

# PRÉVENIR LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE GRÂCE AUX DISPOSITIFS D'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI



# SOMMAIRE

- 1 Le contexte de l'OPCO Santé
- 2 Introduction : arrêt maladie, de quoi parlons-nous ?
- 3 Lien avec les salariés pendant les arrêts maladie
- 4 Loi santé : prévenir la désinsertion professionnelle
- 5 Les dispositifs mobilisables pour prévenir la désinsertion professionnelle

01

# LE CONTEXTE DE L'OPCO SANTÉ

# LE CONTEXTE DE L'OPCO SANTÉ

**11 000**

Entreprises et structures

**1 Million**

De salariés

**27 000**

Etablissements

## 4 Secteurs couverts

- Le secteur Sanitaire, Médico Social et Social privé à but non lucratif
- Le secteur de la Santé au Travail Interentreprises
- Le secteur de l'Hospitalisation Privée
- Le secteur du Thermalisme

# LES PARTICULARITÉS DES MÉTIERS DES SECTEURS DE L'OPCO

Indispensables  
pour la société



Vocationnels

Usure et  
fatigabilité



Tournés vers  
l'humain



Représentations  
fortes du  
handicap

02

# ARRÊT MALADIE

De quoi parlons nous ?

## QU'EST-CE QU'UN ARRÊT MALADIE DE LONGUE DURÉE ?



On considère comme arrêt long, tout arrêt maladie d'une durée supérieure à **30 jours**.



En 2021, la durée des arrêts de longue durée continue d'augmenter en passant de 94 à **105 jours** en moyenne.

Ils concernent désormais **65%** des entreprises (contre 60% en 2020).



Les 2 principaux motifs d'arrêt long sont les **Accidents ou traumatismes (31%)** et les **Troubles psychologiques (16%)**



Les arrêts **courts** et **répétés** peuvent aussi être un signal à prendre en compte (*fatigue, soins réguliers à effectuer, etc.*)

03

# LIEN AVEC LES SALARIÉS PENDANT LES ARRÊTS MALADIE

STOP aux idées reçues !

# LIEN AVEC LE SALARIÉ PENDANT LES ARRÊTS MALADIE



## STOP AUX IDEES RECUES

Pendant un arrêt maladie, le contrat de travail est **suspendu**.

Cela signifie que l'employeur **ne peut plus contacter les salariés** afin de leur donner des **missions** ou de les interroger sur leurs **tâches**.

En revanche, aucune disposition légale ou réglementaire n'interdit au chef d'entreprise de **prendre des nouvelles** de son collaborateur absent.



# POURQUOI GARDER LE LIEN ?

80 % des salariés interrogés perçoivent **positivement** le fait que l'entreprise prenne de leurs nouvelles durant leur arrêt maladie.

Ce pourcentage passe à 89% pour les salariés absents ayant effectivement été contactés.

## Les attentes des salariés absents :

- Se sentir considéré par l'employeur, savoir comment les choses vont se passer au retour
- Savoir ce qui se passe dans l'entreprise
- Garder le lien social, ne pas se sentir oublié
- Pouvoir revenir plus sereinement dans l'entreprise, se sentir attendu
- Être informé des démarches à entreprendre

Source : étude Ayming 2019

04

# LOI SANTÉ : PRÉVENIR LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

# LA LOI SANTÉ : QU'EST-CE QUE C'EST ?



- **Loi du 2 août 2021** → mise en application à partir du **1er avril 2022** et avec des décrets qui s'échelonnent jusqu'au 1er Juillet 2024.
- **Objectifs principaux :**
  - Renforcer la prévention
  - Prévenir les risques de désinsertion professionnelle
  - Améliorer le suivi individuel des salariés

# LA LOI SANTÉ : QU'EST-CE QUI CHANGE ?



**Téléconsultation** : autorisation des visites médicales à distance



- Possibilité de recourir à la télémédecine pour le médecin du travail, l'interne ou l'infirmier.ère en santé au travail
- Démarche confidentielle
- Avec l'accord préalable du patient / salarié



Des dispositifs **nouveaux** et des **modifications** sur certains dispositifs pour mieux accompagner les salariés absents.



# CELLULE PDP – PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE POUR ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS ET LES SALARIÉS

Accompagner, via un **réseau pluridisciplinaire**, les salariés pour prévenir les risques de désinsertion professionnelle et favoriser le retour à l'emploi.

Cellule mise en place depuis le **31 mars 2022** au sein des **SPSTI**



## La cellule est composée :

- **Médecin du travail** → rôle d'animation et de coordination
- Infirmier en santé au travail
- Assistant de service social du SPSTI
- Psychologue du travail
- Ergonomes
- Chargé de missions maintien en emploi
- Assistant administratif



## Quand et comment la solliciter :

- La cellule PDP peut être mobilisée : **avant, pendant, ou après un arrêt de travail**
- **L'anticipation** étant toujours à privilégier.
- La demande doit obligatoirement être **validée par le salarié** et le médecin du travail
- La demande peut être initiée par :
  - Le salarié
  - L'entreprise
  - Le médecin du travail
  - Partenaire du maintien dans l'emploi (Cap emploi)
  - L'assurance maladie

**Source :** [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/instruction\\_du\\_26\\_avril\\_2022.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/instruction_du_26_avril_2022.pdf)



# CELLULE PDP – PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE POUR ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS ET LES SALARIÉS

Les actions proposées :

## Accompagnement individuel

- Mise en place d'un accompagnement via l'expertise de professionnels de santé
- Recherche de solutions **individuelles adaptées** à la situation du salarié
  - *Aménagement de poste*
  - *Aménagement du temps de travail*

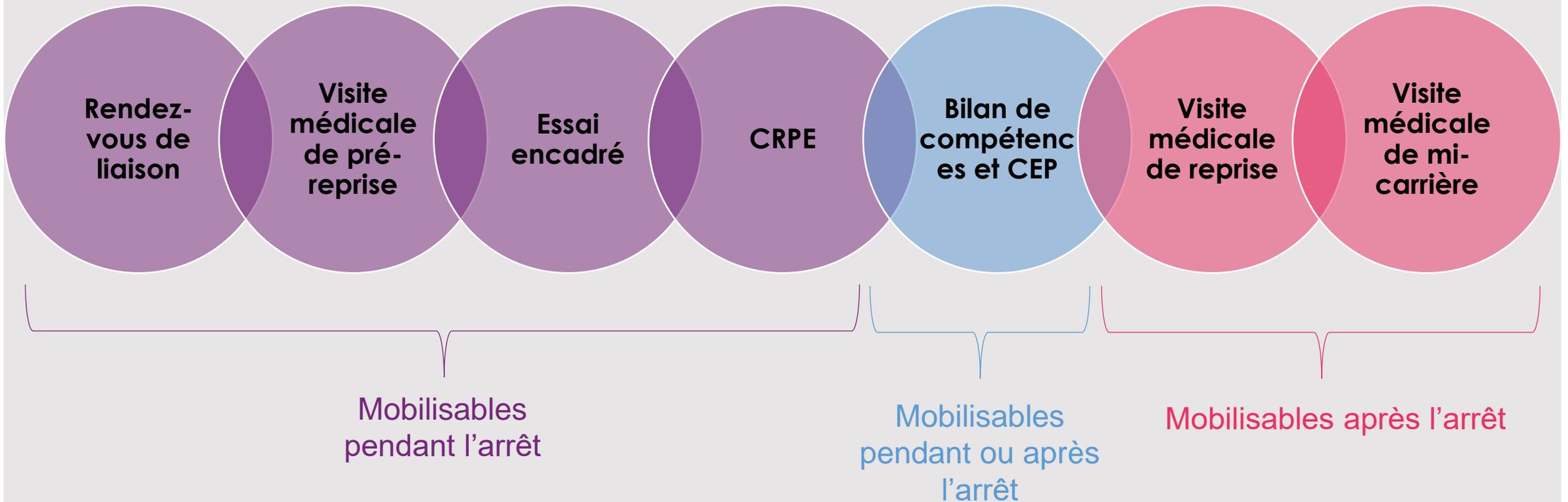
## Accompagnement collectif

- **Actions de prévention** dans les entreprises où il y a un risque de désinsertion professionnelle → le repérage se fait via la cellule PDP :
  - *Lors d'accompagnement individuel*
  - *S'il y a une récurrence dans les situations*
- *Informations et sensibilisation à destination des employeurs et salariés sur les facteurs de risque de la désinsertion professionnelle*
- *Sensibilisation sur le repérage précoce des salariés en risque de désinsertion*
- *Communication sur l'intérêt du rendez-vous de liaison et des différentes visites médicales*

05

# LES DISPOSITIFS MOBILISABLES POUR PRÉVENIR LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

# LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS MOBILISABLES POUR PRÉVENIR LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE





# LE RENDEZ-VOUS DE LIAISON POUR GARDER LE LIEN AVEC L'ENTREPRISE PENDANT L'ARRÊT



Rendez-vous entre l'**employeur**, le **salarié en arrêt de « longue durée »** et auquel le **service de prévention et de santé au travail** peut être associé.

**Objectif :** Maintenir un lien avec le salarié durant l'arrêt afin d'éviter la désinsertion professionnelle et faire de la prévention.

C'est l'occasion pour le salarié être informé sur :

- Les actions de prévention de la désinsertion professionnelle
- La visite de pré-reprise
- Les aménagements de poste et du temps de travail
- Les autres dispositifs existants (essai encadré, bilan professionnel, RQTH etc.)

NEW

# LE RENDEZ-VOUS DE LIAISON POUR GARDER LE LIEN AVEC L'ENTREPRISE PENDANT L'ARRÊT



## Quand :

- Pour tout arrêt de travail de **30 jours** (continu ou discontinu)
- *Nécessite d'avoir une extraction des salariés absents pendant 30 jours et plus*
- Le RDV a lieu **pendant** l'arrêt de travail



## Le RDV peut être à l'initiative :

- Du salarié
- De l'entreprise

**Il est facultatif : le salarié n'est pas tenu d'accepter ce rdv.**

## Peuvent-être présents (avec accord salarié) :

- Le médecin du travail / Cellule PDP ...
- Le référent handicap de l'entreprise



## Comment le mettre en place ?

- L'employeur à **l'obligation d'informer** le salarié qu'il peut mettre en place ce rendez-vous (par courrier, par mail, via l'intranet par exemple)
- L'employeur est tenu de proposer une date de rdv **dans les 15 jours** qui suivent la demande du salarié/l'acceptation.
- L'employeur doit informer son Service de Prévention et de Santé au Travail **8 jours avant la tenue du rendez-vous**. En effet, le SPST doit être **associé** au rendez-vous de liaison.
- Le rendez-vous peut avoir lieu en présentiel, en visioconférence ou par téléphone.

# LA VISITE DE PRÉ-REPRISE POUR ANTICIPER UNE REPRISE DANS LES BONNES CONDITIONS

Rendez-vous entre le **salarié en arrêt de « longue durée »** et le **médecin du travail**.

**Objectif** : anticiper le retour à l'emploi.

En accord avec le salarié, elle permet de préconiser d'éventuelles mesures spécifiques :

- Aménagement de poste
- Formation
- Reclassement
- Etc.

Elle ne peut pas donner lieu à un avis d'inaptitude.

**À ne pas confondre avec la Visite  
Médicale de Reprise (obligatoire après un arrêt  
supérieur à 60 jours – détails slides suivantes)**

# LA VISITE DE PRÉ-REPRISE POUR ANTICIPER UNE REPRISE DANS LES BONNES CONDITIONS

Rendez-vous entre le **salarié en arrêt de « longue durée »** et le **médecin du travail**.



## Quand :

- Pour tout arrêt de travail de **30 jours ou plus** (avant →
- Le RDV a lieu **pendant** l'arrêt de travail



## Le RDV est à l'initiative :

- Du salarié
- Du médecin traitant ou du médecin conseil de la sécurité sociale

**Il est facultatif**



## Comment ?

- Le salarié prend rendez-vous directement auprès du SPSTI
- Le rendez-vous est confidentiel, le salarié n'est pas tenu d'informer l'entreprise
- Conseil : proposer aux salariés, s'il est d'accord, de vous partager les conclusions du médecin du travail afin d'anticiper la mise en œuvre des solutions



## Personnes ressources :

- Manager
- Service RH / Mission Handicap
- Services de prévention et de santé au travail (SPSTI)

# L'ESSAI ENCADRÉ POUR LUTTER CONTRE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE

Permet de **favoriser le retour à l'emploi** en **évaluant la compatibilité** entre un poste de travail et l'état de santé de la personne.

## Objectifs :

Pendant une période de **14 jours** ouvrables (renouvelable 1 fois), on organise un retour sur le poste de travail avec pour objectif de :

- Tester la capacité à reprendre son ancien poste ;
- Tester un aménagement de poste (dont temps partiel thérapeutique) ;
- Tester un nouveau poste ;
- Préparer une reconversion professionnelle.

**Il s'adresse à** tout salarié présentant un risque de perte d'emploi à cause de son état de santé (pensionnés d'invalidité inclus) :

- quel que soit son contrat, (CDI, CDD, apprenti, intérimaire, stagiaire de la formation professionnelle),
- en arrêt de travail total ou partiel (en temps partiel thérapeutique ou en reprise de travail léger),
- Indemnisé par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) au titre d'une maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

# L'ESSAI ENCADRÉ POUR LUTTER CONTRE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE



## Quand :

L'essai encadré a lieu **pendant** l'arrêt maladie.

## Il peut être demandé par :



- Le salarié
- Le service social de la CARSAT
- Le SPST
- Un organisme spécialisé accrédité (ex : Cap emploi).
- Il nécessite l'accord de 3 médecins (*traitant, du travail et médecin conseil de la CPAM*) + 1 visite médicale auprès du médecin du travail



## Où ?

- Il peut avoir lieu au sein de l'entreprise du salarié ou dans une autre entreprise.



## Comment ?

- La demande d'essai encadré est adressée à la CPAM
- Après accord : un courrier formalise les engagements des parties prenante



## Il est suivi par :

- ✓ Un tuteur dans l'entreprise (manager, tuteur)
- ✓ Le médecin du travail et les organismes associés (Cap Emploi)
- ✓ La mission handicap
- ✓ Le service RH
- ✓ Peut être accompagné par un.e assistant.e sociale



## Bilan

- Un bilan rédigé par le tuteur
- Détermine la nécessité de prévoir d'autres accompagnement aménagement de poste / mobilisation de la cellule PDP)

# LA CONVENTION DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE POUR FACILITER LE RETOUR À L'EMPLOI PAR LA FORMATION

Dispositif de **formation** pour les salariés inaptes ou en risque d'inaptitude après un arrêt de travail.

## Objectifs :

- Se **réhabituer à un poste** dans l'entreprise d'origine,
- Apprendre une **nouvelle profession dans leur entreprise d'origine**,
- Apprendre une **nouvelle profession dans une autre entreprise**.

## Des formations adaptées à chaque situation :

- Formations tutorées via un tuteur au sein de l'entreprise
- Formations proposées par des organismes extérieurs, si besoin.

## A l'issue des formations :

- Réintégration de l'entreprise d'origine sur le poste ou poste équivalent
- Recrutement au sein de l'entreprise d'accueil

# LA CONVENTION DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE POUR FACILITER LE RETOUR À L'EMPLOI PAR LA FORMATION

Dispositif de **formation** pour les salariés inaptes ou en risque d'inaptitude après un arrêt de travail.



## Qui peut en bénéficier ?

- Salariés déclarés inaptes par le médecin du travail
- Salariés considérés en risque d'inaptitude dans le cadre de la visite de pré-reprise par le médecin du travail.
- *La RQTH et l'avis de la CDAPH ne sont plus obligatoires pour bénéficier de la CRPE.* 



## Comment ?

- Origine de la demande :
- Le salarié dépose une demande auprès de la CPAM
- Peut aussi venir de : la CPAM, du médecin du travail ou organismes spécialisés dans le maintien en emploi (Cap emploi)
- Mise en œuvre :
- Dispositif financé conjointement par la CPAM qui verse au salarié une partie de la rémunération sous forme d'IJ et l'employeur qui continue de verser une partie de la rémunération
- La convention est signée par : l'employeur et la CPAM → le partage de la prise en charge est défini dans la convention
- Durée : maximum **18 mois**

# BILAN DE COMPÉTENCES & CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

## Bilan de compétences

**Objectif :** analyser vos compétences professionnelles et personnelles, vos aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation ou de Validation des Acquis de l'Expérience.

**La démarche peut être est à l'initiative :**

- Du salarié
- De l'entreprise
- Du médecin du travail

**Comment :** Le bilan peut avoir lieu :

- En dehors du temps de travail (l'employeur n'est pas informé)
- Pendant le temps de travail (l'employeur doit donner son accord)
- Pendant un arrêt de travail

Le salarié ou l'entreprise sollicite un organisme pour réaliser le bilan de compétences.

**Où :** trouver un organisme via : vos compte personnel formation ou votre Conseiller en Evolution professionnel

**Durée :** maximum 24 heures

**Financement :**

- L'entreprise ou
- Le Compte Personnel de Formation (CPF) ou
- A titre privé

## Conseil en évolution professionnelle

**Objectif :** faire le point sur votre situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (*reconversion, reprise ou création d'activité...*).

**La démarche peut être est à l'initiative :**

- Du salarié

**Comment :**

- En dehors du temps de travail (RTT, le soir, congé sabbatique, congés sans solde)

*Un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles le CEP peut être fait sur le temps de travail.*

**Où :** via votre Conseiller en Evolution professionnel

**Durée :** pas de limite dans le temps.

**Financement :**

La prestation du CEP (entretien, conseil et accompagnement) est gratuite.

# LA VISITE DE REPRISE POUR ACCOMPAGNER LE SALARIÉ DANS SA REPRISE

Rendez-vous entre le **salarié en arrêt de « longue durée »** et le **médecin du travail**.

## Objectif :

S'assurer que le salarié est apte à le reprise sur son poste de travail. Elle peut aboutir à des préconisations par le médecin du travail

- Aménagement de poste
- Reclassement
- Formations
- Avis d'inaptitude



## Quand :

- Suite arrêt de 30 jours ayant débuté avant le 1<sup>er</sup> avril 2022
- Suite arrêt de 60 jours à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.
- Accident du travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours
- Maladie professionnelle (quelle que soit sa durée)
- Congé maternité



## Le RDV est à l'initiative :

- De l'entreprise

Elle doit être réalisée dans les **8 jours calendaires** suivant le retour.



## Comment ?

- Le service RH ou le manager prend rendez-vous directement auprès du service de prévention et de santé au travail (SPST)
- Le RDV peut avoir lieu en présentiel ou à distance : il est préférable de l'effectuer en présentiel



## Personnes ressources :

- Manager
- Service RH / Mission Handicap
- Services de prévention et de santé au travail (SPST)

# LA VISITE DE MI-CARRIÈRE POUR POURSUIVRE SEREINEMENT SON PARCOURS PROFESSIONNEL

Rendez-vous entre le **salarié âgé de 45 ans** et le **médecin du travail**.

## Objectifs :

- Etat des lieux de l'adaptation du poste avec l'état de santé du salarié en tenant compte des risques auxquels le salarié est exposé
- Évaluer les risques de désinsertion professionnelle pour des raisons de santé
- Sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels
- Identifier des besoins d'aménagement de poste



## Quand

- **Dans l'année civile** où le salarié atteint **45 ans**.
- Peut être organisé avant l'âge de 45 ans en même temps qu'une autre visite médicale. → le médecin du travail devra examiner le salarié dans les 2 ans avant l'année de son 45<sup>e</sup> anniversaire.

Sauf si accord de branche → périodicité définit dans l'accord.



## Qui est concerné :

Salarié en : CDI, CDD, Intérim, Contrat d'apprentissage

**A l'initiative** : de l'entreprise

**RDV avec** : le médecin du travail

# CE QU'IL FAUT RETENIR

**Il est possible de  
préparer le retour**  
à l'emploi des  
salariés pendant  
leur arrêt  
maladie

**Vous n'êtes pas  
seul(e)**  
Faites vous aider  
des autres  
acteurs

# POUR ALLER PLUS LOIN :

## ➤ VIDÉO TÉMOIGNAGE :

➤ L'ESSAI ENCADRÉ : [https://www.youtube.com/watch?v=fdb0\\_Zjr1jg](https://www.youtube.com/watch?v=fdb0_Zjr1jg)

## ➤ COMMENT FACILITER VOTRE RETOUR À L'EMPLOI APRÈS UN ARRÊT DE LONGUE DURÉE ? (AGEFIPH.FR)



## ➤ COMMENT OBTENIR LA RQTH (AGEFIPH.FR)



## ➤ ENQUÊTES AYMING : BAROMÈTRES ABSENTÉISME



# LA PRÉVENTION ET LA SANTÉ AU TRAVAIL : NE RESTEZ PAS SEUL

Disponible en  
2023

L'OPCO Santé à vos côtés pour  
vous soutenir face aux enjeux  
de **qualité de vie** et de  
**conditions de travail** pour un  
« mieux vivre au travail »



# NOTRE ACCOMPAGNEMENT, VOS DÉMARCHES

Centrée sur le **développement des compétences** au sein des établissements, **adaptée** à chaque niveau de maturité, réunissant l'ensemble des actions existantes à l'OPCO Santé et s'intégrant dans **l'écosystème de la Santé au travail**

Disponible en  
2023

- ▶ Le **diagnostic** en ligne
- ▶ Un entretien avec un **Conseiller pour un accompagnement personnalisé tout au long de la démarche**
- ▶ Une **préconisation** de parcours
- ▶ Un **suivi** avec votre conseiller tout au long de votre projet

Des actions de formation mobilisant diverses modalités pédagogiques



Un accompagnement RH (SRH + ou PCRH)



Des partenariats financiers et techniques

# LE POINT DE DÉPART : UN DIAGNOSTIC DE MATURITÉ

Disponible en  
2023



Un **autodiagnostic en ligne**, simple et concret, pour évaluer à tout moment son niveau de maturité sur les sujets de santé et QVT



Il pose les 1<sup>ers</sup> repères et constitue un **support d'échange** pour l'accompagnement de l'établissement par le conseiller OPCO.



Une **orientation automatique et personnalisée** vers les solutions proposées par l'OPCO Santé et ses partenaires et des ressources externes complémentaires



## 15 questions Organisées autour de 4 grandes thématiques :

- › Intégration de la Santé au travail & des conditions de travail à la **stratégie d'employeur**
- › **Compétence collective** : le rôle joué par chaque acteur et les compétences nécessaires
- › Complétude et caractère **durable** de la démarche de prévention
- › Prise en compte des enjeux et des spécificités des Branches

# DES PARCOURS ADAPTÉS À CHAQUE NIVEAU DE MATURITÉ

Disponible en  
2023



DES FORMATIONS EN LIGNE  
AVEC UN **FORMATEUR**  
**DÉDIÉ** ET DES INTERACTIONS  
AVEC LES PARTICIPANTS

DES LEÇONS EXPRESS À  
RÉALISER **À SON RYTHME** ET  
À REVOIR

**UNE MODALITÉ**  
**PÉDAGOGIQUE ET**  
**LUDIQUE** POUR TRAVAILLER  
SUR UN SUJET SÉRIEUX

- ▶ Les fondamentaux de la qualité de vie au travail (MOOC)
- ▶ Construire une stratégie de prévention efficace au sein de mon entreprise (Leçons Express)
- ▶ Conduire une politique de prévention à l'attention des salariés en situation d'aidant familial (Serious Game)

# DES PARTENARIATS POUR FACILITER L'ACCÈS À LA FORMATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS OU EN RISQUE D'INAPTITUDE



OETH

Informier, conseiller et communiquer sur le thème du handicap dans les établissements du **secteur sanitaire, social, médico-social privé à but privé non lucratif.**



AGEFIPH

Informier, sensibiliser et outiller les entreprises sur le thème du handicap dans les établissements de **l'hospitalisation privée, de SPSTI, du thermalisme.**



- Des actions nationales avec des webinars d'information sur le handicap au travail, à destination des employeurs et salariés
- Des actions régionales de sensibilisation des employeurs et salariés du secteur de l'OPCO Santé
- Des cofinancements possible de certaines formations avec l'OETH et l'Agefiph
- Des solutions de compensation du handicap pour le maintien en poste ou le suivi d'une formation

# MERCI

Marine PALLAS  
Cheffe de produit  
OPCO Santé

Elise MATHULIN  
Consultante  
THOMPOUSS CONSULTANTS

