



# RDV SANTÉ SÉCURITÉ N°5

Prévention de la désinsertion professionnelle

14  
novembre  
14h30-16h  
webinaire

## COMMENT PRÉVENIR LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE DE VOS SALARIÉS EN SITUATION DE FRAGILITÉ ?





# Le programme

1

Définition et enjeux de la PDP

2

Les acteurs de la PDP

3

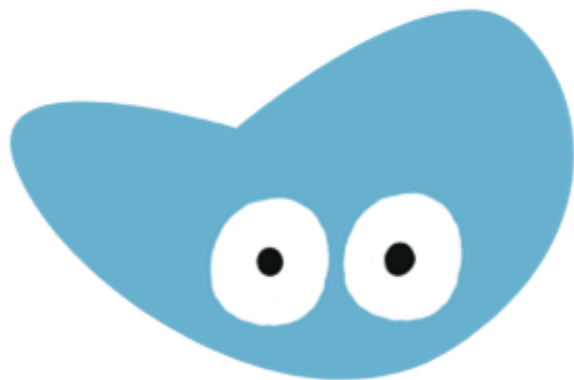
Cas n° 1: la reconnaissance de handicap

4

Cas n° 2: l'essai encadré

5

Temps d'échanges



# PRST Occitanie



# Le PRST, c'est QUOI ?

À l'origine, un plan national, le plan santé travail décliné par les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) en plans régionaux de santé au travail (PRST).

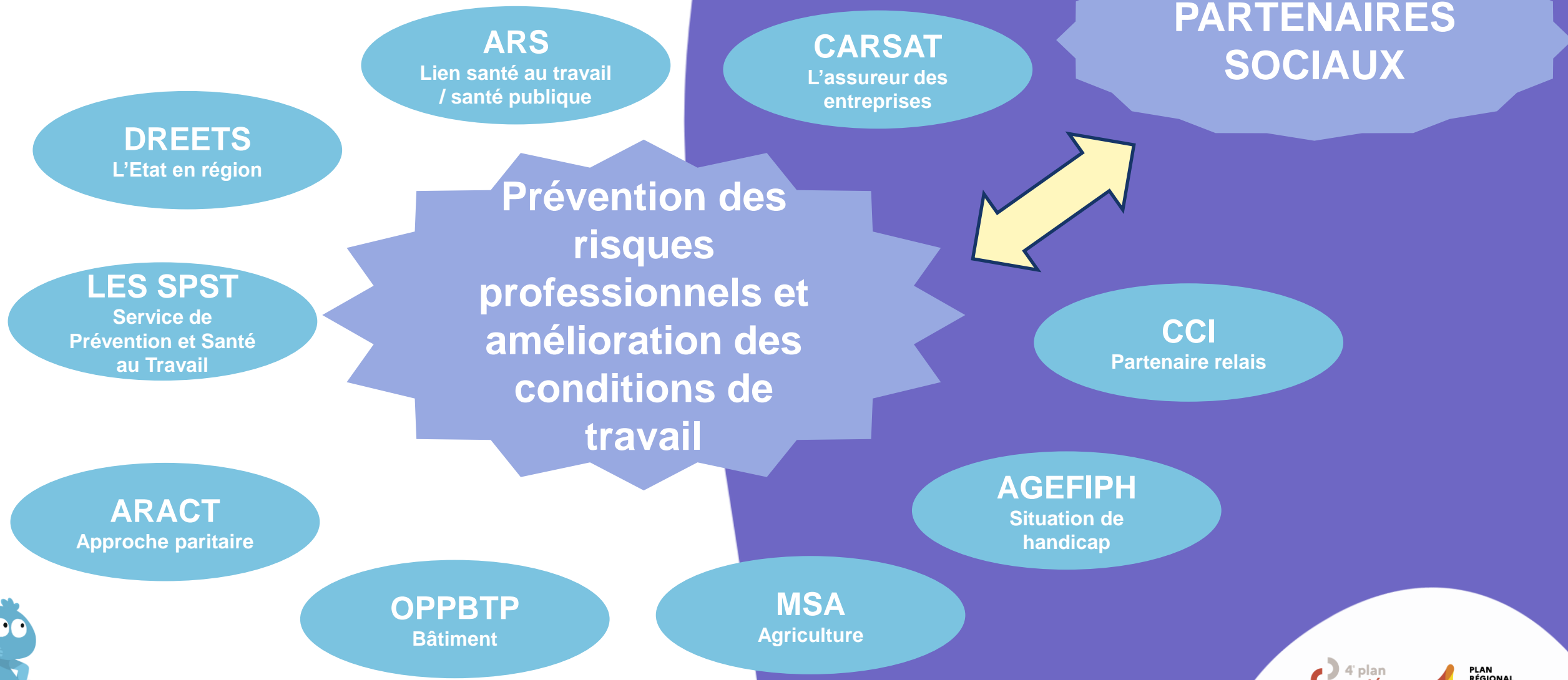
OBJECTIF : fédérer tous les acteurs concernés dans le monde du travail.

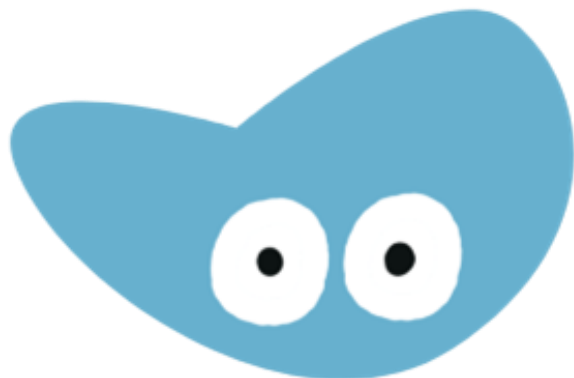
Le 4e Plan Régional Santé Travail est le fruit d'une démarche collective : institutionnels, acteurs de la prévention, partenaires sociaux, services de prévention et de santé au travail.

Sur la base d'un diagnostic territorial, l'ensemble des acteurs de la santé au travail ont travaillé ont défini 5 axes prioritaires et 16 actions opérationnelles.



# Le PRST, c'est QUI ?





# Définition et enjeux de la PDP

---

Docteur Nathalie BERNAL-THOMAS - DREETS Occitanie

---



# La PDP, de quoi parle-t-on ?



*Que veut dire PDP ?*



- Plan de développement personnel
- Pour devenir patron
- Prime de participation
- Prévention de la désinsertion professionnelle



# La PDP, de quoi parle-t-on ?



La désinsertion professionnelle est un **processus d'exclusion** durable d'un salarié de l'emploi liée à un problème de santé



Problème de santé  
individuelle

Désinsertion  
professionnelle



Vieillir au travail

Usure professionnelle : **processus de détérioration de la santé lié au travail**



# La PDP, de quoi parle-t-on ?



## Quel public est concerné par la PDP ?

- Les salariés,
- Les agents de la fonction publique,
- Les travailleurs indépendants,
- Les exploitants agricoles.

## Dans quelles situations ?

Un salarié en arrêt de travail (récurrent, de longue durée, etc.)

Un salarié en restriction d'aptitude

Une remontée de difficulté d'un salarié dans son travail

Plusieurs alertes dans un même atelier ou bureau

La survenue d'un accident du travail

# Pourquoi parler de PDP ?



## QUELQUES CHIFFRES

**42,5%**

de la population totale en Occitanie a 50 ans et plus (INSEE-2024)

**13852 salariés**

déclarés inaptes par les services de prévention et de santé au travail interprofessionnel en Occitanie (DGT-2022)

**14,8%**

de la population active déclarent être en situation de handicap en France (INSEE-2021)

**2,9 millions**

de personnes âgées de 15 à 64 ans disposent d'une reconnaissance administrative de leur handicap (INSEE-2021)

## Un contexte qui concerne toutes les entreprises

- Enjeu très important pour les entreprises de maintenir durablement leurs activités par la **préservation des compétences**
  - Dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle
  - Dans un contexte de mutation du travail avec l'apparition de contraintes qui peuvent rendre difficilement tenable le travail pour les salariés les plus fragiles
  - Dans un contexte de métier en tension, de difficultés de recrutement
- Des priorités d'actions nationales : Plan Santé Travail, loi du 2 aout 2021 sur la santé au travail

# Missions des SPSTI: l'offre socle



**OFFRE SOCLE  
(homogène et  
auditable)**



**Prévention des risques  
professionnels**

**Prévention de la  
désinsertion  
professionnelle**

**Surveillance médicale  
des salariés**

# Les outils: la cellule PDP



## **Composition:**

Les médecins du travail / Infirmières/ Assistants sociaux / Ergonomes / Psychologues / Acteurs du maintien dans l'emploi



## **Modalités de sollicitation**

Le médecin du travail / Equipe pluridisciplinaire / Le salarié lui-même / L'employeur / Les acteurs du maintien dans l'emploi



**Partenariat avec l'ensemble des acteurs du maintien dans/en emploi**

# Les outils: la cellule PDP



## MISSIONS

Accompagnement individuel du salarié  
mais également **DEPISTAGE PRECOCE**

Actions collectives dans l'entreprise et  
démarches de repérage des activités  
génératrices de phénomènes de désinsertion  
professionnelle. => **DEPISTAGE PRECOCE**

# Les outils: la visite de mi carrière



- Etablir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;



- Evaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;



- Sensibiliser le travailleur sur les enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

# Les outils: la visite de pré-reprise



## Possibilité à tout moment d'envisager une visite médicale

- Visite de pré reprise (arrêt >30 jours): À l'initiative du travailleur, du méd. traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du méd. du travail
- Visite à la demande du travailleur à tout moment
- Visite à la demande de l'employeur à tout moment si repérage de difficultés du salarié



# Les outils: Le rendez – vous de liaison



## En lien avec le service de santé au travail

- Pendant l'arrêt de travail du salarié et pour les arrêts supérieurs à **30 jours**
- Organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié
- Objectifs: informer et sensibiliser le salarié aux outils de prévention de la désinsertion professionnelle et sensibiliser l'employeur à l'anticipation de la reprise de son salarié





# Les outils: les dispositifs spécifiques



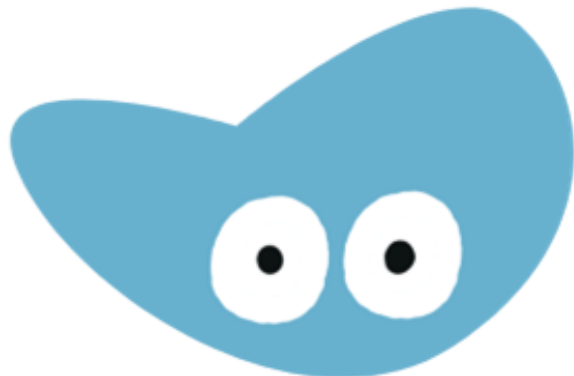
- L'essai encadré



- La convention de rééducation professionnelle en entreprise
- Le Projet de transition professionnelle



- L'intervention du FIPU

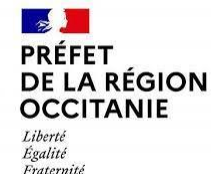


# Les acteurs de la PDP

---

Nathalie CHAZAL – CARSAT Languedoc-Roussillon  
Sandrine QUINOT – CAP EMPLOI

---



## L'ESSENTIEL

### LE SERVICE SOCIAL DE L'ASSURANCE MALADIE

Votre accompagnement  
social en santé



Il vous aide en cas :



d'arrêt de travail et  
de difficultés à reprendre  
votre activité professionnelle



de maladie entraînant  
des difficultés dans  
votre quotidien

# Service Social spécialisé en santé

**Il intervient auprès des assurés du régime général et des travailleurs indépendants confrontés à un problème de santé.**

**Il a en charge 2 missions principales :**

- **Prévenir la Désinsertion Professionnelle (PDP)**
- **Sécuriser les parcours en santé**

**Il agit en complémentarité des services de l'Assurance Maladie de l'Assurance Retraite et des URSSAF et en coopération avec un réseau de partenaires externes.**

**Il intervient au plus près des assurés pour répondre à leurs besoins dans les meilleurs délais**

**hébergé auprès de chaque Cnam et auprès d'un réseau de permanences extérieures**

**contact sous 48H00 – délai de rdv maximum 15 jours**

## Offre de service P.D.P – Service Social Carsat

### ■ Notre mission

- ✓ **Accompagner les assurés du régime général, confrontés à un risque de non-retour à l'emploi du fait de leur problématique de santé, afin de favoriser leur maintien dans l'emploi ou leur reconversion professionnelle.**
  - salariés en arrêt de travail
  - travailleurs indépendants en activité et confrontés à une pathologie lourde, ou en arrêt de travail

### ■ Dans quelles situations ?

- ✓ **Lorsque la reprise / la continuité de l'activité professionnelle est complexe du fait de l'état de santé (risque d'inaptitude au poste / de perte d'activité)**
  - sur repérage et signalements du service médical, des Cnam, des partenaires experts du maintien dans l'emploi (SPST, Cap Emploi) et autres acteurs externes (professionnels de santé, travailleurs sociaux,...)
  - sur sollicitation directe des assurés

## Offre de service P.D.P – Service Social Carsat

### ■ Comment ?

- ✓ En proposant une **écoute et un soutien** permettant d'évoquer les conséquences de la maladie ou de l'accident sur les situations professionnelles et d'aborder les difficultés concernant la reprise/continuité de travail.
- ✓ A l'appui **d'information sur les droits et les aides adaptées** à chaque situation et en proposant un **accompagnement individualisé** pour les démarches à mener
- ✓ En **collaboration avec les services de l'Assurance Maladie** (CPAM et Service Médical), **de l'URSSAF et avec les partenaires externes experts du Maintien dans l'Emploi** (SPST, Cap Emploi, MDPH,...) **de l'Emploi et de la Formation Professionnelle** (Conseil en Evolution Professionnelle, Pôle Emploi, ...)
- ✓ En **mobilisant les dispositifs d'aides spécifiques dont les mesures de l'Assurance Maladie** (actions de remobilisation précoces, essais encadrés, convention de rééducation professionnelle,...)

# Les missions de Cap Emploi

## ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

Informier, conseiller et accompagner les **demandeurs d'emploi en situation de handicap** dans leur recherche d'emploi puis dans leur intégration professionnelle.

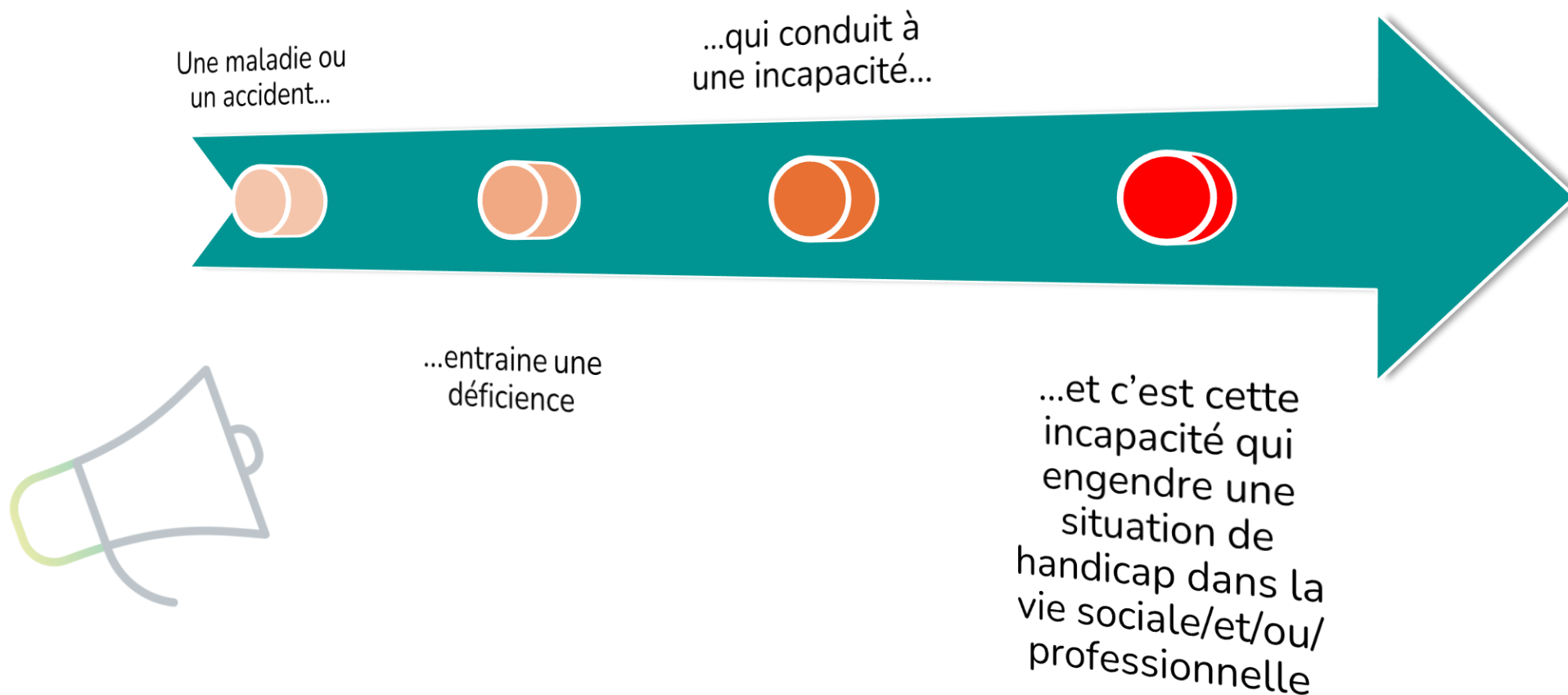
Informier, mobiliser puis accompagner **les employeurs** dans leur démarche de recrutement et d'intégration de collaborateurs en situation de handicap.

## ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

Informier, conseiller et accompagner les salariés secteur privé/fonction publique, les travailleurs indépendants, et les employeurs face à une problématique :

- de maintien dans l'emploi.
- de maintien en emploi.
- d'évolution professionnelle.
- de transition professionnelle.

# Le Handicap se définit toujours par rapport à une situation donnée



# Le service Maintien dans le Gard

UNE EQUIPE D'EXPERTS DU HANDICAP

5 Conseillers Maintien répartis sur le département

2 Conseillères en Evolution Professionnelle

2 Assistantes de service en charge de la gestion des orientations



# Les + de Cap Emploi



## Les Appuis Spécifiques Une prestation agefiph

**adrh**

  
COHÉRENCE RÉSEAU

  
Soigner, rééduquer, réinsérer : la santé sans préjugés

  
Fédération des Aveugles et Ambyopes de France Languedoc Roussillon

  
APF France handicap

  
ARIÉDA OCCITANIE  
Surdité & Langage

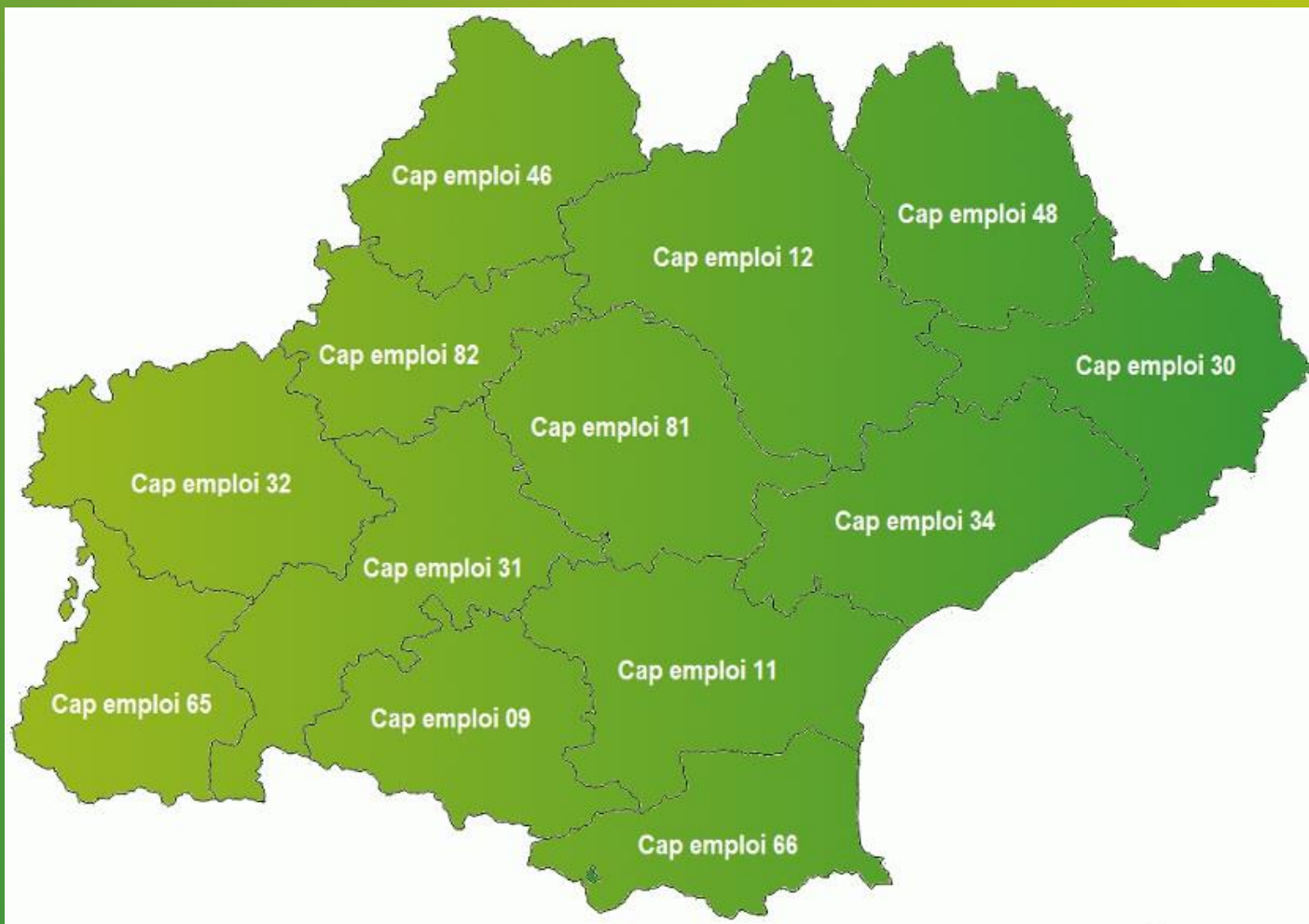
## **Les conseillers apportent aides et conseils à toutes les étapes de la démarche, en fonction des besoins rencontrés**

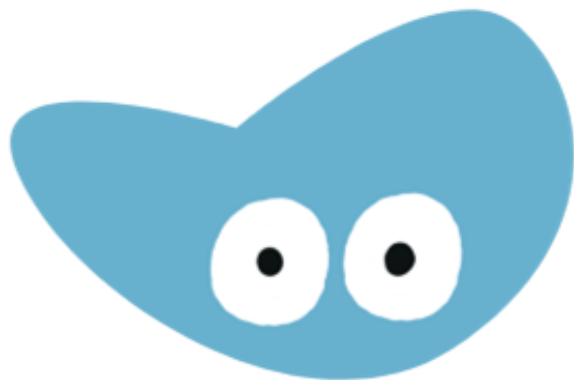
Lorsqu'un problème de santé met en péril la pérennité du poste de travail d'un salarié en raison d'un problème de santé, les conseillers interviennent en collaboration étroite avec le médecin du travail de l'entreprise pour :

- Informer et conseiller sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi
- Analyser la situation et identifier des solutions de maintien durable au poste de travail ou à un autre poste dans l'entreprise,
- Aider à la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi en accord avec le médecin du travail, le salarié et l'employeur
- Mobiliser les aides et prestations disponibles en compensation du handicap,
- Assurer un suivi conventionnel de la solution mise en œuvre.

Expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap

- Accompagner le salarié dans un projet de reconversion professionnelle, en l'absence de solution de maintien dans l'entreprise,
- Accompagner des projets d'évolution professionnelle nécessitant une compensation du handicap,
- Accompagner les personnes contraintes à une transition professionnelle, afin de définir et mettre en oeuvre un nouveau projet professionnel compatible avec le handicap.





# La reconnaissance de handicap

---

Dr Nicolas TEULADE - Médecin du Travail - AIPALS

---



# Plan

I. Notre service

II. Présentation de cas pratique

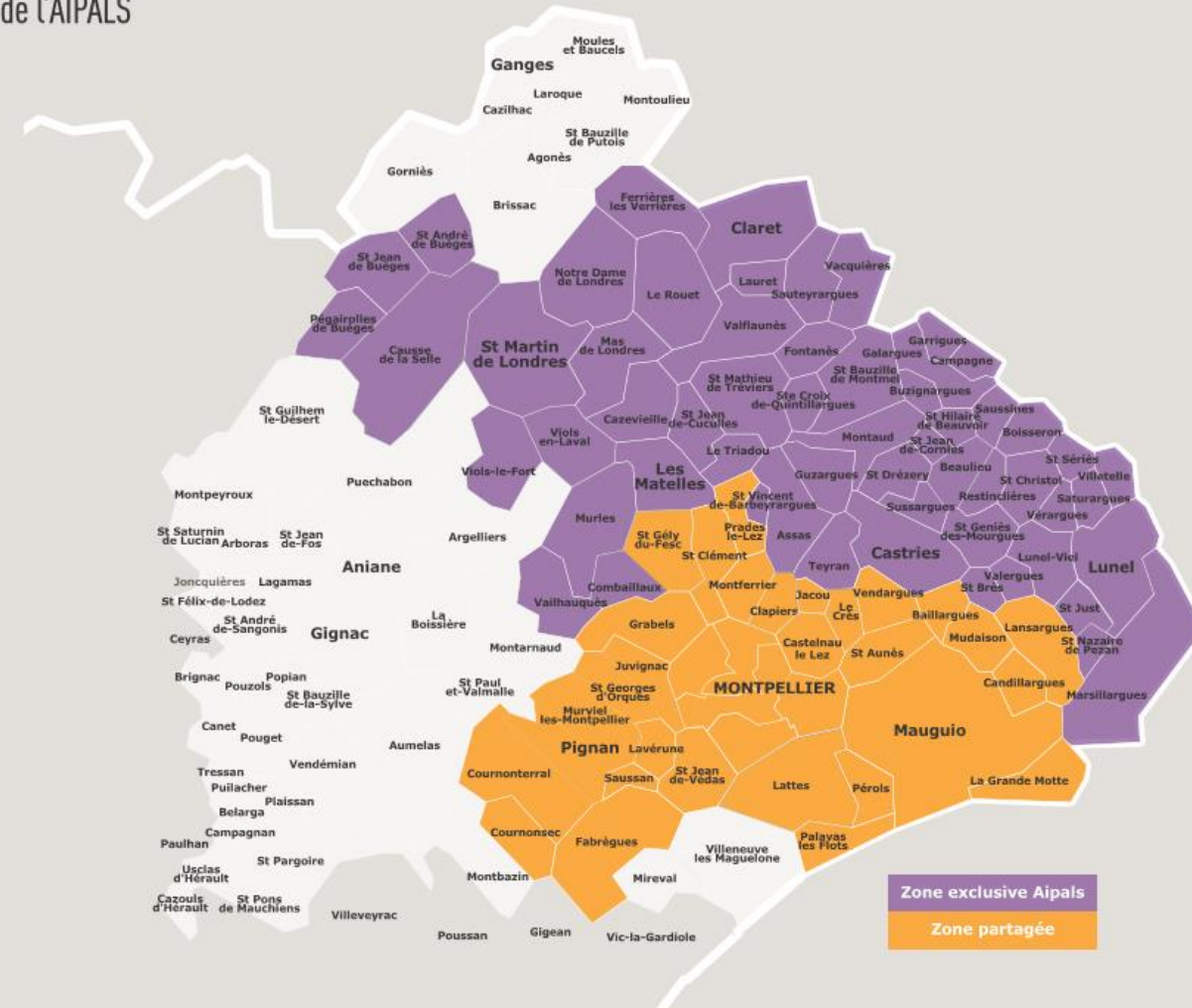
III. La RQTH

IV. Accompagnement du handicap en milieu de travail

# I. Notre service

- 4 000 entreprises adhérentes
- 42 000 salariés suivis
- Secteur Montpellier, Est-Hérault
- Spécificité: secteur industriel et agences d'emploi (travailleurs intérimaires)

Cartographie du territoire de compétences de l'AIPALS



# Le Maintien en Emploi à l'AIPALS

- Cellule PDP pluridisciplinaire en place depuis 2015
- Médecin du Travail, Assistante sociale, Psychologue du Travail, Ergonome...
- Accompagnement des entreprises, de leurs salariés et du dirigeant non salarié

## En 2023:

- 838 salariés concernés par une adaptation du poste de travail
- 111 accompagnements au dépôt de dossier RQTH
- 46 plans de maintien trans-partenaires en emploi ouvert
- 6 dirigeants non salariés



# L'accompagnement des Dirigeants

- **OFFRE DIRIGEANT** pour le suivi de santé au travail des travailleurs non salariés (Loi du 02/08/2021)
- **Bilan de santé**: *risque cardio-vasculaire, maladies chroniques...*
- **Situation de l'entreprise**: *prévention des risques professionnels, aide à l'élaboration du Document Unique...*
- **Risques psycho-sociaux et stress professionnel**: *stressomètre et satisfactomètre entrepreneurial*

**STRESSOMÈTRE  
ENTREPRENEURIAL®**

INTENSITÉ MOYENNE DE STRESS RESENTI



## II. Présentation de cas pratique

### La reconnaissance de handicap

le lien de la vidéo de présentation du dispositif de la reconnaissance de handicap : [https://www.youtube.com/watch?v=rf4nhO9\\_Qo4](https://www.youtube.com/watch?v=rf4nhO9_Qo4)



## III. La RQTH

- RQTH: Reconnaissance en Qualité de Travailleur handicapé
- Depuis 1987: Obligation d'emploi des travailleurs en situation de Handicap (OETH): 6% de l'effectif pour les entreprises  $\geq 20$  salariés
- Handicap physique, mental ou psychique

Problématique(s) de  
santé

RQTH

Situation de travail

# Démarche et accompagnement

- Demande auprès des MDPH
- Documents disponibles en ligne – Conseil Départemental: <https://mda.herault.fr/1357-handicap.htm>
- **Certificat médical** +/- avis spécialisé audition ou vision
- **Formulaire de demande Cerfa** pour le salarié

- Ecoute, réassurance, dédramatisation
- Aide au remplissage

**DEMANDE À LA MDPH**

Articles R.146-26 du code de l'action sociale et des familles  
La MDPH, c'est la Maison départementale des personnes handicapées. Elle étudie votre situation pour répondre aux besoins liés à votre handicap.  
Ce formulaire se délivrera progressivement sur le territoire national à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2017 et le 1<sup>er</sup> mai 2018.  
À cette date, il se substituera définitivement au formulaire Cerfa 13789\*01.

**À qui s'adresse ce formulaire ?**

**Ce formulaire s'adresse à la personne présentant un handicap.**  
Si la personne concernée a moins de 18 ans, ses parents sont invités à répondre pour elle.  
Si la personne de plus de 18 ans a une mesure de protection, son tuteur répond avec elle ou son curateur l'accompagne dans sa demande.

Pour obtenir de l'aide pour remplir ce formulaire, vous pouvez vous adresser à l'accueil de la MDPH.

**Vous allez expliquer à la MDPH votre situation, vos besoins, vos projets et vos attentes. En fonction des conditions prévues par la réglementation, vous pourrez peut-être bénéficier des droits suivants :**

Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) voire un de ses compléments	Renouvellement d'allocation compensatrice (ACTP ou ACTP)
Allocation aux adultes handicapés (AAH) voire un de ses compléments	Projet personnalisé de scolarisation – parcours et aides à la scolarisation
Carte mobilité inclusion (anciennes cartes d'invalidité, de priorité et de stationnement pour personnes handicapées)	Orientation professionnelle et/ou formation professionnelle
Orientation vers un établissement ou service médico-social (ESMS) enfants/adultes	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
Prestation de compensation du handicap (PCH)	Affiliation gratuite à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)

**Certificat médical**

A joindre à une demande à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)

Articles R.146-26 et D.245-25 du code de l'action sociale et des familles. Ce certificat est un document obligatoire et essentiel pour permettre à la MDPH d'orienter et d'attribuer allocations et prestations à la personne en situation de handicap. Il peut être téléchargé et complété sous forme papier ou rempli en ligne avant d'être imprimé.

**A l'attention du médecin**

Ce certificat médical, et les éventuels documents complémentaires, sont à remettre à votre patient, pour qu'il les joigne, sous pli confidentiel, à son dossier de demande à la MDPH.

- Il est destiné à l'équipe pluridisciplinaire d'évaluation de la MDPH qui a besoin de recueillir des informations sur les éléments cliniques concernant le handicap\* de votre patient, en apportant un soin particulier au retentissement fonctionnel.
- Nous vous recommandons de conserver une copie du présent formulaire de certificat médical. Les professionnels de la MDPH restent à votre disposition.

**Depuis votre précédent certificat médical :**

L'état de santé (diagnostic, signes cliniques) de votre patient a-t-il changé ?  Oui  Non

Les retentissements fonctionnels ou relationnels dans les différents domaines de la vie de votre patient (mobilité, communication, cognition, entretien personnel, vie quotidienne et domestique, vie sociale et familiale, scolarité et emploi) ont-ils changé ?  Oui  Non

La prise en charge thérapeutique de votre patient (médicamenteuse, y compris ses conséquences ; médicales ou paramédicales ; appareillages) a-t-elle été modifiée ?  Oui  Non

**Si vous avez répondu oui à au moins une de ces trois questions veuillez remplir la totalité du certificat médical. Dans le cas contraire vous pouvez remplir le certificat médical simplifié ci-dessous :**

Je soussigné Docteur certifie qu'il n'y a aucun changement dans la situation de M. ou Mme depuis mon précédent certificat.

Date: \_\_\_\_\_  
Signature: \_\_\_\_\_

\* « Constituer un handicap au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » (Article L. 144 du code de l'action sociale et des familles, introduit par la Loi n°2005-102 du 11 février 2005)

# Bénéfices

## Salarié

Accompagnement à la mise en œuvre  
d'aménagement du poste de travail

Financement de formations

Départ anticipé à la retraite

Lutte contre les discriminations



# Bénéfices

## Salarié

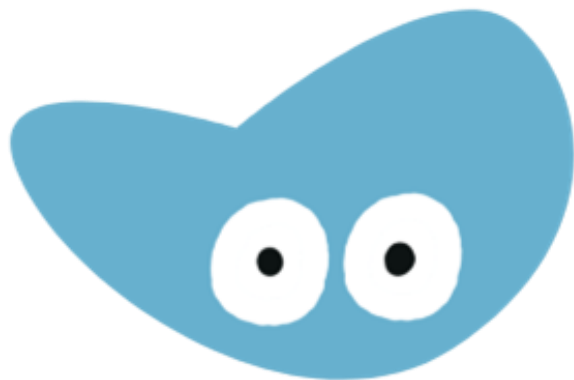
Accompagnement à la mise en œuvre  
d'aménagement du poste de travail  
Financement de formations  
Départ anticipé à la retraite  
Lutte contre les discriminations

## Entreprise

Obligation réglementaire – OETH  
Sécurisation des parcours et carrières:  
absentéisme, licenciement pour  
inaptitude...  
Fidélisation, recrutement  
Label QVCT/RSE



ACCEPSSIBLE



# VOS QUESTIONS ?

# TEMPS D'ÉCHANGES





## IV. Handicap en milieu de travail

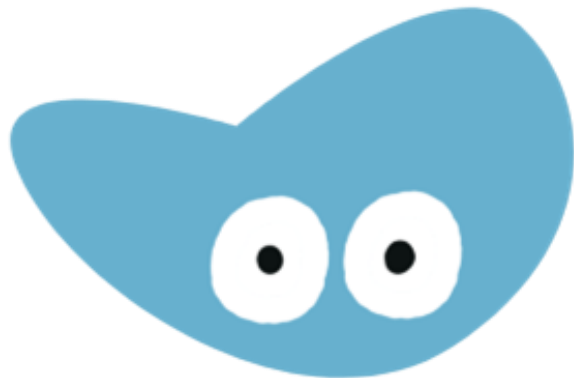
- Repérage d'une situation à risque de désinsertion professionnelle par l'Infirmière
- Réorientation vers le Médecin du Travail: évaluation de la situation de santé
- Action en milieu de travail: échange avec l'employeur, étude de poste et des conditions de travail
- Définition d'un plan d'action personnalisé à l'entreprise et au salarié

## IV. Handicap en milieu de travail

- Rencontre de l'Assistante sociale: bilan socio-professionnel, aide au dépôt du dossier RQTH
- Aménagement matériel du poste de travail: échelle adaptée
- Recrutement et achat d'un véhicule de fonction à la fin de la période d'essai: caractéristiques, modèles
- Relais auprès de CAP EMPLOI pour la mobilisation de fonds AGEFIPH

# Conclusion

- La PDP c'est...
- ...une équipe pluridisciplinaire au service des entreprises et de leurs salariés...
- ...organisée au sein de cellules de maintien en emploi...
- ...disposant d'outils pour l'accompagnement: RQTH, visite de mi-carrière, aides au financement d'aménagement de poste et de formations, essai encadré...



# L'essai encadré

---

JUKIEL Sabrina – PREVY  
Nicolas TRAUCHESSEC – CAP EMPLOI


---

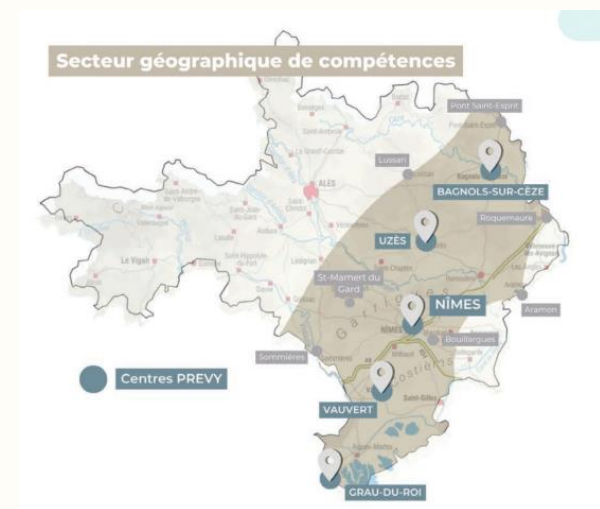


PREVY compte 9 400 entreprises adhérentes et assure le suivi de 95 000 travailleurs

80% des adhérents sont des TPE de -10 salariés correspondants à 27% des effectifs salariés

66% des salariés suivis sont répartis dans des PME de 11 à 299 salariés

 62 % des travailleurs suivis exercent dans le bassin économique nîmois



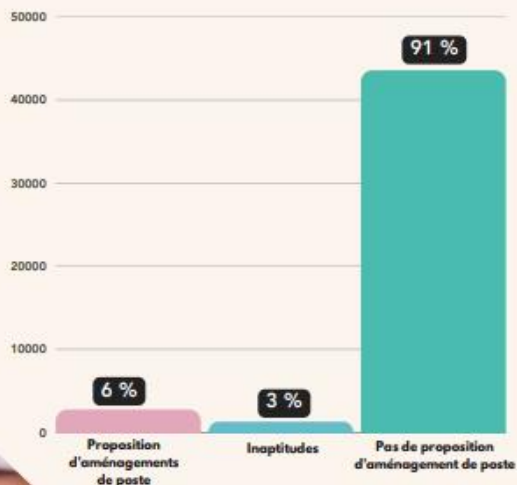
Plus d'info dans le projet de Service 2024-2028:

<https://www.prevy.fr/wp-content/uploads/Plaqueette-Service-PREVY-2024-2028.pdf>

## Quelques données chiffrées de l'année 2023

### Les conclusions médicales en 2023

CONCLUSIONS MÉDICALES	NOMBRE DE VISITES RÉALISÉES	RÉPARTITION EN POURCENTAGE
Proposition d'aménagements de poste	2 733	6 %
Inaptitudes	1 276	3 %
Pas de proposition d'aménagement de poste	43 597	91 %
<b>Total</b>	<b>47 606</b>	<b>100 %</b>



6 % des conclusions médicales donnent lieu à des propositions d'aménagement de poste.



**1 276**

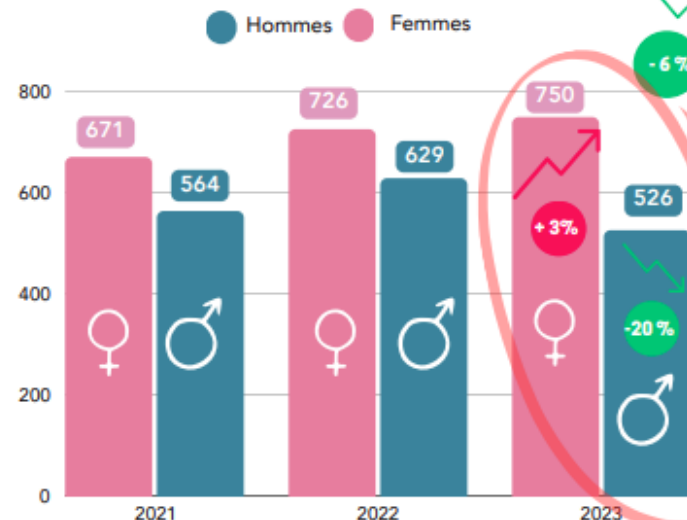
Inaptitudes prononcées en 2023

**750**

Inaptitudes prononcées chez les Femmes

**526**

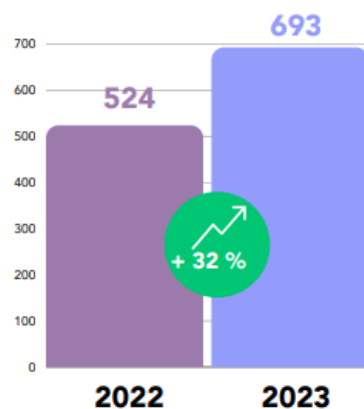
Inaptitudes prononcées chez les Hommes



- Pour la 1ère fois dans le service depuis 5 ans le nombre d'inaptitude est globalement en diminution. Le service intensifie ses actions en faveur du maintien en emploi.
- Néanmoins, la progression des inaptitudes de la population féminine continue sa progression.

## Les prises en charge individuelles par la cellule PDP

Nombre d'orientations réalisées par les professionnels de santé vers la cellule PDP



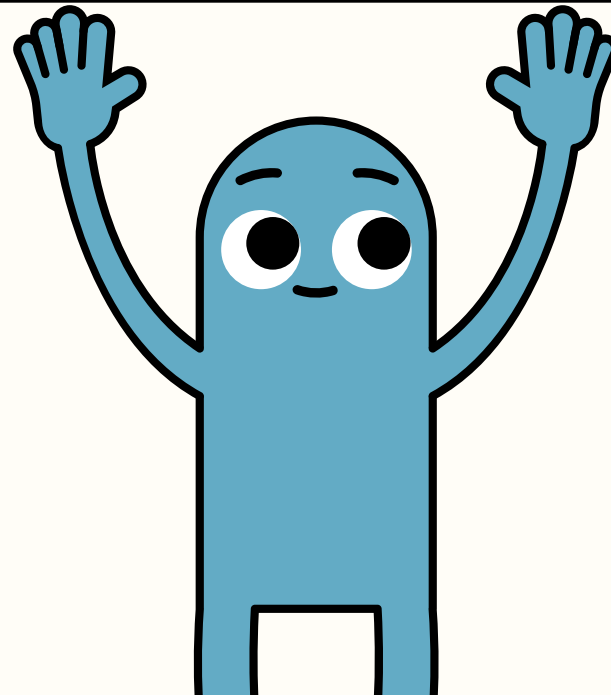
Une augmentation de 32 % des orientations vers la cellule PDP (référents PDP, assistantes sociales et psychologue du travail hors auto-saisine par les travailleurs).



En 2022 : 524 orientations vers la cellule PDP (assistantes sociales + psychologue du travail + référents PDP)  
En 2023 : 693 orientations dont 566 par les médecins du travail et 127 par les IDEST

36 % des travailleurs sont restés en poste alors que leur situation avait été jugée comme à risque de désinsertion professionnelle.

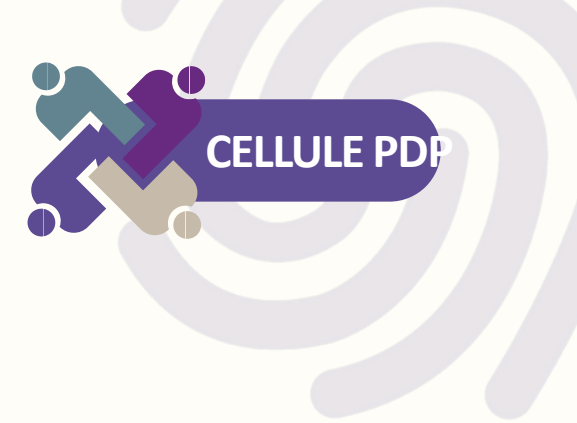
La cellule PDP vous accompagne



*Handwritten signature or mark.*



# COMMENT CONTACTER LA CELLULE PDP



## UN GUICHET UNIQUE

- Les équipes médicales du SPST de PREVY
- Le Service Social de l'Assurance Maladie
- Les Médecins de soins
- Le salarié
- L'employeur avec l'accord du salarié/ ou pour une Promotion des outils PDUP

[cellulepdp@prevy.fr](mailto:cellulepdp@prevy.fr)

04 30 31 91 95



SCANNEZ LE

QR CODE POUR NOUS CONTACTER



## Un parcours de PDUP “réalisation d’un essai encadré”:

### Contexte:

Mme L 56 ans, porteuse d’une MCE, en arrêt depuis 2 ans,

Elle a bénéficié: - de visites de pré reprise,  
- d’un rendez-vous de liaison (salariée, employeur, PREVY,  
CAP EMPLOI)  
- de la mise en place d’un essai encadré



**Retours d'expérience et témoignage sur l'essai encadré après un arrêt maladie prolongé**

**Retrouvez en interview Sébastien Fernandez et Mme Lobier qui nous partagent leur témoignage sur l'essai encadré**

# Conditions d'accès et de mise en œuvre de l'Essai Encadré



ARRÊT DE TRAVAIL  
ANTICIPEZ LE RETOUR  
DE VOTRE SALARIÉ  
AVEC L'ESSAI ENCADRÉ

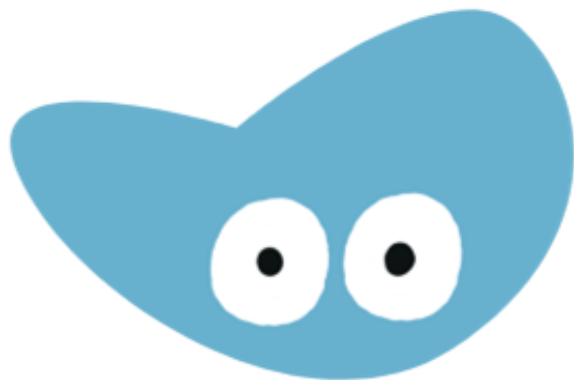


## Mise en situation professionnelle pour vérifier un projet de maintien dans l'entreprise ou de reconversion externe

- Salariés en arrêt de travail indemnisé
- Durée 1 à 14 jours en continu ou discontinu renouvelable 1 fois, dans l'entreprise d'origine ou dans une autre entreprise
- Accords du médecin traitant et du médecin du travail de l'entreprise d'origine obligatoires
- Avis du comité local PDP de l'A-M sur le projet présenté : évaluation sociale (obligatoire) + évaluation médicale (médecin conseil) + évaluation administrative (Cpam)
- Notification de décision de la Cpam transmise à l'assuré(e)
- Bilan tuteur/salarié/prescripteur au terme de l'essai encadré à transmettre par le tuteur au service social pour information sur les suites données
- Maintien des IJ versées + couverture AT/MP prise en charge par la Cpam

*Le flyer de la Cnam sur l'essai encadré :*

<https://travail-emploi.gouv.fr/questions-reponses-sur-les-mesures-relatives-la-prevention-de-la-desinsertion-professionnelle-issues-de-la-loi-du-2-aout-2021>



# VOS QUESTIONS ?

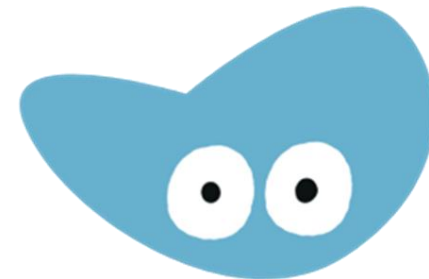
# TEMPS D'ÉCHANGES



# Liens utiles

- **Ministère du Travail, et de l'emploi : Accompagner un salarié en arrêt de travail pour éviter la désinsertion professionnelle et préparer sa reprise**
- **INRS : lutter contre la désinsertion professionnelle**
- **DREETS Occitanie**
- **PRST Occitanie**
- **Les outils du PRST Occitanie**
- **CARSAT MP**
- **CARSAT LR**
- **AMELI Entreprises : (selon département d'implantation)**
  - **Prévention désinsertion professionnelle**
  - **Subvention Prévention des risques ergonomiques : l'aménagement de poste de travail**
- **CCI Occitanie- revisionner les webinaires RDV sécurité**
- **CCI Occitanie – accompagnements entreprise**

**Lien replay : Le Fonds d'Investissement pour la Prévention de l'Usure professionnelle du 24/09/206**





# Contacts

## ▪ Services de Prévention et de Santé au Travail

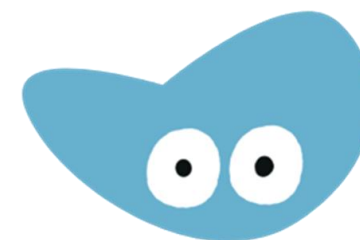
- <https://occitanie.dreets.gouv.fr/Les-services-de-prevention-et-de-sante-au-travail-d-Occitanie>
- <https://presanse-occitanie.fr/>
- [AIPALS](#)
- [PREVY](#)

## ▪ [Cap Emploi](#)

## ▪ Service Social de l'Assurance Maladie



**3646 DITES « SERVICE SOCIAL »**  
LE NOUVEAU NUMÉRO UNIQUE DU SERVICE SOCIAL DE L'ASSURANCE MALADIE  
Depuis l'étranger composez le +33 184 90 36 46 (appel gratuit + prix tarif local)





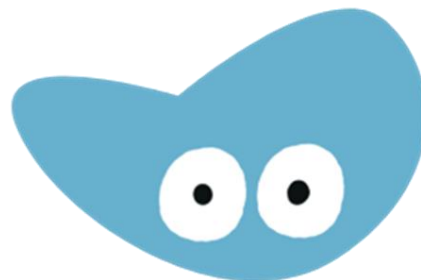
## Le programme des RDV Sécurité en semestre 2 – 2024

RDV N°6 : **12 DÉCEMBRE À 14H30** – RÉUSSIR L'ACCUEIL DES JEUNES EN FORMATION PROFESSIONNELLE AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE

[LIEN INSCRIPTION](#)

- Témoignages des acteurs impliqués dans la formation des jeunes (maitre d'apprentissage, CFA, entreprise)
- Présentation d'outils mis à disposition pour une formation et un accueil réussis
- Temps d'échanges

NOS REPLAYS sont disponibles [ICI](#)

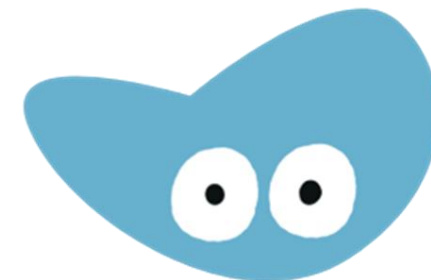


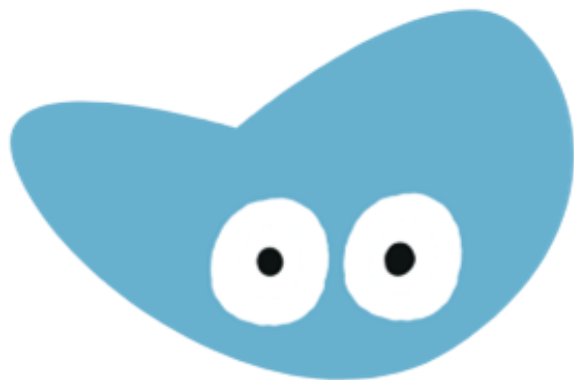




## Vos intervenant(e)s :

- Docteur Nathalie BERNAL-THOMAS – DREETS Occitanie
- Nathalie CHAZAL – CARSAT Languedoc-Roussillon
- Sandrine QUINOT – CAP EMPLOI
- JUKIEL Sabrina – PREVY
- Nicolas TRAUCHESSEC – CAP EMPLOI
- Docteur Nicolas TEULADE - AIPALS





# Temps d'Echanges / Vos questions





# Merci de votre attention

# Questionnaire de satisfaction

