconversion jusqu'à la prise en charge d'un acteur du service public à l'emploi

- L'Agefiph et le FIPHFP peuvent demander au Sameth d'organiser ou de participer à la mise en œuvre et au développement de la coopération opérationnelle entre les acteurs locaux du maintien dans l'emploi

participation au partenariat opérationnel du MdE

sensibilisation des entreprises, personnes et autres acteurs du maintien

- Le Sameth est également amené à participer aux réunions organisées par les partenaires locaux

Afin de **développer ses interventions**, le Sameth peut proposer ou être amené à la demande de l'Agefiph et du FIPHFP à **sensibiliser et communiquer** sur le service offert dans le cadre d'un plan d'action piloté par la Délégation Régionale Agefiph et le Délégué Territorial Handicap du FIPHFP.

# Les aides mobilisables (Agefiph)

## Aides à la compensation à la personne

Aide à l'aménagement du véhicule

Aide aux déficients auditifs

Aide ponctuelle aux trajets

Aide au surcoût du permis de conduire

## Aides à la compensation à l'entreprise

Aide à l'Adaptation des Situations de Travail

Aide à la formation

Aide au maintien dans l'emploi

Aide au maintien dans l'emploi fin de carrière

En complémentarité du droit commun

# Les prestations mobilisables en appui des actions

- Les Prestations Ponctuelles Spécifiques
- Les Etudes Préalables à l'Adaptation des Situations de travail
- La Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle (Psop)
- La Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap
- La Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)
- L'essai encadré

# En passant par l'essai encadré...

Exemple d'une situation de maintien dans l'emploi pour un salarié en risque d'inaptitude sur son poste à l'institut de Soudure

# Présentation de l'Institut de Soudure

- Le Groupe Institut de Soudure réunit l'association Institut de Soudure et la société de services Institut de Soudure Industrie.

## Institut de Soudure

- Recherche
- Enseignement supérieur
- Veille documentaire
- Normalisation
- Certification de produits

L'Institut de Soudure apporte connaissances, innovations et supports à ses membres et à la profession en qualité de Centre technique industriel (CTI) français de l'assemblage et des contrôles associés.

**IS Certification** est habilitée à évaluer et à certifier les entreprises sur le plan de la qualité en soudage selon les normes ISO 3834, EN 15085 et EN 1090.

## Institut de Soudure Industrie

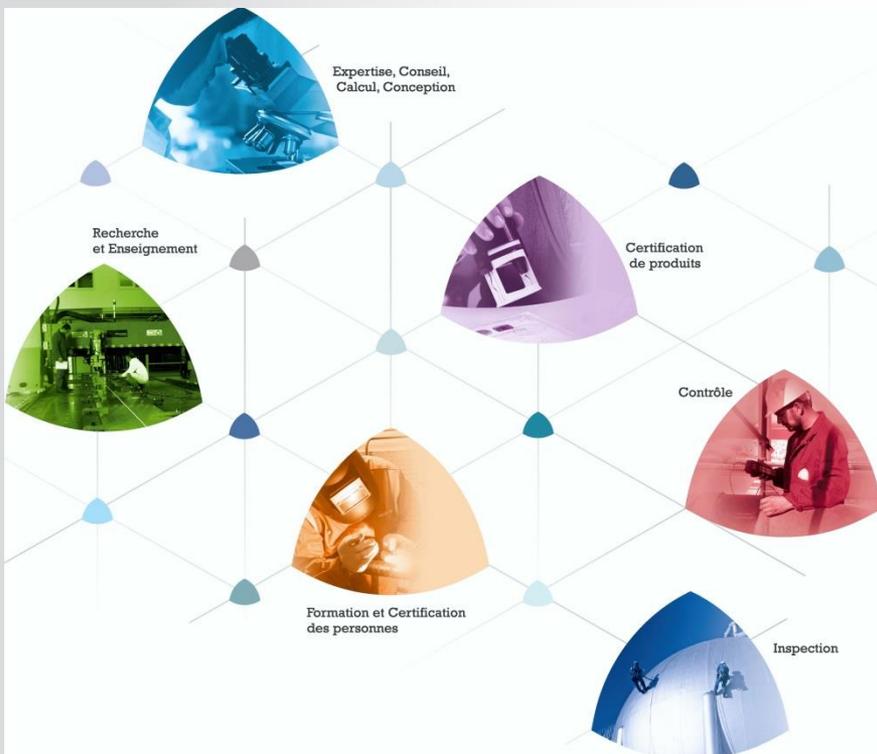
- Inspection
- Contrôles
- Expertise
- Formation et certification de personnel

Institut de Soudure Industrie accompagne les entreprises du monde entier dans la réalisation de leurs projets de conception, de fabrication ou de maintenance d'équipements soudés avec, comme priorités, la qualité et la sécurité.

Les services sont délivrés depuis les sites français ou étrangers du Groupe.

# Présentation de l'Institut de Soudure

- 6 savoir-faire stratégiques



105 M€  
de chiffre d'affaires,  
dont 25 % à l'international

10 000 m<sup>2</sup>  
de laboratoires

4 500  
entreprises clientes par an

1 100  
collaborateurs

5 continents

- > la France, marché dominant avec 26 implantations
- > interventions sur les marchés européens
- > 45 pays d'intervention, 10 implantations hors Europe

Missions du CTI	Enseignement supérieur	Veille documentaire	Certification de produits
	Normalisation	Recherche	

# Présentation de l'Institut de Soudure

- La maîtrise des risques et la sécurité sont des priorités pour le Groupe Institut de Soudure.
- Nos attestations acquises démontrent notre implication et notre sérieux :
  - les certifications Mase pour plusieurs de nos centres,
  - les habilitations UIC pour certains de nos centres, qui permet de travailler sur des sites Seveso « seuil haut » de l'industrie chimique,
  - l'autorisation de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) à détenir et à utiliser des sources radioactives.
- Une vigilance accrue vis-à-vis de la qualité de nos services telle que perçue par nos clients.

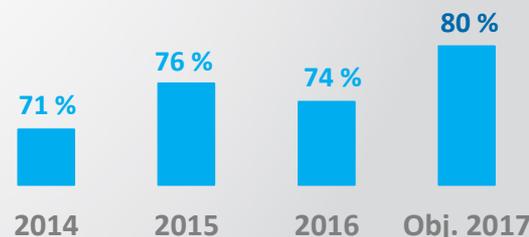


\* Nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées, sur 12 mois glissants

## Taux de gravité des accidents de travail\*



\* Nombre de jours d'arrêt par millier d'heures travaillées, sur 12 mois glissants



# Le salarié concerné

M. L

51 ans

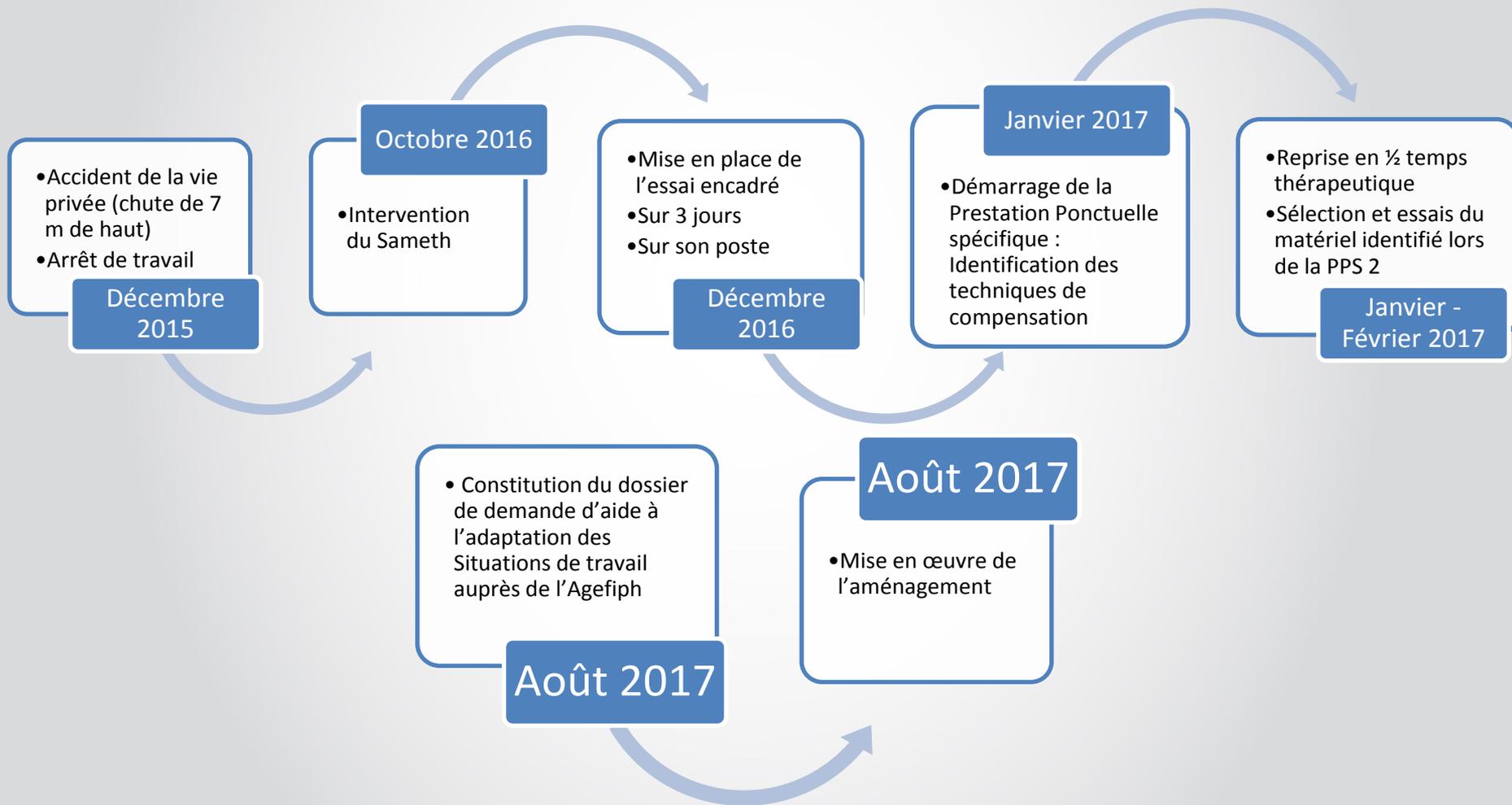
**Poste** : Chargé d'affaire

**Ancienneté** : 27 ans

**Contrat** : CDI – 35 heures

- Conception de montage à l'aide d'un logiciel spécifique
- Transmission d'informations aux techniciens de l'atelier concernant les essais à réaliser
- Rédaction de rapports
- Obtention de devis
- Contact et relation avec les fournisseurs et les clients

# Les différentes étapes de l'intervention



# Evaluer la faisabilité de la reprise du travail pendant la période d'arrêt

Afin ***d'anticiper la reprise***, de ***vérifier l'adéquation entre le poste et les capacités*** physiques du salarié, d'identifier ***les adaptations de poste éventuellement nécessaires*** à la reprise, l'outil idoine mobilisé a été :

***L'ESSAI ENCADRE***

# Procédure

1

- **Recueil de l'adhésion des acteurs internes à l'entreprise :**

- de l'employeur
- du médecin du travail
- du salarié

2

- **Recueil des accords des acteurs externes à l'entreprise**

- Médecin traitant
- Cellule locale de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle
  - -> Exposé de la situation
  - -> Recueil de l'accord des acteurs de la cellule (service prestations, service médical, service social)

3

- **Accord de mise en œuvre du dispositif**

4

- **Mise en œuvre du dispositif**

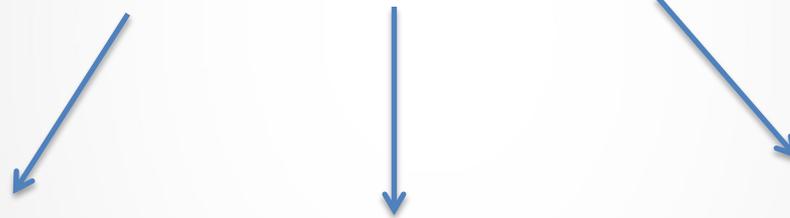
- Définition des modalités de mise en œuvre (nombre de jour, temps de travail ....)

5

- **Retour d'expérience à la cellule**

# Objectifs de l'essai encadré

M.L a réalisé cet essai sur une période de 3 jours à temps complet sur son ancien poste



Confirme la possibilité de reprendre sur son poste

Emergence du besoin d'un aménagement matériel du poste

Privilégier une reprise en 1/2 temps thérapeutique

# Identification des Techniques de compensation

Afin d'identifier les adaptations matérielles et ou organisationnelles nécessaires à la compensation du handicap du salarié sur son poste, le Sameth a prescrit une Prestation Ponctuelle Spécifique ***Identification des Techniques de compensation***

# Identification des Techniques de compensation

Mise en place d'une souris verticale non filaire (modèle droitier)



Mise en place d'un clavier plat, avec des touches à course réduite (+pavé numérique intégré).



Mise en place d'un siège disposant d'un maintien dorsolumbaire, d'un repose-nuque et d'accoudoirs réglables, éventuellement associé à un repose-pied inclinable.



- Le salarié a pu tester le matériel en situation de travail et le valider
- Le Médecin du Travail a également validé l'aménagement préconisé par l'ergonome
- L'Agefiph a été sollicité dans le cadre d'une demande d'aide à l'adaptation des Situations de Travail

***Le salarié travaille actuellement sur un poste adapté à sa situation professionnelle et de santé***

# Les enjeux de l'essai encadré pour l'employeur

- Permet de définir le cadre du poste (missions à confier ou à retirer)
- Identifier si des adaptations sont nécessaires
- Anticiper les prises de décisions importantes : aménagement - reclassement –reconversion

# Les enjeux de l'essai encadré pour le salarié

- Permet de rassurer le salarié sur ses capacités et d'être opérationnel dès sa prise de poste
- Identifier si des adaptations sont nécessaires
- Anticiper des besoins en formation dans le cadre d'un reclassement / reconversion
- Etre accompagné dans sa reprise d'activité

# Les limites de l'Essai encadré

- Difficulté à faire intervenir dans le même temps les prestataires (Epaast, PPS)
- Il n'a pas été possible de mobiliser l'essai encadré dans les mêmes conditions que celles de la reprise en mi-temps thérapeutique (limité en jours d'intervention)

# CONCLUSION

L'essai encadré a permis de gérer les incertitudes et de préparer au mieux la reprise du salarié.

# Echanges....

# Et

# Conclusion

# Merci de votre attention