

QUESTION-REPONSE

Essai encadré

Quels sont les objectifs de l'essai encadré ?

- Tester la capacité du salarié à reprendre son ancien poste de travail
- Tester la capacité du salarié à reprendre avec un aménagement de poste
- Tester la capacité du salarié à reprendre sur un nouveau poste de travail
- Rechercher des pistes pour un aménagement de poste ou un reclassement professionnel

Quelle est la spécificité de l'essai encadré ?

L'essai encadré permet de tester la compatibilité d'un poste de travail avec les capacités restantes du salarié concerné.

Qui peut bénéficier de l'essai encadré ?

Les salariés en arrêt de travail y compris les apprentis, intérimaires et les stagiaires salariés en arrêt de travail.

A qui demander un essai encadré ?

Tout le monde peut demander un essai encadré mais seul le médecin du travail peut juger de l'opportunité de l'essai et le soumettre à l'acceptation de l'ensemble des parties.

Quels sont les accords nécessaires à la mise en place d'un essai encadré ?

Les parties prenantes citées ci-dessous donnent leur accord à la mise en place d'un essai encadré :

- Salarié
- Employeur
- Médecin conseil
- Médecin traitant
- Médecin du travail
- Assistant social du service social
- CPAM

En quoi consiste l'encadrement de l'essai et qui le réalise ?

- L'essai encadré nécessite une supervision qui doit garantir le bon déroulé de l'essai et en évaluer les résultats conformément aux objectifs fixés. On parle de supervision car il n'est pas nécessaire d'encadrer l'essai sur toute sa durée. Il convient cependant de bien définir le champ d'observation de l'essai, et d'organiser les modalités d'observation comme les modalités d'appréciation des résultats.
- Le superviseur peut être le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire en interne (SST), le Cap emploi ou Comète France en externe.
- Dans tous les cas la mise en œuvre de l'essai prévoit **un cadrage en amont associant au moins le salarié, le médecin du travail et l'employeur, ainsi qu'un bilan à l'issue de l'essai sur le même format.**

L'essai encadré peut-il être renouvelé ?

La durée de l'essai encadré est de 3 jours en continu ou fractionnables, généralement par demi-journées. L'essai encadré n'est pas renouvelable sur le même poste dans les mêmes conditions. Toutefois, d'autres essais encadrés peuvent être demandés pour une même personne.

En cas de fractionnement de l'essai, sur quelle *période maximale* peut-on étaler celui-ci ?

QUESTION-REPONSE

Essai encadré

Il est conseillé d'effectuer l'essai sur une période ramassée, idéalement sur une semaine, ou deux si les circonstances l'exigent.

On préférera décaler la période de l'essai pour que toutes les conditions de mise en situation soient optimales, plutôt que d'étaler la période de l'essai.

L'essai encadré peut-il être mobilisé pour une découverte de métier ou de secteur d'activité ?

L'essai encadré n'a pas pour vocation la découverte de métier. On lui préférera en ce cas la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

Dans quelles conditions un essai encadré peut-il être réalisé dans une autre entreprise ?

L'essai encadré peut avoir lieu dans une autre entreprise si le projet de reclassement le justifie – le poste à tester n'existant pas dans l'entreprise d'origine – et si l'interconnaissance des acteurs le permet.

C'est le médecin du travail de l'établissement ou de l'entreprise d'accueil qui valide la mise en place de l'essai, en lien avec le collègue de l'établissement ou de l'entreprise d'origine.

En cas d'accident du travail, qui déclare l'AT ?

C'est l'entreprise d'accueil qui rédige la déclaration d'accident du travail, en aucun cas l'opérateur externe (Cap emploi, Comète France, ...) ayant accompagné le projet d'essai encadré.

L'entreprise d'accueil précisera sur la déclaration le statut de « stagiaire de la formation professionnelle » et le code risque 85.3HA.

Cela concerne également les accidents de trajet.

L'essai encadré est-il réservé aux salariés reconnus travailleurs handicapés ?

L'essai encadré s'adresse à un salarié titulaire d'un contrat de travail, titulaire ou non d'un titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (RQTH, pension d'invalidité, bénéficiaire d'une rente AT/MP, ...)

Peut-on réaliser un essai encadré en préalable d'un recrutement ?

Il n'est pas possible d'utiliser un essai encadré préalablement à un recrutement. L'essai encadré n'est pas un outil de validation d'une embauche.

Qui est destinataire de la fiche projet et du bilan de l'essai encadré ?

La fiche projet de l'essai encadré ainsi que le bilan sont à destination des signataires du projet c'est à dire :

- L'employeur
- Le salarié
- Le médecin du travail
- Le médecin traitant
- Le superviseur
- L'assistante sociale en charge du dossier
- L'opérateur externe
- La Cpm qui a assuré la couverture de l'essai : dans le cadre du suivi à 3 mois de l'essai encadré