

Guide du maintien en emploi en Ile-de-France

Mai 2019



Édito

Le maintien en emploi est une démarche partenariale qui mise sur une logique de parcours pour prévenir les risques d'inaptitude et de désinsertion professionnelle d'une personne dont l'état de santé peut avoir un impact sur son emploi.

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 coordination des acteurs et la complémentarité des moyens mobilisés pour mettre en place des solutions adaptées,
- la sensibilisation des employeurs, notamment des TPE-PME.

L'enjeu est d'autant plus important 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, 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.

Parallèlement, la prise de conscience collective progresse : les entreprises sont désormais en demande d'accompagnement sur la politique du handicap, le maintien en emploi, la qualité de vie au travail. Le contexte institutionnel évolue également favorablement : financement de la formation lors des arrêts de travail, élargissement de l'offre de service Cap emploi au maintien dans l'emploi, mobilisation du compte pénibilité, Plan santé au travail, Plan de santé publique, ...

Face à cet enjeu et à la convergence de l'ambition de la Convention pluriannuelle multipartite en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap portée par le Plan régional d'insertion

des travailleurs handicapés (PRITH) et du Plan régional Santé au travail (PRST) en matière de maintien en emploi, les partenaires franciliens ont initié en 2018 la construction d'une approche partagée pour amplifier l'action coordonnée en faveur du maintien dans l'emploi pour tous.

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

Je remercie l'ensemble des partenaires franciliens œuvrant au quotidien dans le domaine du maintien en emploi qui ont participé aux travaux d'élaboration de ce guide très attendu, lui conférant ainsi toute l'opérationnalité nécessaire à un usage professionnel.

Corinne Cherubini

Directrice régionale des Entreprises, de la concurrence, de la consommation, du Travail et de l'Emploi d'Ile de France

Cadre de réalisation du guide de maintien en emploi en Ile-de-France > 4

Les parcours de maintien dans l'emploi > 6

1. Les acteurs du maintien en emploi > 7

- 1. Les services de santé au travail interentreprises (SSTI) 8
- 2. Le médecin-traitant 10
- 3. Le Médecin-conseil de l'Assurance Maladie 10
- 4. Le service social de l'Assurance Maladie (régime général) 11
- 5. Les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle (régime général) 12
- 6. Les autres services de l'Assurance Maladie intervenant en PDP 13
- 7. La Mutualité Sociale Agricole (régime agricole) 13
- 8. Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) 14
- 9. Les Cap emploi 15
- 10. Les équipes COMÈTE 16
- 11. L'Inspection du Travail 16

2. Les procédures > 17

- 12. Constatation de l'inaptitude et obligation de reclassement par l'employeur 18
- 13. La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé 19

3. Les dispositifs, outils et aides mobilisables pour le maintien en emploi > 22

3.1 Outils d'analyse de la situation > 23

- 14. Les visites médicales (dont visites à la demande du salarié ou de l'employeur) 23
- 15. Les visites de pré-reprise 24
- 16. Les études de poste et les études ergonomiques 25
- 17. Les bilans et consultations médicales 26
- 18. L'essai encadré 27
- 19. L'Etude préalable à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail (EPAAST) 28
- 20. Les Prestations d'appuis spécifiques par types de handicap (PAS) 29

3.2 Outils pour l'aménagement du poste de travail > 30

- 21. Les aides de l'Agefiph 30
- 22. La Prestation de Compensation du Handicap (PCH) 32
- 23. ESCAVIE (Espace Conseil pour l'Autonomie en milieu ordinaire de Vie) 33

3.3 Dispositifs d'aménagement du temps de travail > 34

- 24. Le temps partiel thérapeutique (TPT) et la reprise de travail léger 34

3.4 Dispositifs de compensation de la perte de revenu ou de capacité de travail > 35

- 25. La pension d'invalidité 35
- 26. L'indemnité Temporaire d'Inaptitude (ITI) 36
- 27. La Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) 37
- 28. L'Aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH) 37
- 29. L'Allocation Adulte Handicapé (AAH) 33

3.5 Outils d'aide à l'évolution professionnelle dans ou hors de l'entreprise > 39

- 30. Le Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE) 39
- 31. Le dispositif Emploi accompagné 40
- 32. Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) 42
- 33. Le bilan de compétences 43
- 34. Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) 44
- 35. La prestation spécifique d'orientation professionnelle (PSOP) 45
- 36. Les centres de pré-orientation (CPO) 46
- 37. Les UEROS 47

3.6 Dispositifs de formation > 48

- 38. Le Compte Personnel de Formation (CPF) et le CPF – Transition Professionnelle 48
- 39. L'aide à la formation dans un parcours de maintien 49
- 40. La formation en Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) 50

4. Acteurs et outils sectoriels spécifiques > 51

- 41. Secteur du BTP 52
- 42. Branche de l'intérim 52
- 43. Secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif 53

Annexes > 54

- 4.1 Glossaire 55
- 4.2 Contacts des acteurs en région Ile-de-France 56

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

Une instance régionale de coordination du maintien dans l'emploi en Ile-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 : DIRECCTE, ARS, CRAMIF, MSA, AGEFIPH, FIPHP, Pôle emploi, ARML et Cap emploi.

La DIRECCTE Ile-de-France

Direction régionale déconcentrée des Ministères de l'Economie d'une part, du Travail et de l'Emploi d'autre part, la DIRECCTE est notamment chargée de piloter en région la politique 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 DIRECCTE au double titre du pilotage du Plan Régional Santé au Travail (pôle Travail) et du Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés (pôle 3E).

L'Assurance Maladie (régime général)

Elle accompagne les salariés et non-salariés affiliés au régime général dans l'accès à leurs droits tout au long de leur parcours de soins. Elle couvre les risques maladie, maternité, accident du travail, maladie professionnelle, invalidité et décès. Le maintien dans l'emploi constitue un engagement transversal inscrit dans les politiques de prévention, de détection et d'accompagnement des assurés en risque de désinsertion professionnelle.

Cet engagement repose sur l'implication, la mobilisation et la complémentarité des différents acteurs du régime (Caisses primaires, service de prévention des risques professionnels et service social au sein de la CRAMIF, service médical - DRSM) auprès des assurés mais aussi des employeurs et des services de santé au travail inter-entreprises (SSTI).

Prévenir
Service prévention des risques
professionnels



Détecter
Service médical
CPAM



Accompagner
Service social

La Mutualité Sociale Agricole

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

La MSA gère l'ensemble de la protection sociale (maladie, famille et retraite) des salariés et non-salariés agricoles et ayants droit ainsi que le recouvrement des cotisations légales.

Elle verse également les prestations de complémentaire santé pour le compte d'organismes assureurs (Agrica, Mutualia, Groupama) et appelle pour leur compte les cotisations afférentes.

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

L'offre de services de la MSA intègre une action sanitaire et sociale par la mise à disposition de travailleurs sociaux et par un réseau d'associations proposant des prestations spécifiques.

En Ile de France, La population protégée par la MSA est composée à plus de 80% de salariés.

L'Agefiph

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

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

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

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

- Acteur de la politique publique de l'emploi, de la formation, de l'orientation professionnelle, du travail et du maintien dans l'emploi;
- Expert de l'emploi et du travail des personnes handicapées;
- Force de propositions en direction des partenaires institutionnels nationaux et régionaux, notamment auprès de l'Etat et des collectivités territoriales;
- animateur des réseaux d'acteurs professionnels du handicap et de l'emploi;
- Responsable de la gestion du fonds mutualisé, redistribué sous la forme de financements complémentaires au droit commun.

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

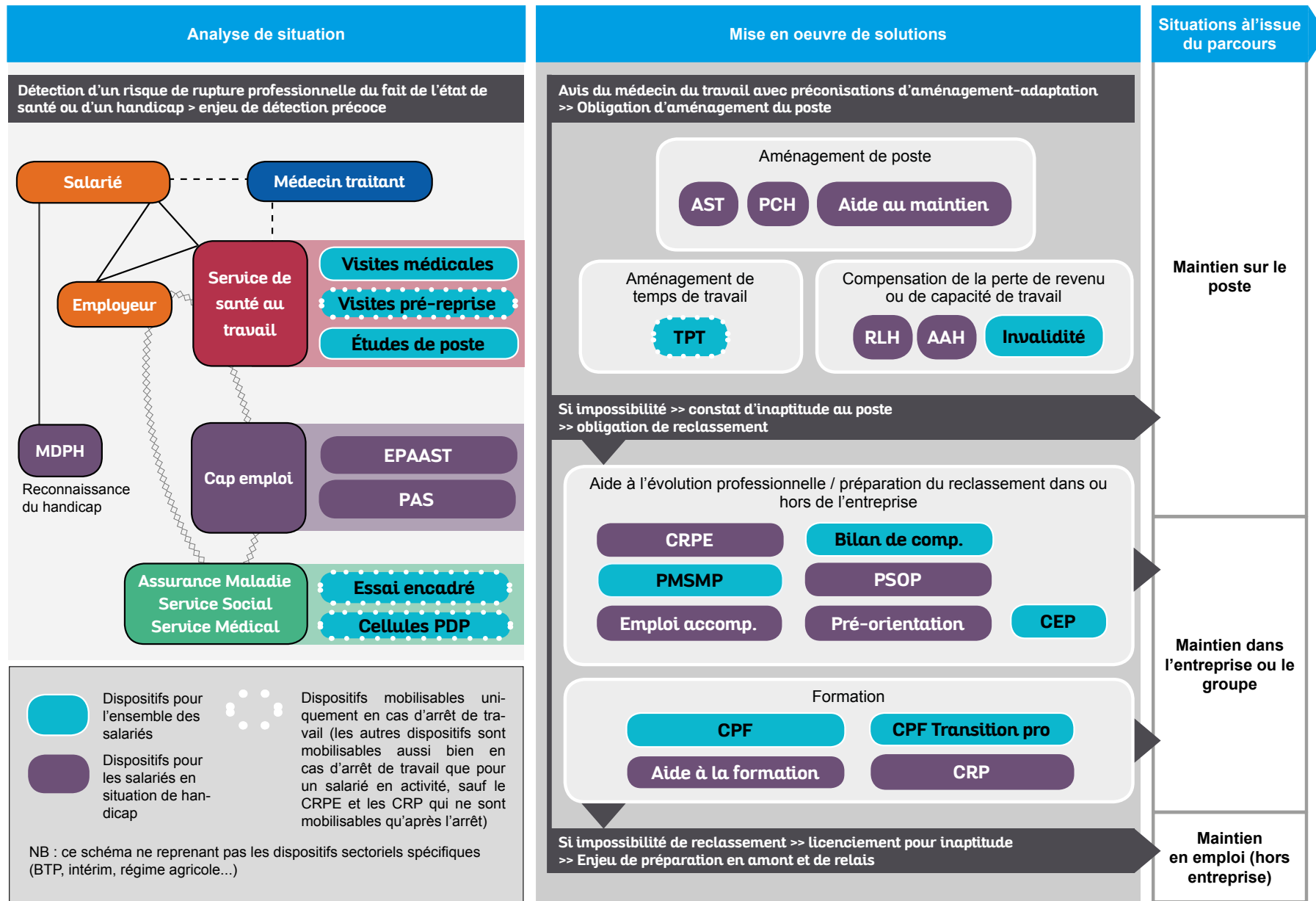
- Des parcours professionnels sécurisés, dans le cadre d'une offre d'interventions renouvelée, évolutive et en appui des dispositifs de droit commun,
- Une mobilisation mieux ciblée du monde économique et social pour l'emploi des personnes handicapées,
- Un accès renforcé des personnes handicapées à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

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 : DIRECCTE, CRAMIF, Agefiph, MDPH, Cap emploi, Services de Santé au Travail d'Ile-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 (Etat, territoriale et hospitalière).

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

Les parcours de maintien dans l'emploi



Les acteurs du maintien en emploi



1. Les services de santé au travail inter-entreprises (SSTI)

Présentation et missions générales des SSTI

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

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive **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 ;
- 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 les conditions de 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 ;
- 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.

Au sein d'un SSTI, ces missions sont assurées par une **équipe pluridisciplinaire**, animée par un **médecin du travail** et composée

de professionnels de santé (internes, collaborateurs médecins, infirmiers en santé au travail), de techniciens en hygiène-sécurité, ingénieurs ou ergonomes, d'intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) ainsi que d'assistants sociaux en santé au travail.

Les services de santé au travail comprennent un **service social du travail** ou coordonnent leurs actions avec celles des services sociaux du travail organisés dans les établissements d'au moins 250 salariés (art. L4622-9).

Les actions des SSTI pour le maintien dans l'emploi

Dans le cadre de leurs missions, les SSTI **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. L4624-1). L'employeur peut également solliciter une visite médicale pour un de ses salariés.

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

du travail reçoit notamment le salarié, afin d'échanger sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur.

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

L'employeur est tenu de prendre en considération les avis, indications ou propositions émises par le médecin du travail. S'il le refuse, il doit faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs de son refus (art. L4624-6).

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

- L'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de 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 santé au travail afin de solliciter son aide ou demander à être accompagné dans leurs démarches ou réflexions.

- Les coordonnées du service de santé au travail sont obligatoirement affichées dans l'entreprise.
- Les coordonnées des SSTI d'Ile-de-France sont présentées en annexe.



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.

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.

+ 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.

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

- Dès qu'il prescrit un arrêt de travail et pressent une difficulté pour le patient à reprendre son activité professionnelle;
- Lors d'une consultation, s'il détecte une éventuelle difficulté du patient à se maintenir à son poste de travail;
- **Pour demander une visite de pré-reprise** qui permettra de mettre en œuvre des mesures pour favoriser son maintien en emploi: aménagements et adaptations du poste de travail; préconisations de reclassement; formations professionnelles...

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 pouvant être engagées pendant l'arrêt de travail (visite de pré-reprise, bilan de compétences, aménagements du poste de travail...);
- L'orienter vers les bons interlocuteurs (médecin du travail, professionnel du maintien dans l'emploi...).

3. Le Médecin-conseil de l'Assurance Maladie

Le Médecin-conseil, pour le régime général, est rattaché au Service Médical, représenté sur chaque département par l'ELSM (Échelon Local du Service Médical).

Le service médical est indépendant des caisses primaires d'Assurance Maladie (CPAM) et de la caisse régionale d'Assurance Maladie (Cramif).

Missions générales

Le Médecin-conseil se prononce notamment sur :

- La justification médicale de l'arrêt pour mise en œuvre par les CPAM (versement ou non des prestations afférentes);
- La capacité à exercer une activité professionnelle indépendamment du poste occupé.

Missions dans le cadre du maintien en emploi

Le Médecin-conseil joue un rôle important dans le maintien en emploi car il anticipe le risque de désinsertion professionnelle des assurés en arrêt de travail.

Sous réserve d'avoir recueilli leur accord, il peut :

- initier une visite de pré-reprise (ou inciter les assurés à demander une visite de pré-reprise);
- signaler la situation au service social de l'Assurance Maladie;
- signaler la situation au médecin du travail afin que ce dernier étudie la possibilité pour le salarié de reprendre de son poste de travail;
- prendre contact avec le médecin traitant à propos de l'évolution de la pathologie et de ses répercussions socioprofessionnelles (notamment pour les arrêts de 6 mois et plus).

Il statue sur les demandes de reprise du travail à temps partiel: temps partiel thérapeutique (risque maladie) ou de reprise de travail léger (risque AT/MP) et de passage en invalidité.

Au sein des cellules locales PDP de l'Assurance Maladie, son avis sera déterminant sur la possibilité pour l'assuré, de réaliser une action de remobilisation, de formation pendant l'arrêt de travail (vérification de la compatibilité entre la durée de l'action et la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail).

Conditions d'accès

Le service médical convoque l'assuré ou donne un avis au vu du dossier.

Contact

0811 910 046

> 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;
- Mis en œuvre en Ile-de-France par la Cramif;
- Présent sur tout le territoire, au plus près des assurés (reçus sur des lieux de permanences et/ou à domicile);
- Une relation de confiance protégée par le secret professionnel.



Pour qui ?

Le service social de l'Assurance Maladie s'adresse aux **assurés du régime général** fragilisés par un problème de santé ou de perte d'autonomie.

Ses axes d'intervention :

- Accès aux soins et aux droits (prévention des risques de non-recours aux soins);
- Employabilité (Prévention de la désinsertion professionnelle, maintien dans l'emploi et sécurisation des parcours professionnels);
- Sortie d'hospitalisation (sécuriser le retour à domicile et éviter la ré-hospitalisation);
- Bien vieillir (sécurisation du passage à la retraite et prévention des risques liés au vieillissement);

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

L'offre de service spécifique de maintien dans l'emploi

Diagnostiquer le risque de désinsertion professionnelle à partir des signalements effectués par les :

- acteurs internes (*CPAM, Service médical*);
- acteurs externes du maintien en emploi;

Proposer à l'assuré un accompagnement individualisé et global :

- identifier les difficultés liées à la reprise du travail et aider l'aider à y faire face;
- l'informer et le conseiller sur les actions/démarches à engager pendant l'arrêt de travail;
- l'accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet de reprise;
- mobiliser les différentes aides, dispositifs et acteurs nécessaires à la réalisation du projet.

Le service social propose aussi des ateliers, forums PDP ainsi que des groupes sur des thématiques telles que la souffrance au travail, reprendre une activité après un cancer...

Comment joindre le service social ?

- **Assurés** : par téléphone (36/46), courriel via le compte Ameli « contacter le service social »
- **Partenaires** : une adresse mail générique par département afin de signaler les situations d'assurés relevant des missions du service social de l'Assurance Maladie.

75 > ssr-75departement.cramif@assurance-maladie.fr

77 > ssr-77departement.cramif@assurance-maladie.fr

78 > ssr-78signalements.cramif@assurance-maladie.fr

91 > ssr-91signalements.cramif@assurance-maladie.fr

92 > ssr-92signalements.cramif@assurance-maladie.fr

93 > ssr-93departement.cramif@assurance-maladie.fr

94 > ssr-94signalements.cramif@assurance-maladie.fr

95 > ssr-95departement.cramif@assurance-maladie.fr

5. Les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle (régime général)

De quoi s'agit-il ?

La cellule locale PDP de l'Assurance Maladie est une instance qui statue sur des actions de remobilisation ou de formation devant se dérouler **pendant l'arrêt de travail**.

Elle est composée :

- des acteurs institutionnels (Service social, CPAM, Service médical, service prévention des risques professionnels);
- des partenaires externes : Services de santé au travail locaux, APAS-BTP, MDPH, Cap emploi (ex SAMETH-Cap Emploi), autres partenaires locaux (maison de l'emploi, maison de la souffrance au travail...).

Pourquoi ?

- **Sécuriser le parcours de l'assuré en arrêt de travail** par la coordination des acteurs locaux et régionaux du maintien en emploi (intra et extra-institutionnels);

- **Échanger sur les situations complexes et urgentes** en vue de faire émerger des solutions adaptées (retours d'expériences, bonnes pratiques);
- **Statuer sur les demandes d'action** de remobilisation, de formation;
- **Évaluer l'impact des actions**.

Pour qui ?

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

- relever du régime général (salariés, apprentis, demandeurs d'emploi, intérimaires, stagiaires de la formation professionnelle, pensionnés invalides sous contrat de travail);
- être en **arrêt de travail indemnisé** au titre de la maladie, l'accident du travail ou de la maladie professionnelle;

- présenter un risque d'inaptitude au poste de travail ou rencontrer des difficultés pour la reprise de l'activité professionnelle.

N.B. : La cellule peut être saisie pour les assurés en temps partiel thérapeutique ou en reprise de travail léger du fait qu'ils sont considérés en arrêt de travail indemnisé.

Qui saisit la cellule locale ?

Tous les acteurs du maintien en emploi peuvent saisir la cellule locale de l'Assurance Maladie (Services sociaux, Services de santé au travail, Cap emploi, médecins référents, employeurs, Services de l'Assurance Maladie, IRP...).

La cellule peut être saisie pour avoir un avis sur le projet envisagé avec l'assuré.

Comment saisir les cellules ?

- Documents à fournir pour un avis de la cellule : fiche de saisine avec le consentement de l'assuré
- Documents à fournir pour statuer sur une situation : fiche de saisine, consentement de l'assuré, avis du médecin traitant, évaluation sociale

Les fiches de saisines sont disponibles auprès des cellules locales PDP

Le lieu d'habitation de la personne accompagnée détermine la cellule à saisir.

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

75 > cellulepdp75@assurance-maladie.fr

92 > cellulepdp92@assurance-maladie.fr

77 > cellulepdp77@assurance-maladie.fr

93 > cellulepdp93@assurance-maladie.fr

78 > cellulepdp78@assurance-maladie.fr

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

91 > cellulepdp91@assurance-maladie.fr

95 > cellulepdp95@assurance-maladie.fr

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

Le service prévention des risques professionnels de la CRAMIF

Une offre de service en direction des entreprises :

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

Mise en œuvre par :

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



Pour joindre le service prévention

Les Caisses primaires d'Assurance Maladie (CPAM)

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

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

À noter qu'en Ile-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 les signalements au Service Médical des salariés en arrêt de travail de plus de 120 jours et au Service Social de ceux en arrêt de travail de 60 jours prescrits ;
- 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 cellules locales PDP, elles s'assurent de l'ouverture des droits administratifs sur la période d'arrêt de travail durant laquelle doivent se dérouler les actions de remobilisation et de formation.

7. La Mutualité Sociale Agricole (régime agricole)

Les actions pour le maintien en emploi

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

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

Dès la détection d'un problème de santé pouvant impacter l'aptitude au poste de travail, **une cellule pluridisciplinaire de maintien en emploi analyse la situation**

globale de l'assuré, coordonne le plan d'action à mettre en œuvre et propose un accompagnement individualisé et renforcé.

L'accompagnement proposé peut comporter :

- **Des actions d'accompagnement individualisé :**

- > Visite médicale de pré reprise ou visite à la demande ;
- > Recommandations sur les soins et traitements ;
- > Évaluation sociale globale ;
- > Démarche de reconnaissance d'invalidité ou de handicap (ROTH) ;
- > Aménagement du poste de travail ou reclassement professionnel interne ou externe ;
- > Mise en place d'un temps partiel thérapeutique ;
- > Actions de remobilisation précoce (PSOP, 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.

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 ».*

8. Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)

⊕ Pour aller plus loin

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 ?

Les Cap emploi sont des organismes de placement spécialisés exerçant une mission de service public. Depuis le 1^{er} janvier 2018, leurs missions sont étendues au **maintien dans l'emploi des personnes handicapées** (service précédemment assuré par les SAMETH).

Dans le cadre de leur mission de maintien dans l'emploi, les Cap emploi accompagnent **les établissements privés ou publics confrontés à une situation ou à un risque d'inaptitude d'un de leurs salariés ou agents**. Le risque d'inaptitude est identifié suite à l'apparition ou à l'aggravation de problèmes de santé ou suite à l'évolution du contexte professionnel, aussi précocement que possible. Même si l'inaptitude est déjà prononcée, la mobilisation de cet accompagnement permet de mobiliser toutes les ressources et d'apporter une aide durable au salarié en cas d'absence de solution de maintien dans l'entreprise.

Les conseillers Cap Emploi apportent **appui et conseils aux personnes en situation de handicap et leurs employeurs en fonction des besoins rencontrés** :

- Information et conseils sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi ;

- Recherche de solutions d'aménagements organisationnels, techniques, humains ou de reclassement professionnel ;
- Mobilisation des aides et/ou prestations spécifiques AGEFIPH ou FIPHFP adaptées à la situation, au type de handicap (mobilisation d'experts de la déficience, mobilisation d'un ergonome, d'un psychologue du travail), ou de droit commun (CRAMIF, PCH) ;
- Accompagnement à la mise en œuvre des solutions préconisées ;
- Suivi après le maintien dans l'emploi.

Ils interviennent en lien avec le médecin du travail, le salarié/l'agent et l'employeur pour proposer une démarche concertée visant le maintien dans l'emploi du salarié/agent.

Dans le cas où le maintien dans l'emploi précédemment occupé n'est pas possible, la personne handicapée peut bénéficier d'un accompagnement pour sa reconversion professionnelle.

Pour qui ?

Les missions des Cap emploi s'adressent :

- Aux **salariés, agents de la fonction publique, travailleurs indépendants** ;
- Aux **employeurs privés et publics** quel que soit leur effectif ;
- Lorsqu'ils sont confrontés à une situation ou risque d'inaptitude.

L'accompagnement peut **intervenir autant que possible en amont de l'inaptitude** auprès de la personne handicapée pour l'éclairer sur l'intérêt d'engager la démarche de RQTH. Dès lors que celle-ci est en cours, l'intervention est possible avant même la décision administrative.

Modalités d'accès

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

L'accès à l'accompagnement se fait par prise de contact avec le Cap emploi du département ; à noter qu'il s'agit d'un service gratuit.

10. Les équipes COMÈTE

De quoi s'agit-il ?

Les équipes COMÈTE France sont chargées d'assurer une **prise en charge précoce de l'avenir professionnel des personnes hospitalisées en Services de Soins, Suite et Réadaptation (SSR)**. Cette démarche permet de maintenir la personne dans une dynamique d'insertion sociale et professionnelle.

L'action des équipes COMÈTE France vise à **accompagner les personnes dès l'hospitalisation** dans la construction d'un projet professionnel compatible avec leur état de santé.

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

- 1° Accueillir le/la patient(e) pour évaluer sa demande ;
- 2° Élaborer avec le/la patient(e) son projet professionnel et évaluer sa faisabilité ;

3° Mettre en œuvre le plan d'action nécessaire pour le maintien dans l'emploi, la formation ou la reprise d'études, ou passer le relais aux organismes d'insertion pour les personnes en recherche d'emploi ;

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

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

Pour qui ?

Les publics concernés sont **les personnes hospitalisées dans les services SSR adhérents à COMÈTE France** et pour lesquelles la pathologie (liée à la survenue d'un accident, d'une maladie ou à son aggravation) remet en cause le retour à

l'emploi en milieu ordinaire de travail.

Ces personnes souffrent majoritairement de **déficiences motrices et psychomotrices lourdes et/ou complexes** (atteintes médullaires, cérébrales, ostéo-myo-articulaires, pathologies rachidiennes, etc.).

Comment y accéder ?

L'accès aux équipes se fait **au sein du service SSR dans lequel la personne est hospitalisée**, dans le cas où ce service est adhérent à COMÈTE France.

En Ile-de-France, 8 établissements de soins sont adhérents (voir liste des contacts).

+ Pour aller plus loin

> Site Internet de l'association COMÈTE France.

<http://www.cometefrance.com/>

11. L'Inspection du Travail

L'inspection du travail veille au respect du droit du travail et à l'application des conventions issues du dialogue social. Tout salarié et tout employeur peut contacter le service de renseignements de l'unité départementale de la DIRECCTE 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.

+ Liens utiles

> Contacter le service de renseignements :

<http://idf.direccte.gouv.fr/Renseignez-vous-sur-le-droit-du-travail-en-Ile-de-France>

> Saisir l'inspection du travail :

<http://idf.direccte.gouv.fr/Annuaire-de-l-inspection-du-travail-en-Ile-de-France>

Les procédures



12. Constatation de l'inaptitude et obligation de reclassement par l'employeur

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

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

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

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

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

Obligation de recherche d'un reclassement par l'employeur

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

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

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

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

- L'obligation de reclassement est réputée **satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise**. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.
- Les délégués du personnel doivent être consultés avant la proposition d'un poste de reclassement au salarié déclaré inapte.
- Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il doit lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.
- **L'indemnité temporaire d'inaptitude**: voir fiche dédiée

Les motifs de licenciement pour inaptitude

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

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

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

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

12. Constatation de l'inaptitude et obligation de reclassement par l'employeur

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. L4624-7 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 en référé, 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.

+ Ressources utiles

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

13. La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

De quoi s'agit-il ?

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

- la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH);
- l'Orientation Professionnelle (ORP).

À quoi correspond la RQTH ?

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

- l'accès à des dispositifs spécifiques de recherche d'emploi (le soutien du réseau spécialisé [Cap emploi](#) pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés);
- faire partie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi;
- bénéficier d'un aménagement de concours ou d'un recrutement contractuel spécifique pour l'accès à un emploi dans la fonction publique;

- bénéficier d'aménagements des conditions de travail ou du poste de travail;
- accéder aux [aides de l'AGEFIPH](#) (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés) pour les personnes employées dans le secteur privé ou du 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 Centre de Rééducation Professionnelle ([CRP](#)).

Le marché du travail

Un travailleur handicapé peut travailler en milieu ordinaire, que ce soit en entreprise ordinaire ou en entreprise adaptée. 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 Établissements 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.

13. La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

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

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

- la délivrance automatique d'une attestation de BOETH pour les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, les 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. Une attestation leur sera délivrée par la CRAMIF, la MSA, le ministère dont ils dépendent.
- 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.

13. La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Pour aller plus loin

Références légales :

> Articles L. 4624-1, L. 5212-2 à 5-1, L. 5213-1 à 19, R. 5213-1 à 14, R. 6222-46 à 53 et D. 1242- 3 du Code du travail,
> Articles L. 344-1 à 7, L. 432-6 à 11, R. 146-30, R. 243-1 à 13 du CASF.

> Décret n° 2018-850 du 5 octobre relatif à la simplification de la procédure de RQTH et à l'amélioration de l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

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

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

Zoom sur la procédure d'urgence de demande de RQTH en Ile-de-France

En Ile-de-France, lorsqu'une prise en compte rapide de la demande de RQTH est nécessaire au regard d'un risque d'inaptitude et/ou de licenciement du fait du handicap, les médecins du travail ont la possibilité de déclencher une procédure accélérée de demande de RQTH pour les salariés qu'ils accompagnent.

Les démarches à effectuer pour cette procédure accélérée varient en fonction des départements.

Pour plus d'informations voir [la notice technique sur la procédure accélérée réalisée dans le cadre du PRITH Ile-de-France](#)

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



3.1 Outils d'analyse de la situation

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

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

Il convient de distinguer :

- La [visite initiale d'information et de prévention](#), effectuée dans les trois mois à compter de la prise effective du poste par le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier du service de 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. R4624-20 du Code du travail).

- La [visite périodique d'information et de prévention](#)

> Dans les cas généraux, cette visite est assurée par un professionnel de santé selon une périodicité fixée par le médecin du travail et n'excédant pas 5 ans.

> Si l'état de santé, l'âge, les risques professionnels auxquels l'agent est exposé ou les conditions de travail le nécessitent (dont la [condition de travailleur handicapé](#)), la visite s'effectue selon une périodicité fixée par le médecin du travail et n'excédant pas 3 ans (art. R4624-17 du Code du travail).

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

- La [visite occasionnelle, à la demande du salarié, de l'employeur, du médecin du travail lui-même](#) (art. R4624-34 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.

- La [visite de pré-reprise](#), obligatoire pour les [arrêts de travail de plus de 3 mois](#) et [conseillée pour tous les salariés en arrêt de travail](#), 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](#), et après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'[accident du travail](#), de [maladie](#) ou d'[accident non-professionnel](#). Dans le cas d'un [arrêt de travail de moins de 30 jours](#), pour cause d'[accident du travail](#), l'employeur informe le [médecin du travail](#) afin que celui-ci apprécie l'opportunité d'organiser un examen de reprise.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'[arrêt de travail](#), il saisit le [service de santé au travail](#) qui organise cette visite.

3.1 Outils d'analyse de la situation

15. Les visites de pré-reprise

	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, ou du médecin-conseil		
Financier	Sans objet (compris dans la cotisation de l'employeur au service de santé au travail)		

De quoi s'agit-il ?

La visite de pré reprise est prévue par les articles 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 pré-reprise, 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 pré reprise 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 pré reprise 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. Il n'y a pas de durée minimale d'arrêt ou de conditions particulières pour en bénéficier. Elle est de droit pour les arrêts de plus de 3 mois (article R624-20 du Code du travail).

Comment y accéder ?

La visite de pré reprise 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 du **médecin-conseil** de l'Assurance Maladie (accompagné d'un courrier à remettre au salarié à l'attention du médecin du travail). C'est le **service de santé au travail** qui convoque le salarié.

L'employeur et le médecin du travail ne peuvent pas la demander.

⊕ 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 pré reprise.

3.1 Outils d'analyse de la situation

16. Les études de poste et les études ergonomiques

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	Tous publics (BOE ou non BOE)
Attribution	Médecin du travail		
Financier	Service de 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, 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 salarié.

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 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 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 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 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, ainsi qu'avec l'employeur.

3.1 Outils d'analyse de la situation

17. Les bilans et consultations médicales

De quoi s'agit-il ?

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

- **fournir un dispositif** spécialisé de conseil et d'aide à la recherche de l'origine et de la cause professionnelle (ou environnementale) de pathologies constatées,
- **aider alors le salarié** à la démarche de reconnaissance de maladies professionnelles,
- **aider à la détermination de l'aptitude médicale**, et si besoin, à l'orientation professionnelle et au reclassement professionnel des salariés.

Ce dispositif contribue ainsi à la prévention des pathologies professionnelles.

Pour qui ?

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

Comment y accéder ?

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

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

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

6 centres de consultations pathologies professionnelles en Ile de France

• Hôpital Hôtel-Dieu

Consultation de Pathologies professionnelles et environnementales 1
Parvis Notre-Dame
Place Jean-Paul II - 75181 PARIS Cedex 04
Tél. : 01 42 34 86 07 - 01 42 34 86 08

• Hôpital Hôtel Dieu

Pathologies professionnelles «Sommeil-vigilance et travail»
1 Parvis Notre-Dame - Place Jean-Paul II
75181 PARIS Cedex 04
Tél. : 01 42 34 89 89

• Hôpital Lariboisière Fernand-Widal

Consultation de Pathologies professionnelles et de l'Environnement
200 rue du Faubourg Saint-Denis
75475 PARIS Cedex 10 - Tél. : 01 40 05 43 28

• Hôpital Avicenne

Unité fonctionnelle des pathologies professionnelles et environnementales
Hôpitaux Universitaires Paris
Seine-Saint-Denis
125 rue de Stalingrad - 93009 BOBIGNY
Cedex
Tél. : 01 48 95 51 36

• Centre hospitalier intercommunal de Créteil

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

• Hôpital Raymond-Poincaré (AP-HP)

Unité hospitalo-universitaire de santé professionnelle
104 boulevard Raymond Poincaré
92380 GARCHES - Tél. : 01 47 10 77 52 Site :
<http://patho-pro-graches.aphp.fr/>

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

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

3.1 Outils d'analyse de la situation

18. L'essai encadré

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Régime général	Oui	Tous publics (BOE et non BOE)
Prescripteur	La demande est faite par l'assuré lui-même, de sa propre initiative ou sur proposition d'un référent. Elle est traitée par la cellule locale PDP.		
Financier	Le versement des indemnités journalières se poursuit, sans modification pendant l'essai encadré.		

De quoi s'agit-il ?

L'essai encadré s'inscrit dans les « actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil » (Art. L323-3-1 et Art. L433-1 alinéa 4 du code de la sécurité sociale).

C'est une action de remobilisation précoce qui peut se réaliser pendant l'arrêt de travail, sans perte des indemnités journalières.

L'essai encadré permet de tester les capacités de l'assuré :

- Sur le poste initial de travail
- Lors d'un aménagement de poste
- Sur un nouveau poste de travail
- Pour préparer une reconversion professionnelle

Durée : 3 jours ouvrés en continu ou fractionnables, plusieurs essais sont possibles dans le cadre de l'accompagnement de l'assuré.

L'essai peut se dérouler dans l'entreprise d'origine ou une autre entreprise

L'employeur ne verse pas de rémunération car les indemnités journalières sont maintenues.

Le risque AT-MP, accidents de trajet n'est pas imputable à l'employeur (DAT rédigée par l'entreprise d'accueil avec mention « stagiaire de la formation professionnelle » et du code risque 85.3 HA).

Pour qui ?

Assurés sociaux en arrêt de travail indemnisés par l'Assurance Maladie au titre de la maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle :

- salariés, apprentis, intérimaires et stagiaires
- demandeurs d'emplois en arrêt de travail

Comment le mettre en place ?

La demande est soumise à :

- l'accord du médecin traitant (comme pour toute action se déroulant pendant un arrêt de travail)
- la validation en cellule locale PDP de l'Assurance Maladie
- une négociation entre les différentes parties prenantes (employeur/salarié/service de santé au travail) pour la mise en œuvre

L'essai encadré ne présume pas d'une reprise immédiate du travail mais permet d'envisager et de préparer le retour dans les conditions les plus favorables possibles. Plusieurs essais encadrés sont possibles pour un même salarié

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

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

⊕ Pour plus d'informations

voir le dépliant essai encadré

INITIATEUR/PRESCRIPTEUR

Cap emploi, Comete France, service de santé au travail; cellule PDP avec l'accord de l'assuré

VÉRIFICATION DE LA FAISABILITÉ AVEC LES ACTEURS

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

VALIDATION EN CELLULE LOCALE PDP

Notification de décision par la Cnam

RÉALISATION DE L'ESSAI ENCADRÉ

BILAN DE L'ESSAI ENCADRÉ

3.1 Outils d'analyse de la situation

19. L'Etude préalable à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail (EPAAST)

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	BOE ou ayant déposé une demande de RQTH ou s'engageant dans cette démarche
Attribution	Cap emploi ou DR de l'Agefiph		
Financier	Agefiph		

De quoi s'agit-il ?

Objectifs

L'EPAAST 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'EPAAST permet le financement de l'intervention d'un expert qui réalise une étude (en général de plusieurs jours, la durée varie de 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'EPAAST est mobilisée pour des situations complexes lorsque les compétences ne sont pas disponibles chez les prescripteurs ni au sein des services SST.

Pour qui ?

- Tout employeur dans le cadre du recrutement ou du maintien dans l'emploi d'une personne bénéficiaire de l'OETH ou ayant déposé une demande de RQTH.
- Tout travailleur indépendant, artisan, exploitant agricole et chef d'entreprise non salarié bénéficiaire de l'article L5212-13 du Code du travail.

Comment y accéder ?

L'EPAAST est prescrite par Cap Emploi ou la Délégation Régionale de l'Agefiph. L'avis d'un médecin concernant les restrictions d'aptitude au poste est nécessaire.

L'EPAAST est sollicitée lorsque les compétences disponibles chez les prescripteurs ne répondent pas aux besoins

d'une situation complexe. La période de validité de la prescription est de 6 mois. La mobilisation de l'EPAAST repose sur l'accord du médecin du travail, du salarié et de l'employeur.

L'EPAAST est financée par l'Agefiph pour les entreprises privées.

L'opérateur en charge du marché en Ile-de-France (pour la période du 4 juin 2018 au 4 juin 2020, reconductible 1 fois pour 24 mois) est ID ERGONOMIE. www.idergonomie-areram.fr/

3.1 Outils d'analyse de la situation

20. Les Prestations d'appuis spécifiques par types de handicap (PAS)

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

De quoi s'agit-il ?

Objectifs

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

Modalités

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

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

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

- Des potentialités et du degré d'autonomie de la personne handicapée ;
- Des modes et techniques de compensation

à mettre en place et à développer.

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

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

Pour qui ?

Toute personne handicapée (bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou en voie de l'être ou s'engageant dans cette démarche, demandeurs d'emploi, salariés, alternants, travailleurs non-salariés, stagiaires de la formation professionnelle, orientés par la CDAPH vers le marché du travail), employeur ou organisme de formation peuvent bénéficier des prestations d'appuis spécifiques.

Comment y accéder ?

Les prestations d'appuis spécifiques sont prescrites par le conseiller [Cap Emploi](#), Pôle Emploi ou Mission Locale mais également par les employeurs privés, les [médecins du travail](#) (uniquement en Ile de France). Elles sont financées par l'Agefiph.

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

3.2 Outils pour l'aménagement du poste de travail

21. 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
Prescripteur	Dans certains cas : Cap emploi, Comète France, service de santé au travail; cellule PDP avec l'accord de l'assuré		
Financier	Agefiph		

De quoi s'agit-il ?

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

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

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

- Elles s'adressent aux personnes handicapées, c'est-à-dire bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre de l'article L5212-13 du Code du Travail ou à celles ayant déposé une demande de reconnaissance, ainsi qu'aux employeurs de droit privé ou relevant du droit privé et aux travailleurs handicapés qui exercent une activité indépendante.
- L'Agefiph intervient en complémentarité des dispositions de droit commun

qui peuvent être d'origine légale ou extralégale: sécurité sociale, mutuelle, Prestation de compensation du handicap (*PCH*), accord agréé, obligations de l'employeur en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail...

- Les aides proposées par l'Agefiph ne sont pas accessibles de droit, leur délivrance n'est pas automatique. Elle est fonction de plusieurs critères ayant trait à l'éligibilité de la personne et/ou de l'entreprise, à la complémentarité avec le droit commun, aux règles d'attribution propres à chacune et enfin aux ressources financières de l'Agefiph disponibles au plan national et/ou local.

- Les aides appelant une expertise du besoin et/ou nécessitant un examen des possibilités de réponses ouvertes par le droit commun font l'objet d'une prescription obligatoire par un conseiller Pôle emploi, *Cap emploi* ou Mission locale ou par l'Agefiph, dans le cadre de sa fonction de conseil et d'accompagnement des entreprises.

- Plusieurs aides ayant un objet identique ne peuvent être cumulées.
- Les aides ne peuvent pas être attribuées postérieurement à la date de réalisation de l'action ou prendre effet après cette date. Seules les aides à l'alternance bénéficient pour le dépôt de la demande d'une tolérance de 3 mois maximum après la date d'embauche.

Pour qui ?

Les personnes :

- Les personnes handicapées bénéficiaires de l'article L 5212-13 du Code du travail, c'est-à-dire :
 - > Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH);
 - > Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité permanente d'au moins 10 %, titulaires d'une rente au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics;
 - > Les titulaires d'une *pension d'invalidité* à condition que cette invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain;
 - > Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ainsi que les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code;
 - > Les sapeurs-pompiers volontaires, titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service;
 - > Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité ».
 - > Les titulaires de l'Allocation adulte handicapé (*AAH*);
 - > Les personnes ayant engagé des démarches de reconnaissance du handicap.

3.2 Outils pour l'aménagement du poste de travail

21. Les aides de l'Agefiph

- > 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 n'ayant pas la nationalité française doivent détenir un titre de séjour valable au moment du dépôt de leur demande ;
- > 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 salariés d'entreprise adaptée relevant de l'effectif de production (concernés ou pas par l'aide au poste), c'est-à-dire hors encadrement, fonctions dirigeantes, commerciales et administratives.
- Les stagiaires de Centre de rééducation professionnelle (CRP) compte tenu de la spécificité des CRP. 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 CRP ;
- Les personnes résidant en France et travaillant hors du territoire français.

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'*AETH* ;
- Les entreprises adaptées au bénéfice de salariés handicapés ne faisant pas partie de l'effectif de production ;
- Les entreprises à jour de leurs obligations sociales (cotisations et contributions sociales et contribution relative à l'obligation d'emploi de personnes handicapées) ;
- Les adhérents de la FEHAP ne peuvent bénéficier de l'offre de services et des aides financières de l'Agefiph ainsi que les établissements relevant de l'accord OETH.

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>

3.2 Outils pour l'aménagement du poste de travail

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

22. La Prestation de Compensation du Handicap (PCH)

De quoi s'agit-il ?

Régie par l'Art. L245-1 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

23. ESCAVIE (Espace Conseil pour l'Autonomie en milieu ordinaire de Vie)

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

Il est ouvert :

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

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

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

Des espaces d'exposition in situ :

> ESCAVIE 75

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

> ESCAVIE 77

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

⊕ Pour aller plus loin

> escavie.cramif@assurance-maladie.fr

3.3 Dispositifs d'aménagement du temps de travail

24. Le temps partiel thérapeutique (TPT) et la reprise de travail léger

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

De quoi s'agit-il ?

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

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

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

Pour qui ?

Tous les salariés en arrêt de travail pour lesquels la reprise à temps complet de l'activité pose problème.

Comment y accéder ?

- Prescrit par le **médecin traitant**, il fait suite à un arrêt de travail à temps complet sauf s'il y a eu auparavant un arrêt indemnisé pour la même affection de longue durée (ALD)
- Il est subordonné à l'accord du **Médecin-conseil**
- Nécessite une négociation employeur/salarié/**médecin du travail**, aussi une **visite de pré-reprise** 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.

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

25. La pension d'invalidité

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

De quoi s'agit-il ?

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

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

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

Pour qui ?

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

- Age (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...)

Pour aller plus loin : [Le guide 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 santé au travail* ou *Cap emploi* si elle était demandeur d'emploi

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

26. 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		
Financier	L'organisme d'assurance sociale (Sécurité Sociale ou Mutualité Sociale Agricole)		

De quoi s'agit-il ?

Objectifs :

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

Modalités :

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

N.B. : Si plusieurs employeurs, l'assuré peut bénéficier d'une indemnité temporaire d'inaptitude au titre de l'activité salariée pour laquelle il a été déclaré inapte, tout en continuant à percevoir une rémunération au titre d'une ou plusieurs autres activités salariées qu'il continue à exercer.

Montant :

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

Comment y accéder ?

Plusieurs étapes sont à respecter pour effectuer votre demande :

1° le médecin du travail, lors de la délivrance d'un avis d'inaptitude et s'il estime que cette inaptitude est liée à votre maladie professionnelle, informe le salarié de la possibilité de faire une demande d'indemnité temporaire d'inaptitude.

2 ° le salarié complète la partie du formulaire le concernant; en indiquant notamment si l'employeur versera ou non une rémunération au cours de la période de versement de l'indemnité temporaire d'inaptitude.

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

Pour plus d'information :

36-46

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

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

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	BOE
Prescripteur			
Financier			

De quoi s'agit-il

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

Pour qui ?

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

Comment y accéder ?

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

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

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

Lorsque la décision est favorable, la date de démarrage des droits pour une première demande sera la date de réception de la demande.

La RLH est attribuée de manière systématique pour les sortants d'ESAT, sans la condition d'aménagement optimal.

28. L'Aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH)

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

De quoi s'agit-il

La reconnaissance de la lourdeur du handicap ([RLH](#), fiche précédente) ouvre droit :

- Soit à une [modulation de la contribution due à l'Agefiph](#), pour les établissements assujettis à l'obligation d'emploi de personnes handicapées qui le souhaitent. Depuis le 1^{er} janvier 2018, le montant de la minoration équivaut à :
> 3952 € (9,88 € X 400)
si l'entreprise compte entre 20 et 199 salariés
> 4940 € (9,88 € X 500)

si l'entreprise compte entre 200 et 749 salariés
> 5928 € (9,88 € X 600)
à partir de 750 salariés

- Soit à l'attribution de l'[Aide à l'Emploi des Travailleurs Handicapés \(AETH\)](#).

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le montant de l'aide financière pour un poste à temps plein est de :
> 5434 € (9,88 € X 550) pour le taux normal
> 10818,60 € (9,88 € X 1 095) pour le taux majoré

Pour qui ?

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

Comment y accéder ?

Suite à la décision favorable de RLH, le choix opéré entre l'AETH et la minoration est valable pour toute la durée de validité des droits.

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

29. L'Allocation Adulte Handicapé (AAH)

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

De quoi s'agit-il

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

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

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

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

Pour qui ?

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

L'AAH peut être attribuée si :

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

Cette restriction correspond à la présence de difficultés importantes pour accéder ou se maintenir dans un emploi en milieu ordinaire ; ces difficultés doivent être liées au handicap et présentes pendant au moins un an.

Les autres conditions sont étudiées par les organismes payeurs (CAF ou MSA) et correspondent aux conditions :

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

Comment y accéder ?

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

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

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

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

⊕ Pour aller plus loin

Références légales

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

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

- > [L'allocation aux adultes handicapés \(AAH\)](#)
- > [Le dépôt du dossier et le traitement de la demande par les MDPH](#)
- > [Le formulaire de demande](#)
- > [Le certificat médical](#)

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

30. Le Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE)

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Régime général	Oui	BOE
Prescripteur	Le CRPE est signé par l'organisme d'assurance sociale (Sécurité Sociale ou Mutualité Sociale Agricole), l'employeur et le salarié.		
Financier	L'employeur et l'organisme d'assurance sociale (Sécurité Sociale ou Mutualité Sociale Agricole)		

De quoi s'agit-il ?

Objectifs :

Le CRPE permet au salarié de se réaccoutumer à l'exercice de son ancien métier ou de se former à un nouveau métier (dans son entreprise d'origine ou dans une autre entreprise).

C'est un contrat de travail à durée déterminée qui prévoit une formation individualisée et ou tutorat ayant pour but de permettre le maintien en emploi du salarié en situation de handicap.

Modalités :

Le contrat est conclu entre la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, l'employeur et le salarié et transmis pour information à l'Unité départementale de la DIRECCTE selon les départements.

Il est conclu pour une durée de 3 mois renouvelable sans excéder 18 mois.

Il s'agit d'un Contrat à Durée Déterminée qui peut être signé avec l'ancien employeur du salarié (réadaptation) ou un nouvel employeur (apprentissage d'un nouveau métier).

Pour qui ?

Salarié, reconnu travailleur handicapé, qui a perdu la possibilité d'exercer son emploi à la suite d'une maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Il n'est pas obligatoire pour le salarié d'être déclaré « inapte » par le médecin du travail pour bénéficier du CRPE mais c'est un dispositif qui suppose que le salarié serait déclaré inapte s'il n'y avait recours.

Comment y accéder ?

Le contrat est conclu entre le salarié, l'employeur et la CPAM (ou la MSA pour le régime agricole), soit :

- Dans l'entreprise d'origine avec suspension temporaire du contrat de travail initial et maintien des droits de ce contrat ;
- Dans une autre entreprise après rupture du contrat initial au motif de licenciement pour inaptitude. Dans ce cas, il faut prévoir une durée minimale du CRPE pour permettre l'ouverture d'un droit aux allocations-chômage.

LE CRPE peut démarrer après une visite de reprise (le salarié en CRPE n'est plus en arrêt de travail) et avis médical du médecin du travail.

Pendant la durée du contrat de rééducation professionnelle en entreprise, le salarié perçoit :

- son salaire brut précédent s'il s'agit d'une réadaptation à son ancien métier ;
- le salaire brut de sa future profession dans le cas d'une reconversion.

Une participation financière est versée par l'Assurance Maladie à l'entreprise. Son montant est fixé en concertation 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 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 brochure CRPE

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

31. Le dispositif Emploi accompagné

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	BOE
Prescripteur	La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) au sein d'une Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)		
Financier	Etat/ARS-Agefiph-FIPHFP		

De quoi s'agit-il ?

Le dispositif d'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 et en complément d'une décision d'orientation, de bénéficier d'un accompagnement médico-social et d'un soutien à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail. Ce dispositif est mobilisable en complémentarité et en articulation des services, aides et prestations existants pour l'emploi des personnes handicapées (actions de Pôle emploi, [Cap emploi](#), [aides de l'Agefiph](#), Fiphfp.)

Cet accompagnement est mis en œuvre par une personne morale gestionnaire, dans le cadre d'une convention à laquelle sont systématiquement parties un établissement social ou médico-social adulte, et un acteur du service public de l'emploi, 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'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, il est mis en place un appui ponctuel par le référent « emploi accompagné » de la personne handicapée pour prévenir et 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.

Celle-ci peut être estimée à au moins une année, pour une intensité de l'accompagnement généralement dégressive en fonction des besoins concrets du salarié et de l'employeur. Néanmoins, l'accompagnement doit pouvoir être réactivé à tout moment de manière à répondre ponctuellement à des situations difficiles (variabilité des troubles, évolution de l'environnement de travail...).

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.

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

31. Le dispositif Emploi accompagné

Comment y accéder ?

Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui désigne, après accord de l'intéressé ou de ses représentants légaux, un dispositif d'emploi accompagné. Si la situation l'exige, la CDAPH peut prononcer une décision en urgence, dans les conditions prévues par le 5° de l'article R. 241-28 du code de l'action sociale et des familles.

Avant la décision de la CDAPH, une évaluation préliminaire par un dispositif d'emploi accompagné peut être réalisée à la demande du travailleur handicapé ou de la **MDPH** dont il relève afin de déterminer si, au regard de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que des besoins de l'employeur, le travailleur handicapé peut entrer dans le dispositif.

Dès lors que la CDAPH s'est prononcée pour la mise en place d'un dispositif d'emploi accompagné au profit d'un travailleur handicapé, une convention individuelle d'accompagnement est conclue entre la personne morale gestionnaire du dispositif, 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'Etat chargé
des personnes handicapées.

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

32. Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)



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

De quoi s'agit-il ?

Objectifs

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

Modalités

Le conseil en évolution professionnelle est une offre de service en information, conseil et accompagnement de projets professionnels. Le CEP peut être mobilisé dans des circonstances différentes: *en anticipation d'une mobilité professionnelle*, en période de transition professionnelle ou dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise. Un *conseiller référent* apporte un appui personnalisé à chaque personne

- Accueil individualisé pour permettre au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider ou non de la poursuite de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider. Ce premier temps d'accueil peut être complété par des informations sur les métiers et les emplois sur le territoire.
- Conseil personnalisé pour construire son projet professionnel.
- Aide à la formalisation et 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 habilités :

- Les **OPACIF**, tous publics (jusqu'à la désignation d'un opérateur dans chaque région, au plus tard le 31 décembre 2019, cf. Loi « Avenir Professionnel » du 05/09/2018),
- Les **Cap emploi**, pour les personnes reconnues travailleurs handicapés ou ceux en cours de reconnaissance,

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

33. 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	<p>Dans le cadre du Compte personnel de formation : demande faite par le salarié auprès de l'OPACIF dont il relève.</p> <p>Dans le cadre d'un plan de formation de l'entreprise : l'employeur doit demander l'accord du salarié. En cas de refus, le bilan de compétences ne peut être réalisé.</p>		
Financeur	OPACIF dont dépend 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 24h 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 ?

- A 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)
- A 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

Le salarié en fait la demande auprès de l'OPACIF dont relève l'entreprise (jusqu'à la désignation d'opérateurs dans chaque région, au plus tard le 31 décembre 2019, cf. Loi « Avenir Professionnel » du 05/09/2018). Il n'informe son employeur que s'il souhaite effectuer ce bilan pendant son temps de travail. L'OPACIF vérifie que l'outil est adapté à la situation et les conditions d'éligibilité au bilan de compétences.

Une convention est signée par le salarié, l'OPACIF et le prestataire. Un organisme agréé entreprend le bilan de compétences et remet un document de synthèse au bénéficiaire comprenant entre autres les étapes prévues pour la réalisation de son projet professionnel.

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. R6313-4 à R6313-8 du code du travail

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

34. Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

De quoi s'agit-il?

Pour qui?

Comment y accéder?

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

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.

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.

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

35. La prestation spécifique d'orientation professionnelle (PSOP)

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	Tous publics (BOE et non BOE)
Prescripteur	Cap emploi (ainsi que Pôle emploi et Missions Locales)		
Financier	Agefiph		

De quoi s'agit-il ?

Objectifs

Lorsque le maintien de la personne à son poste de travail n'est pas possible, la prestation spécifique d'orientation professionnelle l'aide à se projeter dans un parcours vers l'emploi ou à s'investir dans [l'élaboration d'un projet professionnel ou de formation dans le cadre du reclassement](#).

Modalités

Il s'agit d'un accompagnement destiné à permettre à la personne de :

- Comprendre et accepter la situation de handicap
- Envisager de nouvelles pistes professionnelles ;
- Évaluer les possibilités d'insertion ou de reclassement professionnel au sein de l'entreprise d'origine ou dans un autre projet professionnel ;
- Valider les projets envisagés.

La PSOP consiste en un accompagnement de la personne handicapée dans le cadre d'un reclassement professionnel. Cet accompagnement peut durer de 20 à 40 heures. Il consiste en :

- une phase de diagnostic personnel et professionnel ;
- une phase d'identification des choix professionnels ;
- une étude de faisabilité de ces choix ;
- l'élaboration d'un plan d'actions vers l'emploi ou la formation.

Pour qui ?

Toute personne handicapée engagée dans une démarche de maintien dans l'emploi nécessitant un reclassement interne ou une reconversion externe.

Comment y accéder ?

La prestation est prescrite par le conseiller [Cap emploi](#). En amont de la prescription, l'accord des parties prenantes doit être recueilli :

- L'avis du [médecin du travail](#) et l'accord de l'employeur pour les salariés en activité ;
- L'accord de remobilisation précoce de l'Assurance Maladie pour les salariés en arrêt de travail ;
- L'avis du [médecin traitant](#) pour les travailleurs indépendants ;
- L'avis du médecin de la [MSA](#) pour les exploitants agricoles.

La PSOP est une prestation de l'Agefiph, financée par l'Agefiph.

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

36. Les centres de pré-orientation (CPO)

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	BOE
Prescripteur	La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) au sein d'une Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).		
Financier	Les frais de séjour en Centre de Pré-Orientation (CPO) sont pris en charge par l'organisme de Sécurité sociale dont relève le bénéficiaire. Le stage est rémunéré par la Région. 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 consiste en un stage de 8 à 12 semaines. Le stage a lieu dans un centre de pré-orientation (CPO) où une équipe pluridisciplinaire propose un accompagnement du bénéficiaire. Le stage consiste en l'élaboration d'un projet individuel et la vérification de sa faisabilité.

Il se conclut par un bilan formulant une proposition d'orientation, validé auprès de la MDPH. 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 12 semaines. La décision est valable pour une période de 1 à 5 ans et ne s'impose pas à la personne qui seule peut décider les suivre le stage de pré-orientation.

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

37. 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 Dispositifs de formation

38. Le Compte Personnel de Formation (CPF) et le CPF – Transition Professionnelle

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

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

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

Le CPF permet ainsi à toute personne, salariée ou demandeur d'emploi, de suivre, à son initiative, une action de formation qui contribuera à la sécurisation des parcours professionnels. L'objectif est de faciliter la réalisation d'un projet d'évolution professionnelle, au sein ou en dehors de l'entreprise, ou un projet d'accès ou de retour à l'emploi.

Les droits étant attachés à la personne, la portabilité est effectuée en cas de perte d'emploi.

Pour qui ?

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

Comment y accéder ?

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

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

Le site permet :

- d'accéder aux informations qui le concernent (ex : la somme créditée sur son compte) ;
- d'obtenir des informations sur les formations auxquelles il peut recourir dans le cadre du compte personnel de formation (formations éligibles au compte personnel de formation) ;
- d'avoir un premier niveau d'information sur les financements de formation ;
- d'avoir accès à des services numériques en lien avec l'orientation professionnelle et la capitalisation des compétences.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire (ou de son représentant légal).

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

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

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

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

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

3.6 Dispositifs de formation



Zoom sur le CPF de Transition Professionnelle

De quoi s'agit-il ?

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CPF de transition remplace le CIF (congé individuel de formation)

Comme ce dernier, il permet de financer des projets de reconversion professionnelle. A partir de 2020, de nouveaux opérateurs, les Commissions Paritaires Inter Régionales (CPIR), seront chargés de ce dispositif.

Pour 2019, le Fongecif est l'unique interlocuteur pour le traitement du CPF de transition

<https://www.fongecif-idf.fr/tout-savoir-sur-le-cpf-de-transition-professionnelle/>

Pour qui ?

Tous les salariés peuvent y prétendre s'ils peuvent justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié. En sont exemptés : les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et les personnes

licenciées économiques ou pour inaptitude qui n'ont pas suivi de formation depuis leur départ en entreprise.

Le projet peut faire l'objet d'un accompagnement au titre du conseil en évolution professionnelle.

Pour aller plus loin :

www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34029

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

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

De quoi s'agit-il ?

Objectifs

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

Modalités

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

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

Pour qui ?

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

Comment y accéder ?

L'aide est prescrite par un conseiller Cap emploi ou Comète. Un dossier doit être adressé à la Délégation régionale Agefiph dont dépend l'employeur. L'Agefiph valide la demande et finance la formation, parfois dans un dispositif de cofinancement avec d'autres organismes.

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

3.6 Dispositifs de formation

40. La formation en Centres de Rééducation Professionnelle (CRP)

	Inter-régime	Conditionné par l'arrêt de travail	Publics éligibles
Bénéficiaires	Tous régimes	Non	BOE
Prescripteur	CDAPH sur préconisations de l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH		
Financier	L'Assurance maladie finance les frais de fonctionnement des CRP via l'Agence régionale de santé. Les stages en CRP 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 **centre de rééducation professionnelle**.

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

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 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 ;
- nécessite un accompagnement médico-social.

Les jeunes 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 particulier des **documents spécifiques d'informations relatives à la situation professionnelle** du demandeur.

⊕ Pour aller plus loin

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

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

[Le formulaire de demande](#)

[Le certificat médical](#)

> 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 spécifiques



41. 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 dans l'emploi des salariés.

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 aboutissant aux préconisations suivantes :
 - > Un maintien sur le poste actuel, qui s'accompagne généralement d'un aménagement de celui-ci ;

> Un 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 collaborateur ;

> Une recherche de solutions à l'extérieur de l'entreprise : Il s'agit dans ce cas de dresser l'ensemble des compétences du collaborateur et d'élaborer avec lui un nouveau projet professionnel ; cela passe préalablement par la **réalisation d'un bilan de maintien en emploi (BME)**.

- Un accompagnement personnalisé découle de chacune de ces hypothèses et est adapté aux contraintes professionnelles et personnelles propres à chaque salarié.

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

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

42. Branche de l'intérim

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

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

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

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

des personnes accidentées et de leur entourage.

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

- Depuis janvier 2016, **des aides financières** visant à renforcer la prévention de la désinsertion sociale et professionnelle sont également mis en place et peuvent être utilisés par 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 **FASTT** peut également intervenir par le biais du financement de bilans de compétences reconversion ou de Congés Individuels de Formation. **L'accès à ces dispositifs est facilité pour les accidentés du travail** (public défini comme prioritaire/aucun minimum d'heures requis dans l'intérim).

⊕ Pour aller plus loin

> accident-travail.fastt.org/

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

L'OETH accompagne les établissements relevant de l'accord de branche du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif dans la mise en œuvre d'actions de maintien dans l'emploi afin de prévenir le risque d'inaptitude.

Le conseiller régional OETH peut être sollicité par l'employeur pour apporter son expertise et savoir-faire sur :

- la gestion du parcours professionnel sur mesure ;
- les aménagements de poste ;
- la gestion des inaptitudes au poste ;
- la création d'une cellule de maintien dans l'emploi afin d'étudier toutes les possibilités de maintien dans l'emploi ;
- les outils et aides financières à mobiliser en fonction de la situation du salarié.

⊕ Pour aller plus loin

> www.oeth.org/employeur/maintenir-dans-l-emploi/salarie-avec-restrictions-medicales

D'autre part, l'employeur peut également mobiliser une aide financière de l'OETH pour favoriser le maintien dans l'emploi d'un salarié :

- **Analyse de la situation de travail** par un professionnel (animateur prévention, ergonomiste, acteur formateur PRAP) ;
- **Aménagements de poste** pour permettre la compensation du handicap (prothèses auditives, aide à l'achat d'un matériel visuel, aménagement de véhicule, aide aux trajets, interprétariat durant les réunions professionnelles ou une formation professionnelle continue, aide au surcoût au permis de conduire, financement d'équipement de visio-interprétation, aide humaine). Pour toute autre demande d'aménagement, une analyse approfondie sera effectuée et présentée au comité de gestion des interventions de l'OETH.
- **Financement d'un projet de formation** individuelle ou collective dans l'objectif d'anticiper une rupture du parcours professionnel, dans la limite de 15 000 euros.

L'OETH met également à disposition sur son site Internet des **fiches pratiques** sur les démarches liées maintien dans l'emploi, notamment :

- Anticiper les inaptitudes
- Gérer une restriction d'aptitude
- Coopérer avec le *médecin du travail*
- Mettre en place une cellule de maintien dans l'emploi.

Annexes



Glossaire

AAH

Allocation aux Adultes Handicapés

AAEH

Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé

AETH

Aide à l'Emploi des Travailleurs Handicapés

AGEFIPH

Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

ALD

Affection de Longue Durée

APAS-BTP

Association Paritaire d'Action Sociale du Bâtiment et des Travaux Publics

APEC

Association pour l'Emploi des Cadres

ARML

Association Régionale des Missions Locales

ARS

Agence Régionale de Santé

AST

Aménagement de Situation de Travail

AT-MP

Accident de Travail - Maladie Professionnelle

BME

Bilan de Maintien en Emploi

BOE

Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

BOETH

Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

CAF

Caisse d'Allocations Familiales

CASF

Code de l'Action Sociale et des Familles

CCPP

Centre de Consultation de Pathologie Professionnelle

CDAPH

Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CEP

Conseil en Évolution Professionnelle

CHEOPS

Conseil National Handicap et Emploi des Organismes de Placement Spécialisés

CIF

Congé Individuel de Formation

CMI

Carte Mobilité Inclusion

CNSA

Caisse Nationale de Solidarité et d'Autonomie

CPAM

Caisse Primaire de l'Assurance Maladie

CPF

Compte Personnel de Formation

CPO

Centre de Pré-Orientation

CRAMIF-IDF

Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Île-de-France

CRP

Centre de Rééducation Professionnelle

CRPE

Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise

DIRECCTE-IDF

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Île-de-France

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

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

FONGECIF

Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation

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

OPACIF

Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation

OPCO

Opérateur de Compétences

ORP

Orientation Professionnelle

PAS

Prestation d'Appui Spécifique

PCH

Prestation de Compensation du Handicap

PDP

Prévention de la Désinsertion Professionnelle

PMSMP

Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

PRAP

Prévention des Risques liés à l'Activité Physique

PRITH-IDF

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

PSOP

Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle

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

SSTI

Service de Santé au Travail Inter-Entreprises

TNS

Travailleur Non Salaré

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 Ile-de-France

Services de Santé au travail agréés pour Paris (75)

ACMS - Association Interprofessionnelle des Centres Médicaux et Sociaux de la région Île-de-France	http://acms.asso.fr	55 rue Rouget de Lisle - 92158 SURESNES CEDEX Téléphone: 01 46 14 84 00
AMET - Association pour la Prévention et la Médecine du Travail	http://amet.org/	13 rue Joseph et Etienne Montgolfier 93115 ROSNY- SOUS- BOIS Téléphone: 01 49 35 82 50
AMI - Association Médicale Interentreprises	http://www.ami-paris.fr/	2 rue de Châteaudun - 75009 PARIS Téléphone: 01 48 78 55 00
CIAMT - Centre Inter-entreprises et Artisanal de Médecine du Travail	http://www.ciamt.org/	26 rue Marbeuf - 75008 PARIS Téléphone: 01 40 74 00 14
CMB - Centre Médical de la Bourse	http://www.cmb-sante.fr/	26 rue Notre Dame des Victoires- 75002 PARIS Téléphone: 01 42 60 06 77
CMIE - Centre Médical Interentreprises Europe	http://www.cmie.fr/	80 rue de Clichy - 75009 PARIS Téléphone: 01 49 70 84 84
CMPC - Centre Médical de la Publicité et de la Communication	http://www.cmpc-sist.fr/	30 rue Notre Dame des Victoires - 75002 PARIS Téléphone: 01 45 22 20 44
CMS MONTESQUIEU EFFICIENCE - Centre Médico-Social Montesquieu	http://www.cmsm.fr/	8 rue Montesquieu - 75001 PARIS Téléphone: 01 42 61 56 18
EFFICIENCE - Santé au travail	http://www.efficience-santeautravail.org/	175 rue Marcadet - 75018 PARIS Téléphone: 01 53 41 80 00
HORIZON SANTÉ TRAVAIL	http://www.horizonsantetravail.fr/	1 rue Pierre Curie - BP 229 - 92604 ASNIÈRES CEDEX Téléphone: 01 56 04 22 22
IPAL	http://www.ipal.fr/index.php	8 rue du Port aux Lions- 94220 CHARENTON Téléphone: 01 43 68 28 68
OSTRA - Objectif Santé Travail	http://www.objectifsantetravail.fr/	3-4 allée de Pomone - 78100 SAINT-GERMAIN-EN-LAY Téléphone: 01 39 04 27 37
SANTÉ AU TRAVAIL EN IDF - Santé au Travail en Île-de-France	http://www.santeautravail-idf.fr/	145 avenue de Versailles - 75016 PARIS Téléphone: 01 42 15 04 08
SEMSI - Service Médical et Social du Travail Interentreprises et Interprofessionnel	http://semsi.fr	18 rue Royale - 75008 PARIS Téléphone: 01 42 60 29 17
SEST - Service aux Entreprises pour la Santé au Travail	http://sestidf.fr	1/3 avenue du Pasteur - 92130 ISSY-LES-MOULINEAUX Téléphone: 01 46 45 93 98
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 Etienne Marcel - 75001 PARIS Téléphone: 01 42 36 31 70

Services 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	http://acms.asso.fr	55 rue Rouget de Lisle - 92158 SURESNES CEDEX Téléphone: 01 46 14 84 00
AICAC - Association Interprofessionnelle des Industriels, Commerçants, Artisans de Chelles et des environs	https://sites.google.com/a/aicac.org/aicac/	22 avenue de la Résistance - 77500 CHELLES Téléphone: 01 60 08 39 22
AMETIF - Association Inter-Entreprises de Médecine du Travail de l'Île de France	http://www.ametif.com/	7 avenue de la Palette BP.58 95020 CERGY-PONTOISE CEDEX Téléphone: 01 34 25 46 50
ASTE - Association pour la Santé au Travail en Essonne	http://www.santetravailssonne.fr/	22 rue Lavoisier ZAC de Montvrain 91542 MENNECY CEDEX Téléphone: 01 60 88 83 83
CIAMT - Centre Inter-entreprises et Artisanal de Médecine du Travail	http://www.ciamt.org/	26 rue Marbeuf - 75008 PARIS Téléphone: 01 40 74 00 14
CMB - Centre Médical de la Bourse	http://www.cmb-sante.fr/	26 rue Notre Dame des Victoires - 75002 PARIS Téléphone: 01 42 60 06 77
CMIE - Centre Médical Interentreprises Europe	http://www.cmie.fr/	80 rue de Clichy - 75009 PARIS Téléphone: 01 49 70 84 84
OSTRA - Objectif Santé Travail	http://www.objectifsantetravail.fr/	3-4 allée de Pomone - 78100 SANT-GERMAIN-EN-LAY Téléphone: 01 39 04 27 37
SIMT - Service Interprofessionnel de Médecine du Travail de Seine et Marne	http://www.simt.fr/	4 avenue Christian Doppler - 77700 SERRIS Téléphone: 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	http://www.sistbtp-77.com/	BP 15 - 77004 MELUN CEDEX Téléphone: 01 64 87 66 00
SIST-BTP Seine et Marne : Service Interentreprises de Santé au Travail dans les Professions du Bâtiment et des Travaux Publics	http://www.sistbtp77.fr	200 rue de la Fosse aux Anglais 77190 DAMMARIÉ-LES LYS Téléphone : 01 64 87 66 63 Fax : 01 64 87 66 76

Services de Santé au travail agréés pour les Yvelines (78)

ACMS - Association Interprofessionnelle des Centres Médicaux et Sociaux de la région Île-de-France	http://acms.asso.fr	55 rue Rouget de Lisle - 92158 SURESNES CEDEX Téléphone: 01 46 14 84 00
AMETIF - Association Inter-Entreprises de Médecine du Travail de l'Île de France	http://www.ametif.com/	7 avenue de la Palette BP 58 95020 CERGY-PONTOISE CEDEX Téléphone: 01 34 25 46 50
AMI - Association Médicale Interentreprises	http://www.ami-paris.fr/	2 rue de Châteaudun - 75009 PARIS Téléphone: 01 48 78 55 00
APST- BTP-RP - Association Paritaire de Santé au Travail du Bâtiment et des Travaux Publics de la Région Parisienne	http://www.apst.fr	110 avenue du Général Leclerc 92340 BOURG-LA-REINE Téléphone: 01 46 83 50 20 / 01 46 83 83 83 Fax : 01.46.83.50.02
CMB - Centre Médical de la Bourse	http://www.cmb-sante.fr/	26 rue Notre Dame des Victoires - 75002 PARIS Téléphone: 01 42 60 06 77
CMIE - Centre Médical Interentreprises Europe	http://www.cmie.fr/	80 rue de Clichy - 75009 PARIS Téléphone: 01 49 70 84 84
HORIZON SANTÉ TRAVAIL	http://www.horizonsantetravail.fr/	1 rue Pierre Curie - BP 229 - 92604 ASNIÈRES CEDEX Téléphone: 01 56 04 22 22
OSTRA - Objectif Santé Travail	http://www.objectifsantetravail.fr/	3-4 allée de Pomone - 78100 SAINT-GERMAIN-EN-LAY Téléphone: 01 39 04 27 37
SANTÉ AU TRAVAIL EN IDF - Santé au Travail en Île-de-France	http://www.santeautravail-idf.fr/	145 avenue de Versailles - 75016 PARIS Téléphone: 01 42 15 04 08
SIST Val d'Oise et Rives de Seine - Service Interprofessionnel de Santé au Travail du Val d'Oise et des Rives de Seine	http://www.sante-au-travail.fr/	84 bis boulevard Héloïse - 95100 ARGENTEUIL Téléphone: 01 34 34 12 72

Services de Santé au travail agréés pour l'Essonne (91)		
ACMS - Association Interprofessionnelle des Centres Médicaux et Sociaux de la région Île-de-France	http://acms.asso.fr	55 rue Rouget de Lisle - 92158 SURESNES CEDEX Téléphone: 01 46 14 84 00
APST-BTP-RP - Association Paritaire de Santé au Travail du Bâtiment et des Travaux Publics de la Région Parisienne	http://www.apst.fr	110 avenue du Général Leclerc 92340 BOURG-LA-REINE Téléphone: 01 46 83 50 20 / 01 46 83 83 83 Fax : 01.46.83.50.02
ASTE - Association pour la Santé au Travail en Essonne	http://www.santetravailessonne.fr/	22 rue Lavoisier ZAC de Montvrain - 91542 MENNECY CEDEX Téléphone: 01 60 88 83 83
CIAMT - Centre Inter-entreprises et Artisanal de Médecine du Travail	https://www.ciamt.org/	26 rue Marbeuf - 75008 PARIS Téléphone: 01 40 74 00 14
CMB - Centre Médical de la Bourse	http://www.cmb-sante.fr/	26 rue Notre Dame des Victoires - 75002 PARIS Téléphone: 01 42 60 06 77
CMIE - Centre Médical Interentreprises Europe	http://www.cmie.fr/	80 rue de Clichy - 75009 PARIS Téléphone: 01 49 70 84 84
EFFICIENCE - Santé au travail	http://www.efficience-santeautravail.org/	175 rue Marcadet - 75018 PARIS Téléphone: 01 53 41 80 00
GIMAC - Groupement Inter-entreprises de Médecine du Travail de MaisonsAlfort et de Créteil	http://gimac-santetravail.fr/	Immeuble L'Expansion 7ème étage 9/11 rue Georges Enesco - 94000 CRÉTEIL Téléphone: 01 43 75 06 43
OSTRA - Objectif Santé Travail	http://www.objectifsantetravail.fr/	3-4 allée de Pomone - 78100 SAINT-GERMAIN-EN-LAYE Téléphone: 01 39 04 27 37
SEST - Service aux Entreprises pour la Santé au Travail	http://sestidf.fr	1/3 avenue du Pasteur - 92130 ISSY-LES-MOULINEAUX Téléphone: 01 46 45 93 98

Services 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	http://acms.asso.fr	55 rue Rouget de Lisle - 92158 SURESNES CEDEX Téléphone: 01 46 14 84 00
AISP METRA - Association Interprofessionnelle de Médecine du Travail de Suresnes - Puteaux - Saint Cloud		24 avenue du Général de Gaulle - 92150 SURESNES Téléphone: 01 46 97 21 00 Mail: contact@aispmetra.com
AMI - Association Médicale Interentreprises	http://www.ami-paris.fr/	2 rue de Châteaudun - 75009 PARIS Téléphone: 01 48 78 55 00
APST-BTP-RP - Association Paritaire de Santé au Travail du Bâtiment et des Travaux Publics de la Région Parisienne	http://www.apst.fr	110 avenue du Général Leclerc 92340 BOURG-LA-REINE Téléphone: 01 46 83 50 20 / 01 46 83 83 83 Fax : 01.46.83.50.02
CIAMT - Centre Inter-entreprises et Artisanal de Médecine du Travail	https://www.ciamt.org/	26 rue Marbeuf - 75008 PARIS Téléphone: 01 40 74 00 14
CMB - Centre Médical de la Bourse	http://www.cmb-sante.fr/	26 rue Notre Dame des Victoires- 75002 PARIS Téléphone: 01 42 60 06 77
CMIE - Centre Médical Interentreprises Europe	http://www.cmie.fr/	80 rue de Clichy - 75009 PARIS Téléphone: 01 49 70 84 84
CMPC - Centre Médical de la Publicité et de la Communication	http://www.cmpe-sist.fr/	30 rue Notre Dame des Victoires - 75002 PARIS Téléphone: 01 45 22 20 44
CMS MONTESQUIEU EFFICIENCE - Centre Médico-Social Montesquieu	http://www.cmsm.fr/	8 rue Montesquieu - 75001 PARIS Téléphone: 01 42 61 56 18
EFFICIENCE Santé au travail	http://www.efficience-santeautravail.org/	175 rue Marcadet - 75018 PARIS Téléphone: 01 53 41 80 00
HORIZON SANTÉ TRAVAIL	http://www.horizonsantetravail.fr/	1 rue Pierre Curie - BP 229 - 92604 ASNIÈRES CEDEX Téléphone: 01 56 04 22 22
OSTRA - Objectif Santé Travail	http://www.objectifsantetravail.fr/	3-4 allée de Pomone - 78100 SAINT-GERMAIN-EN-LAY Téléphone: 01 39 04 27 37
SANTÉ AU TRAVAIL EN IDF - Santé au Travail en Île-de-France	http://www.santeautravail-idf.fr/	145 avenue de Versailles - 75016 PARIS Téléphone: 01 42 15 04 08
SEMSI - Service Médical et Social du Travail Interentreprises et Interprofessionnel	http://semsi.fr/w/	18 rue Royale - 75008 PARIS Téléphone: 01 42 60 29 17
SEST - Service aux Entreprises pour la Santé au Travail	http://sestidf.fr	1/3 avenue du Pasteur - 92130 ISSY-LES-MOULINEAUX Téléphone: 01 46 45 93 98
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 Etienne Marcel - 75001 PARIS Téléphone: 01 42 36 31 70

Services de Santé au travail agréés pour la Seine-de-Saint-Denis (93)

ACMS - Association Interprofessionnelle des Centres Médicaux et Sociaux de la région Île-de-France	http://acms.asso.fr	55 rue Rouget de Lisle - 92158 SURESNES CEDEX Téléphone: 01 46 14 84 00
AICAC - Association Interprofessionnelle des Industriels, Commerçants, Artisans de Chelles et des environs	https://sites.google.com/a/aicac.org/aicac/	22 avenue de la Résistance - 77500 CHELLES Téléphone: 01 60 08 39 22
AMET - Association pour la Prévention et la Médecine du Travail	http://amet.org/	13 rue Joseph et Etienne Montgolfier 93115 ROSNY- SOUS- BOIS Téléphone: 01 49 35 82 50
AMETIF - Association Inter-Entreprises de Médecine du Travail de l'Île de France	http://www.ametif.com/	7 avenue de la Palette BP 58 95020 CERGY-PONTOISE CEDEX Téléphone: 01 34 25 46 50
AMI - Association Médicale Interentreprises	http://www.ami-paris.fr/	2 rue de Châteaudun - 75009 PARIS Téléphone: 01 48 78 55 00
APST-BTP-RP - Association Paritaire de Santé au Travail du Bâtiment et des Travaux Publics de la Région Parisienne	http://www.apst.fr	110 avenue du Général Leclerc 92340 BOURG-LA-REINE Téléphone: 01 46 83 50 20 / 01 46 83 83 83 Fax : 01.46.83.50.02
CIAMT - Centre Inter-entreprises et Artisanal de Médecine du Travail	https://www.ciamt.org/	26 rue Marbeuf - 75008 PARIS Téléphone: 01 40 74 00 14
CMB - Centre Médical de la Bourse	http://www.cmb-sante.fr/	26 rue Notre Dame des Victoires - 75002 PARIS Téléphone: 01 42 60 06 77
CMIE - Centre Médical Interentreprises Europe	http://www.cmie.fr/	80 rue de Clichy - 75009 PARIS Téléphone: 01 49 70 84 84
CMPC - Centre Médical de la Publicité et de la Communication	http://www.cmpe-sist.fr/	30 rue Notre Dame des Victoires - 75002 PARIS Téléphone: 01 45 22 20 44
CMS MONTESQUIEU EFFICIENCE - Centre Médico-Social Montesquieu	http://www.cmsm.fr/	8 rue Montesquieu - 75001 PARIS Téléphone: 01 42 61 56 18
EFFICIENCE Santé au travail	http://www.efficience-santeautravail.org/	175 rue Marcadet - 75018 PARIS Téléphone: 01 53 41 80 00
HORIZON SANTÉ TRAVAIL	http://www.horizonsantetravail.fr/	1 rue Pierre Curie - BP 229 - 92604 ASNIÈRES CEDEX Téléphone: 01 56 04 22 22
OSTRA - Objectif Santé Travail	http://www.objectifsantetravail.fr/	3-4 allée de Pomone - 78100 SAINT-GERMAIN-EN-LAY Téléphone: 01 39 04 27 37
SIMT - Service Interprofessionnel de Médecine du Travail de Seine et Marne	http://www.simt.fr/	4 avenue Christian Doppler - 77700 SERRIS Téléphone: 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 Etienne Marcel - 75001 PARIS Téléphone: 01 42 36 31 70
SIST Val d'Oise et Rives de Seine - Service Interprofessionnel de Santé au Travail du Val d'Oise et des Rives de Seine	http://www.sante-au-travail.fr/	84 bis boulevard Héloïse - 95100 ARGENTEUIL Téléphone: 01 34 34 12 72

Services 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 Téléphone: 01 46 14 84 00
AMET - Association pour la Prévention et la Médecine du Travail	http://amet.org/	13 rue Joseph et Etienne Montgolfier - 93115 ROSNY- SOUS- BOIS Téléphone: 01 49 35 82 50
AMI - Association Médicale Interentreprises	http://www.ami-paris.fr/	2 rue de Châteaudun - 75009 PARIS Téléphone: 01 48 78 55 00
APST-BTP-RP - Association Paritaire de Santé au Travail du Bâtiment et des Travaux Publics de la Région Parisienne	http://www.apst.fr	110 avenue du Général Leclerc 92340 BOURG-LA-REINE Téléphone: 01 46 83 50 20 / 01 46 83 83 83 Fax : 01.46.83.50.02
CIAMT - Centre Inter-entreprises et Artisanal de Médecine du Travail	https://www.ciamt.org/	26 rue Marbeuf - 75008 PARIS Téléphone: 01 40 74 00 14
CMB - Centre Médical de la Bourse	http://www.cmb-sante.fr/	26 rue Notre Dame des Victoires - 75002 PARIS Téléphone: 01 42 60 06 77
CMIE - Centre Médical Interentreprises Europe	http://www.cmie.fr/	80 rue de Clichy - 75009 PARIS Téléphone: 01 49 70 84 84
CMS MONTESQUIEU EFFICIENCE - Centre Médico-Social Montesquieu	http://www.cmsm.fr/	8 rue Montesquieu - 75001 PARIS Téléphone: 01 42 61 56 18
EFFICIENCE Santé au travail	http://www.efficience-santeautravail.org/	175 rue Marcadet - 75018 PARIS Téléphone: 01 53 41 80 00
GIMAC - Groupement Inter-entreprises de Médecine du Travail de Maisons Alfort et de Créteil	http://gimac-santetravail.fr/	Immeuble L'Expansion 7ème étage 9/11 rue Georges Enesco - 94000 CRÉTEIL Téléphone: 01 43 75 06 43
IPAL	http://www.ipal.fr/index.php	8 rue du Port aux Lions- 94220 CHARENTON Téléphone: 01 43 68 28 68
OSTRA - Objectif Santé Travail	http://www.objectifsantetravail.fr/	3-4 allée de Pomone - 78100 SAINT-GERMAIN-EN-LAY Téléphone: 01 39 04 27 37
SANTÉ AU TRAVAIL EN IDF - Santé au Travail en Île-de-France	http://www.santeautravail-idf.fr/	145 avenue de Versailles - 75016 PARIS Téléphone: 01 42 15 04 08
SEST - Service aux Entreprises pour la Santé au Travail	http://sestidf.fr	1/3 avenue du Pasteur - 92130 ISSY-LES-MOULINEAUX Téléphone: 01 46 45 93 98
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 Etienne Marcel - 75001 PARIS Téléphone: 01 42 36 31 70

Services 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 Téléphone: 01 46 14 84 00
AMET - Association pour la Prévention et la Médecine du Travail	http://amet.org/	13 rue Joseph et Etienne Montgolfier 93115 ROSNY- SOUS- BOIS Téléphone: 01 49 35 82 50
AMETIF - Association Inter-Entreprises de Médecine du Travail de l'Ile de France	http://www.ametif.com/	7 avenue de la Palette BP 58 95020 CERGY-PONTOISE CEDEX Téléphone: 01 34 25 46 50
APST-BTP-RP - Association Paritaire de Santé au Travail du Bâtiment et des Travaux Publics de la Région Parisienne	http://www.apst.fr	110 avenue du Général Leclerc 92340 BOURG-LA-REINE Téléphone: 01 46 83 50 20 / 01 46 83 83 83 Fax : 01.46.83.50.02
CMB - Centre Médical de la Bourse	http://www.cmb-sante.fr/	26 rue Notre Dame des Victoires- 75002 PARIS Téléphone: 01 42 60 06 77
CMIE - Centre Médical Interentreprises Europe	http://www.cmie.fr/	80 rue de Clichy - 75009 PARIS Téléphone: 01 49 70 84 84
OSTRA - Objectif Santé Travail	http://www.objectifsantetravail.fr/	3-4 allée de Pomone - 78100 SANT-GERMAIN-EN-LAY Téléphone: 01 39 04 27 37
SIST Val d'Oise et Rives de Seine - Service Interprofessionnel de Santé au Travail du Val d'Oise et des Rives de Seine	http://www.sante-au-travail.fr/	84 bis boulevard Héloïse - 95100 ARGENTEUIL Téléphone: 01 34 34 12 72

Services sociaux départementaux de l'Assurance Maladie

Ces adresses sont à usage exclusif des professionnels pour effectuer des signalements au service social de personnes fragilisées du fait de leurs problématiques de santé

75	ssr-75departement.cramif@assurance-maladie.fr	92	ssr-92signalements.cramif@assurance-maladie.fr
77	ssr-77departement.cramif@assurance-maladie.fr	93	ssr-93departement.cramif@assurance-maladie.fr
78	ssr-78signalements.cramif@assurance-maladie.fr	94	ssr-94signalements.cramif@assurance-maladie.fr
91	ssr-91signalements.cramif@assurance-maladie.fr	95	ssr-95departement.cramif@assurance-maladie.fr

Cellules PDP de l'Assurance Maladie

Pour rappel : c'est le lieu d'habitation de la personne qui détermine la cellule compétente
La saisine s'effectue via une « fiche de saisine »

75	cellulepdp75@assurance-maladie.fr	92	cellulepdp92@assurance-maladie.fr
77	cellulepdp77@assurance-maladie.fr	93	cellulepdp93@assurance-maladie.fr
78	cellulepdp78@assurance-maladie.fr	94	cellulepdp94.cpam-creteil@assurance-maladie.fr
91	cellulepdp91@assurance-maladie.fr	95	cellulepdp95@assurance-maladie.fr

Antennes prévention de l'Assurance Maladie

[Joindre le service prévention](#)

La MSA Ile-de-France

Pour les particuliers : MSA Ile-de-France, 75691 PARIS Cedex 14
Pour les entreprises : MSA Ile-de-France, BP 137, 75664 PARIS Cedex 14
iledefrance.msa.fr

Les Cap emploi

Cap emploi Paris	Immeuble Le Chaumont 43 bis, rue d'Hautpoul - 75019 PARIS Téléphone: 01 44 52 40 60 Mail: contact@capemploi75.org
Cap emploi Seine-et-Marne	200 rue de la Fosse aux Anglais BP 88 - 77001 DAMMARIÉ-LES-LYS Téléphone: 01 64 79 59 32 Mail: contact.maintien@capemploi77.fr
Cap emploi Yvelines	
Cap emploi Essonne	2 ter, avenue de France - 91300 MASSY Téléphone: 01 69 75 11 50 Mail: contact@capemploi91.com
Cap emploi Hauts-de-Seine	27 bis, rue Louis Rolland 92120 - MONTRouGE Téléphone: 01 42 53 76 76 Mail: accueil-montrouge@capemploi92.org
Cap emploi Seine-Saint-Denis	7, rue Gilbert Gatouillat 93600 - AULNAY SOUS BOIS Téléphone: 01 48 19 88 60 Mail: contact@capemploi93.org
Cap emploi Val-de-Marne	77/79 boulevard J.B. Oudry - 94000 CRÉTEIL Téléphone: 01 45 13 28 90 Mail: secretariat.creteil@capemploi94.com
Cap emploi Val d'Oise	21 avenue des Genottes BP 58384 95805 CERGY PONTOISE CEDEX Téléphone: 09.72.75.12.13 accueil@capemploi95.org

Les MDPH

MDPH 75	http://www.handicap.paris.fr	69, rue de la victoire - 75009 PARIS Téléphone: 01 53 32 39 39 Mail: contact@mdph.paris.fr
MDPH 77	http://www.mdph77.fr/formulaires-de-contact	16, rue de l'Aluminium 77543 SAVIGNY-LE-TEMPLE CEDEX Téléphone: 01 64 19 11 40 Mail: contact@mdph77.fr
MDPH 78	https://www.yvelines.fr/solidarite/personnes-handicapees/vos-interlocuteurs/mdph/	Adresse postale du siège de la MDA : 2 place André MIGNOT 78012 Versailles cedex Adresse pour toutes demandes à la MDPH : MDPH78 TSA60100 78539 BUC cedex Téléphone : 0 801 801 100 Mail: autonomie78@yvelines.fr
MDPH 91	http://annuaire.action-sociale.org/MDPH/MDPH-91-Essonne.html	93, Rue Henri Rochefort, 91000 - ÉVRY Téléphone: 01 60 76 11 00 Mail: mdph@cg91.fr
MDPH 92	http://www.hauts-de-seine.net/solidarites/handicap-et-autonomie/maison-departementale-des-personnes-handicapees-mdph/	2, rue Rigault 92000 - NANTERRE Téléphone: 01 41 91 92 50 Mail: mdph@mdph92.fr
MDPH 93	http://www.place-handicap.fr/	7 - 11, rue Erick Satie 93000 - BOBIGNY Téléphone: 01 83 74 50 00 Mail: info@place-handicap.fr
MDPH 94	http://www.valdemarne.fr/le-conseil-departemental/solidarites/faciliter-la-vie-des-personnes-handicapees/accueil-unique-pour-les	Immeuble Solidarité, 7-9 Voie Félix Eboué - 94046 CRÉTEIL CEDEX Téléphone: 01 43 99 79 00 Mail: mdph94@valdemarne.fr
MDPH 95	http://www.mdph.valdoise.fr/	CONSEIL GENERAL - Bâtiment H 2, Avenue du Parc 95032 - CERGY-PONTOISE CEDEX Téléphone: 01 34 25 16 50

L'Agefiph

Immeuble Le Baudran 21-37 rue de Stalingrad 24-28 Villa Baudran - 94110 ARCUEIL
Téléphone: 0 800 11 10 09
<https://www.agefiph.fr/>

Le FIPHFP

Téléphone: 01 58 50 99 33
<http://www.fiphfp.fr/Le-FIPHFP/En-region/Le-FIPHFP-dans-votre-region/Ile-de-France>

La DIRECCTE Ile-de-France

DIRECCTE - Unité Régionale	http://idf.direccte.gouv.fr/	21, rue Madeleine Vionnet - 93 300 AUBERVILLIERS Téléphone: 01 70 96 13 00
DIRECCTE - Unité Départementale 75	http://idf.direccte.gouv.fr/Paris	21, rue Madeleine Vionnet - 93 300 AUBERVILLIERS Téléphone: 01 70 96 20 00
DIRECCTE - Unité Départementale 77	http://idf.direccte.gouv.fr/Seine-et-Marne	Cité administrative 20 quai Hippolyte Rossignol 77011 MELUN CEDEX Téléphone: 01 64 41 28 59 Mail: dd77.renseignements@direccte.gouv.fr
DIRECCTE - Unité Départementale 78	http://idf.direccte.gouv.fr/Yvelines	Immeuble La Diagonale 34, avenue du Centre 78182 Saint Quentin-en-Yvelines Cedex Téléphone: 01 64 41 28 59 Mail: dd78.renseignements@direccte.gouv.fr
DIRECCTE - Unité Départementale 91	http://idf.direccte.gouv.fr/essonne	Immeuble Européen 98, allée des Champs Elysées Courcouronnes - CS 30491 - 91042 ÉVRY CEDEX Téléphone : 01 78 05 41 00 Mail: idf-ut91.documentation@direccte.gouv.fr
DIRECCTE - Unité Départementale 92	http://idf.direccte.gouv.fr/hauts-de-seine	13, rue de Lens 92 022 Nanterre cedex Téléphone: 01 47 86 40 00 Mail: idf-ud92.direction@direccte.gouv.fr
DIRECCTE - Unité Départementale 93	http://idf.direccte.gouv.fr/Seine-Saint-Denis	1, avenue Youri Gagarine - 93016 BOBIGNY CEDEX Téléphone: 01 41 60 53 00 Mail: ddtefp.seine-saint-denis@direccte.gouv.fr
DIRECCTE - Unité Départementale 94	http://idf.direccte.gouv.fr/Val-de-Marne	Immeuble Le Pascal - Hall B Avenue du Général de Gaulle CS 90043 - 94046 CRÉTEIL CEDEX Téléphone: 01 49 56 28 00 Mail: idf-ut94.direction@direccte.gouv.fr
DIRECCTE - Unité Départementale 95	http://idf.direccte.gouv.fr/Val-d-Oise	Immeuble Atrium 3, boulevard de l'Oise CS 20305 95014 CERGY-PONTOISE CEDEX Téléphone: 01 34 35 49 49 Mail: dd-95.administration@direccte.gouv.fr

Services SSR adhérents à COMETE en Ile-de-France

COS (CMPR) Bobigny	https://www.fondationcos.org/centre-de-medecine-physique-et-de-readaptation-cmpr-cos	359 Avenue Paul Vaillant Couturier - 93000 BOBIGNY Téléphone: 01 43 93 26 00
CMP Jacques Arnaud - Bouffemont	http://www.crp-jacquesarnaud.fr/	5 rue pasteur - 95 570 BOUFFÉMONT Téléphone: 01 39 35 34 35
L'ADAPT Hauts-de-Seine - Centre SSR	https://www.ladapt.net/etablissement-service-ile-de-france-hauts-de-seine?utm_source=sanitaire-social.com	25 avenue de la paix - 92320 CHÂTILLON Téléphone: 01 75 60 60 00 Mail: cmpr.chatillon@ladapt.net
Centre de Réadaptation Coubert	http://www.ugecamidf.fr/etablissements/centre-de-readaptation-de-coubert	1384 Route de Liverdy - 77170 COUBERT Téléphone: 01 64 42 21 09 Fax : 01 64 42 20 00 Mail : coubert.contact@ugecam.assurance-maladie.fr
Hôpital Raymond Poincaré	http://raymondpoincare.aphp.fr/	104, boulevard Raymond-Poincaré - 92380 GARCHES Téléphone: 01 47 10 79 00
Hôpital Léopold-Bellan	http://www.hopital.bellan.fr/	185 C, rue Raymond-Losserand - 75014 PARIS Téléphone: 01 47 10 79 00
Institution nationale des Invalides	http://www.invalides.fr/	6, boulevard es invalides - 95007 PARIS Téléphone: 01 40 63 22 22
Groupe Hospitalier St-Louis-Lariboisière-Fernand Widal	http://ghparis10.aphp.fr/	1, avenue Claude Vellefaux 75475 - PARIS CEDEX 10 Téléphone: 01 42 49 49 49 Fax: 01 42 49 99 54

Les prestataires des Prestations d'Appui Spécifiques Agefiph

Type Handicap	Territoire	Prestataire	Mail envoi prescription	Contact référent		
				Nom	Téléphone	Mail
Handicap auditif	Ts départements	ARIS	arisfrance@wanadoo.fr	Charles GRIFFE	01 43 13 15 90	charlesgriffe@recursive974.com
Handicap Visuel	Ts départements	CECIAA	pps@ceciaa.com	Jean-Luc AUGAUDY	01 43 62 14 62	direction@ceciaa.com
Handicap moteur	Ts départements	APF	serviceemploi-apfparis@wanadoo.fr	Joëlle RODRIGUES	01 53 80 92 63	irodrigues.apfemploi@gmail.com
Handicap psychique	Ts départements	ACE	secretariat@ace-idf.org	Laurence BERNARD	01 53 98 74 74 01 44 70 92 92	laurence.bernard@arihm.com
Handicap mental	77, 78, 91, 92, 94, 95			Catherine TOLLENAERS		catherine@serviceappuis.org
Troubles cognitifs	75 et 93	RETRAVAILLER EGP	pas-idf@retravailler.org	Florence GANTOIS	06 38 73 45 09 03 83 31 29 37	florence.gantois@retravailler.org
Maladie chronique invalidente	Ts départements	ARCAT	intertionpro@arcatsanté.org	Marie VICART	01 44 93 29 29	marie.vicart@groupe-sos.org
Epilepsie	Ts départements	EPI-EMPLOI	epiemploi@yahoo.fr	Maud TISSERANT	01 53 80 66 64	maud.tisserant@gmail.com

Les CRP

Association COS	http://www.cos-asso.org	88 boulevard Sébastopol - 75003 PARIS Téléphone: 01 42 60 13 22 Fax: 01 49 27 06 97
BTP résidences médico-sociale	www.residence-leparc.fr	24 rue des Berchères - 77340 PONTAULT-COMBAULT Téléphone: 01 64 40 75 75
Centre Suzanne Masson	http://www.crpsmasson.org/	41 Avenue du Dr Arnold Netter - 75012 PARIS Téléphone: 01 44 67 11 00
Centre Jean - Pierre Timbaud	www.jptimbaud.fr/	60 Rue de la république - 93100 MONTREUIL Téléphone: 01 48 18 22 22
Centre de Réadaptation Professionnelle Coubert	http://www.ugecamidf.fr/etablissements/cr-de-coubert-reinsertion-professionnelle	D96 77170 COUBERT Téléphone: 01 48 18 22 22 Mail: coubert.rp@ugecam.assurance-maladie.fr
Centre de Rééducation Professionnelle Vivre	http://www.vivre-asso.com	54 avenue François Vincent Raspail - 94117 ARCUEIL CEDEX Téléphone: 01 49 08 37 70 Fax 01 49 08 37 89 Mail: crp-vivre@vivre-asso.com
Centre de Réadaptation Professionnelle et de Formation (COS CRPF)	http://crpf.cos-asso.org	2 rue des Aches - 77710 NANTEAU-SUR-LUNAIN Téléphone: 01 64 45 15 15 Fax: 01 64 45 33 14 Mail: crpf@cos-asso.org
Centre de Réadaptation Professionnelle et de Formation (COS CRPF)	http://crpf.cos-asso.org	31 avenue Jean Moulin - 77200 TORCY Téléphone: 01 60 37 51 00 Mail: crpf@cos-asso.org
Centre de Réadaptation Professionnelle de la Fondation Franco-Britannique de Sillery	http://www.ffbs-sillery.com/crp-sillery	2, rue de Charaintru - 91360 EPINAY-SUR-ORGE Téléphone: 01 64 48 29 90 Mail: crp@ffbs-sillery.com

Les opérateurs du dispositif d'emploi accompagné

Territoires d'intervention	Dispositifs conventionnés (nouveaux dispositifs sur fond bleu)	Coordonnées
Paris	REGAIN	01 44 16 19 00 direction@esat-regainparis.fr
	VIVRE (CPO Alexandre Dumas)	01 46 78 13 73 association-vivre@vivre-asso.com
	LADAPT 75	01 48 10 34 95 asso@ladapt.net
	SPASM	01 43 87 60 51
Seine et Marne	COS (sud 77)	01 64 45 15 15 info.nanteau@fondationcos.org
	UGECAMIF (CRP Coubert)	01 64 42 28 03 coubert.rp@ugecam.assurance-maladie.fr
Yvelines	Insertion Handicap Yvelines	01 30 65 90 97 contact@ihy.fr
	Œuvre Falret (ESAT COTRA)	01 30 07 10 00 esatcotrasecretariat@oeuvre-falret.asso.fr
Essonne	Fédération Franco Britannique de Sillery (Accessyl), partenariat CRP EPNAK	01 64 48 29 90 crp@ffbs-sillery.com
	Fondation Amis de l'Atelier (Hanploi et moi 91 - ESAT La vie en herbes)	01.64.49.36.75 esat.vieenherbes@lesamisdelatelier.org
Hauts-de-Seine	LADAPT 92	01 75 60 60 00 cmpr.chatillon@ladapt.net
	Fondation Amis de l'Atelier (Hanploi et moi 92)	01 46 29 59 00
Seine Saint Denis	REGAIN (partenariat Iris Messidor)	01 57 42 46 90
	Œuvre Falret	01 58 01 08 90
Val de Marne	VIVRE	01 46 78 13 73 association-vivre@vivre-asso.com
	Fondation Amis de l'Atelier (Hanploi et moi 94)	01 46 29 59 00
Val d'Oise	LADAPT 95	01.34.19.16.76 emploi.accompagne95@ladapt.net