

L'essentiel

Les dispositifs de prévention des risques de désinsertion professionnelle (PDP)



Des solutions pour accompagner le retour à l'emploi

En arrêt de travail ou au moment de la reprise, certains salariés peuvent rencontrer **des difficultés à reprendre leur emploi**. Vous êtes un interlocuteur privilégié pour **prévenir la désinsertion professionnelle** et les aider à conserver leur poste ou à accéder à un emploi compatible avec leur état de santé.

Des dispositifs d'aide visant à repérer, anticiper et accompagner les situations qui risquent d'éloigner durablement le salarié de son emploi existent.

Pour tous renseignements

<https://maintienemploi.carsat-bfc.fr/>

Le rendez-vous de liaison

Il permet de **maintenir le contact entre l'employeur et le salarié** pendant un arrêt de travail de longue durée.

Qui est concerné ?

Tout salarié en **arrêt de travail de + de 30 jours continu ou discontinu** (arrêts courts successifs ou arrêt maladie de longue durée)

Le rendez-vous de liaison

Il ne s'agit pas d'une visite médicale, mais d'un **entretien facultatif** à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sachant que le salarié peut refuser ce rendez-vous.

Les objectifs

- Informer le salarié sur ses droits et du dispositif de prévention de la désinsertion professionnelle
- Présenter les possibilités d'aménagements du poste ou du temps de travail
- Évoquer l'organisation d'une visite de pré-reprise si nécessaire

L'employeur

- Proposer une date de rendez-vous dans un délai de 15 jours, si le salarié accepte ou sollicite ce rendez-vous
- Échanger avec le salarié, en présentiel dans les locaux de l'entreprise ou à distance (téléphone ou visio)
- Prévenir au moins 8 jours avant le rendez-vous, le service de prévention et de santé au travail (SPST)

La visite de pré-reprise



La **visite de pré-reprise** a pour objectif d'anticiper et d'adapter le retour à l'emploi en tenant compte de l'état de santé et des capacités du salarié. Cela concerne les salariés en **arrêt de travail de + de 30 jours continu ou discontinu** (arrêts courts successifs ou arrêt maladie de longue durée)



La **visite de pré-reprise** ne remplace pas la **visite médicale de reprise**, qui reste obligatoire dans les 8 jours suivant le retour effectif du salarié et qui est organisé par l'employeur.

Cependant « La visite de reprise ne sera plus obligatoire lorsqu'une visite de pré-reprise a été réalisée dans les 30 jours précédents et que le médecin du travail n'a identifié aucune difficulté particulière. »



Les salariés en arrêt maladie longue durée

Le temps partiel thérapeutique

Votre salarié reprend son travail progressivement, après ou sans arrêt maladie en travaillant à temps réduit.



1 Visite de reprise avec le médecin du travail

Le médecin du travail émet un **avis sur les conditions de reprise** (horaires, tâches, temps de travail...)



2 Aménagement du temps de travail

L'employeur met en oeuvre les aménagements recommandés par le médecin du travail



3 Attestation de salaire mensuelle

L'employeur fournit une attestation de salaire **en début de chaque mois** pour le calcul des indemnités

3 dispositifs pour permettre le retour au poste ou le reclassement sur un autre poste de travail, envisager une reconversion en dehors de l'entreprise

L'essai encadré

Il s'agit d'un dispositif clé pour faciliter le retour à l'emploi d'un salarié en arrêt de travail.

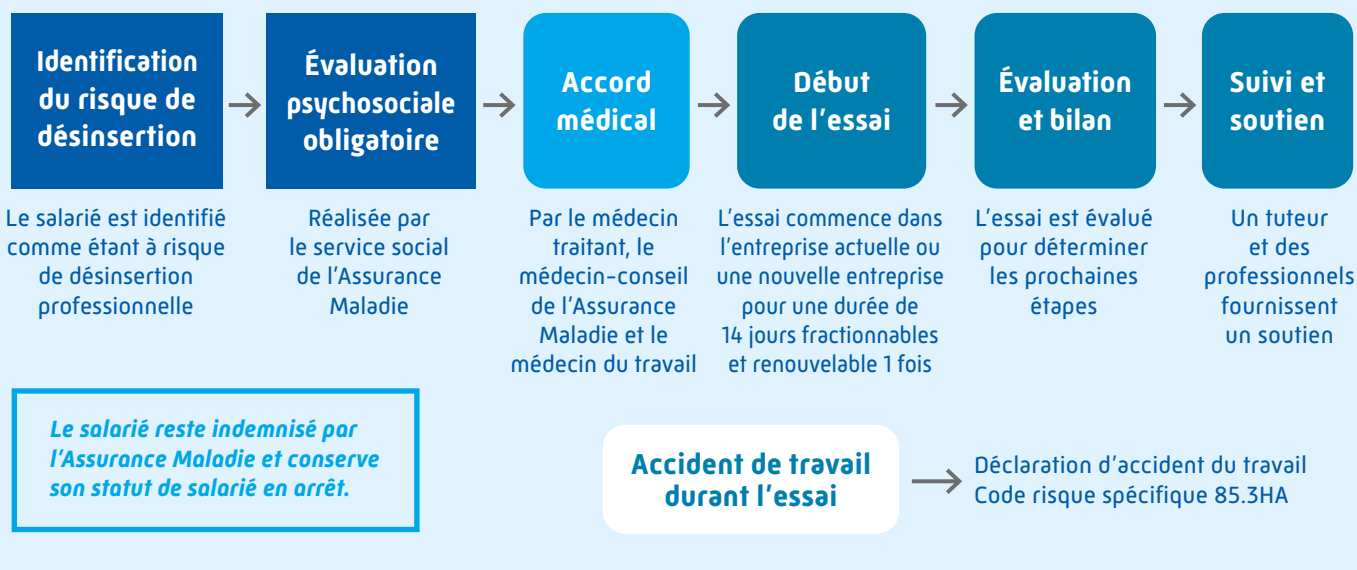
Les objectifs

- Tester la capacité du salarié
- Reprendre son poste
- Occuper un poste aménagé
- Envisager un nouveau poste
- Envisager une reconversion professionnelle

512 essais encadrés

réalisés en Bourgogne
Franche-comté en 2024

Source : Bilan PDP 2024



La convention de rééducation professionnelle en entreprise

Conditions à remplir par le salarié

- Être sous contrat de travail
- Être en arrêt de travail
- Être indemnisé par l'Assurance Maladie
- Être déclaré inapte ou à risque d'inaptitude par le médecin du travail

Un accompagnement du salarié vers un emploi adapté

Pour se réadapter à son ancien poste ou se former à un nouveau métier si des raisons de santé l'empêchent d'exercer son emploi actuel.



+ D'INFOS

CONTACTEZ VOTRE CONSEILLER

3679

Service gratuit
+ prix appel

ameli.fr

Le bilan de compétences

Il aide à évaluer les compétences, les aptitudes et les motivations afin de construire un projet professionnel ou de formation adaptée.

1 Le bilan de compétences, 3 phases obligatoires

Phase préliminaire :

Analyse des besoins du bénéficiaire, choix du format adapté et définition des modalités du bilan

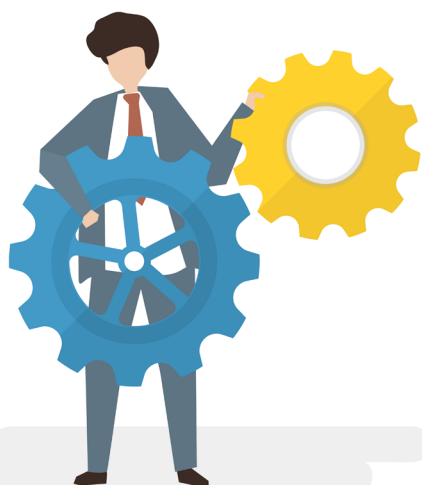
Phase d'investigation :

Elaboration ou validation du projet professionnel, ou proposition d'alternatives

Phase de conclusion :

Appropriation des résultats, planification des projets professionnels et remise d'un **document de synthèse**.

2 Accord du médecin traitant et du médecin conseil de l'Assurance Maladie



Les résultats du bilan de compétences sont la seule propriété de votre salarié.

La durée peut varier selon le besoin de votre salarié (max 24h qui peut être étalé sur plusieurs semaines ou mois)

Il peut être financé via le **Compte Professionnel de Formation**, par l'employeur ou à titre personnel

Les acteurs autour du salarié en arrêt de travail

Le médecin traitant

- Prescrit l'arrêt de travail et les soins
- Peut demander une visite de pré-reprise au Médecin du Travail

Le médecin conseil de l'Assurance Maladie

- Assure le suivi médical
- Propose au salarié une orientation vers le service social et la Médecine du Travail

L'employeur

- Informe le salarié des dispositifs PDP
- Met en place les dispositifs en cas de besoin

Le médecin du travail

- Émet des recommandations pour l'aménagement de poste à l'employeur
- Prépare les conditions de reprise avant la fin de l'arrêt si besoin

L'Assurance Maladie

- Service Social** : propose des bilans de compétences et l'essai encadré. Assure l'accompagnement et coordonne les démarches auprès des partenaires.
- Référent PDP** : coordonne le suivi administratif
- Chargés de Relation Employeurs** : informe les employeurs des différents dispositifs

MDPH* ou MDA*

- Évaluent les besoins de compensation.
- Attribuent l'orientation professionnelle.

CAP Emploi

- Accompagne l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi (personnes en situation de handicap, d'invalidité ou en rente AT)

AGEFIPH*

Favorise l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi en finançant des aides.

*MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

*MDA : Maison Départementale de l'Autonomie

*AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

+ D'INFOS

CONTACTEZ VOTRE CONSEILLER

3679

Service gratuit
+ prix appel

ameli.fr