PRITH île-de-france

Plan Régional
d'Insertion
des Travailleurs
Handicapés
en Île-de-France

Guide du maintien en emploi en Île-de-France

Novembre 2026

PRITH
île-de-france

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.

La version actualisée de novembre 2026 du guide maintien, outre une mise à jour des dispositifs et présentations d'acteurs, contient l'ajout de neuf nouvelles fiches à retrouver dans le sommaire du guide.

PRITH île-de-france

Le sommaire de ce guide est interactif.
Cliquez sur les fiches qui vous intéressent pour y accéder directement.

Sommaire

Cadre de réalisation du guide du maintien en emploi en Île-de-France 5

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique 8

Les parcours de maintien dans l'emploi 10

Les acteurs du maintien en emploi 11

Introduction 12

1. Les Services de prévention et de santé au travail (SPST) 14
2. Le médecin traitant 16
3. Le médecin-conseil de l'Assurance Maladie 16
4. Le service social de l'Assurance Maladie (régime général) 17
5. Instances de coordination PDP 18
6. Les autres services de l'Assurance Maladie intervenant en PDP 19
7. La Mutualité sociale agricole d'Île-de-France (régime agricole) 20
8. Les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) 20
9. Les Cap emploi 22
10. Transitions Pro IDF 23
11. Les équipes COMÈTE 23
12. L'Inspection du Travail 24

Les procédures 25

13. Constatation de l'inaptitude et obligation de reclassement par l'employeur dans le secteur privé 26
14. La Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) 28

Les dispositifs, outils et aides mobilisables pour le maintien 31

3.1 Outils d'analyse de la situation 32

15. Les visites médicales (dont visites à la demande du salarié ou de l'employeur) 32
16. Les visites de préreprise 33
17. Le rendez-vous de liaison 34
18. La visite de mi-carrière 35
19. Les études de poste et les études ergonomiques 36
20. Les consultations médicales dans les Centres de Consultations de Pathologies Professionnelles et Environnementales (CRPPE) 37
21. L'essai encadré 38

3.1 Outils d'analyse de la situation 40

22. Études Ergonomiques 40
23. Subvention Prévention des risques ergonomiques 41
24. Les appuis spécifiques par type de handicap 42

3.2 Outils pour l'aménagement du poste de travail 44

25. Les aides de l'Agefiph 44
26. La Prestation de compensation du handicap (PCH) 46
27. ESCAVIE (espace conseil pour l'autonomie en milieu ordinaire de vie) 47
28. Les aides de l'Assurance Maladie (aménagement de poste de travail d'un salarié : subvention Prévention des risques ergonomiques) 48

3.3 Dispositifs d'aménagement du temps de travail 49

Sommaire

29. Le Temps partiel thérapeutique (TPT) et la reprise de travail léger 49

3.4 Dispositifs de compensation de la perte de revenu ou de capacité de travail 51

30. La pension d'invalidité 51
31. L'indemnité temporaire d'inaptitude (ITI) 52
32. La Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) 53
33. L'aide à la Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) 53
34. L'Allocation adulte handicapé (AAH) 54

3.5 Outils d'aide à l'évolution professionnelle dans ou hors de l'entreprise 55

35. La Convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) 55
36. L'Emploi Accompagné 57
37. Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) 59
38. La Cité des métiers 60
39. Le bilan de compétences 61
40. Les Périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) 62
41. Établissement et service de pré-orientation (ESPO) 64
42. Les UEROS 65

3.6 Outils d'aide à la remobilisation 66

43. Prescri'Forme 66

3.7 Dispositifs de formation 67

44. Le compte personnel de formation (CPF) 67
45. Le Compte Professionnel de Prévention (C2P) 69
46. L'aide à l'adaptation des situations de formation 70
47. Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) 71
48. Le PTP FIPU – Fonds Individuel de Prévention de l'Usure Professionnelle 72
49. PUR – Prévention Usure Reconversion 73
50. Démission-Reconversion 74
51. Établissements et services de réadaptation professionnelle (ESRP) 75

Acteurs et outils sectoriels ou spécifiques 77

52. Secteur du BTP 78
53. Branche de l'intérim 78
54. Secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif 79
55. Coaching maintien et retour à l'emploi pour les personnes atteintes d'un cancer 80
56. L'engagement de la Fédération Française Handisport en matière d'emploi des personnes handicapées 81

Le maintien en emploi des seniors 82

57. Le maintien en emploi des seniors 83

Le maintien en emploi des Travailleurs indépendants 84

58. Le maintien en emploi des Travailleurs indépendants 85

Annexes 87

Glossaire 88
Contacts des acteurs en région Île-de-France 89

PRITH
île-de-france

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.



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 2ES).

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-Ile-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 (prévention de la désinsertion professionnelle) un accompagnement proposé aux assurés en arrêt de travail
- 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 (contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens)

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 proposé par le Service social Cramif/Assurance Maladie et mené en collaboration avec les acteurs de l'Assurance Maladie

La Cpam et le service médical



La Mutualité sociale agricole

La MSA est le 2e 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'AGRICA (organisme assureur) et appelle 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

Agefiph (Association de Gestion du fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes handicapées) est issue de la loi du 10 juillet 1987.
Son rôle vise à promouvoir le plein-emploi des personnes en situation de handicap en renforçant l'inclusion dans le monde du travail. Ainsi depuis sa fondation, sa mission est de favoriser l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. L'Agefiph travaille donc étroitement avec les pouvoirs publics pour construire un environnement inclusif et accessible à tous.
Son champ d'intervention s'inscrit dans les dispositifs de la politique publique de l'emploi, de la formation, de l'orientation professionnelle, de la santé au travail et de la prévention de la désinsertion professionnelle, mis en œuvre sur le plan national et régional. Pour ce faire, l'Agefiph est amenée à œuvrer et à développer des partenariats avec l'ensemble de ces acteurs.

Ses principales missions sont :

- Accompagner les entreprises pour leur permettre de répondre au mieux à leur obligation d'emploi en les informant et les sensibilisant sur le champ du handicap, en leur proposant un plan d'actions pour favoriser le recrutement, le maintien dans l'emploi et le recours à la sous-traitance du milieu

adapté et protégé (Entreprises adaptés et ESAT). L'objectif est de répondre aux besoins des entreprises et de les aider à intégrer durablement les personnes handicapées dans leurs équipes. ***entreprises.ile-de-france@agefiph.asso.fr***

- Accompagner les organismes de formation et les CFA pour leur permettre d'avoir une offre de formation adaptée à toute personne en situation de handicap et lever les freins à l'accès aux formations.

- Animer le réseau des référents handicap de l'entreprise (et des OF/CFA) pour permettre un échange d'expériences afin que chaque entreprise/OF/CFA puisse s'inspirer de ce qui est mis en place par ses pairs et qui permet de réussir une bonne intégration ou un maintien dans l'emploi durable. ***rhf-idf@agefiph.asso.fr***

- Professionnaliser tous les acteurs de l'entreprise, de la formation, de l'orientation professionnelle, de la santé au travail, de la prévention de la désinsertion professionnelle en permettant l'accès à notre plateforme d'appui à la professionnalisation pour mieux comprendre le handicap et ses conséquences dans le monde du travail, le rôle des différents acteurs, notre offre de services et son articulation avec les autres offres de services, afin d'apporter des connaissances sur le champ du handicap à tout acteur qui est amené à accompagner des personnes en situation de handicap. ***https://appuipro.agefiph.fr***

- Proposer des services et des aides pour appuyer la prise en charge de situations individuelles de personnes en situation handicap dans le monde du travail.

- Publier des études, des publications et des synthèses statistiques qui permettent d'alimenter les réflexions autour des enjeux de l'inclusion dans l'emploi.

- Soutenir les innovations qui permettent de construire un marché de l'emploi toujours plus inclusif. ***https://agefiph-handinnov.com/***

L'Agefiph et son offre sont donc au service des personnes handicapées et des entreprises pour répondre à leurs besoins spécifiques, avec une volonté de mise en œuvre réactive, visible, simplifiée, accessible et innovante.

PRITH
île-de-france

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 : 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 ; tutorat ; 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*** qui est le canal de mobilisation des aides ponctuelles. Les conditions de mobilisation dépendent par ailleurs de l'intervention sollicitée .

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 4 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 représentants des acteurs opérationnels du maintien dans l'emploi : DRIEETS IDF, Cramif, Agefiph, MDPH, Cap emploi, Transition Pro, 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

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

.....

Enjeu de détection précoce

ANALYSER LA SITUATION

CAP EMPLOI
Opérateur du Conseil en Évolution Professionnelle
Accompagne employeurs, salariés et SPSTI dans le diagnostic de la situation et la mise en place des solutions en faveur du maintien en emploi.

MDPH
Reconnaissance du handicap

Mesures de compensation proposées par l'Agefiph, le FIPHFP et l'OETH

SALARIÉ OU AGENT

EMPLOYEUR

MÉDECINS TRAITANTS, HOSPITALIERS, SPÉCIALISTES

SPSTI
- Suivi médical renforcé
- Visite Médicale
- Visite de pré-reprise
- Visite de mi-carrière
- Étude de poste

Assurance Maladie / Instance de coordination PDP (CPAM/service médical / service social)
Statuent sur les demandes d'actions de remobilisation PDP formulées pour les assurés en arrêt de travail
- Essai encadré, CRPE, Bilan de compétences, formation

MSA
Remplit les mêmes fonctions que l'assurance maladie pour les assurés du régime agricole

* 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

PRITH
île-de-france

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 :

- **Salarié, agent, travailleur indépendant :** son engagement dans la démarche de maintien en emploi est essentiel pour élaborer avec les professionnels concernés 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 référent handicap** qui est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.
- **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, de l'agent, du travailleur indépendant**, enfin, peut être également aidant pour rechercher des solutions de maintien pertinentes.

ZOOM

Le référent handicap, un acteur clé dans le parcours professionnel

Le cadre réglementaire

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la désignation d'un référent handicap, au sein de toute entreprise employant au moins 250 salariés, qui est « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap » (Article L5213-6-1 du Code du travail).
Le référent handicap peut intervenir lors du rendez-vous de liaison, à la demande du salarié, afin de contribuer à l'accompagnement et au maintien en emploi du salarié en situation de handicap, tout en respectant la confidentialité des informations.

La fonction de référent handicap recouvre généralement 4 dimensions :

- **un « tiers de confiance »** qui informe /oriente /accompagne les personnes en situation de handicap ;
- **une interface, un facilitateur** qui fait le lien entre les différents acteurs internes / externes ;
- **un pilote d'actions / de projets / d'un plan d'actions voire d'une politique handicap ;**
- **un « ambassadeur » de l'emploi** des personnes handicapées.

Les facteurs clés de réussite

Pour réussir sa mission, le référent handicap doit bénéficier d'un engagement de la direction sur sa politique handicap. La mission confiée, doit être claire avec un temps dédié à cette activité, ainsi qu'à sa professionnalisation.

Les acteurs du maintien « en » et « dans » l'emploi

HORS entreprise

Acteurs santé

Médecin traitant
Détecter précocement les risques, orienter vers les bons interlocuteurs.

SPST (interentreprises)
Prévenir la désinsertion professionnelle, proposer des aménagements et un suivi médical.

Médecin-conseil – AM
Valider la cohérence des mesures envisagées pour le maintien en lien avec l'état de santé.

Sécurisation des parcours maintien et droits sociaux

MSA
Prévenir la désinsertion des assurés agricoles, coordonner les actions de maintien.

Service social – AM
Accompagner socialement et sécuriser le parcours santé, prévenir la désinsertion professionnelle.

Instance de coordination PDP
Statuer sur les actions de remobilisation et de formation à engager pendant l'arrêt.

MDPH
Évaluer les besoins au regard du handicap, attribuer les droits (RQTH, aides, orientation).

Accompagnement maintien en emploi et transitions professionnelles

Cap emploi
Expertise handicap/emploi, accompagnement et solutions de maintien ou reconversion.

Transition Pro
Soutenir la reconversion et la mobilité professionnelle.

Équipes COMÈTE
Anticiper le projet professionnel dès l'hospitalisation.



Entourage familial
Soutien dans la recherche de solutions.

En entreprise

Employeur
Adapter le poste, rechercher des solutions de reclassement.

Service de santé au travail intégré
Prévenir la désinsertion professionnelle proposer des aménagements et un suivi médical.

Référent handicap
Informer, orienter, coordonner les actions handicap.

Collectif de travail
Faciliter le retour et l'inclusion.

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 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 émis par le médecin du travail. En cas de refus, l'employeur doit faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. Il peut également contester les préconisations (cf. fiche 13). A défaut, il devra se conformer à ces dernières sous peine d'engager sa responsabilité.

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.

ZOOM

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).

L'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 différents services de la MSA ;
- 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.

Instruction DGT/CT1/2025/147 du 28 octobre 2025 (BO du 30/10/2025) : nouveau cadre juridique relatif à la procédure d'agrément des SPST et des services de prévention en santé au travail en agriculture. Les modalités d'agrément sont précisées et renforcées.

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 préreprise*** 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...

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 ;
- Le conseiller sur les actions préventives pouvant être engagées pendant l'arrêt de travail (essai encadré, ***bilan de compétences***, formations aménagements du poste de travail...) ;
- L'orienter vers les bons interlocuteurs (***médecin du travail***, professionnel du maintien dans l'emploi...).

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 fait partie du réseau 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

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 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 proposé par le service social de l'Assurance Maladie et mis en œuvre en coordination avec les partenaires du maintien en emploi (SPST, Cap emploi…). Ce parcours de remobilisation se déroule comme suit :

1. **Détection du risque** par l'analyse des requêtes, via les signalements émanant des partenaires internes et externes, par les appels reçus et lors de la réception des publics ;
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** de type formation, bilan de compétences, essai encadré, CRPE (convention de rééducation professionnelle en entreprise).

Comment joindre le service social ?

- **Assurés : 36-46** et dire « service social » pour arriver directement sur la plateforme téléphonique dédiée
- **Partenaire :** utiliser l'application ISSUE en vous rendant sur le lien URL suivant ***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, essai encadré, bilan de compétences 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, formation, VAE, CRPE) devant se dérouler durant l'arrêt de travail.

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, (essai encadré formation, bilan de compétences...) d'accompagnement spécialisé est envisagée pendant l'arrêt de travail.

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, des employeurs, ou d'associations feront l'objet d'un signalement vers le service social de l'Assurance Maladie via l'application ISSUE accessible via le lien URL suivant : ***https://issue.cramif.fr***.

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 de coordination PDP de l'Assurance Maladie (AM)

À qui s'adresser pour formuler une demande d'action de remobilisation PDP ?

Il faut adresser la demande d'action de remobilisation PDP à l'instance de coordination du département de résidence de l'assuré.

- **En Île-de-France** on saisit l'instance de coordination PDP de l'Assurance Maladie via l'application ISSUE : ***https://issue.cramif.fr***.
- **Pour les personnes non domiciliées en Île-de-France**, se rapprocher de la CARSAT dont relève l'assuré.

Démarche à effectuer pour formuler une demande :

- Recueillir l'accord de l'assuré concernant le projet choisi pour prévenir la désinsertion professionnelle ;
- Saisir la demande par le biais du formulaire en ligne dans l'application ISSUE ;
- Joindre l'avis du médecin traitant/prescripteur ;
- Transmettre l'évaluation sociale ;
- Documents justificatifs selon le type d'action (pour les formations, les bilans de compétences fournir un devis, le plan de financement...).

**Procédure particulière pour les demandes d'essai encadré et de CRPE, les partenaires effectueront un signalement via l'application ISSUE.*

Délai de dépôt de la demande en ligne :

- Saisir la demande minimum 15 jours avant le début de l'action de remobilisation pour prévenir la désinsertion professionnelle.
- Pour la CRPE 2 à 3 mois avant le début de la mise en œuvre.

Moyens de transmission de la demande :

- Uniquement par l'application ISSUE accessible par le lien suivant : ***https://issue.cramif.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 directiondes 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 : 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 d'Île-de-France (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 ***(essai encadré*** ou ***PMSMP)*** ou contrat de rééducation en entreprise ***(CRPE)*** • « Rendez-Vous 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.

Pour aller plus loin

> Lien vers la cellule pluridisciplinaire de maintien en emploi
https://iledefrance.msa.fr/lfp/solidaritemaintien-emploi-travailleurs-agricoles

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'AEEH 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.
- 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 France Travail, des Missions Locales et d'Avenir Actifs Île-de-France.

Sa mission de **service public de l'emploi est agréée par l'État**, copilotée et financée par l'Agefiph, le FIPHFP et France Travail, 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** et l'accompagnement au rétablissement, phase de reconstruction qui suit une maladie ou un accident qui permet à la personne d'apprécier correctement l'impact de son handicap et de se projeter positivement. 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**.

Pour aller plus loin

Références légales
> Article L. 5214-3-1 modifiée par l'article 101 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016
> ***https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/glossaire/cap-emploi***

> **Organisation nationale et régionale du réseau des Cap emploi CHEOPS Île-de-France**
https://www.cheops-iledefrance.com

10. Transitions Pro IDF

De quoi s'agit-il ?

Depuis plus de quarante ans au service de la formation professionnelle en Île-de-France, Transitions Pro (anciennement Fongecif) est le seul organisme habilité à financer les projets de reconversion des salariés du secteur privé, qu'ils soient en CDI, CDD, intérimaires ou intermittents.

Structure associative à but non lucratif, régie par la loi de 1901, Transitions Pro agit sous mandat de l'État, délivré par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.
Organisme paritaire, régional et interprofessionnel, il réunit des représentants des employeurs et des salariés. Présent dans les 18 régions françaises, le réseau Transitions Pro propose une expertise de proximité pour accompagner les transitions professionnelles tout au long de la vie active.

Sa mission : accompagner la montée en compétences, faciliter les transitions professionnelles et contribuer au développement de l'emploi sur le territoire francilien.

Les dispositifs portés par Transitions pro favorables au maintien :

- Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)
- Le Projet de Transition Professionnelle avec les fonds du FIPU
- Le dispositif Prévention Usure Reconversion (PUR)
- Le Démission – reconversion
- La certification CléA

Les conditions d'accès varient selon les dispositifs et les publics concernés.

Nos autres Missions spécifiques

- Analyse des besoins en emploi et qualification
- Veille sur la qualité des formations financées
- Suivi du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) sur le territoire et diffusion d'informations relatives auprès du public cible
- Développement de partenariats

L'Offre de Services de Transitions Pro île-de-France

Pour découvrir l'offre de services de Transitions Pro Île-de-France et être orienté vers le dispositif le plus adapté à votre situation, accueil à la Maison de la Reconversion, gratuit, avec ou sans rendez-vous :
Maison de la Reconversion
Transitions Pro Île-de-France
2 ter, boulevard Saint-Martin, 75010 Paris

Pour aller plus loin

> En Île-de-France :
https://www.transitionspro-idf.fr/

11. 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/

12. 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

13. 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 1er 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 le salarié 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 et indiqué la date d'actualisation de la fiche d'entreprise ;
- 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 1er 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 du salarié 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. À l'issue de cette recherche, et en cas d'impossibilité de reclassement, l'employeur peut engager une procédure de licenciement pour inaptitude (Code du travail, art. L. 1226-2 et suivants, et L. 1226-10 et suivants).

L'absence de reclassement ou de licenciement dans le délai d'un mois enclenche la reprise du paiement du salaire.

Depuis le 1er 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 1er 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 1er 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 deux 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 mais maintiennent ses obligations quant à la procédure de licenciement pour inaptitude.

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

Procédure de contestation et voies de recours

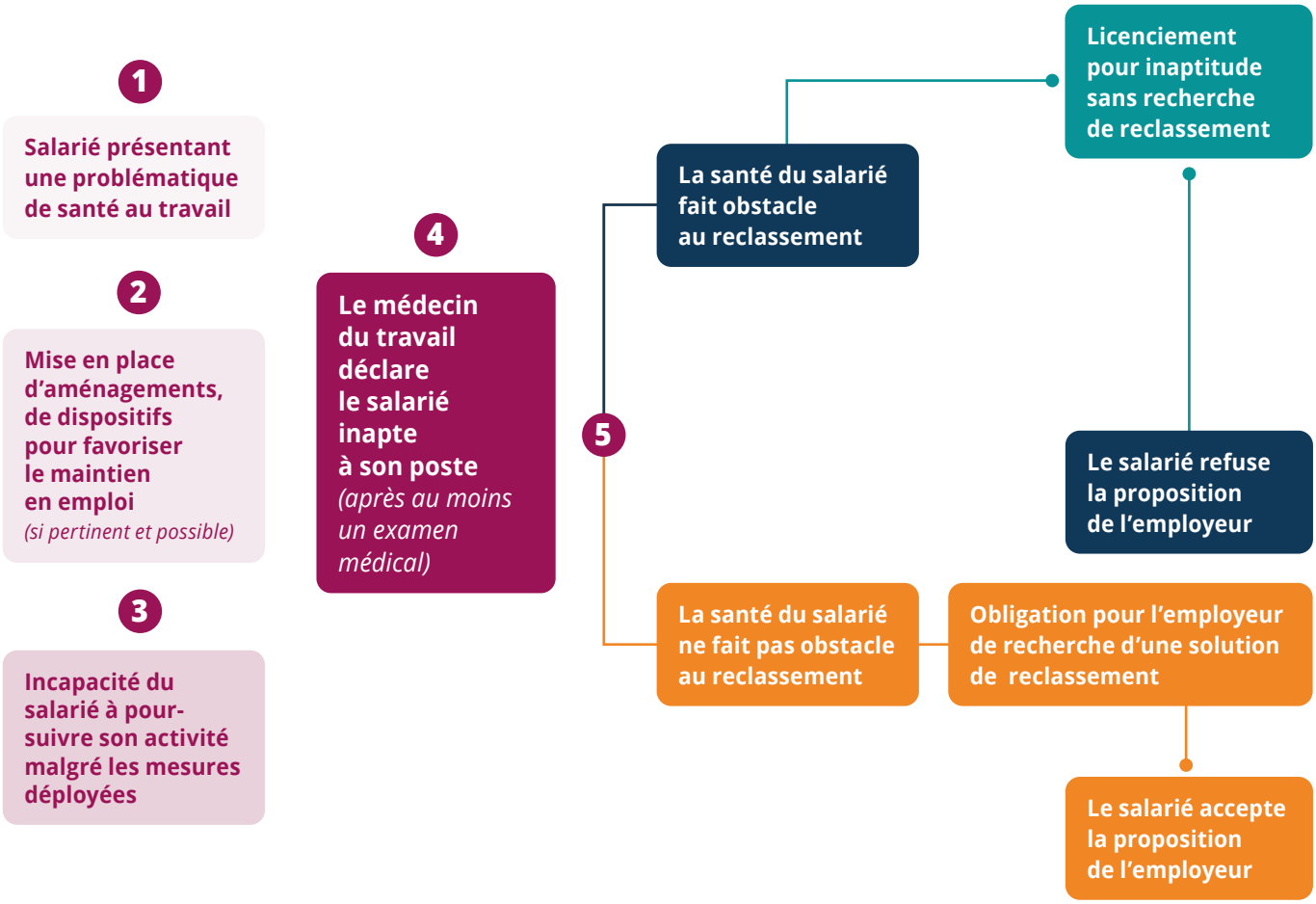
L'ordonnance du 22 septembre 2017 a fait évoluer à compter du 1er janvier 2018 la procédure de contestation (art. L. 4624-7 du Code du travail) de tous les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale (donc pas seulement 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.*

Procédure d'inaptitude



14. 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 pour un 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 ***FIPHFP*** (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 FIPHFP...).
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 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 France Travail pour un demandeur d'emploi (inscrit à France Travail). 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.
- 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.

ZOOM

La procédure accélérée

La procédure accélérée est mise en œuvre en Île-de-France par l'ensemble des MDPH. Elle permet au salarié/agent de disposer d'un délai resserré pour l'étude de sa première demande de RQTH.

À noter : depuis la loi Plein-Emploi du 18 décembre 2023 (article L. 5212-13 du Code du travail), les droits ouverts aux personnes titulaires d'une RQTH sont étendus à l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH). Ainsi, si l'agent/le salarié est BOETH, la procédure accélérée n'est pas nécessaire car il peut déjà accéder aux aides et mesures en faveur du maintien dans l'emploi.

Points de vigilance

Seul le médecin du travail peut renseigner la fiche médicale, Le risque de désinsertion professionnelle doit être réel et immédiat. La procédure accélérée ne peut être mise en œuvre que dans le cas d'une première demande de RQTH. Il n'est plus nécessaire de disposer d'une RQTH pour solliciter les financements l'Agefiph (secteur privé), le récépissé de dépôt de demande conjugué à la justification d'une situation urgente par le médecin du travail étant suffisants.

Pour information

La procédure accélérée ne donne pas lieu à l'évaluation du taux d'incapacité, nécessaire dans le calcul des droits en vue d'une retraite anticipée. La procédure accélérée ne permet pas de solliciter d'autres droits auprès de la MDPH (AAH, carte mobilité inclusion, orientation vers un ESRP...).

Demandes de RQTH et de RQTH accélérée

1	2	3	4	5	6
Situation du salarié	Risque de désinsertion	Dépôt de la demande	Étude de la demande	Droits ouverts	Octroi de la RQTH
PROCÉDURE CLASSIQUE					
Salarié ayant ou non déjà eu une RQTH	**Pas d'urgence, pas de risque immédiat**	**Formulaire Cerfa n° 15692*01** (+ certificat médical, pièces usuelles)	**Délais habituels** (variables selon la MDPH)	**RQTH si éligible + possibilité d'autres droits** (AAH, CMI, orientation ESRP...) **+ évaluation du taux d'incapacité**	**Décision de la CDAPH**
PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE					
Salarié n'ayant jamais eu de RQTH	**Risque majeur, situation d'urgence**	**Fiche médicale remplie uniquement par le médecin du travail** • **Fiche administrative du demandeur**	**Délais resserrés ≈ 1 à 2 mois**	**Ouverture exclusive de la RQTH** (pas d'AAH/ CMI/ESRP, pas d'évaluation du taux d'incapacité)	**Décision de la CDAPH**

Pour aller plus loin

Retrouver les documents suivants sur le site du PRITH : *Lien d'accès*

> Notice explicative de la procédure accélérée
> Fiche administrative
> Fiche médicale

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.

15. 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 (deux mois pour les apprentis et avant la prise de poste pour les mineurs et travailleurs de nuit) 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.
  > 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), si l'état de santé, l'âge, les risques professionnels auxquels le travailleur est exposé ou les conditions de travail le nécessitent (dont la condition de travailleur handicapé).
  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'inaptitude, 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. La visite de reprise n'est pas requise si le travailleur a bénéficié d'une visite de préreprise prévue à l'article L. 4624-2-4 dans les trente jours précédant sa reprise effective du travail et si lors de cette visite de préreprise, le médecin du travail a conclu qu'aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste ni aucune mesure d'aménagement du temps de travail n'était nécessaire en vue de la 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

16. 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		
Financeur	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 doit informer le salarié qu'il peut bénéficier d'une visite 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.

3.1 Outils d'analyse de la situation

17. 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 d'au moins trente jours.

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 Prévention de la Désinsertion Professionnelle.

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/***

3.1 Outils d'analyse de la situation

18. 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 ?

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, 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.

La visite a aussi pour objectif de sensibiliser le travailleur à certains enjeux de santé publique susceptibles d'affecter sa santé au travail, notamment aux facteurs de risques cardio-neuro-vasculaires mentionnés à l'article L. 1411-6-2 du code de la santé publique. Un dépistage précoce des maladies cardio-neuro-vasculaires et des maladies cardiaques structurelles est proposé au travailleur lors de cet examen.

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

19. 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		
Financeur	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 ergonome 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 ergonome 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'ergonomes en interne qui réaliseront les études ergonomiques.

3.1 Outils d'analyse de la situation

20. Les consultations médicales dans les Centres de Consultations de Pathologies Professionnelles et Environnementales (CRPPE)

De quoi s'agit-il ?

Les Centres de Consultation de Pathologies Professionnelles et Environnementales (CRPPE) sont des services hospitaliers spécialisés dans l'évaluation des liens pouvant exister entre la santé et les activités professionnelles ou l'environnement. En santé au travail, les champs d'expertises des CRPPE regroupent :

- Avis sur l'**origine professionnelle des maladies** : avis sur le lien entre l'exercice professionnel actuel ou passé et la ou les maladie(s) présentée(s) par un patient, en réalisant ou faisant réaliser si besoin des investigations complémentaires (bilans biologiques, imagerie, tests allergologiques...).

> Si l'origine professionnelle est avérée : les équipes apportent leur expertise sur la reconnaissance en maladie professionnelle ou demande d'indemnisation auprès d'autres organismes (FIVA, CIVEN, FIVP, ...) ; possibilité de rédiger le **certificat médical initial (CMI)**.

- **Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien en emploi,** CRPPE peuvent intervenir en collaboration et ou en complémentarité avec les Services de Prévention et de Santé au Travail pour favoriser le maintien en emploi du salarié.
  À titre d'exemple les CRPPE peuvent donner des conseils sur l'orientation professionnelle des salariés en prenant en compte les capacités restantes.

En santé-environnement, les CRPPE peuvent aussi donner un avis sur l'origine environnementale de symptômes ou de maladies.

Pour qui ?

Les CRPPE sont ouverts à toute personne désireuse d'un avis d'expert dès lors que des questions se posent entre l'état de santé et les activités professionnelles (ou l'environnement).

Comment y accéder ?

Les consultations peuvent être réalisées à la demande du patient, du médecin traitant, du médecin du travail ou d'un autre médecin spécialiste, voire de l'employeur lui-même. À noter que le centre réclame le plus souvent que le patient ait une lettre de son médecin (traitant, du travail, ...) expliquant le contexte pour accéder à ces consultations.

6 unités au sein du CRPPE d'Île-de-France

Hôpital Hôtel-Dieu
Site Paris Centre
Centre de Pathologies professionnelles et environnementales
1, place du Parvis de Notre-Dame
75004 PARIS
01 42 34 86 07 (ou 08)
accueil.pathopro.htd@aphp.fr

Hôpital Hôtel-Dieu
Centre du Sommeil et de la Vigilance
1, place du Parvis de Notre-Dame
75004 PARIS
01 42 34 89 89

Hôpital Lariboisière Fernand-Widal
Consultations de Pathologies professionnelles et de l'Environnement
Centre antipoison de Paris
200, rue du Faubourg Saint-Denis
75010 PARIS
01 40 05 43 28
ou 01 40 05 41 92
ou 01 40 05 42 01
cppe.fw@aphp.fr

Hôpital Avicenne
Unité fonctionnelle des pathologies professionnelles et environnementales
125, rue de Stalingrad
93000 BOBIGNY
01 48 95 51 36
uppe.avc@aphp.fr

Centre hospitalier intercommunal de Créteil
Service de Pathologies professionnelles et de l'Environnement
40, avenue de Verdun
94000 CRÉTEIL
01 57 02 21 04
pathopro@gmail.com

Hôpital Raymond-Poincaré (AP-HP)
Service de Pathologies Professionnelles et réinsertion
104, boulevard Raymond-Poincaré
92380 GARCHES
01 47 10 77 52
ou 01 71 14 49 40
elodie.choisy@aphp.fr
ou *pathopro-garches@aphp.fr*

3.1 Outils d'analyse de la situation

21. 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, régime agricole	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, MSA		
Financeur	L' Assurance Maladie (maintien des IJ), MSA		

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 ;

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

- Peut être réalisé durant 14 jours ou moins, en continu ou de façon fractionnée.
- Renouvelable une fois soit un maximum de 28 jours 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 des deux régimes, indemnisés par AM & MSA .
- Salariés du régime général et agricole (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).
- **Attention, les travailleurs indépendants ne sont pas concernés par l'essai encadré.**
- 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/ MSA

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.

21. L'essai encadré

- 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.
- Couverture du risque AT/Accident de trajet par l'Assurance Maladie/ MSA

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 et la MSA. 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.

Comment mettre en œuvre un essai encadré ?

- Si l'essai encadré est réalisé dans une entreprise autre que celle d'origine, le CSE de l'entreprise d'accueil doit faire l'objet d'une consultation préalable à la mise en œuvre d'EE.
- 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) ou à la MSA 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 transmises à l'instance de coordination au minimum un mois avant la date de début de l'action.

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*

3.1 Outils d'analyse de la situation

22. 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
Prescripteurs	Cap emploi, France Travail, mission locale, centre de gestion et employeur public ayant conventionnés avec le FIPHFP, employeurs ayant signé une convention de services avec l'Agefiph.		
Financeur	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 France Travail,
- 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

23. Subvention Prévention des risques ergonomiques

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Entreprises du régime général et les indépendants adhérant à l'assurance volontaire AT/MP	Non	Entreprises du régime général et les indépendants adhérant à l'assurance volontaire AT/MP
Attribution/ prescripteur	Chef d'entreprise ou son représentant légal		
Financeur	CRAMIF		

De quoi s'agit-il ?

Dans le cadre du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), l'Assurance Maladie - Risques professionnels propose de participer au financement d'un diagnostic ergonomique en entreprise. L'entreprise pourra bénéficier d'une ***subvention*** à hauteur de 70 % des investissements. L'objectif est d'analyser les situations de travail, les facteurs de risque présents et leurs déterminants (causes) afin de construire un plan d'actions visant à éliminer ces contraintes.

Par qui est-il effectué ?

Le diagnostic ergonomique doit être réalisé par une personne dite « compétente » au sein d'un organisme référencé.

L'intervenant choisi par l'entreprise doit relever de l'un des cas suivants (la prestation ne peut être sous-traitée) :

- ***liste des intervenants en prévention des TMS proposée par la CRAMIF*** ;
- être ergonome au sein d'un Service de Prévention en Santé au Travail (SPST) ;
- être intervenant dans la ***démarche ADAPT-BTP*** proposée par l'OPPBTP ;
- être chargé de mission ARACT ;
- être consultant inscrit comme ***Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP)*** auprès de la DREETS avec des compétences en ergonomie.

Pour qui ?

L'entreprise ou le travailleur indépendant devra répondre aux conditions d'éligibilité et fournir des documents administratifs ainsi que des documents permettant de justifier les investissements pour pouvoir prétendre à la subvention.

Comment y accéder ?

Pour **les travailleurs indépendants**, les demandes doivent être réalisées par mail à votre ***caisse régionale de rattachement***. Le versement de la subvention sera réalisé après vérification des pièces justificatives demandées.

Pour les entreprises, les demandes de subvention doivent être réalisées en ligne via votre compte entreprise sur ***net-entreprises.fr*** (rubrique Votre entreprise > Demander une subvention).

Pour plus d'informations

> **Appelez le 36 79 (service gratuit + prix appel)**
> ***aidesfinancieres.cramif@assurance-maladie.fr*** (Protection des données)
> **Simulateur éligibilité au FIPU :** ***https://view.genially.com/6748301b39942a7081ae3032***
> **Tuto** ***Demander une subvention en ligne***

3.1 Outils d'analyse de la situation

24. Les appuis spécifiques par type de handicap

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	BOE ou ayant déposé une demande de RQTH à la MDPH
Attribution	Cap emploi, France Travail, Missions Locales, Employeurs privés, Employeurs publics Pour la Fonction publique : l'ensemble des employeurs publics et les centres de gestion conventionnés avec le FIPHFP		
Financeur	Agefiph, FIPHFP		

De quoi s'agit-il ?

Objectifs

Apporter un appui expert au conseiller à l'emploi, référent de parcours permettant d'identifier précisément les conséquences du handicap au regard du projet professionnel de la personne et les moyens de le compenser quelle que soit l'étape du parcours professionnel.

Modalités

Le prestataire expert du handicap (visuel, auditif, moteur/maladies chroniques invalidantes, les troubles neurodéveloppementaux, et psychique) peut être mobilisé auprès du conseiller référent pour :

- Identifier des techniques de compensation dans le cadre de la mise en œuvre de son 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.

Les appuis spécifiques sont ponctuels, indépendants les uns des autres et mobilisables toutes ou partiellement en fonction des besoins.

Pour qui ?

- Toute personne handicapée (bénéficiaires de l'obligation d'emploi, qui est demandeurs d'emploi, salariés, alternants, travailleurs non-salariés, agents de la Fonction Publique, stagiaires de la formation professionnelle)
- les employeurs (publics et privés) ou organisme de formation peuvent bénéficier des appuis spécifiques.

Comment y accéder ?

Les appuis spécifiques sont prescrits par le conseiller ***Cap Emploi***, France Travail ou Mission Locale mais également par les employeurs privés et publique, les plateformes de l'emploi accompagné et le dispositif Comète.

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

25. 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, France Travail		
Financeur	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 France Travail, ***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 de l'Agefiph peuvent être sollicitées de façon rétroactive, sans dépasser un délai de 6 mois entre le démarrage de l'action et le dépôt de la demande.

Cette disposition ne s'applique pas à l'aide au parcours vers l'emploi. Pour les autres aides, cette disposition est valable à partir du 1er janvier 2024 pour les actions engagées à compter de cette date.
Pour autant, il est conseillé de déposer la demande en amont de l'action et d'attendre le retour de la prise en charge de l'Agefiph avant d'engager des frais.

Pour qui ?

Les personnes

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

25. Les aides de l'Agefiph

- 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

26. 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)		
Financeur	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

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

Escavie est le centre de ressources de la Cramif dédié au handicap, ouvert aux professionnels et aux particuliers. **Escavie assure une mission de service public et accueille toute personne sans critère d'âge ni d'affiliation à un régime de couverture sociale.**
Une équipe de professionnels spécialisés (ergothérapeutes, ergonome, médecins et documentaliste) intervient auprès des professionnels, des personnes en situation de handicap et de leur entourage.

Les missions

Les missions d'Escavie s'articulent autour de 3 axes :
- Évaluer, conseiller, orienter, les personnes vivant avec un handicap et leur entourage.
- Proposer des solutions de compensation (techniques et organisationnelles) dans la sphère privée, scolaire et professionnelle.
- Former les professionnels.
- Offrir des consultations de médecine physique et de réadaptation (MPR) pour la délivrance du certificat d'aptitude à la conduite aux véhicules pour personnes en situation de handicap (VPH) résidant à Paris.

Les domaines d'expertise

Les équipes interviennent sur les thématiques suivantes :
- L'insertion et le maintien en emploi
- Les aides à la marche, VPH, transferts
- La vie quotidienne
- L'aménagement du logement
- La vision et l'audition, possibilité de rendez-vous en langue des signes françaises (LSF)
- Les troubles du neurodéveloppement.

Les actions en faveur du maintien en emploi

Escavie est un acteur important de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle.
L'équipe propose de rechercher des solutions techniques et organisationnelles, dans le champ de la compensation du handicap moteur, sensoriel et cognitif en collaboration étroite avec les partenaires du maintien en emploi et de l'insertion professionnelle (Service de prévention et de Santé au Travail, Comète, Cap emploi, centres de formation...).
L'objectif des interventions est d'analyser la situation de travail des personnes, d'étudier les contraintes posturales, environnementales, matérielles et organisationnelles rencontrées. Des essais d'équipements et d'aides- techniques sont réalisés dans nos espaces d'exposition et des mises en situation sont possibles. Des conseils et recommandations sont formulés afin de permettre aux personnes de reprendre ou d'exercer leur activité dans de meilleures conditions.
Dépliant offre maintien en emploi

Les actions de formation

Escavie propose des actions de formation et de sensibilisation auprès des professionnels œuvrant dans le domaine du handicap :
- des ateliers thématiques
- des ateliers techniques
- des modules de formation à la demande
- des sessions d'information et de sensibilisation
- des journées conférence

Dépliant formation

Les espaces d'évaluation, d'exposition et de réception (sur rendez-vous uniquement)

Escavie 75
14 ter, rue de Tanger
75019 PARIS
01 40 05 67 51

Contact

Besoin d'informations complémentaires ? Vous pouvez nous contacter par mail à l'adresse suivante :
> ***escavie.cramif@assurance-maladie.fr.***

3.2 Outils pour l'aménagement du poste de travail

28. Les aides de l'Assurance Maladie (aménagement de poste de travail d'un salarié : subvention Prévention des risques ergonomiques)

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Entreprises du régime général et les indépendants adhérant à l'assurance volontaire AT/MP	Non	Entreprises du régime général et les indépendants adhérant à l'assurance volontaire AT/MP
Attribution/ prescripteur	Médecin du travail		
Financeur	CRAMIF		

De quoi s'agit-il ?

L'Assurance Maladie - Risques professionnels propose de participer au financement d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail d'un salarié s'inscrivant dans une démarche de prévention de la désinsertion professionnelle.

Par qui la demande est-elle effectuée ?

Le médecin du travail devra compléter une attestation incluant le volet « Proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail » (correspondant au format de l'annexe 4 issue de l'arrêté du 16 octobre 2017 – Ministère du Travail).

L'employeur devra fournir une attestation justifiant que le salarié, concerné par cette demande de subvention, occupe un poste exposé aux facteurs de risques ergonomiques.

Montant de la subvention

L'entreprise pourra bénéficier de la subvention à hauteur de 70 % des investissements réalisés dans la limite :

- d'un plafond de 25 000 € pour financer des aménagements de poste de travail pendant la période 2024-2027 ;
- d'un plafond maximal de 75 000 € pour les entreprises de -200 salariés et de 25 000 € pour les entreprises de + 200 salariés, pendant la période 2024-2027, tous types d'investissement confondus.

NB : l'AM ne délivre la subvention qu'après paiement de la facture

Pour qui ?

L'entreprise ou le travailleur indépendant devra répondre aux conditions d'éligibilité et fournir des documents administratifs ainsi que des documents permettant de justifier les investissements pour pouvoir prétendre à la subvention.

Comment y accéder ?

Pour **les travailleurs indépendants**, les demandes doivent être réalisées par mail à votre ***caisse régionale de rattachement***.
Le versement de la subvention sera réalisé après vérification des pièces justificatives demandées.
Pour **les entreprises**, les demandes de subvention doivent être réalisées en ligne via votre ***compte entreprise*** sur ***net-entreprises.fr*** (rubrique Votre entreprise > Demander une subvention).

Pour plus d'informations

> **Appelez le 36 79 (service gratuit + prix appel)**
> ***aidesfinancieres.cramif@assurance-maladie.fr***
> **Simulateur éligibilité au FIPU :** ***https://view.genially.com/6748301b39942a7081ae3032***
> **Tuto :** ***Demander une subvention en ligne***

3.3 Dispositifs d'aménagement du temps de travail

29. 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		
Financeur	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) peut être proposé aux personnes d'emblée ou à l'issue d'un arrêt de travail. Il permet une reprise de travail progressivement avec l'aménagement du temps de travail (en jours et/ou en heures). Le TPT est prescrit par le médecin traitant. Pour sa mise en œuvre, il faut un avis favorable du médecin conseil de l'Assurance Maladie, du médecin du travail et de l'employeur.

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.

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

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***.
- 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

30. 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, MSA pour le régime agricole		

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 1er 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 cumulable 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

30. La pension d'invalidité

Salarié : montants des pensions d'invalidité au 1er janvier

Catégorie de pension	Calcul de la pension en % sur la base du salaire annuel moyen perçu pendant les 10 meilleures années d'activité	Montant mensuel minimum	Montant mensuel maximum
Pension d'invalidité de 1re catégorie	30 %	338,31 €	1 201,50 €
Pension d'invalidité de 2e catégorie	50 %	338,31 €	2 002,50 €
Pension d'invalidité de 3ecatégorie	50 % + majoration pour tierce personne	338,31 € + 1 298,44 €	2 002,50 € + 1 376 € /mois

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

31. 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		
Financeur	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

32. 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			
Financeur			

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 un salarié présentant un handicap sévère ;
- Travailleur non Salarié (TNS) pour lui-même.

Comment y accéder ?

L'employeur ou le TNS doit constituer une demande de Reconnaissance de la lourdeur du handicap au moyen du formulaire spécifique qu'il envoie à l'Agefiph ***https://www.agefiph.fr/aides-financieres/aide-liee-la-reconnaissance-de-la-lourdeur-du-handicap***. Ce document doit présenter l'aménagement optimal mis en place et objectiver le montant des charges supportées par l'entreprise. Il doit décrire les tâches réalisées par la personne handicapée et la charge supplémentaire générée une fois les aménagements du poste de travail effectuées.

Depuis le 1er 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.

33. 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			
Financeur	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

34. 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 1er 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

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

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Régime général, MSA	Oui	Salarié en arrêt de travail reconnu ou non BOE mais en risque d'inaptitude 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, MSA		
Financeur	L'Assurance Maladie (IJ-CRPE) et l'employeur (salaire) Convention tripartite (CPAM /employeur/salarié), MSA		

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** (salarié, CPAM, employeur) qui va détailler les modalités de réalisation (poste occupé, tuteur, formation, durée, lieu, rémunération et bilan...)
- La CPAM ou la MSA 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'inaptitude 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 :
avenant 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

36. 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 le service public de l'emploi (France Travail, Cap emploi, Mission locale)		
Financeur	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 France Travail, 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

36. L'Emploi Accompagné

troubles, évolution de l'environnement de travail...).

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 France Travail, 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 (France Travail, 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

37. 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).		
Financeur			

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 lorsque le handicap est un frein à l'évolution.
- **Avenir Actifs Île-de-France** ;
- **France Travail** pour les demandeurs d'emploi ;
- **Les Missions locales** pour les jeunes.

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

38. 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 évènements (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 10e arrondissement
209, rue Lafayette
75010 PARIS
01 84 83 07 00

Point Paris Emploi du 18e 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

39. 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			
Financeur	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

40. 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 demandeurs d'emploi, en emploi, en arrêt de travail)
Prescripteur	France Travail, Missions Locales, Cap emploi, les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), à l'exception des ETTI : entreprises d'insertion (EI), associations intermédiaires (AI), ateliers chantiers d'insertion (ACI). Les conseils départementaux, par l'intermédiaire de leurs présidents Les organismes proposant des actions de préparation à l'apprentissage.		
Financeur	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

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

Focus salarié en arrêt de travail

Sous conditions, un salarié en arrêt peut effectuer une immersion professionnelle dans une autre entreprise

- Compatibilité de sa santé
- Périodes de sorties autorisées par le médecin prescripteur de l'arrêt
- Obtention de l'accord de la Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (CPDP) de son département et/ou celui de de son médecin traitant/prescripteur de l'arrêt de travail.

Cela peut lui permettre de réfléchir à un nouveau projet professionnel plus adapté à sa situation, notamment en cas de risque de licenciement pour inaptitude.

Pour s'informer

Demandeurs d'emploi	Salariés
Un conseiller France Travail, Cap emploi ou Mission Locale *https://immersion-facile.beta.gouv.fr/*	Un conseiller Cap emploi

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

41. 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).		
Financeur	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

42. 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		
Financeur	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 Outils d'aide à la remobilisation

43. Prescri'Forme

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Régime général	Non	Tous publics (BOE et non BOE)
Attribution/ prescripteur	Médecin traitant		
Financeur	ARS		

De quoi s'agit-il ?

Le dispositif Prescri'Forme permet de :
- Développer la prescription de l'activité physique par les professionnels de santé,
- Développer le recours à l'offre médico sportive régionale,
- Multiplier l'offre d'activités physiques adaptées en développant la compétence des éducateurs sportifs,
- Créer de nouveaux liens entre patients / éducateurs / médecins et permettre un partage des informations.

Trois particularités franciliennes par rapport au cadre législatif :
- La possibilité de prescription est étendue aux médecins de toute spécialité, libéraux et hospitaliers ;

Un numéro d'appel régional pour les médecins d'Île-de-France :
01 60 74 64 05

Pour qui ?

Le dispositif Prescri'Forme donne la possibilité au médecin traitant de prescrire de l'activité physique adaptée à ses patients en affection de longue durée (ALD), mais également souffrant d'obésité et d'hypertension artérielle. Ce programme régional met en lien les acteurs de la santé, les clubs sportifs et les Franciliens via la plateforme ***prescriforme.fr***.

Comment y accéder ?

Avant votre rendez-vous avec le médecin de votre choix, préparez votre consultation et faites gagner un temps précieux à votre médecin en remplissant ce ***questionnaire***.

Pour aller plus loin

> ***Guide pratique patient***
> ***Guide pratique médecin***
> ***Carnet du suivi du patient***

3.7 Dispositifs de formation

44. Le compte personnel de formation (CPF)

	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		
Financeur	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 1er 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, France Travail.
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.

3.7 Dispositifs de formation

45. Le Compte Professionnel de Prévention (C2P)

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Régime général et régime agricole	Non	Tous publics (BOE et non BOE)
Attribution/ prescripteur	Employeur		
Financeur	Financé par la branche AT-MP du régime général de la sécurité sociale		

De quoi s'agit-il ?

Le C2P (Compte Professionnel de Prévention) permet aux salariés exposés à des **facteurs de risques professionnels de cumuler des points** en fonction de leur exposition. Ces points peuvent être cumulés sans limite puis utilisés pour **anticiper un départ à la retraite, financer une formation ou une reconversion ou aménager le temps de travail...**
Les **points sont alimentés chaque année** après déclaration de l'employeur et restent acquis jusqu'au départ à la retraite ou leur utilisation.
L'objectif est de contribuer à réduire les effets de l'exposition aux risques professionnels en favorisant la formation et en réduisant le temps d'exposition.

Pour qui ?

- Les salariés du régime général ou de la mutualité sociale agricole (MSA)
- Les salariés employés par une personne publique avec un contrat de droit privé

Les conditions ?

- Avoir un contrat de travail d'une durée supérieure ou égale à 1 mois
- Être en CDD, CDI, Intérimaire ou contrat spécifique (apprentissage)

Évaluation et facteurs de risques :

Les seuils de pénibilité sont définis en croisant un critère d'intensité et un critère de durée.
L'évaluation de l'employeur se base sur l'atteinte de ces critères d'intensité et de durée sur l'année. L'exposition du salarié est appréciée en moyenne sur l'année, dans les conditions habituelles de travail et après application des mesures de protection individuelle et collective.

Comment déclarer un salarié exposé ?

La déclaration s'effectue via la DSN soit via :
Votre logiciel de paie (s'il propose la fonctionnalité)
Le site net-entreprise.fr
Un oubli ou une erreur en faveur du salarié ? L'entreprise dispose de trois ans pour rectifier la déclaration via la DSN.
En défaveur du salarié, l'employeur peut procéder à la correction via la DSN au plus tard le 5 ou 15 avril de l'année qui suit l'année d'exposition concernée.

Comment utiliser les points ?

- Les 20 premiers points sont destinés à la formation et la reconversion professionnelle.
- Les points suivants peuvent être utilisés pour une ou plusieurs situations suivantes :
- Validation de trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse permettant de partir jusqu'à 2 ans avant l'âge légal de départ à la retraite,
- Bénéficier d'un aménagement de temps de travail sans perte de salaire,
- Financement de formation
- Reconversion professionnelle pour accéder à un poste ou emploi moins ou non exposé aux facteurs de risques professionnels.

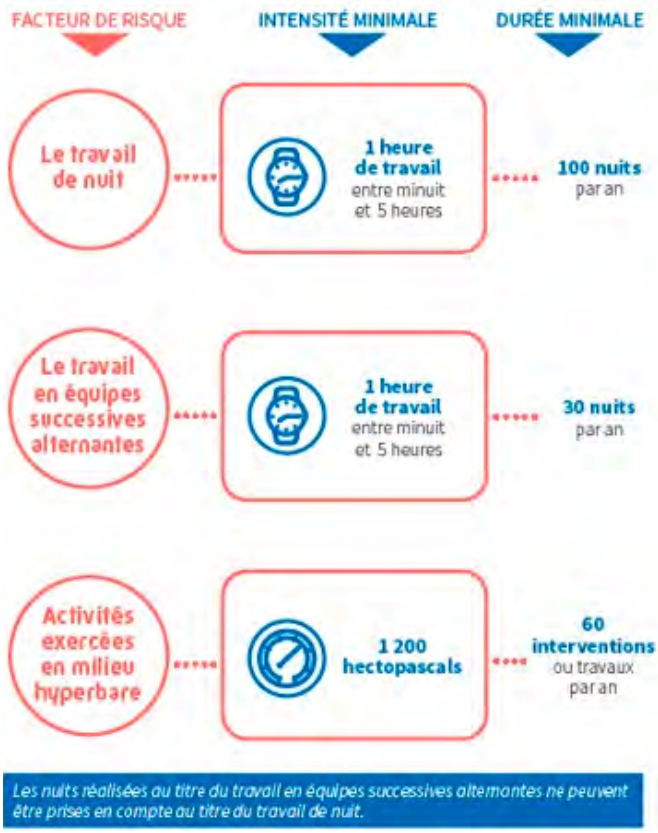
Pour accéder aux points C2P,
Ouvrir son espace personnel

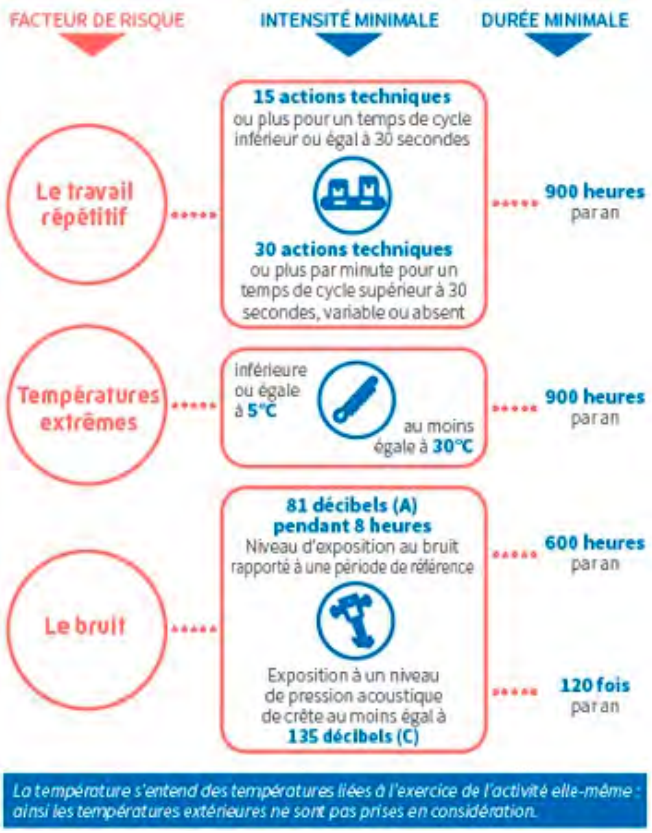
Pour plus d'informations

Appelez le 36 82

3.7 Dispositifs de formation

45. Le Compte Professionnel de Prévention (C2P)





3.7 Dispositifs de formation

46. Aide à l'adaptation des situations de formation

Objectifs

Cette aide a pour objectif de financer les adaptions nécessaire à la sécurisation du parcours de formation de l'apprenant en situation de handicap.

Pour qui ?

Les organismes prestataires d'actions concourant au développement des compétences : Les organismes de formation (hors ESRP et ESPO). Les Centres de formation par l'apprentissage (CFA). Les prestataires de bilans de compétences et de validation des acquis d'expérience (VAE).

Modalités

L'aide est accordée en stricte compensation du handicap, sur la base d'une évaluation des besoins de l'apprenant donnant lieu à un plan individualisé de compensation portant sur la durée de la formation ou le cas échéant, l'année de formation (pour les formations sur plusieurs années).

Comment y accéder ?

La demande d'aide est réalisée par le référent handicap de l'organisme demandeur et/ ou le référent de parcours, opérateur CEP/Cap emploi dans le cadre du maintien en emploi.

https://www.agefiph.fr/aides-financieres/aide-ladaptation-des-situations-de-formation

3.7 Dispositifs de formation

47. Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non Possible pendant l'arrêt de travail sous réserve d'un accord de l'Instance coordination PDP de la CRAMIF	Salariés en CDI, CDD, intérimaire, intermittents du spectacle ayant une ancienneté suffisante
Prescripteur	Pas de prescription à avoir		
Financeur	Transitions pro		

De quoi s'agit-il ?

Objectifs

Permettre aux salariés de suivre une formation certifiante (RNCP ou Répertoire spécifique) pour changer de métier tout en conservant son salaire et en bénéficiant d'une prise en charge des coûts pédagogiques de sa formation.

Ce dispositif suppose que le salarié soit à l'initiative de la démarche et qu'il ait élaboré au préalable un projet professionnel.

Pour qui ?

Public

Salariés du privé (CDI, CDD, intermittents, intérimaires), ancienneté exigée :

- **CDI :** 24 mois d'ancienneté (dont 12 mois dans la même entreprise).
- **CDD :** 24 mois sur 5 ans et 4 mois en CDD sur les 12 derniers mois.
- **Intérimaires :** 1 600 heures dans la branche, dont 600 heures chez la même ETT sur 18 mois.
- **Intermittents :** 220 jours/cachets sur 2 à 5 ans.

Comment y accéder : les étapes ?

- Élaborer son projet professionnel, seul ou en étant accompagné (CEP ou bilan de compétences).
- Identifier une formation certifiante (inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique) en vue de changer de métier et qui sera assurée par un organisme de formation certifié Qualiopi.
- Demander une autorisation d'absence à son employeur lorsqu'on est en CDI et que la formation est prévue sur son temps de travail (à temps partiel ou à temps plein).
- Communiquer à Transitions pro son dossier complet avec les différents volets selon sa situation (volet salarié, volet organisme de formation, volet employeur si en CDI et sur temps de travail) en respectant les délais imposés par Transitions pro.
- La demande doit être déposée au Transitions pro de son lieu de résidence ou de son lieu de travail.
- Une fois reçue, la demande est examinée par la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR) qui délivrera au salarié un accord de financement ou un refus de sa demande.

3.7 Dispositifs de formation

48. Le PTP FIPU – Fonds Individuel de Prévention de l'Usure Professionnelle

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Régime général uniquement	Non Possible pendant l'arrêt de travail sous réserve d'un accord de l'Instance coordination PDP de la CRAMIF	Salariés en CDI, CDD, intérimaires et intermittents du spectacle concernés par des facteurs d'usure à leur poste (selon conditions d'ancienneté)
Prescripteur	Pas de prescription à avoir		
Financeur	Fonds de Prévention de l'Usure Professionnelle via l'intermédiation de Transitions pro		

De quoi s'agit-il ?

Objectifs

Prévenir les effets de l'usure professionnelle en permettant aux salariés exposés à des conditions de travail génératrices d'usure d'accéder à une formation pour se reconvertir vers un métier où ils ne seront pas exposés aux facteurs d'usure professionnelle. Ce dispositif repose sur les mêmes règles d'éligibilité que le PTP.

Pour qui ?

Public

- **Salariés du privé** (CDI, CDD, intermittents, intérimaires), ancienneté exigée :
  CDI : 24 mois d'ancienneté (dont 12 mois dans la même entreprise)
  CDD : 24 mois sur 5 ans et 4 mois en CDD sur les 12 derniers mois
  Intérimaires : 1 600 heures dans la branche, dont 600 heures chez la même ETT sur 18 mois
  Intermittents : 220 jours/cachets sur 2 à 5 ans

- **Exposés à des facteurs de risques ergonomiques d'usure professionnelle.**

- **Et souhaitant se diriger vers un métier non exposé à de l'usure professionnelle**

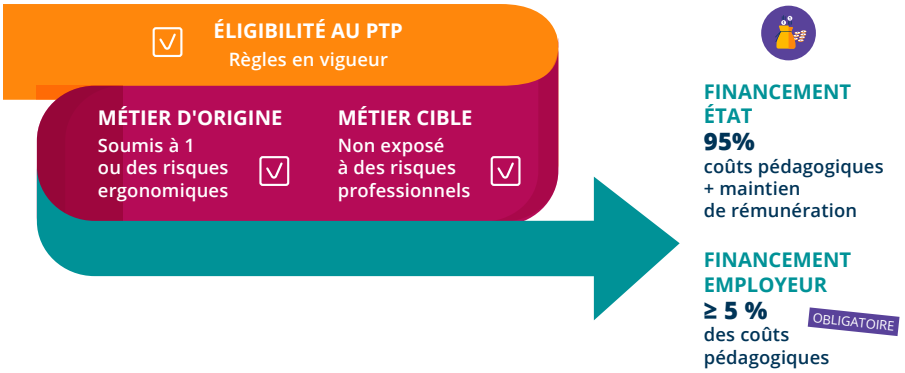
3 facteurs identifiés : postures pénibles, manutentions manuelles de charges, vibrations mécaniques.

Comment y accéder : les étapes ?

- Identifier les signes d'usure professionnelle dans les conditions de travail de son métier (avec l'aide du CEP, du médecin du travail, d'un référent RH, etc.)
- Élaborer un projet professionnel de reconversion ou d'évolution vers un métier non exposé à des facteurs d'usure professionnelle
- Trouver une formation adaptée (certifiante ou qualifiante)
- Obtenir un cofinancement de son employeur à hauteur de 5 % des frais de la formation (pour les salariés en CDI)
- Monter un dossier PTP à déposer auprès de Transitions Pro
- Attendre la décision de la CPIR qui validera ou non le financement.

Chaque dossier fait l'objet d'une vérification préalable d'éligibilité par les Transitions Pro qui recontacte le salarié et l'employeur en cas de besoin

Les étapes du PTP sur le budget FIPU



3.7 Dispositifs de formation

49. PUR – Prévention Usure Reconversion

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non Possible pendant l'arrêt de travail sous réserve d'un accord de l'Instance coordination PDP de la CRAMIF	Détenteur d'un compte C2P. Salariés en CDI, CDD, intérimaire, intermittents du spectacle ayant une ancienneté suffisante
Prescripteur	CEP obligatoire		
Financeur	Compte C2P et Transitions pro		

De quoi s'agit-il ?

Objectifs

Permettre à un salarié titulaire d'un compte C2P (Compte Professionnel de Prévention) de réaliser :

- un bilan de compétences,
- une VAE
- une action de formation en vue de se reconvertir vers un métier non exposé à de l'usure professionnelle.

Pour qui ?

Public

- **Salariés du privé** (CDI, CDD, intermittents, intérimaires), ancienneté exigée :
  CDI : 24 mois d'ancienneté (dont 12 mois dans la même entreprise)
  CDD : 24 mois sur 5 ans et 4 mois en CDD sur les 12 derniers mois
  Intérimaires : 1 600 heures dans la branche, dont 600 heures chez la même ETT sur 18 mois
  Intermittents : 220 jours/cachets sur 2 à 5 ans

- **Titulaire d'un compte C2P**

- **Et dans le cas d'une action de formation, souhaitant se diriger vers un métier non exposé à de l'usure professionnelle ou à de la pénibilité**

Comment y accéder : les étapes ?

- Être titulaire d'un compte C2P.
- Être accompagné par un opérateur CEP (obligatoire).
- Télécharger son attestation de points C2P mobilisables.
- Identifier une structure de bilan de compétences ou de VAE ou un organisme de formation Qualiopi.
- Déposer un dossier PUR auprès de Transitions Pro.
- Examen du dossier par la CPIR. Si les points C2P sont suffisants, acceptation automatique par la commission d'engagement.

3.7 Dispositifs de formation

50. Démission-Reconversion

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	Salariés en CDI depuis au moins 5 ans sans interruption ou 1300 jours au cours des 60 derniers mois
Prescripteur	Passage par le CEP obligatoire		
Financeur	Assurance chômage		

De quoi s'agit-il ?

Objectifs

Donner la possibilité à un salarié en CDI de **démissionner** tout en percevant l'allocation chômage, à condition de poursuivre un **projet de reconversion professionnel réel et sérieux** impliquant soit une création ou une reprise d'entreprise soit une formation.

Pour qui ?

Public

Salariés en CDI depuis au moins **5 ans sans interruption ou 1 300 jours au cours des 60 derniers mois**, souhaitant changer de métier ou créer/reprendre une entreprise.

Comment y accéder : les étapes ?

- Élaborer un projet de reconversion avec l'appui d'un conseiller CEP (obligatoire.)
- Déposer sa demande à Transitions Pro qui attestera du caractère réel et sérieux du projet du salarié démissionnaire.
- S'inscrire à France Travail dans les 6 mois qui suivent l'obtention de l'attestation du caractère réel et sérieux du projet remis par Transitions Pro.
- Mettre en œuvre les démarches prévues dans son projet une fois inscrit à France Travail.

3.7 Dispositifs de formation

51. 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		
Financeur	L'Assurance Maladie finance les frais de fonctionnement des ERSP via l'Agence régionale de santé. Les stages en ERSP 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.

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

51. Établissements et services de réadaptation professionnelle (ESRP)

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

52. 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***

53. Branche de l'intérim

Le Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT) a développé un service spécifique SOS Accident du travail à destination des personnes en situation d'accidents de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, 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 Service de Conseil Social au sein du service social, à la demande de l'intérimaire ou de sa famille ou sur la base des signalements transmis par AG2R, le gestionnaire du contrat de prévoyance recommandé par les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire et par les gestionnaires des autres contrats de prévoyance.

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.
- 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

53. Branche de l'intérim

adapté à l'état de santé de l'intérimaire).
- **Des aides financières** visant à renforcer la prévention de la désinsertion sociale et professionnelle sont également mises en place et peuvent être utilisées par 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 Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire (FPETT)** via son Pôle Reconversion en lien avec les équipes du FASTT et d'AKTO, opérateur de compétences des branches professionnelles des services, peut également intervenir par le biais du financement de bilans de compétences reconversion ou du Contrat d'Alternance Reconversion (CAR), dispositifs spécifiques de la branche du Travail Temporaire.

Pour aller plus loin

> ***https://www.sante-securite-interim.fr/#section4***

54. 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

> ***www.oeth.org***

55. 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 :

- **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.

- **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.

- **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.
coachingemploi75@ligue-cancer.net
01 45 00 00 17

Pour aller plus loin

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

56. 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
+33 (0)6 50 96 35 85

Pour aller plus loin

> ***https://www.handisport.org/***

PRITH
île-de-france

Le maintien en emploi des seniors



57. Maintien en emploi des seniors

Base législative : Loi n°2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés (ANI du 14 novembre 2024 et du 25 juin 2025)

De quoi s'agit-il ?

Nouvelles obligations et dispositifs issus de la transposition des accords nationaux interprofessionnels de 2024 et 2025, visant à favoriser le maintien en emploi et l'aménagement des fins de carrière des salariés expérimentés. Ces mesures concernent aussi bien les salariés que les employeurs.

Pour qui ?

- Selon le dispositif : en général 57 ans et plus, ou 60 ans
- Employeurs : obligation de négocier pour les entreprises ≥ 300 salariés
- Branches professionnelles

Les dispositifs clés

1. Contrat de Valorisation de l'Expérience (CVE)

CDI expérimental (5 ans) ouvert aux demandeurs d'emploi inscrits à France Travail âgés de 60 ans et plus (ou 57 ans sur accord de branche), n'ayant pas de retraite à taux plein et n'ayant pas travaillé dans l'entreprise dans les 6 mois précédents. L'employeur est exonéré temporairement de la contribution patronale de 30 % sur l'indemnité de mise à la retraite pendant 3 ans.

2. L'entretien de parcours professionnel (ex-entretien professionnel)

Nouveau nom, nouveau rythme : dès la 1ère année d'embauche, puis tous les 4 ans (état récapitulatif tous les 8 ans). Contenu enrichi : compétences, besoins de formation, reconversion interne ou externe, CPF. Peut déclencher une obligation d'abondement du CPF du salarié en cas de manquement de l'employeur. Cet entretien doit aussi avoir lieu au retour de certains congés tels que le congé de maternité. En outre, deux entretiens doivent être tenus à des moments clés de la vie professionnelle : dans les 2 mois après la visite médicale de mi-carrière (45 ans), et dans les 2 ans qui précèdent les 60 ans du salarié.

3. Obligation de négocier dans les branches et entreprises ≥ 300 salariés sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge

Au moins tous les 4 ans (3 ans au niveau de la branche), sur : recrutement des seniors, maintien dans l'emploi, aménagement des fins de carrière (dont accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel), transmission des savoirs et des compétences.

4. Retraite progressive facilitée

Accessible dès 60 ans (contre 62 ans auparavant) et à condition d'avoir validé au moins 150 trimestres. Le refus de l'employeur est limité à la justification d'une incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise. Il est possible d'affecter l'indemnité de départ à la retraite au maintien de rémunération en temps partiel (par accord d'entreprise ou de branche).

5. Nouveau dispositif de reconversion professionnelle (en vigueur au 1er janvier 2026)

Fusion de Transco et Pro-A en une période de reconversion : financement d'une certification professionnelle avec garantie de réintégration en cas d'échec. Piloté par Certif'Pro (transfert du PTP de France compétences à Certif'Pro au 1er janvier 2027).

Point de vigilance

- Le nouveau dispositif de reconversion (fusion Transco/Pro-A) entre en vigueur au 1er janvier 2026.
- Le transfert du PTP à Certif'Pro est prévu au 1er janvier 2027.
- Le CVE est expérimental pour une durée de 5 ans : sa pérennisation sera évaluée.

PRITH
île-de-france

Le maintien en emploi des Travailleurs indépendants



58. 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 à 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

58. 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

- **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

AS
Appuis spécifiques

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

ORP
Orientation professionnelle

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

Contacts des acteurs en région Île-de-France

Répartition territoriale des SPST en IDF

	SPSTI	75	77	78	91	92	93	94	95	Territoires couverts en IDF
1	ACMS	x	x	x	x	x	x	x	x	8
2	AMET	x					x	x	x	4
3	AMI	x		x		x	x	x		5
4	APST-BTP-RP	x		x	x	x	x	x	x	7
5	ASTE		x	x	x					3
6	CIAMT	x	x		x	x	x	x		6
7	CMIE-SEST- AMETIF => PREVLINK	x	x	x	x	x	x	x	x	8
8	EFFICIENCE Santé au travail	x		x	x	x	x	x	x	7
9	GIMAC				x			x		2
10	Horizon santé travail	x		x		x	x	x		5
11	IPAL	x						x	x	3
12	OSTRA	x	x	x	x	x	x	x		7
13	CMSM-SMESI => PREVEAM	x				x	x	x		4
14	SIMT		x				x			2
15	SIST BTP77		x							1
16	SIST Boulangerie-pâtisserie	x				x	x	x		4
17	THALIE santé	x	x	x	x	x	x	x	x	8

Points de vigilance

- *Les listes publiées sur le site **https://idf.drieets.gouv.fr/** sont actualisées dès lors que l'agrément a été notifié.*
- *Certains SPSTi interviennent à l'échelle infra-départementale (plusieurs communes ou sur une compétence professionnelle particulière par exemple).*

Vous trouverez par département le détail des compétences géographiques (et professionnelles) des SPSTI sur le site de la DRIEETS :

- Les services de santé au travail - Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (***DRIEETS***)

Services de Prévention et de Santé au Travail agréés pour Paris (75)		
ACMS Association Interprofessionnelle des Centres Médicaux et Sociaux de la région Île-de-France	*https://acms.asso.fr*	55, rue Rouget de Lisle 92158 SURESNES CEDEX 01 46 14 84 00
AMET Association pour la Prévention et la Médecine du Travail	*https://amet.org/*	13, rue Joseph et Étienne Montgolfier 93115 ROSNY-SOUS-BOIS 01 49 35 82 50
CIAMT Centre Inter-entreprises et Artisanal de Médecine du Travail	*https://www.ciamt.org/*	26, rue Marbeuf - 75008 PARIS 01 40 74 00 14
PREVLINK Santé au travail	*https://www.prevlink.com/*	80, rue de Clichy - 75009 PARIS 01 49 70 84 84
PREVEAM	*https://preveam.fr/*	8, rue Montesquieu - 75001 PARIS 01 42 61 56 18
EFFICIENCE Santé au travail	*https://www.efficience-santeautravail.org/*	175, rue Marcadet - 75018 PARIS 01 53 41 80 00
HORIZON SANTÉ TRAVAIL	*https://www.horizonsantetravail.fr/*	17-25 avenue du Maréchal Joffre 92022 NANTERRE CEDEX 01 41 37 82 82
IPAL	*https://www.ipal.fr/index.php*	8, rue du Port aux Lions 94220 CHARENTON 01 43 68 28 68
OSTRA Objectif Santé Travail	*https://www.objectifsantetravail.fr/*	3-4, allée de Pomone 78100 SAINT-GERMAIN-EN-LAYE 01 39 04 27 37
SISTBP (BOULANGERIE-PÂTISSERIE) Service Interentreprises de Santé au Travail de la Boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie de Paris et région parisienne	*http://www.sp-boulangerieparis.fr/contact/*	35, rue Étienne Marcel - 75001 PARIS 01 42 36 31 70
THALIE SANTÉ	*https://thalie-sante.org/*	6 rue de Berri - 75008 PARIS 01 49 27 60 00

Services de Prévention et de Santé au Travail agréés pour la Seine-et-Marne (77)		
ACMS Association Interprofessionnelle des Centres Médicaux et Sociaux de la région Île-de-France	***https://acms.asso.fr***	55, rue Rouget de Lisle 92158 SURESNES CEDEX 01 46 14 84 00
ASTE Association pour la Santé au Travail en Essonne	***https://www.santetravailessonne.fr/***	22, rue Lavoisier - ZAC de Montévrain 91542 MENNECY CEDEX 01 60 88 83 83
CIAMT Centre Inter-entreprises et Artisanal de Médecine du Travail	***https://www.ciamt.org/***	26, rue Marbeuf - 75008 PARIS 01 40 74 00 14
PREVLINK Santé au travail	***https://www.prevlink.com/***	80, rue de Clichy - 75009 PARIS 01 49 70 84 84
OSTRA Objectif Santé Travail	***https://www.objectifsantetravail.fr/***	3-4, allée de Pomone 78100 SAINT-GERMAIN-EN-LAYE 01 39 04 27 37
SIMT Service Interprofessionnel de Médecine du Travail de Seine-et-Marne	***https://www.simt.fr/***	4, avenue Christian Doppler 77700 SERRIS 01 60 23 96 96
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	***https://www.sistbtp-77.fr/***	BP 15 77004 MELUN CEDEX 01 64 87 66 63
THALIE SANTÉ	***https://thalie-sante.org/***	6 rue de Berri - 75008 PARIS 01 49 27 60 00

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	*https://acms.asso.fr*	55, rue Rouget de Lisle 92158 SURESNES CEDEX 01 46 14 84 00
APST- BTP-RP Association Paritaire de Santé au Travail du Bâtiment et des Travaux Publics de la région parisienne	*https://www.apst.fr*	110, avenue du Général Leclerc 92340 BOURG-LA-REINE 01 46 83 50 20 / 01 46 83 83 83 01 46 83 50 02
PREVLINK Santé au travail	*https://www.prevlink.com/*	80, rue de Clichy - 75009 PARIS 01 49 70 84 84
EFFICIENCE Santé au travail	*https://www efficience-santeautravail.org/*	175, rue Marcadet - 75018 PARIS 01 53 41 80 00
HORIZON SANTÉ TRAVAIL	*https://www.horizonsantetravail.fr/*	17-25 avenue du Maréchal Joffre 92022 NANTERRE CEDEX 01 41 37 82 82
OSTRA Objectif Santé Travail	*https://www.objectifsantetravail.fr/*	3-4, allée de Pomone 78100 SAINT-GERMAIN-EN-LAYE 01 39 04 27 37
THALIE SANTÉ	*https://thalie-sante.org/*	6 rue de Berri - 75008 PARIS 01 49 27 60 00

Services de Prévention et de Santé au Travail agréés pour l'Essonne (91)		
ACMS Association Interprofessionnelle des Centres Médicaux et Sociaux de la région Île-de-France	*https://acms.asso.fr*	55, rue Rouget de Lisle 92158 SURESNES CEDEX 01 46 14 84 00
APST-BTP-RP Association Paritaire de Santé au Travail du Bâtiment et des Travaux Publics de la Région Parisienne	*https://www.apst.fr*	110, avenue du Général Leclerc 92340 BOURG-LA-REINE 01 46 83 50 20 / 01 46 83 83 83 01 46 83 50 02
ASTE Association pour la Santé au Travail en Essonne	*https://www.santetravailessonne.fr/*	22, rue Lavoisier ZAC de Montévrain 91542 MENNECY CEDEX 01 60 88 83 83
CIAMT Centre Inter-entreprises et Artisanal de Médecine du Travail	*https://www.ciamt.org/*	26, rue Marbeuf - 75008 PARIS 01 40 74 00 14
PREVLINK Santé au travail	*https://www.prevlink.com/*	80, rue de Clichy - 75009 PARIS 01 49 70 84 84
EFFICIENCE Santé au travail	*https://www.efficience-santeautravail.org/*	175, rue Marcadet - 75 018 PARIS 01 53 41 80 00
GIMAC Groupement Inter-entreprises de Médecine du Travail de Maisons-Alfort et de Créteil	*https://gimac-santetravail.fr/*	2 rue du nouveau Bercy Immeuble Le Levant 94220 CHARENTON-LE-PONT
OSTRA Objectif Santé Travail	*https://www.objectifsantetravail.fr/*	3-4, allée de Pomone 78100 SAINT-GERMAIN-EN-LAYE 01 39 04 27 37
THALIE SANTÉ	*https://thalie-sante.org/*	6 rue de Berri - 75008 PARIS 01 49 27 60 00

Services de Prévention et de Santé au Travail agréés pour les Hauts-de-Seine (92)		
ACMS Association Interprofessionnelle des Centres Médicaux et Sociaux de la région Île-de-France	*https://acms.asso.fr*	55, rue Rouget de Lisle 92158 SURESNES CEDEX 01 46 14 84 00
APST-BTP-RP Association Paritaire de Santé au Travail du Bâtiment et des Travaux Publics de la Région Parisienne	*https://www.apst.fr*	110, avenue du Général Leclerc 92340 BOURG-LA-REINE 01 46 83 50 20 / 01 46 83 83 83 01 46 83 50 02
CIAMT Centre Inter-entreprises et Artisanal de Médecine du Travail	*https://www.ciamt.org/*	26, rue Marbeuf 75 008 PARIS 01 40 74 00 14
PREVLINK Santé au travail	*https://www.prevlink.com/*	80, rue de Clichy - 75009 PARIS 01 49 70 84 84
SEMSI et CMSM : Depuis le 15 septembre 2023 le CMSM et le SEMSI ont fusionné pour donner naissance à **PREVEAM**	*https://preveam.fr/*	8, rue Montesquieu - 75001 PARIS 01 42 61 56 18
EFFICIENCE Santé au travail	*https://www.efficience-santeautravail.org/*	175, rue Marcadet - 75018 PARIS 01 53 41 80 00
HORIZON SANTÉ TRAVAIL	*https://www.horizonsantetravail.fr/*	17-25, avenue du maréchal Joffre 92 022 NANTERRE 01 56 04 22 22
OSTRA Objectif Santé Travail	*https://www.objectifsantetravail.fr/*	3-4, allée de Pomone 78100 SAINT-GERMAIN-EN-LAYE 01 39 04 27 37
SISTBP (BOULANGERIE-PÂTISSERIE) Service Interentreprises de Santé au Travail de la Boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie de Paris et région parisienne	*http://www.sp-boulangerieparis.fr/contact/*	35, rue Étienne Marcel 75001 PARIS 01 42 36 31 70
THALIE SANTÉ	*https://thalie-sante.org/*	6 rue de Berri - 75008 PARIS 01 49 27 60 00

Services de Prévention et de Santé au Travail agréés pour la Seine-Saint-Denis (93)		
ACMS Association Interprofessionnelle des Centres Médicaux et Sociaux de la région Île-de-France	*https://acms.asso.fr*	55, rue Rouget de Lisle 92158 SURESNES CEDEX 01 46 14 84 00
AMET Association pour la Prévention et la Médecine du Travail	*https://amet.org/*	13, rue Joseph et Étienne Montgolfier 93115 ROSNY-SOUS-BOIS 01 49 35 82 50
APST-BTP-RP Association Paritaire de Santé au Travail du Bâtiment et des Travaux Publics de la région parisienne	*https://www.apst.fr*	110, avenue du Général Leclerc 92340 BOURG-LA-REINE 01 46 83 50 20 / 01 46 83 83 83 01 46 83 50 02
CIAMT Centre Inter-entreprises et Artisanal de Médecine du Travail	*https://www.ciamt.org/*	26, rue Marbeuf - 75008 PARIS 01 40 74 00 14
PREVLINK Santé au travail	*https://www.prevlink.com/*	80, rue de Clichy - 75009 PARIS 01 49 70 84 84
SEMSI et CMSM : Depuis le 15 septembre 2023 le CMSM et le SEMSI ont fusionné pour donner naissance à **PREVEAM**	*https://preveam.fr/*	8, rue Montesquieu - 75001 PARIS 01 42 61 56 18
EFFICIENCE Santé au travail	*https://www.efficience-santeautravail.org/*	175, rue Marcadet - 75018 PARIS 01 53 41 80 00
HORIZON SANTÉ TRAVAIL	*https://www.horizonsantetravail.fr/*	17-25 avenue du Maréchal Joffre 92022 NANTERRE CEDEX 01 41 37 82 82
OSTRA Objectif Santé Travail	*https://www.objectifsantetravail.fr/*	3-4, allée de Pomone 78100 SAINT-GERMAIN-EN-LAYE 01 39 04 27 37
SIMT Service Interprofessionnelde Médecine du Travail de Seine-et-Marne	*https://www.simt.fr/*	4, avenue Christian Doppler 77700 SERRIS 01 60 23 96 96
SISTBP (BOULANGERIE-PÂTISSERIE) Service Interentreprises de Santé au Travail de la Boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie de Paris et région parisienne	*http://www.sp-boulangerieparis.fr/contact/*	35, rue Étienne Marcel - 75001 PARIS 01 42 36 31 70
THALIE SANTÉ	*https://thalie-sante.org/*	6 rue de Berri - 75008 PARIS 01 49 27 60 00

Services de Prévention et de Santé au Travail agréés pour le Val-de-Marne (94)		
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 01 46 14 84 00
AMET Association pour la Prévention et la Médecine du Travail	*https://amet.org/*	13, rue Joseph et Étienne Montgolfier 93115 ROSNY-SOUS-BOIS 01 49 35 82 50
APST-BTP-RP Association Paritaire de Santé au Travail du Bâtiment et des Travaux Publics de la Région Parisienne	*https://www.apst.fr*	110, avenue du Général Leclerc 92 340 BOURG-LA-REINE 01 46 83 50 20 / 01 46 83 83 83 01 46 83 50 02
CIAMT Centre Inter-entreprises et Artisanal de Médecine du Travail	*https://www.ciamt.org/*	26, rue Marbeuf - 75008 PARIS 01 40 74 00 14
PREVLINK Santé au travail	*https://www.prevlink.com/*	80, rue de Clichy - 75009 PARIS 01 49 70 84 84
SEMSI et CMSM : Depuis le 15 septembre 2023 le CMSM et le SEMSI ont fusionné pour donner naissance à **PREVEAM**	*https://preveam.fr/*	8, rue Montesquieu - 75001 PARIS 01 42 61 56 18
EFFICIENCE Santé au travail	*http://www.efficience-santeautravail.org/*	175, rue Marcadet - 75018 PARIS 01 53 41 80 00
GIMAC Groupement Inter-entreprises de Médecine du Travail de Maisons-Alfort et de Créteil	*https://gimac-santetravail.fr/*	2, rue du nouveau Bercy Immeuble Le Levant 94220 CHARENTON-LE-PONT
IPAL	*http://www.ipal.fr/index.php*	49 rue Raymond Jaclard 94140 ALFORTVILLE 01 56 72 92 40
OSTRA Objectif Santé Travail	*http://www.objectifsantetravail.fr/*	3-4, allée de Pomone 78100 SAINT-GERMAIN-EN-LAYE 01 39 04 27 37
SISTBP (BOULANGERIE-PÂTISSERIE) Service Interentreprises de Santé au Travail de la Boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie de Paris et région parisienne	*http://www.sp-boulangerieparis.fr/contact/*	35, rue Étienne Marcel - 75001 PARIS 01 42 36 31 70
THALIE SANTÉ	*https://thalie-sante.org/*	6 rue de Berri - 75008 PARIS 01 49 27 60 00

Services de Prévention et de Santé au Travail agréés pour le Val-d'Oise (95)		
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 01 46 14 84 00
AMET Association pour la Prévention et la Médecine du Travail	*https://www.amet.org/*	13, rue Joseph et Étienne Montgolfier 93115 ROSNY-SOUS-BOIS 01 49 35 82 50
APST-BTP-RP Association Paritaire de Santé au Travail du Bâtiment et des Travaux Publics de la Région Parisienne	*https://www.apst.fr/*	110, avenue du Général Leclerc 92340 BOURG-LA-REINE 01 46 83 50 20 / 01 46 83 83 83 01 46 83 50 02
PREVLINK Santé au travail	*https://www.prevlink.com/*	80, rue de Clichy - 75009 PARIS 01 49 70 84 84
EFFICIENCE Santé au travail	*https://www.efficience-santeautravail.org/*	175, rue Marcadet - 75018 PARIS 01 53 41 80 00
OSTRA Objectif Santé Travail	*https://www.objectifsantetravail.fr/*	3-4, allée de Pomone 78100 SAINT-GERMAIN-EN-LAYE 01 39 04 27 37
THALIE SANTÉ	*https://thalie-sante.org/*	6 rue de Berri - 75008 PARIS 01 49 27 60 00

Services sociaux départementaux de l'Assurance Maladie

L'orientation des assurés se fait principalement via l'application ISSUE : *https://issue.cramif.fr* puis via l'onglet signalement.

Cellules PDP de l'Assurance Maladie

Les instances de coordination PDP pour les demandes d'actions de remobilisation sont saisies uniquement via l'application ISSUE.

Lien pour accéder à l'application ISSUE de la Cramif : *https://issue.cramif.fr* puis onglet demande d'action remobilisation PDP.

Antennes prévention de l'Assurance Maladie

Joindre le service prévention

La MSA Île-de-France

Les instances de coordination PDP pour les demandes d'actions de remobilisation sont saisies uniquement via l'application ISSUE.

LIEN POUR ACCÉDER À L'APPLICATION ISSUE DE LA CRAMIF :

https://iledefrance.msa.fr/lfp/solidarite/maintien-emploi-travailleurs-agricoles puis onglet demande d'action remobilisation PDP.

Pour contacter la cellule pluridisciplinaire opérationnelle de maintien en emploi, vous pouvez écrire à msa75blfmaintienenemploi.blf@msa75.msa.fr

Pour joindre le service de prévention des risques professionnels, vous pouvez écrire à msa75blfmaintienenemploi.blf@msa75.msa.fr

Des aides financières sont possibles : https://iledefrance.msa.fr/lfp/web/msa-de-l-ile-de-france/sst/accompagnement-technique-et-financier

Les Cap emploi

Cap emploi Paris	Immeuble Le Chaumont - 43 bis, rue d'Hautpoul - 75019 PARIS 01 44 52 40 60 ***contact@capemploi75.org*** ***www.capemploi75.org*** Accueil sur rendez-vous : Paris 19e et Paris 14e
Cap emploi Seine-et-Marne	200, rue de la Fosse aux Anglais - 77190 DAMMARIE-LES-LYS 01 64 79 59 32 ***contact.maintien@capemploi77.fr*** ***www.capemploi77.fr*** Accueil sur rendez-vous : Dammarie-les-Lys/Melun, Torcy, Nemours et Meaux
Cap emploi Yvelines	6 bis, boulevard Victor Hugo - 78300 POISSY 01 30 44 25 77 ***maintien@capemploi78.fr*** ***www.capemploi-78.com*** Accueil sur rendez-vous : Poissy et Montigny-le-Bretonneux
Cap emploi Essonne	Immeuble Le Mozart - 39, Rue Paul Claudel - 91000 ÉVRY 01 69 75 11 50 ***maintien@capemploi91.com*** ***www.capemploi91.com*** Accueil sur rendez-vous : Évry et Massy
Cap emploi Hauts-de-Seine	27 bis, rue Louis Rolland - 92120 MONTROUGE 01 42 53 76 76 ***contact-maintien@capemploi92.org*** ***www.capemploi92.org*** Accueil sur rendez-vous : Montrouge, Nanterre, Asnières, Courbevoie
Cap emploi Seine-Saint-Denis	7, rue Gilbert Gatouillat - 93600 AULNAY-SOUS-BOIS 01 48 19 88 60 ***contact@capemploi93.org*** ***www.capemploi93.org*** Accueil sur rendez-vous : Aulnay-sous-Bois, Pantin, Bobigny
Cap emploi Val-de-Marne	48, rue Denis Papin, 1er étage - 94200 IVRY-SUR-SEINE 01 46 77 42 82 ***accueil.axe2@capemploi94.com*** ***https://www.capemploi-94.com*** Accueil sur rendez-vous : Ivry-sur-Seine
Cap emploi Val-d'Oise	1, avenue des Béguines - CS 58384 - 95805 CERGY-PONTOISE CEDEX 09 72 75 12 13 ***accueil@capemploi95.org*** ***www.capemploi-95.com*** Accueil sur rendez-vous : Cergy

Les MDPH

MDPH 75	*https://handicap.paris.fr/*	69, rue de la victoire - 75009 PARIS 01 53 32 39 39 *Contacter la MDPH de Paris - MDPH de Paris - Handicap Paris*
MDPH 77	*https://www.mdph77.fr/formulaires-de-contact*	16, rue de l'Aluminium 77543 SAVIGNY-LE-TEMPLE CEDEX 01 64 19 11 40 *CD77 MDPH - PROD*
MDPH 78	*https://www.yvelines.fr/solidarite/personnes-handicapees/vos-interlocuteurs/mdph/*	2, place André Mignot - 78000 VERSAILLES 0 801 801 100 (numéro vert gratuit) *autonomie78@yvelines.fr*
MDPH 91	*https://annuaire.action-sociale.org/MDPH/MDPH-91-Essonne.html*	93, rue Henri Rochefort - 91000 ÉVRY 01 60 76 11 00 *mdphe@cd-essonne.fr*
MDPH 92	*Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) - Portail aides et services - Hauts-de-Seine*	Esplanade Mona-Lisa, 12 Av. Léonard de Vinci 92400 COURBEVOIE 01 41 91 92 50
MDPH 93	*http://www.place-handicap.fr/*	Maison départementale de l'autonomie et des aidant·es, immeuble Pulse, 44 rue Proudhon 93200 SAINT-DENIS 01 43 93 86 86 *Faire sa demande en ligne - MDPH de la Seine-Saint-Denis*
MDPH 94	*https://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 01 43 99 79 00
MDPH 95	*MA MDPH - Mdph valdoise*	CONSEIL GÉNÉRAL - Bâtiment H 2, avenue du Parc 95032 CERGY-PONTOISE CEDEX 01 34 25 16 50 *maisonduhandicap@valdoise.fr*

L'Agefiph

Immeuble Le Baudran - 21-37 rue de Stalingrad - 24-28 Villa Baudran - 94110 ARCUEIL
0 800 11 10 09
ile-de-france@agefiph.asso.fr

Le FIPHFP

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/*	32 rue Jean Jaurès 93200 SAINT-DENIS 01 70 96 13 00
DRIEETS - Unité Départementale 75	*https://idf.drieets.gouv.fr/Paris*	21-23 rue de Miollis CS 56336 75732 PARIS CEDEX 15 01 70 96 20 00 *idf-ud75.renseignements@drieets.gouv.fr*
DDETS - Unité Départementale 77	*https://idf.drieets.gouv.fr/Seine-et-Marne*	Site de Lognes 1, Boulevard de la Malvoisine 77185 LOGNES / Cité administrative 20, quai Hippolyte Rossignol, 77011 MELUN CEDEX 01 75 18 70 00 *ddets-direction@seine-et-marne.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 01 71 59 54 00 *ddets-direction@yvelines.gouv.fr*
DDETS - Unité Départementale 91	*https://idf.drieets.gouv.fr/essonne*	98 Allée des Champs Elysées TSA 91105 91010 EVRY COURCOURONNES 01 71 63 36 00 *ddets-direction@essonne.gouv.fr*
DRIEETS - Unité Départementale 92	*https://idf.drieets.gouv.fr/hauts-de-seine*	11 boulevard des Bouvets - CS 70146 92741 NANTERRE CEDEX 01 47 86 40 00 *idf-ud92.direction@drieets.gouv.fr*
DRIEETS - Unité Départementale 93	*https://idf.drieets.gouv.fr/Seine-Saint-Denis*	Îlot C, 6 boulevard Maurice Thorez 93 000 BOBIGNY 01 41 60 53 00 *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 01 49 56 28 00 *idf-ut94.renseignements@drieets.gouv.fr*
DDETS - Direction Départementale 95	*https://idf.drieets.gouv.fr/Val-d-Oise*	Immeuble Atrium 3, boulevard de l'Oise - CS 20305 95014 CERGY-PONTOISE CEDEX 01 34 35 49 49 *ddets@val-doise.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 01 43 93 26 00
CMP Jacques Arnaud - Bouffemont	***https://www.crp-jacquesarnaud.fr/***	5, rue pasteur - 95570 BOUFFÉMONT 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 01 75 60 60 00 ***cmpr.chatillon@ladapt.net***
Centre de Réadaptation Coubert	***https://www.ugecamidf.fr/etablissements/centre-de-readaptation-de-coubert***	1 384, route de Liverdy - 77170 COUBERT 01 64 42 21 09 01 64 42 20 00 ***coubert.contact@ugecam.assurance-maladie.fr***
Hôpital Raymond Poincaré	***https://raymondpoincare.aphp.fr/***	104, boulevard Raymond-Poincaré - 92380 GARCHES 01 47 10 79 00
Hôpital Léopold-Bellan	***https://www.bellan.fr/***	185 C, rue Raymond Losserand - 75014 PARIS 01 47 10 79 00
Institution nationale des Invalides	***https://www.invalides.fr/***	6, boulevard des invalides - 95007 PARIS 01 40 63 22 22
Groupe Hospitalier St-Louis-Lariboisière-Fernand Widal	***https://ghparis10.aphp.fr/***	1, avenue Claude Vellefaux - 75475 PARIS CEDEX 10 01 42 49 49 49 01 42 49 99 54

Les appuis spécifiques (AS) Agefiph

Type Handicap	Territoire	Prestataire	Contacts
			Mail
Handicap auditif	Tous départements	SOLUPI	*infosas.ile-de-france@agefiph.asso.fr*
Handicap Visuel	Tous départements	CECIAA	*infosas.ile-de-france@agefiph.asso.fr*
Handicap moteur/maladies chroniques invalidantes	Tous départements	APF/ARCAT	*infosas.ile-de-france@agefiph.asso.fr*
Troubles neurodéveloppementaux	Tous départements	ARHIM	*infosas.ile-de-france@agefiph.asso.fr*
Handicap psychique	Tous départements		

Les ESRP et ESPO

ANR Formation CRP	*https://anrh.fr/emploi-formation/notre-centre-de-formation/*	51-53, boulevard Biron - 93400 SAINT-OUEN 01 49 46 77 00 01 49 46 77 49
Centre Auxilia	*http://www.asso-auxilia.fr*	7-9, rue des Haras - 92000 NANTERRE 01 55 69 31 30 01 47 29 85 28 *crpauxilia@crp-auxilia.com*
Centre de Réadaptation Professionnelle Coubert	*https://www.groupe-ugecam.fr/cr-coubert*	D96 - 1384 Route de Liverdy - 77170 COUBERT 01 64 42 28 03 01 64 42 28 11 *coubert.rp@ugecam.assurance-maladie.fr*
Centre de Rééducation Professionnelle Vivre	*http://www.vivre-asso.com*	54, avenue François Vincent Raspail 94117 ARCUEIL CEDEX 01 49 08 37 70 01 49 08 37 89 *crp-vivre@vivre-asso.com*
Centre FORJA	*http://www.centre-forja.fr*	106-108, rue de l'Ouest - 75014 PARIS 01 45 45 60 60 *forja.contact@fondation-ove.fr*
Centre Jacques Arnaud	*http://www.crp-jacquesarnaud.fr*	5, rue Pasteur - 95570 BOUFFEMONT 01 39 35 34 35 01 39 35 34 36
Centre Jean Moulin	*http://www.centrejeanmoulin.com*	8, rue Roger Clavier - 91700 FLEURY-MÉROGIS 01 69 25 66 00 01 69 25 67 00 *contact@centrejeanmoulin.com*
Centre Jean-Pierre Timbaud	*https://www.asso-croizat.org/esrp-masson-timbaud*	60, rue de la République - 93108 MONTREUIL CEDEX 01 48 18 22 22 01 48 18 22 00 *contact@jptimbaud.fr*
Centre Paul et Liliane Guinot	*http://www.guinot.asso.fr*	24-26, boulevard Chastenet de Géry - 94800 VILLEJUIF 01 46 78 01 00 01 46 78 50 35 *crp@guinot.asso.fr*
Centre Suzanne Masson	*http://www.crpsmasson.org*	41, avenue du Dr Arnold Netter - 75012 PARIS 01 44 67 11 00 01 44 67 11 29 *contact@crpsmasson.org*
COS CRPF Melun	*http://crpf.fondationcos.org*	51, avenue Thiers - 77000 MELUN 01 64 10 26 30 *crpf@fondationcos.org*
COS CRPF Nanteau-sur-Lunain	*http://crpf.fondationcos.org*	2, rue des Arches - 77710 NANTEAU-SUR-LUNAIN 01 64 45 15 15 01 64 45 33 14 *crpf@fondationcos.org*
COS CRPF Torcy	*http://crpf.fondationcos.org*	31, avenue Jean Moulin - 77200 TORCY 01 60 37 51 00 *crpf@fondationcos.org*

Les ESRP et ESPO

CRP Beauvoir	*https://www.groupe-ugecam.fr/esrp-beauvoir*	33, avenue de Mousseau - 91000 ÉVRY 01 60 79 51 00 01 60 77 14 09 *crpbeauvoir.contact@ugecam.assurance-maladie.fr*
CRP Belle Alliance	*http://www.bellealliance.fr*	8, rue Albert Molinier - 95410 GROSLAY 01 39 34 30 00 01 39 84 23 73 *accueil@bellealliance.fr*
CRP d'Aubervilliers	*https://www.groupe-ugecam.fr/esrp-espo-aubervilliers*	5 et 7, rue des Noyers - 93300 AUBERVILLIERS 01 48 11 30 60 01 48 33 28 15 *crpaubervilliers.accueil@ugecam.assurance-maladie.fr*
CRP de Sillery	*https://www.fondationfrancobritannique.com/dispositifs/etablissement-et-services-de-readaptation-professionnelle/*	2, rue de Charaintru - 91360 ÉPINAY-SUR-ORGE 01 64 48 29 90 *crp@cfbs-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 01 69 89 61 00 01 60 75 61 52 *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 01 34 19 16 76 01 34 19 89 35 *formation.sarcelles@ladapt.net*
CRP Valentin Haüy	*https://www.avh.asso.fr/fr/lassociation/nos-etablissements/centre-de-formation-et-de-reeducation-professionnelle*	5, rue Duroc - 75007 PARIS 01 44 49 27 27 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 ***contact@emploi-accompagne75.fr***
Seine-et-Marne 77	**Plateforme Emploi Accompagné 77**	2, rue des Arches - 77792 Nemours CEDEX 01 64 45 18 49 ***contact@emploi-accompagne77.fr***
Yvelines 78	**Plateforme Emploi Accompagné 78**	6 bis bd Victor Hugo - 78300 POISSY 01 84 74 21 49 / 07 71 23 68 01 ***contact@emploi-accompagne78.fr***
Essonne 91	**Plateforme Emploi Accompagné Essonne**	2, rue de Charaintru - 91360 Épinay-sur-Orge 01 64 48 29 90 ***grauwet.lucile@ffbs-sillery.com***
Hauts-de-Seine 92	**Plateforme Emploi Accompagné 92**	8, allée Edgar Brandt - 92320 Châtillon 06 21 51 57 33 ***contact@emploi-accompagne92.fr***
Seine-Saint-Denis 93	**Plateforme Emploi Accompagné 93**	128, avenue Jean Jaurès - 93500 Pantin 01 84 74 21 40 ***contact@emploi-accompagne93.fr***
Val-de-Marne 94	**Plateforme Emploi Accompagné 94**	16, avenue Jean Jaurès - 94600 Choisy-le-Roi 06 59 42 95 74 ***contact@emploi-accompagne94.fr***
Val-d'Oise 95	**Plateforme Emploi Accompagné 95**	62, rue Pierre Brossolette - 95200 Sarcelles 01 34 19 16 76 ***druet.fabienne@ladapt.net***