

Contexte

L'AIST 87 assure le suivi de 7100 entreprises et 64 000 salariés. En 2014, 498 avis d'incapacité ont été prononcés par les médecins du travail. De ce constat et en réponse à l'une des missions des Services de Santé au Travail, l'AIST 87 a mené une réflexion pluridisciplinaire pour mettre en place un dispositif de prévention de la désinsertion professionnelle. Celui-ci se trouve inscrit dans la démarche de progrès AMEXIST III, le projet de service et le CPOM. Anticiper la réflexion sur la prévention de la désinsertion professionnelle, harmoniser et protocoliser l'approche pluridisciplinaire et rationaliser le suivi médical individualisé sont les axes majeurs de la mise en place du dispositif.

Objectifs du DPDP

- Détecter le plus précocement possible le risque de désinsertion professionnelle
- Mobiliser les solutions de maintien dans l'emploi
- Favoriser la mise en œuvre du maintien dans l'emploi et assurer le suivi

Objectifs pour le salarié

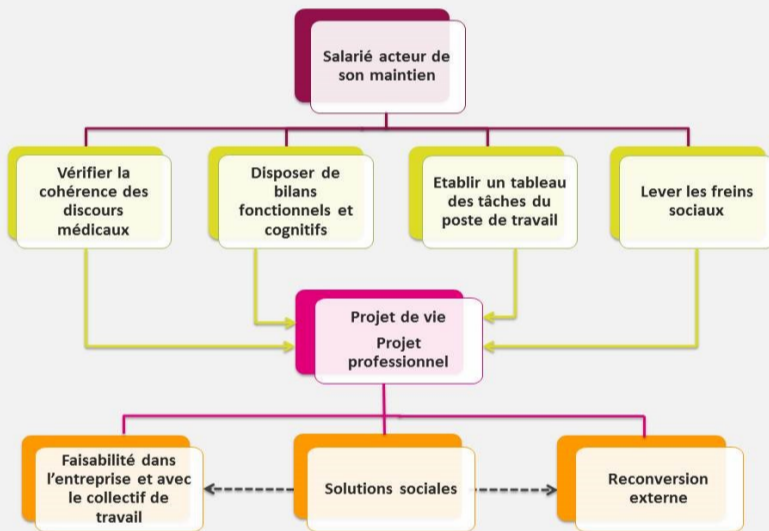
- Maintien au poste
- Reclassement dans l'entreprise
- Reconversion professionnelle ou création d'entreprise

Objectifs pour l'employeur

- Anticiper les situations à risque
- Remplir ses obligations légales en terme de reclassement

Méthodologie

Tous les médecins du travail de l'AIST87 sont formés à la méthode. Ils signalent à la coordonnatrice du dispositif, la situation des salariés en risque d'incapacité. L'examen de la situation est réalisé par l'équipe qui se réunit une fois par semaine.



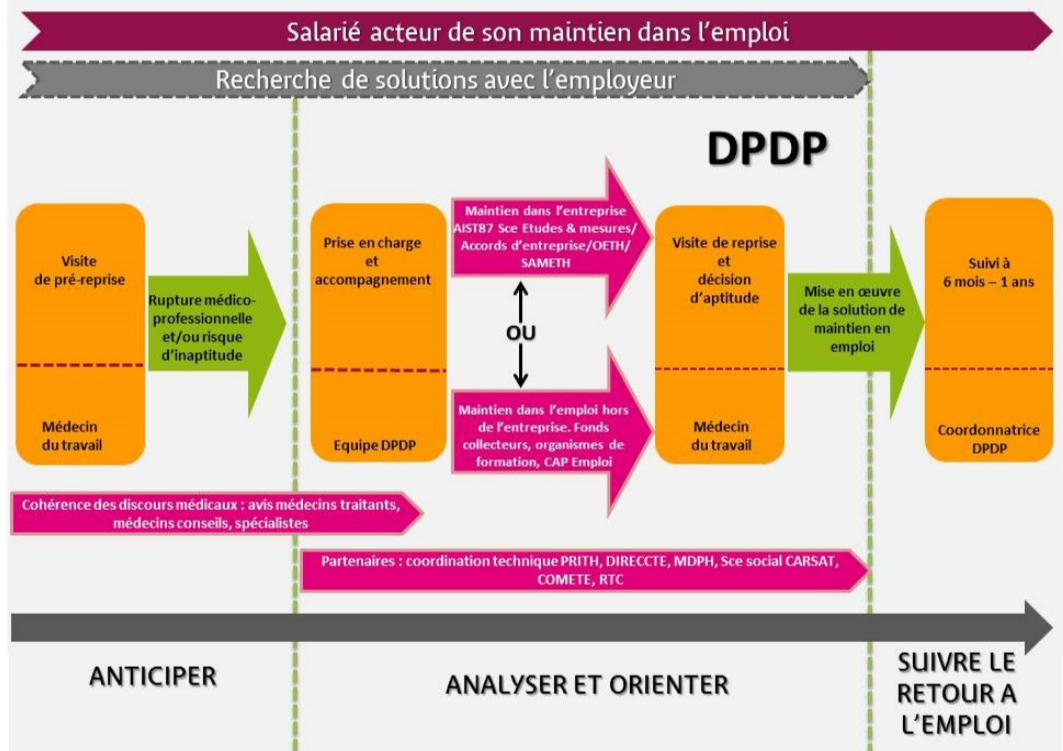
Prise en charge pluridisciplinaire pour l'entreprise et le salarié

Le dispositif est animé par sept professionnels formés à la dynamique du maintien dans l'emploi basée sur l'expérience du Dr JABES, médecin du travail, et du sociologue Mr PARAY (ALJP Formation).



Parcours d'accompagnement

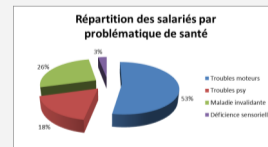
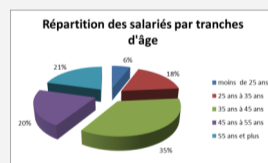
A l'issue de la visite médicale de pré-reprise, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement responsabilisant par le DPDP dès lors que le médecin pressent un risque d'incapacité au poste. En plus de ses ressources internes, le dispositif mobilise les compétences des partenaires extérieurs afin de donner au salarié les meilleures chances de maintien dans l'emploi.



Résultats

(données issues du 01/09/2015* au 01/05/2016)
*Date de démarrage du dispositif.

- 48 accompagnements (25 F/ 23 H)
- Prédominance pour les ruptures médicoprofessionnelles liées aux troubles moteurs
- 15% des salariés ne relèvent pas de l'obligation d'emploi
- 50 % des salariés ont une formation < au niveau IV (niveau BAC)
- 33 % des arrêts sont AT /MP
- La médiane de la durée de l'arrêt est de 1 an
- La majorité des accompagnements est réalisée durant l'arrêt de travail
- Majorité de salariés issue de TPE



L'accompagnement de chaque salarié par le DPDP a donné lieu aux ordonnances d'action suivantes

Bilan médical	48
Conseil orientation professionnelle	31
Bilan social, financier, accès aux droits	30
PSOP - Bilan de compétences	24
Etude de poste / Tableau des tâches	12
Négociation reclassement interne	10
Recherche de financement de formation	10
Orientation SAMETH	7
Bilan projet professionnel	7
Recherche de formation professionnelle sans bilan de compétences	4
Reprise temps partiel thérapeutique	4
Bilan psychologique	3
Demande de RLH à l'employeur (OETH)	2

Discussion

Le dispositif est mis en place depuis septembre 2015 et 14 accompagnements ont été finalisés :

- 5 salariés déclarés inaptes sont sortis du dispositif avec un projet professionnel
- 4 salariés sont restés dans leur entreprise avec aménagement de poste ou reclassement
- 2 salariés ont été maintenus en emploi par l'accès à un CIF et un CPF
- 2 salariés déclarés inaptes sont sortis du dispositif avec une solution sociale (retraite anticipée, invalidité)
- 1 salarié déclaré inapte a élaboré un nouveau projet de vie

L'accompagnement de chaque salarié s'effectue sur une durée > à 4 mois. La difficulté de reclassement dans l'entreprise est liée à la typologie des entreprises suivies par l'AIST87 : 96 % des entreprises ont moins de 50 salariés dont 83 % ont moins de 10 salariés. L'accompagnement par le dispositif se fait donc majoritairement vers du reclassement externe. L'existence du DPDP est récente, toutefois nous pouvons mettre en évidence que :

- Les compétences plurielles du DPDP sont indispensables pour la prise en charge globale du salarié.
- L'augmentation du nombre de signalements par les médecins du travail indique que le DPDP est perçu comme un soutien professionnel au regard des situations de maintien complexes rencontrées par le corps médical.

Conclusion

Le suivi des dossiers nous permet d'avoir une grille de lecture et une analyse sur les facteurs de désinsertion professionnelle et les risques d'incapacité.

Recenser les indicateurs (métiers, postes de travail, pathologies, ...) nous permettra d'élaborer des fiches métiers et conseiller les entreprises en prévention primaire.

Pour améliorer la qualité de notre accompagnement, il apparaît nécessaire d'optimiser les relations avec les nombreux partenaires de la PDP.