MGEN. Première mutuelle des agents du service public

Parcours Intégré de Santé au Travail - PIST 85 :
Une solution d'accompagnement innovante, entre médecine préventive et médecine primaire

En 2019, la direction des services départementaux de Vendée de l'Éducation Nationale a lancé le projet Parcours Intégré de Santé au Travail (PIST 85), une expérimentation innovante pour la prévention de la santé au travail. PIST est un parcours d'accompagnement des personnels de l'Éducation nationale identifiés en fragilité pour raisons de santé. Objectif : prévenir une éventuelle rupture professionnelle, en abordant des questions de santé au travail et en les articulant avec leurs préoccupations professionnelles spécifiques.

Arnaud Simon, Secrétaire Général Adjoint et Directeur des Ressources Humaines de l'Académie de Nantes et **Mickaël Tertrais,** Secrétaire Général de la direction des services départementaux de Vendée, reviennent sur ce projet et en tirent les premiers enseignements.

Comment est née l'idée de PIST ?

Mickaël Tertrais : Lorsque j'ai pris mes fonctions en 2019, deux sujets me tenaient particulièrement à cœur, l'un et l'autre autour de la notion de parcours : le parcours d'intégration et le parcours de résilience. C'est à l'occasion d'échanges croisés avec le médecin de prévention et les autres professionnels de la santé au travail, lors de l'élaboration du plan de prévention départemental, que l'idée est née. Nous sommes partis du constat que les trajectoires professionnelles ne sont plus linéaires et comportent des ruptures et des traumatismes.

Comment aider les personnels à rebondir ? Nous avons mis en place un comité de pilotage intégrant les médecins de prévention, les conseillers techniques, les espaces d'accueil et d'écoute, ... Tous les acteurs locaux ont eu à cœur de s'en emparer.

Arnaud Simon : L'académie de Nantes, c'est 64 000 personnels répartis sur un peu plus de 3 500 lieux de d'exercices. Nous conduisons déjà un certain nombre d'actions en lien avec l'accompagnement des ressources humaines, collectives et individuelles.

Nous disposons, par exemple, d'un centre de réadaptation, porté avec la collaboration de MGEN.

Le projet PIST est une initiative locale prise dans un département, avec le soutien de l'autorité académique. C'est le résultat de la rencontre d'acteurs locaux, des services de l'Éducation nationale et de MGEN, qui avaient déjà l'habitude de travailler ensemble, et qui ont vu l'occasion de développer un concept innovant, en aval de ce que nous faisons déjà pour la prévention.

Mickaël Tertrais : On est entre la prévention primaire et le curatif. La réussite dépend de la qualité de l'identification des potentiels bénéficiaires du dispositif. Des commissions RH réunissent notre médecin de prévention, les conseillers en évolution professionnelle, les assistantes sociales, etc.

Ce sont eux, sur le terrain, qui détectent les signaux faibles de ceux qui peuvent éventuellement être en rupture avec le système et auraient besoin d'être accompagnés, soit pour rebondir dans l'activité qui est la leur, soit pour aller vers une reconversion dans laquelle ils trouveront davantage leur compte. Le dispositif PIST ne s'adresse pas exclusivement aux enseignants même s'ils représentent finalement 80 à 90% des bénéficiaires.

À ce jour, il a intégré surtout des femmes, ce qui est plutôt représentatif du public de l'Éducation nationale, et notamment des personnels entre 40 et 50 ans. Cela correspond sans doute à un moment de la vie où l'on s'interroge sur sa trajectoire, alors que l'horizon reste large devant nous, mais que les choix faits à ce moment seront déterminants pour la suite.

Comment la proposition d'accompagnement est reçue par les bénéficiaires ?

Mickaël Tertrais : L'intégration dans le parcours repose sur des entretiens préalables avec les personnes jugées éligibles. Celles-ci ont, à un moment ou un autre, effectué une demande d'accompagnement, auprès d'une assistante sociale ou d'un conseiller en évolution professionnelle. Mais il est impératif qu'elles aient conscience de l'engagement que leur participation requiert, parce qu'elle va impacter leur temps de travail, mais aussi leur temps personnel. Nous souhaitons nous assurer que la personne suive ce parcours dans son intégralité, c'est-à-dire 18 mois. À ma connaissance, nous n'avons essuyé, à ce jour, aucun refus, même si certains participants ont dû renoncer en cours de démarche pour des raisons de santé.

Arnaud Simon : C'est ici que l'on constate que l'identification des bons profils est la clé pour intégrer le dispositif avec succès. La proposition d'accompagnement peut susciter un effet de surprise chez l'intéressé. Il a besoin de comprendre le parcours et les raisons qui nous poussent à le lui proposer ; et surtout l'engagement attendu de sa part. C'est un dispositif qui permet aux bénéficiaires de devenir acteurs de leurs propres parcours professionnels. Il suppose un réel engagement et se fait donc sur la base du volontariat.

Combien d'agents ont pu jusqu'alors en bénéficier ?

Mickaël Tertrais : On atteint la trentaine de personnes accompagnées. Le travail se fait par groupe de 12 personnes, ce qui permet un accompagnement personnalisé tout en offrant un maximum d'interactions. Ils profitent ainsi d'une approche globale, cognitive, physique et affective, avec des interventions d'orthophonistes, de formatrices, de psychopédagogues, d'intervenants de la médecine du travail,... La démarche est bienveillante mais veille à les remettre dans une trajectoire positive sans tomber dans l'assistanat. La résilience ne se décrète pas et ne peut pas se faire dans l'immédiateté. Elle nécessite un temps long, d'où la durée de 18 mois du programme.

Quels ont été les principaux enseignements au bout de 3 ans ?

Mickaël Tertrais : Depuis le lancement du projet, nous avons beaucoup travaillé, et re-travaillé, sur l'étude des impacts. Le parcours est jalonné de questionnaires, à destination des bénéficiaires, comme des employeurs. Le mieux-être au travail n'en reste pas moins difficilement mesurable. Sur la dernière cohorte, l'ensemble des participants estime que le dispositif leur a permis de mieux comprendre les déterminants de la santé au travail. Et ils apprécient de disposer désormais d'un package d'outils et de ressources pour corriger leur posture, leur organisation du travail,...

Arnaud Simon : Tout d'abord, je dirai qu'on voit la valeur et l'importance de l'approche plurielle du projet. La diversité des intervenants, dans l'accompagnement comme dans le pilotage du projet est d'une grande richesse. Ensuite, et en tenant compte de cette pluralité, PIST a réussi à inscrire sa vision dans un parcours structuré autour d'étapes claires, dispensant un contenu pour la 1re année et un autre pour la 2e, avec des modules structurés, portés par des professionnels experts de leur domaine. Cela offre une démarche pensée et réfléchie pour permettre une progression des participants. Un autre avantage est la construction du dispositif autour du participant qui le place au cœur de son changement. Lui seul peut être acteur de ses choix, aidé dans la compréhension de ce qui lui arrive par des outils et méthodes mis à sa disposition.

Par ailleurs, le dispositif étant désormais connu au sein de l'Académie, il suscite des échanges dans le cadre du pilotage académique avec nos partenaires dont MGEN. Je suis persuadé que cela nourrit indirectement nos réflexions d'ensemble sur les actions de prévention.

Enfin, il faut préciser qu'une telle expérimentation nécessite un portage institutionnel fort, non seulement dans la mobilisation des professionnels que pour le défendre durablement en interne et l'expliquer aux organisations syndicales.

Est-il prévu de le généraliser hors des frontières de la Vendée ?

Arnaud Simon : C'est en effet un souhait exprimé par l'ensemble des représentants des autres départements de l'Académie. Nous n'y sommes pas opposés mais restons prudents. Nous avons vu à quel point la proximité du travail en local avait été primordiale pour la réussite de PIST 85.

Elle tient à la mobilisation de personnalités autant que de personnels. Il faut rappeler aussi que c'est un dispositif qui mobilise beaucoup les acteurs de l'accompagnement et représente une grosse charge de travail. Enfin, rappelons que PIST est un dispositif qui ne vient pas en concurrence ou en substitution à d'autres dispositifs qui existent.

Nous pouvons également développer d'autres projets, qui s'en rapprocheront, tout en ayant peut-être une dimension locale spécifique.

Un collaboration étroite Éducation nationale - MGEN

Sylvie ARNAUD, Responsable régionale prévention, Régions Pays de la Loire et Extra Métropolitaine et coordinatrice du projet PIST pour MGEN

« Nous avons pris appui sur l'accord-cadre entre MGEN et MENJS qui fixe les actions concertées et financées à parité, entre autres, dans le domaine de la santé et du bien-être au travail. Nous avons constitué un groupe de pilotage du projet avec la DSDEN de Vendée, composé de la conseillère en évolution professionnelle pour l'Éducation nationale de la Vendée, de la directrice du CRN et de moi-même, en charge de la prévention pour MGEN. Nous avons ensuite réuni un groupe de travail DSDEN-MGEN-Rectorat ; un groupe pluriprofessionnel, comportant les acteurs concernés par les problématiques de ressources humaines et de santé au travail, pour construire le parcours, ses objectifs et les moyens de mise en œuvre au regard de l'existant. Le groupe de pilotage a coordonné le déploiement du parcours et mobilisé les ressources internes à l'Éducation nationale ainsi que le réseau des intervenants de MGEN. »

MGEN, membre du groupe VYV, est une mutuelle régie par le Code de la mutualité et la première mutuelle en cotisations individuelles. Classement Argus de l'assurance, oct. 2023.
DirCom MGEN - 2404-PR-PIST - © Illustration : Camilo Huinca