

Employeur : un acteur essentiel

L'employeur est le moteur d'une démarche de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (aménagement de poste, reclassement du salarié...).

Son engagement est primordial dans le respect des obligations légales en matière de :

- ▶ Santé au travail
 - ▶ Sécurité au travail
 - ▶ Maintien en emploi
- (Articles L4121-1 du Code du Travail et suivants)

Quels sont les outils et les aides que vous pouvez mobiliser ?

- ▶ Les différentes visites médicales
- ▶ Le rendez-vous de liaison
- ▶ L'essai encadré
- ▶ Les aides et prestations pour les salariés en situation de handicap
- ▶ Les Actions de préservation des compétences professionnelles

Conseils collectifs, situations individuelles :

Vous pouvez échanger avec l'équipe de Santé au Travail de votre entreprise ou la Cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle.

Pour contacter la Cellule PDP : cellulepdp@spst19-24.org

Pour contacter le Médecin du Travail du SPST 19-24 :

 9 Rue Louis Taurisson - 19100 Brive

 05.55.18.20.55

 185 Route de Lyon - 24000 Périgueux

 05.53.45.45.00

Membre du réseau

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

www.spst19-24.org

Suivez-nous :



Service
**Prévention
Santé
Travail**

CORRÈZE - DORDOGNE

Prévenir la
Désinsertion
Professionnelle

EMPLOYEUR LE MAINTIEN EN EMPLOI Un levier de performance



Avec l'aide de votre
Service de Prévention et
de Santé au Travail

Employeur : un acteur essentiel

La Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP), c'est prévenir le risque de perte d'emploi ou de capacité de travail d'un salarié à la suite d'une dégradation de sa santé.

Cette altération peut être d'origine professionnelle ou non :



Employeur : un acteur essentiel

Lorsque l'état de santé impacte l'emploi, la PDP devient un **enjeu fort** pour toute entreprise.

Les bénéfices d'une culture de Prévention de la Désinsertion Professionnelle permettent de :

- ▶ Limiter les coûts pour l'entreprise :
 - Modérer les frais de recrutement, de formation, de gestion des arrêts
 - Favoriser la diminution de la durée de l'arrêt de travail
 - Prévenir le licenciement pour inaptitude
- ▶ Maintenir les compétences et le savoir faire pour l'entreprise
- ▶ Valoriser l'image de l'entreprise :
 - Respect du principe de non-discrimination
 - Développement de la diversité au travail, de l'égalité des chances
 - Valorisation de la marque employeur
- ▶ Préserver un bon climat social

