



Guide régional du maintien en emploi Acteurs et outils

Version actualisée - Septembre 2026

Remerciements

Ce guide a été produit dans le cadre d'un groupe de travail du
Plan régional d'insertion des collaborateurs handicapés
(PRITH) Pays de la Loire composé de :

Dr Véronique MENNETRIER, DREETS
Yann DEMORY, DREETS
Caroline GENY, Agefiph
Marie DELHAYE, Agefiph
Jacques MAINGUY, Carsat
Fabrice TANGUY, Carsat
Hélène HURFORD, CPAM
Dr Olivier FAUCHET, MSA
Géraldine BOUREAU, FIPHFP
Dr Véronique FRAMPAS, SSTRN
Cheops Pays-de-la-Loire
Anne VIAUD-JOUAN, SMIA
Nadège RONDEAU, CLAREO

Le site du Prith Pays de la Loire :

www.prith-paysdelaloire.org

Edito

Les partenaires du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) des Pays-de-la-Loire ont élaboré ce guide régional du maintien en emploi, outil de référence pour les professionnels amenés à intervenir auprès des entreprises et des salariés concernés par des situations de maintien en emploi. La première édition diffusée en 2021 est régulièrement mise à jour. Pour cette nouvelle édition, les partenaires ont fait le choix d'un format plus synthétique renvoyant vers les sites ressources et principaux contacts.

La démarche de maintien dans l'emploi repose sur la détection précoce de situations « à risques » (désinsertion, inaptitude, ...). Ainsi, à partir d'un « signalement » de la situation, un accompagnement associant un ensemble d'acteurs favorise la recherche et l'émergence de solutions adaptées.

Le guide a pour vocation de mieux connaître le rôle de chacun des acteurs intervenant dans le champ du maintien en emploi et être informé des dispositifs mobilisables dans de telles situations.

Il est à préciser que ce guide a une valeur indicative et ne remplacera pas l'expertise et le conseil des professionnels auprès des employeurs (publics et privés) et des collaborateurs (salariés, collaborateurs indépendants et agents de la fonction publique), qui sont au cœur de toute démarche de maintien.

Caroline GENY, Déléguée Régionale de l'Agefiph Pays de la Loire

Jérôme GIUDICELLI, Directeur Régional de la DREETS Pays de la Loire

AVERTISSEMENT :

Ce guide a vocation à traiter les situations des salariés du secteur privé, des agents et contractuels des trois fonctions publiques, ainsi que celle des collaborateurs indépendants comme les professions libérales, les exploitants agricoles, les gérants non-salariés, certains commerçants et artisans, autant de situations et statuts très divers que les auteurs du guide ont choisi de regrouper sous le terme générique de collaborateur afin de les distinguer de la structure générique employeur, qui elle, regroupe les entreprises privées, les administrations, collectivités locales et hôpitaux publics ainsi que les professions libérales, exploitants agricoles, artisans commerçants considéré dans leur dimension d'entreprise (ou considéré sous l'angle de leur fonctions d'employeurs).

Sommaire

EDITO	3
SOMMAIRE	4
1^{ERE} PARTIE : LES ACTEURS DU MAINTIEN EN EMPLOI	6
<i>Les services de Prévention et de Santé au travail inter-entreprises (SPSTI).....</i>	<i>7</i>
<i>Les services de Prévention et de Santé au travail autonomes.....</i>	<i>10</i>
<i>Les services de l'Assurance Maladie.....</i>	<i>11</i>
<i>La MSA.....</i>	<i>17</i>
<i>L'Agefiph (Association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées)</i>	<i>21</i>
<i>L'association OETH.....</i>	<i>22</i>
<i>Le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).....</i>	<i>24</i>
<i>Cap Emploi.....</i>	<i>26</i>
<i>Le conseil en évolution professionnelle (CEP).....</i>	<i>28</i>
<i>La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) ou la Maison Départementale de l'Autonomie (MDA).....</i>	<i>30</i>
<i>Comète France.....</i>	<i>31</i>
<i>Le comité social et économique (CSE)</i>	<i>32</i>
<i>L'inspection du travail.....</i>	<i>33</i>
<i>Les opérateurs de compétences (OPCO).....</i>	<i>35</i>
<i>L'association Transitions Pro Pays de la Loire</i>	<i>36</i>
<i>L'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT)</i>	<i>37</i>
2^{EME} PARTIE : LE PROCESS DU MAINTIEN EN EMPLOI.....	38
ETAPE 1 : L'EVENEMENT DECLENCHEUR.....	41
<i>Le signalement au SPSTI.....</i>	<i>42</i>
ETAPE 2 : LE DIAGNOSTIC DE SITUATION.....	43
<i>La visite de pré-reprise.....</i>	<i>44</i>
<i>La visite de mi-carrière.....</i>	<i>47</i>
<i>Le rendez-vous de liaison.....</i>	<i>48</i>
<i>L'évaluation de la situation</i>	<i>49</i>
<i>La reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH).....</i>	<i>51</i>
ETAPE 3 : LA RECHERCHE DE SOLUTIONS	54
<i>Le maintien dans le même poste.....</i>	<i>55</i>
<i>Le maintien chez le même employeur</i>	<i>56</i>
<i>Le maintien de l'employabilité.....</i>	<i>57</i>
ETAPE 4 : LA MISE EN ŒUVRE DE SOLUTIONS(LES DISPOSITIFS ET OUTILS)	58
<i>L'aménagement de poste via un professionnel ergonomiste.....</i>	<i>59</i>
<i>L'essai encadré.....</i>	<i>60</i>
<i>La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE).....</i>	<i>63</i>
<i>La reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH).....</i>	<i>64</i>
<i>Les aides liées au temps de travail... ..</i>	<i>66</i>
<i>L'aménagement du temps de travail.....</i>	<i>66</i>
<i>Le temps partiel thérapeutique (TPT).....</i>	<i>67</i>
<i>L'invalidité.....</i>	<i>70</i>
<i>Zoom sur la rente Accident du Travail / Maladie Professionnelle (AT/MP).....</i>	<i>72</i>
<i>Le compte personnel de formation (CPF).....</i>	<i>74</i>
<i>Le compte personnel de prévention.....</i>	<i>75</i>
<i>Le bilan de compétences.....</i>	<i>77</i>
<i>La formation continue.....</i>	<i>79</i>
<i>Compte personnel de formation (CPF) de transition professionnelle.....</i>	<i>80</i>
<i>Module d'orientation approfondie des assurés en indemnités journalières (MOAI).....</i>	<i>81</i>
<i>Les aides et prestations portées par l'Agefiph et le FIPHFP pour les employeurs... ..</i>	<i>84</i>

<i>Le service Etude ergonomique financé par l'Agefiph et le FIPHFP.....</i>	<i>85</i>
<i>L'aide à l'adaptation des situations de travail financée par l'Agefiph.....</i>	<i>87</i>
<i>L'aide à l'accueil, l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées financée par l'Agefiph.....</i>	<i>89</i>
<i>Le Service « Appui Spécifique » financé par l'Agefiph et le FIPHFP.....</i>	<i>90</i>
<i>Les aides liées à la compensation du handicap pour les salariés handicapés financées par l'Agefiph et le FIPHFP.....</i>	<i>92</i>
<i>Licenciement pour inaptitude.....</i>	<i>93</i>

**1^{ère} partie : les
acteurs du maintien
en emploi**

Les services de Prévention et de Santé au travail inter-entreprises (SPSTI)

🔍 De quoi s'agit-il ?

Tout Employeur du secteur privé, quelle que soit la taille de son entreprise, doit organiser un service de prévention et de santé au travail.

Les SPSTI ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail (article L.4622-2 du code du travail).

Les missions des SPSTI sont définies par une offre de services pour les entreprises adhérentes et leurs salariés (loi du 2 août 2021)

Cette offre de services se décline en 3 offres :

1. **L'offre SOCLE** comprise dans l'adhésion décline les 3 missions suivantes :

○ **Prévention des risques professionnels :**

- Repérer les risques professionnels
- Accompagner à la définition d'un plan d'actions de prévention
- Identifier des actions de prévention spécifiques en entreprise
- Mener des actions de sensibilisation collectives

○ **Suivi individuel de l'état de santé :**

Ce suivi individuel permet de veiller à l'état de santé des salariés et s'assurer de l'adéquation des conditions de travail avec l'état de santé du salarié :

- Pendant l'activité professionnelle
- Dans le cadre d'un arrêt de travail

○ **Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) :**

Pour prévenir la désinsertion il est essentiel d'agir de façon globale en considérant les différents facteurs de risques. L'ensemble des professionnels du SPSTI y contribuent.

La PDP est au cœur des métiers des SPSTI.

La cellule PDP (obligatoire depuis la loi du 2 août 2021) est animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité.

Les finalités de la PDP :

- ✓ Informer et sensibiliser sur les facteurs de risques de désinsertion, rôle des différents acteurs, des dispositifs mobilisables, ...
- ✓ Promouvoir la prévention primaire
- ✓ Repérer les situations à risque de désinsertion professionnelle
- ✓ Contribuer à réduire les risques professionnels afin de limiter le risque sur l'emploi
- ✓ Accompagner les entreprises et salariés pour les situations relevant d'un risque de désinsertion (aménagements, reclassement interne, réorientation professionnelle) pour maintenir les compétences dans l'entreprise

2. **L'offre spécifique** destinée aux travailleurs indépendants

3. **L'offre complémentaire** qui regroupe des prestations non incluses dans la cotisation.

Conditions d'accès

Le conseil auprès des employeurs, des travailleurs et leurs représentants afin de prévenir la désinsertion professionnelle et contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs, **fait partie intégrante de l'adhésion** (cf. : offres socle et spécifique) :

- ✓ Suivi régulier de l'état de santé du salarié (visites médicales) en effectuant des examens médicaux périodiques, en veillant à l'adéquation entre la santé du salarié et son poste de travail., ou apériodiques,
 - ✓ Etude des postes de travail, en menant des actions sur les lieux de travail, en contribuant à l'évaluation des risques professionnels et en proposant des actions de prévention, de correction ou d'amélioration des conditions de travail.
 - ✓ Sollicitation de la cellule PDP du SPTI pour les situations nécessitant des compétences complémentaires.
- L'équipe santé travail :
Les salariés comme les employeurs peuvent contacter directement leur SPST afin de solliciter leurs conseils et/ou demander à être accompagné dans leurs démarches ou réflexions.
- La Cellule PDP :
Les salariés comme les employeurs, les professionnels de santé du SPSTI, les acteurs de l'assurance maladie, et tous les autres acteurs du maintien dans l'emploi peuvent solliciter directement la cellule PDP (qui fera ensuite le lien avec le médecin du travail).

Contacts

Les SPSTI des Pays de la Loire :

LOIRE ATLANTIQUE :

- AMEBAT : <https://amebat.fr/>
- Nantes :
 - SSTRN : <https://www.sstrn.fr/>
 - MTPL : <https://www.mtpl.fr/>
- Saint Nazaire :
 - GIST : <https://www.gist44.fr/>
- Châteaubriant :
 - SMIE : <https://www.smie-chateaubriant.fr/>

MAINE ET LOIRE :

- Angers :
 - SMIA : <https://smia.sante-travail.net/>
- Cholet et Saumur :
 - STCS : <https://stcs.fr/>

MAYENNE :

- CLAREO : <https://www.satm.fr/Claréo> - [À vos côtés, préserver la santé de tous les acteurs de l'entreprise](#)

SARTHE :

- ST 72 : <https://www.st72.org/>

VENDÉE :

- La Roche-sur-Yon :
 - RESTEV : <https://www.restev.fr/contact-acces/la-roche-sur-yon/>
- Challans :
 - SMINOV : <http://www.sminov.org/>
- Sud Vendée Littoral :
 - PSTVL : <https://pstvl.fr/>

Pour aller plus loin

<https://www.presanse.fr/actualites/mise-en-oeuvre-des-cellules-de-pdp-dans-les-spsti-instruction-de-la-dgt/>

<https://travail-emploi.gouv.fr/les-services-de-prevention-et-de-sante-au-travail-autonomes-et-interentreprises>



Les services de Prévention et de Santé au travail autonomes

De quoi s'agit-il ?

Les employeurs dont la taille est égale ou supérieure à 500 ont le choix entre mettre en place un SPSTA (autonome) ou adhérer à un SPSTI (interentreprises).

Comme les SPSTI, les SPST autonomes ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail (article L.4622-2 du code du travail), ainsi ils :

- Conduisent des actions de santé au travail dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur carrière ;
- Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, améliorer les conditions de travail, prévenir la désinsertion professionnelle et contribuer au maintien en emploi des travailleurs ;
- Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail, leur sécurité ainsi que celle des tiers ;
- Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Contacts

Les salariés comme les employeurs peuvent contacter directement leur SPST afin de solliciter leurs conseils et/ou demander à être accompagné dans leurs démarches ou réflexions.

Pour aller plus loin

Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/les-services-de-prevention-et-de-sante-au-travail-autonomes-et-interentreprises>

Les services de l'Assurance Maladie

Le service médical de l'Assurance Maladie

🔍 De quoi s'agit-il ?

Le service médical de l'Assurance Maladie exerce une mission de service public. Son ambition est de contribuer à assurer, avec l'ensemble de l'Assurance Maladie, l'accès de tous à des soins de qualité au meilleur coût.

Vous pouvez contacter le service médical pour :

- être informé des évolutions réglementaires
- évoquer le cas d'un de vos patients
- obtenir des précisions sur la cotation d'un acte
- mieux connaître les recommandations de pratique clinique
- discuter de votre pratique au regard de ces recommandations
- être informé des résultats d'une étude de santé publique
- bénéficier de l'intervention d'un praticien conseil lors d'une formation médicale continue

📍 Contacts

CPAM de LOIRE-ATLANTIQUE

9, rue Gaëtan Rondeau 44958 NANTES

☎ 36 46 ou 36 08 pour les professionnels de santé

www.ameli.fr

CPAM de Maine et Loire

32, rue Louis Gain

49937 Angers

☎ 36 46 ou 36 08 pour les professionnels de santé

www.ameli.fr

CPAM de la Sarthe

178 Avenue Bollée

72000 Le Mans

☎ 36 46 ou 36 08 pour les professionnels de santé

www.ameli.fr

CPAM de Vendée

61, rue Alain

85931 la Roche-sur-Yon

☎ 36 46 ou 36 08 pour les professionnels de santé

www.ameli.fr

CPAM de Laval

37, Boulevard Montmorency

53084 Laval Cedex 9

☎ 36 46 ou 36 08 pour les professionnels de santé

www.ameli.fr

Pour aller plus loin

Pour en savoir plus : <https://www.ameli.fr/medecin/exercice-liberal/entre-vous-et-nous/service-medical-assurance-maladie>



Le service social de l'Assurance Maladie

De quoi s'agit-il ?

Le service social de l'Assurance Maladie apporte une aide globale d'ordre psychosocial, matériel et professionnel, aux personnes en difficulté, confrontées ou susceptibles de l'être à un problème de santé ou de perte d'autonomie ainsi qu'à une situation de précarité ou de fragilisation sociale.

Un de ses deux domaines d'intervention concerne la prévention de la désinsertion professionnelle. Le service social y participe en favorisant le maintien dans l'emploi et si nécessaire le retour à l'emploi.

Conditions d'accès

Les bénéficiaires de l'intervention du service social sont dans l'une ou l'autre situation au regard de l'emploi :

- salariés en contrat de travail au moment de l'arrêt ou de la saisine du service social
- ou collaborateurs précaires régulièrement salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat d'intérim pour un métier donné, dont la fin du dernier contrat de travail date de moins de six mois au jour de la saisine du service social
- et arrêt maladie, accident du travail / maladie professionnelle

Contacts

-  36 46 comme suit : 36 46 dites "Service social"
- Par mail :

Loire-Atlantique

à Nantes, Ile Beaulieu ssrilebeaulieu@carsat-pl.fr

à Nantes, Place Bretagne ssrplacebretagne@carsat-pl.fr

à Saint-Nazaire ssr44saintnazaire@carsat-pl.fr

Maine-et-Loire

à Angers ssr49angers@carsat-pl.fr

à Cholet ssr49cholet@carsat-pl.fr

Mayenne

ssrmayenne@carsat-pl.fr

Sarthe

ssrsarthe@carsat-pl.fr

Vendée

ssrvendee@carsat-pl.fr

Pour aller plus loin

Plus d'informations : <https://www.carsat-pl.fr/home/partenaires/service-social-et-sante.html>

La caisse primaire d'Assurance Maladie (CPAM) – L'offre de service en matière de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

🔍 De quoi s'agit-il ?

La CPAM participe à la prise en charge des personnes confrontées ou susceptibles d'être confrontées à un problème d'emploi du fait de leur état de santé à se maintenir dans leur poste, leur emploi, leur entreprise ou dans une dynamique de l'emploi, notamment par le maintien des indemnités journalières et le financement de certains dispositifs.

📋 Conditions d'accès

La CPAM ne peut intervenir que pendant l'arrêt de travail de l'assuré en proposant la mise en œuvre de dispositifs permettant le maintien des indemnités journalières, pour les assurés titulaires d'un contrat de travail au moment de l'arrêt indemnisé au titre de :

- la maladie
- l'invalidité
- l'accident de travail
- la maladie professionnelle

📍 Contacts

CPAM de LOIRE-ATLANTIQUE

9, rue Gaëtan Rondeau 44958 NANTES

☎ 36 46

www.ameli.fr

CPAM de Maine et Loire

32, rue Louis Gain

49937 Angers

☎ 36 46

www.ameli.fr

CPAM de Laval

37, Boulevard Montmorency

53084 Laval Cedex 9

☎ 36 46

www.ameli.fr

CPAM de la Sarthe

178 Avenue Bollée

72000 Le Mans

☎ 36 46

www.ameli.fr

CPAM de Vendée

61, rue Alain

85931 la Roche-sur-Yon

☎ 36 46

www.ameli.fr

L'instance de coordination de l'Assurance Maladie

🔍 De quoi s'agit-il ?

L'objectif du dispositif est de coordonner les actions des services de l'Assurance Maladie et de ses partenaires pour une offre de service efficiente, harmonisée et la plus précoce possible face aux problématiques des assurés présentant un risque de désinsertion professionnelle.

🎯 Objectifs

- Aider les personnes confrontées ou susceptibles d'être confrontées à un problème d'emploi du fait de leur état de santé, à se maintenir dans leur poste, leur emploi, leur entreprise ou dans la dynamique de l'emploi
- Aider les personnes qui n'ont pu conserver leur emploi du fait de la maladie, de l'invalidité, de l'accident du travail, de la maladie professionnelle ou du handicap, à retrouver les conditions nécessaires à un retour à l'emploi

L'ambition de l'Assurance Maladie se traduit par :

- la détection le plus précocement possible d'éventuelles difficultés à la reprise du travail en vue de favoriser les actions de prévention de la désinsertion professionnelle
- le signalement le plus tôt possible des assurés en risque de désinsertion professionnelle. Le signalement permettra la mise en place du dispositif de prévention de la désinsertion professionnelle.

📋 Conditions d'accès

Les personnes concernées sont :

- les personnes prises en charge en maladie ou en invalidité, titulaires d'un contrat de travail au moment de l'arrêt
- les personnes victimes d'un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle
- les personnes handicapées tels que définis par [l'article L 5212-13 du code du travail](#), les assurés en voie de reconnaissance « collaborateurs handicapés »

Dans chaque département, une instance locale de coordination se réunit mensuellement. Les instances locales n'ont pas vocation à traiter l'ensemble des dossiers des assurés en risque de désinsertion professionnelle, mais plutôt, le cas échéant, à apporter une solution rapide sur un dossier urgent (risque de rupture d'indemnisation, risques psychosociaux, ...) ou un dossier complexe nécessitant l'intervention de plusieurs services ou organismes.

📍 Contacts

Par mail :

Loire-Atlantique

Nantes, Ile Beaulieu ssrilebeaulieu@carsat-pl.fr

Nantes, Place Bretagne ssrplacebretagne@carsat-pl.fr

Saint-Nazaire ssr44saintnazaire@carsat-pl.fr

Maine-et-Loire

Angers ssr49angers@carsat-pl.fr

Cholet ssr49cholet@carsat-pl.fr

Mayenne

ssrmayenne@carsat-pl.fr

Sarthe

ssrsarthe@carsat-pl.fr

Vendée

ssrvendee@carsat-pl.fr

Le service de Santé au Travail Agricole (SSTA) au sein du Guichet Unique de la MSA

🔍 De quoi s'agit-il ?

Les professionnels de santé (médecins du travail, médecins collaborateurs, internes, infirmier.es en santé au travail) de la MSA ont pour missions de :

- informer les salariés, les employeurs et les exploitants sur les mesures de maintien dans l'emploi mobilisables
- émettre des propositions de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail
- réaliser des études de postes et proposer des aménagements de postes ou des reclassements dans l'entreprise
- participer à des études ergonomiques
- assurer le lien avec le médecin conseil, le médecin traitant et le collaborateur social pour préparer la reprise d'activité
- participer à la cellule pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi (CPME) de la MSA

Pour favoriser le maintien dans l'emploi des exploitants agricoles en situation de handicap, les médecins du travail contribuent à l'élaboration des dossiers de maintien dans l'emploi des exploitants agricoles en situation de handicap, par la prescription de solutions d'aménagement de poste techniques et/ou organisationnelles, en étroite collaboration avec les travailleurs sociaux, le Cap Emploi et des ergonomes.

📍 Contacts

Loire-Atlantique

MSA Loire-Atlantique Vendée

2 impasse de l'Espérance, Saint Herblain, 44957 NANTES Cedex 9

loire-atlantique-vendee.msa.fr

Maine-et-Loire MSA

Maine-et-Loire 49938

ANGERS Cedex 9

Accueil : Centre d'activité de l'Hoirie, 3 rue Charles Lacretelle, BEAUCOUZE

maineetloire.msa.fr

Mayenne

MSA Mayenne-Orne-Sarthe

76, boulevard Lucien Daniel, 53082 LAVAL Cedex 9

mayenne-orne-sarthe.msa.fr

Sarthe

MSA Mayenne-Orne-Sarthe

30, rue Paul Ligneul, 72032 LE MANS Cedex 9

mayenne-orne-sarthe.msa.fr

Vendée

MSA Loire-Atlantique Vendée

33 boulevard Réaumur, 85933 LA ROCHE SUR YON Cedex 9

loire-atlantique-vendee.msa.fr

Pour aller plus loin

Plus d'informations : <https://www.msa.fr/lfp/sante/sante-au-travail>

Le service social spécialisé de la MSA

De quoi s'agit-il ?

C'est un service social spécialisé dont l'activité s'exerce en direction des ressortissants du régime agricole, qui du fait de la maladie ou d'un accident, rencontrent des difficultés à se maintenir dans leur emploi.

Il travaille en relation :

- avec le service de médecine de contrôle et les services administratifs de la Mutualité Sociale Agricole et avec le service de médecine du travail.
- avec la MDPH/MDA, l'ensemble des services sociaux, les médecins traitants et les entreprises

Conditions d'accès

Être assuré de la MSA. Le service social intervient principalement à la demande de la personne handicapée, sur signalement d'un service médical, de la MDPH/MDA, ou d'un employeur.

Il assure :

- l'information
- l'accompagnement de la personne dans sa démarche de maintien ou de retour à l'emploi.
- la négociation avec l'employeur en concertation avec les services médicaux et autres partenaires

Zoom sur les cellules pluridisciplinaires opérationnelles de maintien en emploi de la MSA :

Cette cellule s'adresse aux personnes confrontées à un problème d'emploi du fait de leur état de santé. Le maintien dans le poste, l'entreprise ou dans la dynamique de l'emploi est questionné.

La CPO permet d'échanger et de confronter des expertises sur les situations complexes pour élaborer un plan d'action pour le maintien en emploi. La présence de plusieurs composantes "métiers" administrative, médicale et sociale est indispensable pour ce temps d'échange.

Des partenaires y sont conviés pour la MSA 49 (Cap emploi, Cellule PDP49).

Son rôle est également d'assurer le suivi à la mise en œuvre du plan d'action.

Les informations inhérentes à chaque situation sont renseignées dans un espace numérique sécurisé, partagé entre les 3 services du guichet unique.

Contacts

Loire Atlantique

MSA Loire-Atlantique-Vendée

2 impasse de l'Espéranto, Saint Herblain, 44957 NANTES Cedex 9

<https://loire-atlantique-vendee.msa.fr/lfp>

Sarthe

MSA Mayenne-Orne-Sarthe

30, rue Paul Ligneul, 72032 LE MANS Cedex 9

<https://mayenne-orne-sarthe.msa.fr/lfp>

Maine-et-Loire

MSA Maine-et-Loire

49938 ANGERS Cedex 9

Accueil : Centre d'activité de l'Hoirie, 3 rue Charles Lacretelle, BEAUCOUZE

<https://maineetloire.msa.fr/lfp>

Vendée

MSA Loire-Atlantique Vendée

33 boulevard Réaumur, 85933 LA ROCHE SUR YON Cedex 9

<https://loire-atlantique-vendee.msa.fr/lfp>

Mayenne

MSA Mayenne-Orne-Sarthe

76, boulevard Lucien Daniel, 53082 LAVAL Cedex 9

<https://mayenne-orne-sarthe.msa.fr/lfp>



L'Agefiph (Association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées)

De quoi s'agit-il ?

L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) est un organisme paritaire français institué par la loi du 10 juillet 1987 pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé.

L'Agefiph assure six missions :

- 1/ Proposer des aides et des prestations pour les personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi, salariés ou travailleurs indépendants, afin de compenser leur handicap
- 2/ Sensibiliser et accompagner les employeurs de toute taille dans leur engagement
- 3/ Former et outiller tous les référents handicap
- 4/ Accompagner les organismes de formation à être plus accessibles
- 5/ Participer à la politique publique emploi / handicap, piloter et financer des acteurs comme les Cap Emploi
- 6/ Soutenir l'innovation et la recherche, produire des données emploi et handicap

Contacts

Agefiph

Délégation Régionale Pays de la Loire

34, quai Magellan

BP 23211 44032 Nantes Cedex 1

 0800 11 10 09

Ouverture de l'accueil : Du lundi au vendredi de 9h00 à 12h00 et de 14h00 à 17h00

Plages horaires de la ligne téléphonique : Du lundi au vendredi de 9h00 à 18h00

Mail : pays-loire@agefiph.asso.fr

Site internet : www.agefiph.fr

Pour aller plus loin

Pour consulter les aides financières disponibles : <https://www.agefiph.fr/aides-financieres>.

Pour consulter les services disponibles : <https://www.agefiph.fr/services>

La page régionale Pays de la Loire : <https://www.agefiph.fr/pays-de-la-loire>

L'association OETH

De quoi s'agit-il ?

OETH réunit la Croix-Rouge française, la FEHAP¹, le SYNEAS² et l'ensemble des organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO) autour d'un accord favorisant l'emploi des collaborateurs handicapés.

L'association OETH a pour mission d'informer et de conseiller les établissements dans leurs actions en faveur de l'emploi des collaborateurs handicapés et de proposer des mesures pour sécuriser leur parcours professionnel. Les actions d'OETH s'inscrivent dans la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Fonctionnement

Suite au conventionnement de l'association OETH avec l'Agefiph (<https://www.agefiph.fr/espace-presse/tous-les-documents-presse/agefiph-oeth-partenariat-experimental-dans-le-secteur>), les aides financières (aides à la compensation du handicap et autres aides individuelles) relèvent du catalogue des services et des aides de l'Agefiph (Metodia). Depuis janvier 2026, leur instruction est opérée par les conseillers en prestations de l'Agefiph.

L'équipe OETH reste l'interlocuteur de proximité pour conseiller les établissements concernés sur chaque situation individuelle, de l'analyse de la situation à l'orientation des partenaires ou des financements Agefiph ou de droit commun.

Contacts

Association OETH

47 rue Eugène Oudiné

75013 PARIS

 01 40 60 58 58

Mail : contact@oeth.org

Site internet :

www.oeth.org

Pour aller plus loin

L'offre de service OETH est consultable dans son intégralité via le site www.oeth.org, rubrique « Mesures et aides », ainsi que sur le site de l'Agefiph.



Le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique)

De quoi s'agit-il ?

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) a été créé par la [loi n° 2005-102 du 11 février 2005](#) pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Le FIPHFP a pour objectif d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi public ou de les aider à conserver une activité professionnelle en compensant leur handicap.

Dans cette optique d'insertion et de maintien dans l'emploi, le FIPHFP peut financer, au cas par cas, des aides individuelles matérielles, techniques, humaines ou encore de la formation. Il appuie également les employeurs publics dans le développement de politiques en faveur des agents en situation de handicap.

Contacts

Laurent Félix, Directeur territorial Handicap

Mail : laurent.felix@caissedesdepots.fr

 06.38.13.86.22

Pour aller plus loin

Les employeurs publics peuvent solliciter les financements directs du FIPHFP de deux manières :

- via la e-plateforme, ouverte à l'ensemble des employeurs publics quelle que soit leur taille et dès lors où ils n'ont pas contractualisé de convention (plafond annuel de 40 000€ par an et par employeur)
- via la contractualisation d'un projet pluriannuel entre l'employeur et le FIPHFP

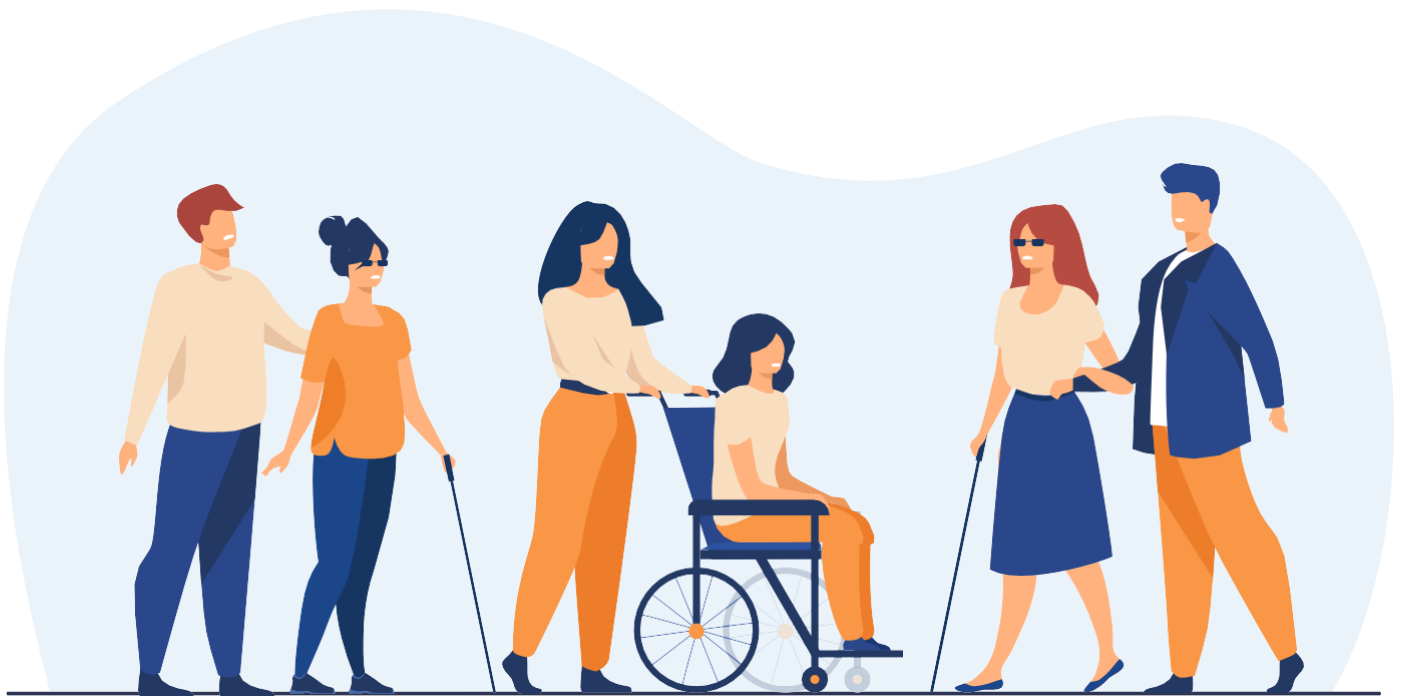
Par ailleurs, les employeurs ont également accès à des prestations co-financées par le FIPHFP dans le cadre de partenariats.

Lien vers le site internet du FIPHFP : <http://www.fiphfp.fr/>

BON À SAVOIR :

Un guide interactif des du maintien dans l'emploi dans la fonction publique a été réalisé dans le cadre des Handi-Pactes : <https://www.handipacte-mde.fr/>

Il aborde les situations problématiques qui peuvent être rencontrées, propose des apports théoriques et des bonnes pratiques et recense les dispositifs et acteurs déjà mis en œuvre par certains Employeurs en réponse aux obstacles identifiés.



De quoi s'agit-il ?

L'organisme de placement spécialisé (OPS) Cap emploi a pour objectif de coordonner et sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap vers et dans l'emploi en veillant à la compensation du handicap et au besoin de rétablissement.

Les actions mises en œuvre par les Cap emploi visent à informer, conseiller, orienter, accompagner, les actifs occupés en situation de handicap et leurs employeurs, qu'ils relèvent du secteur privé ou public. L'objectif est de sécuriser les trajectoires professionnelles dans des situations de risque de perte d'emploi à court, moyen ou long terme du fait de l'état de santé ou de la situation de handicap, et en particulier :

- En vue du maintien **DANS** l'emploi d'une personne pour laquelle est repérée une inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou son handicap ;
-> Analyse la situation de travail, recherche les solutions de maintien et accompagnement à leur mise en place
- En vue du maintien **EN** emploi d'une personne pour laquelle est repérée une inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou son handicap et qu'aucune solution de maintien dans l'emploi n'est possible ;
- En vue d'une évolution professionnelle dès lors que la situation nécessite une expertise handicap / emploi.

Conditions d'accès :

Le Cap emploi peut être saisi par l'employeur, la personne concernée ou tout autre partenaire à partir du moment où le handicap ou l'état de santé constitue un risque de perte d'emploi : médecin du travail, MDA, Carsat, CSE, organisations syndicales, etc.

Le Cap emploi est un service gratuit.

Contacts

Loire Atlantique

Girpeh Pays De La Loire

1 Rue Didienne - BP 40816 - 44008 NANTES CEDEX 1

 02 40 08 66 08

contact@capemploi44.fr

Maine-et-Loire

Réactive 49

Les Plateaux du Maine - 51 Avenue du Gresillé - 49000 ANGERS

 02 41 22 95 90

secretariat@cap-emploi49.fr

Mayenne

Mayenne Compétences Emploi

Parc Cérés – Bâtiment Y, 21 rue Ferdinand Buisson – 53810 CHANGÉ

 02 43 56 66 63

accueil@capemploi53.com

Sarthe

Sarth' Compétence Emploi

Bât. 168 - 11 Rue de Pied Sec - 72100 LE MANS

 02 43 50 07 80

sce@capemploi72.fr

Vendée

Adapei Aria 85

20 impasse Newton - 85000 LA ROCHE SUR YON

 02 51 37 65 18

capemploi@capemploi85.com

Pour aller plus loin

Pour suivre les actualités du Cap Emploi : <https://www.capemploi.info/>

Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

De quoi s'agit-il ?

Créé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et modifié par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le conseil en évolution professionnelle a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours des personnes actives.

Le conseil en évolution professionnelle :

- est une offre de services en information, en conseil et en accompagnement personnalisés de projets d'évolution professionnelle
- vise à accroître ses aptitudes, ses compétences et ses qualifications, en facilitant notamment son accès à la formation
- intègre les acteurs du service public de l'emploi et d'autres opérateurs
- est gratuite, confidentielle et accessible à chaque actif

Contacts

La personne s'adresse, selon sa situation (salarié, indépendant, demandeur d'emploi, porteur de projet...) à l'un des opérateurs CEP prévus par la loi :

- France Travail
- Cap emploi
- l'Association pour l'emploi des cadres (Apec)
- la Mission Locale
- un opérateur choisi par France compétences pour les actifs occupés

Pour aller plus loin

Pour en savoir plus : <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F32457>



La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) ou la Maison Départementale de l'Autonomie (MDA)

De quoi s'agit-il ?



La maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ou maison départementale de l'autonomie (MDA) est un lieu unique de service public pour accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes handicapées. Elle associe toutes les compétences impliquées aujourd'hui dans l'accompagnement des personnes handicapées et de leurs familles.

La MDPH/MDA est habilitée à évaluer l'ensemble des demandes qui sont déposées. La CDAPH est amenée à prendre des mesures administratives (carte d'invalidité, reconnaissance de qualité de collaborateur handicapé (RQTH)), à délivrer des allocations (allocation adulte handicapé (AAH)) et des prestations (prestations de compensation du handicap (PCH)), à définir des orientations.

Les différents types d'orientations professionnelles vers :

- la formation en établissement et service de réadaptation professionnelle (ESRP)
- l'établissement et service d'accompagnement par le travail (ESAT), pour une admission puis un maintien

Contacts

Loire Atlantique - MDPH

1 avenue Jacques Cartier
44 800 Saint-Herblain

☎ 02 28 09 40 50

accueil.mdph@loire-atlantique.fr

Maine-et-Loire - MDA

6, rue Jean Lecuit - 49100 Angers

☎ 02 41 81 60 77 - 0 800 49 00 49 (n° vert)

contact@mda.maine-et-loire.fr

Mayenne – MDA

Centre Jean Monnet - 12 Quai De Bootz - CS21429 - 53014 Laval

☎ 02 43 67 75 77

Fax : 02 43 59 96 40

mda@lamayenne.fr

Sarthe - MDA Sarthe autonomie

11 rue de Pied Sec – 72000 LE MANS

☎ 02 43 54 11 90

mdph.sarthe@cg72.fr

Vendée - MDPH

40 Rue Foch - 85923 La Roche Sur Yon

☎ 08 00 85 85 01

Fax : 02 51 47 10 52

mdph@vendee.fr

De quoi s'agit-il ?

Comète France est une association Loi 1901 créée le 11 décembre 1991 et regroupant **des établissements de soins de suite et de réadaptation spécialisés (SSR)** et **des unités de médecine physique et de réadaptation (MPR)** intégrées dans les établissements publics de santé. Son objectif est de maintenir, pour, autour et avec la personne handicapée, une dynamique d'insertion sociale et professionnelle par la mise en œuvre d'un projet de vie cohérent (maintien dans l'emploi en milieu ordinaire de travail, entrée en formation ou reprises d'études) qui pourra se concrétiser le plus rapidement possible après la sortie de l'établissement de soins.

L'association Comète France s'adresse aux patients hospitalisés dans les établissements adhérents et pour lesquels la déficience (maladie ou accident – survenue ou aggravation) remet en cause le retour à l'emploi. Ces personnes souffrent majoritairement de déficiences d'origine neurologique (lésion médullaire, lésion cérébrale, maladie évolutive...) ou d'origine traumatologique (polytraumatisme, atteintes ostéo-articulaire, douloureux chroniques...) Elles sont, par ailleurs, bénéficiaires ou non de la Reconnaissance de la Qualité de collaborateur Handicapé.

En Région Pays de la Loire, 3 établissements sont adhérents :

- le Centre Marin de Pen-Bron à La Turballe
- le Service de médecine physique et de réadaptation neurologique du CHU de Nantes, à l'hôpital Saint-Jacques
- le Centre de l'Arche situé près du Mans en Sarthe

Contacts

SAINT-NAZAIRE

CMR Côte d'Amour
57 rue Michel Ange
44616 SAINT-NAZAIRE

 02 40 00 01 00

NANTES

CHU de Nantes
Hôpital Saint-Jacques
Pôle Hospitalo-universitaire de Médecine Physique et de Réadaptation
Service de MPR Neurologique
85 rue Saint-Jacques
44093 Nantes Cedex 1

 02 40 84 61 81

LE MANS

Centre de l'Arche
1 bd de Maule
72650 ST-SATURNIN LE MANS

 02 43 51 72 72

Pour aller plus loin

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

Le comité social et économique (CSE)

🔍 De quoi s'agit-il ?

Le comité social et économique (CSE), instance représentative du personnel, a des missions spécifiques prévues par le code du travail en matière de maintien en emploi.

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, le CSE est composé de l'employeur et d'une délégation du personnel élue pour un mandat de 4 ans. Le CSE se substitue aux délégués du personnel

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE se substitue aux délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés (relatives aux salaires, à l'application du Code du travail, ...)

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE a, de surcroît, pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Le CSE a également des attributions en matière d'activités sociales et culturelles

📍 Contacts

- Instances représentatives du personnel (IRP) dans l'entreprise
- Représentants du personnel au CSE



L'inspection du travail

Les inspecteurs et contrôleurs du travail veillent à l'application des dispositions de la législation du travail, contrôlent la mise en œuvre de ces dernières et constatent, le cas échéant, les infractions à ces règles. Dans le cadre de leurs missions de contrôle, ils contribuent à la prévention des risques professionnels ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et des relations sociales (cf. articles L 8112-1 R 8112-1 du code du travail).

C'est ce titre que les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent intervenir sur la question du maintien en emploi (rappel de la réglementation, information, conseil soit directement auprès des salariés, des représentants du personnel et/ou des employeurs).

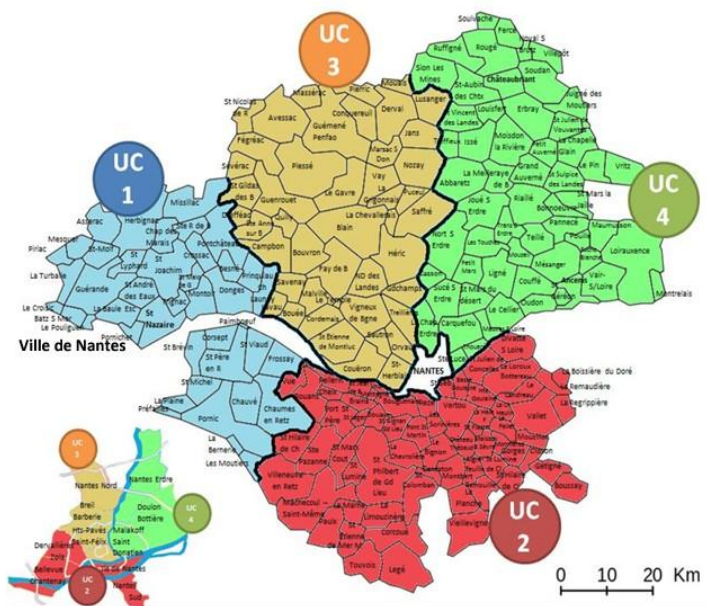
À noter : pour les salariés protégés (salariés détenteur d'un mandat d'élu du personnel ou d'un mandat de représentant syndical ex : membres du CSE, délégué syndical ...) concernés par un projet de licenciement pour inaptitude médicale, l'inspecteur du travail vérifie lors de son enquête contradictoire, entre autres points, les démarches réalisées par l'employeur par rapport au reclassement du salarié (cf. point sur le licenciement pour inaptitude).

📍 Contacts

Les coordonnées des services en DDTES (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) :

Loire-Atlantique (44)

Pour contacter les unités de contrôle DDETS de la Loire-Atlantique



UC1 (Unité de contrôle n°1) Saint-Nazaire

Tél. 02 40 17 07 18

ddets-uc1@loire-atlantique.gouv.fr

UC2 (Unité de contrôle n°2) Nantes Sud

Tél. 02 40 12 35 05

ddets-uc2@loire-atlantique.gouv.fr

UC3 (Unité de contrôle n°3) Nantes Nord-Ouest

Tél. 02 40 12 35 22

ddets-uc3@loire-atlantique.gouv.fr

UC4 (Unité de contrôle n°4) Nantes Nord Est

Tél. 02 40 12 35 66

ddets-uc4@loire-atlantique.gouv.fr

Inspection du travail de l'agriculture

Rattachée à l'UC4, compétente pour tout le département

Tél. 02 40 12 35 66

ddets-uc4@loire-atlantique.gouv.fr

Maine et Loire (49)

- Inspection du travail Angers :
 - UC 1 Angers/Segré / ddets-uc1@maine-et-loire.gouv.fr
 - UC 2 Saumur/Val de Loire et section agricole / ddets-uc2@maine-et-loire.gouv.fr
- Inspection du travail Cholet : UC 3 Cholet / Les Mauges / Le Vihiersois
ddets-uc3@maine-et-loire.gouv.fr

Mayenne (53)

- Inspection du travail : 02 43 67 60 60 / courriel : ddetspp-uc@mayenne.gouv.fr

Sarthe (72)

- Inspection du travail UC 1 : 02 72 16 44 20 - 02 72 16 44 26 / ddets-uc1@sarthe.gouv.fr
- Inspection du travail UC2 : 02 72 16 44 30 - 02 72 16 44 31 / ddets-uc2@sarthe.gouv.fr

Vendée (85)

- Inspection du travail Unité de contrôle Nord Vendée : ddets-uc1@vendee.gouv.fr
- Inspection du travail Unité de contrôle Sud Vendée : ddets-uc2@vendee.gouv.fr



Les opérateurs de compétences (OPCO)

🔍 De quoi s'agit-il ?

Le 1^{er} avril 2019, onze opérateurs de compétences (OCPO), chargés d'accompagner la formation professionnelle, ont été agréés. Ils remplacent les anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Ces opérateurs de compétences ont pour missions de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation.

Les OPCO ont pour mission de :

- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles
- apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
 - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)
 - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation
 - les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée)
- favoriser la transition professionnelle des salariés, notamment par la mise en œuvre du compte personnel de formation dans le cadre des projets de transition professionnelle
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant de :
 - améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle
 - accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité

📍 Contacts

La liste des 11 OPCO est disponible via le lien :

<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco>

L'association Transitions Pro Pays de la Loire

De quoi s'agit-il ?

Avec la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le fonds de gestion des congés individuels de formation (FONGECIF) est devenu Transitions Pro le 1^{er} janvier 2020. Structure associative à but non lucratif, régie par la loi de 1901, Transitions Pro agit sous mandat de l'État, délivré par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Organisme paritaire, régional et interprofessionnel, il réunit des représentants des employeurs et des salariés.

Il existe une association Transitions Pro dans chacune des régions métropolitaines et d'outre-mer.

Pour servir cette ambition, Transitions Pro s'appuie sur **plusieurs domaines d'expertise**, au service de deux grands dispositifs que sont le **Projet de Transition Professionnelle** et le **dispositif démissionnaire** :

- Identifier les besoins en matière d'emploi et de compétences de la région
- Vérifier la qualité des formations dispensées dans le cadre d'un projet de transition professionnelle
- Développer des partenariats avec les autres acteurs de l'emploi dans la région
- Transitions Pro assure également le suivi du CEP (Conseil en Évolution Professionnelle) sur le territoire régional
- Enfin depuis 2020, Transitions Pro organise les actions d'information sur la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA), et les sessions de validation de cette certification dans la région

Contacts

Association Transitions Pro Pays de la Loire

9 boulevard A. Millerand

44 201 NANTES Cedex

 0810 19 16 80

Pour aller plus loin

L'association Transitions PRO dispose de 47 permanences sur la région Pays de la Loire

<https://www.transitionspro-pdl.fr/contactez-nous/>

<https://www.transitionspro-pdl.fr/>

L'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT)

De quoi s'agit-il ?

L'Aract est une agence régionale de l'Anact - un établissement public administré par l'Etat et les partenaires sociaux pour accompagner les organisations, en priorité les TPE-PME, sur le champ des conditions de travail et anticiper les évolutions du travail avec tous les acteurs concernés. Son domaine d'action vise l'amélioration globale de la qualité de vie et des conditions de travail par le biais d'accompagnements individuels ou collectifs.

L'Aract Pays de la Loire exerce une mission de service public : favoriser l'amélioration des conditions de travail et la performance des entreprises régionales, prioritairement dans les TPE/PME (< 250 salariés). Financée par la [Dreets des Pays de la Loire](#), le [Conseil Régional des Pays de la Loire](#) et l'[Anact](#), l'Aract Pays de la Loire est orientée par un conseil paritaire composé de partenaires sociaux régionaux.

Pour les TPE/PME, l'Aract est un service gratuit.

Contacts

Aract Pays de la Loire

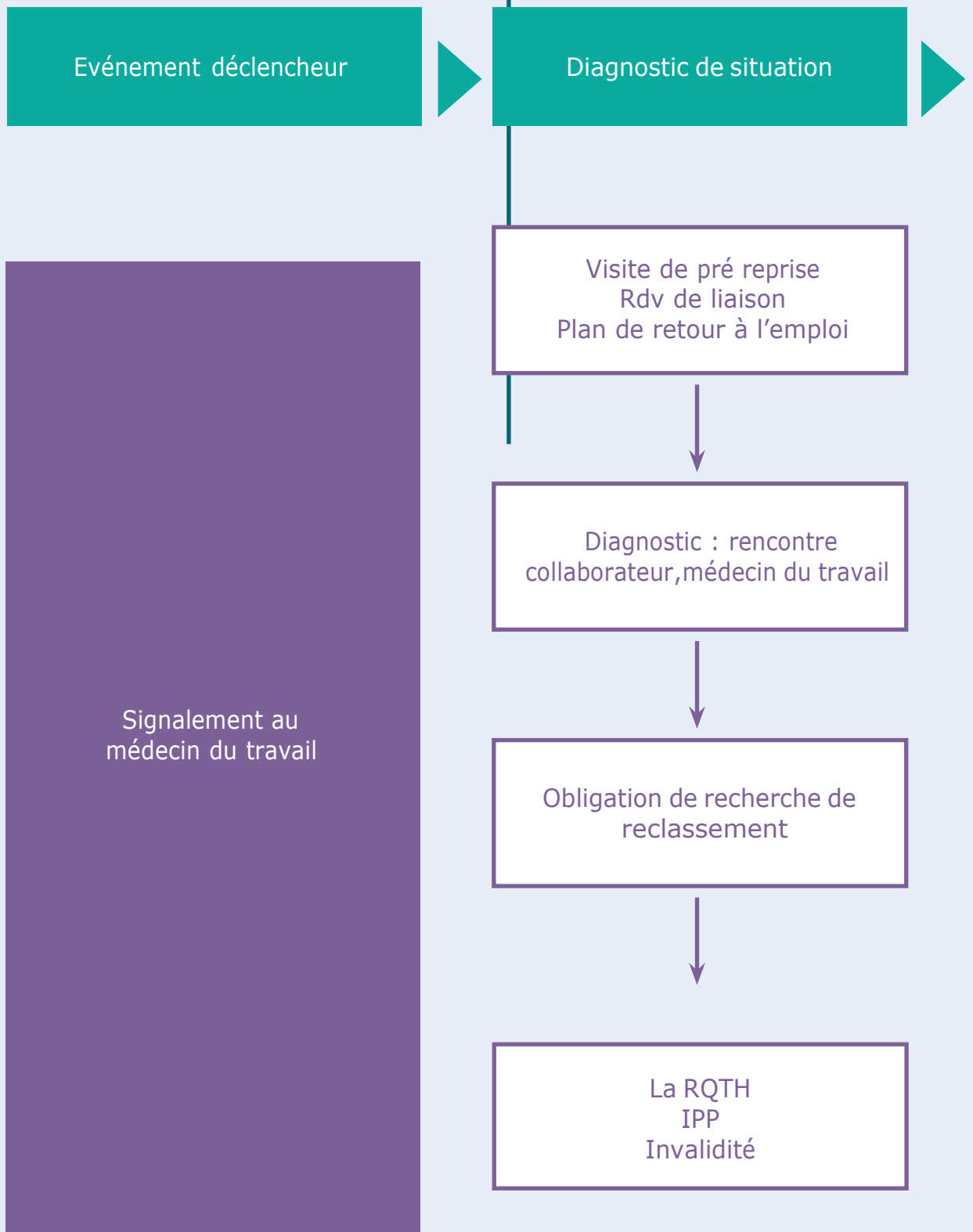
10 rue de la Treillerie
ZI Angers-Beaucouzé
49071 Beaucouzé
paysdelaloire@anact.fr
02 41 73 00 22

Pour aller plus loin

Pour suivre les actualités de l'ARACT Pays de la Loire : <https://www.anact.fr/pays-de-la-loire>

**2^{ème} partie : le
process du maintien
en emploi**

Process du maintien en emploi



Recherche de solutions

Mise en œuvre de solutions

Maintien au
même poste

Maintien chez le
même employeur

Maintien
de l'employabilité

Liées au poste

L'étude ergonomique et
l'aménagement de poste
La CRPE
L'aide à la reconnaissance de
la lourdeur du handicap (RLH)

Liées au temps de travail

L'aménagement du temps de
travail
L'essai encadré
Le temps partiel thérapeutique
L'invalidité

Liées à l'orientation professionnelle et au développement des compétences

Le conseil en évolution
professionnelle (CEP)
Le compte personnel de
formation (CPF)
Le bilan de compétences
La formation continue
Le compte personnel de
formation de transition
professionnelle
Le MOAIIJ, le PREMIJ
Les aides et prestations de
l'Agefiph et/ou du FIPHFP et/ou
de l'OETH



Etape 1 : l'événement déclencheur

Le signalement au SPSTI

De quoi s'agit-il ?

L'état de santé d'un salarié se dégrade, il est en arrêt de travail prolongé ce qui peut conduire à un risque de perte d'une activité professionnelle pour des raisons de santé, un handicap, des modifications dans le contenu de travail, un dépassement de compétences... Dans ce contexte il est indispensable de signaler cette situation au SPSTI.

Conditions d'accès

Les premiers acteurs à pouvoir signaler une difficulté au SPSTI :

- le salarié lui-même ou son employeur.
- le médecin traitant ou spécialiste
- le médecin conseil
- l'assistante sociale de la Carsat ou de la MSA

Plus globalement, ce « signalement » peut être réalisé par n'importe quel partenaire du réseau, sous réserve du consentement du salarié concerné. Tous les partenaires sont susceptibles d'informer le SPST en fonction des modalités d'entrée du salarié dans le parcours maintien, comme :

- la MDPH/MDA
- le Cap emploi
- l'AGEFIPH
- ...

Le signalement auprès du SPSTI peut se faire en dehors d'un arrêt de travail quand des difficultés commencent à se faire sentir et laissent présager une incapacité à poursuivre l'activité professionnelle en l'état (à la demande de l'employeur ou du salarié).

Contacts

- Médecin du travail de l'entreprise
- Service de Prévention et de santé au travail
- Service médecine du travail MSA
- Employeur public pour les agents de la fonction publique

Pour aller plus loin

Voir [pages consacrée aux SPST](#).



Etape 2 : le diagnostic de situation

La visite de pré-reprise

De quoi s'agit-il ?

Un examen auprès du médecin du travail peut être sollicité préalablement à la reprise du travail lorsque des difficultés à la réintégration au poste de travail sont prévisibles (la demande peut être initiée par le salarié lui-même, son médecin traitant, le médecin du travail ou le médecin conseil).

La visite de pré-reprise a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi du collaborateur en arrêt de travail en anticipant d'éventuels besoins d'aménagements, de reclassement ou de réorientation professionnelle. Elle permet également d'amorcer le retour au travail, de refaire du lien et de co-construire un plan de retour au travail.

La visite de pré-reprise peut être mobilisée pendant l'arrêt de travail, quelle que soit l'origine de l'arrêt. Elle n'a pas d'incidence sur la durée de l'arrêt. Elle est de droit pour les arrêts de plus de 30 jours (article R.4624-29 du code du travail).

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
- des dispositifs d'accompagnement au retour au travail (comme l'essai encadré)
- une orientation vers un partenaire de la PDP en interne du SPSTI (cellule PDP, assistante de service social, ergonomes, psychologues du travail) ou en externe (CAP EMPLOI, bilans complémentaires, MDPH, ...)

Il informe, sauf si le travailleur s'y oppose, l'employeur de ces préconisations. Le consentement du salarié est nécessaire. Il est recueilli par écrit et conservé dans le dossier informatisé de santé au travail.

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.

Conditions d'accès

Une visite de pré-reprise est une visite médicale qui peut être organisée dans le but d'accompagner, de préparer et d'anticiper, pendant l'arrêt, le retour au travail dans les meilleures conditions. Cette visite de pré-reprise peut être demandée :

- Par le **médecin du travail** ;
- Par le **médecin traitant** ;
- Par le **médecin conseil des organismes de sécurité sociale** ;
- Ou par le **salarié**.

📍 Contacts

- Médecin du travail de l'entreprise
- Service de santé au travail
- Service médecine du travail MSA
- Les services ressources humaines de l'employeur public
- Cellule PDP du SPSTI

🔍 Pour aller plus loin

Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/la-visite-de-pre-reprise-et-la-visite-de-reprise>

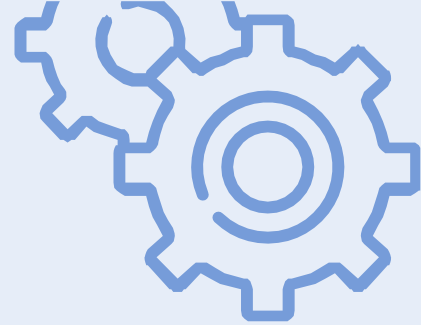


BON À SAVOIR :

Quelle que soit la durée de l'arrêt de travail, le collaborateur peut demander à voir son médecin du travail.



Procédure



Demande

- Si le médecin traitant, le médecin du travail et le médecin conseil peuvent être à l'initiative de la demande, c'est bien toujours en accord avec la personne elle-même.
- Plusieurs consultations de pré-reprise peuvent être nécessaires.



Organisation de l'examen de pré-reprise

- Le collaborateur contacte le service de santé au travail.
- Le service de santé au travail fixe un rendez-vous au salarié pour sa visite de pré-reprise.
- Tous les examens complémentaires peuvent être sollicités à l'occasion d'une visite de pré-reprise.
- Une étude de poste peut être effectuée dans ce cadre.



Recommandations

- Le médecin du travail ne délivre pas de fiche d'aptitude à l'issue de l'examen de pré-reprise mais il informe l'employeur et le médecin conseil de ses recommandations – sauf opposition du salarié. Le consentement du salarié est nécessaire. Il est recueilli par écrit et conservé dans le dossier informatisé de santé au travail.
- Pour ses recommandations, le médecin du travail peut s'appuyer sur d'autres partenaires en interne ou en externe.

La visite de mi-carrière

De quoi s'agit-il ?

La visite de mi-carrière est un dispositif introduit par la Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et sécuriser les parcours professionnels.

Elle peut être réalisée par un médecin du travail ou un infirmier en santé au travail (s'il n'y a pas de proposition d'aménagement). Elle permet :

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

Une seule attestation suffit mais elle doit préciser que la visite de mi-carrière a bien été effectuée et que le salarié a été sensibilisé aux enjeux du vieillissement au travail et aux risques de désinsertion professionnelle.

Au cours de cette visite, le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail.

Conditions d'accès

La visite de mi-carrière peut être organisée à l'initiative des services de prévention et de santé au travail (SPST) ou de l'employeur ou du salarié.

Cette visite a lieu dans l'année civile où le salarié **atteint 45 ans**.

Cet examen peut être organisé avant l'âge de 45 ans en même temps qu'une autre visite médicale. Dans ce cas, le médecin du travail doit examiner le salarié dans les **2 ans avant l'année de son 45e anniversaire**.

Contacts

- [Médecin du travail de l'entreprise](#)
- [Service de santé au travail](#)
- [Service médecine du travail MSA](#)

Pour aller plus loin

<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F36290>

Le rendez-vous de liaison

De quoi s'agit-il ?

Le rendez-vous de liaison est un dispositif introduit par la Loi du 2 août 2021. Ce rendez-vous, qui n'est pas un rendez-vous médical. Ses objectifs :

- Maintenir un lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur.
- Informer le salarié sur :
 - Des actions favorisant la prévention de la désinsertion professionnelle : solliciter la visite de pré-reprise, solliciter la Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle du SPST, ...)
 - Les acteurs mobilisables pouvant les conseiller et les accompagner dans la recherche de solutions pour envisager un retour au travail.
- Préparer le retour du salarié dans l'entreprise, au sein de son collectif ou son éventuel reclassement

Conditions d'accès

Il est destiné à tout salarié, en arrêt de travail d'une durée d'au moins 30 jours (continu ou discontinu).

Le rendez-vous de liaison est organisé à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié. L'employeur doit informer, par tout moyen, le salarié de l'existence de ce rendez-vous et lui rappeler qu'il ne s'agit pas d'une obligation mais d'une possibilité.

Ce rendez-vous n'est pas obligatoire, le salarié peut refuser d'y participer. Aucune conséquence ne sera tirée de ce refus. En revanche, si le rendez-vous de liaison est à la demande du salarié, l'employeur ne peut pas le refuser

Il peut être organisé à distance ou en présentiel.

Le SPST doit être prévenu par l'employeur au plus tard 8 jours avant la tenue du rendez-vous, même si sa présence n'est pas obligatoire.

Contacts

- [Médecin du travail de l'entreprise](#)
- [Service de santé au travail](#)
- [Service médecine du travail MSA](#)

Pour aller plus loin

[Le rendez-vous de liaison : maintenir le lien pendant un arrêt de travail | Présanse Pays de la Loire](#)

[Arrêt maladie : reprise du travail du salarié | Service Public](#)

<https://www.ameli.fr/entreprise/vos-salaries/retour-emploi/rendez-vous-liaison>

L'évaluation de la situation

De quoi s'agit-il ?

L'évaluation de la situation est réalisée (liste non exhaustive) à partir :

- D'une analyse de l'état de santé en relation avec la situation de travail :
 - L'état de santé nécessite des examens complémentaires ou une prolongation de l'arrêt (des soins sont encore nécessaires)
 - L'état de santé aura-t-il un impact sur la reprise du travail ?
 - Quelles sont les capacités restantes du salarié ?
 - Y a-t-il des risques d'aggravation de l'état de santé ?
 - Quelle visibilité sur l'évolutivité de l'état de santé ?
- D'une analyse de la situation avec l'entreprise :
 - Exigences de la situation de travail
 - L'environnement de travail (technique et organisationnelle)
 - Les difficultés rencontrées par l'entreprise et ses enjeux (contexte de l'entreprise)
 - Place au sein du collectif de travail
- D'une analyse socio professionnelle du salarié :
 - Formations, expériences professionnelles, compétences, ...
 - Ses attentes, ses craintes, ses aspirations,
 - La situation administrative du salarié (droit à arrêt indemnisé, ...)

L'évaluation de la situation s'effectue en concertation entre l'employeur, le salarié concerné et le médecin du travail, sous réserve du respect du secret médical.

Conditions d'accès

L'entreprise et le salarié peuvent solliciter leur service de prévention et de santé au travail pour l'évaluation d'une situation, elle sera réalisée par Le médecin du travail et/ou l'infirmier en santé au travail dans le cadre d'une visite – quel qu'en soit le type (visite périodique, de pré-reprise, de reprise, occasionnelle, ...).

Contacts

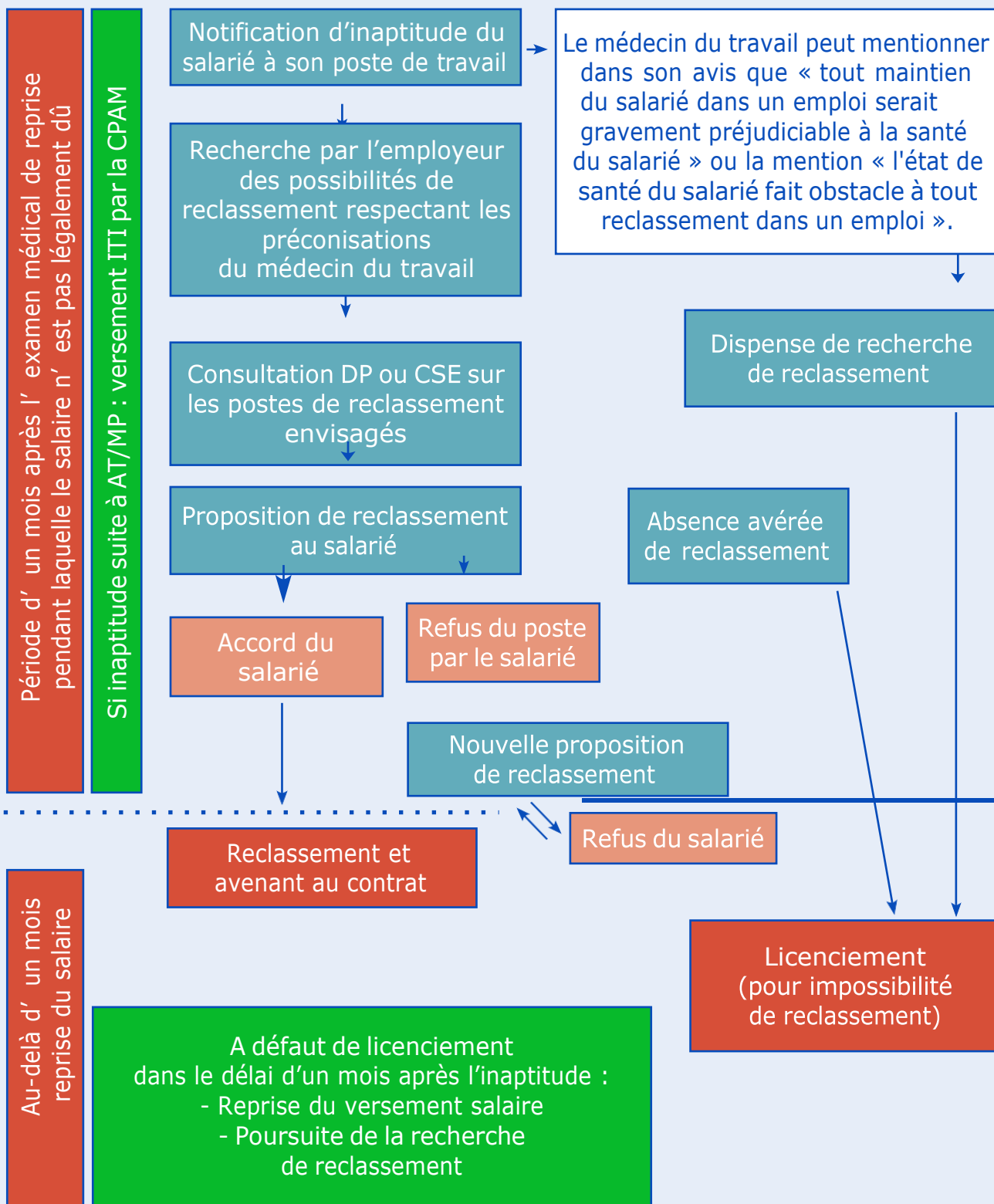
- [Médecin du travail de l'entreprise](#)
- [Service de santé au travail](#)
- [Service médecine du travail MSA](#)

Pour aller plus loin

[Haute Autorité de Santé - Santé et maintien en emploi : prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs](#)

Procédure

La recherche obligatoire de reclassement dans l'établissement, l'entreprise, le groupe



La reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH)

La RQTH peut être utile dans un dossier de maintien en emploi dans l'entreprise ou en dehors de celle-ci. Elle permet de bénéficier des aides de l'Agefiph et du FIPHFP notamment.

Conditions d'accès

Toute personne âgée d'au moins 16 ans remplissant les conditions suivantes :

- avoir une altération qui entre dans le champ du handicap
- subir un retentissement de l'altération sur la recherche ou le maintien dans l'emploi

La RQTH a une durée de validité allant de 1 an à sans limitation de durée.

À noter : L'attribution de la RQTH sans limitation de durée est possible pour les personnes dont le handicap n'est pas susceptible d'évoluer favorablement (décret du 24 décembre 2018 portant diverses mesures dans le champ du handicap).

Contacts

La MDPH/MDA de votre département



AVERTISSEMENT :

Au-delà de la RQTH l'article L5212-13 du code du Travail liste l'ensemble des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

A titre d'exemples :

- *Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;*
- *Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;*
- *Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.*
- ...

Pour voir l'ensemble des bénéficiaires : [cliquez ici](#)



Procédure

Dépôt de la demande

- Par la personne elle-même (ou son représentant légal) à la MDPH/MDA de son lieu de résidence au moyen du formulaire Cerfa.
- Le dossier est délivré par la MDPH/MDA.

Évaluation

Toute demande de RQTH passe par une évaluation de l'équipe pluridisciplinaire (composition pouvant être plus ou moins élargie selon les cas), qui étudie également l'orientation professionnelle.

Pour que la personne soit reconnue travailleur handicapée, il faut que soit reconnue l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Décision de la CDAPH

Les situations sont présentées en séance plénière de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ou sur liste.

Envoi de la notification

Envoi de la notification de décision au demandeur ou représentant légal, de :

- accord avec une orientation professionnelle si nécessaire.
- refus, décision motivée.

Contestation

En cas de désaccord, la personne peut envoyer dans un délai de 2 mois un courrier expliquant le désaccord au Président de la CDAPH. Il s'agit d'un recours administratif préalable. Si la MDPH ne répond pas 2 mois après la demande de recours administratif préalable obligatoire (RAPO), c'est que cette dernière est rejetée. Si la demande de recours administratif préalable est rejetée, un recours contentieux est possible sous 2 mois.

♥ L'intérêt à être bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

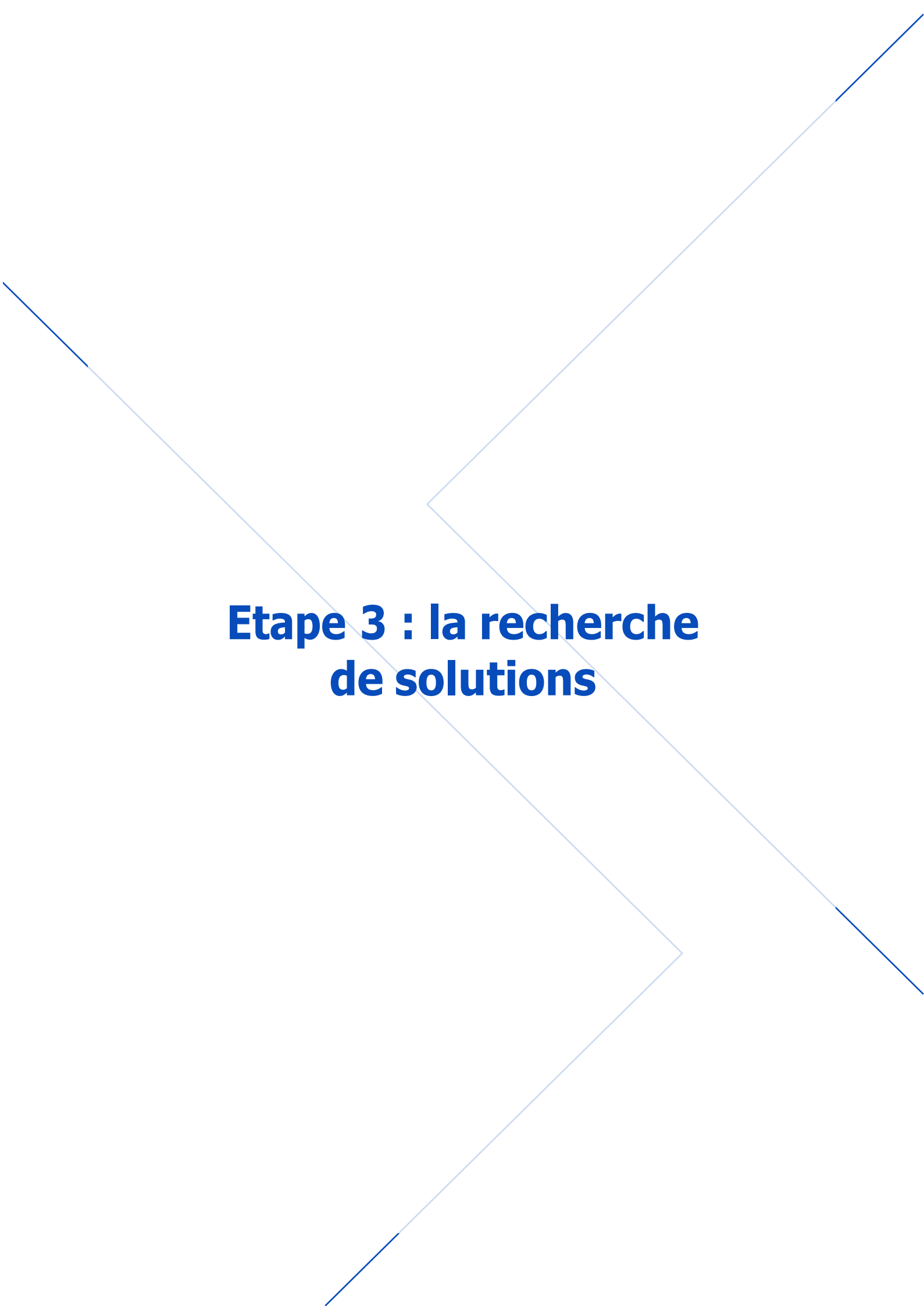
Le statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, quel qu'il soit, permet l'accès à certains dispositifs.

Cela permet :

- accéder à des mesures proposées à d'autres publics en difficulté (contrats aidés par exemple)
- être aidée dans son orientation professionnelle par des opérateurs et dispositifs spécialisés (Cap emploi, établissements et services de réadaptation professionnelle (ESRP), coordonnateurs de la démarche régionale des apprenants en situation de handicap, emploi accompagné, ...)
- accéder plus facilement à la Fonction publique, soit par concours, aménagé ou non, soit par recrutement contractuel spécifique.

Pour aller plus loin

<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1650>



Etape 3 : la recherche de solutions

Le maintien dans le même poste

🔍 De quoi s'agit-il ?

Le maintien du collaborateur dans son emploi peut s'envisager, selon les situations, avec ou sans aménagement de son poste de travail voire de son environnement de travail.

Les aménagements des situations de travail peuvent être : organisationnels (ex : temps de travail), techniques (ex : matériels et outils ergonomiques), humains (ex : tutorat, auxiliaire).

Une étude de poste ou ergonomique peut permettre de définir les aménagements du poste de travail afin de mettre en adéquation les exigences de la situation de travail de la personne et les contraintes liées à son handicap (organisationnelles, techniques et humaines). Ces aménagements peuvent prendre des formes multiples parmi lesquelles :

- l'installation de nouveaux équipements
- la limitation des efforts de manutention et/ou contraintes posturales
- la limitation du travail en hauteur
- la mise à disposition d'un siège ergonomique ou d'un poste assis-debout
- l'éclairage du poste de travail ou la diminution du bruit sur un poste
- l'aménagement de l'environnement de travail
- ...



Le maintien chez le même employeur

Le maintien « chez le même employeur » s'entend par le site « d'origine » du collaborateur et par les sites de l'entité du groupe auquel l'entreprise appartient.

🔍 De quoi s'agit-il ?

Lorsque l'inaptitude du collaborateur à reprendre l'emploi occupé précédemment est prononcée, l'employeur est tenu de rechercher pour le salarié un autre poste de travail au sein de l'entreprise, en respectant les préconisations du médecin du travail.

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

- réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange avec 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.

Pour en savoir plus sur le cadre juridique : <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F726>

Des mesures de formation, d'aménagement de poste, de l'environnement de travail ou du temps de travail peuvent être envisagées pour permettre l'adaptation au nouvel emploi. Ces mesures peuvent faire l'objet d'aides de [l'Agefiph](#), du FIPHFP, de l'OETH, de l'Assurance Maladie, ...



Le maintien de l'employabilité

🔍 De quoi s'agit-il ?

Lorsque l'employeur n'est pas en mesure de proposer au collaborateur reconnu inapte un poste de travail au sein de l'entreprise en adéquation avec son handicap, le reclassement du collaborateur peut se faire hors de l'entreprise.

L'ensemble des partenaires œuvreront pour accompagner le collaborateur afin qu'il maintienne son employabilité à savoir éviter les ruptures sociales, professionnelles et d'acquérir les qualifications nécessaires pour répondre aux exigences du marché du travail. Cet accompagnement comprend aussi l'aide à la recherche d'emploi.

Certaines mesures peuvent être mises en place avant le licenciement : [conseil en évolution professionnelle](#), [formation continue](#), [bilan de compétences](#), [dispositif MOAII](#), ...

Après une procédure de licenciement, le collaborateur handicapé pourra bénéficier des mesures d'aides et d'accompagnement au retour à l'emploi proposées par France Travail et par Cap Emploi.



Etape 4 : la mise en œuvre de solutions (les dispositifs et outils)

Les aides liées au poste...

L'aménagement de poste via un professionnel ergonomiste

De quoi s'agit-il ?

L'ergonomie consiste à analyser une situation de travail en tenant compte de l'environnement du poste (outil, matériel, organisation du travail, horaires...), des caractéristiques de la personne (âge, genre, déficience, formation...) afin d'adapter l'environnement de travail. Par extension, l'ergonomie vise à améliorer la qualité de vie au travail, et favorise l'accessibilité et l'utilisabilité des environnements quelque soient les caractéristiques de la personne.

En fonction des résultats de son analyse, il pourra formuler des propositions concernant l'aménagement du poste et/ou de l'espace de travail (hauteur des sièges et des tables, inclinaison des consoles, l'éclairage) ou permettant de réduire l'effort musculaire, ...

Selon la complexité de l'aménagement, le médecin du travail proposera des solutions sur le poste de travail. L'employeur, après avis du médecin du travail, fera appel à un ergonomiste qui analysera l'espace de travail en présence du collaborateur et de l'employeur.

L'Agefiph et le FIPHFP peuvent participer au financement :

- de l'étude préalable définissant les besoins
- des moyens techniques ou organisationnels à mettre en œuvre ([aménagement de postes](#), logiciels spécifiques, transcriptions braille, ...)
- des aides à la mobilité (aménagement du véhicule d'entreprise, transport, hébergement...)
- des études sont également réalisables par l'ARACT (Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)), des consultants privés, et le Service prévention de la Carsat

Contacts

- [L'Agefiph](#)
- [Le FIPHFP](#)
- [Cap emploi](#)
- Les ergonomistes du SPST
- Les ergonomistes de l'entreprise ou mandaté par l'entreprise

L'essai encadré

De quoi s'agit-il ?

L'essai encadré fait partie des « actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil » (L.323-3-1 et L.433-1 alinéa 4 du code de la sécurité sociale) permettant aux assurés de suivre une action de remobilisation précoce pendant leur arrêt de travail, sans perdre le bénéfice de leurs indemnités journalières.

L'essai encadré permet à un salarié de tester la compatibilité d'un poste de travail avec ses capacités restantes. Cette démarche vise à :

- tester un nouveau poste de travail proposé par le médecin du travail
- tester un aménagement de poste proposé par le médecin du travail
- tester la capacité du salarié à reprendre son ancien poste de travail
- rechercher des pistes pour un aménagement de poste ou un reclassement professionnel

Les bénéficiaires de cet outil sont les salariés en arrêt de travail y compris les apprentis, intérimaires et les stagiaires salariés en arrêt de travail. Les travailleurs indépendants ne sont pas éligibles à l'essai encadré.

Conditions d'accès

L'accès au dispositif se fait à la demande de l'assuré (article L. 323-3-1 et L. 433-1 alinéa 4 du CSS). L'ensemble des acteurs du maintien dans l'emploi peut proposer le dispositif aux assurés présentant un risque de désinsertion professionnelle.

Le médecin du travail évalue l'opportunité de l'essai. Le projet est soumis au Service social de l'Assurance Maladie pour instruction.

L'essai encadré ne peut excéder une durée de 14 jours ouvrables en continu ou fractionnables, éventuellement renouvelable dans la limite de 28 jours.

L'essai encadré entre dans le cadre des articles L.323-3-1 et L.433-1 alinéa 4 du CSS. Par conséquent, la mise en œuvre d'un essai encadré ne modifie pas les règles de calcul de l'indemnité journalière servie à l'assuré pendant l'arrêt de travail.

L'employeur ne verse quant à lui aucune rémunération à l'assuré.

Contacts

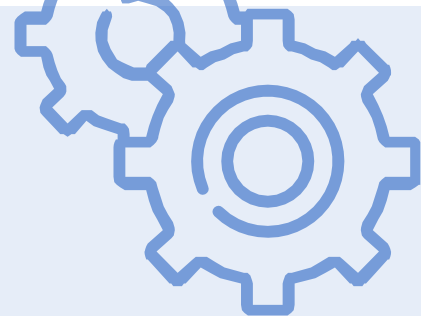
- Le service social de la Carsat
- Le médecin du travail, son équipe santé travail, ou d'autres intervenants PDP du SPSTi

Pour aller plus loin

Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/lessai-encadre>



Procédure



Dépôt de la demande



Recueil des accords et envoi de la notification de décision

Salarié, employeur, Médecin conseil, Médecin traitant, Médecin du travail, Assistant social du service social, CPAM.

Le service prestations informe par courrier simple l'assuré et le cas échéant l'employeur, de son accord pour que l'assuré entreprenne un essai encadré. L'employeur doit alors informer le médecin du travail de la mise en œuvre de ce dispositif.



Mise en oeuvre de l'essai

Le projet d'essai encadré est présenté à l'Employeur et au médecin du travail de l'entreprise d'accueil en fonction des organisations locales, par l'un des acteurs de l'instance locale de coordination.



Bilan

Un bilan de l'essai encadré est réalisé, avec l'employeur et le médecin du travail. Ce bilan doit permettre de déterminer si l'essai a été concluant, prévoir si besoin de nouveaux aménagements ou la mobilisation d'un dispositif PDP (temps partiel thérapeutique, reprise de travail léger, convention de rééducation professionnelle entreprise (CRPE), ...). Il doit être transmis au service social pour partage avec les membres de l'instance locale de coordination.

La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)

De quoi s'agit-il ?

La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) est un outil destiné à faciliter le retour à l'emploi des assurés inaptes ou pour lesquels le médecin du travail a identifié un risque d'invalidité.

La CRPE a pour objectif de permettre au salarié de :

- se réhabituer à leur poste de travail, moyennant aménagement

ou

- apprendre un nouveau métier dans leur entreprise d'origine ou dans une nouvelle entreprise

Elle se prépare pendant la période d'arrêt de travail dès lors qu'une invalidité au poste est prévisible.

La CRPE débute le premier jour suivant la fin de l'arrêt de travail.

La CRPE est une reprise de travail qui consiste en une formation « pratique » tutorée qui peut être complétée par de la formation professionnelle.

Conditions d'accès

- Être en arrêt de travail, indemnisé par la CPAM au titre de la maladie, d'un accident du travail, ou d'une maladie professionnelle
- Être titulaire d'un contrat de travail
- Être invalide ou en présomption de réserves d'aptitude à son ancien poste de travail, par le médecin du travail

La CRPE n'est pas accessible aux travailleurs indépendants. Le salarié perçoit le même montant d'IJ que pendant l'arrêt de travail précédant l'entrée en CRPE. La rémunération totale, pendant la CRPE (IJ + salaire employeur) ne peut être inférieure à la rémunération perçue avant l'arrêt de travail (article R.5213-15 du code du travail).

Contacts

- [La CPAM](#)
- [Le service social de l'Assurance Maladie](#)
- [Le Service de Prévention et de Santé au Travail](#)
- [Le service social MSA \(pour les salariés agricoles\)](#)

Pour aller plus loin

Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/la-convention-de-reeducation-professionnelle-en-entreprise-crpe>

La reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)

De quoi s'agit-il ?

La reconnaissance de la lourdeur du handicap vise à compenser financièrement les charges inhérentes liées au handicap de la personne en emploi. Ce sont des charges qui subsistent malgré l'aménagement optimal du poste de travail et qui sont supportées de façon pérennes par l'employeur ou le travailleur non salarié (TNS).

La reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) est un dispositif de droit commun introduit par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. L'instruction et la gestion des demandes de RLH a été transféré à l'Agefiph par l'Etat en 2021.

La reconnaissance est accordée si le montant du surcoût lié à l'incidence de la lourdeur du handicap est compris entre 20% et 50% du SMIC. Le montant de l'aide est versé au prorata du temps de travail réellement accompli chaque mois.

Les droits sont ouverts à compter de la date de réception du formulaire de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) pour une durée de 3 ans sauf cas particuliers (ex. : CDD : jusqu'à la fin du CDD, bénéficiaire âgé de plus de 50 ans : jusqu'à la fin de l'activité professionnelle...). L'aide est renouvelable.

Conditions d'accès

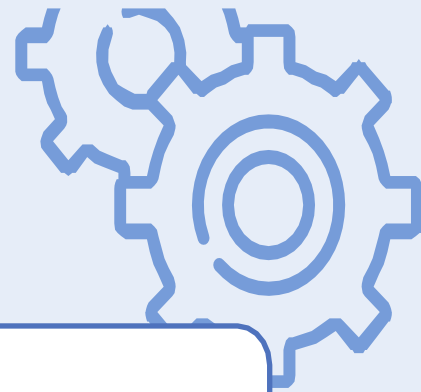
Les employeurs et les collaborateurs handicapés exerçant une activité non salariée dans le secteur privé.

Les collaborateurs handicapés concernés par une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap doivent figurer sur la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (fixée à l'article L 5212-13 du code du travail). Ils doivent être informés de la demande faite par l'employeur.

Contacts

Tout savoir sur la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH) :
<https://services.agefiph.fr/>

Procédure



Constitution et dépôt du dossier

L'employeur doit mentionner et expliquer chaque tâche réalisée par la personne handicapée, générant une charge supplémentaire induite par le handicap ou non. La charge supplémentaire doit être récurrente et supportée de manière permanente (une charge ponctuelle n'est pas valorisable).

Cette charge correspond au surcoût résiduel généré par le handicap une fois effectués les aménagements du poste et de l'environnement de travail. Ce coût doit être chiffrable pour l'entreprise.

Pour une même tâche, une perte de productivité n'est pas cumulable avec l'aide d'un tiers (qui la compense). Le médecin du travail est un acteur pivot dans la constitution du dossier.

Le dossier RLH est à adresser directement, par l'employeur, par courrier recommandé avec accusé de réception à la Délégation régionale Agefiph dont dépend l'établissement employeur du salarié concerné ou du lieu d'exercice de l'activité pour un collaborateur nonsalarié, accompagnés des justificatifs mentionnés ou transmis par voie électronique (procédure détaillée sur www.Agefiph.fr).

Il est VRAIMENT préférable de privilégier le dépôt d'une demande RLH via la plateforme de dépôt Agefiph sécurisée via France Connect : <https://services.agefiph.fr/>

Instruction du dossier

Une fois le dossier complet, l'Agefiph étudie les éléments transmis et peut réclamer des compléments d'information pour éclairer et étayer les éléments au dossier. Si nécessaire, un expert pourra être missionné par l'Agefiph.

Envoi de la notification

Si la décision est favorable celle-ci mentionnera la fourchette de taux de lourdeur du handicap résultant de l'évaluation des charges induites par le handicap et les voies de recours possibles ainsi que les dates des droits ouverts.

Versement de l'AETH

Versement trimestriel soumis à l'envoi par le demandeur du formulaire justifiant du nombre d'heures travaillées.

L'AETH est versée au prorata du temps de travail et son montant annuel.

Les aides liées au temps de travail...

L'aménagement du temps de travail

Les collaborateurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées ([art L 5213-6 du Code du Travail](#)) d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

Au-delà du cas spécifique rappelé ci-dessus, l'aménagement du temps de travail peut faire partie des solutions mises en œuvre pour favoriser le maintien en emploi d'un salarié (cf. [fiche sur l'aménagement de poste](#)).

Contacts

- Le médecin du travail, son équipe santé travail, ou d'autres intervenants PDP du SPSTi
- Le [CSE](#)
- Le service ressources humaines de l'employeur public pour les agents de la fonction publique
- [L'inspection du travail](#)



Le temps partiel thérapeutique (TPT)

De quoi s'agit-il ?

La reprise de travail à temps partiel pour motif thérapeutique ou de reprise d'un travail léger vise à :

- favoriser le retour à un emploi à temps complet d'un salarié dont la santé est temporairement altérée
- prévenir le passage à la chronicité de l'arrêt de travail
- prévenir le risque d'invalidité
- lutter contre le risque de désinsertion professionnelle et sociale

L'objectif principal est de permettre une réintégration progressive en emploi tout en tenant compte de l'état de santé du collaborateur.

Conditions d'accès

- Les bénéficiaires sont les collaborateurs en arrêt de travail ou pas, souhaitant reprendre ou poursuivre leur activité et n'étant pas en mesure de revenir ou de continuer à temps plein en raison de leur état de santé
- Le TPT est possible pour une personne en arrêt maladie ou accident non professionnel ayant un contrat à temps plein, à temps partiel, en CDI, CDD, dans le secteur public ou privé
- En cas d'AT/MP, une reprise progressive avec maintien des IJ est également possible, limitée à « un travail léger pour raison médicale »

L'indemnisation est assurée par l'employeur pour le temps travaillé et par l'organisme de protection sociale pour la compensation de la perte du gain (indemnités journalières).

BON À SAVOIR :

Le pourcentage d'activité est fixé par le médecin du travail et peut être progressif jusqu'à la reprise à temps complet. Le Temps Partiel Thérapeutique ne correspond pas obligatoirement à un mi-temps.

Contacts

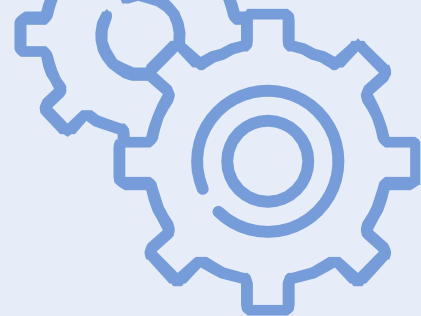
- Le médecin traitant
- L'employeur du salarié
- Le service ressources humaines de l'employeur public pour les agents de la fonction publique
- [Les services de prévention et de santé au travail](#)

Pour aller plus loin

<https://travail-emploi.gouv.fr/la-reprise-de-travail-temps-partiel-pour-motif-therapeutique-ou-reprise-dun-travail-amenage>



Procédure



Préalable

Organisation d'une visite de pré-reprise. Le médecin du travail examine la possibilité de reprise à temps partiel et propose l'organisation du travail.



Accord de l'employeur

Sur le principe de la reprise à TPT et l'organisation du travail



Prescription du TPT

Le médecin traitant prescrit le temps partiel en indiquant la date de début et la date de fin.



Organisation de la visite de reprise



Etude de la demande

- Transmission de la prescription et de l'attestation à la Caisse.
- La CPAM vérifie que les conditions administratives sont remplies.
- Le service médical statue sur la demande et rend un avis.

Site service-public.fr :

[Un fonctionnaire peut-il bénéficier d'un temps partiel thérapeutique ? | Service-public.fr](http://service-public.fr)

L'invalidité

🔍 De quoi s'agit-il ?

L'assuré social peut bénéficier d'une pension d'invalidité lorsqu'il présente une invalidité réduisant au moins des 2/3 sa capacité de travail.

La pension d'invalidité a pour objet de compenser la perte de salaire qui résulte de la réduction de sa capacité de travail, sous réserve de remplir certaines conditions médicales, d'âge et d'ouverture des droits administratifs.

📍 Contacts

- La [CPAM](#)
- La [MSA](#)

🔍 Pour aller plus loin

Pour en savoir plus : <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F13093>



Procédure

Demande

- Médecin conseil du service médical de la caisse d'Assurance Maladie par la décision d'une mise en invalidité (suite IJ), suite à une convocation médicale
- Assuré lui-même par l'envoi d'un formulaire CERFA de demande d'invalidité (demande directe)

Envoi du formulaire

- Pour les demandes directes : l'assuré remplit l'imprimé S4150 (demande de pension d'invalidité) téléchargeable sur le site ameli.fr en y joignant les documents identifiés sur le courrier d'accompagnement, afin d'apporter tous les renseignements nécessaires concernant sa situation professionnelle et sa situation au regard des différentes législations de prévoyance et d'assurance.
- Pour les mises en invalidité suite d'IJ (stabilisation/forclusion), le CERFA est remis par le médecin conseil.

Examen médical et Examen des droits administratifs

- Le Service Médical apprécie le taux d'invalidité et détermine la catégorie dans laquelle le patient doit être classé (1ère, 2^e ou 3^e catégorie) en fonction de critères médicaux, d'ordre professionnel et d'ordre social.
- La Caisse d'Assurance Maladie statue sur le droit administratif à pension après avis du médecin conseil dans un délai de 2 mois.

Notification d'attribution

- La Caisse adresse un titre de pension et une notification d'attribution qui précise la date d'effet, la catégorie et le montant de la pension.
- Dans le cas d'un refus, la caisse propose à l'assuré un droit de recours. Les délais de contestation et l'adresse pour envoyer son recours sont mentionnés sur la notification (habituellement, l'assuré a 2 mois pour contester une décision).
- Remarque : aucune notification n'est adressée directement à l'employeur. De plus, les services invalidité n'apportera pas d'information aux employeurs.

Déclaration de ressources

Mensuellement, trimestriellement, semestriellement ou annuellement selon le type de ressources. Pour l'ASI, la DSH est trimestrielle. Le pensionné d'invalidité renseigne un questionnaire, déclaration de ressources, permettant de connaître l'évolution de la situation de l'assuré : reprise d'activité ou nouvelles ressources notamment pouvant induire une diminution ou une suspension de la pension d'invalidité. Pour les bénéficiaires de l'ASI, il faut systématiquement joindre les bulletins de salaires avec la DSH.

Zoom sur la rente Accident du Travail / Maladie Professionnelle (AT/MP)

De quoi s'agit-il ?

Après une maladie professionnelle, un accident du travail ou de trajet, si les séquelles le justifient, un taux d'incapacité permanente peut être attribué. Il ouvre droit à une indemnité en capital ou à une rente.

Conditions d'accès

La consolidation met fin à l'accident du travail ou la maladie professionnelle, et est fixée à l'initiative :

- du médecin traitant par le certificat médical final (CMF)

ou

- du médecin conseil de l'Assurance Maladie

Le médecin conseil, après convocation de la victime pour un examen médical, rédige un rapport et propose, si les séquelles le justifient, un taux d'incapacité permanente en fonction du barème indicatif d'invalidité en accidents du travail.

L'appréciation de la réduction de la capacité de travail tient compte :

- d'éléments médicaux : taux médical
- d'éléments professionnels (nécessité de reclassement, licenciement...) : taux professionnel

Contacts

- Pour les assurés : 3646 (gratuit + prix d'appel)
- Pour les partenaires : 02.51.44.68.96
- rentespdli.cpam-laroche@assurance-maladie.fr
- www.ameli.fr

Pour aller plus loin

Pour en savoir plus : <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F348>



Les aides liées à l'orientation professionnelle et le développement des compétences...

Le compte personnel de formation (CPF)

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.

Le CPF permet de financer des formations visant notamment à :

- acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.)
- acquérir le socle de connaissances et de compétences
- être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- réaliser un bilan de compétences
- préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire
- créer ou reprendre une entreprise

Conditions d'accès

Chaque personne dispose, sur le site officiel <https://www.moncompteformation.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).

Le CPF appartient au collaborateur : il lui revient donc de prendre l'initiative de son utilisation. Néanmoins, l'employeur peut l'informer, le conseiller et l'orienter dans la mobilisation des heures de formation : coconstruire un projet commun de formation permet de répondre aux besoins en compétences de l'entreprise tout en participant à l'évolution professionnelle du salarié.

Contacts

- L'employeur du salarié
- Le service ressources humaines de l'employeur public pour les agents de la fonction
- Le médecin du travail, son équipe santé travail, ou d'autres intervenants PDP du SPSTi
- Service public pour l'emploi (France Travail, Cap emploi, Missions locales)
- Opérateur du conseil en évolution Professionnelle
- Le site officiel : <http://www.moncompteformation.gouv.fr>

Le compte personnel de prévention

De quoi s'agit-il ?

Le Compte professionnel de prévention (C2P) est un dispositif conçu pour réduire les effets de l'exposition à certains risques professionnels sur la santé des salariés.

Anciennement appelé « Compte personnel de prévention de la pénibilité », le C2P permet aux salariés concernés de cumuler des « points » qui peuvent être utilisés pour financer une formation, une reconversion professionnelle, réduire leur temps de travail ou anticiper leur départ à la retraite.

Chaque période d'exposition de trois mois à un facteur de risque professionnel donne lieu à l'attribution d'un point. Un salarié exposé toute l'année à un facteur de risque peut donc acquérir 4 points par an. S'il est déclaré exposé à 3 facteurs, il acquiert 12 points.

Ces points leur permettent ensuite :

- de financer une formation professionnelle pour accéder à un emploi moins ou non exposé à ces risques ;
- de financer une reconversion professionnelle ;
- de réduire leur temps de travail en maintenant leur salaire ;
- de partir plus tôt à la retraite (jusqu'à 2 ans avant l'âge légal).

Conditions d'accès

Le Compte professionnel de prévention (C2P) concerne :

- les salariés du secteur privé relevant du régime général de la Sécurité sociale ou de la MSA (Mutualité sociale agricole) ;
- les agents sous contrat de droit privé travaillant pour l'Etat, une collectivité ou un établissement public.

Pour être éligible au C2P, il faut remplir plusieurs conditions :

- avoir un contrat de travail d'une durée d'au moins 1 mois, quelle que soit la nature du contrat (CDI, CDD, intérim ou apprentissage) ;
- être exposé à un ou plusieurs des facteurs de risques concernés par le C2P au-delà des seuils en vigueur (lien vers page dédiée).

Pour aller plus loin

Site internet : <https://www.compteprofessionnelprevention.fr/home.html>



Le bilan de compétences

De quoi s'agit-il ?

Le bilan de compétences a pour vocation de permettre aux collaborateurs d'analyser leurs acquis et leurs potentialités professionnelles et personnelles afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Conditions d'accès

Il peut être demandé sur proposition de l'employeur avec le consentement du collaborateur ou à l'initiative de ce dernier.

Le salarié doit avoir une ancienneté de 5 ans consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise. Depuis 2010, la loi permet à tout salarié de bénéficier de dispositifs de maintien dans l'emploi pendant son arrêt de travail avec le maintien des indemnités journalières (Voir CPAM/MSA pour la mise en œuvre).

Le bilan de compétences doit obligatoirement être effectué par un organisme prestataire extérieur à l'entreprise faisant l'objet d'un agrément. Une convention tripartite doit être établie entre le collaborateur, l'employeur et l'organisme paritaire.

Il peut être réalisé à la demande de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (il ne peut toutefois pas être imposé), ou à la demande du salarié dans le cadre de son CPF (pendant le temps de travail ou hors temps de travail).

Contacts

- OPCO de l'entreprise
- Employeur du salarié
- Service ressources humaines de l'employeur public pour les agents de la fonction publique
- Assistante sociale des SPST
- Service public pour l'emploi (France Travail, Cap emploi, Missions locales)
- Conseil en évolution professionnelle
- Le médecin du travail, son équipe santé travail, ou d'autres intervenants PDP du SPSTi

Pour aller plus loin

Pour en savoir plus : <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F3087>



La formation continue

De quoi s'agit-il ?

Tout salarié peut bénéficier, dans le cadre du plan de formation de son entreprise, ou à son initiative, d'actions de formation continue. Elle s'adresse ainsi aux demandeurs d'emploi comme aux salariés, aux jeunes comme aux adultes à travers divers dispositifs.

Fonctionnement

La formation professionnelle continue constitue une obligation nationale inscrite dans l'article L6311-1 du Code du Travail. Sa mise en œuvre est liée au statut de la personne. Elle nécessite le financement de la formation elle-même et la rémunération ou l'indemnisation de la personne durant cette formation.

Le fonctionnement de la formation dépend, tant en ce qui concerne la durée, le financement et ses modalités de réalisation (durant ou hors du travail) de la catégorie d'actions choisie (VAE, période de professionnalisation, plan de formation).

Contacts

- L'employeur du salarié
- Le médecin du travail, son équipe santé travail, ou d'autres intervenants PDP du SPSTi
- Assistante sociale des SPSTi et SSIO
- Service social de l'Assurance Maladie
- Service public pour l'emploi (France Travail, Cap emploi, Missions locales)
- Conseil en évolution professionnelle



Compte personnel de formation (CPF) de transition professionnelle

De quoi s'agit-il ?

L'objectif est de permettre au salarié qui souhaite engager un projet de transition professionnelle de mobiliser les droits inscrits sur son compte CPF pour financer une formation destinée à changer de métier ou de profession.

Conditions d'accès

Le CPF de transition professionnelle est ouvert au salarié qui :

- justifie d'une ancienneté minimale de 24 mois consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise

Toutefois, cette condition d'ancienneté minimale n'est pas opposable :

- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- aux salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'auraient pas suivi d'action de formation entre le moment ou leur licenciement est prononcée et celui de leur retour à l'emploi réemploi
- Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de plus de 6 mois : le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation
- Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation
- L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé
- En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit

Contacts

- L'employeur du salarié
- Association Transition Pro Pays de la Loire
- OPCO de l'entreprise
- Service public pour l'emploi (France Travail, Cap emploi, Missions locales)
- Conseil en évolution professionnelle

Module d'orientation approfondie des assurés en indemnités journalières (MOAIJ)

Chaque année, plusieurs centaines de personnes licenciées pour inaptitude médicale s'inscrivent à Pôle emploi, demeurent durablement sans activité professionnelle et risquent une désocialisation. Le MOAIJ est une des réponses que l'Assurance Maladie et ses partenaires mettent à disposition des collaborateurs concernés.

Le MOAIJ (d'une durée totale de 7 semaines pour les assurés) est construit sur une alternance de séquences en centre et en entreprises (2 semaines en stage). Le Service social de la Carsat accompagne le groupe avant, pendant et après le module.

De quoi s'agit-il ?

Ce dispositif d'accompagnement a pour objectif :

- d'anticiper, le plus précocement possible, les risques de désinsertion professionnelle pour raisons de santé
- de permettre, aux personnes concernées d'élaborer un nouveau projet professionnel, et ce, pendant la période d'arrêt de travail couvert par le versement des indemnités journalières de l'Assurance Maladie

Conditions d'accès

Salariés, assurés sociaux, collaborateurs indépendants (régime général, MSA et ENIM) en arrêt de travail :

- titulaires d'un contrat de travail au moment de l'arrêt (CDI, en CDD ou en intérim). Le module est également ouvert aux travailleurs indépendants
- Qui ont exercé durablement un métier qu'ils ne peuvent pas poursuivre pour raisons de santé
- indemnisés au titre d'un arrêt maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle
- disposant d'une période d'arrêt suffisante pour réaliser le MOAIJ

et pour lesquels :

- les services de santé au travail (si l'assuré est en CDI) ont préconisé ce dispositif (formalisé par un écrit) en raison de risque d'inaptitude au poste
- la reconnaissance de statut de collaborateur handicapé est acquise ou en cours auprès de la MDPH/MDA. Exceptionnellement, les assurés non reconnus RQTH peuvent accéder au module sans engager de démarches auprès de la MDPH/MDA
- l'état de santé est en voie de stabilisation
- une reprise d'emploi est envisagée à court terme par le médecin conseil

Le MOAIJ est cofinancé par l'ensemble des régimes d'Assurance Maladie de la région (régime général, MSA, ENIM) et l'Agefiph.

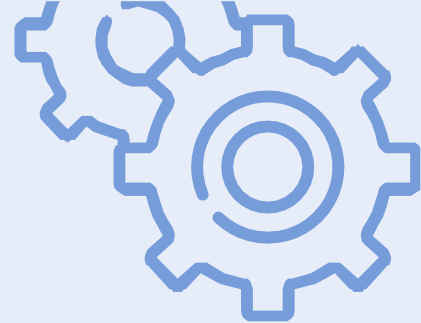
Contacts

- Solliciter le service social de l'Assurance Maladie/[MSA](#)/ENIM afin qu'il évalue l'opportunité de l'entrée de la personne en MOAIJ, recueille l'accord du médecin du travail, du médecin conseil et du médecin traitant.
- [Les services de Prévention et de Santé au Travail](#)
- [Cap emploi](#)

Pour aller plus loin

Pour en savoir plus : <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/moaij-rebondir-apres-un-long-arret-cest-possible>





Préconisation du MOAIJ Service social Carsat, MSA et ENIM



Présentation du dispositif et prescription auprès du prestataire



Réalisation du MOAIJ

Bilan personnel et professionnel : les acquis (personnels et professionnels), les aptitudes et les compétences transférables vers un nouveau projet professionnel, les centres d'intérêts, les facultés mnésiques, ...



Bilan à l'issue du MOAIJ

Bilan tripartite avec le bénéficiaire, le prestataire, le prescripteur et les financeurs

Les aides et prestations portées par l'Agefiph et le FIPHFP pour les employeurs...

Pour le secteur privé, L'Agefiph intervient en faveur de l'insertion et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap, en complémentarité des dispositifs de droit commun. Elle propose une offre de service, à destination des employeurs et/ou des personnes en situation de handicap, et s'appuie en outre sur un écosystème d'acteurs spécialisés mobilisables en fonction des situations et des besoins. Pour en savoir plus : <https://www.agefiph.fr/employeur>

Pour la fonction publique, consultez le site du FIPHFP qui précise notamment l'offre d'intervention proposée par le FIPHFP pour les employeurs et agents de la Fonction Publique : <https://www.fiphfp.fr/>

Le service Etude ergonomique financé par l'Agefiph et le FIPHFP

Objectif

L'étude ergonomique permet d'analyser la situation de travail et d'identifier les solutions permettant l'adaptation du poste de travail en fonction de la situation de handicap de la personne concernée. Elle est destinée à tout employeur dans le cadre d'un recrutement, d'un maintien ou évolution professionnelle d'une personne handicapée.

L'étude ergonomique est mobilisable **pour les situations complexes en complémentarité des dispositifs existants (offre de services SPST, actions du Cap Emploi ...)** pour lesquelles il est nécessaire de définir les moyens de compensation du handicap d'une personne handicapée.

La personne doit être **en risque d'inaptitude** à son poste et/ **ou présentant des restrictions d'aptitudes importantes** constatées par le médecin de santé au travail. Pour les travailleurs indépendants, détenir un avis médical indiquant les difficultés à mener à bien leur activité du fait de leur situation de handicap.

Conditions d'accès

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

Contacts

L'étude ergonomique est **mobilisée exclusivement sur prescription :**

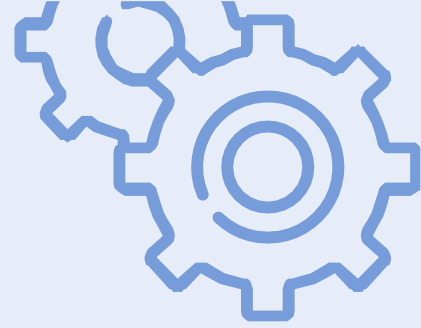
- de Cap Emploi,
- de France Travail,
- des Missions Locales,
- d'un Centre de Gestion ou d'un Employeur public ayant conventionné avec le FIPHFP,
- d'un Service de Prévention et de Santé au Travail ou d'un Service Autonome de Santé au Travail,
- de l'Assurance Maladie (CARSAT),
- de la MSA,
- de l'Agefiph.

Pour aller plus loin

Pour en savoir plus sur l'étude ergonomique sur le site de l'Agefiph :

<https://www.agefiph.fr/services/etude-ergonomique>

Procédure



Préconisation de l'étude ergonomique

- Le médecin du travail rend son avis en énonçant les restrictions d'aptitude au poste de travail.
- Le prescripteur envoie la fiche de prescription.



Réalisation de l'étude ergonomique :

- Le prestataire arrête un calendrier avec l'employeur et le salarié pour la réalisation de l'étude.
- Des recommandations sont formulées en vue de l'aménagement technique et/ou organisationnel de la situation de travail.
- Les modalités de mises en œuvre, le coût et l'aide à la mise en place des solutions sont proposées par le prestataire à l'employeur.



Restitution des conclusions de l'étude

- à l'employeur et au salarié
- au médecin du travail

L'aide à l'adaptation des situations de travail financée par l'Agefiph

Objectif

L'aide a pour objectif de permettre l'adaptation du poste de travail pour permettre l'accès à l'emploi et/ou le maintien dans l'emploi de personnes handicapées identifiées, en compensant leur situation de handicap.

Conditions d'accès

- Tout employeur d'un salarié handicapé pour lequel le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail ou nécessitant des mesures spécifiques de prévention (comme l'utilisation de masques).
- Tout travailleur indépendant handicapé détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap.

Contacts

- [l'Agefiph](#)
- [Cap emploi](#)
- [SPSTI](#)

Pour aller plus loin

Pour en savoir plus sur l'aide « adaptation des situations de travail » sur le site de l'Agefiph : <https://www.agefiph.fr/aides-financieres/aide-ladaptation-des-situations-de-travail>



L'aide à l'accueil, l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées financée par l'Agefiph

Objectif

L'aide a pour objectif d'accompagner la prise de fonction et l'évolution professionnelle des personnes handicapées en facilitant :

- L'accueil et l'intégration de la personne nouvellement recrutée
- L'accompagnement sur un nouveau poste dans le cadre de l'évolution et/ou de mobilité professionnelle et/ou suite à une évolution du poste de travail ou des conditions d'exercice de l'activité du salarié handicapé

La demande d'aide est faite par le conseiller France Travail, Cap emploi, Mission locale ou Comète qui accompagne la personne en situation de handicap.

Bénéficiaires

Tout employeur d'une personne handicapée en CDI ou CDD de six mois et plus.

La demande est à effectuer prioritairement en ligne sur la plateforme digitale de l'Agefiph : <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/depot-demande>



Contacts

- [l'Agefiph](#)
- [Cap emploi](#)



Pour aller plus loin

Pour en savoir plus sur l'aide sur le site de l'Agefiph : <https://www.agefiph.fr/aides-financieres/aide-laccueil-lintegration-et-levolution-professionnelle-des-personnes-en-situation>

Le Service « Appui Spécifique » financé par l'Agefiph et le FIPHFP

Objectif

Le service Appui Spécifique a pour objectif d'apporter un appui expert au conseiller à l'emploi / référent de parcours afin d'identifier précisément les conséquences du handicap au regard du projet professionnel de la personne et les moyens de compenser le handicap quelle que soit l'étape du parcours professionnel.

Le prestataire expert apporte son expertise pour répondre à des besoins en lien avec :

- un handicap visuel,
- un handicap auditif,
- un handicap psychique,
- un handicap moteur / maladie chronique invalidante,
- des troubles du neurodéveloppement (incluant les conséquences des troubles cognitifs, des troubles du spectre autistique, du handicap mental et de l'épilepsie).

Conditions d'accès

L'Appui Spécifique est réalisé pour un employeur ou un conseiller à l'emploi qui accompagne une personne handicapée bénéficiant d'un titre en cours de validité ou ayant engagé une démarche de reconnaissance de son handicap.

Contacts

La demande est déposée par un employeur (du secteur privé ou public) ou un conseiller :

- France travail
- Cap emploi
- Mission Locale
- Sur dérogation pour les dispositifs Comète France - Dispositifs Emploi Accompagné

L'employeur ou le conseiller à l'emploi dépose sa demande en ligne sur la plateforme digitale de l'Agefiph : <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/depot-demande>

Bon à savoir : INFOSAS, service (optionnel) pour aider les prescripteurs

A destination des acteurs habilités à mobiliser le dispositif des Appuis Spécifiques, le service INFOSAS permet :

- Une aide pour vérifier le bien-fondé d'un appui spécifique par rapport à la situation de la personne handicapée accompagné
- Un appui à la décision pour une orientation vers la typologie de handicap la plus adaptée
- Un conseil pour une réorientation vers un autre dispositif selon la problématique exposée

Pour contacter INFOSAS en Pays de la Loire : infosas.pays-de-la-loire@agefiph.asso.fr

Procédure



Les Appuis Spécifiques (AS)

En Pays de la Loire

INFOSAS (service optionnel)
Infosas.pays-de-la-loire@agefiph.asso.fr

Le prescripteur accompagne une personne en situation de handicap et s'interroge sur la pertinence de mobiliser un AS ?
Il prend contact avec INFOSAS

Identification du besoin

Suite à l'analyse de la situation du bénéficiaire, le prescripteur est en capacité de définir ses besoins.

Dépôt de la demande

<https://www.agefiph.fr/aides-services/depot-demande>

Le prescripteur dépose la demande sur la plateforme digitale de l'Agefiph et :

- Exprime en détails ses attendus
- Indique la typologie de handicap à mobiliser
- Sélectionne l'un des 3 besoins suivants :
 1. Analyse de la situation pour accompagner la construction d'un projet professionnel
 2. Analyse des capacités sur un métier précis ou une catégorie de métiers
 3. Préconisations, conseil et appui pour des solutions de compensation dans un contexte professionnel
- Joint les pièces justificatives

Instruction de la demande par le prestataire

Le prestataire vérifie l'éligibilité :

- du prescripteur à déposer un AS
- des personnes (avec RQTH ou assimilées)
- des situations

7 jours

1 mois

Qualification de la demande par le prestataire

Le prestataire contacte :

- Le prescripteur pour échanger sur le besoin et le cadre d'intervention
- Le bénéficiaire pour se présenter, s'assurer de son adhésion, vérifier ses disponibilités, ...
- Si besoin, les autres parties prenantes identifiées par le prescripteur

Le prestataire propose un plan d'actions et un calendrier prévisionnel

Si le prescripteur est d'accord avec la proposition du prestataire, il valide la qualification.

Sans qualification validée : pas de démarrage de l'AS

Départ de l'AS

Analyse de la situation

Apporter un premier éclairage sur l'impact du handicap et sa prise en compte dans la construction du parcours et/ou du projet professionnel
réalisation 3 mois durée max 20h

Analyse des capacités

Apporter un éclairage rapide sur l'adéquation entre les capacités du bénéficiaire et les exigences d'un métier ou d'une catégorie de métiers
réalisation 2 mois durée max 8h

Evaluation approfondie avec préconisations

Apporter une expertise sur les conséquences du handicap en emploi ou en formation et identifier les solutions de compensation adaptées
réalisation 18 mois durée max 200h

Conseils et appui à la mise en œuvre

Apporter un appui à la mise en œuvre des solutions de compensation auprès du bénéficiaire et des parties prenantes.
réalisation 18 mois durée max 200h

Evaluation approfondie avec préconisations

Conseils et appui à la mise en œuvre

réalisation 18 mois durée max 200h



Tous les Appuis Spécifiques se finalisent par une restitution avec une proposition d'échanges. Des restitutions intermédiaires sont également déposées selon la durée de l'intervention. L'ensemble des restitutions sont déposées sur la plateforme digitale Agefiph

Les aides liées à la compensation du handicap pour les salariés handicapés financées par l'Agefiph et le FIPHFP

Les aides humaines et techniques à la compensation du handicap concourent toutes à un même objectif : favoriser l'autonomie de la personne handicapée en apportant une réponse aux besoins de compensation en complémentarité au droit commun.

Les aides suivantes peuvent être mobilisées pour permettre de compenser le handicap du salarié :

- aide technique à la compensation du handicap
- aide humaine à la compensation du handicap
- aide au déplacement en compensation du handicap
- aide prothèses auditives
- etc.

Toutes ces aides de l'Agefiph et du FIPHFP sont délivrées en complément d'autres financements tels que la [prestation de compensation du handicap \(PCH\)](#), la participation de l'employeur, les aides des collectivités locales...

Cette liste n'est pas exhaustive, vous pouvez consulter l'ensemble des aides sur le site de l'Agefiph et du FIPHFP

www.Agefiph.fr

www.fiphfp.fr



Licenciement pour inaptitude

Contexte

L'état de santé du salarié peut avoir une incidence sur son maintien au poste de travail. A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de rechercher pour le salarié un autre emploi approprié à ses capacités.

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude au poste de travail que si ont été faits :

- un examen médical
- une étude du poste, des conditions de travail avec date d'actualisation de la fiche d'entreprise (pour les entreprises d'au moins 11 salariés au régime agricole)
- 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
- depuis le 1^{er} janvier 2017, le constat d'inaptitude ne nécessite plus d'être confirmé par un double avis. Toutefois, s'il l'estime nécessaire, le médecin du travail peut organiser un second examen au plus tard dans les 15 jours avec notification de l'inaptitude au plus tard à cette date

Une procédure de licenciement doit être engagée si suite à l'avis d'inaptitude constatée par le médecin du travail :

- l'employeur n'a pas été en mesure de reclasser le salarié – reclassement dans l'entreprise (tous établissements et tous secteurs confondus), ou, si l'entreprise appartient à un groupe, parmi les entreprises situées en France dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel

ou

- si le salarié refuse les propositions qui lui ont été faites.

Après une procédure de licenciement, le collaborateur handicapé pourra bénéficier des mesures d'aides et d'accompagnement au retour à l'emploi proposées par France Travail et par Cap emploi.

Dans le cadre du maintien en emploi (transition professionnelle externe), Cap emploi accompagne avant même le licenciement les salariés à leur reconversion professionnelle. L'objectif étant de s'inscrire dans une dynamique et entamer le travail de reconversion avant même le licenciement.

Pour aller plus loin

Pour en savoir plus : <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F726>

