



# AGIR SUR LE MAINTIEN EN EMPLOI

Bilan 2020-2021 et perspectives 2022  
de la prévention de la désinsertion  
professionnelle en Bourgogne-  
Franche-Comté



# SOMMAIRE

1. ÉDITO .....	1
2. UN SERVICE SOCIAL ANCRÉ DANS LES TERRITOIRES .....	2
3. LES TEMPS FORTS .....	4
4. UN SERVICE SOCIAL ENGAGÉ ET PERFORMANT.....	6
5. LA PDP EN CHIFFRES .....	10
6. LA PLATEFORME PDP DU JURA : UNE NOUVELLE ORGANISATION QUI FAIT SES PREUVES .....	13
7. EIME : L'ESPACE INTERNET 100 % PDP EN BOURGOGNE- FRANCHE-COMTÉ .....	15
8. LES CELLULES PDP EN 2021: PLUS DE PARTENARIAT ET DE MESURES DE REMOBILISATION .....	18
9. ZOOM SUR L' ESSAI ENCADRE : 14 JOURS POUR TESTER LE RETOUR A L'EMPLOI PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL .....	20
10. ACCOMPAGNER LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS EN ARRÊT MALADIE : LES SOLUTIONS DU SERVICE SOCIAL .....	21
11. OBSERVER LES PARCOURS DES ASSURÉS ACCOMPAGNÉS EN PDP POUR MIEUX AGIR A L'ECHELLE DU SERVICE SOCIAL, DE L'ASSURANCE MALADIE ET DU RESEAU DES PARTENAIRES ..	24
12. PERSPECTIVES 2022.....	25
13. GLOSSAIRE .....	28



Bilan 2020-2021 et ambitions 2022  
de la PDP en Bourgogne-Franche-Comté  
**Date de parution :** Mai 2022  
**Rédaction :**  
Murielle ESPOSITO (en photo ci-contre),  
chargée de mission PDP  
Tél. 03 80 33 13 68  
Port. 06 85 16 60 06  
murielle.esposito@carsat-bfc.fr  
**Mise en page :**  
Service marketing-communication  
**Directeur de publication :**  
Francis LEBELLE, directeur de la Carsat  
Bourgogne-Franche-Comté

## 1. EDITO



« Agir pour tous, protéger chacun ». En 2019, l'Assurance Maladie faisait siennes les recommandations de la Haute Autorité de Santé qui nous enjoignaient à agir, à nous coordonner, à repérer plus précocement les assurés vulnérables, pour améliorer collectivement la prévention de la désinsertion professionnelle. Comment continuer d'agir en temps de crise sanitaire ? Comment être au rendez-vous de nos publics, salariés et travailleurs indépendants en arrêt de travail pour le Service social et des entreprises pour la Direction des Risques Professionnels ?

**Nous avons répondu à ces questions en continuant d'honorer nos missions de service public, en nous adaptant en continu en innovant pour répondre aux besoins autrement.**

Depuis mars 2020, le Service social a maintenu le lien avec les assurés vulnérables, en arrêt de travail, pour les accompagner dans leur retour à l'emploi, les aider à faire valoir leurs droits, à bénéficier du soutien financier quand cela était nécessaire. 8 893 assurés ont été accompagnés dans l'axe PDP en 2021 avec plus de 30 000 entretiens, le plus souvent téléphoniques mais aussi en présentiel quand cela fut possible. La mise en place du 36 46 dites « Service social » a permis aux assurés de mieux identifier son interlocuteur.

En février 2021, pour informer autrement, la Carsat Bourgogne-Franche-Comté a mis en ligne l'Espace d'Information Maintien en Emploi, [www.eime.carsat-bfc.com](http://www.eime.carsat-bfc.com). Cet espace EIME permet de trouver facilement une information de qualité pour agir en prévention que l'on soit salarié, travailleur indépendant, entreprise, responsable des ressources humaines ou partenaire. Des webinaires ont permis de travailler en réseau et d'informer plus de 1 500 personnes à distance au cours de l'année.

En juillet 2021, après deux mois d'essai, nous avons lancé officiellement l'expérimentation de la plateforme PDP dans le Jura en recevant la mission dédiée de l'Assurance Maladie et l'ensemble des partenaires qui travaille à nos côtés. Cette plateforme est une nouvelle organisation centrée autour de l'assuré. Ce dernier est repéré par le Service médical et orienté vers les Services de Santé au travail et le Service social selon sa situation. Le lien se fait entre les acteurs grâce à un livret remis à l'assuré et à des fiches d'informations qui circulent entre médecins.

Enfin, le Service social a continué de développer des outils et des actions de maintien en emploi comme l'essai encadré qui a profité à près de 130 duos assurés/entreprises qui ont pu tester un retour au poste ou une reconversion durant l'arrêt de travail. L'action collective Potentialis a permis à des assurés en situation de handicap de se remobiliser, de changer de regard sur leurs potentiels et leur avenir.

2022 sera placée sous le signe de la parution des décrets de la Loi Santé Travail, de la 4<sup>e</sup> édition du Plan régional de Santé au travail, du partage des recommandations issues des travaux menés par la Carsat auprès d'une cohorte d'assurés et de la poursuite de l'expérimentation de l'Assurance maladie. Nos partenaires, médecins du travail et leurs équipes pluridisciplinaires, médecins traitants, opérateurs d'insertion et de la formation professionnelles, acteurs du champ du handicap, **pourront compter sur la Carsat Bourgogne-Franche-Comté pour travailler à leur côté dans l'intérêt des assurés, des patients, des salariés et des entreprises.**

Francis Lebelles

## 2. UN SERVICE SOCIAL ANCRÉ DANS LES TERRITOIRES

- 📍 8 Services sociaux hébergés dans les Cpm
- Permanences



1D boulevard de Champagne  
CS 34548 - 21000 DIJON Cedex  
Responsable Départementale  
**11 Estelle SUREAU**  
Tél: 03 80 76 80 01  
[servicesocial.dijon@carsat-bfc.fr](mailto:servicesocial.dijon@carsat-bfc.fr)

1 et 3 rue du Moulin  
89024 AUXERRE  
Responsable Départementale  
**4 Anne FILLOD-MAMECIER**  
Tél: 03 86 47 38 31  
[servicesocial.auxerre@carsat-bfc.fr](mailto:servicesocial.auxerre@carsat-bfc.fr)

50 rue Paul Vaillant Couturier  
BP 50071 - 58020 NEVERS  
Responsable Départementale  
**2 Marina LAPERCHE**  
Tél: 03 86 21 77 93  
[servicesocial.nevers@carsat-bfc.fr](mailto:servicesocial.nevers@carsat-bfc.fr)

4 avenue de Verdun  
71200 LE CREUSOT  
Responsable Départementale  
**7 Marie-Pierre BONNET**  
Tél: 03 85 68 44 80

---

24 rue Moulin  
71100 CHALON-SUR-SAÔNE

---

113 rue de Paris  
71022 MÂCON Cedex 9  
Tél: 03 85 21 13 68  
[servicesocial.71@carsat-bfc.fr](mailto:servicesocial.71@carsat-bfc.fr)

8 rue des Lilas  
39031 LONS-LE-SAUNIER  
Responsable Départementale  
**Florence BRAGARD 10**  
Tél: 03 84 35 24 53  
[servicesocial.lons@carsat-bfc.fr](mailto:servicesocial.lons@carsat-bfc.fr)

2 rue Denis Papin  
25036 BESANÇON Cedex  
Responsable Départemental  
**Simon NAIMI 16**  
Tél: 03 81 87 45 45  
[servicesocial.bhd@carsat-bfc.fr](mailto:servicesocial.bhd@carsat-bfc.fr)

9 boulevard des Alliés  
BP 10321 - 70006 VESOUL Cedex  
Responsable Départementale  
**Marie-Claire BOILLLOT 1**  
Tél: 03 84 78 56 30  
[servicesocial.vesoul@carsat-bfc.fr](mailto:servicesocial.vesoul@carsat-bfc.fr)

12 rue Strolz  
90020 BELFORT Cedex  
Responsable Départementale  
**Séverine ZELLER 8**  
Tél: 03 84 19 34 84  
[servicesocial.nfc@carsat-bfc.fr](mailto:servicesocial.nfc@carsat-bfc.fr)

Directrice de l'accompagnement des publics fragilisés:  
**Nathalie MOORE 6**  
Responsable régionale:  
**Catherine BOUGRO 14**  
Responsable de service stratégique:  
**Anne-Cécile JACOT**  
Chargées de mission:  
**Murielle ESPOSITO 13** pour la PDP,  
**Ombeline SOUHAI 3** pour le Système d'information  
Assistants sociaux coordonnateurs techniques: **Auria AGUEDO 15** (dpt 21), **Séverine CARRON 5** (dpt 71), **Nathalie FOSTIER** (dpts 58 & 89), **Jean-Marc GUILLON 12** (dpts 25 & 39), **Cécile SANSEIGNE-RAFFIN 9** (dpts 90 & 70)

# 3. LES TEMPS FORTS



## EN RÉGION :

- Février 2021: lancement du site EIME.**  
 Lors d'un webinaire, la Carsat présentait l'Espace Information Maintien en Emploi aux 8 Cnam et ELSM de Bourgogne-Franche-Comté investis dans la PDP.
- 2 juillet 2021: lancement officiel DESK PDP.**  
 La Mission nationale PDP de l'Assurance Maladie lançait l'expérimentation de la plateforme PDP dans le Jura devant les collaborateurs et partenaires impliqués dans ce projet.



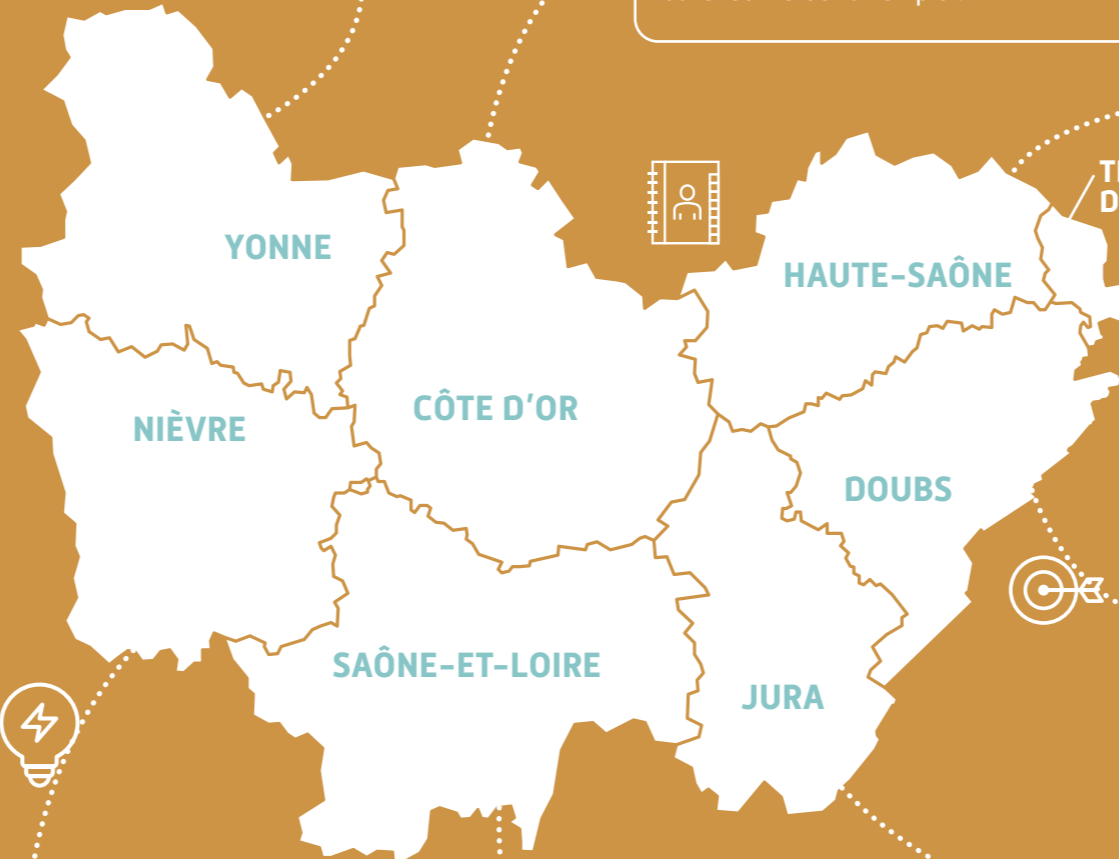
**Yonne:** Depuis 2020, la Cnam 89 soutient le Service social dans la promotion de la PDP aussi bien auprès des professionnels de santé que des entreprises et des partenaires.



**Côte-d'Or:** Le 14 octobre 2021, le Service social a participé et a tenu un stand lors de la course Odyssee en collaboration avec la Cnam 21. Chaque année, des assurés touchés par le cancer sont accompagnés dans leur retour à l'emploi.



**Haute Saône:** Les 14 et 15 octobre 2021, le Service social et la Direction des risques professionnels, ont participé au Salon de la Prévention à Vesoul pour informer les entreprises.



**Nord Franche Comté:** Pendant le premier confinement en mars et avril 2020, l'action collective en cours a pu continuer grâce à une application de messagerie. « Confinés mais pas isolés » vaut aussi pour les assurés accompagnés en PDP.

**Besançon Haut Doubs:** Le 28 avril 2021, une assistante du Service social de Besançon Haut-Doubs et la chargée de mission PDP ont formé les étudiants de l'Institut régional de Travail Social de Franche-Comté à la PDP.



**Jura:** Mars 2021 Le pôle Assurance Maladie du département du Jura, le Service social, la Cnam et le Service médical, ont été choisis comme site pilote de l'expérimentation de la plateforme PDP.



**Nièvre:** La cellule PDP a fait le plein de partenaires tout au long de l'année. Cap Emploi, MTN 58 (service de santé au travail) sont venus apporter leur expertise sur des situations complexes. Ce partenariat a permis de décupler les mesures de remobilisation au bénéfice des assurés et des entreprises.



**Saône-et-Loire:** C'est à Mâcon qu'un premier groupe d'assurés en situation de handicap a pu bénéficier de l'action collective Potentialis. Cette action leur a permis de retrouver confiance en eux et de se projeter dans l'avenir. Retrouvez les retours de Jean-Jacques et Betty dans le podcast « Ils assurent » sur l'espace EIME.  
<https://eime.carsat-bfc.com/podcasts/>

## 4. UN SERVICE SOCIAL ENGAGÉ ET PERFORMANT

Pour prévenir la désinsertion professionnelle, le Service Social mise sur une stratégie globale à la fois :

- en interne avec des formations et outils pour les équipes, un réseau d'assistants de service social référents PDP dans tous les services, l'appui d'une équipe d'assistants sociaux coordonnateurs techniques, ainsi que l'accompagnement et la supervision des responsables départementaux ;
- et en externe avec une dynamique partenariale régionale et locale qui n'a pas faibli malgré le contexte sanitaire.

Catherine BOUGRO, responsable régional du Service Social : « L'accompagnement du service social de l'Assurance Maladie dans l'axe PDP est plus que jamais essentiel »



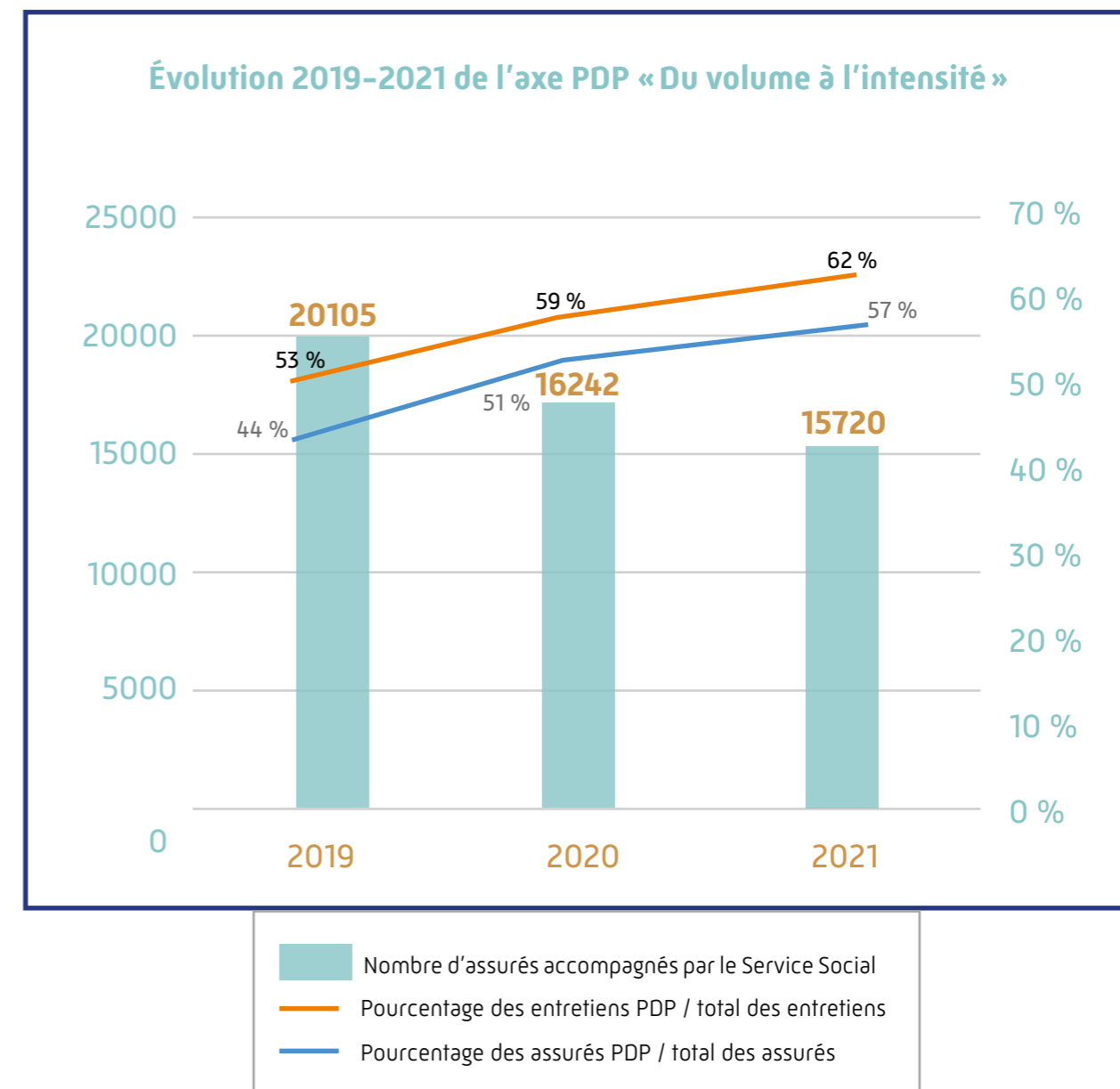
Dans un contexte marqué par la crise Covid, comment le Service Social de l'Assurance Maladie s'est-il organisé pour maintenir ses missions d'accueil, de prise en charge et d'accompagnement des assurés en risque de désinsertion professionnelle particulièrement vulnérables ?

CB : « Au plus fort de la crise, lors du confinement de mars 2020, les Assistants de Service Social ont contacté les assurés qu'ils accompagnaient. Avec leurs collègues Conseillers de Service Assurance Maladie, ils ont été des

intermédiaires essentiels pour éviter des situations de ruptures, d'isolement, et pour faire des liens avec les partenaires. Tous les accompagnements sociaux ont été réalisés par téléphone de manière soutenue et, dès la sortie du confinement, la plupart des points d'accueil ont pu être équipés pour assurer la sécurité sanitaire de nos assurés et de nos professionnels de terrain. Les Assistants de Service social ont également continué de se rendre au domicile des assurés qui ne pouvaient pas se déplacer. Malgré le contexte, ce sont **2 965 permanences qui se sont tenues en 2020 et 3 576 durant l'année 2021**. Certaines actions collectives ont pu être maintenues. D'autres ont été réalisées à distance, par visioconférence, dans un schéma totalement inédit et tellement important pour ceux qui étaient les plus isolés. **Le Service social est ainsi resté en lien avec les assurés et les partenaires**, et il a continué d'être présent sur tout le territoire pour être au plus proche de ceux qui en ont besoin dans un contexte de crise où la notion de lien et de proximité n'a jamais pris autant de sens. »

En 2020, le bilan PDP titrait « Passer du volume à l'intensité » dans l'accompagnement des assurés. Cette orientation s'est-elle confirmée ? Comment se traduit-elle sur le terrain ?

CB : « Le passage du volume à l'intensité est un long parcours que nous avons débuté dès le démarrage de la COG 2019-2022. Ne plus « être partout » mais seulement là où le Service Social est essentiel, expert, est un changement de paradigme qui modifie à la fois nos pratiques professionnelles mais aussi nos rapports avec nos partenaires sans qui nous ne saurions travailler. En passant de plus de 20 000 assurés accompagnés en 2019 à 15 720 en 2021, nous avons enclenché la baisse du volume tout en réussissant le défi de l'intensité de l'accompagnement. Aujourd'hui en effet, c'est 57 % d'assurés accompagnés dans le maintien en emploi contre 44 % en 2019 et le pourcentage d'entretiens sur la mission de la PDP est passé de 53 % à 62 %. Alors oui, nous pouvons dire que cette orientation s'est confirmée. **Mais passer du « volume à l'intensité » ne veut surtout pas dire moins. Bien au contraire.** Aujourd'hui, les équipes du Service social, assistants de Service Social et conseillers de l'Assurance Maladie, sont confrontés à des situations de plus en plus complexes, des situations de grande détresse et de fragilités psychologiques qui se sont accentuées pendant ces deux années de pandémie. **Leur travail d'accueil, d'écoute, d'évaluation et d'accompagnement est plus que jamais essentiel** pour permettre aux assurés de retrouver confiance en eux et de s'engager dans une dynamique de retour réussi vers l'emploi. »



Le travail en réseau est un point fort du Service social, comment s'est-il développé dans les deux dernières années ?

Le « travailler avec » est effectivement un point fort du Service Social. La création de l'Espace Information Maintien en Emploi, [www.eime.carsat-bfc.com](http://www.eime.carsat-bfc.com), nous a permis de développer et de faire vivre ce partenariat en région, et bien au-delà également. Nous sommes attachés à travailler avec tous nos partenaires, internes et externes, au service des personnes qui en ont besoin. Au niveau local, l'expérimentation de la plateforme PDP dans le Jura, les réunions initiées depuis 2019 sur les circuits et les orientations au sein de l'Assurance Maladie, nous ont permis d'agir plus encore et mieux encore avec nos collègues des Cnam et du Service médical pour « orienter la personne au bon moment, vers le bon acteur, pour le bon motif ». Le champ de la PDP est en pleine transformation avec la loi du 2 août 2021, c'est un

écosystème « vivant » qui demande une vision stratégique et une bonne connaissance des territoires. Avec leur maillage régional et local, les services de l'Assurance Maladie sont bien placés et construisent au quotidien une relation de confiance avec les services de Santé au travail et l'ensemble des opérateurs du champ du handicap et de la formation professionnelle. Aujourd'hui, les assistants de Service Social sont reconnus comme référents de parcours des assurés en arrêt de travail accompagnés dans le maintien en emploi. »

## Un partenariat dynamique malgré la crise sanitaire

Marie-Claire BOILLOT, manager du Service Social de Haute-Saône et cadre référent PDP, nous livre son point de vue sur l'importance du travail en réseau en PDP.



### Nos partenaires sur la région

En 2021, le Service Social de l'Assurance Maladie a travaillé le maintien en emploi avec les 8 Cnam et Services médicaux de l'Assurance Maladie de la région, la Direction régionale du Service médical Bourgogne-Franche-Comté, l'Agefiph BFC, la Dreest et le PRITH BFC, les services de Santé au travail des 8 départements, le réseau Eva CEP Bourgogne-Franche-Comté, le réseau Cheops Cap Emploi, le Sasti, LADATP, l'ADNA, l'ARACT Bourgogne-Franche-Comté, les conseils de l'Ordre des médecins, l'IRFC de Franche-Comté, le réseau de la formation professionnelle et Pôle Emploi (liste non exhaustive)

## Donner à voir la plus-value du Service social de l'Assurance Maladie: un vrai enjeu

En 2021, Cécile SANSEIGNE-RAFFIN, assistante sociale coordonnatrice technique et référente PDP, a mené un travail de fond autour des tableaux de reporting des cellules PDP et de la qualité des données saisies dans l'outil métier Gaïa. Elle revient sur l'importance pour le Service Social de rendre visible son travail.



En tant que cadre référent PDP, avez-vous constaté sur le terrain une nouvelle dynamique PDP? Un meilleur travail en réseau dans vos territoires?

MCB: Sur le terrain, les relations partenariales ont progressé avec les services de l'Assurance Maladie, les médecins traitants, les services de Santé au travail, le réseau des CAP Emploi ainsi que les organismes et associations missionnés dans le champ du handicap et de la maladie. **Le travail régional engagé a permis à chaque manager d'enclencher une dynamique dans son département.**

Quelles sont vos attentes pour 2022?

MCB: 2022 sera une année des possibles, une année d'ouverture: la loi Santé au travail légitime encore davantage cet objectif d'enjeu sociétal, qu'est la PDP. Elle nous offre de travailler encore plus en amont avec les services de Santé au travail et les médecins traitants pour concourir à de meilleurs résultats de maintien en emploi. Cette année devra donc s'axer sur le développement des relations avec ces partenaires en incluant un acteur majeur, qu'est le service médical de l'Assurance Maladie.

CSR: « Dans le contexte de mise en œuvre de la réforme de la Santé au travail et du déploiement des plateformes, il est primordial que le Service Social valorise la spécificité de l'accompagnement social réalisé auprès des assurés dans le champ de la PDP. **La lisibilité et la visibilité de l'activité sont conditionnées par la rigueur des données saisies dans les outils métiers.** En effet, les données extraites contribuent à légitimer la plus-value du Service Social de l'Assurance Maladie auprès de nos partenaires intra et extra institutionnels. Parallèlement, elles permettent d'appréhender les caractéristiques, problématiques et parcours des assurés accompagnés et ce, dans une logique d'observation sociale. Pour finir, elles contribuent à l'évaluation de nos pratiques et de la dynamique du travail en réseau dans une perspective d'amélioration de la qualité du service rendu. »

Dans leur outil métier, les Conseillers de Service de l'Assurance Maladie et les Assistants de Service Social remplissent plus de 60 items tout au long de l'accompagnement (cf. guide saisie PDP CNAM). Les Assistants de Service Social complètent ces saisies avec un document appelé « Feuille de route » qui reprend certaines informations et qui fixe avec l'assuré ses étapes et ses objectifs.

## Tous les outils PDP accessibles dans un intranet dédié: un appui pour le Service Social

Mis en ligne en 2020, l'espace documentaire dédié à la PDP est devenu incontournable avec l'augmentation du télétravail. En 2021, le groupe référents PDP, avec l'appui précieux du Service de documentation de la Carsat, a mené un important travail de refonte et d'optimisation de l'espace intranet PDP. Les assistants de Service social, qui ont participé à ce projet, partagent l'importance de cette base documentaire dans leur pratique.

Quelle a été la méthode de travail et les principales optimisations?

Les assistants sociaux du groupe référent PDP: « Après le recensement des besoins auprès des équipes, nous avons constitué un groupe de travail pour réaliser la refonte de l'espace PDP afin de le rendre plus lisible. Nous avons mis dans l'onglet OUTILS tout ce qui est nécessaire pour comprendre et travailler la PDP avec des informations générales, des guides et des supports spécifiques selon le partenaire ciblé. Nous avons réuni tous les dispositifs utilisés dans notre pratique que nous avons classés selon le même modèle que le guide du PRITH Bourgogne-Franche-Comté. Pour chaque dis-

positif, nous avons ses objectifs, sa mise en œuvre, les procédures et formulaires. »

Qu'apporte aux équipes cet espace intranet dédié à la PDP?

« C'est dans l'espace PDP que je vais chercher les formulaires de demande, fiches de liaison et flyers. Je trouve ça pratique. On est sûr d'y trouver les dernières versions à jour. »

### En chiffres:

**6 772** clics sur les pages de l'espace PDP AGORA en 2021



Captures écran de l'espace PDP

## 5. LA PDP EN CHIFFRES

Nombre d'assurés accompagnés dans l'axe PDP en 2021

**8 893**

dont **91** travailleurs indépendants donnant lieu

à **32 236** entretiens par téléphone ou en rendez-vous physique.

En moyenne un assuré est accompagné pendant **8,76 mois** avec **4 entretiens** ou plus

Nb d'assurés orientés par le service médical **3 575**

Les bénéficiaires du Service social en individuel PDP sont majoritairement des femmes :

**58 %** ♀ contre **42 %** ♂ des bénéficiaires sont des hommes.

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

46-59 ans

**56 %**

26-45 ans

**33 %**

60-74 ans

**9 %**

Les types de ménages les plus représentés en PDP sont :

**34 %**

Un couple avec enfants

**23%**

Un couple sans enfant

**34 %**

Une personne seule

En termes d'activité, la grande majorité des bénéficiaires sont des actifs ayant un emploi

**91 %**

À noter, la catégorie la plus représentée ensuite est les demandeurs d'emploi

**6 %**

Concernant le risque, **67 %** des bénéficiaires ont un risque lié à la Maladie.

Le risque le plus représenté ensuite est « accident du travail » **17 %**, puis « invalidité » **8 %**.

TOP 5 des mesures pour lesquelles les ASS interviennent

**1**  
RQTH

**2**  
Visite de pré reprise

**3**  
Bilan de compétences

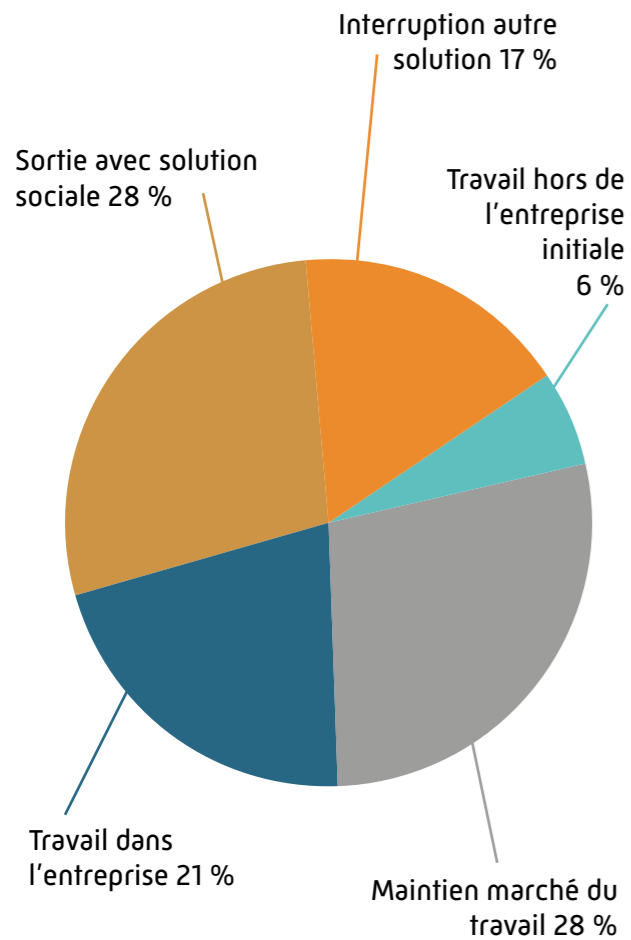
**4**  
Essai encadré

**5**  
Action de formation pendant l'arrêt de travail

En 2021, **8 actions collectives** ont pu être mises en place dans le contexte de crise sanitaire à destination de

**62 assurés.**

## Situation en fin de parcours PDP



**Soit 55 % des assurés maintenus en employabilité avec un travail ou un projet professionnel adapté et un relais vers un partenaire.**

Ce résultat de 55 % montre l'importance du soutien du Service social pour lever les freins du retour à l'emploi et sécuriser les parcours dans un contexte encore marqué par un absentéisme en hausse. En 2021, le baromètre annuel de l'Absentéisme maladie de Malakoff Humains relève encore une augmentation du nombre de salariés en arrêts longs (avec une moyenne de 105 jours). Les principaux motifs d'arrêts maladie sont la maladie ordinaire (22 %), les troubles musculosquelettiques (18 %), les accidents ou traumatismes (16 %) et les troubles psychologiques (15 %). Adapter les postes, engager une formation, une reconversion, travailler sur l'estime de soi, le deuil du métier, le pouvoir d'agir sont autant de leviers activés pendant l'arrêt par l'assistant de service social qui facilitent le maintien en employabilité.

Ombeline SOUHAIT, chargée de mission Système d'information, commente ces chiffres :



La part des assurés accompagnés en PDP parmi le total des bénéficiaires du Service social augmente de façon continue depuis 3 ans (44 % en 2019, 51 % en 2020, 57 % en 2021). Le constat est similaire concernant le nombre d'entretiens en PDP : il représente parmi le total des entretiens 53 % en 2019, 59 % en 2020, 62 % en 2021.

Le temps moyen d'accompagnement et le nombre moyen d'entretiens en PDP sont également en augmentation : 7,6 mois et 4,8 entretiens en 2019, 8 mois et 5 entretiens en 2020, **8,7 mois et 5,9 entretiens en 2021.**

**Ces données quantitatives témoignent de la place prégnante de la PDP au fil des ans dans l'activité du Service Social.**

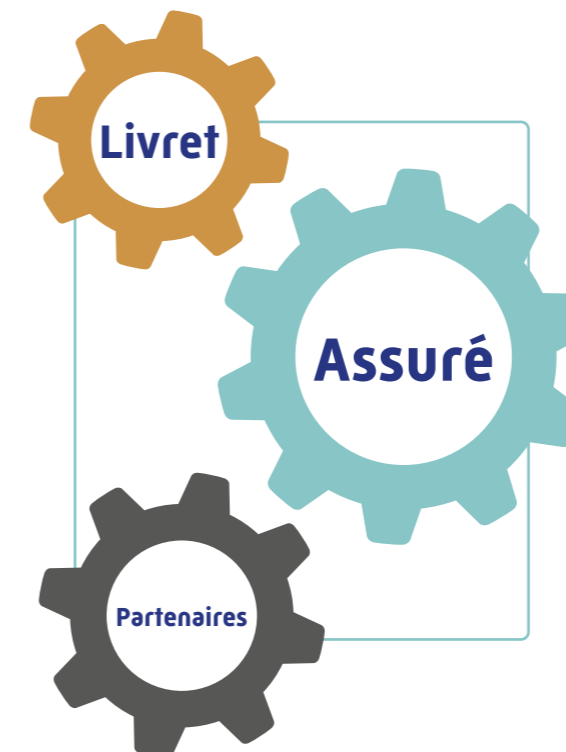
## 6. LA PLATEFORME PDP DU JURA : UNE NOUVELLE ORGANISATION QUI FAIT SES PREUVES

Le département du Jura a été choisi par la Caisse nationale d'Assurance maladie pour expérimenter une nouvelle organisation appelée « Plateforme PDP ». Centrée autour de l'assuré, cette organisation implique :

- les acteurs internes de l'Assurance maladie, du Service social, de la Cpm et du Service médical ;
- et les acteurs externes, médecin traitant, services de Santé au travail, partenaires du handicap et de l'insertion professionnelle, etc.

**Repérer précocement, diagnostiquer, orienter, accompagner et évaluer : un process coordonné autour de l'assuré**

En phase test de mars à fin juin 2021, puis en phase opérationnelle depuis le 2 juillet, **la plateforme PDP a permis en 6 mois à plus de 130 assurés du Jura de bénéficier d'une offre précoce et coordonnée.**



### Un Service médical positionné en début de parcours, des échanges entre médecins privilégiés

Isabelle DUPUIS, responsable de secteur au service médical du Jura, explique l'engagement du service médical dans l'expérimentation et les impacts de cette nouvelle organisation.

*Quelle est la place du service médical dans la plateforme PDP du Jura ?*

ID : « Le service médical repère les assurés en risque de désinsertion professionnelle à l'aide de la requête unique hebdomadaire détectant les arrêts en cours selon différentes durées. Après analyse des différents dossiers, un Conseiller Service Assurance maladie (CSAM) contacte les assurés ciblés et leur propose ce nouvel accompagnement personnalisé. Le Service médical fait le lien avec les différents médecins : médecin traitant et médecin du travail. Le CSAM transmet au Service Social une fiche de signalement d'assurés pour lesquels il a détecté un besoin de suivi social. »

*Comment cette organisation a-t-elle optimisé les échanges avec les services de Santé au travail ?*

ID : « Le livret remis à l'assuré pour suivre son parcours permet de partager les informations entre le médecin conseil, le médecin du travail et le médecin traitant ; puis d'intervenir auprès de l'assuré à un moment adapté à sa situation. Une fiche navette circule entre le service médical et les services de Santé au travail à différents moments du parcours de l'assuré ce qui permet un meilleur suivi. »

*Selon vous, quels sont les apports de l'organisation en plateforme PDP ?*

ID : « L'organisation en plateforme PDP permet d'avoir un cadre plus formalisé pour accompagner au mieux l'assuré pendant son arrêt de travail à travers notamment



les différentes démarches proposées. Cette plateforme permet également une communication plus efficiente entre les différents partenaires internes et externes ainsi que d'optimiser au mieux la période de prise en charge.»

Florence BRAGARD, manager du Service social de l'Assurance maladie du Jura et son équipe reviennent sur les 6 premiers mois de cette expérimentation.



Quelle est la place du Service social de l'Assurance maladie dans l'organisation de la plateforme PDP ?

FB: « L'Assistant de Service social a un rôle de coordination de parcours et lève les freins sociaux. Il apporte sa vision globale de la situation et facilite les échanges entre les différents acteurs. Son rôle de référent parcours est plus officialisé dans cette nouvelle organisation. Par rapport à la Mission nationale PDP, le Service apporte sa vision du terrain dans cette phase d'expérimentation. Il fait remonter ce qui marche, ce qui est à modifier, les besoins, les incohérences. Il assure un suivi des nouveaux outils et leur utilisation. »

Quels sont pour l'équipe les apports de cette nouvelle organisation ?

FB: « Cette nouvelle organisation permet des échanges

encore plus fluides avec les acteurs du maintien en emploi. Ces échanges pluridisciplinaires sont plus construits, complets et étoffés. Les éléments recueillis sont essentiels à l'Assistant de Service Social pour ajuster son accompagnement. »

Après 6 mois, quels sont les changements, les apports que vous avez constatés dans la prise en charge des assurés ?

FB: « L'assuré, encore plus acteur de son parcours, est mis au cœur du dispositif. Ce qui contribue à lui redonner du pouvoir d'agir. Nous constatons une mobilisation accrue des partenaires et un positionnement renforcé du Service social en tant que coordonnateur de parcours. Cette nouvelle organisation se traduit par une augmentation des mesures de remobilisation sollicitées depuis 6 mois. Sur les 137 dossiers d'assurés inclus dans la plateforme depuis juillet 2021, 94 ont fait l'objet d'un passage en cellule soit 68 % alors que la moyenne pour le Service social est de 10 % au niveau national. »

## La Cnam 39, un appui majeur

La Caisse primaire d'Assurance Maladie du Jura étudie les demandes de mesures de remobilisation pour les assurés accompagnés dans le cadre de la plateforme. Grâce à ses liens privilégiés avec les professionnels de santé et les entreprises, elle optimise la transmission d'information et permet à la plateforme PDP de se développer.

En 2021, la Cnam 39 a informé les 197 médecins traitants via une newsletter et les délégués de l'Assurance Maladie ont présenté le dispositif lors de rendez-vous.

Retour des médecins traitants à la suite de l'intervention des délégués de l'Assurance Maladie :

- « Il y a un grand intérêt d'avoir un coordinateur qui fait le lien avec les différentes structures »
- « Cela permet de limiter les prescriptions et de mettre le patient face à ses responsabilités »
- « Le patient se sent soutenu : l'accompagnement par une assistante sociale est pertinent et sécurise le patient »
- « C'est un soulagement et un gain de temps pour le médecin : il n'est plus seul face à la difficulté »

## Les retours de partenaires

### CAP EMPLOI

« La nouvelle organisation nous aide à mieux identifier les besoins des salariés en amont. Ainsi, les orientations vers la modalité d'accompagnement adaptée permettent de gagner en réactivité sur la prise en charge du bé-

néficiaire. Notamment concernant l'accompagnement en évolution/transition professionnelle, pour lequel, la durée de l'accompagnement dépend des décisions du médecin conseil, du médecin du travail ou du médecin traitant. **La plateforme permet de mieux coordonner nos missions et interventions entre les différents acteurs. »**

### MÉDECINS DU TRAVAIL DE L'OPSAT

« L'intérêt est plus pour le salarié et les structures annexes, qui voient désormais sur un seul même document tout l'accompagnement du salarié. Afin que le système soit plus vivant et réactif, un fichier informatique commun (type dossier médical partagé) permettrait d'alimenter le dossier plus rapidement et d'avoir une vision vraiment à jour pour tous les acteurs. »

« Très intéressant que le salarié puisse avoir un parcours et que chaque entretien soit tracé pour que tous les intervenants soient au courant : meilleure communication et plus d'efficacité dans la prise en charge. »

### MÉDECINS DU TRAVAIL DU SIST BTP

« L'un des principaux intérêts de cette plateforme est l'information systématique des gens en arrêt long. Ce qui devrait éviter que fréquemment des gens, qui ont conscience (au moins en partie), qu'ils ne pourront pas reprendre leur poste, ne fassent aucune démarche de reconversion pendant des mois. Les outils proposés, le travail en réseau et la coordination sont utiles, voire indispensables. »

## Les retours des assurés

Audrey, 43 ans, incluse dans la plateforme PDP en août 2021.

« Je partage la chance que j'ai eu de rencontrer le service médical et de bénéficier d'un suivi qui m'a apporté énormément de soutien pour mon évolution professionnelle. La mise en place de mon livret de suivi m'a permis de faire le lien entre médical et démarches pour mon avenir et ma santé. J'ai été prise en charge par l'assistant social qui m'a apporté son soutien tant psychologique que pour la mise en place de mon nouveau départ personnel et professionnel. J'ai eu la chance de bénéficier d'une super formation Potentialis qui m'a vraiment permis de reprendre confiance en moi et en mes capacités. Toutes ces personnes m'ont guidée vers un meilleur avenir après avoir été touchée par la maladie... »

Pour en savoir plus :

> <https://eime.carsat-bfc.com/plateforme-pdp-jura/>

# 7. EIME : L'ESPACE INTERNET 100% PDP EN BFC

L'Espace information Maintien en Emploi est un projet qui a émergé en 2020, en pleine crise sanitaire, pour répondre aux besoins d'information des assurés et des entreprises sans pouvoir organiser de rendez-vous ni de manifestations. Ce nouvel outil a été mis en ligne en février 2021, ergonomique et facile d'accès, il est organisé autour :

- De la pyramide des fragilités qui permet d'évaluer le risque pour l'entreprise comme pour l'assuré,
- D'un film pédagogique « La PDP c'est pas Sorcier » qui présente les acteurs du maintien en emploi et les dispositifs.

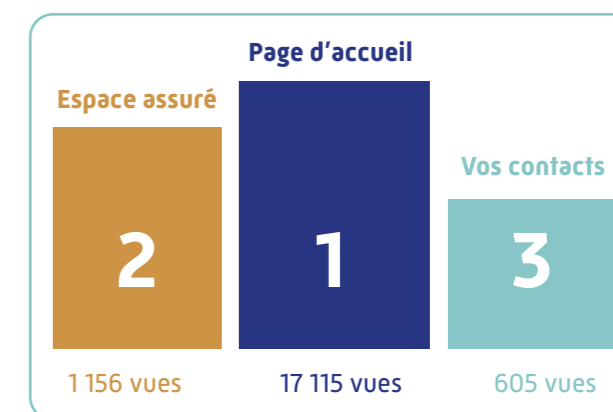
Entreprises et assurés ont à leur disposition des informations, des ressources, des exemples et des contacts pour agir et être soutenus, orientés vers le bon interlocuteur au bon moment. **Des webinaires organisés régulièrement ont permis d'informer plus de 1 200 personnes.**

Une rubrique Actualités, alimentée en continu, donne à voir les temps forts de l'Assurance Maladie et des partenaires. En 2021, la Carsat a signé 6 conventions de partenariat avec :

- le réseau CEP, Mon Conseil en Évolution Professionnelle Bourgogne-Franche-Comté ;
- l'Agefiph Bourgogne-Franche-Comté ;
- CHEOPS, le réseau des Cap Emploi en Bourgogne-Franche-Comté ;
- l'AIST 21 ;
- l'AIST 89 ;
- le SST BTP Franche-Comté.

Depuis son lancement en février 2021, l'Espace information maintien en emploi c'est :

- **13 795 utilisateurs et 23 208 pages vues**



## Un engagement de partenariat dans l'intérêt des publics et des emplois

Le réseau Eva Bourgogne-Franche-Comté a été le premier à conventionner avec l'Espace Information Maintien en Emploi pour partager des actualités et organiser des webinaires en commun.

Fatène SALHI, directrice projet du réseau mandaté par France Compétences, revient sur ce partenariat et partage ses perspectives pour 2022.



En deux ans, le réseau Eva BFC est devenu un partenaire incontournable du maintien en emploi. Vous avez conventionné avec le site EIME dès son lancement. Quel regard portez-vous sur cette année de collaboration ?

FSI : « 6 923 salariés du secteur privé et des travailleurs indépendants ont bénéficié du conseil en évolution professionnelle en 2021. Ils relèvent principalement des secteurs de la santé/ action sociale (20 %), du commerce (18 %) et de l'industrie (16 %). Les gestes et postures professionnels de certains métiers, les situations de télétravail d'autres, les changements organisationnels accélérés ou d'outils dans les entreprises notamment sous l'effet du contexte sanitaire, confrontent des salariés à des risques de santé qui impactent les situations de travail. La collaboration avec les acteurs du maintien dans l'emploi et particulièrement avec la Carsat Bourgogne-Franche-Comté nous a paru être une évidence. 6 % des accompagnements sont orientés vers nos services par un organisme de prévention des risques et de Santé

au travail ou par un organisme social soit **2 fois plus que la moyenne nationale**. Des résultats qui témoignent de la dynamique partenariale.

Pour prévenir le risque de perte de motivation, d'absentéisme, d'arrêt maladie et de désinsertion professionnelle, le Réseau Eva Bourgogne-Franche-Comté s'associe aux acteurs du maintien dans l'emploi en contribuant à l'enrichissement des contenus du site EIME et participe ainsi à l'information des publics et des entreprises. Pour accompagner chacun dans ses choix professionnels, garantir le maintien dans et en l'emploi, les équipes régionales de nos deux entités mobilisent leurs ressources pour informer les publics des possibilités qui s'offrent à eux. Les équipes territoriales, assistants sociaux et conseillers en évolution professionnelle facilitent la mise en relation réciproque et agissent en complémentarité au service des situations individuelles.

Nous nous réjouissons de la collaboration du Réseau Eva avec la Carsat Bourgogne-Franche-Comté qui contribue à promouvoir le conseil en évolution professionnelle et d'autres services au bénéfice de la sécurisation des parcours. »

« Une expérience riche et constructive » : Irène PELLAT, Responsable de service maintien dans l'emploi et transition professionnelle Cap Emploi 71 revient sur le webinaire « Reprendre son emploi après un arrêt de travail ».



En décembre 2021, vous avez co-animé un webinaire dédié au maintien en emploi avec le Service social, l'Agefiph et les services de Santé au travail de Saône-et-Loire. 160 personnes ont pu ainsi être informées sur le maintien en emploi à travers des exemples très concrets. Que vous a apporté cette expérience ?

IP : « Cette expérience a été riche et instructive à plusieurs niveaux :

- Elle a favorisé une prise de recul sur nos missions et une vision analytique transverse des parcours lors des séances de préparation ;
- Elle a permis de découvrir des partenaires avec qui nous travaillons au quotidien mais sous l'angle de la préparation d'un projet commun de communication : cela contribue à une meilleure interconnaissance et une plus grande proximité ;
- Elle a été l'occasion d'un travail de vulgarisation de nos métiers nécessaire pour être entendu par le plus grand nombre ;
- Enfin ce fut un réel plaisir d'expérimenter cette modalité de communication qui a été une première à titre personnel en étant accompagné par le matériel pro de la Carsat et le soutien précieux du service communication.

Même si cela demande du temps de préparation en amont, je suis partante pour poursuivre et amplifier cette expérience à destination de plusieurs publics, pourquoi pas sur des thèmes récurrents et complémentaires. »



de gauche à droite, Murielle Esposito, Fatima Bentaleb (Agefiph BFC, Irène Pellat (Cap Emploi 71) et Solène Germain (Service Social 71)

## Nouveautés 2021 : Podcast « Ils Assurent »

Les parcours des personnes ayant réussi à rebondir, à retrouver le chemin de l'emploi après une maladie ou un accident sont inspirants pour leurs pairs. De même, les témoignages des entreprises qui ont mis en place des aménagements, un collectif de travail à l'écoute, une culture de prévention et d'inclusion alimentent les bonnes pratiques et sont moteurs pour d'autres structures. Afin de partager ces récits, la Carsat Bourgogne-Franche-Comté a créé une série de podcasts « Ils assurent ! »

Les témoignages de Betty et de Jean-Jacques sont à découvrir ici

Lien : <https://eime.carsat-bfc.com/podcasts/>

Les perspectives 2022 d'EIME par Marina SECHER, Ingénieur conseil référente PDP, cofondatrice d'EIME



Après une année de fonctionnement, quels sont les réussites du site EIME ?

MS : « EIME permet aux assurés, aux travailleurs indépendants, aux employeurs et acteurs de l'entreprise d'avoir un premier niveau d'information sur le maintien en emploi, ainsi qu'une liste de partenaires à contacter en fonction des situations vécues ou rencontrées en entreprise. La richesse de ce site se matérialise par les actualités régulièrement fournies par nos partenaires conventionnés, nos podcasts ou webinaires spécialement conçus autour du maintien en emploi et réalisés en partenariat. Un focus est également proposé pour mettre en avant la coopération et les outils expérimentés dans le Jura. La co-administration de ce site par la Direction Accompagnement Publics Fragilités (DAPF) et la Direction Risques Professionnels (DRP) est une spécificité et un atout pour proposer une approche conjointe des différentes parties prenantes autour de l'assuré. »

Des perspectives, des projets pour 2022 ?

MS : « Plusieurs webinaires seront organisés tout au long de l'année pour illustrer des parcours, des méthodologies, des outils, des solutions pour le maintien en emploi, en se plaçant tour à tour du point de vue de l'entreprise, des assurés ou des partenaires. Il est prévu également de compléter la série de podcast « Ils assurent », en particulier en donnant la parole aux dirigeants sur leurs actions en faveur de la prévention de la désinsertion professionnelle. »

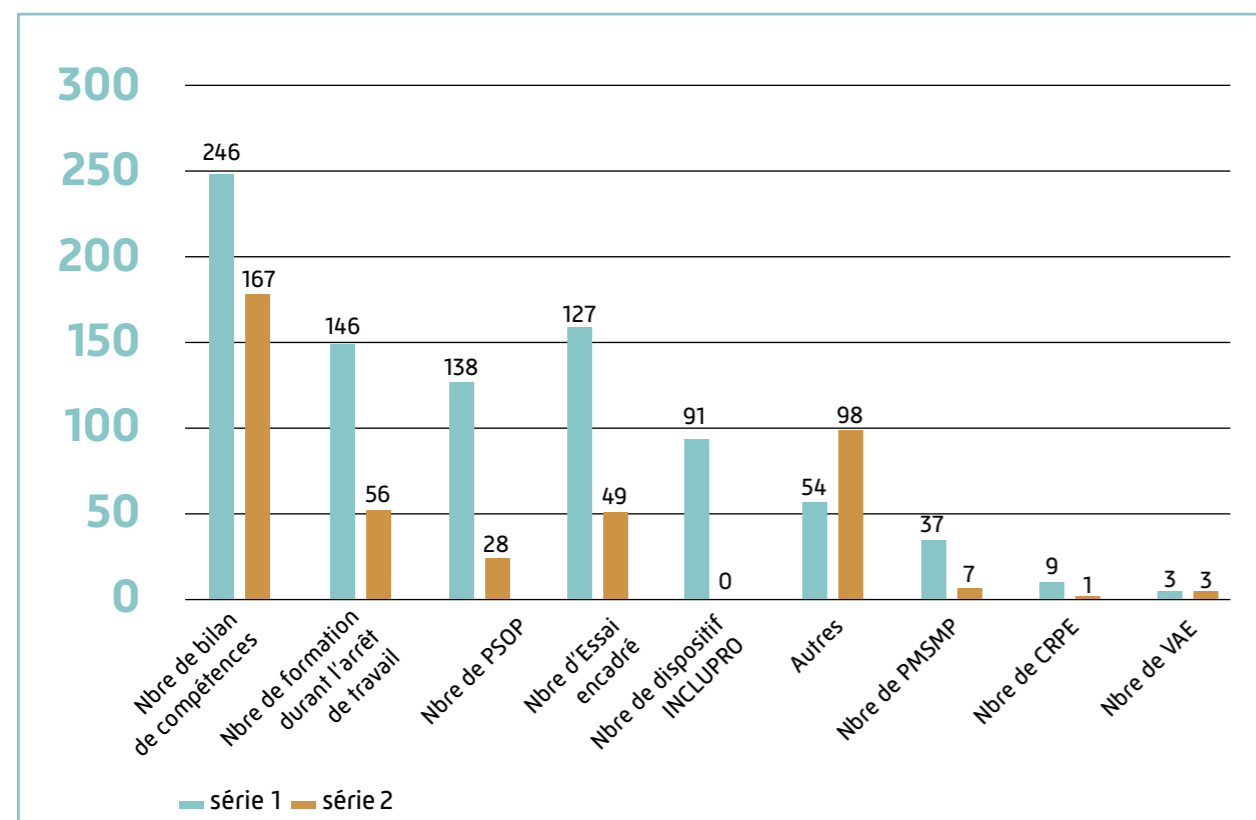
## 8. LES CELLULES PDP EN 2021: PLUS DE PARTENARIAT ET DE MESURES DE REMOBILISATION

En 2021, il y a eu deux réunions de la cellule PDP régionale et 20 réunions de cellules locales pour étudier des dossiers complexes et développer le partenariat.

### Activités des cellules PDP en 2021

855 assurés ont vu leur demande de mesure de remobilisation pendant leur arrêt, étudiée par la cellule PDP de leur département contre 490 en 2020 (année neutralisée du fait de la crise sanitaire) et 409 en 2019.

Objet	2021	2019
Nombre de bilan de compétences	246	167
Nombre de formation durant l'arrêt de travail	146	56
Nombre de PSOP	138	28
Nombre d'essai encadré	127	27
w	91	nouvelle mesure
Autres	54	120
Nombre de PMSMP	37	7
Nombre de CRPE	9	1
Nombre de VAE	3	3



Légende : tableau comparatif des mesures entre 2019 [rouge] et 2021 [marron]

Marie-Pierre BONNET, manager du Service social de l'Assurance maladie de Saône-et-Loire et coordinatrice de la cellule locale PDP: « Le fruit d'un effort collectif ».



leur proposer ces mesures et les mettre en place, nous avons échangé avec le service médical sur la coordination et constaté une augmentation des signalements, une meilleure compréhension par le médical des actions du service et des demandes pour les assurés le plus souvent suivies par le médical. Nous avons aussi informé les SST (médecins, infirmières, IPRP\*) sur notre rôle, les dispositifs et la nécessaire articulation entre tous les opérateurs pour un accompagnement social PDP. Des mesures sont ainsi déclenchées par le SST ou Cap Emploi. Le Service Social a joué un rôle sur le rapprochement du médical et des SST: il est aussi porteur du positionnement de l'Assurance Maladie. Nous avons sensibilisé des médecins généralistes en lien avec la CPAM lors d'entretiens conjoints avec les délégués de l'Assurance Maladie en présence d'assistants de Service Social. Tous ces éléments nous ont permis d'arriver à ces résultats encourageants.»

En 2021, la cellule PDP de l'Assurance maladie de Saône-et-Loire a développé son partenariat. Comment ?

MPB: « Pour développer ce partenariat, le Service Social a été pro-actif auprès des membres de la cellule mais aussi directement en lien avec certains services. Cela passe par des réunions avec chacun des acteurs et des rencontres avec les équipes de Cap Emploi, du CEP par exemple. Animer et développer son partenariat, c'est aussi se saisir d'une problématique détectée par un médecin du travail sur la visite de pré-reprise et initier un groupe de travail avec tous les acteurs qui préconisent la visite de pré-reprise afin d'optimiser notre coordination en ayant une meilleure connaissance des interventions et contraintes de chacun, en définissant ensemble des circuits. »

En 2021, la cellule PDP de Saône-et-Loire a traité 215 situations soit deux fois plus qu'en 2020 (104 situations) et 2019 (88 situations). Comment expliquez-vous cette dynamique ?

MPB: « Ce chiffre est le résultat d'un effort collectif. Nous avons agi sur plusieurs aspects pour créer cette dynamique de réseau. En interne, les informations et la formation des assistants de Service social ont été enrichies par des échanges sur les pratiques avec une meilleure appropriation et utilisation des dispositifs. Les assistants sont mieux outillés et se sentent plus légitimes pour accompagner l'assuré dans des dispositifs comme l'essai encadré ou le CRPE. Nous avons, de façon concomitante, développé le partenariat. La participation du service médical, des services de Santé au travail, de Cap Emploi aux cellules, a enrichi les connaissances mutuelles sur les dispositifs et le positionnement de chacun. Au-delà de l'étude des situations, la cellule PDP établit un plan d'action global selon les besoins de chacun. Le Service Social étant coordonnateur de la cellule, il peut l'impulser. Afin de repérer les assurés le plus précocement possible et disposer de temps pour

Quels sont les projets pour la cellule en 2022 ?

MPB: « Notre ambition est d'asseoir et de poursuivre la dynamique de partenariat avec une cellule élargie à de nombreux partenaires. Le service a programmé des rencontres avec des équipes du Service médical, des services de Santé au travail sur 3 territoires. Nous allons partir de la pyramide des fragilités et travailler la coordination et la sécurisation des parcours à partir de cas concrets. Des ateliers maintien dans l'emploi, réunissant les assistants de Service Social et salariés de Cap emploi, auront lieu. Nous allons poursuivre les travaux sur la visite de pré-reprise et l'expérimentation de fiches de liaison ainsi que nos actions auprès des nouveaux médecins généralistes installés dans le département avec les Délégués de l'Assurance Maladie. »

## 9. L'ESSAI ENCADRÉ : 14 JOURS POUR TESTER LE RETOUR À L'EMPLOI PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

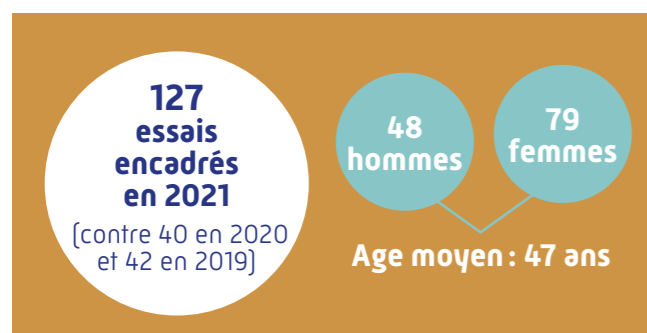
Avec une durée portée à 14 jours renouvelables en 2020, l'essai encadré fait partie des mesures phares de remobilisation proposées par l'Assurance Maladie. Si l'année 2020 marquée par la crise n'a pas permis aux assurés de profiter de cet allongement de durée, **2021 a vu un essor important du nombre d'essais encadrés conclus dans la région avec 127 réalisations.**

Le Service Social a présenté ce dispositif à de nombreux partenaires dont des médecins du travail, des organisations syndicales et patronales, le réseau des conseillers en évolution professionnelle, les partenaires de l'Aract Bourgogne-Franche-Comté.

Ce dispositif gagnant-gagnant permet aux assurés en arrêt de renouveler avec leur poste pendant leur arrêt, d'en essayer un autre dans leur entreprise ou dans une autre entreprise. Quand l'assuré est en situation de handicap, il peut bénéficier d'aménagements avec l'accompagnement de Cap Emploi et de l'Agefiph. Pour l'entreprise, aucun salaire à verser et son risque « Accident du travail » est pris en charge par l'Assurance maladie.

Pour en savoir + : [eime.carsat-bfc.fr](mailto:eime.carsat-bfc.fr)

### CHIFFRES :



Risque : prédominance du risque maladie pour **80 %** des assurés

**64%** soit 81 dans l'entreprise initiale et **36%** soit 46 hors de l'entreprise

Une durée moyenne calculée à **8 jours** avec de grandes variations selon les besoins : l'essai peut être réalisé sur des demi-journées, renouvelé une fois, interrompu pour état de santé.

### Plus long, mieux connu, l'essai encadré permet aux assurés de « remettre un pied à l'étrier »

**Patricia, 52 ans, ambulancière**, en arrêt de travail à la suite d'une maladie : « C'est une amie qui travaille à la maison de l'emploi qui m'a parlé de l'essai encadré. J'ai pris contact avec le Service social et j'ai rapidement été reçue. Après la crise du Covid est arrivée et cela a ralenti mes démarches, mais comme j'étais encore en soins avec des examens, j'ai pu prendre le temps de bien réfléchir à mon projet et de contacter des entreprises. Mon médecin du travail m'avait dit que je ne pourrais pas reprendre mon métier plus d'une heure par jour, ce qui est impossible. Je devais donc me reconverter vers un autre métier plus sédentaire, sans charge lourde ni conduite. Pendant mon arrêt, j'ai vu régulièrement mon médecin traitant et le médecin du travail. D'ailleurs pour mon essai encadré, les deux médecins du travail, de mon entreprise d'ambulance et de l'entreprise chez qui j'ai fait l'essai, se sont échangées des informations en direct car elles étaient dans des bureaux en face l'une de l'autre ! J'ai été en arrêt en septembre 2020 et j'ai pu faire mon essai encadré dans une petite entreprise familiale de pompes funèbres à l'été 2021.

**Ces 14 jours m'ont permis de découvrir le métier, de savoir qu'il me correspondait et de m'engager dans une formation.** J'ai pu voir toutes les facettes de ce métier et me dire que je ne me trompais pas de voie. Depuis petite, je suis passionnée de généalogie, je vais dans les

cimetières, et quand on est ambulancier, on a l'habitude du contact avec les familles dans les moments de crise et des papiers à remplir ! J'ai obtenu un accord pour une formation dans les Pompes funèbres de novembre 2021 à février 2022 avec une embauche, pour un remplacement au début, dans un groupe sur un poste de bureau-tique et d'accueil des familles. Même si on est coincé à la maison par la maladie, la vie continue. On peut se reconverter pendant son arrêt et faire des projets ! »

### Isabelle G., assurée accompagnée dans le département de la Nièvre :

« J'étais monitrice éducatrice dans un foyer pour personnes en situation de handicap mental depuis 2015. Reconnue travailleuse handicapée, je m'étais formée pendant deux ans. Mes difficultés de santé m'ont obligée à subir un long arrêt de travail de plusieurs mois. Des remises en question ont été nécessaires car je ne pouvais plus exercer mon métier. Les aménagements étaient compliqués à mettre en place sur mon lieu de travail. J'ai alors décidé d'utiliser une partie de mon compte personnel de formation (CPF) pour faire un bilan de compétences car je ne voyais pas le bout du tunnel... J'avais besoin d'avancer professionnellement mais je ne savais pas comment et surtout dans quelle direction. Etant mère célibataire de deux enfants suivant des études, la sécurité de l'emploi était primordiale.

J'ai pris contact avec l'assistante sociale qui m'a très bien renseignée et m'a accompagnée afin de pouvoir faire un bilan de compétences sur le temps de mon arrêt de travail. Deux métiers sont ressortis du bilan, celui de secrétaire

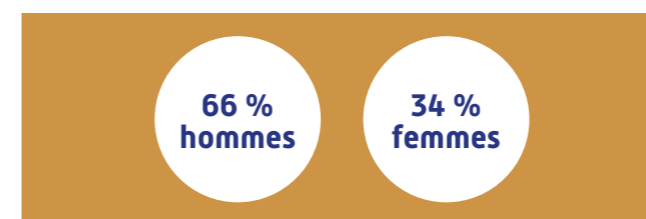
médico-sociale et celui de conseiller en insertion professionnelle (CIP). J'ai donc fait des recherches plus approfondies concernant le métier de CIP qui ne me semblait finalement pas si éloigné de mon métier d'accompagnant. J'ai alors cherché une entreprise qui pourrait m'accueillir pour un essai encadré de 3 semaines. Le médecin du travail m'a soutenue dans cette reconversion car, lors des rendez-vous, il m'a dit que les difficultés que je rencontrais dans mon métier n'iraient pas en s'arrangeant et que les aménagements étaient difficiles à mettre en place. Il a donc validé l'essai encadré.

J'ai fait mon essai dans un CIBC (centre interinstitutionnel de bilan de compétences). Ces trois semaines m'ont permis de découvrir le métier au plus près des professionnels. Je me suis rendu compte que beaucoup de mes compétences étaient transposables vers le métier de CIP qui correspond à mes valeurs. Je peux toujours apporter mon aide aux personnes mais sous une autre forme. Grâce à cette période d'immersion, j'ai pu valider mon projet professionnel et faire les démarches pour aller en formation tout en tenant compte de mes problèmes de santé. Cette période a été pour moi une chance, comme une bouffée d'oxygène avant de valider mon projet. Malgré les difficultés de santé au travail, tout n'est pas fini. On peut rebondir et se réorienter. Il faut trouver les bons « acteurs » pour nous aider car ces personnes/professionnels sont précieux dans le parcours. L'essai encadré permet de remettre un pied à l'étrier. »

## 10. TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS EN ARRÊT MALADIE : UN ACCOMPAGNEMENT SUR-MESURE

En 2021, le Service social a accompagné 240 travailleurs indépendants dont 92 (soit 38 % d'entre eux) sur l'Axe « Prévenir la désinsertion professionnelle ».

### Le profil des travailleurs indépendants accompagnés\* :



Moyenne d'âge : **53 ans**  
(Age mini : 30 ans / Age maxi : 72 ans)

Type de risque : **76 %** des travailleurs indépendants accompagnés par le Service social l'ont été dans le cadre d'un arrêt maladie, **9 %** à la suite d'un accident du travail ou une maladie professionnelle et **5 %** pour une situation d'invalidité.

**3/4** des personnes suivies en PDP font état de difficultés financières ayant un impact direct sur :

- le maintien en emploi des assurés : incapacité à travailler à temps complet, activité inadaptée en raison de l'état de santé ;
- leurs besoins élémentaires ;
- leur entreprise : retard de cotisations, cessation d'activité, etc.

\* étude sur le profil des travailleurs indépendants accompagnés par le service social en BFC menée de janvier 2020 à mai 2021

## Les consultations médico-professionnelles : offrir aux travailleurs indépendants en arrêt de travail un diagnostic spécialisé

L'Assurance Maladie a initié le déploiement d'une offre PDP au bénéfice des Travailleurs Indépendants pour lesquels l'état de santé donne lieu à un arrêt de travail et remet en cause l'aptitude professionnelle. La consultation médico-professionnelle permet d'analyser le risque de désinsertion professionnelle, de repérer les freins et leviers concernant la reprise de travail et d'aider à identifier les mesures mobilisables. En 2021, le Service social a contribué au déploiement des consultations médico-professionnelles en Bourgogne-Franche-Comté en :

- impliquant des partenaires de consultations médico-professionnelles dans la démarche : **3 conventions signées** avec la Cpm 71 (LADAPT ; SSTBTP 71 ; Ugecam Bourbon Lancy 71) ;
- accompagnant **7 travailleurs indépendants**.

### > Verbatim d'assurés

**Marc**, assuré de 58 ans, travailleur indépendant dans le transport fluvial depuis 2014, est en arrêt maladie depuis janvier 2021 en raison d'une affection longue durée qui l'interroge sur la poursuite de son activité professionnelle et qui lui a occasionné des difficultés financières. Cet assuré a bénéficié d'une consultation médico-professionnelle dont il fait un retour positif qu'il qualifie « **d'échange long et constructif** ». Le médecin a préconisé un aménagement du poste de conduite avec une conduite automatisée moins fatigante. L'assistant de Service social l'a accompagné pour son dossier RQTH et la recherche de financements possibles. Il a repris le travail : « **je me sens fatigué mais content d'avoir repris le travail** » dans

l'attente de l'intervention d'un ergonome pour valider l'aménagement. L'assuré est satisfait de l'accompagnement par l'assistante sociale : « **Nous vous remercions beaucoup pour l'écoute et la rapidité d'intervention** ».

**Sophie**, assurée de 49 ans est chef d'entreprise (micro-entreprise), dans le secteur du service à la personne depuis 2010. Elle rencontre des problèmes au bras qui nécessitent une réflexion sur la pérennité de l'activité professionnelle. Elle a effectué une consultation médico-professionnelle avec le service de Santé du BTP dont elle fait un retour positif. Même si elle dit avoir été « **démoralisée** » par l'évaluation du médecin qui l'invite à changer d'orientation professionnelle. Cet échange lui a permis une « **prise de conscience** » et une remobilisation sur un projet adapté. Elle est accompagnée par un opérateur et projette de devenir secrétaire/comptable pour rejoindre l'activité à mi-temps en micro-entreprise de son époux dans les espaces verts. Elle a commencé pendant l'arrêt une formation en bureautique.

## Des équipes formées dans l'accompagnement de ce nouveau public aux besoins spécifiques

Le retour sur l'année 2021 et l'accompagnement social des travailleurs indépendants par Marie-Claire CRÉNEAU chargée d'études, Jean-Marc GUILLON et Séverine BÉJEAN, assistants sociaux coordonnateurs techniques et Marie-Claire BOILLOT, manager du Service social de Haute-Saône.



Marie-Claire Créneau



Jean-Marc Guillon



Séverine Béjean



Marie-Claire Boillot

Quels ont été les étapes, les outils déployés en 2021 pour soutenir les ASS dans la connaissance de ce nouveau public, la mise en œuvre des dispositifs spécifiques ?

« En 2021, pour soutenir les services dans la connaissance de ce nouveau public, le Service Social régional appuyé par la chargée d'études a mis en œuvre :

- 5 réunions du groupe d'assistantes sociales référentes avec des temps d'information, de rencontres avec les partenaires et d'échanges sur des situations rencontrées ;
- Une veille sur la législation et les aides spécifiques avec la mise à jour régulière du mémo travailleur indépendant. Cet outil a également été mis à disposition d'autres Carsat ;
- De nouveaux outils et espaces de travail spécifiques comme le nouvel outil de pré-accueil pour les CSAM, la refonte de l'espace dédié sous Agora et la mise à jour du fichier partenaires.
- Une analyse des profils des travailleurs indépendants accompagnés par le Service social qui sera complétée par une analyse du service marketing. »

Après un an d'expérimentation, quel regard portez-vous sur les consultations médico-professionnelles ?

« La consultation médico-professionnelle permet de faire bénéficier gratuitement un travailleur indépendant en arrêt de travail de l'expertise d'un médecin spécialisé. Souvent, elle est l'occasion de faire prendre conscience au travailleur indépendant qu'il ne peut plus continuer son activité professionnelle : besoin d'aménagement du poste de travail, d'envisager une reconversion professionnelle, risque d'inaptitude à l'activité professionnelle, inaptitude à la reprise de l'activité. Cette étape permet ensuite à l'assistante de Service Social de l'accompagner vers un projet professionnel adapté. Mais l'obligation pour le travailleur indépendant d'être en arrêt de travail et indemnisé reste un frein important dans la mobilisation de ce dispositif. Enfin, le Service Social a constaté que les travailleurs indépendants méconnaissent leurs droits et les aides, ce qui nécessite d'engager des actions « d'aller vers » beaucoup plus largement. »

Quels sont les projets pour favoriser le maintien en emploi des travailleurs indépendants en 2022 ?

Nous allons déployer notre plan de communication en direction des partenaires tels que les chambres experts comptables, chambres des métiers et artisanat, chambres de commerce et d'industrie ; opérateurs de compétences, boutiques de gestion, centre d'information sur la Prévention et les Services d'Accompagnement Socio-professionnel des travailleurs indépendants tout en poursuivant ce qui a été entrepris au niveau régional et avec les équipes.

## Un webinar organisé pendant les Ateliers Entreprises

Le 9 avril 2021, le Service social a pu présenter son offre d'accompagnement à destination des travailleurs indépendants lors d'un webinar : « travailleurs indépendants en arrêt de travail : comment maintenir une activité professionnelle ? »



Pour voir le replay : <https://eime.carsat-bfc.com/webinaires/>

# 11. OBSERVER LES PARCOURS DES ASSURÉS ACCOMPAGNÉS EN PDP POUR MIEUX AGIR À L'ÉCHELLE DU SERVICE SOCIAL, DE L'ASSURANCE MALADIE ET DU RÉSEAU DES PARTENAIRES

Entre novembre 2020 et novembre 2021, une équipe, constituée de 12 professionnels du Service social, a observé les trajectoires de vie de 24 assurés de Bourgogne-Franche-Comté accompagnés par le Service social dans leur parcours de maintien en emploi. Ces entretiens ont été analysés dans l'objectif de : « **Comprendre les facteurs qui permettent à un assuré en arrêt de travail depuis au moins 60 jours, ayant été accompagné dans le champ de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) par le Service social de l'Assurance Maladie de s'inscrire dans des dynamiques favorables à son projet de vie et son état de santé** ».

Anne-Cécile JACOT, responsable projets au Service Social régional, nous en dit plus.



*En 2021, le Service social a mené un travail important d'observation sociale d'assurés accompagnés dans l'axe PDP. Comment ce projet a-t-il vu le jour et avec quels objectifs ?*

ACJ : « Ce projet fait suite à la détection, par la chargée de mission PDP, Murielle Esposito, d'un besoin majeur au sein des équipes du Service Social : savoir ce que devenaient les assurés après la clôture de leur accompagnement social d'une part, et voir l'impact de cet accompagnement à moyen et long terme sur les parcours de maintien en emploi d'autre part. Parallèlement, la Cnam en lien avec l'École de Service social de la Cramif nous offrait l'opportunité de réaliser une étude d'observation sociale sur un thème de notre choix avec l'appui d'une sociologue experte : Magali SAUSSEY. Nous avons donc décidé de réaliser une recherche d'observations en interrogeant un panel d'assurés à 6 mois puis à 9 mois de la clôture de leur suivi par le Service Social. »

*Quels ont été les principaux enseignements de cette observation ?*

ACJ : « Ils sont nombreux et de plusieurs niveaux. Au niveau individuel, les parcours de vie, la force de caractère, la volonté des personnes, leurs liens sociaux en particulier familiaux, les ruptures qu'ils ont vécu et la manière dont ils les ont traversées, la conscience qu'ils ont de leurs ressources, tous ces éléments sont déterminants dans leur parcours de maintien en emploi. Au niveau institutionnel, notre observation nous a permis de pointer, une nouvelle fois, la nécessité d'un maillage fort, cohérent et constructif entre tous les acteurs du maintien en emploi : employeur, médecins du travail, médecins conseils, médecins traitants, Services sociaux, Cap emploi, organismes de formation et d'insertion professionnelle, soignants et paramédicaux. Un maillage qui implique que les efforts des acteurs aillent tous dans le

même sens et soient coordonnés. Cela induit logiquement l'importance d'un fil rouge, d'un référent de parcours : un rôle que jouent les assistants de Service social et qui s'avère fort apprécié des assurés, souvent perdus dans les méandres des services et dispositifs existants. Cette étude nous prouve aussi l'intérêt voire la nécessité de combiner ou de pouvoir proposer, au moment de l'accompagnement PDP, une pluralité d'approches basées à la fois sur le collectif et sur l'individuel pour soutenir les personnes dans leur résilience et leur permettre de prendre pleinement conscience de leurs potentiels et de leur pouvoir d'agir. Dans ce cadre, les effets positifs des actions collectives, associant des assurés rencontrant des difficultés similaires, sont clairement mis en avant. »

*Comment transformer vos observations en piste d'actions pour le Service Social et ses partenaires ?*

ACJ : « C'est tout l'objet de l'étude qui se veut une « recherche-action ». À la suite des observations, nous avons défini en correspondance, des pistes d'actions qui, nous l'espérons, pourront aider le Service social et les acteurs du maintien en emploi dans leurs pratiques. Pour ce faire, il faudra communiquer et retravailler les résultats de cette étude dans le cadre de séminaires avec nos partenaires à l'échelle régionale mais aussi départementale plus en proximité. Cette recherche action doit être facilitatrice d'un dialogue entre acteurs du maintien en emploi et d'un plan d'actions coconstruit. »

*Comment allez-vous diffuser votre travail et vos recommandations ?*

ACJ : « Nous allons diffuser largement une synthèse de cette étude, organiser des séminaires, communiquer dans les médias locaux... Tous les canaux pertinents pour faire entendre la voix des assurés qui ont accepté de nous livrer leurs expériences pour améliorer le parcours de personnes qui comme eux connaîtront un arrêt de travail long à la suite d'une maladie, d'un accident. » Retrouver la synthèse de cette observation sur le site EIME.

<https://eime.carsat-bfc.com>

# 11. PERSPECTIVES 2022

**L'ambition du PRITH : structurer et encourager le travail en réseau**

Le Docteur Christine MANTEAUX, médecin inspecteur régional du travail, Sylvie NARDIN, chargée de mission Service Égalité des chances et accès à l'emploi à la Dreest Bourgogne-Franche-Comté, et Anne-Marie SEGAUD, déléguée générale de l'Agefiph Bourgogne-Franche-Comté, partagent les perspectives 2022 du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés en Bourgogne-Franche-Comté.

*Quels seront les projets portés par le PRITH en 2022 sur l'axe maintien en emploi ?*

« Les pilotes du PRITH portent l'ambition de renforcer le management des coopérations entre acteurs pour des politiques publiques davantage inclusives en 2022. Cette ambition s'illustrera notamment par une plus grande transversalité entre Plan Régional de Santé au Travail et PRITH sur l'axe commun de la PDP et du maintien en emploi. Cela se traduira aussi par la rénovation des outils d'informations et de professionnalisation dédiés aux opérateurs de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. De plus, en lien avec la nouvelle loi Santé au travail du 2 août 2021, nous avons le projet de recueillir auprès des acteurs du maintien leurs besoins et attendus, leurs marges de progrès, afin de mieux coordonner leurs actions et dispositifs. Ce projet vise donc à créer un réseau rassemblant les acteurs du maintien de Bourgogne-Franche-Comté afin de renforcer la PDP en mutualisant les bonnes pratiques, dans le but de mesurer l'impact des outils de maintien utilisés dont ceux du PRITH, améliorer la prise en charge des salariés en risque d'inaptitude, réduire les licenciements pour inaptitude. Par ailleurs, une étude sur les trajectoires professionnelles post-inaptitude est en cours et la matinale pour l'emploi sera reconduite pour sa 5<sup>e</sup> édition. »

*Quels sont les leviers pour favoriser au quotidien, dans les entreprises, l'insertion et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap ?*

« L'un des leviers pour le maintien en emploi est d'agir en amont, d'agir en prévention primaire c'est-à-dire de prévenir la survenance des problèmes de Santé au

travail de tous les salariés au sein de l'entreprise. Pour l'employeur il s'agit d'identifier les risques et de définir les actions à mettre en place pour préserver la sécurité, la santé physique et psychique de ses salariés. Ces actions sont principalement des adaptations collectives, techniques et organisationnelles. La précocité des interventions est déterminante pour prévenir la dégradation de l'état de Santé au travail qui peut conduire, si rien n'est fait, à un risque de désinsertion professionnelle. Il s'agira de proposer au salarié, très en amont :

- d'adapter son poste et son environnement de travail ;
- de mobiliser les dispositifs spécifiques de compensation du handicap dont ceux de l'Agefiph pour le secteur privé et ceux du Fiphp pour le secteur public ;
- de proposer des formations en vue d'une évolution ou une reconversion professionnelle.

Les acteurs intervenant sur le champ du maintien en emploi sont nombreux et la coordination des actions de ces différents acteurs est essentielle pour accompagner au mieux les employeurs et les salariés dans le parcours de maintien en emploi. Mais au-delà des dispositifs légaux, il est central de sensibiliser et d'acculturer toujours plus fortement les acteurs à la question du handicap et de l'emploi, et diffuser les connaissances sur le sujet pour professionnaliser les acteurs. »

## « Une année charnière pour s'adapter au nouveau cadre réglementaire tout en restant centré sur la qualité de l'accompagnement des assurés et la mobilisation des acteurs »

Marie-Ange BITEAU, directrice adjointe - directrice de mission, responsable Département Animation & Pilotage Service Social Assurance Maladie, fixe le cap 2022 pour le Service social.

L'année 2021 a été marquée par le déploiement de l'expérimentation des plateformes PDP et la loi réformant la Santé au travail, dans quel état d'esprit abordez-vous 2022 ?

MAB : « J'aborde cette année avec beaucoup d'enthousiasme parce que l'expérimentation plateforme a bien démarré sur l'ensemble des territoires à compter de

juin 2021, ce malgré le contexte difficile, grâce à l'engagement des Services sociaux, médicaux et des Cpm dans la démarche. Leur retour au fil de l'eau sur le mode opératoire, les processus et les outils proposés a permis d'améliorer le modèle initial et de tirer des enseignements même après quelques mois de mise en œuvre. Je mesure en même temps les évolutions que nous aurons à apporter à notre offre avec le nouveau cadre d'action dessiné par la loi du 2 août. Cette loi acte le renforcement du rôle des services de Santé au travail en termes de PDP, qui se concrétisera notamment par la création de cellules de prévention de la désinsertion professionnelle. Elle interroge les modalités de collaboration que nous avons et que nous pourrions développer avec ces partenaires. De même, l'évolution des dispositifs financés par l'Assurance Maladie, en particulier la Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE) aura probablement un impact sur les modalités de pilotage de cette mesure de remobilisation et nos interactions avec les partenaires pour la mettre en œuvre.

2022 sera aussi l'année du bilan de l'expérimentation des consultations médico-professionnelles, pour les travailleurs indépendants qui ne disposent pas pour la plupart de médecin du travail, engagée avec le soutien de la Commission nationale d'action sanitaire et sociale des travailleurs indépendants ; bilan qui permettra de décider de la pérennisation de cette offre et de son financement. **L'année qui s'ouvre est donc une année charnière** qui verra notre offre de service de prévention de désinsertion professionnelle évoluer, s'adapter au nouveau cadre légal et réglementaire, tout en restant centrée sur la qualité de l'accompagnement des assurés et la mobilisation des acteurs internes et externes autour des assurés accompagnés. »

Quelle sera la feuille de route du Service social de l'Assurance Maladie pour être au rendez-vous des enjeux en matière de PDP ?

MAB : « Le rôle du Service Social est plus que jamais fondamental dans l'accompagnement des publics en arrêt de travail et en risque de désinsertion professionnelle. Au-delà de l'atteinte des objectifs fixés par la Convention d'objectifs et de gestion et le volet Service social des Contrats Pluriannuels de Gestion 2017-2022 en matière de PDP. Le Service Social aura à prendre en compte les impacts opérationnels de la loi du 2 août 2021 dans les processus et outils existants. Par ailleurs, le maintien des efforts dans la qualité de saisie des informations dans le système d'information permettra de valoriser l'action du Service Social et de ses professionnels sur cet axe d'intervention majeur et de contribuer à la mesure qualitative de l'impact des interventions et des mesures prescrites sur la gestion du risque. Enfin, la poursuite de **l'adaptation des pratiques professionnelles aux nouvelles complexités sociales auxquelles sont confrontés nos publics en risque de désinsertion professionnelle constitue un enjeu important pour ré-**

**pondre aux besoins d'aujourd'hui, intégrant l'impact de la crise sanitaire sur les risques psycho-sociaux et préparer l'avenir.** Les nouveaux outils expérimentés dans le cadre des Plateformes PDP, les différentes modalités d'accompagnement proposées au réseau par le Département Animation et Pilotage du Service Social et l'engagement constant des équipes de direction des organismes visent à faciliter la prise en compte de tous ces enjeux par les professionnels du Service social. »

## « Mon ambition 2022 : être au rendez-vous des enjeux, faciliter le partenariat et soutenir le Service social dans sa place de référent de parcours »

Nathalie MOORE, directrice de l'accompagnement des publics fragilisés à la Carsat Bourgogne-Franche-Comté, dresse les ambitions et la feuille de route de l'année 2022 du Service social.



« Avec des indicateurs d'absentéisme à la hausse, des situations de grande fragilité des assurés, une augmentation des arrêts longs, ma première ambition est que nous soyons collectivement, l'Assurance maladie et ses partenaires, au rendez-vous des enjeux sociaux et économiques du maintien en emploi dans ce contexte de

réforme législative de la Santé au travail et de gestion des conséquences sociales de la crise sanitaire.

Grâce à l'expérimentation menée dans le Jura, je constate la chance de travailler en synergie avec nos collègues des Cpm et du Service médical, avec les services de Santé au travail et les opérateurs du champ du handicap et de la formation professionnelle pour mettre en œuvre un nouveau modèle de détection et de prise en charge des assurés en arrêt de travail. Les premiers retours, vous l'avez lu dans ce bilan, sont très encourageants.

Ma deuxième ambition est donc de développer ce mode de travail en réseau, en lien avec les entreprises, en saisissant toutes les occasions de travailler ensemble, de donner à voir notre action, de fédérer les énergies aussi bien au niveau régional que dans les territoires. L'année qui vient sera l'occasion d'organiser des temps de travail, des webinaires en commun mais aussi des temps de partage notamment autour de l'Observation sociale citée précédemment dans ce bilan et de ses recommandations. Une journée aura lieu à l'automne 2022 pour diffuser cette étude et permettre à l'ensemble des acteurs de contribuer aux évolutions de repérage, de prise en charge, de maillage nécessaire à la prévention de la désinsertion professionnelle. Médecins traitants, du travail, de l'Assurance maladie, opérateurs de Cap Emploi, conseillers en évolution professionnelle, partenaires de la formation professionnelle, préventeurs, entreprises et responsables des ressources humaines, ont tous un rôle de « tuteur » à jouer pour permettre à l'assuré d'être soutenu le temps de son arrêt et de retrouver le chemin du travail de façon durable.

Dans cet écosystème, l'assistant de Service social occupe la place de référent de parcours : il est celui qui écoute, qui accompagne, qui oriente, aux premières loges des difficultés sociales, économiques, psychologiques. Les équipes font face à beaucoup de détresse depuis deux ans, malgré le contexte, elles s'adaptent en continu, innovent, renforcent le partenariat, mettent en place de plus en plus de mesures de remobilisation de l'Assurance maladie comme des partenaires. Ma troisième ambition est donc de faire mieux connaître leur travail, leur engagement en communiquant sur leurs réussites, à l'image de ce bilan, et de les soutenir dans leur pouvoir d'agir en leur permettant d'innover, de se former, de disposer de ressources au niveau régional.

Ces trois ambitions sont intrinsèquement liées et constituent les grandes lignes de la feuille de route du Service social pour 2022. Le mot de la fin de ce bilan, je le laisse à l'équipe qui a mené l'Observation sociale : « Chacun d'entre nous peut venir soit freiner la dynamique en cours, soit au contraire la favoriser et l'amplifier, et ce, en fonction des ressources mobilisables au niveau de l'État, de son territoire, de son entreprise ou organisme, de son approche professionnelle et personnelle. »

## 13- GLOSSAIRE

**AGEFIPH:** Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (entreprises privées)

**ALD:** Affection longue durée

**ASS:** Assistant de service social

**AT/MP:** Accident du travail –Maladie professionnelle

**CNAM:** Caisse nationale d'Assurance maladie

**COG:** Convention d'objectifs et de gestion

**CPF:** Compte personnel de formation

**CPAM:** Caisse primaire d'Assurance maladie

**CRPE:** Contrat de rééducation professionnelle en entreprise

**CSAM:** Conseiller services de l'Assurance maladie

**DAM:** Délégué de l'Assurance maladie

**DAPF:** Direction de l'accompagnement des publics fragilisés à la Carsat Bourgogne-Franche-Comté

**DRSM:** Direction régionale du Service médical

**EIME:** Espace information maintien en emploi, site dédié au maintien en emploi en Bourgogne-Franche-Comté

**ELSM:** Echelon local du Service médical

**HAS:** Haute Autorité de Santé

**ISIC:** Intervention sociale d'intérêt collectif

**MDPH:** Maison départementale des personnes handicapées

**MP:** Maladie professionnelle

**OETH:** Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

**PMSMP:** Période de mise en situation professionnelle

**PDP:** Prévention de la désinsertion professionnelle

**PSOP:** Prestation spécifique d'orientation professionnelle (dispositif Agefiph qui n'existe plus remplacé par IncluPro Formation)

**RPS:** Risques psychosociaux

**RQTH:** Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

**TMS:** Troubles musculosquelettiques

**TPT:** Temps partiel thérapeutique

**VAE:** Validation d'acquis d'expérience





# Ma santé impacte mon emploi. J'ai besoin d'informations et d'aide.

Un site pour tout savoir sur le maintien en emploi

[\*\*\*eime.carsat-bfc.com\*\*\*](http://eime.carsat-bfc.com)

