



Bilan 2022 de la Carsat BFC et perspectives 2023

En Bourgogne-Franche-Comté,

la **PDP**

ce n'est pas sorcier !

PLUS



Sommaire

Edito par Francis Lebelles	1
Un Service social ancré dans les territoires	2
Un Service social spécialisé en santé et en maintien en emploi	4
Temps forts 2022	6
Du nouveau sur le site Espace Information Maintien en Emploi	8
« <i>Ils assurent</i> » une série de podcasts documentaires consacrés au maintien en emploi	9
Ensemble, facilitons nos coopérations pour le maintien en emploi : retours sur la journée du 30 novembre 2022	12
La PDP* en chiffres	13
Des cellules PDP aux Instances Locales de Coordination PDP : une année d'adaptation et de montée en charge	19
Retours sur la COG 2019-2022 et la stratégie PDP déployée en BFC	18
Conclusion et perspectives 2023-2024 par Nathalie Moore	20
Glossaire	22

*PDP: Prévention de la désinsertion professionnelle



Bilan PDP 2022 en Bourgogne-Franche-Comté

Date de parution : Août 2023

Rédaction : Murielle ESPOSITO, chargée de mission PDP (photo ci-contre),

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 BFC

Edito

Hausse de l'absentéisme, tensions dans l'accès aux soins, réforme de la santé au travail, allongement des carrières, baisse du chômage et secteurs d'activité en tension : dans ce contexte 2022, agir sur le maintien en emploi des personnes fragilisées par la maladie / un accident / un handicap a demandé une volonté d'agir et une capacité à s'adapter à ces tendances. Nous les avons d'autant que nous travaillons dans le cadre d'une stratégie globale et partenariale initiée en 2019.

Cette stratégie globale nous donne un cap et s'appuie sur des initiatives locales dont la mise à disposition d'un espace internet dédié à la PDP, eime.carsat-bfc.com, qui aujourd'hui trouve toute sa place au sein de l'écosystème régional de la PDP. De même, les supports créés en région Bourgogne-Franche-Comté, vidéos, webinaires, sont reconnus et utilisés largement par l'Assurance Maladie et ses partenaires. Ces derniers étaient d'ailleurs une centaine à participer, le 30 novembre 2022, à la journée PDP organisée par la Carsat, « Ensemble, facilitons les coopérations pour le maintien en emploi ». En effet, faciliter le maintien en emploi demande à chacun de bien connaître les missions de l'autre, son offre de services afin de pouvoir orienter la personne, au bon moment vers le bon interlocuteur et / ou dispositif. Traiter la question du maintien de l'emploi, c'est également rendre acteur les entreprises avec le concours des Services de prévention et de santé au travail. En effet, le recours à des mesures connues, comme l'essai encadré, ou nouvelles, comme la convention de rééducation professionnelle en entreprise, nécessite une forte implication de l'entreprise.

Cette mobilisation collective et partenariale que sous-tend la problématique du maintien dans l'emploi, la Carsat la soutient et y apporte sa pleine contribution.

Dans cet éditto, je souhaite également souligner la capacité d'adaptation du Service social qui est confronté à une situation plus tendue avec des diagnostics et prises en charge plus tardives et des soins de suite difficiles d'accès. Or, ces éléments peuvent retarder la remobilisation des assurés dans un projet en adéquation avec leur santé et ainsi peser défavorablement sur les chances de maintien en emploi des assurés. Le Service social de la Carsat, composé de professionnels engagés, sait qu'au-delà des dispositifs, ce qui est primordial pour un assuré, c'est le travail d'écoute et de l'accompagnement.

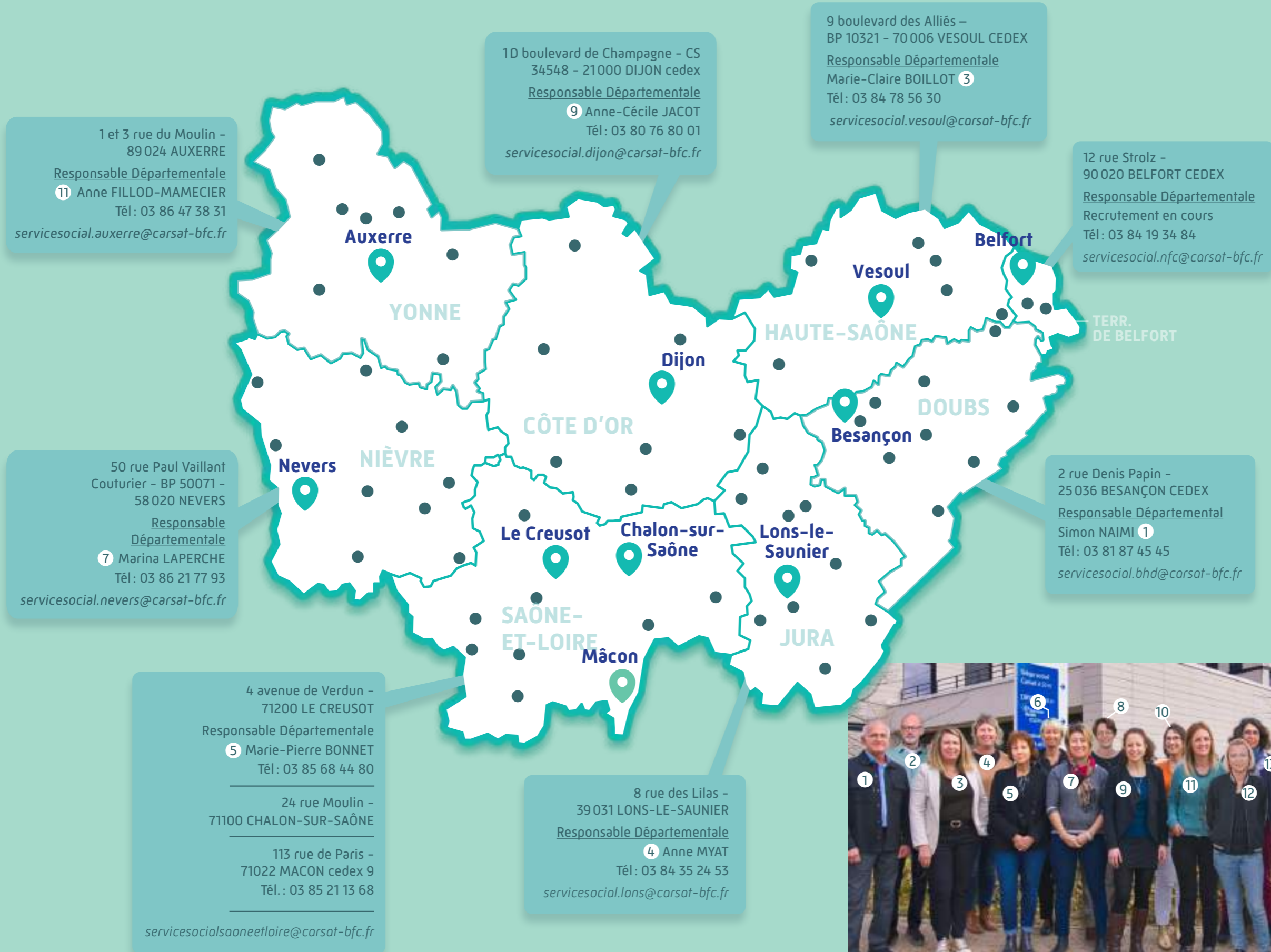
Pour conclure, résolument, l'Assurance Maladie à travers la Carsat Bourgogne-Franche-Comté, le Service Médical et les CPAM, se place dans une démarche d'être des facilitateurs du maintien en emploi. En se rappelant que le maintien en emploi participe à pérenniser la cohésion au sein de la société et sur les territoires ; c'est là clairement un rôle attendu de la Sécurité sociale et donc de la Carsat et de ses équipes mobilisées sur le champ de la PDP!

Par **Francis Lebel**, directeur général de la Carsat BFC



Un Service social ancré dans les territoires

En 2022, les assistants de Service social ont effectué **3 804 permanences** en Bourgogne-Franche-Comté dans 70 lieux d'accueil



Directrice de l'accompagnement des publics fragilisés:
Nathalie MOORE 8

Responsable régionale:
Catherine BOUGRO 15

Responsable régionale adjointe:
Séverine Zeller 6

Chargées de mission:
Murielle ESPOSITO 10 pour la PDP,
Ombeline SOUHAI 16 pour le Système d'information

Assistants sociaux coordonnateurs techniques:
Auria AGUEDO 17 (dpt 21),
Séverine CARRON 14 (dpt 71),
Nathalie FOSTIER 13 (dpts 58 & 89),
Jean-Marc GUILLON 2 (dpts 25/39),
Cécile SANSEIGNE-RAFFIN 12 (dpts 90/70)



Un Service social spécialisé en santé et en maintien en emploi

Interview de **Catherine Bougro**, responsable régionale du Service social de la Carsat Bourgogne-Franche-Comté



L'absentéisme et le maintien en emploi sont des sujets d'actualité. Pourquoi faire appel au Service social de la Carsat quand on est en arrêt de travail ?

Catherine Bougro : Le Service social de la Carsat accompagne les assurés du régime général avec **deux offres de service** complémentaires qui ont en commun la santé :

1 **La sécurisation des parcours en santé pour aider les assurés à faire face aux conséquences sociales, familiales, financières et professionnelles générées par la maladie et/ou le handicap**

2 **La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), pour aider les assurés en arrêt de travail qui présente un risque de non-retour à l'emploi**

Dans l'axe PDP n°2, le Service social intervient uniquement pendant l'arrêt de travail. Pour ce faire, il bénéficie du repérage en amont du Service Médical de l'Assurance Maladie ainsi que des orientations de partenaires, Services de prévention et de santé au travail et médecins traitants principalement.

S'adresser au Service social de la Carsat Bourgogne-Franche-Comté c'est bénéficier de l'accompagnement d'un service spécialisé dans trois législations, celle de la Sécurité sociale bien sûr, mais aussi celle du travail et celle du handicap. En complément de leur formation initiale, les assistants de Service social bénéficient d'une formation en prévention de la désinsertion professionnelle et ont une vision globale du parcours de la personne. Ils prennent en compte la vulnérabilité de l'assuré qui en plus de sa maladie, de l'accident du travail ou d'un handicap, doit affronter le risque de perdre son emploi. L'assistant de Service social intervient au rythme de l'assuré, en fonction de ses besoins et des périodes de soins. Il maîtrise les dispositifs et les outils à activer pour sécuriser le parcours de la personne.

En quoi consiste cet accompagnement ?

CB : L'assistant de Service social jongle entre le prêt à porter et la haute couture ! Il y a de grands principes qui sont :

- le diagnostic socio-professionnel,
- la levée des freins (financiers, administratifs, culturels, etc),
- la contractualisation des étapes de l'accompagnement avec l'assuré,
- du sur-mesure adapté au profil, aux besoins et aux capacités de l'assuré.

Une relation de confiance s'établit au fil des rendez-vous. Par exemple, si du fait de sa santé, un assuré ne peut plus exercer son métier, l'assistant de Service social va l'accompagner dans le deuil de ce dernier, favoriser la reconstruction de l'estime de soi, le cheminement vers un autre projet professionnel. Pour cela il existe des outils comme le bilan de compétences, l'essai encadré qui sont des activateurs, mais surtout de l'écoute, du temps humain dédié à faire avec la personne, à la soutenir comme un tuteur. Durant cette période, en moyenne de 8 à 9 mois, l'assistant de Service social va être le référent de parcours de l'assuré pour lui permettre de se repérer, de comprendre les rouages et les acteurs du maintien en emploi, de se saisir des dispositifs.

Tous les accompagnements s'inscrivent dans une volonté de maintien « durable » en emploi qui dépend de la santé de l'assuré, de ses potentiels, de sa motivation et de l'entreprise.

2022 a été une année charnière avec les premiers effets concrets de la réforme des Services de prévention et de santé au travail. Comment le Service social se positionne-t-il vis-à-vis de ses partenaires ?

CB : Le Service social est un facilitateur pour les partenaires du maintien en emploi, il se positionne en appui et en passage de relais. Aucun partenaire du maintien en emploi ne travaille seul. En Bourgogne-Franche-Comté, nous essayons tous de faciliter la détection des assurés / salariés / patients, leur prise en charge et leur orientation. La visite de pré-reprise est aussi bien conseillée à des assurés par le Service Médical que par les assistants du Service social. L'essai encadré peut être proposé par un médecin du travail ou par Cap Emploi. Nous nous rencontrons régulièrement de façon régionale et locale pour comprendre comment faciliter le travail de l'autre dans un objectif partagé d'aider l'assuré / le patient / le salarié.

Le Haut conseil du Travail social a introduit le patient expert dans les pratiques professionnelles. Sur le terrain, comment cela se traduit-il ?

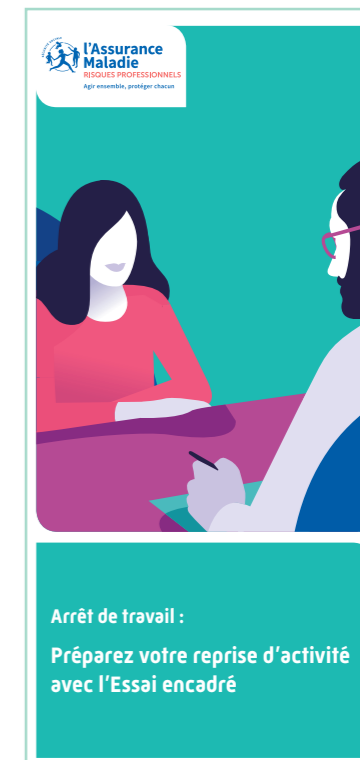
CB : Le Service social propose à certains assurés des actions collectives « entre pairs » qui sont des temps propices d'échanges sur le vécu d'une maladie, d'un handicap. Les assurés ne se sentent plus seuls, ni jugés et peuvent se raconter, exprimer leurs besoins, leurs émotions, dans un cadre sécurisé. Ce ne sont pas tout à fait des patients experts mais des personnes riches d'une expérience. Je pense également aux personnes interviewées dans les huit podcasts « *Ils assurent* » disponibles sur notre site EIME. Ces assurés ont partagé leurs parcours avec générosité et raconté tout ce qu'ils ont mis en place durant leur arrêt pour continuer d'aller de l'avant. Nous avons besoin de témoignages réels et positifs pour montrer aux assurés que même après un grave accident, une dépression sévère, avec une maladie chronique, les projets et les portes de l'emploi restent ouvertes.



Flyer de l'action collective « PreV'emploi »

En 2022, les arrêts pour dépression ont dépassé les arrêts causés par les troubles musculosquelettiques et les lombalgies, quelle est l'offre du Service social pour ces publics ?

CB : Pour renforcer les compétences des assistants de Service social, une nouvelle offre de formation « Souffrance au travail » leur est proposée. L'ingénieur conseil référent PDP et RPS (risques psychosociaux) est aussi intervenue dans certains services sociaux pour expliquer comment les entreprises peuvent prévenir ces risques, les outils qui existent. Le Service social met également en place des actions collectives dédiées spécialement aux assurés en souffrance au travail avec des psychologues du travail ou des associations spécialisées. Ces actions leur permettent de mieux comprendre les mécanismes, la chaîne des causes à effets, de prendre de la distance et de se reconstruire professionnellement.



Flyer de l'essai encadré



Temps forts 2022

En 2022, le Service social a proposé 42 actions collectives en PDP qui ont réuni près de 400 assurés. Zoom sur une des multiples actions réalisées dans chaque service départemental.

Entre création et remobilisation

L'action «Entre création et remobilisation» a réuni 10 assurés sur six séances. Les objectifs étaient de permettre à chaque assuré d'identifier les principales causes de souffrance ou de mal-être au travail, de réfléchir sur ce qui lui appartient et sur quoi il peut agir, tout en lui redonnant confiance. Des exercices d'art thérapie et les effets du groupe, vecteur d'expression et de pair-aidance, ont permis à ces assurés de se remobiliser dans un projet professionnel.

NIÈVRE

Témoignage assuré « J'ai pris confiance en moi, pour avoir un résultat positif »

Ma santé, mon emploi, mes projets

NORD FRANCHE-COMTÉ

- Créer une dynamique de groupe et faire connaissance.
- Faire émerger le diagnostic PDP de chaque participant et préparer la rencontre avec les partenaires en ciblant les besoins spécifiques repérés.
- Rencontrer des partenaires (SPSTI, Cap emploi, CEP...), trouver des réponses et découvrir les actions possibles.
- Favoriser l'expression d'un projet et déterminer les modalités pour le mettre en place.

Les quatre étapes de cette action ont permis aux assurés en risque d'inaptitude de se remobiliser et de se projeter vers l'avenir.

Témoignage assuré « Agréablement surpris car beaucoup d'appréhension au départ pour venir »

Carnet de voyage Potentialis

Après une phase d'expérimentation, le Service social a déployé la méthode Potentialis lors de 3 actions collectives réparties dans le département au bénéfice de 30 assurés. Le Service social s'appuie sur la méthode Potentialis, issue des sciences cognitives et des neurosciences, pour faire ressortir, à travers des exercices ludiques, les potentiels des personnes et faciliter l'accompagnement en PDP. Ces séances, animées par des assistants de Service social formés à la méthode, participent activement à la restauration de l'estime de soi et au développement du pouvoir d'agir des assurés confrontés à un besoin de réorientation professionnelle du fait de leur santé. Un « Carnet de voyage », accessible sur le site EIME, illustre la méthode, l'expérience des assistantes de Service social et celles des assurés.

SAÔNE-ET-LOIRE

Témoignage assuré « Je suis surprise de voir les capacités que nous pouvons avoir. Ça révèle / réveille ce que nous sommes. Je suis bluffée ! »

Ma reprise d'activité, comment l'envisager ?

Ouverte en mode « entrées et sorties permanentes », cette action a pour objectif de permettre aux assurés en arrêt de travail, orientés par le Service Médical, le Service de prévention et de santé au travail, leur médecin traitant ou d'autres partenaires, de bénéficier d'une information générale sur les acteurs et offres de services du maintien en emploi. En échangeant des informations entre pairs, en comprenant mieux les différents professionnels intervenant dans leurs parcours, les assurés peuvent se saisir des informations seuls ou rebondir sur un accompagnement individuel.

JURA

Action collective « Mon avenir ... en devenir »

Pour les huit assurés en arrêt de travail, les objectifs de cette action étaient de leur permettre de se remobiliser en vue de préparer leur retour à l'emploi. En deux mois avec la technique de « pleine conscience » EMDR*, les assurés ont constaté un changement de comportement au quotidien avec leur famille, une reprise d'activités, de loisirs passion, envie de projets ... « Grâce aux séances avec la psychologue, on s'est occupé de nous », et ensuite « avec les assistantes sociales, on a pu aborder notre avenir professionnel différemment ». La question de la temporalité est au centre de la prise en charge dans l'accompagnement proposé : « Moi, je me rends compte qu'il y a des étapes à franchir dans un certain ordre, même si l'un ne va pas sans l'autre ».

*EMDR : « désensibilisation et retraitement par les mouvements oculaires » est une approche thérapeutique qui vise à traiter les conséquences d'un traumatisme psychique en combinant un rappel mental par le patient du souvenir traumatique et des stimulations sensorielles bilatérales alternées.

Témoignage assuré « Avant l'action, j'étais enfermée dans un tourbillon, dans une errance et depuis grâce à l'action j'ai retrouvé un but final : le retour vers l'emploi »

Ensemble, parlons de votre maintien dans l'emploi

Proposée tous les mois à Auxerre et à Sens, cette action, destinée aux assurés en arrêt de travail et en risque de désinsertion professionnelle, a pour objectif de les rendre acteur de leur parcours et de restaurer leur autonomie. Cet espace d'informations, d'échanges et d'entraides, a permis à 102 assurés de mieux se repérer et s'approprier les informations en partant de leur situation personnelle et de bénéficier d'un accompagnement social individuel par la suite en fonction de leur besoin.

Témoignage assuré « Réunion riche et pédagogique, merci »

Atelier Souffrance au travail

En collaboration avec une psychologue du travail, 4 ateliers ont permis d'offrir un temps entre pairs, un espace sécurisé. Informations, partages d'expériences et identifications des mécanismes qui mènent à la souffrance professionnelle ont été travaillés pour favoriser une projection vers une reprise de travail. Un temps précieux pour amorcer une restauration du lien social, souvent interrompu par l'isolement durant l'arrêt de travail.

Témoignage assuré « L'atelier a été très aidant, je me sens reboosté, rassuré de ne pas être seul. Quelques jours après la dernière séance, j'ai postulé à un entretien d'embauche car je me suis senti redynamisé dans mes démarches (...) sur une pente montante »

Potentialis

Élaborée à partir de données issues des neurosciences, la méthodologie Potentialis, à partir d'une approche ludique, pratique et concrète, permet aux assurés de révéler leurs potentiels forts. L'objectif général est de restaurer l'estime de soi, de prendre conscience et d'affirmer ses potentiels et de pouvoir les lister. À Besançon, ce sont 9 assurés, qui ont bénéficié de cette action collective en complément de leur accompagnement individuel.

Témoignage assuré « Ce bilan m'a permis d'avancer et de trouver un emploi qui me permettra de m'épanouir »

Du nouveau sur le site Espace Information Maintien en Emploi

En plus des actualités régulières, trois temps forts ont ponctué l'année 2022 sur le site EIME



La vidéo de la table ronde est à retrouver en flashant ce QR code :



1- Une table ronde numérique autour du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) le 23 juin 2022

Organisée par Marina Secher, ingénieur conseil référente PDP, cette table ronde numérique a pour objectif d'illustrer comment l'élaboration obligatoire du DUERP peut se transformer en une occasion de dialogue social, de construction d'un langage commun. Cette table ronde digitale donne la parole à la DREETS*, au Service de prévention et de santé au travail AST 25, à la Carsat Bourgogne-Franche-Comté et aux Francas du Doubs, association travaillant dans le champ socio-éducatif. À travers les témoignages et les exemples, le DUERP devient une opportunité, en partant des réalités de terrain, pour :

- Planifier les investissements et les actions de prévention ;
- Améliorer les conditions de travail ;
- Et réduire l'absentéisme.

* Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

2- « Médecins de soins, médecins conseil, médecins du travail, mieux se connaître pour mieux coopérer » le 29 septembre 2022

Un webinaire, animé par Murielle Esposito, chargée de mission PDP, a été construit en partenariat avec deux médecins du travail, le docteur Céline Orset de l'Opsat et le docteur Djamilia Bossand-Ghannad de l'AIST 21, un médecin conseil le docteur Natacha Grelat, et un médecin généraliste, le Docteur Thierry Lepetz.

Il a pour objectifs d'aider les médecins de soins à se repérer sur les rôles de chacun.

- Pendant un arrêt de travail qui remplit quel document ?
- Vers qui orienter et quand ?

En suivant le parcours d'une assurée, les médecins qui animent ce webinaire, mettent en avant leur nécessaire coordination et donnent des explications sur l'arrêt longue durée, le temps partiel thérapeutique, l'essai encadré.

3- Un nouvel accès réservé aux travailleurs indépendants

En 2022, le Service social a accompagné 130 travailleurs indépendants en arrêt de travail dans l'axe PDP avec une offre spécifique. Créé en complément des espaces assurés et entreprises, l'onglet travailleur indépendant, est construit autour :

- Du témoignage de Marie-Josée, coiffeuse indépendante, sur son maintien en emploi à la suite d'un cancer. Accompagnée par le Service social, Cap emploi et l'association 60 000 rebonds, elle explique comment elle a pu trouver les informations et le soutien nécessaire.
- D'informations sur les aides spécifiques aux indépendants comme l'aide au répit, l'aide financière exceptionnelle, l'aide au maintien (AMA), le dispositif HELP de sollicitation via le réseau des Urssaf, etc.
- Des liens vers les pages Ameli (site internet de l'Assurance Maladie) dédiées, vers des associations,

« Ils assurent » une série de podcasts documentaires consacrés au maintien en emploi

Ils assurent ces assurés qui malgré une maladie chronique, un accident du travail, un handicap ne lâchent rien et qui, pendant leur arrêt maladie, préparent leur retour au travail !

Ils assurent ces professionnels du maintien qui les accompagnent durant leurs parcours en activant tous les réseaux et mesures possibles, en offrant écoute, professionnalisme et soutien !

Ils assurent ces directeurs, responsables des ressources humaines qui composent, aménagent les postes, voire en créent pour garder leurs salariés ou en accueillir de nouveaux pendant un essai encadré, une formation !

8 podcasts, un par département, pour découvrir 8 histoires différentes mais bien réelles de maintien en emploi.

Podcast #1

Cyril Testard, carreleur, témoigne de son parcours de maintien en emploi à la suite de multiples problèmes de dos. Le soutien de son employeur, l'accompagnement du Service social de Saône-et-Loire et de Cap emploi 71 lui ont permis d'évoluer dans son entreprise en se formant pour occuper un poste plus qualifié de coordonnateur SPS « sécurité prévention santé » sur les chantiers.

<https://www.youtube.com/watch?v=rDybjc0-sc>

Podcast #2

Le parcours de maintien en emploi d'Isabelle Goux, monitrice éducatrice en pleine reconversion pour devenir conseillère en insertion professionnelle. Accompagnée par le Service social de la Nièvre et par le CIBC 58 opérateur du CEP, « Mon conseil en évolution professionnelle BFC », Isabelle Goux raconte son bilan de compétences, son essai encadré et sa formation. Si sa santé ne suit pas toujours, son engagement au service des autres demeure !

<https://www.youtube.com/watch?v=-bYsscamX0Q>

Podcast #3

Florent Delière, jeune chauffeur routier en arrêt de travail à la suite d'un accident raconte son retour sur les bancs de l'école. Pendant son arrêt, il a été soutenu moralement par l'assistante de Service social et financièrement par la Cnam de l'Yonne qui a pris en charge ses frais de trajets. Sa persévérance et les encouragements de son entourage familial, lui ont permis de décrocher un diplôme et d'envisager son avenir avec plus de sérénité.

<https://www.youtube.com/watch?v=8GGQaYjUY84>

Podcast #4

Magid Sabba, chauffeur livreur de 49 ans revient sur son parcours depuis son accident du travail et ses séquelles, le deuil de son métier et la découverte de ses potentiels ! Soutenu par le Service social ainsi que par son formateur chez OnlineformaPro Jura, en charge du dispositif Agefiph IncluPRO Formation, Magid Sabba a trouvé un nouveau secteur dans lequel investir ses talents.

<https://www.youtube.com/watch?v=gB59myGvums>



L'ensemble des podcasts est disponible sur eime.carsat-bfc.com, onglet « Podcasts »





Podcast #5

À la rencontre de Marie-Cécile Thibert, salariée en arrêt de travail à la suite d'un burn-out. Immense fatigue, angoisse et idées noires, elle revient sur ce choc et les mois de réparation qui ont suivi. Avec l'aide de son psychiatre, du Service social et de l'association Burn out Dijon, elle a pu se reconstruire et se sent prête aujourd'hui à revenir sur le marché du travail.

<https://www.youtube.com/watch?v=dWTCep2GifY>



Podcast #6

Découvrez le parcours « hors-normes » de maintien en emploi d'Alvaro Machado, chauffeur livreur devenu moniteur d'auto-école. Un terrible accident a failli le priver de l'usage de ses jambes. Mais sa rencontre avec Comète France dans son centre de rééducation, le soutien de l'Assurance Maladie de Nord Franche-Comté et surtout l'envie farouche de retravailler lui ont permis de décrocher son diplôme et un nouveau travail.

<https://www.youtube.com/watch?v=bMCok2N85AA>



Podcast #7

Marie-Josée Alexandre, coiffeuse et maman d'un adolescent, raconte son parcours spécifique de travailleur indépendant confronté à la maladie, un cancer du sein nécessitant une longue période de soins. Avec l'aide du Service social de Haute-Sône, de Cap emploi et de l'association 60 000 rebonds, elle s'est informée et est restée mobilisée pour construire un nouveau projet professionnel.

https://www.youtube.com/watch?v=SiqS_j9cgrU



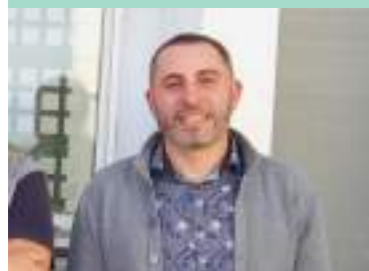
Podcast #8

À la rencontre de Stéphanie Vuillet, qui travaille depuis des années dans la grande distribution. Des gestes répétitifs et des ports de charges lourdes ont usé son épaule droite et un accident de travail a entraîné une inaptitude à son poste. Entre rires et larmes, Stéphanie Vuillet raconte comment elle a tissé une relation de confiance avec l'assistante sociale au Service de Besançon Haut Doubs. Elle revient aussi sur sa rencontre avec l'Adapt, ces semaines qui ont « changé sa vie » en lui donnant de nouvelles perspectives professionnelles.

<https://www.youtube.com/watch?v=rU9ZVM6v4IA>

Ils ont participé aux Podcasts et nous livrent leurs points de vue sur cette expérience et leur travail

3 questions à Aurélien Fauconnet, assistant de Service social au Service social du Jura



Aurélien Fauconnet

Vous avez participé à l'enregistrement du podcast #4 « Ils assurent » avec Magid Saaba, que retenir de cette expérience ?

A.F. : Une expérience très positive permettant à travers la personne accompagnée d'avoir un regard sur sa pratique et l'intérêt de l'accompagnement proposé par notre service. Le sentiment de se sentir utile.

Cet assuré a bénéficié d'une action collective du Service social « Potentialis » avant d'entrer dans le dispositif IncluPro Formation, en quoi ces deux actions peuvent être complémentaires ?

A.F. : Dans le cas de Magid, l'action « Potentialis » a permis de travailler, en un mois, sa confiance en lui, son estime de lui-même. Il a ainsi pu commencer le dispositif IncluPro Formation avec plus d'assurance et une piste pour sa reconversion.

3. De votre place, avez-vous remarqué ce qui peut favoriser le retour à l'emploi des personnes en situation de handicap ?

A.F. : Incontestablement l'intervention sur le pouvoir d'agir de la personne accompagnée. L'importance de la place de l'assistant social, en tant que référent

de parcours est essentielle. Sa maîtrise de la dynamique partenariale est un point fondamental dans l'articulation des dispositifs. Cela nécessite finesse et compétences.

3 questions à Nadège Taverne, assistante de Service social au Service social de Côte-d'Or

Vous avez participé à l'enregistrement du podcast #5 « Ils assurent » avec Marie-Cécile Thibert, et l'Association Burn Out Dijon. Que retenir de cette expérience ?

Cette expérience a permis à Mme Thibert de mettre des mots sur le chemin qu'elle avait parcouru depuis notre rencontre, en retraçant les différents dispositifs dont elle s'est saisie et les phases par lesquelles elle était passée. Ce podcast a été un moyen de pouvoir valoriser son expérience et de pouvoir aider d'autres personnes confrontées cette problématique.



Nadège Taverne

Le burn-out est une cause d'arrêt de plus en plus fréquente, comment adaptez-vous votre accompagnement ?

L'accompagnement de ces personnes demande une régularité des rendez-vous, basé sur l'écoute, sur le soutien dans les démarches de soins, sur l'apport d'informations relatives à la législation maladie. Nous travaillons sur l'importance de prendre soin d'elles pour se reconstruire, pour les aider à reprendre confiance en elles, en leur avenir, trouver une issue positive à leur isolement personnel et professionnel.

De votre place, avez-vous remarqué ce qui peut aider les personnes à sortir de cet épisode et à retrouver le chemin de la santé et de l'emploi ?

Lorsque les personnes sont prêtes à intégrer un groupe, leur participation à des actions collectives est extrêmement bénéfique pour ce public. Nous le voyons à travers les retours d'expérience lors des ateliers sur la thématique de la « souffrance au travail » que nous coanimons avec une psychologue du travail experte sur cette question, mais également lorsque les personnes participent aux groupes de paroles et aux ateliers thématiques organisés par l'association « Burn out Dijon ». Au moment où l'on sent que les personnes sont prêtes, le fait de pouvoir réaliser un bilan de compétences et/ou un stage de mise en situation professionnelle durant leur arrêt peut leur permettre de valoriser leurs compétences, de reprendre confiance en elles et en leurs capacités.

3 questions à Amandine Tschirhart, travailleur social au Service social de Nord-Franche-Comté

Vous avez participé à l'enregistrement du podcast « Ils assurent » avec Alvaro Machado, le Docteur Nathacha Grelat du Service Médical et l'association Comète France. Que retenir de cette expérience ?

Je n'en retiens que du positif, un moment convivial permettant de partager un temps avec tous les acteurs qui participent à la PDP et mettre au cœur l'histoire de l'assuré.

Quel message avez-vous eu à cœur de transmettre ?

Que tout seul on n'arrive pas à grand-chose, c'est le travail en partenariat qui permet la réussite. Que l'on ne fait pas à la place de la personne mais que l'on est un appui solide. Et enfin que malgré la problématique de santé, on peut rebondir.

De votre place, quels sont les leviers qui aident les personnes à travailler avec leur maladie, leur handicap ?

Je dirais les groupes collectifs, le travail en partenariat, la personne se sent accompagnée et soutenue, les dispositifs existants pendant l'arrêt maladie sans oublier l'écoute en individuel.



Amandine Tschirhart

Ensemble, facilitons nos coopérations pour le maintien en emploi: retours sur la journée PDP du 30 novembre 2022

Interview de **Marina Secher**, ingénieur conseil référente PDP à la Carsat BFC



Le 30 novembre 2022, la Carsat BFC a réuni une centaine de partenaires pour échanger et construire autour du maintien en emploi, que retenir de cet évènement ?

Nous réunir tous, acteurs régionaux du maintien en emploi, sur une journée est à la fois une première et également un point de départ pour envisager nos projets en co-construction. J'ai pu constater, le matin, à quel point des projets innovants sont mis en œuvre sur le territoire. Puis l'après-midi, nous avons réfléchi en groupes et élaboré des pistes d'actions sur trois axes qui nous animent tous: fluidifier le parcours côté usager, trouver comment mieux s'adresser aux entreprises et s'outiller pour faciliter la communication entre usagers et partenaires.



L'intégralité des vidéos des tables rondes est disponible en flashant ce QR Code:



> Les photos de la journée sont à retrouver sur <https://carsatbfc.pic-time.com/-seminairepdp/>

Vous avez animé le groupe de travail dédié à la communication PDP en direction des entreprises. Quelles pistes d'action ont émergé des échanges ?

De nombreuses idées ont été discutées et compilées. Je retiendrai plusieurs orientations en particulier: travailler sur les idées reçues, expliquer les rôles et les interactions entre les différents partenaires, communiquer sur les dispositifs de façon ciblée et en réponse aux besoins des entreprises, et puis pouvoir proposer une information globale de l'offre PDP en région dans une logique partenariale d'information. EIME, l'Espace d'Information Maintien en Emploi, permet depuis 2021 d'avoir accès à des ressources à jour, et des actualités également proposées par les partenaires régionaux.

Quels sont les prochains projets pour continuer à mobiliser le monde de l'entreprise autour de cette thématique ?

L'écosystème PDP peut paraître complexe avec de nombreux acteurs dans un environnement qui est en forte évolution depuis quelques années et davantage encore depuis l'application de la loi du 2 août 2021. Il est donc important que l'entreprise puisse trouver rapidement l'information dont elle a besoin ainsi que la personne à qui s'adresser. Je parle là de l'entreprise dans toutes ses composantes: dirigeants, responsables ressources humaines, instances représentatives du personnel, managers... Tous sont concernés par la désinsertion professionnelle. Nous allons donc approfondir notre connaissance des préoccupations concrètes des entreprises pour adapter la lisibilité de notre offre de service et nos vecteurs de communication.

JE SUIS FACILITATEUR QUAND...	
<input type="checkbox"/> Je simplifie	<input type="checkbox"/> J'agis en prévention en entreprise
<input type="checkbox"/> J'oriente et j'informe	<input type="checkbox"/> J'améliore les conditions de travail dans le poste en l'aménageant
<input type="checkbox"/> Je suis une personne ressource	<input type="checkbox"/> Je sécurise, je lève les craintes
<input type="checkbox"/> Je coordonne les parcours	<input type="checkbox"/> Je détecte le plus précocement possible
<input type="checkbox"/> Je fais la bonne orientation vers la bonne personne au bon moment	<input type="checkbox"/> J'harmonise les pratiques sur tout le territoire
<input type="checkbox"/> Je fluidifie les différentes interventions	<input type="checkbox"/> J'accompagne les collaborateurs dans l'évolution des pratiques et de la législation
<input type="checkbox"/> Je décèle les fragilités	<input type="checkbox"/> Je vulgarise les sigles, les missions, les rôles de chacun
<input type="checkbox"/> Je recherche des financements	<input type="checkbox"/> Je donne des repères
<input type="checkbox"/> Je favorise le partenariat	<input type="checkbox"/> Je contacte les partenaires pour organiser le relais
<input type="checkbox"/> Je sensibilise les partenaires	<input type="checkbox"/> Je mets en place un parcours attentionné
<input type="checkbox"/> Je négocie avec l'employeur	<input type="checkbox"/> Je débloque des situations complexes

> Tableau «je suis facilitateur quand», présenté pendant l'atelier 1

Objectifs 2023

- Ensemble, être facilitateurs au bénéfice des assurés et des entreprises
- Valoriser cet engagement en affichant un label
- Être tous ambassadeurs des bonnes pratiques
- « Aller vers » les entreprises dans une logique partenariale d'information et de promotion de l'offre PDP
- Créer des événements au niveau local avec les partenaires

Verbatims des participants

« Très bonne organisation, ambiance agréable, bons contenus. Peut-être plus recueillir les attentes des personnes dans la salle, les problématiques rencontrées »



« Programme très ambitieux! Événements à renouveler afin de favoriser davantage les échanges qui n'ont pas toujours pu s'étendre du fait de la densité du programme »



« Super journée conviviale et intéressant mais trop courte »

« Cette journée était juste trop bien. L'animation, les échanges tellement agréables et réconfortants, car on travaille tous et toutes dans le même sens: le bien-être des personnes au travail et peu importe la fonction ou la structure. Encore merci pour cette journée et pour les autres à venir »

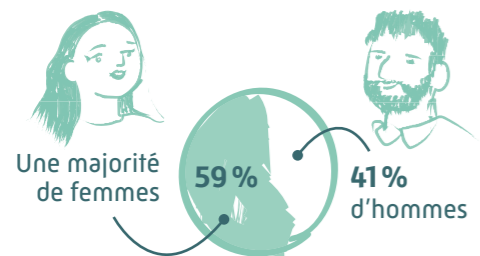
La PDP en chiffres (2022)



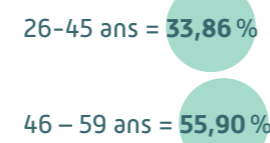
Plus de 4 000 signalements PDP issus du Service Médical

Les autres signalements proviennent des services de prévention et de santé au travail, des médecins traitants, de Cap emploi et Comète et des assurés qui contactent eux-mêmes le Service social et d'autres partenaires encore.

Profils



Tranches d'âge



Les types de ménages les plus représentés en PDP sont :

- Un couple avec enfants [35%]
- Un couple sans enfant [23%]
- Une personne seule [23%]

Concernant le risque, 70% des bénéficiaires ont un risque « maladie ».

Le risque le plus représenté ensuite est « accident du travail » [15%], puis « invalidité » [7%].

Accompagnement

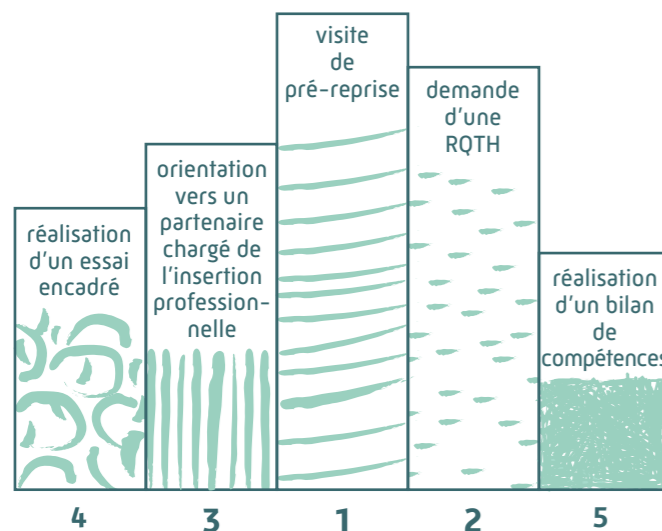


Durée moyenne d'accompagnement social 9 mois

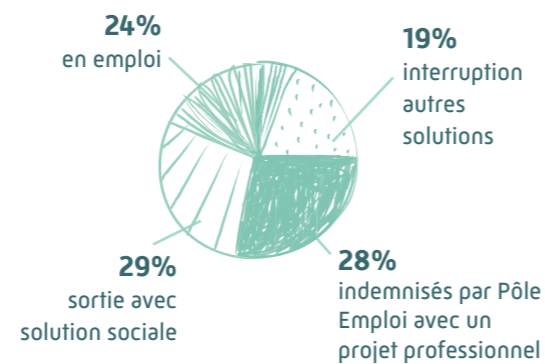
31 772 entretiens en visu, par téléphone ou visio-conférence pour des assurés suivis en PDP

Entre 6 et 7 entretiens en moyenne par assuré accompagné en PDP

Préconisations : actions recommandées par le Service social à la main de l'assuré



Situations de fin d'action PDP



Soit 24% des assurés maintenus dans leur entreprise ou une autre entreprise
28% inscrits à Pôle Emploi remobilisés avec un projet ou une formation professionnelle

Focus sur les données issues de l'expérimentation PDP dans le Jura

Entre juillet 2021 et décembre 2022

Depuis le 1^{er} juillet 2021, le Service social du Jura expérimente un mode d'accompagnement et de coopération entre services dit « Plateforme PDP ». Les données recueillies à partir des 55 items renseignés par le Service social permettent de définir un portrait des assurés plus fins et d'avoir une vision de leur devenir 6 mois après la clôture de leur accompagnement.

373 assurés accompagnés

en mode plateforme PDP détectés à 77% par la requête du Service Médical et les conseillers service Assurance Maladie (CSAM) de l'ELSM du Jura qui expliquent l'importance de la visite de pré-reprise et orientent vers le Service social en cas de fragilité.

Profil des assurés accompagnés en « Plateforme PDP »

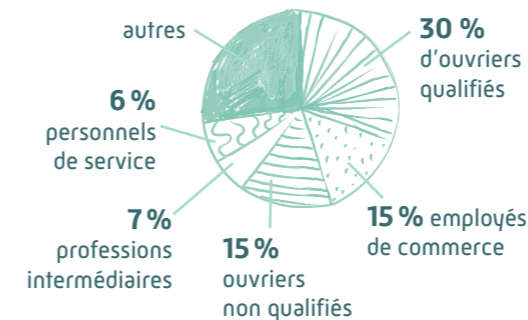


Un âge moyen identique à moyenne régionale

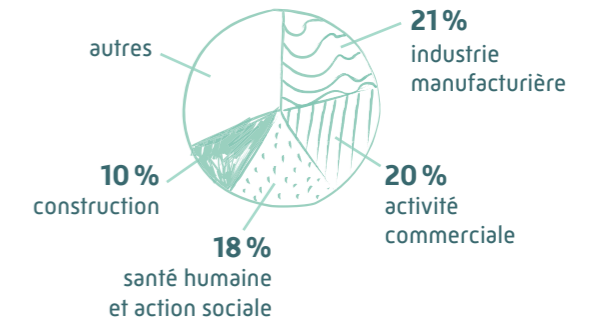
82% de risque maladie

Ce chiffre supérieur à la moyenne régionale vient de l'importance des signalements du Service Médical qui cible principalement les lombalgies, les dépressions et les TMS.

Répartition des professions

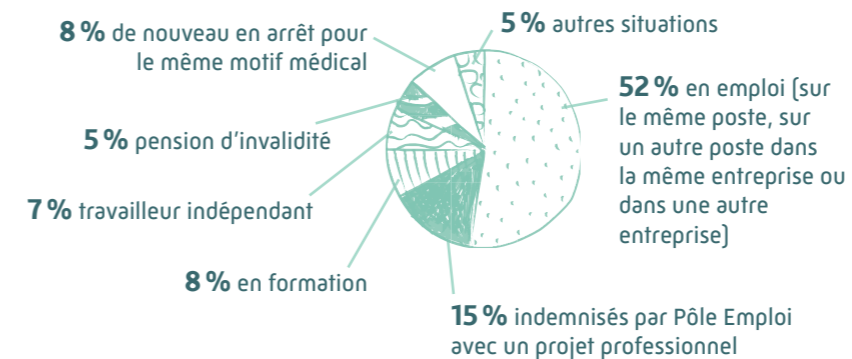


Répartition des secteurs



81% des assurés ont bénéficié d'au moins une mesure de remobilisation : bilan de compétences, essai encadré, Includpro formation, ect. Ce pourcentage est plus élevé que pour l'ensemble de la région.

Situation à 6 mois après la clôture de l'accompagnement



Ces résultats illustrent les préconisations de la Haute Autorité de Santé en matière de PDP : Des assurés bien ciblés, accompagnés précocement, une intensité des rendez-vous, des partenaires coordonnés et davantage de mesures de remobilisation agissent sur le maintien en emploi de façon durable.

Des cellules PDP aux ILCo PDP* : une année d'adaptation et de montée en charge

La loi du 2 août 2021 impose aux SPSTi (Services de prévention santé au travail) de mettre en place une cellule PDP. Pour s'adapter à l'échelle locale des SPSTi et à cette dénomination, l'Assurance Maladie a fait évoluer son organisation :

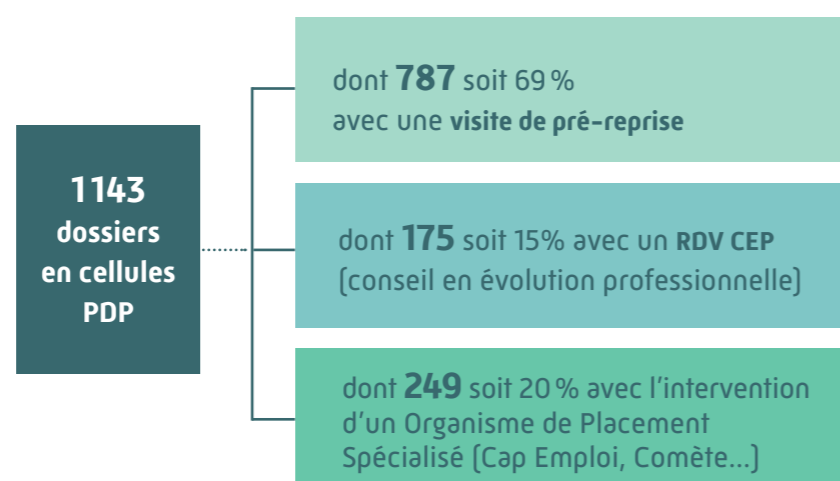
* Instance Locale
de Coopération PDP
de l'Assurance Maladie,
soit ILCo PDP

- En passant de 5 cellules PDP à 8 fin 2022 avec la démutualisation de la cellule « Haute-Saône, Nord-Franche-Comté et Besançon Haut Doubs ». Chaque Service social, en lien avec la Cnam de son territoire et le Service Médical, est donc coordonnateur d'une instance à son échelle départementale, propice aux échanges avec les partenaires organisés de la même manière ;
- En changeant le nom de « Cellule PDP de l'Assurance Maladie » pour ILCo PDP. Les ILCo désignent à la fois :
 - le partenariat interne Assurance Maladie qui permet aux assurés de bénéficier de mesures de remobilisation pendant leur arrêt avec les validations de la Cnam, du Service Médical et du Service social ;
 - les réunions partenariales qui ont lieu de façon régulière pour échanger sur les dossiers complexes, informer les partenaires sur l'actualité et renforcer les coopérations entre partenaires.

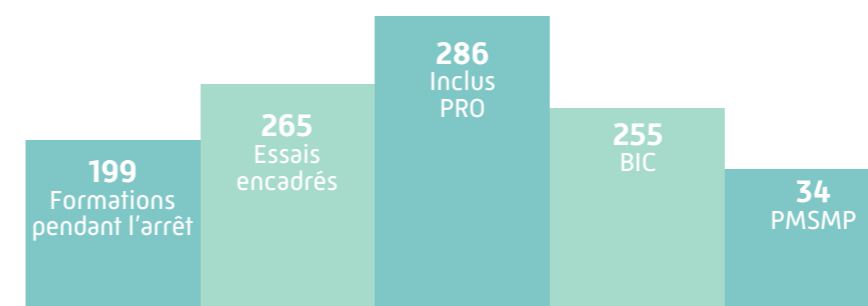
En 2022, 1 143 dossiers ont été examinés par les ILCo PDP contre 855 en 2021

Origine du dossier		
Service social	964	84 %
Service Médical	47	4 %
Cap Emploi	100	9 %
Comète	6	0,5 %
Autres (médecins du travail, médecins traitants)	26	2,5 %

> **1013** mesures de remobilisation ont été accordées par l'Assurance Maladie



Les assurés qui bénéficient d'une mesure profitent aussi de l'expertise collégiale de plusieurs partenaires : médecins du travail, conseiller en évolution professionnelle, opérateur de placement spécialisé.



Focus essai encadré

265 ESSAIS ENCADRÉS réalisés en 2022



La vidéo « L'essai encadré, une vidéo pour tout comprendre » est à retrouver en flashant ce QR code :



L'essai encadré est un activateur du projet professionnel de l'assuré qui lui permet de se maintenir en emploi ou de se reconvertir après avoir vérifié en situation son inaptitude au poste.

Sur **67 dossiers** clos d'assurés ayant bénéficié d'un essai encadré

- 34,5 % sont en emploi (même poste, autre poste, autre entreprise, indépendant) ;
- 12 % sont en formation avec un projet compatible avec leur santé.

Bon à savoir : L'essai encadré peut être proposé par le médecin traitant, le médecin du travail, un opérateur comme Cap Emploi ou Comète. La loi du 2 août 2021 précise que si l'assuré n'est pas connu du Service social, il doit obligatoirement, être reçu pour une évaluation socio-professionnelle.

Retours sur la COG 2019-2022 et la stratégie PDP déployée en BFC

Interview de Catherine Bougro et Murielle Esposito



La Convention d'objectifs et de gestion 2018-2022 a modifié en profondeur l'approche de la prévention de la désinsertion professionnelle du Service social. Aujourd'hui, comment est positionné le service ?

ME : Cette convention est sortie de façon concomitante avec le rapport de l'IGAS de 2018 et les recommandations de l'HAS qui ont profondément modifié l'approche de la PDP. Puis, en milieu de COG, la loi réformant la santé au travail a été votée. Le Service social a été impacté de façon cumulative par ses différents textes.

CB : Dans la précédente COG, il fallait rencontrer un maximum de personnes alors que sur cette nouvelle COG, nous sommes passés à l'intensité de l'accompagnement. Nous voyons moins de personnes, mais nous voyons les personnes qui en ont le plus besoin avec des situations plus complexes. Le Service social est positionné en référent de parcours de l'assuré. L'assuré accompagné bénéficie d'un diagnostic socio-professionnel, une évaluation 360 degrés, prenant en compte la sphère familiale, personnelle, professionnelle, et bien sûr la santé.

Quelle a été la stratégie PDP mise en place en interne à la Carsat Bourgogne-Franche-Comté ?

CB : C'est une stratégie qui a démarré avec un choix de direction : la création d'un poste de chargée de mission prévention de la désinsertion professionnelle à temps plein. Dès qu'elle a pris son poste Murielle Esposito a réalisé un état des lieux et un diagnostic de l'existant. Cette évaluation nous a ensuite permis de tracer une feuille de route qui s'est poursuivie sur toute la COG, avec des strates différentes mais très complémentaires.

ME : Ce diagnostic a mis en évidence le besoin d'un socle commun en PDP, tous les assistants de Service social ont suivi une formation dispensée par un médecin du travail, le docteur Jabès et un sociologue, monsieur Paray.

CB : Nous avons également mis en place un groupe de travail régional PDP avec deux assistants de Service social référents dans chaque service qui relaient les informations en local.

ME : J'anime ce groupe dans un double objectif : transmettre l'information de la façon la plus opérationnelle possible et favoriser l'échange de pratiques, le partage des expériences. Tous les outils sont construits ensemble pour ensuite être diffusés via un espace dédié sur notre intranet, une mine d'or que le service CiDoc nous a aidé à construire.

CB : Former, animer des groupes de travail, construire des outils, diffuser l'information, alimenter l'intranet, animer le COPIL régional PDP, le poste de chargé de mission PDP, en lien avec les managers, nous permet de mettre en place une stratégie régionale et locale au bénéfice des équipes mais aussi des partenaires.

Justement, parlons de l'externe maintenant...

ME : La stratégie en externe consiste en plusieurs volets : le premier a été d'investir tous les partenariats à l'échelon régional. Ensuite, avec l'ingénieur conseil référent PDP, Marina Sécher, nous avons eu l'idée de la création d'un site espace d'information maintien en emploi qui permet d'accéder à l'information

partout et tout le temps. Ce site participe au rayonnement des actions mises en place par la Carsat et ses partenaires en matière de PDP. La stratégie est de saisir toutes les occasions de faire du partenariat, toutes les occasions d'être facilitateurs, parce qu'on ne fait pas de la PDP tout seul.

CB : La Carsat Bourgogne-Franche-Comté a été retenue avec le département du Jura pour faire partie d'une expérimentation dite « Plateforme PDP ». Le Jura a été un incubateur des bonnes pratiques telles que le repérage précoce par le Service Médical, la prise en charge coordonnée avec le Service social et les Services de prévention et de santé au travail et la sécurisation des parcours avec un carnet de santé au travail. Ces bonnes pratiques ont été reprises par l'ensemble des services sociaux de la région pour dynamiser leur partenariat et améliorer la prise en charge des assurés.

ME : Nous avons pu également, pendant cette expérience, tester le rappel des assurés, 6 mois après la fin de leur accompagnement et voir ce qu'ils devenaient. Car si l'accompagnement social de la personne est terminé, le parcours de la personne, lui, continue.

CB : Sur l'externe, nous nous sommes mobilisés à plusieurs reprises avec le service communication avec entre autres, une vidéo « La PDP, c'est pas sorcier », un kit de communication que nous proposons aux médecins traitants qui nous transmettent de nombreux signalements, des webinaires, des événements avec des partenaires et dernièrement des podcasts. Dans ces derniers, nous mettons en lumière les histoires de vie et de ruptures et l'ensemble de ce qui a été mis en œuvre pour que la personne aille mieux et se projette.

Quelles sont les prochaines étapes du déploiement de cette stratégie ?

CB : Nous sommes dans l'appropriation des nouvelles lettres réseaux via le groupe de référents PDP qui prend part de façon très active pour outiller les collègues.

ME : Ensuite, nous entamerons le prochain chantier pour favoriser la convergence de nos instances locales de coordination PDP avec les cellules PDP des Services de prévention et de santé au travail dans tous les territoires. Quels dossiers examine-t-on ? Comment articule-t-on les prises en charge ?

CB : L'objectif principal de la feuille de route, est d'arriver à se coordonner avec les Services de prévention et de santé au travail qui vont recevoir dès 2024 des requêtes de l'Assurance Maladie pour proposer des offres de service à des salariés en arrêt de travail.

Quels sont les atouts du Service social pour aborder ces chantiers ?

CB : Nous connaissons bien le réseau et nous travaillons en confiance avec les partenaires. Je pense que c'est un avantage considérable pour aborder sereinement les prochains mois, si ce n'est les prochaines années.

ME : Nous avons des équipes engagées qui voient dans cette convergence entre l'Assurance Maladie et les Services de prévention et de santé au travail, une opportunité pour les assurés.

CB : Nous avons un Service social expert très moteur en Bourgogne-Franche-Comté, qui prend en compte l'assuré dans sa globalité pour sécuriser son parcours en santé tout en travaillant la question du maintien en emploi. Notre feuille de route 2023-2027 va renforcer cette approche.

Conclusion et perspectives 2023-2024

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



2022 a été une année dense, marquée par de nombreuses réalisations pour faciliter le travail en réseau et favoriser un maintien durable en emploi. Je remercie les équipes pour leur implication au quotidien, leur adaptation. En quelques années, notre Service social est devenu un acteur majeur du maintien en emploi, reconnu par ses partenaires pour ses compétences et son implication.

Nos perspectives 2023 et 2024 seront à la hauteur des enjeux, il s'agira, entre autres pour notre Service social :

- De s'approprier les lettres réseaux essai encadré, convention de rééducation professionnelle en entreprise, et permettre leur diffusion ;
- D'œuvrer à la convergence entre les cellules PDP des SPSTi et nos instances locales de coordination PDP de l'Assurance Maladie en incluant les autres partenaires du maintien ;
- De créer de nouvelles actions collectives qui répondent aux besoins des assurés ;
- D'aller interroger le devenir des assurés 6 mois après la fin de leur accompagnement en s'appuyant sur les recommandations de notre étude d'observation sociale ;
- De continuer d'informer les partenaires, les médecins traitants, les assurés, les entreprises et les travailleurs indépendants via le site eime.carsat-bfc.fr ;
- De copiloter au côté de la DREEST et de l'Opsat (SPSTi de Franche-Comté) l'action « Prévenir la désinsertion et l'usure professionnelle » du Plan régional de Santé au travail en Bourgogne-Franche-Comté.

Une partie de ces objectifs s'inscrit dans la lettre réseau Modèle de convergence (LR DDO 85-2023) qui confirme la stratégie déployée ces dernières années en Bourgogne-Franche-Comté avec tous nos partenaires.

Dans un contexte de hausse constante des arrêts de travail, d'impacts des crises sur la santé mentale de la population, le travail de restauration du pouvoir d'agir entrepris par le Service social favorise le retour à l'emploi des assurés et joue sur leur santé globale.

En conclusion, j'ajouterai que le maintien en emploi est notre affaire à tous. Remobiliser la personne est une étape importante et cruciale. Pour qu'elle puisse travailler durablement avec une pathologie ou un handicap, la société et le monde de l'entreprise doivent développer une vraie culture de prévention et d'inclusion.

Quelques photos des référents PDP



Glossaire

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

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

AST : Action santé travail

BIC : Bilans individuels de compétences

CEP : Conseil en évolution professionnelle

COG : Convention d'objectifs et de gestion

CRPE : Convention de rééducation professionnelle en entreprise

DUERP : Document unique d'évaluation des risques professionnels

EIME : Espace d'information maintien en emploi

ELSM : Échelons locaux du Service Médical

LR : Lettre réseau

OPS : Organisme de placement spécialisé

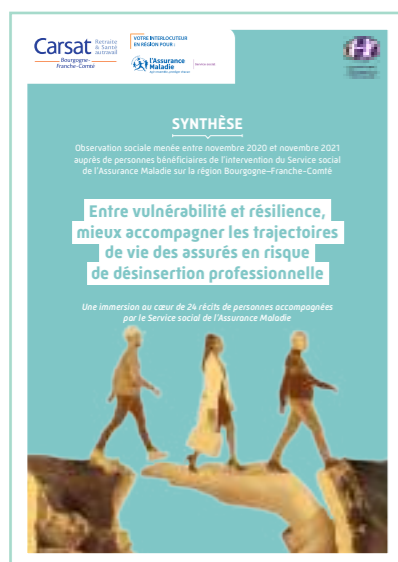
OPSAT : Organisme de prévention et de santé au travail

PDP : Prévention de la désinsertion professionnelle

PMSMP : Période de mise en situation professionnelle

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

SPSTI : Service de prévention et de santé au travail interentreprises



La synthèse de l'Observation sociale est disponible en flashant ce QR Code :





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



L'Assurance Maladie Service social

Sur internet : www.ameli.fr

Par téléphone :

3646 Service gratuit
+ prix appel

de l'étranger : +33 1 84 90 3646

dites « Service social »

du lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30