

Guide du maintien en emploi en Île-de-France

Novembre 2023



Introduction

La prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi représentent un enjeu majeur partagé par l'ensemble des acteurs régionaux.

En effet, l'accompagnement des personnes dont l'état de santé peut avoir un impact sur leur emploi est d'autant plus essentiel que la population menacée de désinsertion professionnelle est appelée à croître. L'estimation de 1 à 2 millions de personnes, soit 5 à 10 % des salariés concernés à court-moyen terme au niveau national, se base sur différents constats :

- l'allongement de la durée de la vie au travail ;
- l'augmentation des maladies professionnelles et des maladies chroniques ;
- le progrès médical permettant une activité professionnelle aménagée pour les personnes vivant avec une pathologie chronique évolutive ;
- 75 % des avis d'inaptitude ont pour causes des troubles ostéo-articulaires ou des troubles mentaux avec une augmentation chez les moins qualifiés et les plus âgés.

La réussite de l'accompagnement des personnes repose sur 3 facteurs :

- la détection la plus précoce possible des situations à risque de désinsertion professionnelle une fois le problème de santé avéré, avec ou sans arrêt de travail ;
- la complémentarité des acteurs et des moyens mobilisés pour mettre en place des solutions adaptées ;
- la sensibilisation des employeurs, notamment des TPE-PME.

Parallèlement, la prise de conscience collective progresse :

- les partenaires sociaux sont en demande d'accompagnement sur la politique du handicap, le maintien en emploi, la qualité de vie et des conditions de travail ;
- la loi du 2 août 2021 « pour renforcer la prévention en santé au travail » vient consolider la coordination des différents acteurs concourant au maintien dans l'emploi. Elle prévoit également plusieurs dispositions pour mieux accompagner les publics vulnérables et pour lutter contre la désinsertion professionnelle par la création ou le développement de différents outils.

En Île-de-France, dans le cadre du Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) et du Plan régional Santé au travail (PRST), les partenaires ont engagé dès 2018 une approche partagée pour faciliter une action coordonnée à la hauteur de l'enjeu.

Cette ambition commune se traduit par diverses réalisations d'appui à la professionnalisation des acteurs en faveur de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi pour tous.

Premier jalon de cette coopération, ce guide à destination des professionnels du maintien en emploi en Île-de-France vise à améliorer l'interconnaissance des acteurs et la lisibilité des procédures et outils de construction des parcours professionnels, pour en faciliter la mobilisation et contribuer à une meilleure couverture des besoins.

Élaboré et actualisé par l'ensemble des partenaires franciliens œuvrant au quotidien dans le domaine du maintien en emploi, il présente toute l'opérationnalité nécessaire à un usage professionnel.

Cadre de réalisation du guide de maintien en emploi en Île-de-France

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique	> 7
Les parcours de maintien dans l'emploi	> 9

1. Les acteurs du maintien en emploi > 10

Introduction > 11

1. Les Services de prévention et de santé au travail (SPST)	12
2. Le médecin-traitant	14
3. Le médecin-conseil de l'Assurance Maladie	14
4. Le service social de l'Assurance Maladie (régime général)	15
5. Instances de coordination PDP	16
6. Les autres services de l'Assurance Maladie intervenant en PDP	17
7. La Mutualité sociale agricole (régime agricole)	18
8. Les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)	18
9. Les Cap emploi	20
10. Les équipes COMÈTE	21
11. L'Inspection du Travail	21

2. Les procédures > 22

12. Constatation de l'inaptitude et obligation de reclassement par l'employeur	23
13. La Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé	24

3. Les dispositifs, outils et aides mobilisables pour le maintien en emploi > 27

3.1 Outils d'analyse de la situation > 28

14. Les visites médicales (dont visites à la demande du salarié ou de l'employeur)	28
15. Les visites de préreprise	29
16. Le rendez-vous de liaison	30
17. La visite de mi-carrière	31
18. Les études de poste et les études ergonomiques	32
19. Les bilans et consultations médicales	32
20. L'essai encadré	34
21. Études ergonomiques	35
22. Les Prestations d'appuis spécifiques par type de handicap (PAS)	36

3.2 Outils pour l'aménagement du poste de travail > 38

23. Les aides de l'Agefiph	38
24. La Prestation de compensation du handicap (PCH)	40
25. ESCAVIE (espace conseil pour l'autonomie en milieu ordinaire de vie)	41

3.3 Dispositifs d'aménagement du temps de travail > 42

26. Le Temps partiel thérapeutique (TPT) et la reprise de travail léger	42
---	----

3.4 Dispositifs de compensation de la perte de revenu ou de capacité de travail > 44

27. La pension d'invalidité	44
28. L'Indemnité temporaire d'inaptitude (ITI)	45
29. La Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)	46
30. L'aide à la Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)	46
31. L'Allocation adulte handicapé (AAH)	47

3.5 Outils d'aide à l'évolution professionnelle dans ou hors de l'entreprise > 48

32. La Convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)	48
33. L'Emploi Accompagné	50
34. Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)	52
35. Le bilan de compétences	54
36. Les Périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)	55
37. Inclu'Pro Formation	56
38. Établissement et service de pré-orientation (ESPO)	57
39. Les UEROS	58

3.6 Dispositifs de formation > 59

40. Le compte personnel de formation (CPF) et le CPF - Transition professionnelle	59
41. L'aide à la formation dans un parcours de maintien	60
42. Établissements et services de réadaptation professionnelle (ESRP)	61

4. Acteurs et outils sectoriels ou spécifiques

>63

- 43. Secteur du BTP **64**
- 44. Branche de l'intérim **64**
- 45. Secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif **65**
- 46. Coaching maintien et retour à l'emploi pour les personnes atteintes d'un cancer **66**
- 47. L'engagement de la Fédération Française Handisport en matière d'emploi des personnes handicapées **67**

5. Le maintien en emploi des Travailleurs indépendants

> 68

- 48. Le maintien en emploi des Travailleurs indépendants **69**

Annexes

> 71

- Glossaire **71**
- Contacts des acteurs en région Île-de-France **74**

Cadre de réalisation du guide du maintien en emploi en Île-de-France

Une instance régionale de coordination du maintien dans l'emploi en Île-de-France, s'inscrivant à la fois dans les orientations du Plan régional santé au travail et du Plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés, réunit les principaux partenaires institutionnels du champ du maintien dans l'emploi en région : DRIEETS IDF, ARS, Cramif, MSA, Agefiph, FIPHFP, Pôle emploi, ARML et Cap emploi.

La DRIEETS Île-de-France

La Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) service déconcentré commun à trois ministères chargés des affaires sociales, de l'économie et des finances, du travail et de l'emploi, reprend les missions précédemment assurées par la DIRECCTE, la Direction régionale de cohésion sociale (DRCS) et les Directions départementales de la cohésion sociale (DDCS) de petite couronne. Elle est notamment

chargée de piloter en région les politiques du travail (couvrant le champ de l'inspection du travail et de la santé et sécurité au travail), ainsi que la politique de l'emploi (dont l'action spécifique en faveur des travailleurs handicapés). Le maintien dans l'emploi constitue ainsi une priorité de la DRIEETS au double titre du pilotage du Plan régional santé au travail (pôle Politiques du travail) et du Plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (pôle ZES).

L'Assurance Maladie (régime général)

L'Assurance Maladie couvre les risques maladie, maternité, accident du travail, maladie professionnelle, invalidité et décès pour plus de 85 % de la population. Elle garantit un accès aux soins pour l'ensemble des travailleurs salariés et indépendants ainsi que toute personne bénéficiant de droit au titre de la résidence (protection universelle maladie). Elle favorise la prévention et contribue à la régulation du système de santé français.

Pour réaliser ses missions, elle s'appuie sur un vaste réseau constitué des caisses primaires d'assurance maladie (CPAM), directions régionales du service médical (DRSM), des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) et de la Caisse régionale d'Assurance Maladie-Île-de-France (Cramif) ainsi que des unions de gestion des établissements de caisse d'assurance maladie (Ugecam), l'ensemble étant piloté par la caisse nationale d'assurance maladie (Cnam).

L'Assurance Maladie s'adapte aux besoins et enjeux de la société et prête une attention particulière aux personnes en situation de fragilité, notamment en raison de leur état de

santé. Le maintien en emploi s'inscrit naturellement dans les politiques de prévention et d'accompagnement des assurés mais aussi des entreprises.

Cet engagement se matérialise dans le cadre :

- du parcours PDP proposé aux assurés (service social/service médical/CPAM)
- des campagnes de prévention et de formation à destination des entreprises pour les accompagner dans la gestion du risque accident du travail/maladie professionnelle et ses conséquences
- des Cpom signés avec les services de prévention et santé au travail et la DRIEETS

En Île-de-France, la Cramif assure le pilotage stratégique (Assurance Maladie/partenaires externes, notamment SPSTI) et opérationnel de la PDP en garantissant un maillage de la région au plus près des assurés (via son service social) et des entreprises (via les antennes départementales de prévention des risques professionnels).

Prévenir les risques professionnels et accompagner employeurs/SPST

Service prévention des risques professionnels

Détecter les assurés en risque de désinsertion professionnelle

Service médical
Service social
CPAM

Accompagner les assurés dans le cadre d'un parcours coordonné

Service social
Service médical



La Mutualité sociale agricole

La MSA est le 2^e régime de sécurité sociale en France. La représentation nationale est assurée par la Caisse centrale (CCMSA) qui anime le réseau constitué des 35 caisses régionales et pluri-départementales.

La MSA gère l'ensemble de la protection sociale (maladie, famille et retraite) des salariés et non-salariés agricoles et ayants droit ainsi que le recouvrement des cotisations légales. Elle verse également les prestations de complémentaire santé pour le compte d'organismes assureurs (Agrica, Mutualia, Groupama) et appelle pour leur compte les cotisations

afférentes.

Elle réalise une mission de Médecine du travail pour les salariés agricoles ainsi que de prévention des risques professionnels pour l'ensemble des travailleurs salariés et non-salariés des professions agricoles.

L'offre de services de la MSA intègre une action sanitaire et sociale par la mise à disposition de travailleurs sociaux et par un réseau d'associations proposant des prestations spécifiques. En Île de France, la population protégée par la MSA est composée à plus de 80 % de salariés.

L'Agefiph

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), issue de la loi du 10 juillet 1987, est l'organisme qui gère le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Sa mission est de favoriser l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en entreprise. Depuis sa fondation, l'Agefiph n'a eu d'autre ambition que de soutenir le développement de l'emploi des personnes handicapées. Cette ambition structure la mission même que lui a confiée le législateur en 1987.

Le champ d'intervention de l'Agefiph s'inscrit dans les dispositifs de la politique publique de l'emploi, de la formation, de l'orientation professionnelle, du travail et du maintien dans l'emploi, mis en œuvre au plan national et régional.

Le positionnement de l'Agefiph auprès de ses partenaires résulte d'un renforcement de ses rôles et de ses responsabilités :

- Acteur de la politique publique de l'emploi, de la formation, de l'orientation professionnelle, du travail et du maintien dans l'emploi ;
- Expert de l'emploi et du travail des personnes handicapées ;
- Force de propositions en direction des partenaires institutionnels nationaux et régionaux, notamment auprès de l'État et des collectivités territoriales ;

- Animateur des réseaux d'acteurs professionnels du handicap et de l'emploi ;
- Responsable de la gestion du fonds mutualisé, redistribué sous la forme de financements complémentaires au droit commun.

L'action de l'Agefiph et son offre sont au service des personnes handicapées et des entreprises pour répondre à leurs besoins spécifiques et doivent être mises en œuvre de manière réactive, visible, lisible, simplifiée, accessible, innovante. La qualité de service doit également faire l'objet d'une attention permanente. Pour les années à venir l'Agefiph définit sa stratégie de développement autour des cinq ambitions suivantes :

- Des parcours professionnels sécurisés, dans le cadre d'une offre d'interventions rénovée, évolutive et en appui des dispositifs de droit commun,
- Une mobilisation mieux ciblée du monde économique et social pour l'emploi des personnes handicapées,
- Un accès renforcé des personnes handicapées à la formation de droit commun, comme l'un des éléments du parcours,
- Une Agefiph qui agit sur le système d'acteurs de l'emploi, de la formation, de l'orientation et du travail au bénéfice de l'emploi des personnes handicapées,
- Une Agefiph repositionnée, plus lisible et plus visible.

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique

De quoi s'agit-il ?

Créé par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) est l'acteur de référence dans la mise en œuvre et le soutien d'une politique emploi/handicap dans la Fonction publique.

Le FIPHFP est constitué en établissement public administratif, dont la gestion administrative et la représentation en région sont confiées à la Caisse des dépôts.

Le comité national, organe délibérant de l'établissement, est composé de 3 collèges représentant les employeurs publics, les organisations représentatives du personnel et les associations ou organismes de personnes handicapées. Le comité national définit les orientations stratégiques du fonds, vote le budget et approuve les conventions nationales. Les Comités locaux, composés de manière analogue et présidés par le Préfet de région, favorisent une approche territoriale de la mise en œuvre de la politique du handicap et délibèrent sur les projets de convention avec les employeurs publics régionaux.

Le FIPHFP collecte les contributions financières versées par les employeurs publics, employant au moins 20 équivalents temps plein (ETP) et ne respectant pas l'obligation d'un taux d'emploi de 6 % de personnes en situation de handicap. Cette contribution est calculée à proportion des effectifs de travailleurs handicapés manquants.

Ces contributions servent à financer la mission globale du FIPHFP de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique (territoriale, hospitalière, État).

Plus précisément, le FIPHFP finance diverses actions en vue de :

- Favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap, notamment par la voie de l'apprentissage ;
- Aider au maintien dans l'emploi des agents en cas de handicap survenu au cours de leur activité professionnelle ;
- Contribuer à un environnement professionnel accessible et inclusif (sensibilisation du collectif de travail, formation des managers et des tuteurs, accessibilité numérique...).

Pour qui ?

Tout employeur public, quels que soient son effectif ou son taux d'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, peut mobiliser une aide du FIPHFP. Ainsi en est-il de :

- L'État et ses établissements publics
- Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ;
- Les établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière ;
- Le Conseil d'État, la Cour des comptes ainsi que les autorités administratives indépendantes.

Seul l'employeur public peut mobiliser une aide du FIPHFP.

Quelles aides ?

Les principes d'intervention du FIPHFP sont précisés dans un catalogue téléchargeable et consultable sur le site du Fonds et sont regroupés autour de 3 objectifs qui suivent la logique de parcours de vie personnel et professionnel d'une personne en situation de handicap :

Favoriser l'accès à l'emploi

- Aides destinées à améliorer les conditions de vie personnelles et professionnelles des personnes en situation de handicap : prothèse auditive ; autre prothèse et orthèse ; fauteuil roulant ; chèques emploi service universel ; aide au déménagement.
- Améliorer les conditions de transport :

transport adapté domicile/travail ; transport adapté dans le cadre des activités professionnelles ; aménagement du véhicule personnel.

Créer les conditions de succès de l'insertion et du maintien dans l'emploi

- Accompagner l'employeur dans le développement d'une politique handicap : étude relative à la politique handicap ; abonnement plateforme milieu protégé.
- Recruter un salarié ou agent en situation de handicap : accompagnement socio-pédagogique ; indemnité d'apprentissage ; aide financière pour l'apprenti ; prime d'insertion (apprentissage, CUI-CAE) ; indemnité du stage.
- Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap : étude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail ; aménagement de l'environnement de travail ; télétravail.
- Accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines : auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle ; auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles ; tuteur ; interprète en langue des signes, codeur, transcripteur, visio-interprétation en LSF ; dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Renforcer l'accessibilité numérique : sensibilisation et formation à l'accessibilité numérique ; diagnostic d'accessibilité des sites et applicatifs internet ou à usage strictement interne ; mise en accessibilité des sites et applicatifs internet ou à usage strictement interne.

Assurer la pérennité des compétences et connaissances relatives au handicap au travail

- Former les personnes en situation de handicap : bilan de compétences

et bilan professionnel ; formation destinée à compenser le handicap ; formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé ; frais et surcoûts liés aux actions de formation.

- Informer, sensibiliser les former les collègues : communication, information et sensibilisation des collègues ; formation des collaborateurs en charge de l'accompagnement des personnes en situation de handicap ; formation à la fonction de tuteur.

Comment bénéficier des aides ?

Les aides du *catalogue* du FIPHFP sont mobilisables par les employeurs publics de deux manières, non cumulatives :

- Le dépôt d'une demande ponctuelle sur la plateforme de demande d'aides PEP'S *Plateforme Employeurs Publics*. Dans ce cas, chaque employeur

peut mobiliser le FIPHFP à hauteur de 40 000 € par an, sous la double réserve d'un montant de l'aide d'au moins 200 € et dans la limite du plafond défini dans ledit catalogue (la demande de financement nécessite une facture acquittée de moins de 12 mois).

- La conclusion d'une convention de partenariat qui s'adresse aux employeurs publics dont l'effectif est supérieur à 550 agents et souhaitant s'engager dans une politique globale cohérente d'emploi des personnes handicapées. La convention permet de structurer la démarche, les objectifs de l'employeur et les actions à mettre en place sur une période de 3 ans. Dans ce cas, l'employeur bénéficie, en amont, de financement pour mettre en œuvre ce programme d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

L'INFO EN PLUS

Au-delà des aides financières, le FIPHFP a mis en place un dispositif régional d'animation, de formation, de mutualisation et d'échanges de pratiques sur la thématique du handicap (dispositif *Handi-Pacte*) au bénéfice de l'ensemble des employeurs publics et des acteurs de l'écosystème emploi/handicap.

L'ensemble des actions proposées (réunions, productions...) est ouvert gratuitement aux employeurs et acteurs locaux.

Pour aller plus loin

- > *Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique*
- > <http://www.fiphfp.fr/>
- > <https://www.fiphfp.fr/nos-regions/ile-de-france>

Dans le cadre des travaux de l'instance, les partenaires régionaux ont souhaité la réalisation du présent guide. Les travaux ont été conduits dans le cadre d'un groupe technique associant des acteurs opérationnels du maintien dans l'emploi : DRIETS IDF, Cramif, Agefiph, MDPH, Cap emploi, Services de Santé au Travail d'Île-de-France.

Les acteurs et dispositifs présentés dans ce guide s'adressent aux personnes relevant du régime général ou du régime agricole et ne traitent donc pas du maintien dans l'emploi dans les trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière).

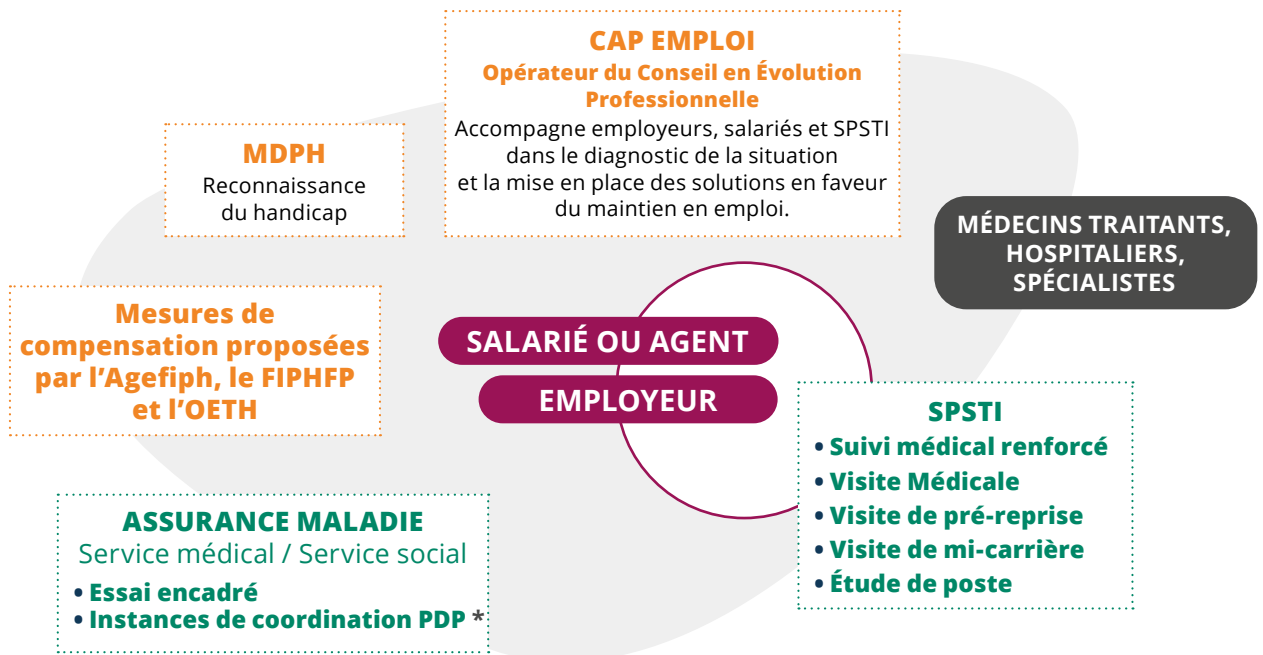
> À noter : les coordonnées de l'ensemble des acteurs du maintien en emploi en Île-de-France sont présentées en annexe.

Les parcours de maintien dans l'emploi

ANALYSER LA SITUATION

Détection d'un risque de rupture professionnelle du fait de l'état de santé ou d'un handicap

Enjeu de détection précoce



* Concerne les salariés durant l'arrêt de travail ou son prolongement immédiat

Avis du médecin du travail avec préconisations d'aménagement-adaptation

METTRE EN ŒUVRE LES OUTILS ET DISPOSITIFS ADAPTÉS

- 1 OBLIGATION D'AMÉNAGEMENT DU POSTE**
- Aménagement de poste
- **AST**
 - **PCH**
 - **TPT**
 - **RLH**
- Aménagement du temps de travail
- **TPT**
 - **Travail aménagé**
- Compensation de la perte de revenu ou de capacité de travail
- **RLH**
 - **AAH**
 - **Invalidité**
 - **Rente AT/MP**

Dans le cas où l'étape 1 est insuffisante ou impossible à mettre en œuvre

- 2 CONSTAT D'INAPTITUDE AU POSTE ET OBLIGATION DE RECLASSEMENT**
- Aide à l'évolution professionnelle / préparation du reclassement dans ou hors de l'entreprise
- **Emploi Accompagné**
 - **Inclu'Pro Formation**
 - **Pré-orientation**
 - **CRPE**
 - **PMSMP**
 - **Bilan de compétences**
 - **CEP**
- Formation
- **Aide à la formation**
 - **ESRP et ESPO**
 - **Projet de transition professionnelle**

Dans le cas où l'étape 2 est insuffisante ou impossible à mettre en œuvre

- 3 LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE**

Appui à la préparation et à la mise en œuvre du nouveau projet professionnel

SITUATIONS À L'ISSUE DU PARCOURS

Maintien sur le poste

Maintien dans un autre poste dans l'entreprise ou le groupe

Maintien en situation d'emploi dans une autre entreprise

Concerne l'ensemble des salariés

Concerne les salariés en situation de handicap ou en voie de le devenir

Les acteurs du maintien en emploi



Introduction

Les fiches de cette première partie du guide présentent les missions des différents acteurs professionnels intervenant dans les parcours de maintien en emploi. La bonne coordination de ces acteurs est une condition de réussite majeure des parcours.

Les professionnels du maintien agissent en association étroite avec :

- **Le salarié ou agent concerné :** son engagement dans la démarche de maintien en emploi est essentiel pour élaborer avec les professionnels les solutions prenant en compte ses difficultés et son projet de vie.
- **Son employeur** dont le rôle est également primordial pour la compréhension de l'environnement de travail du travailleur, et l'identification des possibilités d'aménagement ou de reclassement dans l'entreprise.

Dans l'entreprise, d'autres acteurs jouent également un rôle dans la réussite d'un parcours de maintien :

- **Le collectif de travail** (managers, collègues) qui accompagne le retour à l'emploi d'un salarié ou agent après un arrêt de travail.
- **Les représentants du personnel :** acteurs clés pour l'information et l'accompagnement des salariés confrontés à une problématique de maintien. Ils peuvent par ailleurs négocier des accords d'entreprise en matière de prévention des risques professionnels, de gestion des emplois et compétences, d'inclusion des personnes en situation de handicap, pouvant faciliter la réussite des parcours de maintien en emploi.
- **L'entourage familial du salarié/agent**, enfin, peut être également aidant pour rechercher des solutions de maintien pertinentes.

1. Les Services de prévention et de santé au travail (SPST)

Présentation et missions générales des SPST

Tout employeur du secteur privé doit, quelle que soit la taille de son entreprise, organiser un service de prévention et de santé au travail, soit en adhérant à un service interentreprises de prévention et de santé au travail (SPSTI), soit en créant son propre service en interne pour les plus grandes entreprises.

Les services de santé au travail ont pour mission principale **d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail** (article L. 4622-2 du Code du travail).

À cette fin, ils :

1°. Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;

1° bis. Apportent leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;

2°. Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et la désinsertion professionnelle et **de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;**

2° bis. Accompagnent l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur

les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;

3°. Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;

4°. Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

5°. Participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l'article L. 1411-1-1 du code de la santé publique.

Au sein d'un SPST, ces missions sont assurées par **une équipe pluridisciplinaire**, animée par un **médecin du travail** et composée de professionnels de santé (internes, collaborateurs médecins, infirmiers en santé au travail), de techniciens en hygiène-sécurité, ingénieurs ou ergonomes, d'intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) ainsi que d'assistants sociaux en santé au travail. Les services de santé au travail comprennent un **service social du travail** ou coordonnent leurs actions avec celles des services sociaux du travail organisés dans les établissements d'au moins 250 salariés (art. L. 4622-9).

Les actions des SPST pour le maintien dans l'emploi

Dans le cadre de leurs missions, les SPST **conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants**

sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir ou de réduire la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs. Cette mission est assurée dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du salarié, notamment en effectuant **des visites médicales**, en appréciant l'aptitude ou l'inaptitude au poste de travail et en s'assurant de l'adaptation du poste de travail au salarié qui l'occupe (**études de poste**).

Tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi (art. L. 4624-1). L'employeur peut également solliciter une visite médicale pour un de ses salariés.

Dans le cadre des visites, **le médecin du travail établit un diagnostic de la situation du travailleur et peut proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail** ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur (article L. 4624-3). Le médecin fait ces propositions par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur. Le médecin du travail reçoit notamment le salarié, afin d'échanger sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur.

Ces préconisations ne peuvent être émises que par le médecin du travail (et non par **le médecin traitant** ou l'infirmier du travail).

L'employeur est tenu de prendre en considération les avis, indications ou propositions émises par le médecin du travail. S'il le refuse, il doit faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs de son refus (art. L. 4624-6).

Pour mettre en place ces propositions, le médecin du travail peut proposer à l'employeur :

- L'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de prévention et de santé au travail ;
- L'appui d'un autre organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi.

Le médecin du travail ne **déclare le salarié inapte qu'en dernier ressort**, quand aucune adaptation du poste ne permet de rendre celui-ci compatible

avec l'état de santé du salarié. Dans le cas où le salarié est déclaré inapte, **il incombe à l'employeur une obligation de reclassement** du salarié sur un poste différent au sein de l'entreprise, pour la mise en œuvre duquel il peut être accompagné par le médecin du travail (*cf. fiche sur la procédure de constatation de l'inaptitude*).

À qui s'adresser ?

Salarié comme employeur peuvent contacter directement leur service

de prévention et de santé au travail afin de solliciter son aide ou demander à être accompagné dans leurs démarches ou réflexions.

- **Les coordonnées du service de prévention et de santé au travail** sont obligatoirement affichées dans l'entreprise.
- **Les coordonnées des SPST d'île-de-France** sont présentées en annexe.

Zoom sur la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle

La prévention de la désinsertion professionnelle fait partie de l'offre socle des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI).

Le nouvel article L. 4622-8-1 du Code du travail crée une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle dans les SPSTI.

Composition de la cellule PDP

La cellule est animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité.

Les missions de la cellule PDP

- **Proposer un accompagnement individuel et collectif aux salariés et aux entreprises ;**
- Identifier les situations individuelles, proposer, en lien avec

l'employeur et le salarié, les mesures individuelles suivantes : mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail, justifiées en tenant compte notamment de l'âge et de l'état de santé physique et mental du travailleur ;

- Proposer des actions de sensibilisations ;
- Participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de PDP, telles que des actions de formation professionnelle continue ou des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la CPAM participe (essai encadré, CRPE...).

Qui saisit la cellule ?

La cellule est saisie par le travailleur, l'employeur, par un partenaire du maintien dans l'emploi, par l'Assurance Maladie ou est à l'initiative de l'accompagnement.

La cellule remplit ses missions en collaboration avec :

- les professionnels de santé chargés des soins ;
- le service du contrôle médical de la CPAM ;
- les organismes locaux et régionaux d'Assurance Maladie et le service social ;
- les acteurs chargés du dispositif d'emploi accompagné ;
- les acteurs de la compensation du handicap et les acteurs de la pré-orientation et de la réadaptation professionnelles ;
- les organismes intervenant en matière d'insertion professionnelle.

2. Le médecin traitant

Pour être plus efficace, le signalement d'une situation de désinsertion professionnelle doit être le plus précoce possible. C'est pourquoi **le rôle du médecin traitant est primordial.**

Généraliste ou spécialiste, il est souvent **le premier intervenant en matière de prévention de la désinsertion professionnelle.** Il détient la plupart des informations sur l'état de santé du salarié et ce qui lui est médicalement contre-indiqué.

Avec l'accord préalable du patient, il peut prendre directement contact avec le *médecin du travail* :

- Dès qu'il prescrit un arrêt de travail et pressent une difficulté pour le patient à reprendre son activité professionnelle ;
- Lors d'une consultation, s'il détecte une éventuelle difficulté du patient à se maintenir à son poste de travail ;
- **Pour demander *une visite de pré-reprise*** qui permettra de mettre en œuvre des mesures pour favoriser son maintien en emploi : aménagements et adaptations du poste de travail ; préconisations de reclassement ; formations professionnelles...
- Le conseiller sur les actions pouvant être engagées pendant l'arrêt de travail (***visite de préreprise, bilan de compétences***, aménagements du poste de travail...);
- L'orienter vers les bons interlocuteurs (***médecin du travail***, professionnel du maintien dans l'emploi...).

Avec l'accord préalable du patient, **il peut également joindre le service social de la Cramif** pour mettre en œuvre les actions suivantes, sous forme d'accompagnement individuel ou collectif :

- Informer le patient sur les droits et démarches à effectuer ;

Des dépliants à la disposition des assurés :

- ***Je prépare mon retour au travail avec mon médecin traitant ;***
- ***La reprise d'activité peut faire partie de votre traitement.***

3. Le médecin-conseil de l'Assurance Maladie

Pour le Régime Général, le Service Médical est organisé en échelons locaux présents sur chaque département.

Le médecin-conseil, dans son rôle auprès des **CPAM** (Caisses Primaires d'Assurance Maladie), assure une action de contrôle et de suivi des arrêts de travail. Il est assisté dans ses missions par des Conseillers Service Assurance Maladie et des Infirmières du Service Médical.

Le Service Médical est indépendant des CPAM et de la CRAMIF (Caisse Régionale d'Assurance Maladie).

Missions générales

Le médecin-conseil se prononce notamment sur :

- La justification médicale de l'arrêt de travail : la décision du médecin-conseil s'impose à la **CPAM** pour poursuite ou interruption du versement des indemnités journalières.
- La stabilisation de l'état médical et la possibilité de reprise d'un travail quelconque (indépendamment du poste occupé).
- L'opportunité du suivi et de l'accompagnement à la reprise du travail

Missions dans le cadre du maintien en emploi

Le Médecin-conseil joue un rôle important dans le maintien en emploi car il a un rôle essentiel de détection des assurés en arrêt de travail en risque de désinsertion professionnelle et de validation de la cohérence des mesures envisagées avec l'état de santé de l'assuré et la durée prévisible de son arrêt de travail. Sous réserve d'avoir recueilli leur accord, il peut :

- initier une ***visite de préreprise*** ou la réalisation d'un diagnostic médico-professionnel par le médecin du travail
- signaler au ***service social de l'Assurance Maladie*** les situations qui nécessiteront probablement un accompagnement social.
- signaler la situation au ***médecin du travail*** afin que ce dernier étudie la possibilité pour le salarié de reprendre de son poste de travail.

Le médecin-conseil prend contact avec le médecin traitant à propos de l'évolution de la pathologie et de ses répercussions socioprofessionnelles (notamment pour les arrêts de travail de longue durée), ainsi que pour recueillir son accord aux actions de remobilisation.

Conditions d'accès

L'évaluation de la situation de l'assuré peut se faire par invitation dans les locaux du service Médical ou par contact téléphonique.

Contact

Plateforme téléphonique : 36-08

> réservé aux professionnels de santé et médecins du travail

Messagerie sécurisée, Échanges Médicaux sécurisés (EMS), Messagerie (PETRA)

4. Le service social de l'Assurance Maladie (régime général)

De quoi s'agit-il ?

- **Un service social spécialisé santé** (connaissance des mécanismes de la maladie et du handicap, de leurs impacts ainsi que des acteurs de ces différents champs d'intervention);
- **Présent sur tout le territoire**, au plus près des assurés qui sont reçus sur des lieux de permanence et/ou au domicile, entretiens en visioconférence, entretiens téléphoniques;
- Une relation de confiance protégée par le **secret professionnel**.

Le service social Assurance Maladie est mis en œuvre en Île-de-France par la Cramif (CARSAT en province).

Quelle offre de service et pour quel public ?

Les assistants(es) de service social proposent aux assurés (y compris les travailleurs indépendants) un accompagnement social pour :

- **Sécuriser leur parcours en santé**: assurés de plus de 16 ans qui rencontrent des problématiques de santé avec un impact sur leur vie familiale, personnelle, sociale et professionnelle. Ils ne sont pas nécessairement en arrêt de travail;
- **Prévenir la désinsertion professionnelle**: assurés en arrêt de travail indemnisé par l'Assurance Maladie,

avec un contrat de travail actif (salariés) ou dont l'entreprise est en activité (travailleurs indépendants), pour lesquels un risque pour le retour à l'emploi a été identifié.

L'accompagnement peut être individuel et/ou collectif (réunions d'information, groupes de parole, groupes d'échanges, ateliers...).

Retrouvez le livret de présentation du service social



FOCUS

Le « Parcours PDP »

Il s'agit d'un accompagnement individualisé, global et coordonné avec les partenaires du maintien en emploi (SPST, Cap emploi...). Ce parcours de remobilisation se déroule comme suit :

1. **Détection du risque** aux côtés du service médical, analyse de ses propres requêtes et des signalements émis par des partenaires externes ;
2. **Diagnostic global et co-construction du projet de retour à l'emploi** : contractualisation qui se matérialise par la remise d'un plan d'aide à l'assuré ;
3. **Suivi et coordination du projet** : traitement des conséquences économiques, sociales et psychosociales générées par l'état de santé des assurés accompagnés, identification des difficultés qui justifieraient des réajustements au plan d'aide initialement défini ;
4. **Évaluation en fin de parcours** : bilan réalisé à l'issue directe du parcours puis à l'occasion d'une étude d'impact 6 mois après la fin de l'accompagnement.

Durant leur parcours, les assurés peuvent être invités à participer aux ateliers collectifs mis en place par le service social ou d'autres acteurs. Ils peuvent aussi réaliser **des actions de remobilisation** ou des **formations**.

Comment joindre le service social ?

- **Assurés : 36-46** et dire « service social » pour arriver directement sur la plateforme téléphonique dédiée
- **Partenaires** : utiliser l'application téléchargeable « ISSUE » <https://issue.cramif.fr/>
Permet d'effectuer des signalements au service social Cramif de manière sécurisée, sous réserve de l'accord de l'assuré. Valable uniquement pour l'Île-de-France.

5. Instances de coordination PDP

Cette appellation est propre à Île-de-France qui par ailleurs leur confère une double dimension :

- **Instance décisionnelle** pour les demandes d'action de remobilisation/formation durant un arrêt de travail ;
- **Espace de réflexion** avec les acteurs locaux (SPST, Cap emploi, associations de malades...) sur les questions PDP : actualités réciproques, ajustements du fonctionnement des instances, recherche de solutions innovantes à partir de la connaissance partagée du territoire.

De quoi s'agit-il ?

Les instances de coordination PDP ont pour objet de statuer sur des demandes d'actions de remobilisation (essai encadré, BME, Bilan de compétences...), de formation, VAE, CRPE devant se dérouler durant ou à l'issue directe de l'arrêt de travail indemnisé par l'Assurance Maladie.

Les acteurs institutionnels se positionnent selon leur champ de compétences :

- **Le service médical** (médecin-conseil) : sur la compatibilité de la durée d'arrêt restante et sur la pertinence de l'action préconisée ;

- **Le service social** : sur l'évaluation sociale de la situation de l'assuré au regard de l'action préconisée ;
- **La CPAM** : sur les droits administratifs permettant de maintenir le paiement des indemnités journalières durant l'action préconisée. C'est aussi la CPAM qui est en charge de notifier la décision à l'assuré, informer le demandeur et le cas échéant, l'employeur. L'accord permet de sécuriser la situation de l'assuré (couverture AT/accident de trajet, rémunération...).

Pour quels assurés ?

Toute personne pour laquelle une action de remobilisation, de formation, d'accompagnement spécialisé est **envisagée pendant ou à la suite directe d'un arrêt de travail**, sous réserve :

- de relever du régime général (salariés, apprentis, demandeurs d'emploi, intérimaires, stagiaires de la formation professionnelle, pensionnés invalides avec contrat de travail) ;
- être en arrêt de travail indemnisé au titre de la maladie, AT/MP ;
- présenter un risque d'inaptitude au poste de travail ou rencontrer des difficultés pour la reprise de l'activité professionnelle.

Qui peut saisir l'instance de coordination PDP ?

- Les acteurs du maintien en emploi (SPST, Cap emploi, référents handicap, services sociaux...)
- Les demandes émanant des médecins traitant, employeurs, assuré lui-même, associations... seront assimilées à des signalements à destination du service social de l'Assurance Maladie.

L'articulation Instance de coordination/ Cellules PDP des SPSTI

Les deux instances n'ont pas le même périmètre d'action mais sont complémentaires.

Le public commun est constitué des salariés en arrêt de travail pour lesquels une action de remobilisation ou de formation est envisagée durant l'arrêt.

Processus de saisie de l'instance

À qui s'adresser ?

Le lieu d'habitation de la personne accompagnée détermine l'instance de coordination compétente

- **En Île-de-France** : un relais par département.
- **Pour les personnes non domiciliées en Île-de-France**, se rapprocher de la CARSAT dont relève l'assuré

Documents à fournir pour présenter une demande :

- Fiche de saisine avec consentement de l'assuré ;
 - Avis du médecin traitant/prescripteur ;
 - Évaluation sociale ;
 - Documents justificatifs selon le type d'action (devis, plan de financement...).
- *Pour l'essai encadré et la CRPE, ce sont des documents spécifiques. Tous les imprimés sont disponibles auprès des instances de coordination PDP.

Délais de dépôt :

- 10 jours avant le début de l'action
- Pour la CRPE : 2 à 3 mois

Moyens de transmission

- Un développement de l'application ISSUE, <https://issue.cramif.fr/> permettra de transmettre les dossiers de manière sécurisée. Une période de test est prévue au cours du dernier trimestre 2023.

Pendant cette période, les modalités de contact antérieures sont maintenues

75 > cellulepdp75@assurance-maladie.fr

92 > cellulepdp92@assurance-maladie.fr

77 > cellulepdp77@assurance-maladie.fr

93 > cellulepdp93@assurance-maladie.fr

78 > cellulepdp78@assurance-maladie.fr

94 > cellulepdp94.CPAM-creteil@assurance-maladie.fr

91 > cellulepdp91@assurance-maladie.fr

95 > cellulepdp95@assurance-maladie.fr

6. Les autres services de l'Assurance Maladie intervenant en PDP

Le service prévention des risques professionnels de la Cramif

Une offre de service en direction des entreprises :

- des interventions directes sur les lieux de travail ;
- des actions collectives auprès des branches professionnelles ;
- la conception de dispositifs d'évaluation et de prévention ;
- une offre de formation ;
- la diffusion de bonnes pratiques ;
- des incitations financières en direction des TPE/PME pour la mise en place d'actions de prévention (Aides financières simplifiées – AFS).

Mise en œuvre par :

- les équipes pluridisciplinaires (contrôleurs de sécurité, ingénieurs-conseils, médecins, personnel administratif) ;
- présentes sur les antennes prévention départementales.

Pour joindre le service prévention

Les Caisses primaires d'Assurance Maladie (CPAM)

L'offre de service s'étend de la prévention des risques à l'organisation des soins, en passant par la régulation des dépenses de santé et s'adresse aussi bien aux assurés, aux professionnels de santé qu'aux employeurs, ce qui en fait un acteur majeur du système de soins.

Missions les plus connues :

le remboursement des dépenses de santé, le versement des revenus de remplacement pour les risques maladie, maternité, accident de travail, maladie professionnelle et décès et versement des rentes AT/MP.

À noter qu'en Île-de-France, c'est la Cramif qui effectue le calcul et le versement des pensions d'invalidité et amiante.

Les caisses primaires contribuent à la Prévention de la Désinsertion Professionnelle par la transmission au service social de requêtes concernant

des assurés en arrêts de travail potentiellement en risque de désinsertion professionnelle :

- par de la détection individuelle à l'occasion de l'accueil d'assurés dans le centre, d'échanges avec les employeurs (notamment les TPE) ;
- par des actions d'information individuelles et collectives en direction des employeurs ;
- En finançant sur son fonds d'action sociale, des actions de remobilisation et de formation des assurés pendant l'arrêt de travail (selon la politique définie par chaque CPAM).

Dans le cadre des **instances de coordination PDP**, elles s'assurent de l'ouverture des droits administratifs sur la période d'arrêt de travail durant laquelle doivent se dérouler les actions de remobilisation et de formation.

7. La Mutualité sociale agricole (régime agricole)

Les actions pour le maintien en emploi

Dans le cadre du maintien en emploi, la MSA a pour missions :

- D'assurer le service des prestations de l'assurance maladie et des accidents de travail-maladies professionnelles et notamment le paiement des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail ;
- De mettre en œuvre **une politique visant à la prévention de la désinsertion professionnelle des assurés en arrêt de travail** ;
- En maintenant le versement des indemnités journalières pendant une action d'orientation, de formation ;
- En participant sur ses fonds d'aide sociale au financement de certaines actions.

Dès la détection d'un problème de santé pouvant impacter l'aptitude au

poste de travail, **une cellule pluridisciplinaire de maintien en emploi analyse la situation globale de l'assuré, coordonne le plan d'action à mettre en œuvre et propose un accompagnement individualisé et renforcé.**

L'accompagnement proposé peut comporter :

- **Des actions d'accompagnement individualisé** : Visite médicale de préreprise ou visite à la demande
 - Recommandations sur les soins et traitements
 - Évaluation sociale globale
 - Démarche de reconnaissance d'invalidité ou de handicap (**RQTH**)
 - Aménagement du poste de travail ou reclassement professionnel interne ou externe
 - Mise en place d'un **temps partiel thérapeutique**
 - Actions de remobilisation précoce (**Inclu'Pro Formation, essai encadré** ou **PMSMP**) ou contrat de rééducation en entreprise (**CRPE**)
 - « Rendez-You

Prestations » pour faire le point sur l'ensemble des prestations sociales et des droits selon la situation.

- **Des ateliers collectifs en fonction des besoins de l'assuré.**

Selon les difficultés, la cellule pluridisciplinaire de maintien en emploi fait intervenir des travailleurs sociaux, **des médecins du travail**, des médecins-conseils, des conseillers en prévention, des infirmiers de santé au travail voire des partenaires professionnels du handicap (**Agefiph, Cap emploi, MDPH**).

Pour qui ?

La MSA accompagne pour le maintien en emploi **les salariés ou non-salariés du régime agricole**, en activité professionnelle, en arrêt de travail, en risque de perte d'emploi ou de sortie du marché du travail suite à un problème de santé ou à un handicap.

8. Les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)

De quoi s'agit-il ?

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a créé une **Maison Départementale des Personnes Handicapées** dans chaque département. Elle a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes en situation de handicap et de leur famille, ainsi que de sensibilisation des citoyens au handicap.

Chaque MDPH met en place une **équipe pluridisciplinaire (EP)** qui évalue les besoins de la personne handicapée et une **commission des droits et de l'autonomie des personnes**

handicapées (CDAPH) qui prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne.

La CDAPH est compétente pour :

- **Se prononcer sur l'orientation** de la personne handicapée et **les mesures propres à assurer son insertion** scolaire ou professionnelle et sociale ;
- Orientation en milieu ordinaire ou protégé ;
- Attribution des auxiliaires de vie scolaire ;
- Désigner les établissements ou les services correspondant aux besoins de l'enfant ou de l'adolescent ou concourant à la rééducation, à l'éducation, au reclassement et à l'accueil de l'adulte handicapé et en mesure de l'accueillir ;

- Apprécier si l'état ou le taux d'incapacité de la personne handicapée justifie pour l'enfant ou l'adolescent de l'AAEH et son complément, et, pour l'adulte, de **L'AAH et de son complément de ressources** ;
- Apprécier si les besoins de compensation de l'enfant ou de l'adulte handicapé justifient l'attribution de **la prestation de compensation** ;
- Reconnaître, s'il y a lieu, **la qualité de travailleur handicapé** aux personnes répondant aux conditions définies par l'article L. 5213-1 du Code du travail.
- Statuer sur l'accompagnement des personnes handicapées âgées de plus de soixante ans hébergées dans les structures pour personnes handicapées adultes.

8. Les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)

- Rendre un avis pour l'attribution de la CMI invalidité, priorité ou stationnement.

Pour qui ?

La MDPH s'adresse aux personnes en situation de handicap afin de favoriser l'accès à l'autonomie en articulant l'accès au droit commun et la mise en œuvre de droits spécifiques.

Définition du handicap

La loi du 11 février 2005 a apporté une définition du handicap. Désormais, constitue un handicap **« 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 poly handicap ou d'un trouble de santé invalidant. »**

La situation de handicap d'une personne correspond aux retentissements de son ou ses altérations de fonction dans les

différents domaines de sa vie compte tenu de son environnement.

À quoi correspond le droit à la compensation ?

Ce droit constitue un des principes fondamentaux de la loi. Toute personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap, quelles que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie. Cette compensation consiste à proposer des réponses aux différents besoins de la personne. Ces besoins sont différents d'une personne à une autre en fonction de son projet de vie, c'est-à-dire en fonction de ses difficultés, de ses besoins ressentis et de ses attentes. Les réponses à ces besoins peuvent être de natures très diverses.,

Il peut s'agir :

- du rappel de la nécessité d'appliquer le droit commun, par exemple des adaptations pédagogiques pour faciliter la scolarité ;
- de la mise en place de droits spécifiques, qu'il s'agisse par exemple de droits financiers (comme l'allocation aux adultes

handicapés – **AAH** ou la prestation de compensation du handicap – **PCH**) ou d'aides pour l'inclusion scolaire (comme une aide humaine en milieu scolaire ou l'intervention d'un service d'éducation spécialisée et de soins à domicile – SESSAD).

Les conséquences d'une même pathologie sont différentes d'une personne à l'autre, ce qui crée des situations de handicap différentes et nécessite des réponses différentes.

Modalités d'accès

Un dossier doit être déposé auprès de la MDPH. Sauf dérogation légalement prévue, la MDPH ne peut pas intervenir tant qu'elle n'a pas reçu de demande de la part d'une personne handicapée ou de son représentant légal.

> Pour aller plus loin concernant **les procédures et conditions d'accès aux droits**, voir les liens suivants : **« Le dépôt de dossier et le traitement de la demande par la MDPH », « Le formulaire de demande », « le certificat médical ».**

Pour aller plus loin

Concernant les EP et la CDAPH, voir le lien **« [la maison départementale des personnes handicapées](#) ».**

Références légales

- > Art. L. 146-3 et 12-1 du Code de l'action sociale et des familles (CASF),
- > Art. R. 146-16 à 44, R. 241-24 à 34 et R. 247-1 à 12 du CASF.

Fiches d'information INCa-CNSA concernant les démarches auprès de la MDPH (septembre 2018) :

- > La maison départementale des personnes handicapées
- > MDPH : Les échanges d'informations entre partenaires
- > Le dépôt du dossier et le traitement de la demande par les MDPH
- > Le formulaire de demande
- > Le certificat médical

9. Les Cap emploi

De quoi s'agit-il ?

L'action de Cap emploi, Opérateur de Placement Spécialisé (OPS), est définie par l'article 101 de la loi du 8 août 2016. Ses actions répondent aux missions d'intérêt général (SIEG) définies par les articles L. 5214-3-1 et L. 6111-6 du Code du travail.

Selon l'article L. 6111-6-1 du Code du travail, Cap emploi est désigné comme l'un des **opérateurs du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)**, aux côtés de l'APEC, de Pôle Emploi, des Missions Locales et en Île-de-France, du Groupement Évolution.

Sa mission de **service public de l'emploi est agréée par l'État**, copilotée et financée par l'AGEFIPH, le FIPH-FP et Pôle emploi, sur le champ de la loi du 10 juillet 1987 et de la loi du 11 février 2005. Son action s'inscrit au cœur des politiques publiques d'emploi et de la formation professionnelle, et est également positionnée dans les programmes et dispositifs traitant de la santé au travail (PRST4, Loi santé d'août 2021) et de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP).

S'appuyant sur le principe d'une société plus inclusive garantissant l'accès au droit commun pour tous, l'intervention de l'OPS Cap emploi se fonde donc en complémentarité des acteurs de droit commun, sur son **expertise liée à la compensation du handicap ou de la situation de santé**. L'accompagnement proposé et accessible à tout type de handicap se fonde sur l'identification et l'analyse experte de la situation de « handicap et emploi », au regard des besoins exprimés par les personnes, les employeurs, et les partenaires.

Cap emploi mène sur chaque département une mission prioritaire en **faveur du maintien DANS emploi**, lorsqu'une inadéquation entre la situation de travail et l'état de santé ou de handicap est repérée, avec un risque avéré d'inaptitude au poste de travail : recherche et mise en place de solutions de compensation et d'accompagnement, en lien avec l'ensemble des parties prenantes.

Lorsque le risque d'inaptitude n'est pas avéré, et dès lors que la situation nécessite une expertise Handicap/ Emploi, Cap emploi intervient **en vue du maintien EN emploi** ou d'une évolution professionnelle, dans une logique de **prévention et de sécurisation des parcours professionnels**, pour préparer le plus en amont possible une reconversion professionnelle à l'externe.

Pour qui ?

Ses services s'adressent :

- **aux personnes handicapées en recherche d'emploi, aux salariés, aux travailleurs indépendants et agents publics dont l'état de santé ou le handicap constitue le frein principal dans leur parcours professionnel.**
Il s'agit de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (article L.5212-13 du Code du travail), ou en cours de l'être, ou prêts à s'engager dans une démarche en ce sens, travaillant ou souhaitant intégrer le milieu ordinaire de travail.
- **aux employeurs privés et publics, quel que soit leur effectif.**
- **aux partenaires qui souhaitent bénéficier d'un appui ponctuel de l'expertise « handicap et emploi » de Cap emploi.**

Modalités d'accès

Dès lors que des difficultés apparaissent, l'intervention peut être sollicitée directement par l'employeur ou la personne en situation de handicap, ou sur préconisation du médecin du travail et/ou de tout autre acteur (assistante sociale, représentant du personnel, médecin traitant...).

Pour favoriser une action en proximité du poste de travail et des parties impliquées, l'accès à l'accompagnement se fait via une prise de contact avec le Cap emploi du **département de travail** ; il s'agit d'un service gratuit, **en délégation de service public de l'emploi**.

10. Les équipes COMÈTE

De quoi s'agit-il ?

Les équipes COMÈTE France sont chargées d'assurer une **prise en charge précoce de l'avenir professionnel des personnes hospitalisées en Services de Soins, Suite et Réadaptation (SSR)**. Cette démarche permet de maintenir la personne dans une dynamique d'insertion sociale et professionnelle. L'action des équipes COMÈTE France vise à **accompagner les personnes dès l'hospitalisation** dans la construction d'un projet professionnel compatible avec leur état de santé.

La démarche précoce d'insertion menée par une équipe COMÈTE France se décompose en 4 phases :

- 1° Accueillir le/la patient(e) pour évaluer sa demande ;
- 2° Élaborer avec le/la patient(e) son projet professionnel et évaluer sa faisabilité ;
- 3° Mettre en œuvre le plan d'action nécessaire pour le maintien dans

l'emploi, la formation ou la reprise d'études, ou passer le relais aux organismes d'insertion pour les personnes en recherche d'emploi ;

- 4° Enquêter sur le devenir des personnes un, puis deux ans après leur maintien dans l'emploi, leur reprise d'études ou leur entrée en formation.

Les équipes COMÈTE France sont fédérées par l'association COMÈTE France et financée par l'Assurance Maladie, l'Agefiph et le FIPHFP.

Pour qui ?

Les publics concernés sont **les personnes hospitalisées dans les services SSR adhérents à COMÈTE France** et pour lesquelles la pathologie (liée à la survenue d'un accident, d'une maladie ou à son aggravation) remet en cause le retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail. Ces personnes souffrent majoritairement de **déficiences motrices**

et psychomotrices lourdes et/ou complexes (atteintes médullaires, cérébrales, ostéo-myo-articulaires, pathologies rachidiennes, etc.).

Comment y accéder ?

L'accès aux équipes se fait **au sein du service SSR dans lequel la personne est hospitalisée**, dans le cas où ce service est adhérent à COMÈTE France. En Île-de-France, 8 établissements de soins sont adhérents (voir liste des contacts).

Pour aller plus loin

> Site Internet de l'association COMÈTE France.
<http://www.cometefrance.com/>

11. L'Inspection du Travail

L'inspection du travail veille au respect du droit du travail et à l'application des conventions issues du dialogue social. Tout salarié et tout employeur peut contacter le service de renseignements de l'unité départementale de la DRIEETS dont dépend l'entreprise. Les agents de contrôle de l'inspection du travail assurent également des permanences téléphoniques et physiques. Les représentants du personnel peuvent également contacter l'inspection du travail, voire les saisir d'une demande d'intervention.

L'inspecteur du travail intervient dans les cas suivants :

- Il contrôle l'application des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles et collectives en matière de relations de travail entre le salarié et l'entreprise (conditions de travail, santé et sécurité, fonctionnement

des instances représentatives du personnel (IRP), durée du travail...);

- Il conseille et informe tous salariés et employeurs sur leurs droits et obligations en matière de réglementation du travail ;
- Il constate les infractions à la législation du travail et, dans certains cas, sanctionne l'employeur (pour travail illégal, par exemple) ou condamne l'employeur à une amende administrative ou une transaction pénale ;
- Il impose l'arrêt temporaire de travaux ou d'activité de l'entreprise (dans certaines situations de danger grave et imminent pour la vie ou la santé du salarié) ou le retrait immédiat d'un salarié de moins de 18 ans effectuant des travaux interdits ou dangereux ;
- Il facilite le dialogue et la conciliation entre employeur et salarié afin de prévenir ou régler un conflit (individuel ou collectif).

Le fait pour un salarié d'informer l'inspection du travail de faits concernant l'entreprise et lui paraissant anormaux ne constitue pas en soi une faute (sauf abus). L'employeur doit afficher les coordonnées de l'inspection du travail compétente.

Pour aller plus loin

> **Contacter le service de renseignements :**
<https://idf.drieets.gouv.fr/Vos-interlocuteurs-du-pole-Travail-au-niveau-regional-et-departemental>
Numéro d'appel unique :
0 806 000 126 (service gratuit + prix de l'appel)
> **Saisir l'inspection du travail :**
<https://idf.drieets.gouv.fr/Annuaire-de-l-inspection-du-travail-en-Ile-de-France>

Les procédures



12. Constatation de l'inaptitude et obligation de reclassement par l'employeur dans le secteur privé

Constatation de l'inaptitude au poste par le médecin du travail

Le **médecin du travail** déclare le salarié inapte à son poste de travail s'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste (Code du travail, art. L. 4624-4).

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le médecin du travail ne peut déclarer un salarié inapte à son poste de travail qu'après avoir réalisé les 4 actions suivantes (Code du travail art. R. 4624-42) :

- réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange avec l'agent sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
- réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;
- réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement ;
- procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur. Cet échange est destiné à permettre à l'employeur de faire valoir ses observations sur les avis et propositions que le médecin du travail entend adresser. Le médecin du travail peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre son avis et ses indications ou ses propositions.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le constat d'inaptitude ne nécessite plus d'être confirmé par un double avis rendu lors de 2 visites de reprise. Toutefois, s'il l'estime nécessaire pour motiver sa décision, le médecin du travail peut

organiser un second examen dans un délai maximal de quinze jours après le premier examen.

Obligation de recherche d'un reclassement par l'employeur

Le médecin du travail peut mentionner, dans l'avis d'inaptitude, que tout maintien de l'agent dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Ces deux mentions permettent à l'employeur de procéder au licenciement pour inaptitude sans avoir à rechercher un reclassement (Code du travail, art. L. 4624-4).

Dans tous les autres cas, la délivrance d'un avis d'inaptitude par le médecin du travail déclenche l'obligation pour l'employeur de rechercher un reclassement et, seulement si impossibilité, la procédure de licenciement pour inaptitude (Code du travail, art. L. 1226-2 et suivants, et L. 1226-10 et suivants).

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les modalités de cette obligation de reclassement sont identiques que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, à savoir :

- L'obligation de reclassement est réputée **satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise**. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.
- Le Comité Social et Économique doit être consulté avant la proposition d'un poste de reclassement au salarié déclaré inapte.
- Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au

salarié, il doit lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

- **L'indemnité temporaire d'inaptitude** : voir fiche dédiée.

Les motifs de licenciement pour inaptitude

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le licenciement pour inaptitude, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, doit reposer sur l'un des 4 motifs suivants :

- La justification de l'impossibilité de proposer un emploi de reclassement ;
- Le refus par le salarié de l'emploi proposé. Jusqu'au 1^{er} janvier 2017, le seul refus du salarié ne suffisait pas à motiver le licenciement ; dans ce cas de figure l'employeur devait proposer un autre poste de reclassement ou justifier l'impossibilité de reclassement
- La mention expresse dans l'avis d'inaptitude du médecin du travail que « tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »
- La mention expresse dans l'avis d'inaptitude du médecin du travail que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi ».

Dans ces 2 derniers cas de figure, il n'est donc pas exigé que l'employeur justifie de l'impossibilité de reclassement.

Ces mentions dans l'avis d'inaptitude exonèrent l'employeur de l'obligation de rechercher un reclassement et de suivre la procédure afférente au reclassement.

12. Constatation de l'inaptitude et obligation de reclassement par l'employeur dans le secteur privé

Procédure de contestation et voies de recours

L'ordonnance du 22 septembre 2017

a fait évoluer à compter du 1^{er} janvier 2018 la procédure de contestation (art. L. 4624-7 du Code du travail) de tous les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale (donc pas seulement l'inaptitude) :

- Le salarié ou l'employeur saisit le conseil de prud'hommes selon la procédure accélérée au fond, dans les 15

jours à compter de la notification de l'avis contesté (le médecin du travail est informé de la saisine).

- Le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent, qui peut lui-même s'adjoindre le concours de tiers et entendre le médecin du travail.
- Si l'employeur en fait la demande, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail sont transmis à un médecin que l'employeur aura mandaté pour

cela. Le salarié sera informé de cette transmission des éléments médicaux.

- Le conseil de prud'hommes statue sur le fond et sa décision se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.

Pour aller plus loin

> [Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail.](#)

13. La Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

De quoi s'agit-il ?

Si des personnes en situation de handicap rencontrent des difficultés d'insertion professionnelle, des aides peuvent être mises en place afin de faciliter l'accès ou le maintien dans l'emploi :

- la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- l'orientation professionnelle (ORP).

À quoi correspond la RQTH ?

La Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé a pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle des personnes concernées. Elle permet d'accéder à des mesures favorisant l'insertion professionnelle :

- l'accès à des dispositifs spécifiques de recherche d'emploi (le soutien du réseau spécialisé **Cap emploi** pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) ;
- faire partie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;

- bénéficier d'un aménagement de concours ou d'un recrutement contractuel spécifique pour l'accès à un emploi dans la fonction publique ;
- bénéficier d'aménagements des conditions de travail ou du poste de travail ;
- accéder aux **aides de l'Agefiph** (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés) pour les personnes employées dans le secteur privé ou du **FIPHP** (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).

À quoi correspond l'orientation professionnelle ?

Tout droit ouvert à la RQTH doit conduire à prendre une décision relative à l'orientation professionnelle :

- vers le marché du travail comprenant les entreprises adaptées ;
- vers le milieu de travail protégé (Établissement et service d'aide par le travail – ESAT) ;
- vers un Établissement et service de

réadaptation professionnelle (**ESRP**) ou un Établissement et service de pré-orientation (**ESPO**).

Le marché du travail

Un travailleur handicapé peut travailler en milieu ordinaire, que ce soit en entreprise ordinaire, en entreprise adaptée, ou dans la Fonction publique. Il peut bénéficier d'aides pour accéder ou se maintenir dans l'emploi (accès à des dispositifs spécifiques de recherche d'emploi, aménagements des conditions de travail ou du poste de travail, **aides de l'Agefiph** ou du FIPHP...).

La personne peut également travailler en entreprise adaptée. Cette dernière permet d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées et propose un accompagnement spécifique favorisant la réalisation d'un projet professionnel.

Le milieu de travail protégé

Les Établissement et Services d'Aide par le Travail (ESAT) proposent une

13. La Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

activité professionnelle et un soutien médico-social et éducatif. Ils accueillent des personnes dont les capacités de travail ne permettent pas, temporairement ou durablement, de travailler en entreprise ordinaire ou en entreprise adaptée. Une orientation vers un ESAT n'est pas synonyme d'impossibilité définitive d'aller vers le milieu ordinaire de travail : il peut s'agir d'une étape du parcours de la personne.

Les ESAT interviennent pour les personnes de vingt ans et plus (sauf dérogation par la CDAPH à partir de seize ans) dont la capacité de travail est :

- inférieure au tiers de celle d'une personne valide ;
- supérieure ou égale au tiers de la capacité d'une personne valide avec besoin d'un ou plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux ou psychologiques.

Le Centre de rééducation professionnelle

En plus des dispositifs généraux de formation, une personne handicapée peut accéder à une formation par le biais d'un Centre de rééducation professionnelle afin d'obtenir une qualification en bénéficiant d'aménagements particuliers. Ces centres sont des établissements médico-sociaux qui

accueillent des personnes handicapées orientées par la CDAPH, si nécessaire après une formation préparatoire ou une pré-orientation en **Établissement et service de pré-orientation (ESPO)**. Ils sont ouverts à toute personne **reconnue travailleur handicapé** qui :

- ne peut plus exercer son ancien métier ou qui n'a pu avoir accès à une formation professionnelle, suite à un accident ou à une maladie ;
- souhaite être orientée vers un stage de rééducation professionnelle ;
- nécessite un accompagnement médico-social.

Pour qui ?

La RQTH est accordée à toute personne dont **les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites du fait des conséquences de ses déficiences**.

Selon l'article L. 114 de la loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances :

« Constitue 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 poly

handicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

L'altération est considérée comme substantielle dans la mesure où elle ne peut être surmontée par le demandeur au regard des réponses apportées qui permettent de faciliter l'accès à l'emploi.

La restriction pour l'accès à l'emploi est considérée comme durable quand la durée prévisible de l'impact professionnel du handicap est d'au moins un an à compter de la date de dépôt de la demande.

Le demandeur de la RQTH doit être dégagé de toute obligation scolaire et être âgé de plus de seize ans. Toutefois, la RQTH peut être attribuée aux personnes autorisées, sur dérogation attribuée par l'inspecteur d'académie, à commencer un apprentissage dès l'âge de quinze ans.

À noter : la démarche est personnelle et confidentielle. Le droit à la RQTH est susceptible d'être porté à la connaissance de Pôle Emploi pour un demandeur d'emploi (inscrit à Pôle emploi). En revanche le salarié décide seul de révéler son statut à son employeur. Aucune information médicale ne figure sur la décision.

Le décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018 simplifie la procédure de RQTH, en prévoyant :

- la délivrance automatique d'une attestation de BOETH par la CPAM aux bénéficiaires d'une rente accident de travail-maladie professionnelle supérieure à 10 %, par la Cramif aux titulaires d'une **pension d'invalidité**, pour certains bénéficiaires d'emplois réservés, ainsi que pour les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité au titre de la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires. Cette attestation mentionne la reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (RQTH). Il n'y a donc pas lieu de refaire une demande auprès des MDPH.

ZOOM

Procédure d'urgence de demande de RQTH en Île-de-France

En Île-de-France, lorsqu'une prise en compte rapide de la demande de RQTH est nécessaire au regard d'un risque d'inaptitude et/ou de licenciement du fait du handicap, **les médecins du travail** ont la possibilité de déclencher une procédure accélérée de demande de RQTH pour les salariés qu'ils accompagnent. Les démarches à effectuer pour cette procédure accélérée varient en fonction des départements.

Pour plus d'informations

voir **la notice technique sur la procédure accélérée réalisée dans le cadre du PRITH Île-de-France**

- Sa durée de validité est de 5 ans.
- Pour les personnes titulaires de ces pensions antérieurement à la parution de la loi, il est possible de demander l'attestation à l'organisme qui leur verse la prestation.
- Les décisions relatives à l'attribution de l'**AAH** et de la Carte Mobilité Inclusion portant la mention Invalidité comportent désormais une mention précisant qu'ils sont BOETH, sans qu'il leur soit nécessaire d'accomplir une démarche supplémentaire de demande de RQTH.

Comment y accéder ?

La demande doit être déposée à la

MDPH du lieu de résidence de la personne. La MDPH compétente pour traiter le dossier est celle du département où se trouve le domicile de secours de la personne.

Pour être recevable, le dossier doit être constitué :

- d'un formulaire de demande spécifique Cerfa complété, daté et signé ;
- d'un certificat médical spécifique Cerfa daté de moins de six mois, complété et signé avec l'identification du médecin (et si nécessaire, les volets spécifiques concernant les atteintes auditives et visuelles) ;
- d'une photocopie recto verso d'un justificatif d'identité de la personne handicapée (pièce d'identité en

vigueur ou titre de séjour en cours de validité ou tout autre document d'autorisation de séjour en France) ;

- d'une photocopie d'un justificatif de domicile
- Le projet de vie n'est pas une pièce obligatoire, mais il est très utile à l'évaluation.

En supplément des documents évoqués ci-dessus qui sont nécessaires pour la recevabilité du dossier, des pièces complémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation, en particulier des documents spécifiques d'informations relatives à la situation professionnelle du demandeur.

Pour aller plus loin

Références légales :

- > Articles L. 4624-1, L. 5212-2 à 5-1, L. 5213-1 à 19, R. 5213-1 à 14, R. 6222-46 à 53 et D. 1242-3 du Code du travail,
- > Articles L. 344-1 à 7, L. 432-6 à 11, R. 146-30, R. 243-1 à 13 du CASF.
- > ***Décret n° 2018-850 du 5 octobre relatif à la simplification de la procédure de RQTH et à l'amélioration de l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.***

Fiches d'information INCa-CNSA sur les démarches auprès de la MDPH (septembre 2018) :

- > ***Le dépôt du dossier et le traitement de la demande par les MDPH***
- > ***Le formulaire de demande***
- > ***Le certificat médical***

Les dispositifs, outils et aides mobilisables pour le maintien **en emploi**



3.1 Outils d'analyse de la situation

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a été publiée au Journal officiel du 3 août. Elle transpose l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 2020 en vue de réformer la santé au travail. Elle contient également des mesures afin de décloisonner la santé publique et la santé au travail. Elle a créé de nouveaux outils pour améliorer la prévention de la désinsertion professionnelle, dont le rendez-vous de liaison et la visite de mi-carrière présentés dans les pages ci-après.

14. Les visites médicales (dont visites à la demande du salarié ou de l'employeur)

Les visites médicales permettent de manière générale au **médecin du travail** de recueillir des informations sur la santé du salarié et sur le lien entre sa santé et sa situation de travail et, le cas échéant, d'identifier et préconiser les mesures individuelles appropriées.

Il convient de distinguer :

- **La visite initiale d'information et de prévention**, effectuée dans les trois mois à compter de la prise effective du poste par le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier du service de prévention et de santé au travail. **Si le salarié déclare être travailleur handicapé ou titulaire d'une pension d'invalidité, ou si le professionnel de santé l'estime nécessaire, ce dernier le réoriente sans délai vers le médecin du travail** pour une nouvelle visite pouvant aboutir à des **propositions d'adaptation de poste, à l'affectation à d'autres postes, et à la détermination de modalités de suivi individuel adaptées** (art. R. 4624-20 du Code du travail).
- **La visite périodique d'information et de prévention**
 - > Dans les cas généraux, cette visite est assurée par un professionnel de santé selon une périodicité fixée par le médecin du travail et n'excédant pas 5 ans.
 - > Si l'état de santé, l'âge, les risques professionnels auxquels l'agent est

exposé ou les conditions de travail le nécessitent (**dont la condition de travailleur handicapé**), la visite s'effectue selon une périodicité fixée par le médecin du travail et n'excédant pas 3 ans (art. R. 4624-17 du Code du travail).

La visite périodique peut aboutir si besoin à une réorientation vers le médecin du travail, dans les mêmes conditions que pour la visite initiale.

- **La visite occasionnelle, à la demande du salarié, de l'employeur, du médecin du travail lui-même** (art. R. 4624-34 du Code du travail). Indépendamment des visites d'information et de prévention et visites périodiques, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail. Le travailleur peut solliciter notamment une visite médicale, **lorsqu'il anticipe un risque d'incapacité, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.** La demande du travailleur ne peut motiver aucune sanction. **Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.**
- **Le salarié peut bénéficier d'une visite de préreprise** en cas d'arrêt de travail de plus de 30 jours. Elle est conseillée quand des difficultés de

reprise sont prévisibles (voir focus ci-dessous).

- **La visite de reprise**, organisée obligatoirement lors de la reprise du salarié dans un délai de 8 jours maximum après une absence pour congé maternité, pour maladie professionnelle (sans condition de durée), après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, et après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non-professionnel. Dans le cas d'un arrêt de travail de moins de 30 jours, pour cause d'accident du travail, l'employeur informe le médecin du travail afin que celui-ci apprécie l'opportunité d'organiser un examen de reprise.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de prévention et de santé au travail qui organise cette visite.

3.1 Outils d'analyse de la situation

15. Les visites de préreprise

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Oui	Tous publics (BOE ou non BOE)
Attribution	Demande émanant du salarié du médecin traitant, des services médicaux de l'Assurance Maladie ou du médecin du travail		
Financier	Sans objet (compris dans la cotisation de l'employeur au service de prévention et de santé au travail)		

De quoi s'agit-il ?

La visite de préreprise est prévue par les articles L. 4624-2-4, R. 4624-29 et R. 4624-30 du Code du travail. Il s'agit d'un **examen avec le *médecin du travail* pour préparer le retour à l'emploi dans les meilleures conditions ou lorsque des difficultés à la reprise sont prévisibles.**

En accordant un certain délai pour préparer le retour du salarié, elle permet au médecin du travail d'identifier le plus tôt possible les difficultés pour la reprise du travail et de rechercher une solution d'aménagement de poste, ou de reclassement professionnel en mobilisant si besoin un réseau spécialisé.

Au cours de l'examen de préreprise, le médecin du travail peut recommander :

- Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- Des préconisations de reclassement ;
- Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

Il informe, sauf si le travailleur s'y oppose, l'employeur et le médecin-conseil de ses préconisations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur et/ou d'anticiper la recherche de reclassement du salarié.

La visite de préreprise ne donne pas lieu à l'établissement d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, et ne dispense en aucun cas de la visite de reprise.

Pour qui ?

La visite de préreprise peut être **mobilisée pendant l'arrêt de travail, quelle que soit l'origine de l'arrêt**: arrêt maladie, arrêt de travail suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle. Elle n'a pas d'incidence sur la durée de l'arrêt. Elle est de droit pour les arrêts de plus de 30 jours (article R. 4624-29 du Code du travail).

Comment y accéder ?

La visite de préreprise peut être à l'initiative du salarié, du ***médecin traitant*** (accompagné d'un courrier à remettre au salarié à l'attention du médecin du travail), ou des services médicaux de l'Assurance Maladie (accompagné d'un courrier à remettre au salarié à l'attention du médecin du travail). C'est ***le service de prévention et de santé au travail*** qui convoque le salarié.

L'employeur n'a pas la faculté de demander une visite de préreprise mais il informe le salarié de la possibilité pour lui de solliciter l'organisation de l'examen de préreprise.

Pour aller plus loin

> Articles R. 4624-29 et R. 4624-30 du Code du travail concernant les modalités et recommandations possibles à l'issue de la visite de préreprise.

16. Le rendez-vous de liaison

Qu'est-ce que le rendez-vous de liaison ?

Le rendez-vous de liaison est un dispositif introduit par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Ce rendez-vous n'est pas un rendez-vous médical (il ne fait pas partie du suivi de santé).

Il a pour objectifs de maintenir un lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur et d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de préreprise, et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail.

À qui est destiné le rendez-vous de liaison ?

Ce rendez-vous est destiné aux salariés en arrêt de travail de plus de trente jours. La durée de l'arrêt de travail prise en compte peut être continue ou discontinue.

Par qui le rendez-vous de liaison est-il organisé ?

Ce rendez-vous est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur informe le salarié de l'existence de ce rendez-vous.

Le salarié qui sollicite ou accepte ce rendez-vous se voit proposer une date dans les 15 jours par l'employeur.

Comment le rendez-vous de liaison est-il organisé ?

L'employeur informe le salarié par tout moyen qu'il souhaite organiser un rendez-vous de liaison, lui rappelle l'objectif de ce rendez-vous et qu'il ne s'agit pas d'une obligation mais d'une possibilité. Ce rendez-vous peut être organisé à distance ou en présentiel. Le service de prévention et de santé au travail est prévenu par l'employeur huit jours avant la tenue du rendez-vous de liaison.

Qui peut assister au rendez-vous de liaison ?

Le service de prévention et de santé au travail est associé au rendez-vous de liaison. Il peut être représenté par un membre de l'équipe pluridisciplinaire ou par un membre de la cellule PDP.

Cette association peut se faire :

- en préparant des documents informatifs (prospectus, flyers) sur le rôle de la cellule de PDP, sur les visites de préreprise et plus largement sur les outils à disposition du salarié en faveur du maintien en emploi ;

- en assistant au rendez-vous lorsque la situation du salarié le nécessite.

Le référent handicap de l'entreprise peut également participer au rendez-vous de liaison, sous réserve de l'accord du salarié.

La participation du service de prévention et de santé au travail et du référent handicap peut se faire en présentiel ou à distance.

Le rendez-vous de liaison est-il obligatoire ?

Ce rendez-vous n'est pas obligatoire, le salarié peut refuser d'y participer. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus du salarié de se rendre à ce rendez-vous.

Pour aller plus loin

Références juridiques :

- > L. 1226-1-3 et D. 1226-8-1 du Code du travail
- > Ministère du Travail : questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021 : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/questions-reponses-sur-les-mesures-relatives-a-la-prevention-de-la-desinsertion/>

17. La visite de mi-carrière

Introduite par la loi du 2 août 2021, la visite de mi-carrière est une visite médicale qui permet :

- d'établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié,
- d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle et la prévention des risques professionnels, en prenant en compte l'évolution de ses capacités, en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- de sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

À qui est destinée la visite de mi-carrière ? Ou quels sont les salariés concernés ?

Elle concerne tous les salariés âgés de 45 ans ou à un âge déterminé par accord de branche. Cette visite peut être anticipée et

organisée conjointement avec une autre visite médicale deux ans avant les 45 ans du salarié ou de l'âge déterminé par accord de branche.

Qui organise et qui réalise cette visite ?

La visite de mi-carrière peut être organisée à l'initiative de l'employeur, du service de prévention et de santé au travail, du salarié.

Elle est réalisée par un médecin du travail, un infirmier en pratique avancé, ou un infirmier en santé au travail. Elle donne lieu à la délivrance d'une attestation de visite. Si elle est couplée à une autre visite périodique, une seule attestation de visite est délivrée dans laquelle est bien mentionnée que la visite de mi-carrière a été réalisée.

Au cours de cette visite, le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation

ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail.

Le référent handicap peut participer, à la demande du salarié, aux échanges organisés à la suite de la visite de mi-carrière concernant les éventuelles mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste et/ou d'horaire.

Pour aller plus loin

Références juridiques :

- > Art. L. 4624-2-2 et L. 5213-6-1 du Code du travail
- > Ministère du Travail : questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021 : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/questions-reponses-sur-les-mesures-relatives-a-la-prevention-de-la-desinsertion/>

3.1 Outils d'analyse de la situation

18. Les études de poste et les études ergonomiques

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	Tous publics (BOE ou non BOE)
Attribution	Médecin du travail		
Financier	Service de prévention et de santé au travail		

De quoi s'agit-il ?

L'étude de poste de travail voire l'étude ergonomique d'un poste de travail, selon la situation du salarié/agent, vont permettre de décrire les tâches ainsi que les contraintes aux postes de travail, puis **de faire des propositions sur les moyens organisationnels, techniques ou humains afin de rendre le poste de travail compatible avec l'état de santé** du travailleur.

Elle comporte plusieurs phases :

- **Analyser le poste** : les contraintes (contraintes posturales, manutentions manuelles, contraintes horaires, vibrations...), les conditions de travail liées à l'environnement du poste (facteurs d'ambiance sonore, thermique, lumineuse, la situation du poste dans l'organisation du travail) activité indépendante et autonome, dépendance vis-à-vis d'un autre opérateur, travail en équipe,
- **Confronter les éléments ci-dessus aux capacités du salarié/agent** compte tenu de son état de santé.
- **Faire, le cas nécessitant, des propositions d'aménagement, d'adaptation ou de transformation** du poste en agissant sur les moyens nécessaires, tant organisationnels, techniques, qu'humains.

Par qui est-elle effectuée ?

Suivant les cas et l'avis émis par **médecin du travail**, l'étude de poste peut être réalisée par le médecin lui-même, par un autre professionnel de santé, par un technicien hygiène et sécurité, par un ergonomiste ou toute autre ressource de son équipe pluridisciplinaire qu'il jugera compétente en la matière.

En fonction de la complexité des cas identifiés par le médecin du travail, l'étude ergonomique est réalisée par un ergonomiste du service de prévention et de santé au travail ou une personne disposant de compétences identiques (IPRP habilité), à la demande du médecin du travail, dans le cadre de situations de travail identifiées à risque de désinsertion professionnelle.

Pour qui ?

Pour tout salarié/agent dont le médecin estime que l'étude de poste ou l'étude ergonomique est nécessaire ou s'avère nécessaire dans l'objectif de proposer un aménagement, une adaptation ou une transformation de ce poste dans le cadre du maintien dans l'emploi. L'étude ergonomique peut être réalisée pour les salariés ou agents à risque de désinsertion professionnelle ayant une reconnaissance **RQTH** ou non.

Comment y accéder ?

L'étude de poste, tout comme l'étude ergonomique, est diligentée à la demande du médecin du travail suite à une visite et après échange avec le salarié/agent, ainsi qu'avec l'employeur.

À SAVOIR

.....
Dans la Fonction publique, l'employeur public peut disposer d'ergonomistes en interne qui réaliseront les études ergonomiques.

3.1 Outils d'analyse de la situation

19. Les bilans et consultations médicales

De quoi s'agit-il ?

Les Centres de consultation de pathologies professionnelles (CCPP) sont des structures expertes de recours face à des pathologies dont l'origine professionnelle est suspectée. Ils ont en particulier pour vocation de :

- **fournir un dispositif** spécialisé de conseil et d'aide à la recherche de l'origine et de la cause professionnelle (ou environnementale) de pathologies constatées,
- **aider alors le salarié** à la démarche de reconnaissance de maladies professionnelles,

- **aider à la détermination de l'aptitude médicale**, et si besoin, à l'orientation professionnelle et au reclassement professionnel des salariés.

Ce dispositif contribue ainsi à la prévention des pathologies professionnelles.

Pour qui ?

Les CCPP sont ouverts à toute personne désireuse d'un avis expert dans le cadre d'une pathologie professionnelle, suspectée ou avérée.

Comment y accéder ?

Les salariés peuvent y prendre rendez-vous directement, ou adressés par leur médecin (traitant, de travail, ...), leur employeur...

Il existe deux conventions de collaboration avec les CCPP pour le financement de ces structures :

- avec le service de prévention des risques professionnels de la Cramif. À noter que le service social de la Cramif intervient pour accompagner les assurés dans le cadre d'une convention de partenariat.
- avec l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES).

6 centres de consultations pathologies professionnelles en Île-de-France

Hôpital Hôtel-Dieu Consultation de Pathologies professionnelles et environnementales

1 Parvis Notre-Dame
Place Jean-Paul II
75181 PARIS CEDEX 04
Tél. : 01 42 34 86 07 - 01 42 34 86 08

Hôpital Hôtel-Dieu Pathologies professionnelles « Sommeil-vigilance et travail »

1 Parvis Notre-Dame
Place Jean-Paul II
75181 PARIS CEDEX 04
Tél. : 01 42 34 89 89

Hôpital Lariboisière Fernand-Widal Consultation de Pathologies professionnelles et de l'Environnement

200 rue du Faubourg Saint-Denis
75475 PARIS CEDEX 10
Tél. : 01 40 05 43 28

Hôpital Avicenne Unité fonctionnelle des pathologies professionnelles et environnementales

Hôpitaux Universitaires Paris
Seine-Saint-Denis
125 rue de Stalingrad
93009 BOBIGNY CEDEX
Tél. : 01 48 95 51 36

Centre hospitalier intercommunal de Créteil

Service de Pathologies
professionnelles
et de l'Environnement
40 avenue de Verdun
94010 CRÉTEIL CEDEX
Tél. : 01 57 02 21 04
pathopro@gmail.com

Hôpital Raymond-Poincaré (AP-HP) Unité hospitalo-universitaire de santé professionnelle

104 boulevard Raymond Poincaré
92380 GARCHES
Tél. : 01 47 10 77 52
Site :
<http://raymondpoincare.aphp.fr/medecine-du-travail/>

En outre, il existe en Île-de-France un ensemble d'acteurs proposant des bilans et consultations spécialisées selon le type de pathologies, qui peuvent concourir au diagnostic d'une situation de risque d'inaptitude.

Les services de santé au travail sont en capacité d'orienter le salarié vers l'interlocuteur pertinent si besoin.

3.1 Outils d'analyse de la situation

20. L'essai encadré

Avant la mise en place d'un essai encadré, l'avis favorable du CSE de l'entreprise est requis (principe général et non individuel).

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Régime général	Oui	Salarié en arrêt de travail avec ou sans reconnaissance administrative du handicap mais en risque pour son retour en emploi Non accessible pour les agents de la Fonction publique
Prescripteur	Le SPST, le salarié, un OPS (Cap emploi, Comète France...), le service social Assurance Maladie		
Financier	L'Assurance Maladie (maintien des IJ)		

INITIATEUR/PRESCRIPTEUR

Cap emploi, Comète France, service de prévention et de santé au travail, service social Assurance Maladie



VÉRIFICATION DE LA FAISABILITÉ AVEC LES ACTEURS

Salarié, employeur, service de prévention et de santé au travail, Cap emploi, Médecin traitant, services de l'Assurance Maladie (médecin-conseil, CPAM, Service social)



RÉALISATION DE L'ESSAI ENCADRÉ



BILAN DE L'ESSAI ENCADRÉ



VALIDATION EN INSTANCE DE COORDINATION PDP

Il peut se réaliser dans l'entreprise initiale ou une autre entreprise, sur avis du médecin du travail de l'entreprise d'origine. Ce dernier fait le lien avec son confrère (suppose donc que l'entreprise d'accueil ait un SPST).

Durée

- 14 jours ouvrables, en continu ou fractionnables
- Renouvelable une fois soit un maximum de 28 J pour un même projet
- Plusieurs essais encadrés sont possibles pour un même assuré (projets différents)
- Chaque essai encadré suppose la réalisation d'un bilan

Pour qui ?

- Salariés du régime général (CDI/CDD, apprentis, intérimaires, stagiaires de la formation continue, salariés en TPT).
- Pensionnés invalidité, en arrêt de travail (AT/MP/maladie) indemnisé par l'Assurance Maladie (IJ).
- Demandeurs d'emploi relèvent de la PMSMP. **Les travailleurs indépendants ne sont pas concernés.**

Suivi de l'essai encadré

- Le tuteur (désigné au sein de l'entreprise) est en charge de valider l'adéquation poste de travail/capacités physiques et cognitives du salarié.
- Le bilan est réalisé par le tuteur et le salarié et communiqué aux parties prenantes (notamment le médecin du travail de l'entreprise d'origine). Il formalise les conclusions de l'essai encadré, les besoins en nouveaux aménagements et/ou la mobilisation d'autres dispositifs éventuels, voire d'un nouvel essai encadré.

Quelle protection sociale pour les bénéficiaires ?

- Maintien des indemnités journalières durant l'essai encadré
- Couverture du risque AT/Accident de trajet par l'Assurance Maladie. La déclaration d'AT est rédigée par l'entreprise d'accueil avec la mention « stagiaire de la formation professionnelle » et le code risque 85.3 HA.
- Si arrêt maladie au cours d'un essai encadré, calcul des IJ selon les modalités de droit commun.

De quoi s'agit-il ?

L'essai encadré s'inscrit dans les « actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil » (Art. L. 323-3-1 et Art. L. 433-1 alinéa 4 du Code de la sécurité sociale).

Il permet de tester les capacités du salarié :

- sur le poste de travail initial avec ou sans aménagements
- lors d'une reprise sur un nouveau poste de travail
- pour préparer une reconversion professionnelle

3.1 Outils d'analyse de la situation

20. L'essai encadré

Comment mettre en œuvre un essai encadré ?

- Le CSE doit avoir émis un avis favorable sur le principe, général et non individuel, de la mise en place. L'assuré doit avoir donné son accord pour engager l'essai encadré.
- Le médecin traitant/prescripteur doit avoir donné un avis favorable.
- Les demandes sont soumises à la

validation de l'Assurance Maladie (Médecin conseil, service social et CPAM) dans le cadre de l'**instance de coordination PDP**. Depuis la loi du 2 août 2021, une évaluation sociale par le service social Assurance Maladie est exigée.

Des **formulaires spécifiques** sont mis à disposition (formulaire de demande, formulaire d'avis du médecin traitant, formulaire de bilan).

Les demandes sont présentées en instance de coordination au moins 10 J avant la date de mise en œuvre envisagée.

L'essai encadré ne présume pas la reprise immédiate du travail mais permet d'envisager et de préparer le retour dans les conditions les plus favorables possibles.

Pour plus d'informations

Voir le **dépliant essai encadré**

21. Études Ergonomiques

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	BOE ou ayant déposé une demande de RQTH ou s'engageant dans cette démarche
Attribution	Cap emploi ou DR de l'Agefiph - Pour la Fonction publique: Employeurs publics et centres de gestion conventionnés avec le FIPHFP		
Financier	Agefiph, FIPHFP		

De quoi s'agit-il ?

Objectifs

L'étude ergonomique permet d'analyser la situation de travail et d'identifier des solutions qui permettent d'adapter le poste de travail en fonction du handicap de la personne.

Modalités

L'étude ergonomique permet le financement de l'intervention d'un expert qui réalise une étude (en général de plusieurs jours, la durée varie selon la complexité des situations) pour :

- Identifier les éléments contraignants ou inadaptés ;
- Prendre en compte les caractéristiques de l'employeur et les capacités de la personne concernée ;
- Définir les modifications techniques ou humaines souhaitables ou possibles ;

- Établir un montant prévisionnel de prise en charge.

L'étude ergonomique est **mobilisée pour des situations complexes** lorsque les compétences ne sont pas disponibles chez les prescripteurs ni au sein des services SPST.

Pour qui ?

- Entreprises du secteur privé éligibles aux aides de l'Agefiph,
- Travailleurs indépendants, artisans, exploitants agricoles et chefs d'entreprise non-salariés, ou dans le cadre d'une création d'activité en cours,
- Entreprises sous accord agréé ayant atteint ou dépassé le taux d'emploi de 6 % et après mobilisation des mesures de l'accord,
- Employeurs publics éligibles aux aides du FIPHFP

Comment y accéder ?

L'étude ergonomique est mobilisée exclusivement sur prescription :

- d'un Organisme de Placement Spécialisé,
- de Pôle Emploi,
- d'un Centre de Gestion ayant conventionné avec le FIPHFP,
- d'un Employeur public ayant conventionné avec le FIPHFP,
- d'un Service de Prévention et de Santé au Travail ou d'un Service Autonome de Santé au Travail,
- de l'Assurance Maladie (CARSAT),
- de la MSA,
- de l'Agefiph.

L'étude ergonomique est financée par le FIPHFP et l'Agefiph. L'opérateur en charge du marché en Île-de-France est ID ERGONOMIE.

www.idergonomie-areram.fr

3.1 Outils d'analyse de la situation

22. Les Prestations d'appuis spécifiques par type de handicap (PAS)

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	BOE ou ayant déposé une demande de RQTH ou s'engageant dans cette démarche
Attribution	Cap emploi, Pôle emploi, Missions Locales, Employeurs privés, Employeurs publics et Médecins du travail (uniquement pour l'Île-de-France) - Pour la Fonction publique: Employeurs publics et centres de gestion conventionnés avec le FIPHFP		
Financier	Agefiph, FIPHFP		

De quoi s'agit-il ?

Objectifs

Apporter l'appui d'un prestataire expert du handicap au conseiller référent de parcours afin de comprendre les conséquences du handicap sur le projet professionnel de la personne et d'identifier les moyens de le compenser.

Modalités

Le prestataire expert du handicap (visuel*, auditif, moteur, mental, psychique et des troubles cognitifs) peut être mobilisé auprès du conseiller référent pour :

- Participer à l'élaboration du projet professionnel (insertion, formation, maintien) ;
- Suivre le parcours de la personne dans le cadre de son maintien ou de difficultés ponctuelles dans l'emploi.

Le prestataire apporte une expertise, complémentaire à l'accompagnement du conseiller au sujet :

- Des potentialités et du degré d'autonomie de la personne handicapée ;
- Des modes et techniques de compensation à mettre en place et à développer.

L'expert peut aussi être mobilisé pour travailler auprès de l'employeur ou de l'organisme de formation pour pourvoir des actions de sensibilisation ou du conseil.

Les Prestations d'appuis spécifiques sont ponctuelles, indépendantes les unes des autres et mobilisables toutes ou partiellement en fonction des besoins.

Pour qui ?

Toute personne handicapée (bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou en voie de l'être ou s'engageant dans cette démarche, demandeurs d'emploi, salariés, alternants, travailleurs non-salariés, agents de la Fonction publique,

stagiaires de la formation professionnelle, orientés par la CDAPH vers le marché du travail), employeur ou organisme de formation peuvent bénéficier des prestations d'appuis spécifiques.

Comment y accéder ?

Les prestations d'appuis spécifiques sont prescrites par le conseiller **Cap Emploi**, Pôle emploi ou Mission Locale mais également par les employeurs privés, les **médecins du travail** (uniquement en Île de France).

Elles sont financées par l'Agefiph et le FIPHFP.

Les coordonnées des prestataires en Île-de-France sont présentées en annexe.

* À compter du 2 avril 2024, les appuis spécifiques concerneront les handicaps suivants : auditif, visuel, moteur et maladies chroniques invalidantes, psychique et les troubles neurodéveloppementaux.

Zoom sur l'obligation d'aménagement raisonnable

Depuis 2005, les employeurs relevant du Code du travail et des trois fonctions publiques sont tenus, quel que soit leur effectif, à une obligation d'« aménagement raisonnable » à l'égard des travailleurs handicapés (loi n° 2005-102 du 11 février 2005), afin de prendre en compte leurs besoins spécifiques et de compenser les inégalités induites par le handicap. Ainsi, les employeurs sont tenus de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leur besoin leur soit dispensée (article L. 5213-6 du Code du travail).

Les mesures que l'employeur

est tenu de prendre peuvent comprendre l'aménagement des locaux ou des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou encore de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement. Elles dépassent le cadre des simples aménagements ergonomiques du poste et visent à garantir l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés. Elles s'apprécient en fonction des besoins dans une situation concrète : il s'agit d'identifier la « bonne mesure » correspondant au besoin de chaque personne.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées pour l'employeur, en tenant compte notamment des coûts financiers

et autres (exemple : impact sur l'organisation de travail) que ces mesures génèrent pour l'organisation ou l'entreprise au regard de sa taille et de ses ressources propres mais aussi, de la possibilité pour l'employeur d'obtenir des aides financières, notamment celles accordées par les fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH et FIPHFP).

Le refus de prendre ces mesures peut être constitutif d'une discrimination, au sens de [**l'article L. 1133-3 du Code du travail**](#).

Pour en savoir plus

Le Défenseur des droits,
[**Guide - Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable, décembre 2017**](#).

3.2 Outils pour l'aménagement du poste de travail

23. Les aides de l'Agefiph

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	BOE ou ayant déposé une demande de RQTH ou s'engageant dans cette démarche - Non accessible pour les agents de la Fonction publique
Prescripteur	Dans certains cas: Cap emploi, Comète France, service de prévention et de santé au travail; cellule PDP avec l'accord de l'assuré		
Financier	Agefiph		

De quoi s'agit-il ?

L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph a pour objectif global de sécuriser les parcours professionnels des personnes handicapées et vise prioritairement à compenser le handicap dans l'emploi. L'Agefiph propose aux personnes handicapées et aux entreprises privées de bénéficier d'aides financières et d'accompagnement dans leurs projets.

- Les aides financières de l'Agefiph viennent en complément des aides de droit commun. Elles ont pour objet principal le financement des surcoûts liés à la compensation du handicap dans les démarches de préparation, d'accès, **de maintien** et d'évolution dans l'emploi.
- L'accompagnement apporté aux personnes et aux entreprises peut être réalisé, en fonction des publics et de leurs besoins, par l'Agefiph elle-même ou par des partenaires et prestataires spécialistes.

L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph est soumise à plusieurs principes :

- Elles s'adressent aux personnes handicapées, c'est-à-dire bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre de l'article **L. 5212-13 du Code du Travail** ou

à celles ayant déposé **une demande de reconnaissance**, ainsi qu'aux employeurs de droit privé ou relevant du droit privé et aux travailleurs handicapés qui exercent une activité indépendante.

- L'Agefiph intervient en complémentarité des dispositions de droit commun qui peuvent être d'origine légale ou extralégale : sécurité sociale, mutuelle, Prestation de compensation du handicap (**PCH**), accord agréé, obligations de l'employeur en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail...
- Les aides proposées par l'Agefiph ne sont pas accessibles de droit, leur délivrance n'est pas automatique. Elle est fonction de plusieurs critères ayant trait à l'éligibilité de la personne et/ou de l'entreprise, à la complémentarité avec le droit commun, aux règles d'attribution propres à chacune et enfin aux ressources financières de l'Agefiph disponibles au plan national et/ou local.
- Les aides appelant une expertise du besoin et/ou nécessitant un examen des possibilités de réponses ouvertes par le droit commun font l'objet d'une prescription obligatoire par un conseiller Pôle emploi, **Cap emploi** ou Mission locale ou par l'Agefiph, dans le cadre de sa fonction de conseil et d'accompagnement des entreprises.

- Plusieurs aides ayant un objet identique ne peuvent être cumulées.
- Les aides ne peuvent pas être attribuées postérieurement à la date de réalisation de l'action ou prendre effet après cette date. Seules les aides à l'alternance bénéficient pour le dépôt de la demande d'une tolérance de 6 mois maximum après la date d'embauche.

Pour qui ?

Les personnes :

Les personnes handicapées bénéficiaires de l'article L. 5212-13 du Code du travail, c'est-à-dire :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité permanente d'au moins 10 %, titulaires d'une rente au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics ;
- Les titulaires d'une **pension d'invalidité** à condition que cette invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à **l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes**

3.2 Outils pour l'aménagement du poste de travail

23. Les aides de l'Agefiph

de la guerre ainsi que les **bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4** du même code ;

- Les sapeurs-pompiers volontaires, titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité ».
- Les titulaires de l'Allocation adulte handicapé (**AAH**) ;
- Les personnes ayant engagé des démarches de **reconnaissance du handicap** ;
- Les personnes handicapées résidant sur le territoire français.
- Les personnes résidant dans un pays limitrophe et travaillant dans une entreprise établie sur le territoire français au titre des aides à l'employeur ;
- Les personnes handicapées salariées par une entreprise de statut privé soumise au Code du travail français ;
- Les personnes âgées de 15 ans minimum. Aucune limite d'âge supérieure, dès lors que la personne est en capacité de justifier de son activité.

Ne peuvent pas bénéficier des aides de l'Agefiph :

- Les stagiaires de Centre de rééducation professionnelle (ESRP), compte tenu de la spécificité des **ESRP**. Par dérogation à cette règle, l'intervention de l'Agefiph est possible 9 mois avant la fin de la formation pour anticiper la préparation à la sortie de l'ESRP.
- Les personnes résidant en France et travaillant hors du territoire français.
- Les usagers d'Établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Les entreprises :

- Les entreprises de droit privé ou relevant du droit privé ;
- Les entreprises exerçant leurs activités sur le territoire national, et soumise au régime juridique de droit français ;

- Les entreprises signataires d'un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise n'ayant pas atteint le taux d'emploi de 6 % (l'atteinte du taux d'emploi s'apprécie au niveau où a été signé l'accord) ne peuvent bénéficier de l'offre de services et des aides de l'Agefiph à l'exception de l'accompagnement **Cap emploi**, de l'accompagnement emploi handicap réalisé par l'Agefiph et de l'aide financière liée à la **RLH** ;
- Les entreprises adaptées (EA) sont éligibles aux aides et prestations de l'Agefiph avec attestation sur l'honneur qu'aucune aide de l'État ne couvre les coûts qui justifient la sollicitation de l'aide ou de la prestation demandée ;
- Les structures d'insertion par l'activité économique (IAE) ;
- Les organismes de droit privé accueillant un jeune volontaire dans le cadre d'une mission de service civique au titre des aides à la compensation ;

- Les entreprises à jour de leurs obligations sociales (cotisations et contributions sociales et contribution relative à l'obligation d'emploi de personnes handicapées).

Comment y accéder ?

Les aides et modalités d'accès sont présentées sur le site internet de l'Agefiph : <https://www.agefiph.fr/Professionnel/Offre-de-services-et-d-aides-financieres>

À noter

.....

Les personnes n'ayant pas la nationalité française doivent détenir un titre de séjour valable au moment du dépôt de leur demande.

Les adhérents Nexem, Fehap et les établissements relevant de l'accord handicap du secteur sanitaire, social et médico-social associatif ne peuvent bénéficier de l'offre de services et des aides financières de l'Agefiph. Ils peuvent cependant bénéficier de l'accompagnement de Cap Emploi, de l'accompagnement emploi handicap réalisé par l'Agefiph et de l'aide financière liée à la Reconnaissance de la lourdeur du handicap.

Les EA et les IAE ne sont pas éligibles aux deux aides suivantes :

- aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées,
- aide à la recherche et la mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

3.2 Outils pour l'aménagement du poste de travail

24. La Prestation de compensation du handicap (PCH)

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	BOE
Attribution	CDAPH (MDPH)		
Financier	Conseil départemental		

De quoi s'agit-il ?

Régie par l'Art. L. 245-1 du Code de l'action sociale et des familles, la PCH est une aide financière versée par le Département, destinée à rembourser des frais en lien avec la perte d'autonomie.

Elle peut financer :

- l'intervention d'une aide humaine ;
- l'acquisition d'une aide technique ;
- des besoins d'aménagement de logement, de déménagement ou d'aménagement de véhicule, un surcoût lié à des frais de transport ;
- des charges spécifiques ou exceptionnelles ;
- l'entretien d'une aide animalière.

L'aide humaine, dans le cadre de la PCH, n'a pas vocation à compenser les besoins et les frais liés aux aides directes pour les tâches du poste de travail. Toutefois il est possible de tenir compte des contraintes spécifiques liées au milieu professionnel pouvant majorer le temps d'aide humaine.

Pour chaque élément de la PCH, les droits et les montants sont fixés réglementairement. La prestation ne couvre pas nécessairement la totalité des besoins identifiés lors de l'évaluation.

Pour qui ?

La PCH peut être demandée par toute personne en situation de handicap dont la ou les difficultés persistent sur au moins une année, sans perspective d'amélioration sur cette durée.

Il existe trois critères d'éligibilité pour bénéficier de la PCH :

L'âge :

la personne qui effectue la demande doit avoir moins de 60 ans sauf si elle se trouve dans l'un des cas suivants :

- Elle remplit les conditions nécessaires pour la percevoir avant 60 ans. Dans cette hypothèse, elle peut demander la PCH avant ses 75 ans ;
- Elle a plus de 60 ans et exerce toujours une activité professionnelle.

Le lieu de résidence :

pour pouvoir bénéficier de la PCH, il faut résider en France. Si la personne est étrangère, elle doit détenir une carte de résident ou un titre de séjour valide.

L'autonomie :

pour pouvoir bénéficier de la PCH, la personne doit rencontrer **une difficulté absolue** à effectuer une activité ou une **difficulté grave** à en exercer au moins deux, parmi les suivantes : mobilité, entretien personnel, communication, tâches et exigences générales et relations avec autrui. La difficulté est qualifiée d'absolue lorsque les

activités ne peuvent pas du tout être réalisées par la personne ; et de grave lorsqu'elles sont réalisées difficilement et de façon altérée.

Comment y accéder ?

La personne en situation de handicap doit en faire la demande auprès de la MDPH de son lieu de résidence.

Une évaluation des besoins est alors réalisée par l'équipe pluridisciplinaire de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), qui propose un plan de compensation en fonction des besoins et du projet de vie de la personne. Cette proposition est soumise pour décision à la commission départementale des droits et de l'autonomie pour les personnes handicapées.

Le conseil départemental procède alors au contrôle et aux versements des sommes allouées.

Pour aller plus loin

- > [Fiches d'information sur la PCH](#)
- > [Fiches d'information INCa-CNSA sur l'éligibilité à la PCH](#)

3.2 Outils pour l'aménagement du poste de travail

25. ESCAVIE (espace conseil pour l'autonomie en milieu ordinaire de vie)

ESCAVIE est un centre d'information et de conseil sur les aides techniques ouvert aux professionnels et aux particuliers, composé de 18 professionnels (notamment ergothérapeutes et ergonomes), rattachés à la Cramif.

Il est ouvert :

- À toute personne, sans critère d'âge, ni d'affiliation à un régime de couverture sociale
- En situation de handicap et/ou en perte d'autonomie, RQTH ou non RQTH
- Aux aidants
- Aux professionnels.

L'offre de service en matière de maintien dans l'emploi :

- Évaluer en concertation avec la personne et son environnement socioprofessionnel ou familial, les besoins nécessaires à la compensation de sa situation de handicap sur le poste de travail dans le cadre d'un maintien dans son emploi ou d'un projet de reconversion ou d'insertion professionnelle ;
- Informer, conseiller les particuliers et les professionnels sur les solutions de compensation existantes (aides techniques, adaptation du poste de travail, du domicile, du véhicule) ;
- Orienter vers les interlocuteurs spécifiques et complémentaires.

Des espaces d'exposition in situ :

ESCAVIE 75

14 ter rue de Tanger
75019 PARIS
Tél. : 01 40 05 67 51

ESCAVIE 77

16 rue de l'Aluminium
77176 SAVIGNY-LE-TEMPLE
Tél. : 01 44 65 79 20

<https://www.cramif.fr/escavie>

Contact

> escavie.cramif@assurance-maladie.fr

3.3 Dispositifs d'aménagement du temps de travail

26. Le Temps partiel thérapeutique (TPT) et la reprise de travail léger

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	BOE
Bénéficiaires	Général / Agricole	Oui	Non
Prescripteur	Médecin traitant		
Financier	Salaire versé par l'employeur au prorata du temps travaillé indemnités journalières versées par la caisse de sécurité sociale		

Nouveauté

L'article 50 de la loi de financement de la sécurité sociale de 2019 modifie l'art. L. 323-3 du Code de la sécurité sociale :

- Il n'y a plus obligation qu'un arrêt de travail à temps complet précède la demande de temps partiel thérapeutique ou de travail léger.
- Tout salarié en activité peut prétendre à un temps partiel thérapeutique dans les conditions qui étaient réservées aux assurés en ALD ou en AT-MP.

Les motifs d'accès :

- Le maintien au travail (ou la reprise du travail) et le travail effectué favorisent l'amélioration de l'état de santé de l'assuré ;
- L'assuré doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.

De quoi s'agit-il ?

La reprise de travail à temps partiel pour motif thérapeutique (TPT) ou la reprise d'un travail léger (RTL) est prescrite par le **médecin traitant** lorsqu'il estime que son patient ne peut pas reprendre son travail à charge pleine mais que la reprise peut contribuer à

son rétablissement et faciliter la réintégration dans son poste de travail :

- Le temps partiel thérapeutique (TPT) est proposé aux personnes en **arrêt maladie** et permet un aménagement du temps de travail (en jours et heures)
- La reprise de travail léger (RTL) est proposée aux personnes en **arrêt**

accident du travail ou maladie professionnelle et permet un aménagement du temps de travail et/ou de la charge de travail.

Ces dispositions facilitent la réintégration progressive en emploi et contribuent à prévenir la chronicisation des arrêts de travail ainsi que la désinsertion professionnelle et sociale.

ZOOM

Le temps partiel thérapeutique dans la fonction publique

Les agents de la Fonction publique peuvent travailler à temps partiel si :

- Le travail à temps partiel permet le maintien ou le retour à l'emploi et est reconnu comme pouvant favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'agent
- Le travail à temps partiel permet à l'agent de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.
- Le travail à temps partiel pour raison thérapeutique peut intervenir à la fin d'un congé de maladie ou sans que l'agent n'ait été en arrêt de travail auparavant.

Pour qui ?

- Assurés en arrêt de travail pour lesquels la reprise à temps complet n'est pas immédiatement envisageable ;
- Assurés en activité dont l'état de santé ne permet pas de poursuivre à temps complet.

Comment y accéder ?

- Prescrit par le **médecin traitant**, il est subordonné à l'accord du **Médecin-conseil**.

26. Le Temps partiel thérapeutique (TPT) et la reprise de travail léger

- Nécessite une négociation employeur/salarié/**médecin du travail**, aussi une **visite de préreprise** est nécessaire.
- Le pourcentage d'activité est fixé par le médecin du travail et peut être progressif jusqu'à la reprise à temps complet
- L'employeur verse le salaire pour le temps travaillé
- Le régime d'Assurance Maladie verse
- une indemnisation pour la compensation de la perte du gain, sous la forme d'indemnités journalières (IJ). Le montant des IJ est fixé par l'organisme de sécurité sociale et calculé au prorata des heures travaillées.

Le temps partiel thérapeutique ne peut prolonger de plus d'un an le délai de 3 ans maximum prévu par la réglementation pour l'indemnisation d'un arrêt de travail (pour le risque maladie).

Le passage en invalidité peut succéder à un temps partiel thérapeutique si l'assuré n'est pas en mesure de reprendre son activité à temps complet.

Liens utiles

Pour les personnes relevant de la MSA, [cliquez ici](#).

Pour aller plus loin

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12788>

3.4 Dispositifs de compensation de la perte de revenu ou de capacité de travail

27. La pension d'invalidité

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	Tous publics (BOE et non BOE)
Attribution			
Versement	Cramif pour régime général		

De quoi s'agit-il ?

La pension d'invalidité est un revenu de remplacement qui compense la perte de salaire due à une altération de l'état de santé (capacité de travail ou de gain réduite d'au moins 2/3).

La maladie ou l'accident conduisant à la demande d'invalidité ne doit pas être d'origine professionnelle (ne peut faire suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle).

Elle est accordée à titre temporaire, elle peut être révisée, suspendue ou supprimée pour des motifs administratifs (revenus, reprise d'activité professionnelle complète), ou médicaux (amélioration ou aggravation de l'état de santé).

Pour qui ?

La pension d'invalidité du régime général est accordée sous certaines conditions administratives :

- Âge (ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite)
- Affiliation (avoir, au 1^{er} jour du mois de la date d'étude de vos droits, un

numéro d'immatriculation auprès de la Sécurité sociale depuis au moins 12 mois)

- Cotisation (justifier, au cours des 12 mois précédant la date d'étude de vos droits, d'au moins 600 heures de travail salarié)
- Régularité du séjour en France (nationalité étrangère hors Espace économique européen)

Comment y accéder ?

Les modalités de constitution du dossier sont accessibles sur le [site de la Cramif](#).

Le calcul de la pension est complexe et varie en fonction de chaque situation. Toutefois deux éléments sont déterminants :

- Le salaire annuel moyen de base (SAMB) calculé à partir des dix meilleures années d'activité revalorisées, dans la limite du plafond annuel de la Sécurité Sociale
- La catégorie d'invalidité attribuée par le [médecin-conseil](#) (3 catégories)

Sous réserve de remplir les conditions, la pension invalidité peut être cumulée avec :

- une rente d'incapacité permanente versée au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle
- les revenus d'activité professionnelle
- l'allocation-chômage
- les revenus accordés par une prévoyance
- certaines aides sociales ([Allocation adulte handicapé](#), allocation spéciale invalidité...)

Pension d'invalidité et maintien en emploi

- Toute personne en invalidité peut exercer une activité professionnelle rémunérée
- La reprise ou la recherche d'un emploi adapté s'effectue avec le service de prévention et de santé au travail ou Cap emploi si elle était demandeuse d'emploi

À noter

Les titulaires d'une pension d'invalidité reçoivent systématiquement, au moment de la notification de la décision, une attestation d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Cette attestation mentionne la reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi et permet d'éviter la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Pour aller plus loin

[Le guide invalidité](#)

3.4 Dispositifs de compensation de la perte de revenu ou de capacité de travail

28. L'indemnité temporaire d'inaptitude (ITI)

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	BOE
Bénéficiaires	Général / Agricole	Oui	Non
Prescripteur	Le médecin du travail - Non accessible pour les agents de la Fonction publique		
Financier	L'organisme d'assurance sociale (Sécurité sociale ou Mutualité sociale agricole)		

De quoi s'agit-il ?

Objectifs :

Permettre à l'assuré de bénéficier d'une indemnité temporaire d'inaptitude s'il est déclaré inapte suite à une maladie professionnelle, pendant un mois maximum à compter de la date de délivrance de l'avis d'inaptitude, sous réserve de remplir les conditions d'attribution et de ne percevoir aucune rémunération au cours de cette période.

Modalités :

- 1° Une maladie reconnue d'origine professionnelle ayant donné lieu à un arrêt de travail indemnisé ;
- 2° Une inaptitude susceptible d'être en lien avec la maladie ;
- 3° Une absence de rémunération liée à l'activité salariée.

N.B. : Si plusieurs employeurs, l'assuré peut bénéficier d'une indemnité temporaire d'inaptitude au titre de l'activité

salariée pour laquelle il a été déclaré inapte, tout en continuant à percevoir une rémunération au titre d'une ou plusieurs autres activités salariées qu'il continue à exercer.

Montant :

Le montant de l'indemnité temporaire d'inaptitude (ITI) est identique à l'indemnité journalière perçue pendant l'arrêt de travail précédent l'inaptitude.

Comment y accéder ?

Plusieurs étapes sont à respecter pour effectuer votre demande :

- 1° Le **médecin du travail**, lors de la délivrance d'un avis d'inaptitude et s'il estime que cette inaptitude est liée à votre maladie professionnelle, **informe le salarié de la possibilité de faire une demande d'indemnité temporaire d'inaptitude.**
- 2° Le salarié complète **la partie du formulaire le concernant** ; en

indiquant notamment si l'employeur versera ou non une rémunération au cours de la période de versement de l'indemnité temporaire d'inaptitude.

- 3° **Le volet 1 du formulaire est à adresser à la CPAM de rattachement** (le salarié conserve le volet 2, et remet le volet 3 à son employeur).

Pour plus d'informations

Appelez le **36 46**

3.4 Dispositifs de compensation de la perte de revenu ou de capacité de travail

29. La Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	BOE - Non accessible pour les agents de la Fonction publique
Prescripteur			
Financier			

De quoi s'agit-il ?

La RLH est une décision administrative qui permet de compenser financièrement les charges inhérentes au handicap (productivité réduite) qui perdurent **après aménagement optimal du poste de travail** et qui sont supportées de façon pérenne par l'employeur ou le travailleur non salarié. La loi du 11 février 2005 a introduit la notion de Lourdeur du Handicap pour tenir compte de l'effort réalisé par l'employeur au regard de l'incidence du handicap sur la capacité de travail d'une personne handicapée sur un poste de travail précis. Lorsque les conséquences financières du handicap de la personne concernée sur son poste de travail restent très importantes, même après l'aménagement optimal

de la situation de travail, la lourdeur du handicap peut être reconnue afin de compenser financièrement les charges supportées par l'entreprise.

Pour qui ?

- Employeur du secteur privé employant des salariés lourdement handicapés ;
- Travailleur non Salarié (TNS) pour lui-même.

Comment y accéder ?

L'employeur envoie le formulaire de RLH à l'Agefiph. Il doit décrire les tâches réalisées par la personne handicapée et la charge supplémentaire générée une fois les aménagements du poste de travail effectués.

Depuis le 1^{er} juillet 2016, il existe 5 formulaires :

- Formulaire intégral salarié et formulaire intégral TNS pour une première demande ;
- Formulaire simplifié salarié et formulaire simplifié TNS pour un renouvellement ;
- Formulaire spécifique pour une personne sortant du milieu protégé ou « adapté ».

Lorsque la décision est favorable, la date de démarrage des droits pour une première demande sera la date de réception de la demande. La RLH est attribuée de manière systématique pour les sortants d'ESAT, sans la condition d'aménagement optimal.

30. L'aide à la Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	BOE - Non accessible pour les agents de la Fonction publique
Prescripteur			
Financier	Agefiph		

De quoi s'agit-il ?

La reconnaissance de la lourdeur du handicap (**RLH**, fiche précédente) ouvre droit à une aide dont le montant annuel RLH est, pour une personne à temps plein de :

- 550 fois le Smic horaire pour une décision à taux normal
 - 1 095 fois le Smic horaire pour une décision à taux majoré.
- Le taux normal ou majoré est déterminé

en fonction du montant des charges supportées par l'employeur.

3.4 Dispositifs de compensation de la perte de revenu ou de capacité de travail

31. L'Allocation adulte handicapé (AAH)

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	BOE
Attribution	CDAPH (MDPH)		
Versement	CAF ou MSA		

De quoi s'agit-il ?

Cette allocation est versée sous conditions et garantit un revenu minimum aux personnes en situation de handicap ne pouvant pas exercer une activité professionnelle suffisante.

Elle est attribuée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), et versée par la caisse d'allocations familiales (CAF) ou la mutualité sociale agricole (MSA).

Le montant maximum de cette allocation est de 900 euros par mois depuis le 1^{er} novembre 2018. Ce montant est revalorisé de manière régulière.

L'allocation est attribuée pour une durée d'un à cinq ans. Dans certaines conditions, elle peut être attribuée pour des durées plus longues pouvant aller jusqu'à vingt ans. Le droit est ouvert à compter du premier jour du mois suivant le dépôt de la demande.

Pour qui ?

Une partie des conditions à remplir pour bénéficier de cette prestation est étudiée par la MDPH. Ces critères sont ceux liés à la situation de handicap de la personne concernée et plus particulièrement à son taux d'incapacité.

L'AAH peut être attribuée si :

- le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 80 % ;
- le taux d'incapacité est de 50 à moins de 80 % et qu'une « restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi compte tenu du handicap » RSDAE est reconnue.

Cette restriction correspond à la présence de difficultés importantes pour accéder ou se maintenir dans un emploi en milieu ordinaire ; ces difficultés doivent être liées au handicap et présentes pendant au moins un an. Les autres conditions sont étudiées par les organismes payeurs (CAF ou MSA) et correspondent aux conditions :

- de résidence permanente et régulière sur le territoire français ;
- d'âge : avoir plus de vingt ans ou plus de seize ans si la personne n'est pas considérée à charge au sens des prestations familiales ;
- de ressources : les ressources prises en compte ne doivent pas dépasser un plafond annuel correspondant à 12 fois le montant mensuel de l'AAH pour une personne seule ; ce plafond augmente pour les personnes en couple ou ayant des enfants à charge.

Comment y accéder ?

La demande doit être déposée à la MDPH du lieu de résidence de la personne. Pour être recevable, le dossier doit être constitué :

- d'un formulaire de demande spécifique CERFA complété, daté et signé ;
- d'un certificat médical spécifique CERFA daté de moins de six mois, complété et signé avec l'identification du médecin (et si nécessaire, les volets spécifiques concernant les atteintes auditives et visuelles) ;
- d'une photocopie recto verso d'un justificatif d'identité de la personne handicapée (pièce d'identité en vigueur ou titre de séjour en cours

de validité ou tout autre document d'autorisation de séjour en France) ;

- d'une photocopie d'un justificatif de domicile ;
- Le projet de vie n'est pas une pièce obligatoire, mais il est très utile à l'évaluation.

En supplément des documents évoqués ci-dessus qui sont nécessaires pour la recevabilité du dossier, des pièces complémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation, en particulier des **documents spécifiques d'informations relatives à la situation professionnelle** du demandeur.

Pour aller plus loin

Références légales

> Art. L. 821-1 à 7 du Code de la sécurité sociale (CSS), art. R. 821-1 à 7 du CSS, art. D. 821-1 à 8 du CSS.

Fiches d'information INCa-CNSA concernant les démarches auprès de la MDPH (septembre 2018) :

> [L'allocation aux adultes handicapés \(AAH\)](#)

> [Le dépôt du dossier et le traitement de la demande par les MDPH](#)

> [Le formulaire de demande](#)

> [Le certificat médical](#)

3.5 Outils d'aide à l'évolution professionnelle dans ou hors de l'entreprise

32. La Convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Régime général	Oui	Salarié en arrêt de travail reconnu ou non BOE mais en risque d'incapacité identifié par le médecin du travail Non accessible pour les agents de la Fonction publique
Prescripteur	Le SPST, le salarié, un OPS (Cap emploi, Comète France...), le service social Assurance Maladie		
Financier	L'Assurance Maladie (IJ-CRPE) et l'employeur (salaire) Convention tripartite (CPAM /employeur/salarié)		

Détermination de la durée maximale de la CRPE

	Durée de l'arrêt précédant la CRPE	Durée maximale de CRPE
Arrêt pour maladie	2 ans	1 an
	1 an	18 mois
	6 mois	18 mois
Arrêt pour AT/MP	-	18 mois

De quoi s'agit-il ?

La convention de rééducation professionnelle en entreprise est un dispositif visant à favoriser/sécuriser le retour à l'emploi.

- C'est une formation pratique et tutorée afin de permettre à l'assuré de se réhabituer au poste initial ou d'apprendre un nouveau métier. Il est possible d'y adjoindre de la formation continue mais **pas de cumul possible avec le dispositif « Transition Pro »**
- Elle se met en place à **l'issue directe de l'arrêt de travail** et peut se réaliser dans l'entreprise d'origine ou dans une autre entreprise
- Elle se présente sous la forme d'une **convention tripartite** (CPAM/employeur, salarié) qui va détailler les modalités de réalisation (poste occupé, tuteur, formation, durée, lieu, rémunération et bilan...)
- La CPAM informe la DRIEETS lors de la signature de la CRPE

Pour qui ?

- Salariés en possession d'un contrat de travail, (y compris les apprentis, intérimaires, stagiaires de la formation professionnelle),
 - en arrêt de travail indemnisé par l'assurance maladie
 - Déclarés inapte ou en risque d'incapacité lors d'une visite de pré reprise (avec ou sans RQTH)
- Les bénéficiaires d'une pension d'invalidité ou reconnus en ALD peuvent bénéficier de la CRPE.
Cumul possible CRPE + rente AT/MP (Art. R. 443-2 du Code de la sécurité sociale).
- Les travailleurs indépendants ne sont pas concernés.**

Pour quelle durée ?

- Pas de durée minimale
- Une durée maximale de 18 mois sur le

principe mais déterminée par le type et de la durée de l'arrêt précédant la CRPE (cf. tableau ci-dessus)

- Jusqu'à la fin de la période de préavis en cas de rupture anticipée de CRPE (licenciement, démission)

Statut et rémunération du bénéficiaire ?

L'entrée en CRPE met fin à l'arrêt, le contrat de travail est réactivé.

CRPE dans l'entreprise initiale : avant au contrat de travail (va constituer un contrat transitoire), le salarié conserve les droits acquis au sein de l'entreprise

CRPE dans une autre entreprise : convention de mise à disposition signée entre l'employeur d'origine et l'entreprise d'accueil (modalités de prêt de main-d'œuvre)

La rémunération est constituée :

- des « IJ-CRPE » versées par la CPAM + salaire versé par l'employeur
- Le total ne peut être inférieur au salaire perçu avant l'arrêt de travail

En cas de subrogation de l'employeur, elle couvre la durée de la CRPE et les éventuels arrêts de travail intervenant sur la période. En l'absence de subrogation, la CPAM verse la part « IJ-CRPE » au salarié.

Le versement des « IJ-CRPE » est conditionné à l'envoi de l'attestation de l'employeur pour le mois échu.

Quelle protection sociale pour le bénéficiaire ?

Couverture des risques

- La couverture maladie, maternité, invalidité, décès, est calculée sur la rémunération perçue au cours de la CRPE (salaire + IJ-CRPE)
- Le risque AT/MP, trajet relève du droit commun (art. L. 412-2) et incombe à l'employeur y compris pour CRPE hors entreprise d'origine.

Arrêt de travail durant la CRPE

- Application des règles de droit commun : le revenu pris en compte pour le calcul de l'IJ est celui versé pendant la CRPE (Salaire + IJ-CRPE), la CRPE constituant une reprise du travail
- Suspension de l'IJ-CRPE pendant la durée de l'arrêt maladie (versement de la nouvelle IJ)

La durée de l'arrêt de travail durant la CRPE ne modifie pas l'échéance fixée dans la convention (la date initiale n'est pas décalée).

Le cumul (arrêts maladie avant et pendant CRPE) + période CRPE ne peut excéder 3 ans (sauf pour assurés en arrêt AT/MP).

Comment mettre en œuvre une CRPE ?

- Le CSE doit avoir émis un avis favorable à la mise en place de CRPE (principe général et non individuel) ainsi que sur le prêt de main-d'œuvre (en cas de CRPE hors entreprise initiale)

- Le médecin traitant doit avoir donné son avis
- Le médecin du travail doit avoir identifié un risque d'inaptitude au cours d'une visite de pré reprise
- La demande est soumise à la validation de l'Assurance Maladie (Médecin conseil, service social et CPAM) dans le cadre de l'instance de coordination PDP. Depuis la loi du 2 août 2021, une évaluation sociale par le service social Assurance Maladie est exigée.
- Les prescripteurs d'une CRPE : SPST, service social Assurance Maladie, OPS
- Des formulaires spécifiques sont mis à disposition (formulaire de convention, formulaire d'avis du médecin traitant)

La CRPE se prépare durant l'arrêt de travail avec une anticipation du projet de 3 mois car il faudra déterminer la durée de CRPE possible ainsi que les modalités de réalisation au sein de l'entreprise.

Il se met en œuvre à l'issue immédiate de l'arrêt de travail.

Situation à l'issue de la CRPE

Pour les salariés

Le salarié n'a pas d'obligation de loyauté envers son employeur d'origine, il peut donc démissionner pour un poste dans une autre entreprise.

Embauche dans l'entreprise d'accueil

- Le salarié doit démissionner de son entreprise initiale. En cas d'embauche pour un poste similaire à celui occupé durant la CRPE, la durée de celle-ci est entièrement déduite de la période d'essai
- Il transmet obligatoirement le nouveau contrat de travail à la CPAM
- Les IJ-CRPE sont maintenues pendant 3 mois à compter du 1er jour du mois suivant celui de la prise d'activité (sans subrogation). En cas d'arrêt maladie durant ces 3 mois, l'IJ-CRPE allouée est suspendue

Maintien ou retour dans l'entreprise d'origine

Le salarié réintègre son poste ou un poste équivalent.

Une « prime de fin de rééducation » peut être allouée. La demande est à déposer à la CPAM dans le mois qui suit la fin de la CRPE.

Pour les entreprises

L'employeur peut bénéficier, sous certaines conditions, des aides de l'AGEFIPH ou de l'OETH pour être accompagné dans ses projets de recrutement et maintien en emploi des personnes handicapées ou pour bénéficier d'aides financières visant à accueillir et à intégrer les personnes handicapées.

Il peut également demander une aide financière de l'État pour faciliter la mise ou la remise au travail en milieu ordinaire de production des personnes handicapées ou compenser les charges supplémentaires d'encadrement. Cette demande est accompagnée de l'avis du comité social et économique (articles L. 5213-10 et R. 5213-33 du Code du travail) entre l'employeur et le représentant de l'Assurance Maladie, et ne devra pas dépasser 50 % du salaire.

En cas d'arrêt de travail, le contrat de rééducation professionnelle est suspendu sans que la durée du CRPE ne soit modifiée. Le salarié fournit un arrêt de travail et son indemnité journalière se fonde sur le salaire versé pendant le CRPE.

Pour plus d'informations

- Voir • [La FAQ du ministère](#)
- [La brochure CRPE](#)

3.5 Outils d'aide à l'évolution professionnelle dans ou hors de l'entreprise

33. L'Emploi Accompagné

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	BOE
Prescripteurs	La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) au sein d'une Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ou du service public de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale)		
Financier	ARS-Agefiph-FIPHFP		

De quoi s'agit-il ?

L'Emploi Accompagné, créé par l'article 52 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, permet aux travailleurs handicapés, sur décision de la CDAPH en complément d'une décision d'orientation ou sur prescription du service public de l'emploi, de bénéficier **d'un accompagnement médico-social et d'un soutien à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi** rémunéré sur le marché du travail. Ce dispositif est mobilisable en complémentarité et en articulation des services, aides et prestations existants pour l'emploi des personnes handicapées (actions de Pôle emploi, Cap emploi, aides de l'Agefiph, FIPHFP)

Cet accompagnement est mis en œuvre par **une personne morale gestionnaire**, dans le cadre d'une convention à laquelle sont systématiquement parties prenantes les établissements médicaux sociaux, les opérateurs sociaux et les structures d'accompagnement de droit commun, désigné à la suite d'un appel à candidature de l'Agence régionale de santé (ARS), qui définit le ou les territoires d'intervention de ce dispositif et informe la CDAPH de la ou des personnes morales gestionnaires retenues.

Le dispositif peut être sollicité tout au long du parcours professionnel

par le travailleur handicapé et, lorsque celui-ci occupe un emploi, par l'employeur public ou privé.

Pour le travailleur handicapé, l'emploi accompagné répond à une méthodologie spécifique dont le principe est d'obtenir rapidement un emploi et de le conserver en proposant une aide individualisée et continue à la personne. Cet accompagnement comprend les prestations suivantes :

- L'évaluation de la situation de la personne handicapée, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que le cas échéant, des besoins de l'employeur ;
- La détermination du projet professionnel et l'aide à sa réalisation, en vue de l'insertion en emploi en milieu ordinaire de travail dans les meilleurs délais ;
- L'assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi en lien étroit avec les entreprises susceptibles de le recruter et le service public de l'emploi ;
- L'accompagnement dans l'emploi afin de sécuriser le parcours professionnel du travailleur handicapé, en facilitant notamment son accès à la formation et aux bilans de compétence incluant si nécessaire une intermédiation entre la personne handicapée et son employeur, ainsi que des modalités d'adaptation ou d'aménagement de l'environnement de travail aux

besoins de la personne handicapée, en lien avec les acteurs de l'entreprise, notamment le médecin de travail.

Pour l'accompagnement de l'employeur, un appui ponctuel est mis en place par le référent « emploi accompagné » de la personne handicapée. Cet appui permet de prévenir et de pallier les difficultés rencontrées dans l'exercice des missions confiées au travailleur handicapé, pour s'assurer des modalités d'adaptation au collectif de travail notamment par la sensibilisation et la formation des équipes de travail, pour évaluer et adapter le poste et l'environnement de travail, ainsi que pour faciliter la gestion des compétences et le parcours du travailleur handicapé en lien avec les acteurs de l'entreprise, et notamment le médecin du travail.

L'accompagnement dans l'emploi doit pouvoir perdurer dans la durée, selon les besoins des personnes accompagnées. Cette durée peut être estimée à au moins une année, pour une intensité de l'accompagnement généralement dégressive en fonction des besoins concrets du salarié et de l'employeur. Néanmoins, l'accompagnement doit pouvoir être réactivé à tout moment de manière à répondre ponctuellement à des situations difficiles (variabilité des troubles, évolution de l'environnement de travail...).

3.5 Outils d'aide à l'évolution professionnelle dans ou hors de l'entreprise

33. L'Emploi Accompagné

Pour qui ?

Le dispositif d'emploi accompagné bénéficie :

- **Dès l'âge de 16 ans, aux travailleurs handicapés bénéficiant d'une orientation en milieu ordinaire de la CDAPH suivants :**

> Les travailleurs handicapés bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés, ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;

> Les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT), ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;

> Les travailleurs handicapés en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.

- **Et aux employeurs.**

Comment y accéder ?

Il existe **une plateforme emploi accompagné par département** qui rassemble plusieurs opérateurs experts et le service public de l'emploi. Un demandeur d'emploi ou un salarié en poste peuvent bénéficier de cet accompagnement **sur prescription :**

- **Soit de la MDPH ;**
- **Soit de Pôle emploi, du Cap emploi ou d'une Mission locale ;**

Lorsque la personne est en poste : l'employeur, son référent handicap, le service de santé au travail peuvent lui proposer de solliciter l'emploi accompagné pour sécuriser la relation au travail.

Le prescripteur étudie, avec les opérateurs de la plateforme départementale, **si les besoins de la personne nécessitent un accompagnement spécifique avec l'emploi accompagné**, ou si d'autres formes d'accompagnements

proposées par le service public de l'emploi peuvent suffire.

Dès lors que la plateforme emploi accompagné s'est prononcée favorablement pour la mise en place de l'emploi accompagné au profit d'un travailleur handicapé, une convention individuelle d'accompagnement est conclue entre la personne morale gestionnaire de la plateforme, la personne accompagnée ou son représentant légal et son employeur. **Cette convention précise les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur handicapé et de son employeur**, particulièrement sur le lieu de travail.

Pour aller plus loin

- > Circulaire du 14 avril 2017 relative à la mise en œuvre de l'emploi accompagné.
- > Guide pratique de l'emploi accompagné publié le 30 mai 2018 par le Secrétariat d'État chargé des personnes handicapées.
- > **article 74 de la loi du 30 juillet 2020**, a élargi au service public de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi et missions locales) la possibilité de **prescrire directement** l'emploi accompagné au bénéfice d'un travailleur handicapé et de son employeur (article L. 5213-2-1 du Code du travail).
- > **Circulaire du 10 décembre 2021** relative au fonctionnement et au déploiement des dispositifs emploi accompagné en mode plateforme.

3.5 Outils d'aide à l'évolution professionnelle dans ou hors de l'entreprise

34. Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

**MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE**

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	Tous publics (BOE et non BOE)
Prescripteur	La personne active en prend l'initiative et en fait la demande auprès d'un des opérateurs agréés (Cap Emploi ou autre).		
Financier			

De quoi s'agit-il ?

Objectifs

Le conseil en évolution professionnelle a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels des actifs. Il permet aux bénéficiaires de faire le point sur leur situation professionnelle et d'engager, le cas échéant, une démarche d'évolution professionnelle.

Modalités

Le conseil en évolution professionnelle est une offre de service en information, conseil et accompagnement de projets professionnels. Le CEP peut être mobilisé dans des circonstances différentes : **en anticipation d'une mobilité professionnelle**, en période de transition professionnelle ou dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

Un *conseiller référent* apporte un appui personnalisé à chaque personne :

- Accueil individualisé pour permettre au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider ou non de la poursuite de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider. Ce premier temps d'accueil peut être complété par des

informations sur les métiers et les emplois sur le territoire.

- Conseil personnalisé pour construire son projet professionnel.
- Aide à la formalisation et à la concrétisation de son projet d'évolution professionnelle y compris son parcours de formation et le montage financier de ce projet.

Pour les salariés, le CEP est réalisé hors temps de travail. Un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles celui-ci peut être mobilisé sur le temps de travail. Les salariés sont informés par l'entreprise de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Les salariés peuvent de leur propre initiative, et sans demander l'accord de leur employeur, bénéficier d'un CEP.

Pour qui ?

Le conseil en évolution professionnelle s'adresse à toutes les personnes actives : les salariés du secteur privé, les agents du secteur public, les travailleurs indépendants, les artisans, les professions libérales, les auto-entrepreneurs.

Comment y accéder ?

Selon sa situation, le salarié doit s'adresser à l'un des organismes CEP habilité :

- Les **Cap emploi**, pour les personnes **reconnues travailleurs handicapés** ou ceux en cours de reconnaissance.
- **Groupe Évolution** pour l'ensemble des actifs salariés franciliens ;
- **Pôle emploi** pour les demandeurs d'emploi ;
- **Les Missions locales** pour les jeunes.

La Cité des métiers

Créée en 1993 au sein de la Cité des sciences et de l'industrie de Paris La Villette, la Cité des métiers est un espace de conseil et de ressources documentaires en matière d'orientation et d'information sur les métiers. Elle réunit dans un même lieu des professionnels issus de différents organismes, qui mutualisent leurs compétences et ressources au service des publics.

La Cité des métiers propose, **en accès entièrement libre et gratuit**, des entretiens de conseil individuels (sans rendez-vous), des événements (forums, ateliers, rencontres-débats...) et des ressources documentaires, consultables sur place et en partie en ligne.

[Découvrez les ressources numériques de la Cité des Métiers.](#)

La Cité des métiers est ouverte à tous les publics : scolaires, jeunes, salariés, demandeurs d'emploi.

Dans le cadre d'un parcours de maintien dans l'emploi, une visite à la Cité des métiers peut permettre à un salarié d'explorer ses pistes d'évolution professionnelle et de préparer les échanges avec son employeur et le médecin du travail (notamment lors de la visite de préreprise).

Contacts

Cité des Métiers de Paris – Cité des Sciences et de l'Industrie

30 Avenue Corentin Cariou, 75019 PARIS

01 85 53 99 74

<https://www.cite-sciences.fr/fr/au-programme/lieux-ressources/cite-des-metiers/>

Centres associés :

Bibliothèque publique d'information - Centre Pompidou

19, rue Beaubourg
75004 PARIS
01 44 78 44 83

Point Paris Emploi du 10^e arrondissement

209, rue Lafayette
75010 PARIS
01 84 83 07 00

Point Paris Emploi du 18^e arrondissement

164, rue Ordener
75018 PARIS
01 71 18 77 00

Cité des métiers de Seine-et-Marne - Place des métiers

1, avenue Johannes Gutenberg
77700 SERRIS
01 74 60 52 60

Cité des métiers de Saint-Quentin-en-Yvelines

1, rue des Hêtres
78190 TRAPPES
01 34 82 82 61

<http://www.citedesmetiers.sqy.fr/>

Cité des métiers du Val-de-Marne

14, rue Waldeck Rousseau
94600 CHOISY-LE-ROI
06 40 69 16 57

<http://www.citedesmetiers-valde-marne.fr/>

3.5 Outils d'aide à l'évolution professionnelle dans ou hors de l'entreprise

35. Le bilan de compétences

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	Tous publics (BOE et non BOE)
Prescripteur			
Financier	CPF du salarié ou plan de développement des compétences de l'entreprise		

De quoi s'agit-il ?

Le bilan vise à identifier les acquis de la personne et à l'aider à élaborer son projet professionnel.

Il se déroule en trois phases définies par le Code du travail :

- **une phase préliminaire** pendant laquelle le salarié est informé des conditions de déroulement du bilan. L'analyse de sa demande ou de son besoin permet de déterminer le format le plus adapté à sa situation ;
- **une phase d'investigation** permettant au salarié soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou des alternatives ;
- **une phase de conclusions** au cours de laquelle les résultats détaillés sont présentés. Un document de synthèse est remis au salarié et à lui seul recensant les conditions et moyens de réalisation de son projet, ainsi que ses principales modalités et étapes.

Le bilan de compétences est réalisé par des prestataires agréés regroupés sous le nom générique de « Organismes prestataires de bilans de compétences ». Ils sont extérieurs à l'entreprise.

Il dure 24 heures maximum réparties sur plusieurs semaines

Le bilan de compétences peut être réalisé pendant l'arrêt de travail.

Pour qui ?

Tout salarié du secteur privé, demandeur d'emploi, en recherche d'emploi ou en évolution professionnelle peut effectuer un bilan de compétences afin

de faire le point sur ses compétences, ses capacités et ses motivations afin de l'aider à définir un projet professionnel ou de formation. L'opérateur du **conseil en évolution professionnelle** peut accompagner la personne dans son projet.

Comment y accéder ?

- À la demande de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (il ne peut toutefois pas être imposé, il fait alors l'objet d'une convention tripartite : employeur, prestataire, salarié)
- À la demande du salarié dans le cadre de son CPF (pendant le temps de travail ou hors temps de travail) ou du plan de développement des compétences de l'entreprise
- Un délai de 5 ans est requis entre deux bilans

Lorsque le salarié utilise son CPF pour

un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres à l'utilisation du CPF. Le salarié choisit le prestataire de bilans de compétences. L'association **Transitions Pro Île-de-France** est à disposition du salarié pour le renseigner. Si le bilan de compétences est réalisé à la demande de l'employeur, celui-ci doit rechercher l'accord du salarié. En cas d'accord, une convention est signée entre le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

Le temps du bilan est considéré comme un temps de travail.

Pour aller plus loin

> Art. R. 6313-4 à R. 6313-8 du Code du travail

ZOOM

Dans la Fonction publique, les agents peuvent effectuer un bilan de compétences, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels

Lorsque le bilan de compétences est assuré par l'administration employeur, l'agent en bénéficie automatiquement. Si plusieurs organismes peuvent répondre au besoin de l'agent, l'administration employeur peut décider que l'agent réalise le bilan de compétences qu'elle assure elle-même.

L'agent peut également demander à bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel.

Pour aller plus loin :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3027>

3.5 Outils d'aide à l'évolution professionnelle dans ou hors de l'entreprise

36. Les Périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	Tous publics (BOE et non BOE)
Prescripteur	Pôle emploi, Cap emploi, Mission Locale		
Financier	Sans objet		

De quoi s'agit-il ?

Objectifs

Les PMSMP permettent aux personnes engagées dans un parcours d'insertion sociale ou professionnelle de consolider leur projet professionnel en entreprise. Les objectifs sont de :

- Découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- Confirmer un projet professionnel ;
- Initier une démarche de recrutement.

Dans les parcours de maintien, les PMSMP peuvent notamment permettre de valider une réorientation, un changement de poste dans ou hors de l'entreprise, avec ou sans formation.

Modalités

Les PMSMP ne sont assimilables ni à des périodes de travail ni à des périodes de formation. Elles consistent en l'accueil de la personne bénéficiaire par une entreprise pour une durée maximale d'un mois, effectuée de manière continue ou discontinue. Elles peuvent être renouvelées une fois, pour une période maximale d'un mois, en cas de non atteinte des objectifs.

Pour qui ?

Les PMSMP sont ouvertes à toutes les personnes accompagnées dans un parcours d'insertion ou de réorientation professionnelle, quel que soit leur statut, donc y compris les salariés. Dans ce cas, la personne n'est pas employée de la structure accueillante et n'est pas rémunérée par elle, elle conserve son poste à l'issue de la PMSMP.

Pour un salarié, la PMSMP peut s'effectuer soit avec un maintien du contrat de travail (la personne continue d'être rémunérée par son employeur, avec l'accord de ce dernier), soit dans le cadre d'une suspension du contrat de travail.

Comment y accéder ?

Une fois que le bénéficiaire a identifié une structure d'accueil, il fait une demande auprès de l'organisme chargé de son accompagnement dans son parcours d'insertion. Le prescripteur doit étudier l'adéquation entre les besoins et capacités du bénéficiaire et ceux de la structure d'accueil avant de prescrire la PMSMP, et s'assurer que la mise en situation n'est pas incompatible avec l'état de santé du bénéficiaire.

Une convention est conclue entre le bénéficiaire, son employeur s'il en a un, la structure d'accueil, l'organisme prescripteur et la structure d'accompagnement si elle est différente. Un conseiller référent est désigné pour être l'interlocuteur unique du bénéficiaire et de la structure d'accueil. Un tuteur est désigné par la structure d'accueil.

Un bilan de fin de PMSMP est établi par le prescripteur ou par la structure d'accompagnement si elle est différente. Le bénéficiaire conserve le statut, le régime d'indemnisation ou la rémunération dont il bénéficiait avant la PMSMP.

3.5 Outils d'aide à l'évolution professionnelle dans ou hors de l'entreprise

37. Inclu'Pro Formation

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	Tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou en voie de l'être, engagés dans un parcours d'accès à l'emploi, de maintien dans l'emploi ou de transition professionnelle
Prescripteur	Cap Emploi (axe 2), Missions locales, Cramif, APAS-BTP, Comète, structures d'insertion par l'activité économique, entreprises adaptées (expérimentation « CDD Tremplin » uniquement) opérateurs CEP des salariés Pour la Fonction publique: Employeurs publics et centres de gestion conventionnés avec le FIPHFP		
Financier	Agefiph, FIPHFP		

De quoi s'agit-il ?

Objectifs

Inclu'Pro Formation est une offre de formation nationale portant sur l'amont de la qualification dont l'objectif est de faciliter l'insertion professionnelle des **personnes en situation de handicap** en les accompagnant dans la construction de leur projet professionnel ou de leur projet de reconversion.

Pour répondre aux besoins spécifiques de chaque région, les parcours de formation sont différents d'une région à l'autre.

Inclu'Pro Formation entre dans la catégorie des formations pré-qualifiantes à visées d'insertion sociale ou professionnelle.

Modalités

Inclu'Pro formation doit garantir l'**individualisation et la modularisation des parcours** mis en œuvre avec des modalités pédagogiques innovantes, adaptées aux objectifs et aux besoins des personnes handicapées.

La **formation intègre des critères qualité** notamment en termes d'accessibilité et de prise en compte des besoins de compensation du handicap.

Un SAS préliminaire

Le dispositif est constitué d'un SAS obligatoire dont le contenu est national.

L'objectif est d'y évaluer l'ensemble des besoins de la personne et de déterminer le parcours et le-s module-s de formation adaptés aux besoins de la personne. Il peut durer jusqu'à 20 heures mobilisable tout au long du parcours. À l'issue des premières heures du SAS, le bénéficiaire peut poursuivre son parcours ou être réorienté. Le SAS fait partie intégrante de l'action de formation. Il s'agit d'une action de positionnement renforcé lorsqu'il s'effectue au début du parcours et d'une action de bilan.

Pour les bénéficiaires, l'Île-de-France propose le « Parcours reconversion » (constitué de 3 modules de formation) : pour les personnes en situation de reconversion professionnelle.

Le parcours de formation est d'une durée de 300 heures maximum. La formation peut être réalisée en tout ou en partie à distance sur le temps de travail ou hors temps de travail.

Pour qui ?

Côté bénéficiaires, sont donc concernés par ce dispositif tous les bénéficiaires reconnus travailleurs handicapés ou en voie de l'être, engagés dans un parcours de maintien ou de

transition professionnelle :

- les bénéficiaires des secteurs privé et public y compris ceux en arrêt de travail ;
- les travailleurs indépendants ;
- les exploitants agricoles.

Les personnes ont le statut de « stagiaire de la formation professionnelle non rémunérée ». Des aides complémentaires peuvent être accordées.

Comment y accéder ?

La prestation est prescrite par :

Cap Emploi (axe 2), Missions locales, Cramif, APAS-BTP, Comète, structures d'insertion par l'activité économique, entreprises adaptées (expérimentation « CDD Tremplin » uniquement), opérateurs CEP des bénéficiaires.

En amont de la prescription, l'accord des parties prenantes doit être recueilli :

- l'avis du médecin du travail et l'accord de l'employeur pour les bénéficiaires en activité ;
- l'accord de remobilisation précoce de l'Assurance Maladie pour les bénéficiaires en arrêt de travail ;
- l'avis du médecin traitant pour les travailleurs indépendants ;
- l'avis du médecin de la MSA pour les exploitants agricoles.

3.5 Outils d'aide à l'évolution professionnelle dans ou hors de l'entreprise

38. Établissement et service de pré-orientation (ESPO)

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	BOE
Prescripteur	La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) au sein d'une Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).		
Financier	Le stage est rémunéré par la Région. Les frais de séjour en Établissement et service de pré-orientation (ESPO) sont pris en charge par l'organisme de sécurité sociale dont relève le bénéficiaire. Le centre de pré-orientation est financé par l'Assurance Maladie, via l'Agence régionale de santé.		

De quoi s'agit-il ?

Objectifs

Lorsque l'orientation d'une personne handicapée vers un dispositif d'insertion et/ou de reclassement socioprofessionnel présente des difficultés particulières, une demande de pré-orientation peut être déposée. Le but est d'accompagner la personne pendant plusieurs semaines dans l'élaboration d'un projet professionnel adapté à ses aptitudes et ses aspirations.

Modalités

Le dispositif de pré-orientation peut être assuré sur une période et un rythme adaptés aux besoins de chacun, sur une durée d'accompagnement pouvant aller jusqu'à 24 mois sans dépasser 14 semaines en cumulé. Le stage a lieu dans un **Établissement et service de pré-orientation (ESPO)** où une équipe pluridisciplinaire (médecin, infirmier, psychiatre, psychologue du travail, assistante sociale, formateur, chargé d'insertion) propose un accompagnement du bénéficiaire. Le stage consiste en l'élaboration d'un projet individuel et la vérification de sa faisabilité par des mises en situation de

travail, qui peuvent être positionnées au moment le plus opportun.

Il se conclut par un rapport élaboré et transmis à la MDPH. Il détaille le projet professionnel et les capacités de la personne à l'exercice ou à l'apprentissage d'un métier, ainsi que les préconisations nécessaires à la mise en œuvre de son parcours. Certaines propositions sont destinées à un public spécifique (jeunes, personnes malentendantes, troubles psychiques). Le projet peut déboucher sur une formation professionnelle ou une recherche directe d'emploi.

Pour qui ?

Toute personne ayant la **RQTH** et engagée dans un parcours d'insertion et de reconversion professionnelle peut être dirigée vers une pré-orientation si son orientation présente des difficultés particulières.

Comment y accéder ?

La demande de bilan de pré-orientation est adressée auprès de la **MDPH** du lieu de résidence du bénéficiaire. La CDAPH valide la demande si les difficultés d'orientation rencontrées par

la personne en raison de son handicap nécessitent l'accompagnement d'une équipe pluridisciplinaire et d'une prise en compte globale de la personne et de son parcours.

La CDAPH préconise la durée du stage qui ne peut excéder 14 semaines sur une durée maximum de 24 mois. La décision est valable pour une période de 1 à 5 ans et ne s'impose pas à la personne qui seule peut décider de suivre le stage de pré-orientation.

Autres missions

Les ESPO peuvent également assurer tout ou partie des prestations et missions suivantes :

- l'information des personnes handicapées ou en risque d'inaptitude, de leurs proches ainsi que des professionnels (secteurs de l'emploi, de la formation, ...);
- l'évaluation médico-psycho-sociale et/ou professionnelle au titre de l'aide à la décision des MDPH ou à la demande d'un autre prescripteur ou d'employeurs publics ou privés pour des personnes exposées à un risque d'inaptitude (prestations courtes);
- le concours aux équipes pluridisciplinaires des MDPH.

3.5 Outils d'aide à l'évolution professionnelle dans ou hors de l'entreprise

39. Les UEROS

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	Tous publics (BOE et non BOE)
Prescripteur	Sur demande de la MDPH ou d'un professionnel (prescription médicale), ou sur décision de la CDAPH		
Financier	Assurance Maladie (via Agence régionale de santé)		

De quoi s'agit-il ?

Objectifs

Les UEROS appartiennent au champ médico-social et ont pour mission :

- **d'accueillir, d'informer ou de conseiller** les personnes atteintes de traumatismes crâniens ou toute autre lésion cérébrale acquise ;
- **d'évaluer de manière approfondie** les potentialités et les difficultés de la personne, notamment en identifiant les troubles neuropsychiques en termes cognitif, comportemental, relationnel ou affectif ;
- de construire et mettre en œuvre un **programme de réentraînement** qui doit permettre de consolider et d'accroître l'autonomie de l'intéressé ;
- de construire avec la personne et son entourage **un projet d'insertion** incluant, le cas échéant, une intégration scolaire ou professionnelle en milieu ordinaire, adapté ou protégé.

Modalités

Selon les situations, les UEROS peuvent intervenir :

- **Dans le cadre d'un bilan en amont de l'évaluation par la MDPH** (afin d'étudier les possibilités d'insertion professionnelle et, le cas échéant, de formation adaptée) ;
- **Dans le cadre d'un stage après décision de la CDAPH** (après évaluation approfondie, mise en place d'un projet de réinsertion professionnelle et suivi du projet).

L'accueil en stage, d'une durée cumulée de six mois par période de trois ans (sauf dérogation par décision motivée de la CDAPH) se déroule en quatre temps : évaluation, réentraînement, élaboration d'un projet professionnel et finalisation comprenant des évaluations.

La mise en œuvre du projet professionnel est suivie pendant une durée de deux ans, au terme de laquelle il est proposé à l'intéressé de faire le point sur sa situation et de procéder, si nécessaire, à une nouvelle évaluation.

Pour qui ?

Les UEROS s'adressent à toute personne atteinte de traumatismes crâniens ou toute autre lésion cérébrale acquise.

Les prestations de bilan (accueil, évaluation, aide au projet de vie, information auprès des professionnels) ne nécessitent pas de décision de la CDAPH, tandis que les stages et les suivis sont assurés après décision de la CDAPH.

3.6 Dispositifs de formation

40. Le compte personnel de formation (CPF) et le CPF – Transition professionnelle

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	Tous publics (BOE et non BOE)
Prescripteur	Le bénéficiaire ou son représentant légal		
Financier	Financé par les entreprises pour le CPF des salariés (contribution unique à l'Opco de l'entreprise)		

De quoi s'agit-il ?

Le compte personnel de formation permet d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

- Depuis le 1^{er} janvier 2019, il est crédité en euros et non plus en heures à raison de 500 € / an et jusqu'à un maximum de 5 000 euros. Les heures acquises antérieurement sont converties en euros.
- Pour les salariés peu ou pas qualifiés (niveau BEP, CAP), le montant annuel du crédit CPF est majoré à 800 euros (plafonné à 8 000 euros).
- Pour les personnes de 16 ans et plus admises en ESAT, majoration à 800 euros par année d'admission à temps plein ou à temps partiel, dans la limite d'un plafond total de 8 000 euros, à compter de l'alimentation au titre de l'année 2019.
- Une majoration (qui sera fixée par décret) bénéficiera également aux personnes en situation de handicap.

Des abondements sont possibles par l'employeur, l'Opco, la Région, Pôle emploi.

Une proratisation est effectuée pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet.

Le CPF permet ainsi à toute personne, salariée ou demandeur d'emploi, de suivre, à son initiative, une action de formation qui contribuera à la sécurisation des parcours professionnels. L'objectif est de faciliter la réalisation

d'un projet d'évolution professionnelle, au sein ou en dehors de l'entreprise, ou un projet d'accès ou de retour à l'emploi. Les droits étant attachés à la personne, la portabilité est effectuée en cas de perte d'emploi.

Pour qui ?

- Toute personne de 16 ans et plus, (actif ou demandeur d'emploi)
- Les jeunes de 15 ans, ayant signé un contrat d'apprentissage (par dérogation)
- Les 16 ans et plus, admis en ESAT, ayant conclu un contrat de soutien et d'aide par le travail
- Ne pas avoir fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite

Comment y accéder ?

Chaque personne dispose, sur le site officiel www.moncompteactivite.gouv.fr d'un espace personnel sécurisé lui permettant d'activer son compte personnel de formation.

Le compte personnel de formation est mobilisé par le titulaire ou son représentant légal afin qu'il puisse suivre, à son initiative, une formation.

Le site permet :

- **d'accéder aux informations** qui le concernent (ex : la somme créditée sur son compte) ;
- **d'obtenir des informations** sur les formations auxquelles il peut recourir dans le cadre du compte personnel

de formation (formations éligibles au compte personnel de formation) ;

- **d'avoir un premier niveau d'information** sur les financements de formation ;
- **d'avoir accès à des services numériques** en lien avec l'orientation professionnelle et la capitalisation des compétences. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire (ou de son représentant légal).

L'opérateur du conseil en évolution professionnelle peut accompagner la personne dans son projet.

Si la formation a lieu hors du temps de travail, l'accord de l'employeur n'est pas nécessaire.

Si la formation a lieu pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation souhaitée, au minimum 60 jours avant le début de la formation si la durée de celle-ci est inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours avant le début de la formation si celle-ci est d'une durée de 6 mois et plus.

Dans les cas suivants, l'accord de l'employeur ne porte que sur le calendrier :

- formations liées au socle de compétences et connaissances ;
- formations financées au titre de la compensation « garantie formation » ;
- accompagnement à la VAE ;
- cas prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe.

3.6 Dispositifs de formation

40. Le compte personnel de formation (CPF) et le CPF – Transition professionnelle

Zoom sur le CPF de transition professionnelle

De quoi s'agit-il ?

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CPF de transition remplace le CIF (congé individuel de formation). Comme ce dernier, il permet de financer des projets de reconversion professionnelle. À partir de 2020, de nouveaux opérateurs, les Commissions paritaires interrégionales (CPIR) - association Transitions Pro - sont chargées de l'examen, l'autorisation et la prise en charge du projet de transition professionnelle avec la mobilisation du CPF-TP.

Pour qui ?

Tous les salariés peuvent y prétendre s'ils peuvent justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié. En sont exemptés : les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et les personnes licenciées économiques ou pour inaptitude qui n'ont pas suivi de formation depuis leur départ en entreprise. Le projet peut faire l'objet d'un accompagnement au titre du conseil en évolution professionnelle.

Pour aller plus loin : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34029

41. L'aide à la formation dans un parcours de maintien

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	BOE
Prescripteur	Cap emploi, Comète		
Financier	Agefiph		

De quoi s'agit-il ?

Objectifs

Ce dispositif vise le maintien dans l'emploi de la personne handicapée par le financement d'actions de formation.

Modalités

Lorsqu'un médecin atteste que le handicap d'une personne, son aggravation ou l'évolution du contexte de travail risquent d'avoir des conséquences sur la capacité de la personne (employé ou travailleur indépendant) à poursuivre son activité professionnelle à son poste de travail, une aide peut être accordée pour financer le coût d'actions de formation.

Ces actions peuvent être réalisées en interne ou par un organisme de formation extérieur. Elles doivent ouvrir des perspectives réelles de maintien dans l'emploi.

Pour qui ?

Tout employeur de personne handicapée et tout travailleur indépendant handicapé, sur avis d'un médecin attestant que le handicap, son aggravation ou l'évolution du contexte de travail menacent le maintien dans l'emploi.

Comment y accéder ?

L'aide est prescrite par un conseiller **Cap emploi** ou **Comète**. Un dossier doit

être adressé à la Délégation régionale Agefiph dont dépend l'employeur. L'Agefiph valide la demande et finance la formation, parfois dans un dispositif de cofinancement avec d'autres organismes.

L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres **aides de l'Agefiph**. Le montant est fixé en fonction du coût de l'activité de formation et des modalités de cofinancement peuvent être mobilisées auprès d'autres organismes. L'aide est renouvelable en fonction du projet de maintien dans l'emploi.

3.6 Dispositifs de formation

42. Établissements et services de réadaptation professionnelle (ESRP)

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	BOE
Prescripteur	CDAPH sur préconisations de l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH		
Financier	L'Assurance Maladie finance les frais de fonctionnement des ESRP via l'Agence régionale de santé. Les stages en ESRP sont rémunérés et financés par la Région.		

De quoi s'agit-il ?

Les travailleurs handicapés qui ne peuvent pas suivre les formations de droit commun en raison de leur handicap peuvent participer à une formation **en établissement et service de réadaptation professionnelle**.

Il s'agit de formations préparatoires, professionnelles diplômantes, qualifiantes, certifiantes, comprenant généralement des périodes en entreprise. Une équipe de soutien pluridisciplinaire est mobilisée : suivi médical, psychologique, social, ergothérapeutique... et accompagnement à l'emploi.

La formation préparatoire au projet et/ou à l'emploi et à la formation peut être réalisée sur une période discontinue ou non d'une durée cumulée maximum de 12 mois sur 2 ans. La formation qualifiante et diplômante peut être réalisée sur une période discontinue ou non d'une durée cumulée maximum de 24 mois sur 3 ans.

Les actions de qualification sont orientées sur un métier compatible avec la situation de handicap de la personne.

Elles permettent de se former à un nouveau métier pour accéder à l'emploi.

200 formations sont proposées (jusqu'au niveau BTS/Bac +2) dans 14 secteurs d'activité. Elles sont répertoriées dans l'annuaire de la Fagerh.

Les formations sont rémunérées. Cette rémunération, financée par la Région, est imposable.

Pour qui ?

Le droit à une reconversion professionnelle ou à une éducation professionnelle financée par la sécurité sociale est ouvert à toute personne **reconnue travailleur handicapé** qui :

- ne peut plus exercer son ancien métier ou n'a pas pu avoir accès à une formation professionnelle suite à un accident ou à une maladie ;
- souhaite être orientée vers un stage de rééducation professionnelle ;
- a besoin d'un accompagnement médico-social.

Les jeunes, à partir de 16 ans, n'ayant jamais travaillé peuvent également y accéder si leur situation le justifie. L'entrée dans le dispositif ne nécessite

pas de disposer du statut de demandeur d'emploi.

Comment y accéder ?

La demande doit être déposée auprès de la **MDPH** du lieu de résidence de la personne et la formation est préconisée sur décision de la CDAPH.

Pour être recevable, le dossier doit être constitué :

- d'un formulaire de demande spécifique Cerfa complété, daté et signé ;
- d'un certificat médical spécifique Cerfa daté de moins de six mois, complété et signé avec l'identification du médecin (et, si nécessaire, les volets spécifiques concernant les atteintes auditives et visuelles) ;
- d'une photocopie recto verso d'un justificatif d'identité de la personne handicapée (pièce d'identité en vigueur ou titre de séjour en cours de validité, ou tout autre document d'autorisation de séjour en France) ;
- d'une photocopie d'un justificatif de domicile ;
- le projet de vie n'est pas une pièce obligatoire, mais il est très utile à l'évaluation.

42. Établissements et services de réadaptation professionnelle (ESRP)

En supplément des documents évoqués ci-dessus qui sont nécessaires pour la recevabilité du dossier, des pièces complémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation, en particulier des **documents spécifiques d'informations relatives à la situation professionnelle** du demandeur.

Autres missions

Sans orientation de la CDAPH, et pour éviter les ruptures de parcours, les ESRP ont aussi la possibilité :

- de procéder à la demande de la MDPH, d'un employeur public ou

privé à des évaluations professionnelles concernant des salariés ou des agents publics exposés à des risques d'inaptitude ;

- d'assurer pour des travailleurs handicapés en alternance, des prestations d'accompagnement médico-psycho-social et professionnel
- d'accompagner des personnes accueillies en IME/IMPRO voire en ESAT dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail
- d'apporter son concours aux équipes pluridisciplinaires des MDPH.

Pour aller plus loin

- Fiches d'information INCa-CNSA sur les démarches auprès de la MDPH (septembre 2018) :

> *[L'allocation aux adultes handicapés \(AAH\)](#)*

> *[Le dépôt du dossier et le traitement de la demande par les MDPH](#)*

> *[Le formulaire de demande](#)*

> *[Le certificat médical](#)*

- La Fagerh fédère les établissements de reconversion professionnelle en France, son annuaire et les formations sont présentés sur le site <https://www.fagerh.fr/>

Acteurs et outils sectoriels ou spécifiques



43. Secteur du BTP

Le service d'orientation et de reclassement professionnel de l'APAS-BTP informe, conseille et accompagne les entreprises adhérentes ainsi que leurs salariés en cas de question ou problématique relative au maintien en emploi.

Les services proposés aux entreprises :

- Des informations sur la législation relative à l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Un appui technique pour la constitution et le suivi des dossiers relatifs au maintien en entreprise des personnes en situation de handicap ;
- Une information sur l'ensemble des aides mobilisables en matière de maintien au sein de l'entreprise des personnes en situation de handicap.

Les services proposés aux salariés :

- Une information exhaustive en matière de maintien en emploi au cours de laquelle sont abordées selon les besoins, les thématiques suivantes : **RQTH**, aménagement du

poste de travail, formation continue, reclassement interne ou externe, etc. ;

- **Une analyse approfondie de la situation professionnelle** permettant selon la situation :

> l'appui technique à la constitution de dossiers auprès des organismes compétents (MDPH, Agefiph, Constructys, Assurance Maladie, Transitions Pro Île-de-France, etc.) ;

> la construction de projet professionnel notamment à travers le Bilan de maintien en Emploi ;

> la mise en place de formations de remise à niveau, à travers le dispositif « Maintien en emploi : consolider les savoirs de base » ; et de formations permettant l'évolution ou la reconversion professionnelle ;

> l'accompagnement vers l'emploi pour les personnes licenciées pour inaptitude à leur poste de travail.

- **Un accompagnement adapté aux contraintes professionnelles et personnelles** propres à chaque salarié et aboutissant le cas échéant :

> au maintien sur le poste actuel, qui s'accompagne généralement d'un aménagement de celui-ci ;

> au maintien dans l'entreprise mais

à un autre poste de travail, résultat d'une volonté commune des parties et en adéquation entre les postes possibles en interne et les compétences actuelles ou à venir du travailleur ;

> à une recherche de solutions à l'extérieur de cellules.

En partenariat avec les services de santé au travail, les Cellules PDP, la Cramif, et les assistant(e)s de service social de l'APAS BTP, les équipes du **service d'orientation et de reclassement professionnel de l'APAS-BTP** reçoivent sur rendez-vous (par téléphone au **01 53 33 22 44** ou par e-mail : **reorientation@apas.asso.fr**) au 52, avenue du Général Michel Bizot, 75012 Paris, et peuvent également se déplacer en entreprise.

Pour aller plus loin

- > www.apas.asso.fr/aide-au-quotidien/travail/maintien-en-emploi-reclassement

44. Branche de l'intérim

Le Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT) a développé en partenariat avec AG2R La Mondiale le service spécifique SOS Accident du travail à destination des personnes en situation d'AT-MP, qui se décompose en plusieurs interventions :

1/ Dans un premier temps, **un diagnostic du risque de désinsertion professionnelle** (risque d'inaptitude, difficultés administratives et financières...) est réalisé par des professionnels du centre de régulation du service social, à la demande de l'intérimaire ou sa famille ou sur la base des signalements transmis par AG2R en cas d'arrêt de plus de 25 jours ou 88 jours d'arrêt cumulés.

2/ Selon les besoins, les autres **outils du FASTT peuvent être activés**, notamment :

- **AT Assistance** qui propose, dans les jours suivant la survenue de l'accident, un accompagnement de la personne accidentée ou de son entourage et déclenche les prestations nécessaires pour faire face à cette situation (aide-ménagère, garde d'enfant...). La cellule AT Assistance peut également mobiliser un accompagnement psychologique mis en œuvre par l'Institut d'accompagnement psychologique et de ressources (IAPR).
- La mise en place d'un **accompagnement social global** réalisé par des assistants sociaux du service social

du FASTT, pour veiller à l'ouverture des droits, à l'équilibre budgétaire et psychosocial des personnes accidentées et de leur entourage.

- **La mission Maintien dans le Projet Professionnel (MPP)**, qui propose un accompagnement par des assistants sociaux spécialisés visant le maintien de l'employabilité et la réinsertion professionnelle (accompagnement à la construction d'un projet professionnel adapté à l'état de santé de l'intérimaire).

- Depuis janvier 2016, **des aides financières** visant à renforcer la prévention de la désinsertion sociale et professionnelle sont également mis en place et peuvent être utilisés par

44. Branche de l'intérim

les assistants sociaux de la mission MPP, autour de trois axes d'intervention : suivi des soins et rétablissement de l'état de santé ; soutien à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un projet professionnel.

- Sur le dernier volet (projet professionnel), le **FAFTT** peut également

intervenir par le biais du financement de bilans de compétences reconversion ou de Congés Individuels de Formation. **L'accès à ces dispositifs est facilité pour les accidentés du travail** (public défini comme prioritaire/aucun minimum d'heures requis dans l'intérim).

Pour aller plus loin

> accident-travail.fastt.org/

45. Secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif

L'association OETH porte **l'accord handicap agréé du secteur sanitaire et social associatif depuis 1991**.

À ce titre, elle collecte directement auprès des établissements couverts par l'accord, la contribution de ceux dont le taux d'emploi de travailleurs handicapés est inférieur à 6 %.

L'association OETH développe une offre de services spécifique et innovante, propose des aides financières adaptées pour accompagner les entreprises du secteur à répondre à un objectif ambitieux d'emploi de travailleurs handicapés.

Une équipe de gestionnaires conseils d'OETH aide les employeurs du secteur à identifier toutes les solutions pour

favoriser le maintien en emploi des collaborateurs en situation de handicap et oriente vers les meilleures réponses financières ou les partenaires adéquats.

Les employeurs peuvent solliciter des aides financières spécifiques au maintien en emploi :

- **Les prestations d'analyse et de maintien au poste** : études et préconisations réalisées par un prestataire (études ergonomiques, fonctionnelles et/ou organisationnelles, job coaching...).
- **Les aides à l'aménagement des postes** : matériel, formation, mobilité, aide humaine, interprétariat, tutorat...
- **Les prestations et les aides à la**

transition professionnelle : en risque et/ou situation d'inaptitude : bilan de reconversion, validation de projet, formation pour l'employabilité...

L'association OETH met à disposition, sur son site internet, des ressources utiles et pratiques pour informer et orienter les démarches des employeurs en faveur de l'emploi et du maintien de collaborateurs en situation de handicap – fiches pratiques, webinaires, newsletters, témoignages, cas pratiques et autodiagnostic :

- Anticiper les inaptitudes ;
- Gérer une restriction d'aptitude ;
- Coopérer avec le **médecin du travail** ;
- Les dispositifs de la loi Santé.

Pour aller plus loin

> <https://www.oeth.org/employeur/employeur/fiches-pratiques>



46. Coaching maintien et retour à l'emploi pour les personnes atteintes d'un cancer

De quoi s'agit-il ?

Pour de nombreuses personnes atteintes d'un cancer, la question du retour au travail et de la réintégration dans la vie professionnelle se pose après les traitements. Or, un cancer et les effets des traitements peuvent générer des freins à la reprise d'une activité normale : diminution des capacités physiques et cognitives, vulnérabilité psychologique, perte de confiance en soi, sans oublier les possibles discriminations et aléas économiques.

C'est pourquoi le Comité de Paris de la Ligue contre le cancer propose, depuis 2015, un coaching maintien et retour à l'emploi qui facilite la réinsertion dans la vie professionnelle et un retour réussi à la vie sociale et professionnelle.

Cet accompagnement entièrement gratuit comprend :

1. Jusqu'à 7 séances de coaching individuelles de 1 h 30 à 2 heures

L'accompagnement est réalisé par un coach certifié ou un professionnel des RH bénévole.

2. Des ateliers collectifs chaque mois

Ces ateliers ont pour thèmes la confiance en soi, réintégrer un collectif, l'élaboration du nouveau projet professionnel, comment parler de la maladie ou ne pas en parler, dispositifs et droits pour les personnes en situation de handicap, etc.

3. Jusqu'à 6 séances individuelles de sophrologie

- L'accompagnement est réalisé par une sophrologie certifiée bénévole

Les séances ont lieu en présentiel au Comité de Paris de la Ligue contre le cancer (situé 89 bd Auguste Blanqui, Paris 13) ou à distance en visioconférence.

Ce que permet le coaching maintien et retour à l'emploi :

- Mieux gérer les appréhensions de la reprise du travail
- Élaborer un projet de retour à l'emploi adapté avec ses modalités
- Définir un nouvel équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- Être opérationnel pour réintégrer son poste, solliciter une mobilité ou rechercher un emploi.

Pour qui ?

Le coaching maintien et retour à l'emploi accompagne les personnes atteintes d'un cancer. Ce dispositif gratuit s'adresse aux femmes et aux hommes :

- Reprenant le travail dans leur entreprise d'origine
- En recherche d'emploi ou de mobilité
- En reconversion professionnelle.

Une personne peut solliciter un coaching lorsque :

- Elle est encore en arrêt maladie ou en cours de traitement (fin de traitement)
- Elle a déjà repris le travail mais souhaite être accompagnée en raison d'une situation professionnelle difficile.

Le Comité de Paris de la Ligue contre le cancer accompagne les personnes domiciliées à Paris ou en Île-de-France, dès lors que le Comité local de la Ligue contre le cancer ne propose pas un dispositif similaire d'accompagnement.

Comment y accéder ?

Pour bénéficier de cet accompagnement, contacter de préférence par mail :

Sylvain Seyrig, coordinateur du service Coaching retour à l'emploi du Comité de Paris de la Ligue contre le cancer.

Mail :

coachingemploi75@ligue-cancer.net

Tél. : 01 45 00 00 17

Pour aller plus loin

> https://www.ligue-cancer.net/article/31532_retour-lemploi

47. L'engagement de la Fédération Française Handisport en matière d'emploi des personnes handicapées

De quoi s'agit-il ?

La Fédération Française Handisport (FFH) est l'acteur majeur de la pratique des activités physiques et sportives pour les personnes atteintes de handicap physique et/ou sensoriel en France. La pratique pour les personnes en situation de handicap mental ou psychique est quant à elle encadrée par la Fédération Française du Sport Adapté (FFSA).

La FFH compte plus de 35 000 adhérents, 17 comités régionaux et des comités départementaux répartis sur l'ensemble du territoire français incluant les territoires ultra-marins. En région Île-de-France, la FFH est représentée par le comité régional IDF et par un comité départemental dans chaque des départements de la région. Depuis plusieurs années, la FFH, consciente des synergies existantes entre le sport et l'emploi et convaincue qu'une pleine et entière inclusion dans la société pour les personnes handicapées, passe par un accès à tous les secteurs de la vie sociale, a engagé d'importantes actions dans le domaine de l'emploi.

À cet effet, des conventions ont été signées, d'une part entre 2017 et 2019 avec le FIPHFP et, depuis janvier 2022 avec l'Agefiph.

De nombreuses actions ont été entreprises telles que notamment :

- Existence d'une cellule d'accompagnement socioprofessionnelle à destination des sportifs de haut niveau afin de les aider à concilier emploi et pratique sportive mais aussi pour les accompagner dans leur projet de reconversion à l'issue de leur carrière sportive.
- Cette cellule accompagne également les sportifs et leurs employeurs pour la conclusion de CIP (convention d'insertion professionnelle) permettant une meilleure conciliation de l'activité professionnelle et de la pratique sportive pour les sportifs de haut niveau en exercice en neutralisant le surcoût pour l'employeur.
- Organisation d'un handitour RH sur base de jobdating virtuels à compter de la rentrée de septembre 2022 afin de faciliter la rencontre entre les personnes handicapées et les employeurs privés et publics afin de faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées (<https://www.handisport.org/emploi/>).
- Création d'un club des entreprises partenaires emploi de la FFH avec des réunions d'information et des partages de pratiques.
- Animation d'actions de sensibilisation au handicap par le biais du sport (mises en situation, webinaires, conférences-débats...) pour faire évoluer les regards, dédramatiser le

sujet, réduire les biais décisionnels et mettre en application le principe de compensation des conséquences du handicap.

Pour qui ?

Les destinataires sont :

- les adhérents de la Fédération,
- les sportifs de haut niveau,
- toutes les personnes handicapées en poste ou en recherche d'emploi,
- les employeurs privés et publics et leurs salariés/agents.

Comment y accéder ?

Prendre contact avec le service des partenariats de la FFH
Adrien Balduzzi • Responsable Marketing et Événementiel
Tél. +33 (0)6 50 96 35 85

Pour aller plus loin

> <https://www.handisport.org/>

Le maintien en emploi des Travailleurs indépendants



48. Le maintien en emploi des Travailleurs indépendants

Le réseau Assurance Maladie renforce son engagement en faveur des travailleurs indépendants.

L'Urssaf est en charge de l'accompagnement de ce public qui est invité à se créer un compte :

<https://www.urssaf.fr/portail/home/independant-espace.html>

Le groupe professionnel duquel relève le TI détermine les droits différents aux prestations ainsi que les interlocuteurs et dispositifs à mobiliser. Le point d'entrée est la CPAM d'affiliation pour la couverture sociale qui va tenir compte du statut du TI :

- Seuls les artisans et commerçants peuvent prétendre aux indemnités journalières maladie et à la pension d'invalidité. Les professions libérales doivent souscrire souscrivent une assurance personnelle.
- Les travailleurs indépendants n'ont pas de couverture AT/MP

Le travailleur indépendant peut prétendre à des aides de droit commun mais aussi à des aides spécifiques. Son interlocuteur sera la CPAM d'affiliation.

Pour qui ?

Sous l'intitulé « travailleur indépendant », plusieurs réalités qu'il est nécessaire d'identifier :

- le groupe professionnel : artisan, commerçant ou profession libérale ;
- la catégorie : dirigeants ou conjoints collaborateurs ;
- le statut : régime réel (dit TI classique) ou micro-entrepreneur.

Quel accompagnement ?

Le travailleur indépendant étant son propre employeur, toute problématique de santé le concernant ou son conjoint-collaborateur peut mettre en péril l'entreprise elle-même et par conséquent son emploi.

Il est donc primordial de le sensibiliser pour éviter une poursuite de l'activité

en dépit d'un état de santé dégradé. Le risque majeur étant un accompagnement qui va s'engager tardivement.

Sont concernés par le parcours PDP de l'Assurance Maladie, les travailleurs indépendants artisans et commerçants en arrêt de travail, confrontés notamment à des problèmes de santé. Le parcours est mis en œuvre par le service social Assurance Maladie pour engager des actions durant l'arrêt de travail.

Les dispositifs spécifiques

HELP

Il s'agit d'un portail numérique global associant plusieurs organismes (Urssaf, CAF, l'Assurance retraite et l'Assurance Maladie) en vue de favoriser un meilleur accès aux droits, aux soins et aux aides sociales. Il est destiné aux travailleurs indépendants et chefs d'entreprise qui rencontrent des difficultés majeures. En fonction des difficultés identifiées, un signalement automatique est effectué auprès des organismes concernés qui mettent alors en place un accompagnement individualisé, coordonné et accéléré.

En Île-de-France, deux départements l'ont déjà activé, le déploiement régional est prévu fin 2023.

Pour en bénéficier :

[un questionnaire](#) est accessible en ligne en fonction de la région d'appartenance sur le site de l'Urssaf.

L'AMA

L'accompagnement au maintien dans l'activité est un dispositif d'accompagnement qui démarre avec la prise en charge au titre de la PDP. Il est mobilisable avec ou sans arrêt de travail.

Objectifs :

- Maintenir l'activité professionnelle (exemple d'une aide au remplacement du travailleur indépendant malade, aménagement du poste de travail, etc.)

- Offrir un « répit » : compensation du temps passé et des difficultés professionnelles et financières rencontrées pour les démarches de soins ou d'accompagnement d'un conjoint, d'un enfant ou ascendant en perte d'autonomie.
- Permettre l'accès à des consultations médico-professionnelles lorsque le travailleur indépendant n'a pas accès à un service de prévention santé au travail (SPSTI), à un aménagement de poste de travail, une formation, un bilan de compétences...

Qui est éligible ?

Le travailleur indépendant ou le conjoint collaborateur sous réserve d'être :

- Cotisant actif, en arrêt de travail ou non, ou radié depuis moins de 18 mois
- Confronté à des problèmes de santé, maladies invalidantes, usure professionnelle, handicap, pouvant avoir des incidences sur la poursuite de son activité
- Avoir ses droits à la santé ouverts
- Pour toute demande financée par l'AGEFIPH, l'assuré doit être titulaire de la RQTH (ou demande en cours) ou être reconnu BOETH (pension d'invalidité par exemple). Dans l'hypothèse d'une dette sur les contributions et cotisations personnelles, il sera également orienté vers son Urssaf.

L'AMA ne concerne pas les professions libérales non affiliées au régime général.

Pour l'activer :

utiliser le [formulaire de demande](#)

Pour l'accompagner : le service social Cramif, Cap emploi, Comete France

Pour aller plus loin : <https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/difficultes-acces-droits-soins/aides-specifiques-travailleur-independant>

48. Le maintien en emploi des Travailleurs indépendants

Les aides financières spécifiques

Elles sont mobilisables via la CPAM d'affiliation.

- Aide financière aux actifs : peut être mobilisée pour faire face à une situation difficile (accident de la vie, handicap, maladie invalidante) d'un montant maximum de 6 000 €.
- Aide exceptionnelle aux invalides : peut être mobilisée pour un chef d'entreprise malade et poursuivant son activité malgré une problématique de santé et avec perte significative de revenus. Montant maximum 2 000 €.

Les dispositifs de droit commun

- Inclu'Pro Formation, bilan de compétences, aménagement de poste peuvent être activés au profit du TI
- Formation professionnelle : droit ouvert pour le TI ou son conjoint collaborateur sous réserve du versement d'une contribution forfaitaire à l'Urssaf ou d'une contribution individuelle. Dans ce cas, il est nécessaire de recueillir une attestation auprès de l'Urssaf afin de mobiliser les fonds formation. Attention, si le TI n'est pas à jour de ses cotisations, cette attestation ne pourra lui être délivrée.

Annexes



Glossaire

AAH

Allocation aux adultes handicapés

AEEH

Allocation d'éducation de l'Enfant Handicapé

AGEFIPH

Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

ALD

Affection de longue durée

APAS-BTP

Association paritaire d'action sociale du bâtiment et des travaux publics

APEC

Association pour l'emploi des cadres

ARML

Association régionale des missions locales

ARS

Agence régionale de santé

AST

Aménagement de situation de travail

AT-MP

Accident de travail - maladie professionnelle

BME

Bilan de maintien en emploi

BOE

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

BOETH

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

CAF

Caisse d'allocations familiales

CASF

Code de l'action sociale et des familles

CCPP

Centre de consultation de pathologie professionnelle

CDAPH

Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

CEP

Conseil en évolution professionnelle

CHEOPS

Conseil national handicap et emploi des organismes de placement spécialisés

CIF

Congé individuel de formation

CMI

Carte mobilité inclusion

CNSA

Caisse nationale de solidarité et d'autonomie

CPAM

Caisse primaire de l'assurance maladie

CPF

Compte personnel de formation

CPO

Centre de pré-orientation

CRAMIF

Caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France

CRPE

Convention de rééducation professionnelle en entreprise

DRIEETS IDF

Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

DRSM

Direction régionale de service médical

EP

Équipe pluridisciplinaire

EPAAST

Études préalable à l'aménagement et l'adaptation des situations de travail

ESAT

Établissement et service d'aide par le travail

ESRP

Établissement et service de réadaptation professionnelle

ESPO

Établissement et service de pré-orientation

FAFTT

Fond d'assurance formation et du travail temporaire

FAGERH

Fédération des associations gestionnaires d'établissements de réadaptation pour handicapés

FASTT

Fonds d'action sociale du travail temporaire

FEHAP

Fédération des établissements hospitaliers et d'aides à la personne

FIPHFP

Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique

IAPR

Institut d'accompagnement psychologique et de ressources

INCa

Institut national du cancer

IRP

Instances représentatives du personnel

MDPH

Maison départementale des personnes handicapées

MMP

Maintien dans le projet professionnel

MSA

Mutualité sociale agricole

OPCO

Opérateur de compétences

Glossaire

ORP

Orientation professionnelle

PAS

Prestation d'appui spécifique

PCH

Prestation de compensation du handicap

PDP

Prévention de la désinsertion professionnelle

PMSMP

Période de mise en situation en milieu professionnel

PRAP

Prévention des risques liés à l'activité physique

PRITH-IDF

Plan régional d'insertion de travailleurs handicapés en Île-de-France

RLH

Reconnaissance de la lourdeur du handicap

RQTH

Reconnaissance de qualité de travailleur handicapé

RSDAE

Restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi

RTL

Reprise de travail léger

SESSAD

Service d'éducation spécialisée et de soins à domicile

SPST

Service de prévention et de santé au travail

TNS

Travailleur non salarié

TPT

Temps partiel thérapeutique

UEROS - Unité d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale et/ ou professionnelle

VAE - Validation des acquis de l'expérience

Contact des acteurs en région Île-de-France

Services de Prévention et de Santé au Travail agréés pour Paris (75)

<p>ACMS Association Interprofessionnelle des Centres Médicaux et Sociaux de la région Île-de-France</p>	<p>http://acms.asso.fr</p>	<p>55, rue Rouget de Lisle 92158 SURESNES CEDEX Téléphone : 01 46 14 84 00</p>
<p>AMET Association pour la Prévention et la Médecine du Travail</p>	<p>http://amet.org/</p>	<p>13, rue Joseph et Étienne Montgolfier 93115 ROSNY-SOUS-BOIS Téléphone : 01 49 35 82 50</p>
<p>AMI Association Médicale Interentreprises</p>	<p>http://www.ami-paris.fr/</p>	<p>2, rue de Châteaudun - 75009 PARIS Téléphone : 01 48 78 55 00</p>
<p>CIAMT Centre Inter-entreprises et Artisanal de Médecine du Travail</p>	<p>http://www.ciamt.org/</p>	<p>26, rue Marbeuf - 75008 PARIS Téléphone : 01 40 74 00 14</p>
<p>CMIE-SEST-AMETIF Centre Médical Interentreprises Europe</p>	<p>http://www.cmie.fr/</p>	<p>80, rue de Clichy - 75009 PARIS Téléphone : 01 49 70 84 84</p>
<p>SEMSI et CMSM : Depuis le 15 septembre 2023 le CMSM et le SEMSI ont fusionné pour donner naissance à PREVEAM</p>	<p>https://preveam.fr/</p>	<p>8, rue Montesquieu - 75001 PARIS Téléphone : 01 42 61 56 18</p>
<p>EFFICIENCE Santé au travail</p>	<p>http://www.efficience-santeautravail.org/</p>	<p>175, rue Marcadet - 75018 PARIS Téléphone : 01 53 41 80 00</p>
<p>HORIZON SANTÉ TRAVAIL</p>	<p>http://www.horizonsantetravail.fr/</p>	<p>1, rue Pierre Curie BP 229 - 92604 ASNIÈRES CEDEX Téléphone : 01 56 04 22 22</p>
<p>IPAL</p>	<p>http://www.ipal.fr/index.php</p>	<p>8, rue du Port aux Lions 94220 CHARENTON Téléphone : 01 43 68 28 68</p>
<p>OSTRA Objectif Santé Travail</p>	<p>http://www.objectifsantetravail.fr/</p>	<p>3-4, allée de Pomone 78100 SAINT-GERMAIN-EN-LAYE Téléphone : 01 39 04 27 37</p>
<p>SISTBP (BOULANGERIE-PÂTISSERIE) Service Interentreprises de Santé au Travail de la Boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie de Paris et région parisienne</p>	<p>http://www.sp-boulangerieparis.fr/contact/</p>	<p>35, rue Étienne Marcel - 75001 PARIS Téléphone : 01 42 36 31 70</p>
<p>THALIE SANTÉ</p>	<p>https://thalie-sante.org/</p>	<p>7, rue Bergère - 75009 PARIS Téléphone : 01 49 27 60 00</p>

Services de Prévention et de Santé au Travail agréés pour la Seine-et-Marne (77)		
<p>ACMS Association Interprofessionnelle des Centres Médicaux et Sociaux de la région Île-de-France</p>	<p>http://acms.asso.fr</p>	<p>55, rue Rouget de Lisle 92158 SURESNES CEDEX Téléphone : 01 46 14 84 00</p>
<p>ASTE Association pour la Santé au Travail en Essonne</p>	<p>http://www.santetravailessonne.fr/</p>	<p>22, rue Lavoisier ZAC de Montvrain 91542 MENNECY CEDEX Téléphone : 01 60 88 83 83</p>
<p>CIAMT Centre Inter-entreprises et Artisanal de Médecine du Travail</p>	<p>http://www.ciamt.org/</p>	<p>26, rue Marbeuf - 75008 PARIS Téléphone : 01 40 74 00 14</p>
<p>CMIE-SEST-AMETIF Centre Médical Interentreprises Europe</p>	<p>http://www.cmie.fr/</p>	<p>80, rue de Clichy - 75009 PARIS Téléphone : 01 49 70 84 84</p>
<p>OSTRA Objectif Santé Travail</p>	<p>http://www.objectifsantetravail.fr/</p>	<p>3-4, allée de Pomone 78100 SAINT-GERMAIN-EN-LAYE Téléphone : 01 39 04 27 37</p>
<p>SIMT Service Interprofessionnel de Médecine du Travail de Seine et Marne</p>	<p>http://www.simt.fr/</p>	<p>4, avenue Christian Doppler 77700 SERRIS Téléphone : 01 60 23 96 96</p>
<p>SIST BTP 77 Service Interentreprises pour la Santé et la Sécurité au Travail dans les Professions du Bâtiment et des Travaux Publics en Seine et Marne</p>	<p>http://www.sistbtp-77.com/</p>	<p>BP 15 - 77004 MELUN CEDEX Téléphone : 01 64 87 66 63</p>
<p>THALIE SANTÉ</p>	<p>https://thalie-sante.org/</p>	<p>7, rue Bergère - 75009 PARIS Téléphone : 01 49 27 60 00</p>

Services de Prévention et de Santé au Travail agréés pour les Yvelines (78)		
ACMS Association Interprofessionnelle des Centres Médicaux et Sociaux de la région Île-de-France	http://acms.asso.fr	55, rue Rouget de Lisle 92158 SURESNES CEDEX Téléphone : 01 46 14 84 00
AMI Association Médicale Interentreprises	http://www.ami-paris.fr/	2, rue de Châteaudun - 75009 PARIS Téléphone : 01 48 78 55 00
APST- BTP-RP Association Paritaire de Santé au Travail du Bâtiment et des Travaux Publics de la Région Parisienne	http://www.apst.fr	110, avenue du Général Leclerc 92340 BOURG-LA-REINE Téléphone : 01 46 83 50 20 / 01 46 83 83 83 Fax : 01 46 83 50 02
CMIE-SEST-AMETIF Centre Médical Interentreprises Europe	http://www.cmie.fr/	80, rue de Clichy - 75009 PARIS Téléphone : 01 49 70 84 84
EFFICIENCE Santé au travail	http://www.efficience-santeautravail.org/	175, rue Marcadet - 75018 PARIS Téléphone : 01 53 41 80 00
HORIZON SANTÉ TRAVAIL	http://www.horizonsantetravail.fr/	1, rue Pierre Curie - BP 229 92604 ASNIÈRES CEDEX Téléphone : 01 56 04 22 22
OSTRA Objectif Santé Travail	http://www.objectifsantetravail.fr/	3-4, allée de Pomone 78100 SAINT-GERMAIN-EN-LAYE Téléphone : 01 39 04 27 37
THALIE SANTÉ	https://thalie-sante.org/	7, rue Bergère - 75009 Paris Téléphone : 01 49 27 60 00

Services de Prévention et de Santé au Travail agréés pour l'Essonne (91)		
<p>ACMS Association Interprofessionnelle des Centres Médicaux et Sociaux de la région Île-de-France</p>	<p>http://acms.asso.fr</p>	<p>55, rue Rouget de Lisle 92158 SURESNES CEDEX Téléphone : 01 46 14 84 00</p>
<p>APST-BTP-RP Association Paritaire de Santé au Travail du Bâtiment et des Travaux Publics de la Région Parisienne</p>	<p>http://www.apst.fr</p>	<p>110, avenue du Général Leclerc 92340 BOURG-LA-REINE Téléphone : 01 46 83 50 20 / 01 46 83 83 83 Fax : 01 46 83 50 02</p>
<p>ASTE Association pour la Santé au Travail en Essonne</p>	<p>http://www.santetravaillesonne.fr/</p>	<p>22, rue Lavoisier ZAC de Montvrain 91542 MENNECY CEDEX Téléphone : 01 60 88 83 83</p>
<p>CIAMT Centre Inter-entreprises et Artisanal de Médecine du Travail</p>	<p>https://www.ciamt.org/</p>	<p>26, rue Marbeuf - 75008 PARIS Téléphone : 01 40 74 00 14</p>
<p>CMIE-SEST-AMETIF Centre Médical Interentreprises Europe</p>	<p>http://www.cmie.fr/</p>	<p>80, rue de Clichy - 75009 PARIS Téléphone : 01 49 70 84 84</p>
<p>EFFICIENCE Santé au travail</p>	<p>http://www.efficience-santeautravail.org/</p>	<p>175, rue Marcadet - 75 018 PARIS Téléphone : 01 53 41 80 00</p>
<p>GIMAC Groupement Inter-entreprises de Médecine du Travail de Maisons-Alfort et de Créteil</p>	<p>http://gimac-santetravail.fr/</p>	<p>Immeuble L'Expansion 7^e étage 9/11, rue Georges Enesco - 94000 CRÉTEIL Téléphone : 01 43 75 06 43</p>
<p>OSTRA Objectif Santé Travail</p>	<p>http://www.objectifsantetravail.fr/</p>	<p>3-4, allée de Pomone 78100 SAINT-GERMAIN-EN-LAYE Téléphone : 01 39 04 27 37</p>
<p>THALIE SANTÉ</p>	<p>https://thalie-sante.org/</p>	<p>7, rue Bergère - 75009 PARIS Téléphone : 01 49 27 60 00</p>

Services de Prévention et de Santé au Travail agréés pour les Hauts-de-Seine (92)

<p>ACMS Association Interprofessionnelle des Centres Médicaux et Sociaux de la région Île-de-France</p>	<p>http://acms.asso.fr</p>	<p>55, rue Rouget de Lisle 92158 SURESNES CEDEX Téléphone : 01 46 14 84 00</p>
<p>AMI Association Médicale Interentreprises</p>	<p>http://www.ami-paris.fr/</p>	<p>2, rue de Châteaudun - 75009 PARIS Téléphone : 01 48 78 55 00</p>
<p>APST-BTP-RP Association Paritaire de Santé au Travail du Bâtiment et des Travaux Publics de la Région Parisienne</p>	<p>http://www.apst.fr</p>	<p>110, avenue du Général Leclerc 92340 BOURG-LA-REINE Téléphone : 01 46 83 50 20 / 01 46 83 83 83 Fax : 01 46 83 50 02</p>
<p>CIAMT Centre Inter-entreprises et Artisanal de Médecine du Travail</p>	<p>https://www.ciamt.org/</p>	<p>26, rue Marbeuf - 75 008 PARIS Téléphone : 01 40 74 00 14</p>
<p>CMIE-SEST-AMETIF Centre Médical Interentreprises Europe</p>	<p>http://www.cmie.fr/</p>	<p>80, rue de Clichy - 75009 PARIS Téléphone : 01 49 70 84 84</p>
<p>SEMSI et CMSM : Depuis le 15 septembre 2023 le CMSM et le SEMSI ont fusionné pour donner naissance à PREVEAM</p>	<p>https://preveam.fr/</p>	<p>8, rue Montesquieu - 75001 PARIS Téléphone : 01 42 61 56 18</p>
<p>EFFICIENCE Santé au travail</p>	<p>http://www.efficience-santeautravail.org/</p>	<p>175, rue Marcadet - 75018 PARIS Téléphone : 01 53 41 80 00</p>
<p>HORIZON SANTÉ TRAVAIL</p>	<p>http://www.horizonsantetravail.fr/</p>	<p>17-25, avenue du maréchal Joffre 92 022 NANTERRE Téléphone : 01 56 04 22 22</p>
<p>OSTRA Objectif Santé Travail</p>	<p>http://www.objectifsantetravail.fr/</p>	<p>3-4, allée de Pomone 78100 SAINT-GERMAIN-EN-LAYE Téléphone : 01 39 04 27 37</p>
<p>SISTBP (BOULANGERIE-PÂTISSERIE) Service Interentreprises de Santé au Travail de la Boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie de Paris et région parisienne</p>	<p>http://www.sp-boulangerieparis.fr/contact/</p>	<p>35, rue Étienne Marcel - 75001 PARIS Téléphone : 01 42 36 31 70</p>
<p>THALIE SANTÉ</p>	<p>https://thalie-sante.org/</p>	<p>7, rue Bergère - 75009 Paris Téléphone : 01 49 27 60 00</p>

Services de Prévention et de Santé au Travail agréés pour la Seine-Saint-Denis (93)		
<p>ACMS Association Interprofessionnelle des Centres Médicaux et Sociaux de la région Île-de-France</p>	<p>http://acms.asso.fr</p>	<p>55, rue Rouget de Lisle 92158 SURESNES CEDEX Téléphone : 01 46 14 84 00</p>
<p>AMET Association pour la Prévention et la Médecine du Travail</p>	<p>http://amet.org/</p>	<p>13, rue Joseph et Étienne Montgolfier 93115 ROSNY-SOUS-BOIS Téléphone : 01 49 35 82 50</p>
<p>AMI Association Médicale Interentreprises</p>	<p>http://www.ami-paris.fr/</p>	<p>2, rue de Châteaudun - 75009 PARIS Téléphone : 01 48 78 55 00</p>
<p>APST-BTP-RP Association Paritaire de Santé au Travail du Bâtiment et des Travaux Publics de la Région Parisienne</p>	<p>http://www.apst.fr</p>	<p>110, avenue du Général Leclerc 92340 BOURG-LA-REINE Téléphone : 01 46 83 50 20 / 01 46 83 83 83 Fax : 01 46 83 50 02</p>
<p>CIAMT Centre Inter-entreprises et Artisanal de Médecine du Travail</p>	<p>https://www.ciamt.org/</p>	<p>26, rue Marbeuf - 75008 PARIS Téléphone : 01 40 74 00 14</p>
<p>CMIE-SEST-AMETIF Centre Médical Interentreprises Europe</p>	<p>http://www.cmie.fr/</p>	<p>80, rue de Clichy - 75009 PARIS Téléphone : 01 49 70 84 84</p>
<p>SEMSI et CMSM : Depuis le 15 septembre 2023 le CMSM et le SEMSI ont fusionné pour donner naissance à PREVEAM</p>	<p>https://preveam.fr/</p>	<p>8, rue Montesquieu - 75001 PARIS Téléphone : 01 42 61 56 18</p>
<p>EFFICIENCE Santé au travail</p>	<p>http://www.efficience-santeautravail.org/</p>	<p>175, rue Marcadet - 75018 PARIS Téléphone : 01 53 41 80 00</p>
<p>HORIZON SANTÉ TRAVAIL</p>	<p>http://www.horizonsantetravail.fr/</p>	<p>1, rue Pierre Curie - BP 229 92604 ASNIÈRES CEDEX Téléphone : 01 56 04 22 22</p>
<p>OSTRA Objectif Santé Travail</p>	<p>http://www.objectifsantetravail.fr/</p>	<p>3-4, allée de Pomone 78100 SAINT-GERMAIN-EN-LAYE Téléphone : 01 39 04 27 37</p>
<p>SIMT Service Interprofessionnel de Médecine du Travail de Seine et Marne</p>	<p>http://www.simt.fr/</p>	<p>4, avenue Christian Doppler 77700 SERRIS Téléphone : 01 60 23 96 96</p>
<p>SISTBP (BOULANGERIE-PÂTISSERIE) Service Interentreprises de Santé au Travail de la Boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie de Paris et région parisienne</p>	<p>http://www.sp-boulangerieparis.fr/contact/</p>	<p>35, rue Étienne Marcel - 75001 PARIS Téléphone : 01 42 36 31 70</p>
<p>THALIE SANTÉ</p>	<p>https://thalie-sante.org/</p>	<p>7, rue Bergère - 75009 Paris Téléphone : 01 49 27 60 00</p>

Services de Prévention et de Santé au Travail agréés pour le Val-de-Marne (94)		
<p>ACMS Association Interprofessionnelle des Centres Médicaux et Sociaux de la région Île-de-France</p>	<p>http://acms.asso.fr</p>	<p>55, rue Rouget de Lisle 92158 SURESNES CEDEX Téléphone : 01 46 14 84 00</p>
<p>AMET Association pour la Prévention et la Médecine du Travail</p>	<p>http://amet.org/</p>	<p>13, rue Joseph et Étienne Montgolfier 93115 ROSNY-SOUS-BOIS Téléphone : 01 49 35 82 50</p>
<p>AMI Association Médicale Interentreprises</p>	<p>http://www.ami-paris.fr/</p>	<p>2, rue de Châteaudun - 75009 PARIS Téléphone : 01 48 78 55 00</p>
<p>APST-BTP-RP Association Paritaire de Santé au Travail du Bâtiment et des Travaux Publics de la Région Parisienne</p>	<p>http://www.apst.fr</p>	<p>110, avenue du Général Leclerc 92 340 BOURG-LA-REINE Téléphone : 01 46 83 50 20 / 01 46 83 83 83 Fax : 01 46 83 50 02</p>
<p>CIAMT Centre Inter-entreprises et Artisanal de Médecine du Travail</p>	<p>https://www.ciamt.org/</p>	<p>26, rue Marbeuf - 75008 PARIS Téléphone : 01 40 74 00 14</p>
<p>CMIE-SEST-AMETIF Centre Médical Interentreprises Europe</p>	<p>http://www.cmie.fr/</p>	<p>80, rue de Clichy - 75009 PARIS Téléphone : 01 49 70 84 84</p>
<p>SEMSI et CMSM : Depuis le 15 septembre 2023 le CMSM et le SEMSI ont fusionné pour donner naissance à PREVEAM</p>	<p>https://preveam.fr/</p>	<p>8, rue Montesquieu - 75001 PARIS Téléphone : 01 42 61 56 18</p>
<p>EFFICIENCE Santé au travail</p>	<p>http://www.efficience-santeautravail.org/</p>	<p>175, rue Marcadet - 75018 PARIS Téléphone : 01 53 41 80 00</p>
<p>GIMAC Groupement Inter-entreprises de Médecine du Travail de Maisons-Alfort et de Créteil</p>	<p>http://gimac-santetravail.fr/</p>	<p>Immeuble L'Expansion 7^e étage 9/11, rue Georges Enesco - 94000 CRÉTEIL Téléphone : 01 43 75 06 43</p>
<p>IPAL</p>	<p>http://www.ipal.fr/index.php</p>	<p>8, rue du Port aux Lions 94220 CHARENTON Téléphone : 01 43 68 28 68</p>
<p>OSTRA Objectif Santé Travail</p>	<p>http://www.objectifsantetravail.fr/</p>	<p>3-4, allée de Pomone 78100 SAINT-GERMAIN-EN-LAYE Téléphone : 01 39 04 27 37</p>
<p>SISTBP (BOULANGERIE-PÂTISSERIE) Service Interentreprises de Santé au Travail de la Boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie de Paris et région parisienne</p>	<p>http://www.sp-boulangerieparis.fr/contact/</p>	<p>35, rue Étienne Marcel - 75001 PARIS Téléphone : 01 42 36 31 70</p>
<p>THALIE SANTÉ</p>	<p>https://thalie-sante.org/</p>	<p>7, rue Bergère - 75009 Paris Téléphone : 01 49 27 60 00</p>

Services de Prévention et de Santé au Travail agréés pour le Val-d'Oise (95)		
<p>ACMS Association Interprofessionnelle des Centres Médicaux et Sociaux de la région Île-de-France</p>	<p>http://acms.asso.fr</p>	<p>55, rue Rouget de Lisle 92158 SURESNES CEDEX Téléphone : 01 46 14 84 00</p>
<p>AMET Association pour la Prévention et la Médecine du Travail</p>	<p>http://amet.org/</p>	<p>13, rue Joseph et Étienne Montgolfier 93115 ROSNY-SOUS-BOIS Téléphone : 01 49 35 82 50</p>
<p>APST-BTP-RP Association Paritaire de Santé au Travail du Bâtiment et des Travaux Publics de la Région Parisienne</p>	<p>http://www.apst.fr</p>	<p>110, avenue du Général Leclerc 92340 BOURG-LA-REINE Téléphone : 01 46 83 50 20 / 01 46 83 83 83 Fax : 01 46 83 50 02</p>
<p>CMIE-SEST-AMETIF Centre Médical Interentreprises Europe</p>	<p>http://www.cmie.fr/</p>	<p>80, rue de Clichy - 75009 PARIS Téléphone : 01 49 70 84 84</p>
<p>EFFICIENCE Santé au travail</p>	<p>http://www.efficiencesanteautravail.org/</p>	<p>175, rue Marcadet - 75018 PARIS Téléphone : 01 53 41 80 00</p>
<p>OSTRA Objectif Santé Travail</p>	<p>http://www.objectifsantetravail.fr/</p>	<p>3-4, allée de Pomone 78100 SAINT-GERMAIN-EN-LAYE Téléphone : 01 39 04 27 37</p>
<p>THALIE SANTÉ</p>	<p>https://thalie-sante.org/</p>	<p>7, rue Bergère - 75009 PARIS Téléphone : 01 49 27 60 00</p>

Services sociaux départementaux de l'Assurance Maladie

Ces adresses sont à usage exclusif des professionnels pour effectuer des signalements au service social de personnes fragilisées du fait de leurs problématiques de santé

75	ssr-75departement.cramif@assurance-maladie.fr	92	ssr-92signalements.cramif@assurance-maladie.fr
77	ssr-77departement.cramif@assurance-maladie.fr	93	ssr-93departement.cramif@assurance-maladie.fr
78	ssr-78signalements.cramif@assurance-maladie.fr	94	ssr-94signalements.cramif@assurance-maladie.fr
91	ssr-91signalements.cramif@assurance-maladie.fr	95	ssr-95departement.cramif@assurance-maladie.fr

Cellules PDP de l'Assurance Maladie

Pour rappel : c'est le lieu d'habitation de la personne qui détermine la cellule compétente
La saisine s'effectue via une « fiche de saisine »

75	cellulepdp75@assurance-maladie.fr	92	cellulepdp92@assurance-maladie.fr
77	cellulepdp77@assurance-maladie.fr	93	cellulepdp93@assurance-maladie.fr
78	cellulepdp78@assurance-maladie.fr	94	cellulepdp94.CPAM-creteil@assurance-maladie.fr
91	cellulepdp91@assurance-maladie.fr	95	cellulepdp95@assurance-maladie.fr

Antennes prévention de l'Assurance Maladie

[Joindre le service prévention](#)

La MSA Île-de-France

Pour les particuliers : MSA Île-de-France, 75691 PARIS CEDEX 14
Pour les entreprises : MSA Île-de-France, BP 137, 75664 PARIS CEDEX 14

iledefrance.msa.fr

Les Cap emploi	
Cap emploi Paris	<p>Immeuble Le Chaumont - 43 bis, rue d'Hautpoul - 75019 PARIS Téléphone : 01 44 52 40 60 Mail : contact@capemploi75.org Site : www.capemploi75.org</p> <p>Accueil sur rendez-vous : Paris 19^e et Paris 14^e</p>
Cap emploi Seine-et-Marne	<p>200, rue de la Fosse aux Anglais - 77190 DAMMARIE-LES-LYS Téléphone : 01 64 79 59 32 Mail : contact.maintien@capemploi77.fr Site : www.capemploi77.fr</p> <p>Accueil sur rendez-vous : Dammarie-les-Lys/Melun, Torcy, Nemours et Meaux</p>
Cap emploi Yvelines	<p>6 bis, bd Victor Hugo - 78300 POISSY Téléphone : 01 30 44 25 77 Mail : maintien@capemploi78.fr Site : www.capemploi-78.com</p> <p>Accueil sur rendez-vous : Poissy et Montigny-le-Bretonneux</p>
Cap emploi Essonne	<p>Immeuble Le Mozart - 41, Rue Paul Claudel - 91000 ÉVRY Téléphone : 01 69 75 11 50 Mail : maintien@capemploi91.com Site : www.capemploi91.com</p> <p>Accueil sur rendez-vous : Évry et Massy</p>
Cap emploi Hauts-de-Seine	<p>27 bis, rue Louis Rolland - 92120 MONTROUGE Téléphone : 01 42 53 76 76 Mail : contact-maintien@capemploi92.org Site : www.capemploi92.org</p> <p>Accueil sur rendez-vous : Montrouge, Nanterre, Asnières, Courbevoie</p>
Cap emploi Seine-Saint-Denis	<p>7, rue Gilbert Gatouillat - 93600 AULNAY-SOUS-BOIS Téléphone : 01 48 19 88 60 Mail : contact@capemploi93.org Site : www.capemploi93.org</p> <p>Accueil sur rendez-vous : Aulnay-sous-Bois, Pantin, Bobigny</p>
Cap emploi Val-de-Marne	<p>48, rue Denis Papin, 1^{er} étage - 94200 IVRY-SUR-SEINE Téléphone : 01 46 77 42 82 Mail : accueil.axe2@capemploi94.com Site : https://www.capemploi-94.com</p> <p>Accueil sur rendez-vous : Ivry-sur-Seine</p>
Cap emploi Val-d'Oise	<p>1, avenue des Béguines - CS 58384 - 95805 CERGY-PONTOISE CEDEX Téléphone : 09 72 75 12 13 Mail : accueil@capemploi95.org Site : www.capemploi-95.com</p> <p>Accueil sur rendez-vous : Cergy</p>

Les MDPH

MDPH 75	http://www.handicap.paris.fr	69, rue de la victoire - 75009 PARIS Téléphone : 01 53 32 39 39 Mail : contact@mdph.paris.fr
MDPH 77	http://www.mdp77.fr/formulaires-de-contact	16, rue de l'Aluminium 77543 SAVIGNY-LE-TEMPLE CEDEX Téléphone : 01 64 19 11 40 Mail : contact@mdp77.fr
MDPH 78	https://www.yvelines.fr/solidarite/personnes-handicapees/vos-interlocuteurs/mdph/	2 place André Mignot - 78000 VERSAILLES Téléphone : 0 801 801 100 (numéro vert gratuit) Mail : autonomie78@yvelines.fr
MDPH 91	http://annuaire.action-sociale.org/MDPH/MDPH-91-Essonne.html	93, Rue Henri Rochefort - 91000 ÉVRY Téléphone : 01 60 76 11 00 Mail : mdph@cg91.fr
MDPH 92	http://www.hauts-de-seine.net/solidarites/handicap-et-autonomie/maison-departementale-des-personnes-handicapees-mdph/	2, rue Rigault - 92000 NANTERRE Téléphone : 01 41 91 92 50 Mail : mdph@mdp92.fr
MDPH 93	http://www.place-handicap.fr/	7-11, rue Erick Satie - 93000 BOBIGNY Téléphone : 01 83 74 50 00 Mail : info@place-handicap.fr
MDPH 94	http://www.valdemarne.fr/le-conseil-departemental/solidarites/faciliter-la-vie-des-personnes-handicapees/accueil-unique-pour-les	Immeuble Solidarité - 7-9, voie Félix Éboué 94046 CRÉTEIL CEDEX Téléphone : 01 43 99 79 00 Mail : mdph94@valdemarne.fr
MDPH 95	http://www.mdp.valdoise.fr/	CONSEIL GÉNÉRAL - Bâtiment H 2, avenue du Parc 95032 CERGY-PONTOISE CEDEX Téléphone : 01 34 25 16 50

L'Agefiph

Immeuble Le Baudran - 21-37 rue de Stalingrad - 24-28 Villa Baudran - 94110 ARCUEIL

Téléphone : 0 800 11 10 09

<https://www.agefiph.fr/>

Le FIPHFP

Téléphone : 01 58 50 99 33

<http://www.fiphfp.fr/Le-FIPHFP/En-region/Le-FIPHFP-dans-votre-region/Ile-de-France>

La DRIEETS Île-de-France

DRIEETS - Unité Régionale	https://idf.drieets.gouv.fr/	21, rue Madeleine Vionnet 93300 AUBERVILLIERS Téléphone : 01 70 96 13 00
DRIEETS - Unité Départementale 75	https://idf.drieets.gouv.fr/Paris	21, rue Madeleine Vionnet 93300 AUBERVILLIERS Téléphone : 01 70 96 20 00 Mail : idf-ud75.renseignements@drieets.gouv.fr
DDETS - Unité Départementale 77	https://idf.drieets.gouv.fr/Seine-et-Marne	Cité administrative 20, quai Hippolyte Rossignol 77011 MELUN CEDEX Téléphone : 01 64 41 28 59 Mail : idf-ut77.renseignements@direccte.gouv.fr
DDETS - Unité Départementale 78	https://idf.drieets.gouv.fr/Yvelines	Immeuble La Diagonale 34, avenue du Centre 78182 SAINT-QUENTIN-EN-YVELINES CEDEX Téléphone : 01 71 59 54 00 Mail : ddets-renseignements@yvelines.gouv.fr
DDETS - Unité Départementale 91	https://idf.drieets.gouv.fr/essonne	Immeuble Européen 98, allée des Champs-Élysées - CS 30491 91042 ÉVRY-COURCOURONNES CEDEX Téléphone : 01 78 05 41 00 Mail : ddets-renseignements@essonne.gouv.fr
DRIEETS - Unité Départementale 92	https://idf.drieets.gouv.fr/hauts-de-seine	11 boulevard des Bouvets - CS 70146 92741 NANTERRE CEDEX Téléphone : 01 47 86 40 00 Mail : idf-ud92.direction@drieets.gouv.fr
DRIEETS - Unité Départementale 93	https://idf.drieets.gouv.fr/Seine-Saint-Denis	1, avenue Youri Gagarine 93016 BOBIGNY CEDEX Téléphone : 01 41 60 53 00 Mail : idf-ud93.direction@drieets.gouv.fr
DRIEETS - Unité Départementale 94	https://idf.drieets.gouv.fr/Val-de-Marne	Immeuble Le Pascal - Hall B Avenue du Général de Gaulle - CS 90043 94046 CRÉTEIL CEDEX Téléphone : 01 49 56 28 00 Mail : idf-ut94.renseignements@drieets.gouv.fr
DDETS - Unité Départementale 95	https://idf.drieets.gouv.fr/Val-d-Oise	Immeuble Atrium 3, boulevard de l'Oise - CS 20305 95014 CERGY-PONTOISE CEDEX Téléphone : 01 34 35 49 49 Mail : idf-ut95.administration@direccte.gouv.fr

Services SSR adhérents à COMETE en Île-de-France

COS (CMPR) Bobigny	https://www.fondationcos.org/centre-de-medecine-physique-et-de-readaptation-cmpr-cos	359, avenue Paul Vaillant-Couturier 93000 BOBIGNY Téléphone : 01 43 93 26 00
CMP Jacques Arnaud - Bouffemont	http://www.crp-jacquesarnaud.fr/	5, rue pasteur - 95570 BOUFFÉMONT Téléphone : 01 39 35 34 35
L'ADAPT Hauts-de-Seine - Centre SSR	https://www.ladapt.net/etablissement-service-ile-de-france-hauts-de-seine?utm_source=sanitaire-social.com	25, avenue de la paix - 92320 CHÂTILLON Téléphone : 01 75 60 60 00 Mail : cmpr.chatillon@ladapt.net
Centre de Réadaptation Coubert	http://www.ugecamidf.fr/etablissements/centre-de-readaptation-de-coubert	1 384, route de Liverdy - 77170 COUBERT Téléphone : 01 64 42 21 09 Fax : 01 64 42 20 00 Mail : coubert.contact@ugecam.assurance-maladie.fr
Hôpital Raymond Poincaré	http://raymondpoincare.aphp.fr/	104, boulevard Raymond-Poincaré 92380 GARCHES - Téléphone : 01 47 10 79 00
Hôpital Léopold-Bellan	https://www.bellan.fr/	185 C, rue Raymond Losserand 75014 PARIS Téléphone : 01 47 10 79 00
Institution nationale des Invalides	http://www.invalides.fr/	6, boulevard des invalides - 95007 PARIS Téléphone : 01 40 63 22 22
Groupe Hospitalier St-Louis- Lariboisière- Fernand Vidal	http://ghparis10.aphp.fr/	1, avenue Claude Vellefaux - 75475 PARIS CEDEX 10 Téléphone : 01 42 49 49 49 Fax : 01 42 49 99 54

Les prestataires des Prestations d'appuis spécifiques* (PAS) Agefiph

Type Handicap	Territoire	Prestataire	Contacts	
			Mail	Téléphone
Handicap auditif	Tous départements	AFIS*	afis0317@gmail.com	06 16 16 37 71
Handicap Visuel	75 et 95	Valentin Haüy*	pasdv@cfrp-avh.fr	01 44 49 29 79
	77, 78, 91, 92, 93, 94	CECIAA*	pas@ceciasa.com	01 43 62 14 68
Handicap moteur	Tous départements	APF*	mission-emploi@apf.asso.fr	
Handicap psychique	Tous départements	ACE*	coordination@ace-idf.org	01 44 70 92 92
Handicap mental	77, 78, 91, 92, 94, 95			
Troubles cognitifs	75 et 93	RETRAVAILLER EGP*	pas-idf@retravailler.org	03 83 31 29 37

Prestations spécifiques régionales Île-de-France (PSR IDF)

Type Handicap	Territoire	Prestataire	Contact référent	
			Nom	Téléphone
Maladies chroniques invalidantes	Tous départements	Arcat	insertionpro@arcat-sante.org	01 44 93 29 29
Épilepsie	Tous départements	EPI-EMPLOI	epiemploi@epilepsie-france.com	06 77 41 43 72

Les ESRP et ESPO

ANR Formation CRP	https://anrh.fr/emploi-formation/notre-centre-de-formation/	51-53, boulevard Biron - 93400 SAINT-OUEN Téléphone : 01 49 46 77 00 - Fax : 01 49 46 77 49
Centre Auxilia	http://www.asso-auxilia.fr	7-9, rue des Haras - 92000 NANTERRE Téléphone : 01 55 69 31 30 - Fax : 01 47 29 85 28 Mail : crpauxilia@crp-auxilia.com
Centre de Réadaptation Professionnelle Coubert	https://crpcoubert.fr	D96 - 77170 COUBERT Téléphone : 01 64 42 28 03 - Fax : 01 64 42 28 11 Mail : coubert.rp@ugecam.assurance-maladie.fr
Centre de Rééducation Professionnelle Vivre	http://www.vivre-asso.com	54, avenue François Vincent Raspail 94117 ARCUEIL CEDEX Téléphone : 01 49 08 37 70 - Fax : 01 49 08 37 89 Mail : crp-vivre@vivre-asso.com
Centre FORJA	http://www.centre-forja.fr	106-108, rue de l'Ouest - 75014 PARIS Téléphone : 01 45 45 60 60 Mail : forja.contact@fondation-ove.fr
Centre Jacques Arnaud	http://www.crp-jacquesarnaud.fr	5, rue Pasteur - 95570 BOUFFEMONT Téléphone : 01 39 35 34 35 - Fax : 01 39 35 34 36
Centre Jean Moulin	http://www.centrejeanmoulin.com	8, rue Roger Clavier - 91700 FLEURY-MÉROGIS Téléphone : 01 69 25 66 00 - Fax : 01 69 25 67 00 Mail : contact@centrejeanmoulin.com
Centre Jean-Pierre Timbaud	http://www.jptimbaud.fr	60, rue de la République - 93108 MONTREUIL CEDEX Téléphone : 01 48 18 22 22 - Fax : 01 48 18 22 00 Mail : contact@jptimbaud.fr
Centre Paul et Liliane Guinot	http://www.guinot.asso.fr	24-26, boulevard Chastenet de Géry - 94800 VILLEJUIF Téléphone : 01 46 78 01 00 - Fax : 01 46 78 50 35 Mail : crp@guinot.asso.fr
Centre Suzanne Masson	http://www.crpsmasson.org	41, avenue du D ^r Arnold Netter - 75012 PARIS Téléphone : 01 44 67 11 00 - Fax : 01 44 67 11 29 Mail : contact@crpsmasson.org
COS CRPF Melun	http://crpf.fondationcos.org	51, avenue Thiers - 77000 MELUN Téléphone : 01 64 10 26 30 Mail : crpf@fondationcos.org
COS CRPF Nanteau-sur-Lunain	http://crpf.fondationcos.org	2, rue des Arches - 77710 NANTEAU-SUR-LUNAIN Téléphone : 01 64 45 15 15 - Fax : 01 64 45 33 14 Mail : crpf@fondationcos.org
COS CRPF Torcy	http://crpf.fondationcos.org	31, avenue Jean Moulin - 77200 TORCY Téléphone : 01 60 37 51 00 Mail : crpf@fondationcos.org
CRP Beauvoir	http://www.ugecamidf.fr	33, avenue de Mousseau - 91000 ÉVRY Téléphone : 01 60 79 51 00 - Fax : 01 60 77 14 09 Mail : crpbeauvoir.contact@ugecam.assurance-maladie.fr

Les ESRP et ESPO

CRP Belle Alliance	http://www.bellealliance.fr	8, rue Albert Molinier - 95410 GROSLAY Téléphone : 01 39 34 30 00 - Fax : 01 39 84 23 73 Mail : accueil@bellealliance.fr
CRP d'Aubervilliers	http://www.ugecamidf.fr	5 et 7, rue des Noyers - 93300 AUBERVILLIERS Téléphone : 01 48 11 30 60 - Fax : 01 48 33 28 15 Mail : crpaubervilliers.accueil@ugecam.assurance-maladie.fr
CRP de Sillery	http://www.ffbs-sillery.com/crp-sillery	2, rue de Charaintru - 91360 ÉPINAY-SUR-ORGE Téléphone : 01 64 48 29 90 Mail : crp@ffbs-sillery.com
CRP EPNAK Soisy-sur-Seine	https://formation.epnak.org/soisy-sur-seine/	1, rue de l'Ermitage - CS 85202 91214 SOISY-SUR-SEINE CEDEX Téléphone : 01 69 89 61 00 - Fax : 01 60 75 61 52 Mail : contact@crp-soisy.epnak.org
CRP LADAPT Val-d'Oise	https://www.ladapt.net/etablissement-service-ile-de-france-val-doise	62, rue Pierre Brossolette - 95200 SARCELLES Téléphone : 01 34 19 16 76 - Fax : 01 34 19 89 35 Mail : formation.sarcelles@ladapt.net
CRP Valentin Haüy	https://www.avh.asso.fr/fr/lassociation/nos-etablisements/centre-de-formation-et-de-reeducation-professionnelle	5, rue Duroc - 75007 PARIS Téléphone : 01 44 49 27 27 Fax : 01 44 49 27 30

Les opérateurs d'Emploi Accompagné

Territoires d'intervention	Dispositifs conventionnés	Coordonnées
Paris 75	Plateforme Emploi Accompagné 75	17, rue Robert Houdin 75011 Paris 01 43 14 31 99 Mail: emploi.accompagne75@ladapt.net
Seine-et-Marne 77	Plateforme Emploi Accompagné 77	2, rue des Arches 77792 Nemours Cedex 01 64 45 18 49 Mail: plateforme-ea77@fondationcos.org
Yvelines 78	Plateforme Emploi Accompagné 78	6 bis bd Victor Hugo - 78300 POISSY Téléphone : 01 84 74 21 49 / 07 71 23 68 01 Mail: contact@emploi-accompagne78.fr
Essonne 91	Plateforme Emploi Accompagné Essonne	2, rue de Charaintru 91360 Épinay-sur-Orge 01 64 48 29 90 Mail: ffbs@ffbs-sillery.com
Hauts-de-Seine 92	Plateforme Emploi Accompagné 92	8, allée Edgar Brandt 92320 Châtillon 01 41 09 75 07 Mail: emploi.accompagne92@ladapt.net
Seine-Saint-Denis 93	Plateforme Emploi Accompagné 93	128, avenue Jean Jaurès 93500 Pantin 01 84 74 21 40 Mail: emploiaccompagne93@oeuvre-falret.asso.fr
Val-de-Marne 94	Plateforme Emploi Accompagné 94	16, avenue Jean Jaurès 94600 Choisy-le-Roi 06 69 92 64 23 Mail: contact@emploi-accompagne94.fr
Val-d'Oise 95	Plateforme Emploi Accompagné 95	62, rue Pierre Brossolette 95200 Sarcelles 01 34 19 16 76 Mail: druet.fabienne@ladapt.net