

ARRÊT DE TRAVAIL PROLONGÉ :

Comment éviter la désinsertion professionnelle ? Le rôle du médecin généraliste

De la prescription de l'arrêt à la
préparation du retour à l'emploi

 **Jeudi 25 juin 2026**

 **13h (durée : 30')**



Notre mission principale est d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.
Article L4622-2 du Code du travail

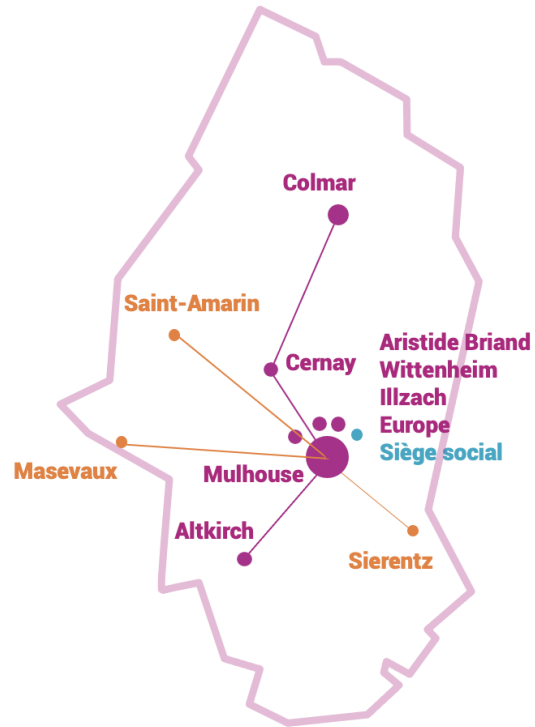
11 000
adhérents

125 000
Salariés suivis

125
Collaborateurs
Santé au Travail 68



Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprise (SPSTI)



7 Centres
médicaux

3 Centres
annexes

1 Siège
administratif



Une équipe pluridisciplinaire



SITE INTERNET

Informations, actualités,
inscription, coordonnées,
Fiches conseils à
télécharger, ...



RÉSEAUX SOCIAUX



Actualités



WEBINAIRES

Thématiques santé, sécurité,
prévention au travail

Programme et replays sur
www.sante-au-travail-68.fr



COMMENT ÉVITER LA
DÉSINSERTION
PROFESSIONNELLE ?

LE RÔLE DU MÉDECIN
GÉNÉRALISTE



L'OFFRE SOCLE DE SERVICES

La loi du 2 août 2021, pour renforcer la prévention en santé au travail, prévoit que les entreprises et leurs salariés bénéficient d'un ensemble commun et homogènes de services au niveau national de la part des Services de Prévention et de Santé au Travail appelée offre « socle » de services.



Les services de l'offre socle sont **couverts par l'adhésion forfaitaire annuelle**, et répondent à **3 principaux objectifs** :



Le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs :

Accompagner chaque salarié tout au long de sa vie professionnelle par un dispositif médical complet et adapté



La prévention de la désinsertion professionnelle :

Anticiper le risque de perte d'emploi et maintenir le salarié dans le monde du travail en cohérence avec son état de santé par la mise en place et l'animation d'une Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle et de Maintien en Emploi (PDP-ME)



La prévention des risques professionnels :

Connaître et identifier les situations de travail pour agir et soutenir de manière proactive les entreprises

Comprendre nos missions

Le suivi médical



SERVICES
INCLUS DANS
VOTRE
COTISATION



NOUVEAU

Visites d'embauche

(Si nécessaire)

Visites périodiques régulières

Pour préserver la santé et se faire conseiller

Visites de reprises

Suite à des absences dans l'entreprise (sous condition)

Visites de pré-reprises

Pour préparer le retour d'un salarié absent

Visites à la demande

De l'employeur ou du salarié

Visites de mi-carrière

Pour renforcer la prévention de la santé au travail et lutter contre la désinsertion professionnelle

Visites post-exposition

Pour tracer les expositions professionnelles et surveiller l'état de santé

Visites de fin de carrière

Pour renforcer le suivi des salariés exposés durant leur carrière à certains risques particuliers



Le médecin du travail est accessible à tout moment à la demande de l'employeur ou du salarié.



Maintenir en emploi vos salariés, une de nos missions essentielles dans laquelle interviennent tous nos métiers !



Secret médical

Changer de paradigme

- Homme de 49 ans, conducteur d'engins.
- Hernie discale opérée.
- Arrêt de travail depuis 5 mois.
- Guérison médicale satisfaisante.
- Pourtant : impossibilité de reprendre son poste.

Le problème est-il médical ou professionnel ?



Changer de paradigme

- Homme de 49 ans, conducteur d'engins.
- Hernie discale opérée.
- Arrêt de travail depuis 5 mois.
- Guérison médicale satisfaisante.
- Pourtant : impossibilité de reprendre son poste.

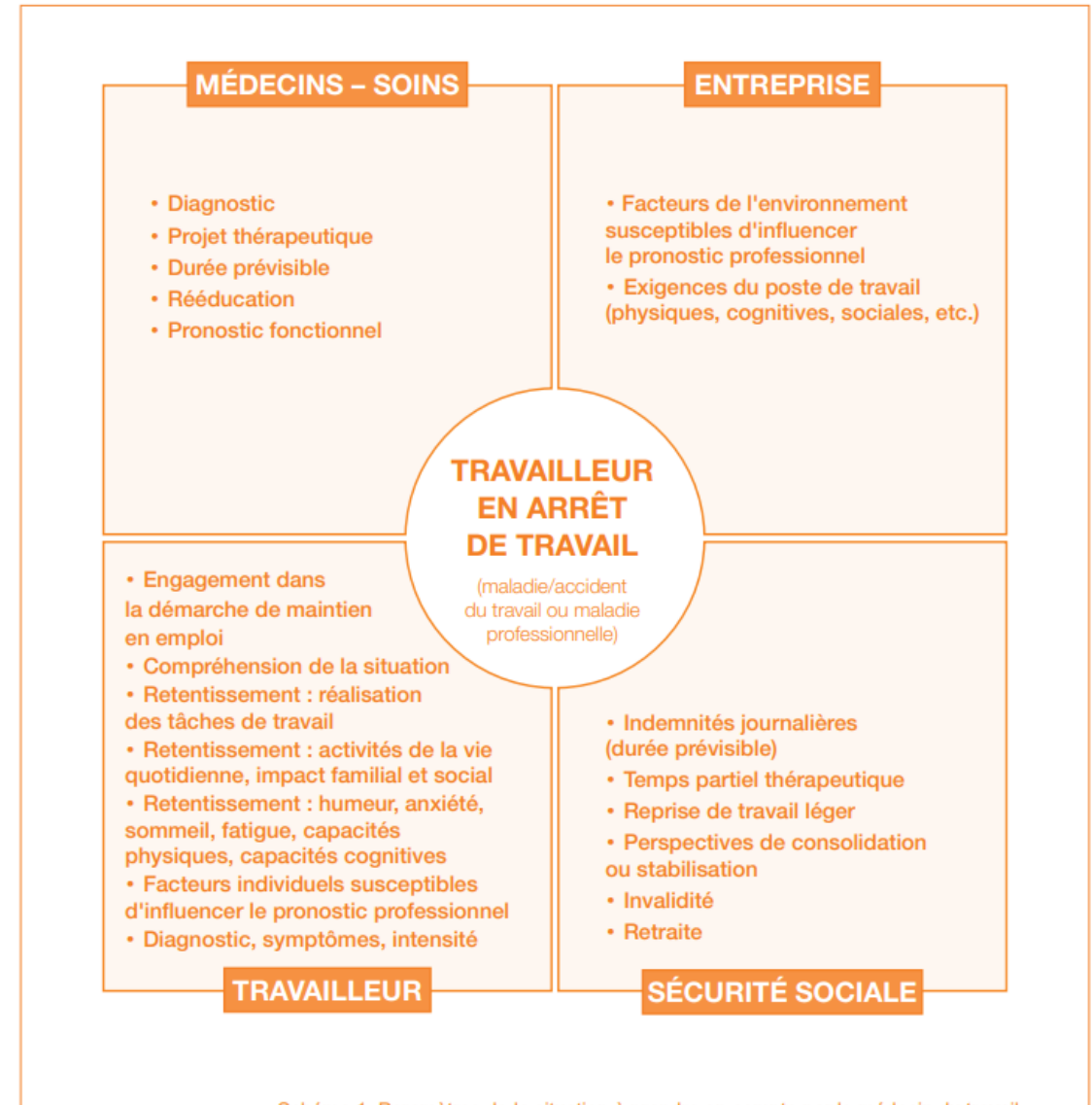
Le problème est-il médical ou professionnel ?

- l'incapacité n'est pas toujours liée à la maladie ;
 - GUERISON/STABILISATION/
 - CAPACITE RESTANTE /EMPLOI
- le risque majeur est la désinsertion professionnelle ;
- le maintien en emploi doit être anticipé pendant l'arrêt.



Quelques chiffres clés

- Le risque de non-retour augmente avec la durée de l'arrêt.
- Les actions précoces sont les plus efficaces.
- **Le médecin généraliste est souvent le premier acteur capable d'alerter.**
- **Plus l'arrêt dure, plus le retour est difficile**
 - 3 mois : début du risque
 - 6 mois : risque majeur
 - 12 mois : retour très compliqué



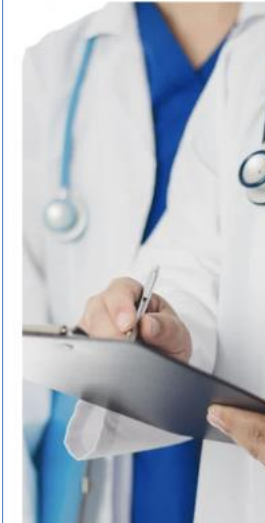
En arrêt de travail, le salarié ne peut pas reprendre le travail MAIS il peut préparer son retour à l'emploi

- dispositifs d'aide au retour à l'emploi pendant son arrêt de travail sous réserve :
 - de l'avis de son médecin traitant/prescripteur de l'arrêt de travail ;
 - de l'accord du service médical ;
 - de l'accord de la CPAM.
- actions de remobilisation possible:
 - un **bilan de compétences**
 - une **formation diplômante**
 - une **validation d'acquis d'expérience (VAE)**
 - un [essai encadré](#).

Après son arrêt de travail

- Pour prévenir sa désinsertion professionnelle,
- le temps partiel thérapeutique
 - ces modalités sont organisées entre le médecin du travail, l'entreprise et le salarié ;

Le temps partiel thérapeutique



Vous rencontrez des difficultés au travail liées à votre santé, vous êtes en incapacité temporaire ou en situation de handicap.

Il existe des solutions pour aménager votre charge et votre temps de travail afin d'améliorer votre quotidien au travail et permettre de vous maintenir à votre poste dans de bonnes conditions : Le temps partiel thérapeutique également appelé mi-temps thérapeutique.

Les modalités de mise en œuvre de cette reprise sont à discuter entre le salarié, le médecin traitant, le médecin du travail et l'employeur.

CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

- Le médecin traitant : prescrit l'arrêt de travail temps partiel thérapeutique. Le pourcentage d'activité est fixé par le médecin du travail en accord avec l'employeur et peut être progressif jusqu'à la reprise complète.
- Le médecin conseil : donne son avis sur la prescription du temps partiel thérapeutique (peut le valider ou non).
- Le médecin du travail : détermine le temps de travail et les aménagements nécessaires.
- L'employeur : peut accepter ou refuser le temps partiel thérapeutique du salarié dans le cas où il affecte le bon fonctionnement de l'entreprise. Si l'employeur accepte, les modalités de l'aménagement (jours travaillés, charge de travail réduite, temps de travail, etc.) doivent être négociées entre l'employeur, le salarié et le médecin du travail, dans le cadre d'un avenant au contrat de travail.

INFORMATIONS UTILES

- Le temps partiel thérapeutique est renouvelable sur avis du médecin conseil et ne peut pas dépasser un an pour une même pathologie.
- Les revenus : durant cette période, versement des indemnités journalières par la CPAM (IJSS) + rémunération versée par l'employeur, en proportion du temps de travail effectué + éventuel complément versé par la prévoyance (nb : voir les garanties de la prévoyance de votre employeur).
- En principe, au-delà de la durée prescrite, il y a une reprise d'activité à temps plein à échéance du temps partiel thérapeutique.
- Le temps partiel thérapeutique peut être envisagé pour un salarié qui n'est pas en arrêt de travail. En effet, il permet au salarié de poursuivre son activité sans être en arrêt de travail total.
- La CPAM peut procéder à des « contrôles de présence » (en dehors du temps de travail).

Les 4 questions que peut se poser le médecin traitant

Question n°1

« **Ce salarié pourra-t-il reprendre son poste habituel ?** »

Si doute :

 Pré-reprise

- La pré-reprise n'est pas une formalité.
- C'est :
 - l'évaluation médico-professionnelle du retour ;
 - le pivot du maintien dans l'emploi ;
 - le point d'entrée des autres dispositifs.
- **Ce que peut proposer le médecin du travail**
 - aménagement de poste ;
 - adaptation des horaires ;
 - reclassement ;
 - essai encadré ;
 - mobilisation de la cellule PDP

Quand déclencher la pré-reprise ?



Pensez « pré-reprise » si :

- Arrêt > 30 jours
- Cancer
- Lombalgie chronique, TMS
- Troubles psychiques
- Pathologie neurologique
- Risque d'inaptitude
- Demande du salarié

Les 4 questions que peut se poser le médecin traitant

Question n°2

« Faut-il maintenir le lien avec
l'entreprise ? »

→ Rendez-vous de liaison

Introduit par la loi Santé Travail de 2021.

- **Ce qu'il est**
 - un échange non médical ;
 - salarié + employeur ;
 - SPST associé si besoin.
- **Ce qu'il n'est pas**
 - une visite médicale ;
 - une reprise anticipée ;
 - un contrôle du salarié.
- **Objectif réel**
 - Identifier précocement :
 - les inquiétudes ;
 - les possibilités d'aménagement ;
 - la nécessité d'une pré-reprise.

Les 4 questions que peut se poser le médecin traitant

Question n°3

« **Le salarié est-il capable d'occuper ce poste avant de reprendre ?** »

→ Essai encadré

C'est probablement le dispositif le moins connu.

- **Principe**
- Tester un poste pendant l'arrêt de travail.
- Le salarié conserve :
 - son arrêt ;
 - ses indemnités.
- L'essai encadré est soumis à :
 - **l'accord de deux médecins** : le médecin-conseil de l'Assurance Maladie et le médecin traitant du salarié ;
 - **une visite médicale** réalisée par le médecin du travail de l'entreprise d'accueil ou à défaut par celui de l'entreprise d'origine.
 - **Le suivi et le bilan de l'essai encadré**
 - Pendant l'essai encadré, l'assuré est suivi par un tuteur au sein de l'entreprise.

Essai encadré

CONDITIONS :

- **titulaire d'un contrat de travail**, CDI, CDD, apprenti, intérimaire, stagiaire de la formation professionnelle, en invalidité ;
- **en arrêt de travail total ou partiel** (en temps partiel thérapeutique ou en reprise de travail léger) ;
- **indemnisé par la CPAM** au titre de la maladie, d'un [accident de travail](#) ou d'une [maladie professionnelle](#) ;

Les 4 questions que peut se poser le médecin traitant

Question n°4

« **Le maintien au poste est-il encore réaliste ?** »

→ Mobiliser les dispositifs de reconversion

- Cellule PDP
- Cap emploi
- **Projet de transition professionnelle**
- RQTH
- Assistante sociale de la CARSAT
- **CONSEIL EVOLUTION PROFESSIONNEL**
- MEDECIN DU TRAVAIL

Comprendre nos missions

La cellule PDP-ME

Prévention de la Désinsertion
Professionnelle et de Maintien en emploi



GRATUIT POUR
LE SALARIÉ

INCLUS DANS
LA COTISATION



Sa mission :

prévenir et favoriser le maintien en emploi, le plus tôt possible, avec l'engagement du salarié, en collaboration avec l'employeur et les partenaires extérieurs

Equipe pluridisciplinaire

- Un médecin du travail coordinateur
- Une assistante en santé au travail
- Une infirmière en santé au travail
- Un ergonomiste
- Une assistante sociale
- Une psychologue du travail

Dans quelles situations ?

- Une problématique liée à l'état de santé
- Une problématique psychologique, psycho-sociale
- Une situation de handicap, d'invalidité
- Une problématique d'ordre social

Qui est concerné ?

Tout salarié, suivi par le service de Santé au travail 68, qu'il soit :

- En activité ou en arrêt de travail pour maladie, accident du travail, maladie professionnelle (AT/MP)
- En risque d'inaptitude au poste de travail ou qui rencontre des difficultés pour la reprise d'une activité professionnelle du fait de sa santé

Objectifs pour le salarié :

- Accompagnement individuel et personnalisé
- Cohérence des discours médicaux, professionnels, sociaux et familiaux
- Assurance d'une non-discrimination
- Maintien au poste grâce à un aménagement ou un reclassement interne pour éviter le licenciement
- Accompagnement à la reconversion
- Accompagnement social



La Cellule PDP intervient le plus en amont possible, dès la détection des signes précoces pour **ECOUTER, CONSEILLER, ACCOMPAGNER, ORIENTER**

Et après ... la Convention de rééducation professionnelle en entreprise

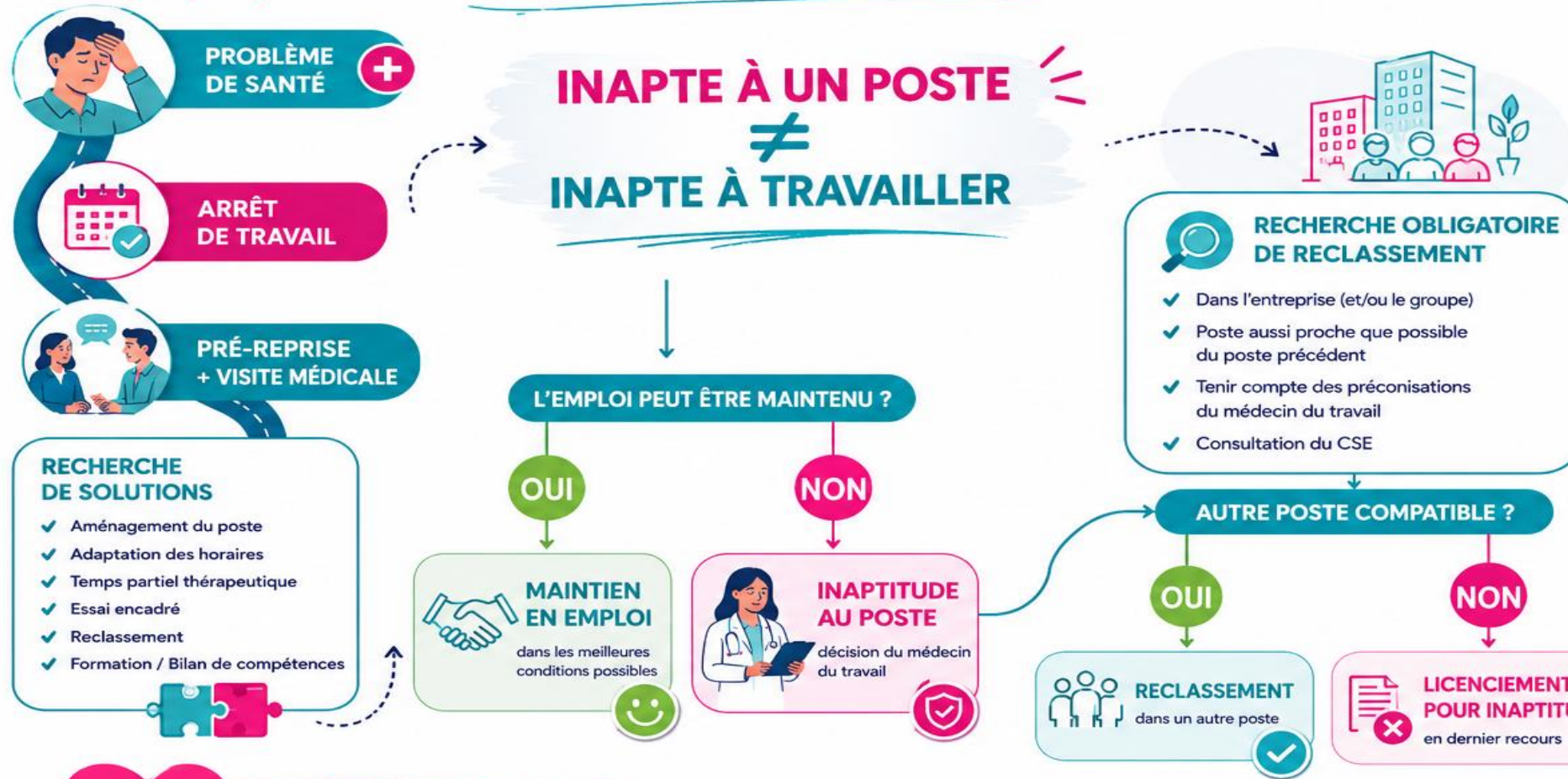
La CRPE permet à votre salarié en risque d'inaptitude :

- de se réadapter à son ancien poste de travail ;
- d'apprendre un nouveau métier dans votre entreprise ou dans une autre entreprise.
- Elle peut être complétée par une formation continue.



INAPTITUDE AU POSTE : UNE ÉTAPE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI, PAS UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

♥ Notre objectif : trouver ensemble des solutions pour rester en emploi !



CE QUE L'INAPTITUDE N'EST PAS

- ✗ Une sanction
- ✗ Une rupture conventionnelle
- ✗ Une décision du salarié
- ✗ Une décision de l'employeur

CE QUE L'INAPTITUDE EST

- ✓ Une décision du médecin du travail
- ✓ Une impossibilité médicale d'occuper le poste actuel
- ✓ Une obligation de rechercher des solutions
- ✓ Une étape du maintien dans l'emploi

DÉLAIS & DROITS

L'employeur dispose d'**1 mois** pour reclasser ou licencier. Passé ce délai, le salaire doit être repris.

L'INAPTITUDE N'EST PAS LA FIN DU PARCOURS, C'EST LE DÉBUT D'UNE NOUVELLE SOLUTION !

Ensemble,
préparons votre avenir
professionnel.

BESOIN D'INFOS ?

Parlez-en à votre médecin du travail ou à votre employeur.

Les dispositifs de maintien en emploi

https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/annexe_instruction_du_26_avril_2022.pdf

Annexe – Dispositifs de maintien en emploi

Outil de ME	Fondement juridique	Objectifs	Acteurs	Public	Financement
Rendez-vous de liaison	L.1226-3 et D.1226-8-1 du code du travail	Maintenir un lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur, présenter les différents dispositifs en maintien en emploi, les visites de préreprise et de reprise, les mesures d'aménagement de poste et/ou du temps de travail. N'est pas un rendez-vous médical	Employeurs, salariés, services de prévention et de santé au travail	Salariés en arrêt de travail de plus de trente jours	employeur
Visite médicale de mi-carrière	L. 4624-2-2 du code du travail	Etablir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, Evaluer les risques de désinsertion professionnelle et sur la prévention des risques professionnels, en prenant en compte l'évolution de ses	Employeurs, salariés, médecin du travail, infirmier en pratique avancée, branches professionnelles	Salariés âgés de 45 ans (ou d'un âge déterminé par accord de branche)	employeur

		aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.			
Visite de pré-reprise	L.4624-2-4 du code du travail	Repérer le plus en amont possible le risque de désinsertion professionnelle, en proposant des mesures d'adaptation individuelle pour préparer le retour à l'emploi dans les meilleures conditions.	Médecin du travail, médecin traitant, médecin conseil	Salariés en arrêt de travail d'une durée déterminée par décret	employeur
Visite de reprise	L.4624-2-3 du code du travail	Vérifier l'aptitude du salarié à reprendre son poste après un arrêt de travail	Médecin du travail	Salariées revenant de congé maternité, salariés en arrêt de travail pour cause de maladie professionnelle sans condition de durée, salariés en arrêt pour cause d'accident du travail d'une durée de trente jours, salariés en arrêt maladie ordinaire d'une durée de 60 jours	employeur
Le projet de transition	Articles	Permettre aux salariés	Commission Paritaire	Salariés de droit	Commission Paritaire

	6 du code du travail	formations certifiantes en lien avec leur projet.		dans les 24 derniers mois, une absence au travail due à une maladie professionnelle, ou une absence d'au moins six mois, consécutifs ou non, suite à un accident du travail, à une maladie ou à un accident non-professionnel	
Transitions Collectives (Transco)	Instruction du 7 février 2022 modifiée	Permet aux salariés dont le métier est identifié comme fragilisé au sein de l'entreprise de financer des formations certifiantes ciblant des métiers porteurs dans son bassin d'emploi	Employeur / Commission Paritaire interprofessionnelles régionales (Transitions Pro)	Salariés de droit privé	Employeur / Commission Paritaire interprofessionnelles régionales (Transitions Pro)
Reconversion ou Promotion par l'alternance	Articles L6324-1 à L6324-10) du code du travail	Permet aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession d'accéder à une formation certifiante tout en restant dans leur entreprise	Employeur / Opérateur de compétences (OPCO)	Salariés n'ayant pas acquis de certification professionnelle correspondant au grade de la licence, en CDI, en CUI, en position d'activité partielle, et pour les sportifs et entraîneurs professionnels en CDD	Employeur / Opérateur de compétences (OPCO)

	du code du travail	contenues de leur choix			
Essai encadré	L. 323-3-1 et D. 323-6 et suivants du code de la sécurité sociale	Tester, pendant un <u>arrêt de travail</u> , au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise, la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé.	Service social de l'assurance maladie, et avec l'accord du médecin traitant et du médecin du travail assurant le suivi du salarié. Appui possible du Cap Emploi	Salariés du régime général, intérimaires, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle en arrêt de travail.	Assurance maladie (IJ) et l'employeur pour le complément employeur le cas échéant
Convention de rééducation professionnelle en entreprise	L.5213-3-1 et R.5213-15 et suivants du code du travail	Faciliter à la suite d'un arrêt de travail, la reprise des salariés dans leur emploi ou leur permettre d'acquérir la connaissance et le savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier (au sein de la même entreprise ou dans une autre entreprise).	Convention conclue entre la CPAM, l'employeur et le salarié. La DREETS est informée de la mise en place de la convention. Appui possible du Cap Emploi	Dispositif élargi par la loi du 2 août 2021 aux salariés présentant une inaptitude ou un risque d'inaptitude sans nécessairement être bénéficiaires de la RQTH. Les salariés bénéficiaires de la RQTH, et présentant une inaptitude ou un risque d'inaptitude restent éligibles.	Assurance maladie et employeur
Temps partiel thérapeutique	L. 323-3 et R. 323-3 du code de la sécurité sociale	Réduire temporairement le temps de travail afin de permettre au salarié de se maintenir dans	Prescrit par le médecin traitant, avec accord de l'Assurance maladie et après visite de reprise menée par le médecin du	Ouvert en cas de maladie d'origine non professionnelle, concerne un salarié en arrêt de travail, ou	Salaire versé par l'employeur + indemnités journalières versées par l'Assurance

temps partiel	code de la sécurité sociale	temporairement le temps de travail et/ou la charge de travail par une reprise progressive de l'activité après un arrêt de travail	traitant. Accord du médecin conseil et de la CPAM. Négociation des modalités avec employeur et médecin du travail.	d'AT/MP, concerne un salarié en arrêt de travail ou rencontrant des difficultés au travail liées à sa santé ou à son handicap	l'employeur + indemnités journalières versées par l'Assurance maladie.
Invalidité	L.341-1 à L.341-17 du code de la sécurité sociale	Compenser la perte de salaire pour raison de santé, en raison d'une incapacité permanente de travail, partielle ou totale.	Evaluation par le médecin conseil de la caisse d'assurance maladie et classement parmi les trois catégories. Vérification des droits par la CPAM de l'assuré.	Tout travailleur dont la capacité de travail et de gain est réduite d'au moins deux tiers après accident ou maladie d'origine non professionnelle.	Assurance maladie
Actions de remobilisation précoces(actions de formation) pendant l'arrêt de travail	Article L323-3-1 et L. 433-1 du code de la sécurité sociale	Élaborer et/ou mettre en oeuvre un projet de maintien en emploi pendant l'arrêt de travail (plutôt actions de formation).	Sur autorisation de l'Ami, via accord du médecin traitant et avis du médecin du travail et de la cellule PDP.	Salariés du régime général en arrêt total ou partiel présentant un risque de PDP.	Assurance maladie
Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP ex période d'immersion)	Article L.5135-1 et L.5135-8 du code du travail	Pendant la PMSMP, le salarié est mis à disposition d'un autre employeur pendant un certain temps. Permettre au salarié	Pôle emploi ; les missions locales ; les Cap emploi ; les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), à l'exception des	Salariés en recherche d'emploi ou de réorientation professionnelle, TIH	

		professionnel, d'acquérir de nouvelles compétences ou expériences.	ateliers chantiers d'insertion (ACI). les conseils départementaux, par l'intermédiaire de leurs présidents ; les organismes proposant des actions de préparation à l'apprentissage.		
--	--	--	---	--	--

Dispositifs spécifiques pour les Bénéficiaires de l'Obligation Emploi (BOE) et employeurs du secteur privé

Outil de ME	Description	Vers quel acteur se tourner	Publics	Financement
Etude préalable à l'aménagement des situations de travail	Analyser la situation de travail et identifier les solutions permettant l'adaptation du poste de travail en fonction du handicap de la personne handicapée via l'intervention d'un expert pour mettre en évidence les éléments contraignants/inadaptés à l'exécution d'une tâche	Cap Emploi - Agefiph	Tout employeur d'une personne BOE ou en voie de l'être	Prestation financée par l'Agefiph
Prestation d'appuis spécifiques	Appui expert permettant d'identifier précisément les	Cap emploi -Agefiph	Toute personne BOE ou en voie de	Prestation financée par l'Agefiph

	regard du projet professionnel(de maintien, de formation) de la personne et les moyens de le compenser quelle que soit l'étape du parcours professionnel		organisme de formation	
Inclu'pro	Permettre à toute personne handicapée, engagée dans un parcours de maintien dans l'emploi ou de transition professionnelle, de développer des compétences, d'obtenir une qualification , de se réorienter	Cap Emploi – Agefiph (ou tout organisme habilité par l'Agefiph défini en région)	Toute personne BOE ou en voie de l'être	Prestation financée par l'Agefiph
Emploi accompagné	Permettre à une personne handicapée, ayant des difficultés particulières, de conserver un emploi rémunéré. Soutien aux personnes handicapées et aux employeurs : accompagnement professionnel et médico-social.	accordé sur décision de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), ou sur prescription du Service Public de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi ou mission locale d'insertion) avec l'accord du salarié ou agent en situation de handicap.	Toute personne handicapée en emploi en milieu ordinaire de travail rencontrant des difficultés particulières pour conserver son emploi. Toute personne handicapée accueillie dans un établissement ou service d'aide par le travail ayant un projet	Dispositif financé par La Direction Générale de la Cohésion Sociale, l'Agefiph et le Fiphfp.

	l'employeur au bénéfice de la personne handicapée et du collectif dans lequel elle travaille (Masques inclusifs)			
Aide aux déplacements en compensation du handicap	Favoriser le maintien en emploi, ou l'exercice d'une activité indépendante pour une personne handicapée ayant des difficultés à se déplacer de façon durable (Par exemple équipements adaptés à installer sur un véhicule individuel, taxi, transport adapté,...) ou ayant des besoins temporaires liés à un contexte médical (comme rencontré lors du contexte épidémique – taxi, VTC,...)	Avec l'appui du Cap Emploi - Agefiph	Personne BOE ou en voie de l'être	Aide financée par l'Agefiph Montant maximum de l'aide : 11400 euros
Aide à la formation dans le cadre d'un maintien dans l'emploi	Contribuer au maintien dans l'emploi d'une PSH en finançant le coût pédagogique de tout type d'actions de formation ouvrant des perspectives réelles et sérieuses de maintien dans l'emploi	Avec l'appui du Cap emploi, Agefiph	Employeur d'une PSH ayant une attestation du médecin du travail que son handicap entraîne des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail Travailleur indépendant handicapé ayant un avis médical	Aide financée par l'Agefiph en fonction du coût du projet et des cofinancements prévus ou mobilisés auprès des autres financeurs (OPCO, Plan de développement des compétences, CPF, Transitions pro,...)

l'employabilité	l'évolution/Aggravation du handicap en finançant le coût pédagogique des actions de formation en amont de la qualification (acquisition de pré-requis, compensation du handicap)		meur indépendant handicapé en situation d'évolution professionnelle	connaissances prévus ou mobilisés auprès des autres financeurs (OPCO, Plan de développement des compétences, CPF, Transitions pro,...)
Aide technique, Aide humaine à la compensation du handicap, Aide Prothèses auditives	Compenser le handicap grâce à des moyens techniques ou humains afin de favoriser l'autonomie de la PSH dans son parcours professionnel – Aide pour compenser le handicap d'une personne déficiente auditive utilisant un appareillage auditif	Avec l'appui du Cap Emploi - Agefiph	Toute PSH engagée dans un parcours professionnel ou un parcours vers l'emploi	Aide financée par l'Agefiph Montant maximum : 5000€ pour l'aide technique, 4000€ pour l'aide humaines, 800€ pour 1 prothèse (1600€ pour 2)
Reconnaissance de la lourdeur du handicap (Loi du 11 février 2005 ; L-5213-11 du code du travail)	Aide pour compenser financièrement les charges importantes supportées par une entreprise du fait des conséquences du handicap d'une personne sur la tenue de son poste après mise en place de l'aménagement optimal de la situation de travail.	La demande doit être déposée : → en ligne au moyen du portail de services en ligne RLH : https://services.agefiph.fr Avec l'appui possible du Cap Emploi	Tout employeur ou travailleur non-salarié bénéficiant pour son salarié ou pour lui-même	Le montant annuel de l'aide, par poste de travail occupé, est de : → 550 fois le SMIC horaire pour une décision à taux normal; → 1095 fois le SMIC horaire pour une décision à taux



ARRÊT DE TRAVAIL PROLONGÉ : QUE FAIRE ?

Le réflexe du médecin généraliste

SALARIÉ EN ARRÊT DE TRAVAIL

Le retour au poste habituel paraît-il incertain ?

NON → Retour possible sans dispositif spécifique

1 **PRÉ-REPRISE**
Médecin du travail

- Évalue la situation
- Analyse le poste
- Identifie les freins
- Propose des pistes d'aménagement

2 **RENDEZ-VOUS DE LIAISON**
Salarié + Employeur

- Maintenir le lien
- Préparer le retour
- Évoquer les aménagements possibles
- Informer sur les dispositifs

3 **ESSAI ENCADRÉ**
Pendant l'arrêt de travail

- Tester la reprise
- Évaluer en situation réelle
- Sécuriser le salarié et l'employeur
- Ajuster si besoin

4 **MAINTIEN AU POSTE POSSIBLE ?**

OUI →

NON →

À RETENIR

Plus l'anticipation est précoce, plus les chances de maintien dans l'emploi sont élevées.

Le médecin généraliste est souvent le premier acteur capable d'alerter et d'agir.

MAINTIEN EN EMPLOI

- Aménagement du poste
- Temps partiel thérapeutique
- Adaptation des horaires
- Formation / montée en compétences
- Suivi dans la durée par le médecin du travail

ORIENTATION ET RECONVERSION

- Cellule PDP (Prévention de la Désinsertion Professionnelle)
- Cap Emploi
- Reconversion professionnelle (CRPE)
- RQTH / Reconnaissance du handicap

NE PAS ATTENDRE LA FIN DE L'ARRÊT DE TRAVAIL POUR AGIR. LE BON DISPOSITIF, AU BON MOMENT, PEUT ÉVITER L'INAPTITUDE.



Médecin généraliste

Salarié

Employeur

Médecin du travail

Partenaires maintien en emploi



Questions Réponses

sante-au-travail-68.fr  



sante-au-travail-68.fr  