



Institut de Santé au Travail
du Nord de la France
Hauts-de-France

PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

Information / sensibilisation des entreprises

au moyen d'une grille d'entretien en cas d'arrêt de travail de salariés

RESULTATS DES ENTRETIENS REALISES DE 2023 à 2025

Action réalisée en coopération avec les SPSTI des Hauts-de-France et la MSA 59/62, avec l'appui de l'Université de Lille



Avec le soutien de :



DESCRIPTION DE L'ACTION

Contexte :

Dans le cadre de l'animation régionale du réseau PDP santé travail porté par l'ISTNF, une expérimentation a été menée en 2021 auprès de 21 entreprises suivies par un groupe projet composé de référents de SPSTI. Dans cette expérimentation, des entretiens avec les employeurs (ou leur représentant) ont été réalisés par les équipes santé-travail au moyen d'une grille standardisée. L'évaluation de cette expérimentation a montré un intérêt des entreprises pour la démarche et un besoin d'informations sur la thématique PDP. L'évaluation a également montré que cette démarche a été suivie, dans certaines entreprises, d'actions de sensibilisation pour le maintien en emploi auprès des salariés.

Par ailleurs, la loi Santé Travail du 2 août 2021 est venue renforcer les missions des SPST et elle a instauré des nouvelles mesures. Aussi, dans le cadre de l'animation régionale du réseau PDP santé travail, cette action a été proposée à l'ensemble des SPSTI des Hauts-de-France pour permettre une action commune entrant dans l'offre d'information et de conseil des SPST envers les entreprises. Elle a également été proposé à la MSA 59/62, membre du réseau régional.

La démarche consiste à rencontrer les employeurs ou leur représentant pour les informer en fonction de leurs connaissances et de leurs besoins, plutôt que par des outils d'informations standardisés. Une grille d'entretien permet à un membre de l'équipe santé-travail d'accompagner l'entreprise en s'adaptant à ses spécificités. Le but premier est d'ouvrir le dialogue avec l'employeur. Une documentation est fournie en complément.

Cette action est inscrite au PRST4 Hauts-de-France, axe 2, OBOP4, action 2.4.2.

Objectifs :

- 1) Informer et sensibiliser les entreprises pour le retour et le maintien en emploi des salariés après un arrêt de travail
- 2) Evaluer la progression des connaissances à 1 an sur le sujet du maintien en emploi.

Méthodologie d'action :

- Rencontrer les employeurs d'entreprises de 11 à 49 salariés pour les interroger au moyen de la grille et les informer en fonction de leurs réponses
- Rappeler les entreprises un an plus tard avec la même grille pour évaluer l'impact des informations fournies sur la connaissance et le comportement des entreprises.
- Enregistrer les données des deux entretiens à un an d'intervalle sur une base de données commune gérée par l'ISTNF

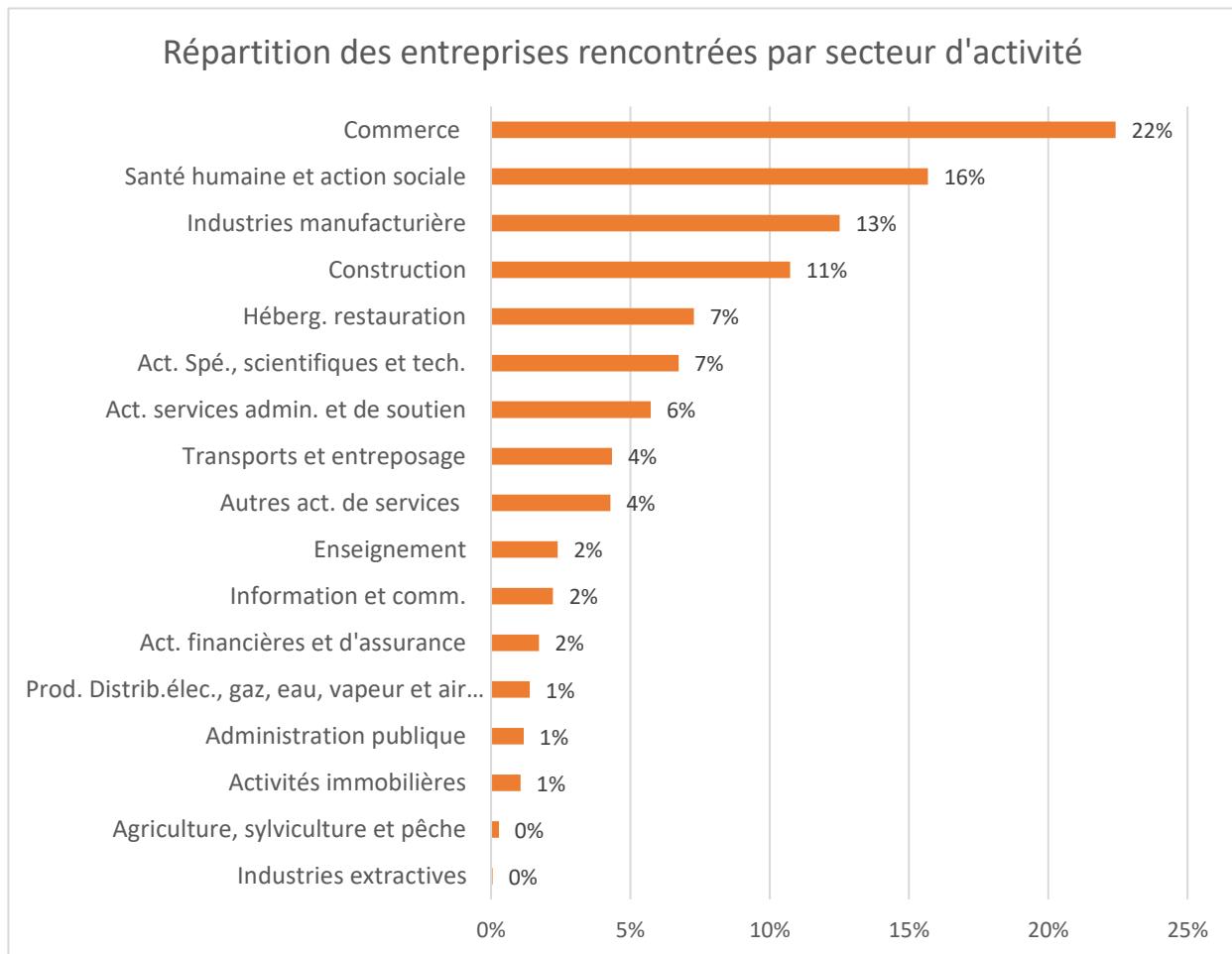
L'action a démarré mi-2023, le traitement des données à l'échelle régionale s'est terminé fin 2025. Chaque SPSTI dispose maintenant des outils pour poursuivre (ou démarrer) l'action à leur rythme envers leurs adhérents.

LES RESULTATS DES ENTRETIENS INITIAUX AVEC LES ENTREPRISES

➤ Caractéristiques de l'échantillon :

Le nombre total d'entreprises rencontrées par sept SPST de 2023 à 2025 est de 1 799.

La taille moyenne des entreprises rencontrées est de 23 salariés.



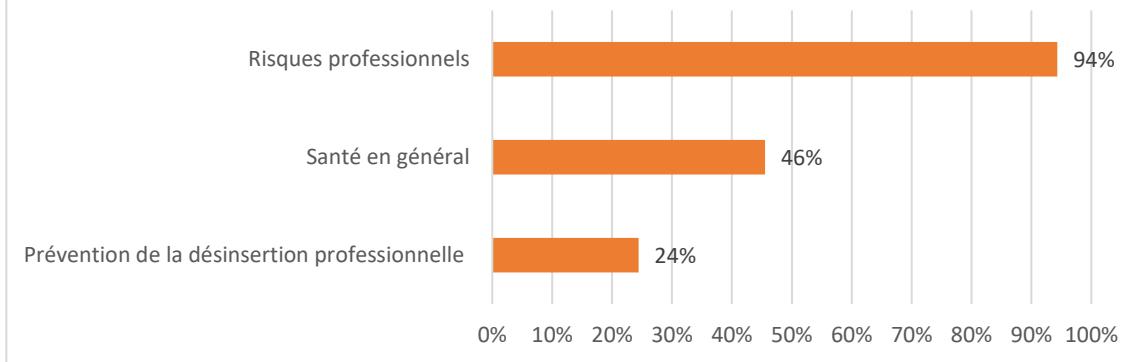
1. Expérience passée dans l'entreprise

85 % des entreprises interrogées ont déjà eu des salariés en arrêt de travail de plus de 3 mois.

2. Communication aux salariés de messages de prévention

83 % des entreprises communiquent des messages de prévention à leurs salariés, 24 % d'entre elles communiquent des messages pour la prévention de la désinsertion professionnelle.

Thèmes des messages communiqués



Les entreprises qui ne communiquent pas de messages de prévention à leurs salariés ont évoqué les motifs suivants :

- 47 % par manque d'outils ou d'information
- 39 % par manque de temps
- 26 % ont d'autres raisons, les plus fréquentes étant : n'y pense pas, pas besoin, pas de demande.

3. Pendant l'arrêt de travail d'un salarié :

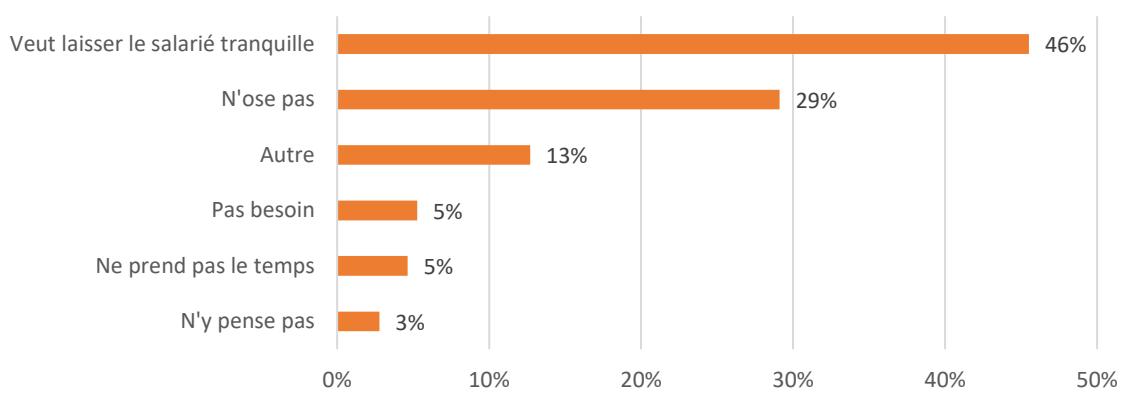
3.1. Maintien du contact avec le salarié :

84 % des entreprises rencontrées gardent le contact avec leurs salariés en arrêt de travail. Les contacts sont effectués par téléphone (87 %) et/ou par mail (36 %).

Les critères de contact avec les salariés pendant l'arrêt de travail :

- Systématique pour tous : 38 %
- Au cas par cas : 38 %
- A partir d'un certain temps d'arrêt : 17 %
- Autres : 7 % (en cas d'AT, process RH, par les collègues, initiative du salarié).

Raisons de non contact avec le salarié pendant l'arrêt



Les autres raisons citées relèvent de l'interdiction par la réglementation.

3.2. Le rendez-vous de liaison :

23 % des entreprises connaissaient le rendez-vous de liaison. Parmi elles, 55 % en informent leurs salariés, et 56% le proposent à leurs salariés.

Les entreprises qui proposent le rendez-vous de liaison le font, pour 46 % d'entre elles systématiquement pour tous les salariés en arrêt d'au moins 30 jours, 54 % procèdent au cas par cas.

Les entreprises qui ne proposent pas de rendez-vous de liaison à leurs salariés sont 37 % à penser que cela n'est pas obligatoire et 17 % ne perçoivent pas l'intérêt, 46 % n'ont pas répondu.

3.3. La visite de pré-reprise :

84 % des employeurs connaissent la possibilité d'une visite de pré-reprise entre le salarié et le médecin du travail. Parmi eux, 21 % n'informent pas leurs salariés de cette possibilité.

3.4. Etude des possibilités d'aménagement / adaptation de poste ou reclassement, pendant l'arrêt :

80 % des entreprises interrogées étudient les possibilités d'aménagement, d'adaptation ou de reclassement pendant l'arrêt de travail du salarié ; 78 % sont aidées par des services externes (SPST, cap emploi).

Parmi les entreprises qui n'étudient pas les possibilités d'aménagement, d'adaptation ou de reclassement pendant l'arrêt du salarié :

- 79 % attendent les préconisations du médecin du travail
- 16 % ne connaissent pas les aides
- 5 % ne savent pas à qui s'adresser

4. Au retour du salarié après son arrêt :

4.1. Accueil du salarié à son retour après un arrêt long :

80 % des entreprises organisent l'accueil d'un salarié au retour d'un arrêt de travail supérieur à 3 mois (*information des changements dans l'entreprise, information du collectif, prise en compte des besoins du salariés, ...*).

4.2. Organisation du travail lors du retour au travail du salarié (hors préconisations du médecin du travail) :

- ✓ Pour 66 % des entreprises, les salariés peuvent ajuster leurs horaires de travail en fonction de leur état de santé.
- ✓ Pour 66 % des entreprises, les salariés peuvent adapter leurs tâches de travail en fonction de leur état de santé.
- ✓ Pour 42 % des entreprises, les salariés qui le souhaitent peuvent être affectés à un autre poste en fonction de leur état de santé au retour de leur arrêt de travail.

5. Evaluation à un an

Les premiers rappels (127) effectués ont montré que les interlocuteurs avaient souvent changé dans les entreprises et que les informations n'avaient pas été intégrées dans les dispositifs de l'entreprise.

L'action de rappel étant chronophage, cet objectif n'a pas été poursuivi.

On peut toutefois retenir que ces actions d'information doivent être régulièrement renouvelées dans les entreprises, les interlocuteurs concernés évoluant rapidement.

CONCLUSION

Les messages de prévention de la désinsertion professionnelle sont les moins fréquemment abordés, le plus souvent par manque d'outils ou d'informations.

Pendant un arrêt de travail prolongé d'un salarié, la plupart des employeurs gardent le contact avec leurs salariés, systématiquement ou au cas par cas et le plus souvent par téléphone. Les employeurs qui ne contactent pas leurs salariés pendant leur arrêt, exprime le plus souvent ne pas oser et préfèrent laisser le salarié tranquille.

Le rendez-vous de liaison est encore mal connu des entreprises et lorsqu'il est connu n'est pas proposé systématiquement aux salariés.

La visite de pré-reprise en revanche, est assez bien connue des employeurs mais peu d'entre eux communiquent l'information de cette possibilité à leurs salariés.

La majorité des entreprises étudient les possibilités d'aménagement ou d'adaptation des postes, pendant l'arrêt de travail, avec l'aide du SPST ou du Cap emploi. Les autres ne connaissent pas les aides ou attendent les préconisations du médecin du travail lors de la reprise.

L'évaluation à un an a permis de montrer que ces actions d'information doivent être régulièrement renouvelées dans les entreprises, les interlocuteurs concernés évoluant rapidement – ce qui rend non pertinente l'évaluation de ces connaissances à un an.

Pour conclure, les données recueillies lors des entretiens illustrent certains manques de connaissances des employeurs face à la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés rencontrant un problème de santé. Cette démarche est un moyen pour fournir aux employeurs une information adaptée à leurs besoins et à leur niveau de connaissance.

GRILLE D'AIDE A L'AUTODIAGNOSTIC DES CONNAISSANCES ET ACTIONS EN ENTREPRISE POUR LE RETOUR AU TRAVAIL D'UN SALARIE APRES UN ARRET

N° adhérent : _____

Entretien initial (T0) - Date :/...../..... Entretien à un an (T1) - Date :/...../.....

L'entretien à 1 an n'a pas pu être réalisé pour la raison suivante :

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> L'entreprise n'existe plus | <input type="checkbox"/> L'entreprise a refusé |
| <input type="checkbox"/> L'entreprise a été radiée | <input type="checkbox"/> Autre raison |

(Si l'entretien à 1 an n'a pas pu être réalisé, cette première partie doit être saisi et le dossier est clos)

L'interlocuteur dans l'entreprise était le même à l'entretien à 1 an qu'à l'entretien initial

OUI NON

Nombre de salariés dans l'entreprise : _____

Code NAF : _____

Expérience passée

1. L'entreprise a déjà été confrontée à un arrêt de travail de longue durée (>3 mois)

OUI NON

Communication / Soutien aux salariés en général

2. L'entreprise communique des messages de prévention à l'ensemble des salariés.

OUI NON

Si oui, de quel ordre sont les messages de prévention ?

- Santé en général (alimentation, activité physique, ...)
- Risques professionnels (port d'EPI, postures, utilisation du matériel adapté, ...)
- Maintien en emploi, prévention de la désinsertion professionnelle

Si non, pourquoi ?

- Manque d'outil ou d'information
- Manque de temps
- Autre, précisez : _____

Pendant l'arrêt de travail d'un salarié

3. L'entreprise (direction, employeur, CSE, manager) garde le contact avec le salarié en arrêt de travail

OUI NON

Si oui :

- Par quel(s) moyen(s) : Par mail Par téléphone
- Sur quel critère : Systématiquement pour tous Au cas par cas
- A partir d'un certain temps d'arrêt Autre, précisez

Si non, pourquoi ?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Pas besoin | <input type="checkbox"/> N'y pense pas |
| <input checked="" type="checkbox"/> Veut laisser le salarié tranquille | <input type="checkbox"/> Ne prend pas le temps |
| <input type="checkbox"/> N'ose pas | <input type="checkbox"/> Autre, précisez |

4. L'entreprise connaît le RDV de liaison OUI NON (si non, passez à la question 7)

5. L'entreprise informe les salariés de leur possibilité de solliciter ce RDV de liaison ?
 OUI NON

6. L'entreprise propose le RDV de liaison avec les salariés en arrêt depuis au moins 30 jours
 OUI NON

 Si oui, Systématiquement pour tous Au cas par cas

 Si non, pourquoi ? Pas obligatoire Ne voit pas l'intérêt

7. L'entreprise connaît la possibilité d'une visite de pré-reprise entre le salarié et le médecin du travail
 OUI NON

 Si oui, l'entreprise fait connaître cette possibilité aux salariés OUI NON

8. L'entreprise étudie les possibilités d'aménagements/adaptation de poste ou reclassement
 OUI NON

 Si oui, avec de l'aide extérieure (SPST, Cap Emploi) OUI NON

 Si non, pourquoi ?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ne connaît pas les aides | <input type="checkbox"/> Ne sait pas à qui s'adresser |
| <input type="checkbox"/> Attend les préconisations du MT à la visite de reprise | |

9. L'entreprise organise l'accueil du salarié au retour d'un long arrêt (> 3 mois) (information des changements dans l'entreprise, information du collectif, prise en compte des besoins du salarié...) OUI NON

Organisation du travail au retour au travail du salarié

Hors préconisations du médecin du travail (ex : arrêt de moins de 60 jours)

10. Les salariés peuvent ajuster les horaires de travail en fonction de leur état de santé
 OUI NON

11. Les salariés peuvent adapter leurs tâches à leur état de santé
 OUI NON

12. Les salariés qui le souhaitent peuvent être affectés à un autre poste en fonction de leur état de santé
 OUI NON

Vous serez recontacté dans un an par téléphone, en attendant n'hésitez pas à solliciter votre SPST pour tout conseil ou information sur vos droits et obligations.