



# 3

---

## LES OUTILS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI



## L'ESSAI ENCADRÉ

### Evaluer la faisabilité de la reprise du travail pendant l'arrêt de travail.



#### DESSCRIPTIF

L'essai encadré fait partie des « actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil » (Art. L323-3-1 et Art. L433-1 alinéa 4 du code de la sécurité sociale) 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 s'inscrit dans un objectif de retour à l'emploi.

Il 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



#### BÉNÉFICIAIRES

Ce dispositif est proposé aux assurés sociaux en arrêt de travail, indemnisés au titre de la maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, à savoir les :

- Salariés en arrêt de travail
- Apprentis en arrêt de travail
- Intérimaires en arrêt de travail
- Stagiaires en arrêt de travail
- Demandeurs d'emploi en arrêt de travail



#### DURÉE

L'essai encadré ne peut excéder une durée de 3 jours ouvrables en continu ou fractionnables.



#### PRESCRIPTEUR

Il appartient à la cellule locale PDP de traiter le dossier de demande ou d'orienter l'assuré vers ce dispositif.

La décision est prise après concertation des référents (médical, social et administratif), chacun apportant sa compétence et sa connaissance du dossier afin de déterminer la solution la plus efficace au vu de la situation de l'assuré.



#### RÉMUNÉRATION

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.

#### INTER-RÉGIMES

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
●	-	-	-

### Bon à savoir



Les assurés qui le souhaitent et dont l'état de santé l'autorise, peuvent accéder pendant la durée de leur arrêt de travail, médicalement justifié, à des actions de remobilisation précoce ou de formation en vue de préparer leur retour à l'emploi. Art. L323-3-1 code de la sécurité sociale

Ce dispositif est proposé aux assurés sociaux en arrêt de travail, indemnisés au titre de la maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et est également ouvert aux assurés ayant repris le travail à temps partiel pour motif thérapeutique ou ayant repris un travail léger.

Le salarié est en arrêt de travail durant l'essai encadré et perçoit ses indemnités journalières.

Pour instruire le dossier, le service prestations doit disposer des dates de début et de fin de l'essai encadré.

La réalisation de l'essai ne présume pas d'une reprise immédiate mais permet de gérer les incertitudes et de préparer au mieux le retour.

Tout AT-MP qui surviendrait, y compris les accidents de trajet, serait pris en charge par la caisse. Plusieurs essais encadrés sont possibles dans le cadre d'un parcours de recherches de solutions.

L'essai encadré peut avoir lieu dans une autre entreprise que celle du salarié.

# PROCÉDURE

## RÉALISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL



## PÉRIODES DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL (PMSMP)

**Consolider son projet professionnel en entreprise et créer des liens avec des employeurs.**



### DESCRIPTIF

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a ouvert la possibilité à toute personne accompagnée dans une démarche d'insertion sociale ou professionnelle, et quels que soient son statut, son âge ou son support d'accompagnement, de mobiliser au cours d'un parcours d'insertion des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

Le décret n° 2014-1360 du 13 novembre 2014 précise les règles applicables à ces périodes.

Toute PMSMP a un objet et un seul, obligatoirement l'un des trois fixés par la loi, soit :

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



### BÉNÉFICIAIRES

Selon l'art. L5135-2 du code du travail, les PMSMP sont ouvertes « à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé » quel que soit son statut (salarié, personne en recherche d'emploi ou en réorientation professionnelle, etc...), son âge et le cadre de son accompagnement.



### DURÉE

En application de l'art. D5135-3 du code du travail :

- Une PMSMP pour un même bénéficiaire dans la même structure d'accueil, en présence continue ou discontinue, ne peut pas durer plus d'un mois de date à date, (pour une durée laissée à la libre appréciation du prescripteur, sous réserve de ne pas dépasser la limite maximale de 60 jours calendaires), et ne peut être renouvelée qu'une seule fois, pour le même objet et les mêmes objectifs ;
- Sur 12 mois consécutifs, pour un même bénéficiaire dans la même structure d'accueil, il ne peut être conclu que 2 conventions, sous réserve que leurs objets et objectifs soient différents et que leur durée cumulée, renouvellements compris, n'excède pas 60 jours.



### PRESCRIPTEURS

Les prescripteurs de droit commun des PMSMP sont :

- Les prescripteurs faisant partie du service public de l'emploi (SPE) : Pôle Emploi ; les missions locales ; Cap emploi.
- Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).

Dans le cadre de leur mission de maintien dans l'emploi, d'autres organismes peuvent prescrire une PMSMP dès lors qu'ils en ont obtenu la possibilité par délégation auprès de Pôle emploi, d'une mission locale ou d'un Cap emploi.



### FINANCEUR

Le bénéficiaire conserve le statut, le régime d'indemnisation ou la rémunération dont il bénéficiait antérieurement.



### MOBILISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

La PMSMP peut ainsi être mobilisée, notamment pour valider une réorientation, un changement de poste avec ou sans formation, etc...

Toutefois, le prescripteur de la PMSMP devra s'assurer que cette dernière n'est pas incompatible avec l'état de santé du bénéficiaire et les périodes de sorties autorisées par le médecin.

### INTER-RÉGIMES

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
●	●	-	-

*Bon à savoir*



Les PMSMP ne sont assimilables ni à des périodes de travail, ni à des périodes de formation.

Le bénéficiaire d'une PMSMP est toujours couvert pour les risques accident du travail (survenant soit au cours ou sur le lieu de la mise en situation, soit au cours du trajet domicile-structure d'accueil) et maladie professionnelle, quelle que soit sa situation. S'il est salarié : le risque AT/MP continue d'être porté par son employeur, à condition que le contrat de travail ne soit pas suspendu pendant la PMSMP.

En cas d'arrêt maladie durant la PMSMP, la durée n'est pas prolongée car la durée de la PMSMP est fixée par le Cerfa. Il est, en revanche, possible de renouveler la première période par un nouveau Cerfa et par conséquent de prolonger la période initiale sans que la durée des deux Cerfa cumulés ne dépasse 60 jours calendaires de date à date.

Le bénéficiaire effectue sa période selon les règles applicables aux salariés de la structure d'accueil.

**Pour en savoir plus : Questions / Réponses Questions / Réponses PMSMP N° 4 du 15 décembre 2016**

# PROCÉDURE



## PRESTATION SPÉCIFIQUE D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE - PSOP DANS LE CADRE D'UN MAINTIEN DANS L'EMPLOI

**Permettre l'élaboration d'un nouveau projet professionnel dans le cadre d'un reclassement interne ou d'une reconversion pour une personne handicapée lorsque le maintien à son poste de travail ou de son activité n'est pas possible.**



### DESCRIPTIF

La PSOP doit permettre :

- Un travail d'accompagnement pour la compréhension et l'acceptation de la situation de handicap et la construction d'un nouveau projet professionnel en adéquation avec la situation de la personne (survenance ou aggravation du handicap, évolution du cadre professionnel incompatible avec le handicap de la personne pour les salariés...)
- D'évaluer en les objectivant les possibilités d'insertion ou de reclassement professionnel au sein de l'entreprise d'origine ou dans un autre projet professionnel
- De valider les projets envisagés.
- La prestation intègre des modules sur l'identification des acquis, l'acceptation du handicap et de ses conséquences, le deuil de l'ancien métier, la découverte du marché du travail, l'élaboration d'un nouveau projet professionnel, l'évaluation de sa faisabilité ainsi que la construction et la formalisation d'un plan d'action.



### BÉNÉFICIAIRES

- Salariés du secteur privé ou du secteur public, bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou en attente de l'être, en activité ou en arrêt de travail, et qui présentent un risque identifié d'inaptitude à leur poste de travail
- Travailleurs indépendants bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou en attente de l'être qui ne pourront continuer leur activité du fait de leur handicap.

**Rq. ///** Les salariés des entreprises sous accord agréé ne sont pas éligibles, à l'exception de celles ayant atteint ou dépassé le taux d'emploi de 6%.



### DURÉE

La PSOP dure entre 20 et 40 h et prévoit une alternance d'entretiens individuels (en face à face) et de regroupements collectifs. Elle peut comprendre une mise en situation professionnelle et/ou une évaluation sur des plateaux techniques.

Elle peut être organisée en discontinu selon les besoins de la personne et se déroule dans ce cas sur une période de trois mois maximum, à compter du démarrage effectif de la prestation.



### PRESCRIPTEURS

Uniquement sur prescription écrite d'un prescripteur autorisé : Sameth, Comète France, Cap-Emploi.

Pré-requis : être accompagné par le Sameth, par Comète France, ou par Cap emploi et être engagé dans une démarche active de reclassement interne ou de reconversion externe.



### FINANCEURS

La PSOP est une prestation Agefiph, financée par l'Agefiph pour les entreprises privées et par le FIPHFP pour les employeurs publics éligibles.

### INTER-RÉGIMES

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
●	●	●	●

### Bon à savoir



La prestation PSOP doit être mobilisée exclusivement pour des personnes handicapées pour lesquelles un bilan de droit commun même assorti d'aide à la compensation, ne répond pas notamment pour les raisons suivantes : temps supplémentaire nécessaire à la prise en compte du handicap et de problématiques sociales associées, mobilisation précoce pour permettre d'engager le plus tôt possible une démarche de construction de projet professionnel.

Le cadre de la mise en situation professionnelle est la PMSMP.

La PSOP ne peut pas être mobilisée pour les personnes atteintes d'un handicap psychique ou mental qui peuvent bénéficier d'un appui à l'élaboration d'un projet professionnel dans le cadre de l'offre de service des Prestations Ponctuelles Spécifiques dédiées à ce public.

# PROCÉDURE

## RÉALISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

### 1 ACCORD DES PARTIES PRENANTES

Doit être recueilli en amont de toute prescription.

- **Salariés en activité** : avis du médecin du travail et l'accord de l'employeur.
- **Salariés en arrêt de travail** : soumise à une demande de remobilisation précoce durant l'arrêt de travail auprès de l'assurance maladie.
- **Travailleurs indépendants** : avis du médecin traitant.
- **Exploitants agricoles** : avis du médecin de la MSA.

### 2

### PRESCRIPTION

Via une fiche de prescription dédiée et uniquement par les prescripteurs autorisés - Sameth, Comète France, Cap emploi - précisant entre autres :

- Les restrictions d'aptitude connues et/ou difficultés rencontrées pour le maintien au poste,
- Les motifs de la prescription et attendus (pistes éventuelles à explorer),
- Les délais de réalisation souhaités compte tenu d'une échéance particulière (échéance arrêt de travail, procédure légale d'inaptitude, ...).

### 3 DURÉE

### 4

### PHASES

4 phases réalisées en continu ou en discontinu :

- 1/ Diagnostic personnel et professionnel. Connaissance de soi et connaissance de l'environnement économique.
- 2/ Emergence de choix professionnels et travail autour des aires de mobilité professionnelle.
- 3/ Evaluation de la faisabilité des pistes et choix professionnels.
- 4/ Concrétisation du projet par la définition d'un plan d'actions vers l'emploi ou la formation.

Durée de 20 à 40 heures.

**Rq. III** *Durée adaptée pour chaque bénéficiaire selon les modules mobilisés et les problématiques de la personne handicapée.*

## BILAN DE COMPÉTENCES

Permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes, leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.



### DESCRIPTIF

Le bilan de compétences est réalisé par un prestataire, organisme extérieur à l'entreprise et agréé. Il doit être réalisé selon des étapes bien précises, sur la base d'un suivi personnalisé effectué par un conseiller en bilan. Il s'agit d'une démarche personnelle et volontaire du salarié pour définir un projet professionnel et le cas échéant un plan de formation. Le bénéficiaire du bilan est l'unique destinataire des conclusions détaillées du bilan de compétences qui ne peuvent être communiquées à un tiers qu'avec son accord. Il peut être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation, à l'initiative de l'entreprise, ou dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, à l'initiative du salarié. On peut également utiliser les heures acquises au titre du Compte Personnel de Formation (CPF).



### BÉNÉFICIAIRES

**Dans le cadre du congé individuel de formation :**

- Salarié en contrat à durée indéterminée justifiant d'une activité salariée de 5 ans dont 1 an dans l'entreprise.
- Salarié en contrat à durée déterminée justifiant d'une activité salariée de 24 mois consécutifs ou non et quelque soit la nature des contrats de travail, au cours des 5 dernières années dont 4 mois consécutifs ou non en CDD au cours des 12 derniers mois.

**Dans cadre d'un financement par le plan de formation de l'entreprise :**

À l'initiative de l'entreprise, une convention tripartite doit être conclue. Le bilan de compétences réalisé dans le cadre du plan de formation nécessite une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire du bilan de compétences et l'employeur.



### DEMANDE

**Dans le cadre du congé individuel de formation :**

La demande est effectuée auprès de l'OPACIF dont relève le salarié. La plupart des OPACIF donnent la possibilité d'effectuer un bilan de compétences, comme le prévoit l'accord national interprofessionnel du 5 Juillet 1994. La demande est donc faite sans aucune démarche auprès de l'employeur sauf si le salarié souhaite réaliser le bilan pendant son temps de travail.

**Dans cadre d'un financement par le plan de formation de l'entreprise :**

Si le bilan de compétences est demandé par l'employeur, il ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié : L'accord du salarié est obligatoire. Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour remettre à son employeur la convention signée. L'absence de réponse du salarié durant ce délai équivaut à un refus.



### FINANCEUR

Le salarié peut demander la prise en charge des dépenses liées au congé de bilan de compétences à l'organisme paritaire collecteur agréé du congé individuel de formation (Opacif) dont relève l'entreprise.

### INTER-RÉGIMES

Régime  
général



Régime  
agricole



Indépendants



Fonction  
publique



### Bon à savoir



- Le statut du bénéficiaire reste identique pendant le congé bilan.
- Les organismes financeurs (OPACIF : Organismes Paritaire Agréés au titre du Congé Individuel à la Formation) peuvent également prendre en charge le bilan même si le salarié ne souhaite pas en informer son employeur.
- En cas de refus de prise en charge, le salarié peut déposer un recours gracieux dans un délai de deux mois après notification du refus par l'organisme collecteur agréé.
- Si le salarié a déjà bénéficié d'un congé de bilan de compétences, il faut attendre un délai de 5 ans pour en solliciter un nouveau.
- Le temps du bilan est considéré comme un temps de travail.

**Rq. ///** Bien que le bilan soit accessible à tout travailleur (salariés, demandeurs d'emploi, agents publics et non-salariés : commerçants, artisans, professions libérales), les informations de cette fiche traitent principalement du bilan de compétences salarié dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou de congé de bilan de compétences.



# PROCÉDURE

## RÉALISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL



## PRÉORIENTATION

**Accompagner l'élaboration, la vérification et la validation d'un projet professionnel sur la base d'une évaluation de la personne et de son parcours dans leur globalité.**



### DESSCRIPTIF

La préorientation est un dispositif sollicité auprès des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), lorsqu'un éclaircissement s'impose avant d'envisager une orientation de la personne handicapée ayant recours au dispositif d'insertion et de reclassement socioprofessionnel. Il intervient, de ce fait, sur les cas les plus complexes, quelque soit la nature du handicap.

C'est un dispositif de 8 à 12 semaines dont l'objectif est à la fois de :

- Faire un bilan personnel et professionnel en termes de diverses expériences, compétences, intérêts, environnement socio-économique, restrictions d'aptitude, etc...
- Identifier les centres d'intérêts personnels et professionnels susceptibles d'être moteurs dans la construction du projet,
- Découvrir de nouveaux secteurs d'activités et métiers,
- Construire avec le soutien d'une équipe d'orientation, un projet cohérent avec ses souhaits personnels et ses potentialités, compatible avec la situation de handicap et en relation avec l'environnement socio-économique,
- Vérifier la faisabilité du ou des projets émergents (recherches, enquêtes métiers, stages en entreprise, etc...),
- Construire un plan d'action (identifier les étapes et les démarches, prendre contact avec les relais, etc...),
- Acquérir des outils et une méthode d'orientation permettant de devenir autonome en situation de réinsertion,
- Évaluer ses capacités et aptitudes professionnelles, médicales et fonctionnelles en fonction du ou des projet(s) professionnel(s) retenu(s).



### BÉNÉFICIAIRES

- Adultes de plus de 18 ans reconnus Travailleurs Handicapés dont l'orientation présente des difficultés particulières qui n'ont pu être résolues par les MDPH.
- Personnes en démarche de consolidation d'un projet.



### FINANCEMENT - RÉMUNÉRATION

Les frais de séjour en CPO sont pris en charge par l'organisme de Sécurité sociale dont relève la personne accueillie, dans le cadre d'un prix de journée arrêté par le directeur général de l'ARS. Durant le stage, la personne accueillie a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Le stage est rémunéré par l'État par l'intermédiaire de l'ASP (Agence des Services et de Paiements).



### PRESCRIPTEUR

La MDPH est compétente pour toutes les demandes relatives au handicap, y compris la réadaptation professionnelle. La CDAPH décide de l'orientation vers un stage de Préorientation.

### INTER-RÉGIMES

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
●	●	●	●



### Bon à savoir

Depuis la loi de 2005, les MDPH ont pour mission l'évaluation globale des besoins de la personne dans son environnement.

Il est recommandé de joindre à la demande toute information pouvant éclairer le parcours : le projet de vie, synthèse libre des professionnels précisant ce qui a déjà été mobilisé pour la personne.

Pour toute demande de RQTH, l'équipe pluridisciplinaire évalue le besoin de compensation sur le champ professionnel.

La décision d'orientation professionnelle est valable à compter de la décision de la C.D.A.P.H pour une durée de 1 à 5 ans. Elle ne s'impose pas à la personne qui seule peut décider de suivre le stage de préorientation.

La durée d'accompagnement est indiquée sur la notification de décision de la CDAPH ; à défaut, le stage ne pourra pas excéder 12 semaines.

Il existe également :

- **La pré-orientation spécialisée** dont les objectifs sont de proposer une interface entre le soin en psychiatrie et le monde du travail aux personnes présentant un état psychique stabilisé et compatible avec une insertion sociale et professionnelle.
- **Le stage en UEROS** - Unité d'Évaluation, de Réentraînement et d'Orientation Sociale et/ou professionnelle qui s'adresse à des personnes cérébro-lésées (titulaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) et orientées vers l'UEROS par la MDPH) d'une durée de 1 à 24 semaines.

Liste des centres de pré orientation : [www.fagerh.fr](http://www.fagerh.fr)

# PROCÉDURE



# BILAN DES CAPACITÉS PHYSIQUES ET PROFESSIONNELLES CENTRE LOUIS PIERQUIN (IRR, UGECAM NORD-EST)

**Evaluer les capacités physiques globales générales dans l'optique d'un retour à une activité professionnelle.**

## DESCRIPTIF

L'évaluation se déroule sur une semaine et comprend :

- Une évaluation effectuée avec un ergothérapeute par des mises en situations diverses à caractère professionnel (cet ergothérapeute sera le référent du bénéficiaire durant la semaine).
  - Il est ainsi possible d'évaluer la tolérance aux exigences rencontrées au travail telles que les manutentions, les capacités gestuelles, les différentes positions, la tolérance à l'environnement et à l'effort, etc.
  - La personne peut de ce fait prendre conscience de ses propres capacités et limitations d'activités et ainsi définir des perspectives professionnelles en adéquation avec les aptitudes démontrées.
- Une évaluation des acquis scolaires en fonction de la situation du bénéficiaire,
- Sur indication du médecin de rééducation ou à la demande du médecin prescripteur : des évaluations fonctionnelles réalisées par un kinésithérapeute ou un ergothérapeute (400 pts main et/ou épaule, bilan fonctionnel du rachis et ou membre inférieur, test de 6 mn, ...),
- Une synthèse en fin de semaine (bénéficiaire, médecin de rééducation, ergothérapeute référent).

## BÉNÉFICIAIRES

Les bénéficiaires sont majoritairement originaires de la région Lorraine. La semaine de prise en charge étant à caractère sanitaire en SSR, le bilan s'inscrit dans la continuité d'une prise en charge médicale, durant ou à la suite d'un arrêt maladie, ou d'un accompagnement/signalement lié à une modification de l'état de santé (ou de l'environnement de travail pour les salariés) ou d'une pathologie chronique/évolutive. L'adéquation du profil du bénéficiaire et du cadre de prise en charge est à l'appréciation du pôle admission du centre Louis Pierquin (IRR, UGECAM Nord-Est).

## DURÉE

Le bilan se déroule sur une semaine. Pour certaines pathologies (de type neurologique par exemple), le bilan peut se dérouler sur 2 semaines selon l'appréciation du médecin de rééducation.

## PRESCRIPTEURS

Tout professionnel de santé ou lié à l'accompagnement des personnes en situation de handicap au travail peut être à l'origine de la demande, sous réserve de situations relevant des conditions d'admission. Si la demande n'est pas effectuée par un médecin, elle devra s'accompagner d'un courrier du médecin traitant ou du médecin du travail.

## FINANCEUR- INDEMNISATION

Le bénéficiaire sera hospitalisé sur la semaine. Selon sa situation, il pourra être placé sous le couvert d'un arrêt maladie.

## MOBILISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

Le bilan est mobilisable durant l'arrêt maladie, puisque la prise en charge est sanitaire et sous forme d'une hospitalisation complète ou de jour. Comme évoqué ci-dessus, si la situation le nécessite, un arrêt de travail pourra être prescrit au bénéficiaire pour la durée du bilan.

## INTER-RÉGIMES

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
•	•	•	•

Aucun régime d'assurance maladie n'est exclu. Seule la question de l'indemnisation pourra être un frein pour le bénéficiaire en cas de mise en arrêt de travail (jours de carence, baisse de ressources)

# PROCÉDURE

## RÉALISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL



## LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE (TPT) RÉGIMES GÉNÉRAL ET AGRICOLE

**Permettre à une personne en arrêt de travail de reprendre progressivement son activité.**



### DESCRIPTIF

La reprise de travail à temps partiel (RTTP) 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,
- 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 salarié.



### BÉNÉFICIAIRES

Les salariés en arrêt de travail, souhaitant reprendre leur activité et n'étant pas en mesure de revenir 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 ». Art. L433-1 du Code de la sécurité sociale.



### DURÉE

Il n'y a pas de durée réglementaire pour le temps partiel thérapeutique - chaque caisse détermine les durées d'attribution.



### QUAND

Le TPT doit obligatoirement faire suite à un arrêt de travail à temps complet et sans interruption.



### PRESCRIPTEUR

Le médecin traitant prescrit le TPT, sur la prescription d'arrêt de travail total, pour son patient présentant un état de santé compatible avec à une reprise progressive de son activité.



### COFINANCÉ PAR

- **L'employeur** : la rémunération est fonction du temps de travail (une rémunération intégrale est parfois possible, par exemple via une convention d'entreprise, un contrat de prévoyance ...).
- **L'organisme d'assurances sociales** : Les indemnités journalières peuvent être maintenues en tout ou partie par la caisse primaire d'affiliation du salarié lorsque les conditions prévues aux articles L323-3 (risque maladie) ou L433-1 (risque AT/MP) du Code de la sécurité sociale sont remplies.



### Bon à savoir

Suppression de l'exigence d'un arrêt de travail à temps complet précédant immédiatement la reprise de travail à temps partiel pour les ALD, cependant un 1er arrêt de travail indemnisé à temps complet pour l'ALD reste exigé.

En AT-MP, si l'indemnisation d'un arrêt de travail à temps complet est toujours exigée, il n'est plus nécessaire qu'il précède immédiatement la reprise d'un travail léger.

En cas de rechute ou d'aggravation, il peut être admis d'indemniser directement la reprise d'un travail léger, alors que celui-ci n'a pas fait l'objet d'un arrêt de travail à temps complet dans le cadre de la rechute ou de l'aggravation dès lors qu'une journée au moins aura été indemnisée dans le cadre de l'AT-MP initial.

L'organisation d'une visite de pré-reprise avant la mise en place du temps partiel thérapeutique est conseillée car elle permet d'éviter des avis divergents entre médecin du travail et médecin traitant, elle facilite l'organisation du TPT.

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

Il n'y a pas de voie de recours contre le refus de l'employeur motivé par l'intérêt de l'entreprise.

A sa reprise à temps partiel thérapeutique, un salarié arrêté à nouveau à temps complet (pour le même motif s'il s'est aggravé ou pour un autre motif), peut reprendre son temps partiel thérapeutique jusqu'à la date de fin initialement prévue.

# PROCÉDURE

## RÉALISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL



## LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE (TPT) RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS – ARTISANS ET COMMERÇANTS

Les artisans, industriels et commerçants peuvent se voir allouer des indemnités journalières si, à la suite d'un arrêt de travail indemnisé à temps complet et prescrit depuis le 1er mai 2017, ils reprennent leur activité à temps partiel pour un motif thérapeutique. *Décret n° 2017-612 du 24 avril 2017, JO du 25 avril 2017.*

### Les conditions de versement sont les suivantes :

- La reprise de travail à temps partiel doit faire immédiatement suite à un arrêt de travail à temps plein, sauf en cas d'ALD.
- La reprise de travail doit favoriser l'amélioration de l'état de santé du travailleur indépendant ou lui permettre une rééducation ou une réadaptation professionnelle pour reprendre une activité compatible avec son état de santé.
- Le montant de l'indemnité journalière est égale à 50% du montant de l'IJ qui serait versée pour un arrêt à temps plein.
- L'indemnité journalière à temps partiel est versée pour une durée maximale de :
  - 90 jours en plus des 360 IJ sur 3 ans (AT hors ALD).
  - 270 jours sur une période de 4 ans.

### À noter



La caisse RSI des professions libérales ne verse pas d'indemnités journalières, mais au-delà de 90 jours certaines caisses de retraite en versent. Par ailleurs, il n'existe pas de mi-temps thérapeutique pour les professions libérales.

NOTES



## CRPE – CONTRAT DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

Permettre à un salarié en arrêt de reprendre son activité en se réaccoutumant à son ancien métier ou se formant à un nouveau métier.



### DESCRIPTIF

Le CRPE est un outil de maintien dans l'emploi qui a pour objectif de permettre au salarié de :

- Se réaccoutumer à son ancienne profession en complément d'un éventuel aménagement de poste,
- Être reclassé sur un nouveau métier dans son entreprise d'origine ou dans une autre entreprise avec un besoin de formation.

Le CRPE est un contrat de travail à durée déterminée - CDD :

- D'une durée fixée par les parties (employeur, salarié, CPAM)
- Généralement comprise entre 3 mois et 1 an, renouvelable, mais ne pouvant excéder 18 mois,
- Soit conclu avec l'entreprise d'origine avec une suspension du contrat initial et maintien des droits de ce contrat,
- Soit avec une autre entreprise, après rupture du contrat initial au motif du licenciement pour inaptitude. Dans ce cas, prévoir une durée minimale du CRPE pour permettre l'ouverture d'un droit aux allocations chômage.

Il prévoit une formation pratique tutorée, éventuellement complétée par une formation professionnelle théorique.



### BÉNÉFICIAIRES

Le contrat de rééducation professionnelle est destiné aux personnes assurées sociales qui, pour des raisons de santé, ont perdu la possibilité d'exercer leur emploi.

Tout salarié remplissant les conditions suivantes :

- En arrêt de travail indemnisé avant la mise en place du contrat,
- Bénéficiaire d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par la MDPH,
- Ne pouvant pas reprendre son poste de travail et qui serait déclaré inapte si le CRPE n'était pas mis en place.



### RÉMUNÉRATION

Dès le 1<sup>er</sup> jour de l'activité de rééducation professionnelle, sans application du délai de carence.

- Une rémunération partagée, basée sur le salaire de la future profession de l'assuré,
- Une répartition entre indemnités journalières et salaire à 50/50 entre l'organisme d'Assurance Maladie et l'employeur pendant toute la durée du contrat.



### PRESCRIPTEUR

Le contrat est signé par l'organisme d'assurance sociale (Sécurité Sociale ou Mutualité sociale agricole), l'employeur et le salarié. Il est transmis à l'Unité départementale de la Direccte.



### FINANCEUR

La rémunération est financée par l'employeur et par l'organisme d'assurance sociale (sécurité sociale ou mutualité sociale agricole) dont dépend la personne handicapée.



### LE CRPE DÉBUTE

#### À L'ISSUE DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

Le contrat de rééducation professionnelle est un outil qui permet à chaque salarié, à l'issue d'un arrêt de travail, de reprendre progressivement une activité professionnelle, soit sur son ancien poste, soit sur un nouveau métier.

Démarrage du CRPE après visite de reprise et avis médical du médecin du travail.

### INTER-RÉGIMES

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
●	●	-	-

## Bon à savoir



Le CRPE suspend temporairement le contrat de travail initial.

Le CRPE peut être mis en place à l'issue d'une reprise du travail à temps partiel dans un but thérapeutique.

Il n'est pas nécessaire que le médecin du travail prononce une inaptitude dans le cadre de la réaccoutumance à l'ancien poste. Néanmoins, l'esprit du dispositif est bien de réserver le dispositif du CRPE à des assurés qui ne peuvent pas reprendre leur poste de travail et qui seraient déclarés inaptes si le CRPE n'était pas mis en place.

Le salarié en CRPE n'est plus en arrêt de travail, et l'entreprise doit organiser la visite de reprise.

Le salarié pendant son CRPE bénéficie des prestations des assurances Maladie, Maternité, Invalidité, Décès et AT-MP. Le CRPE n'interrompt pas le versement de la rente ou de la pension d'invalidité.

L'indemnité journalière de l'Assurance maladie n'excède pas le montant de l'indemnité journalière initiale versée durant l'arrêt de travail à l'origine de l'incapacité. Ce montant reste identique pendant toute la durée du Contrat.

Le contrat est suspendu le temps de l'arrêt de travail et est prolongé du nombre de jours d'arrêt.

Un projet de plaquette sur le CRPE est en cours d'élaboration au niveau national.

## LA PENSION D'INVALIDITÉ RÉGIMES GÉNÉRAL ET AGRICOLE

Permettre à un assuré de compenser sa réduction de capacité au travail.



### DESRIPTIF

L'assurance invalidité accorde à l'assuré, victime d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle, une pension en compensation partielle de 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.



### BÉNÉFICIAIRES

#### Conditions d'ordre médical :

- Personnes ayant une capacité de travail ou de gains réduite d'au moins 2/3,
- L'état d'invalidité est apprécié en fonction de la capacité de travail restante, compte tenu de l'état général, de l'âge, des facultés physiques et mentales, des aptitudes et de la formation professionnelle de l'intéressé,
- L'invalidité peut résulter d'une maladie, d'un accident (non professionnel) ou d'une usure prématurée de l'organisme.

#### Conditions d'ordre administratif :

- N'ayant pas atteint l'âge légal de départ à la retraite,
- Etant assuré social depuis au moins 12 mois au moment de l'arrêt de travail suivi de l'invalidité ou au moment de la constatation médicale de l'invalidité,
- Ayant effectué au cours des 12 mois qui précèdent la demande d'invalidité au moins 600 heures de travail salarié, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2030 fois le SMIC horaire.



### DURÉE

Une pension d'invalidité est accordée de manière temporaire. Elle peut donc être révisée, suspendue ou supprimée pour des raisons d'ordre administratif ou médical.



### PRESCRIPTEUR

#### Demande faite par l'assuré lui-même.

- Il est procédé à un examen de ses droits administratifs et à un examen médical par le médecin conseil.
- Le médecin conseil du service médical de la caisse d'assurance maladie statue sur l'état d'invalidité de l'assuré et détermine la catégorie en fonction de critères médicaux, d'ordre professionnel et d'ordre social.
- La caisse statue sur le droit administratif dans un délai de deux mois.



### FINANCEUR

La pension d'invalidité est versée par la Caisse d'assurance maladie.

Le montant de la pension d'invalidité est déterminé sur la base du salaire annuel moyen calculé à partir des dix meilleures années d'activité (dans la limite du plafond annuel de la Sécurité Sociale) et selon la catégorie d'invalidité attribuée par le médecin conseil.

Bon  
à savoir



En accord avec le médecin du travail, tout salarié en invalidité peut conserver une activité professionnelle adaptée à son état de santé. Cette activité sera rémunérée en complément du versement de sa pension suivant les règles de cumul. En invalidité, le patient ne peut pas percevoir un revenu cumulé supérieur à celui perçu précédemment.

Les indemnités journalières peuvent être versées, sous réserve de l'ouverture de droit, jusqu'à la stabilisation ultérieure ou jusqu'à expiration du délai (3 ans ou 360 IJ).

S'il s'agit de l'affection pour laquelle l'intéressé a bénéficié de trois ans d'IJ, il faut que l'assuré ait repris le travail pendant au moins un an pour en bénéficier.

Une pension d'invalidité ne peut être accordée suite à un AT/MP.

Lorsqu'une expertise de la CPAM fait apparaître que la personne invalide doit être classée dans une catégorie autre que celle dans laquelle elle l'était antérieurement, la caisse détermine cette nouvelle catégorie.

# PROCÉDURE



## LA PENSION D'INVALIDITÉ RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS COMMERÇANTS ET ARTISANS

**L'assurance invalidité du RSI garantit aux assurés non-salariés des professions artisanales, industrielles et commerciales confrontés au handicap, à la maladie ou à un accident, le versement d'une prestation financière destinée à compenser la perte de revenu inhérente à la diminution de leur capacité de travail.**



### DESSCRIPTIF

La prise en charge de l'invalidité au Régime Social des Indépendants repose notamment sur une coordination entre le service médical et le service retraite (un agent dédié).

Le service administratif a en charge l'étude des conditions administratives d'ouverture de droit à la pension d'invalidité, son calcul et son attribution le cas échéant. Ainsi, il reçoit les demandes directement formulées par les assurés. Si le droit administratif ne peut être ouvert, alors il oriente l'assuré vers les institutions compétentes le cas échéant (MDPH...).

Le service médical a en charge la détection des assurés relevant médicalement de l'invalidité (lors contrôle des arrêts de travail par exemple) et de donner un avis médical pour les demandes formulées directement auprès du service administratif du RSI.

Toutefois, la prise en charge de l'invalidité repose notamment sur une approche transversale des problématiques liées à ce risque.

Aussi, la réponse à cette problématique est susceptible de faire intervenir les services : action sanitaire et sociale (en cas, par exemple de difficultés financières), le pôle santé et le service recouvrement (étalement d'une dette de cotisations).



### BÉNÉFICIAIRES

#### Conditions cumulatives pour l'ouverture de droits.

Tous les assurés affiliés personnellement au RSI n'ayant pas atteint l'âge légal de départ à la retraite et dont l'état de santé induit une perte de la capacité de travail (reconnaissance médicale de l'invalidité obligatoire) :

**1/** Pour les assurés bénéficiaires d'indemnités journalières au moment de la demande : le droit est ouvert pour les actifs et les radiés < à 1 an. Il existe des exceptions particulières pour les radiés de plus de 1 an.

**2/** Pour les assurés non bénéficiaires d'indemnités journalières au moment de la demande :

- Avoir au moins un an d'affiliation à titre personnel (coordination inter régime le cas échéant) et être à jour de cotisations santé au RSI.
- Être radié depuis moins d'un an.



### DURÉE

Une fois les conditions administratives étudiées en amont et la reconnaissance médicale effective, la pension d'invalidité est attribuée jusqu'à l'âge légal de départ en retraite. Le maintien du service de cette prestation peut se faire au-delà de l'âge légal en cas de poursuite d'une activité professionnelle.

Le calcul est le suivant :

- **Incapacité partielle au métier** : 30% du revenu annuel moyen correspondant aux cotisations versées au cours des 10 meilleures années civiles d'assurances<sup>1</sup>. Le montant servi ne peut être < à 450.45 € mensuel (montant au 01/01/2017).

- **Invalidité totale et définitive** : 50% du revenu annuel moyen correspondant aux cotisations versées au cours des 10 meilleures années civiles d'assurances<sup>1</sup>. Le montant servi ne peut être < à 634.63 € mensuel (montant au 01/01/2017).

Aussi, bien que le service de la pension d'invalidité n'empêche pas la poursuite ou la reprise d'une activité professionnelle quelle qu'elle soit, des règles de cumul sont appliquées sous forme de plafond à ne pas dépasser sous peine d'une réduction, voire d'une suspension de la prestation pour une durée de 12 mois.

La pension peut également être supprimée dès lors que :

- L'assuré ne remplit plus la condition médicale (amélioration de l'état de santé).
- Une des conditions administratives n'est plus remplie (ex: en cas de poursuite de l'activité indépendante, l'assuré doit être à jour de ses cotisations RSI).



### PRESCRIPTEUR

L'entrée en jouissance de la pension d'invalidité est fixée :

- Au 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la réception de la demande lorsque l'assuré n'est pas bénéficiaire d'indemnités journalières.
- Au 1<sup>er</sup> jour du 2<sup>e</sup> mois qui suit la demande lorsque l'assuré est bénéficiaire d'indemnités journalières.

En tout état de cause, la date d'effet de la pension d'invalidité ne pourra pas être antérieure à la date à laquelle l'assuré remplit les conditions administratives et médicales d'ouverture de droit.



### FINANCEUR

L'assurance invalidité du régime social des indépendants est financée par la cotisation invalidité décès.

<sup>1</sup> Régimes concernés : RSI, Régime général des salariés, Régime des salariés agricoles, CAVIMAC et CRPCEN.

## Bon à savoir



Contrairement au régime général, il n'existe pas de pourcentage ou de catégorie d'invalidité 1ère, 2ème ou 3ème, mais deux types d'invalidité au RSI :

- Une incapacité partielle au métier.
- Une invalidité totale et définitive.

Cette dernière catégorie pouvant être accompagnée de la majoration pour tierce personne lorsque l'état de santé le justifie.

En cas de faible ressources de l'assuré/ou de son foyer (inférieures à 704.81 € brut mensuel pour une personne seule ou 1234.53 € brut mensuel pour un ménage au 01/04/2017), celui-ci peut se voir attribuer une allocation supplémentaire d'invalidité après avis médical favorable et étude de ses ressources.

La pension d'invalidité n'est pas cumulable avec le service des indemnités journalières maladie servies par le RSI.

La reconnaissance en invalidité ne fait pas obstacle à la reconnaissance RQTH, au bénéfice de l'AAH différentielle et à certaines autres prestations sociales, sous conditions.

La reconnaissance en invalidité peut également s'inscrire dans le cadre de la procédure Maintien dans l'Activité des Professions Indépendantes (MAPI).

Les titulaires d'une pension d'invalidité (sauf exception) conservent leur couverture santé au RSI, même en cas de radiation et bénéficient d'une prise en charge à 100% des prestations remboursables (sauf médicaments à vignettes bleu et orange).

**Pour les professions libérales, la caisse RSI PL n'attribue pas de pension d'invalidité. Cela relève du domaine de la caisse vieillesse dont dépend l'assuré.**

**Pour toute demande PDP concernant les professions libérales : [maintienactivite.pl@rsi.fr](mailto:maintienactivite.pl@rsi.fr)**

# PROCÉDURE



## LA RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP (RLH)

Compenser financièrement l'efficiency réduite d'une personne handicapée à son poste de travail.



### DESRIPTIF

La loi du 11 février 2005 a introduit la notion de Lourdeur du handicap pour tenir compte de l'effort réalisé par l'employeur au regard de l'incidence du handicap sur la capacité de travail d'une personne handicapée sur un poste de travail précis.

L'objectif de la RLH est de compenser financièrement les charges inhérentes au handicap de la personne concernée sur son poste de travail, qui perdurent après aménagement optimal de celui-ci et qui sont supportées de manière pérenne (permanente) par l'employeur ou le Travailleur Non Salarié (TNS).

La Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap est accordée à un taux normal ou majoré selon l'importance des charges supportées par l'employeur ou le TNS.



### BÉNÉFICIAIRES

Un employeur relevant du secteur privé ou un TNS (pour lui-même). Le salarié (ou TNS) pour lequel une RLH est demandée doit être reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé, et posséder un justificatif valide au jour du dépôt de la demande.

**Exemples d'inéligibilité** /// contrat suspendu ; inaptitude au poste ; salarié d'une entreprise adaptée (EA) ou d'un centre de distribution de travail à domicile (CDTD).

**Non cumul de la RLH avec d'autres aides et prestations de l'Agefiph.**



### PRESCRIPTEUR

Le formulaire de RLH est à envoyer, par courrier en LR-AR à l'Agefiph Grand Est - site de Reims ou par voie électronique [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr), par l'employeur.

**Depuis le 1er juillet 2016, 5 formulaires existent : 1 formulaire => 1 cas spécifique**

**Formulaire « intégral » x 2 (1 formulaire salarié/1 formulaire TNS) à utiliser pour :**

- Faire une 1ère demande de RLH.
- Bénéficiaire d'une RLH jusqu'à la fin de l'activité professionnelle de la personne handicapée concernée, âgée de 50 ans au moins au jour du dépôt de la demande.
- Bénéficiaire d'une RLH pour une personne présentant un taux d'invalidité ou d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80% lorsque l'aménagement optimal n'est pas encore réalisé.

**Formulaire « simplifié » x 2 (1 formulaire salarié/1 formulaire TNS) à utiliser pour :**

- Demander le renouvellement d'une décision RLH à condition que la situation de travail de la personne handicapée concernée n'ait pas été modifiée depuis la décision précédente (pas de changement du lieu d'exécution de l'activité ou pas d'évolution du handicap ou pas de modification des tâches réalisées ni du temps de travail). Sinon : utiliser le formulaire « intégral ».

Le formulaire « simplifié » doit obligatoirement être déposé dans les 6 mois suivant la fin des droits précédents.

**1 formulaire spécifique pour une personne sortant du milieu protégé ou "adapté" à utiliser pour :**

- Un employeur embauchant une personne sortie du milieu protégé (en tant qu'usager) ou du milieu "adapté" (qui ouvrirait droit à l'aide au poste) ou (un TNS sorti du milieu protégé ou "adapté") pour une 1<sup>ère</sup> demande de RLH **ET SI** la demande est déposée à l'Agefiph moins d'1 an après la sortie du milieu protégé ou "adapté".



### FINANCEUR

La RLH est une décision de nature administrative qui ouvre des droits permettant l'attribution :

- Soit d'une modulation de la contribution due à l'Agefiph (pour les établissements assujettis à l'obligation d'emploi de personnes handicapées qui le souhaitent) équivalent à 1 unité bénéficiaire (UB).
- Soit de l'Aide à l'Emploi des Travailleurs Handicapés (AETH) dont le montant annuel correspond à :
  - 550 fois le smic horaire pour une décision à taux normal.
  - 1095 fois le smic horaire pour une décision à taux majoré.



### MOBILISABLE PENDANT

#### L'ARRÊT DE TRAVAIL

NON

### INTER-RÉGIMES

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
•	•	•	-

Bon à savoir



Lorsque la décision est favorable, la date de démarrage des droits, pour une première demande, sera la date de réception de la demande (date de l'accusé de réception de la lettre recommandée).

Si la demande de renouvellement est reçue plus de 3 mois après la fin des droits précédents, les nouveaux droits débiteront au jour de réception de la demande de renouvellement, et il y aura donc une période de rupture des droits ouverts.

Pour un employeur ayant des droits ouverts (AETH ou minoration) : en cas de changement de poste de travail du salarié handicapé ou d'évolution du handicap : l'employeur ou le TNS devra déposer une demande de révision auprès de l'Agefiph par le biais d'un formulaire intégral.

Le choix opéré entre l'AETH et la minoration est valable pour toute la durée de validité des droits.

# PROCÉDURE



## PRESTATIONS PONCTUELLES SPÉCIFIQUES (PPS)

Identifier précisément les conséquences du handicap sur l'emploi et les moyens de le compenser.

### DESCRIPTIF

Les prestations ponctuelles spécifiques (PPS) sont des ressources spécialisées venant en appui des missions portées par les opérateurs d'insertion et de maintien dans l'emploi, en particulier les Cap emploi et les Sameth, référents des parcours des personnes.

Elles mettent en œuvre des expertises, des conseils ou des techniques de compensation pour répondre à des besoins en lien avec la situation de handicap de la personne.

Les prestations sont mobilisables ponctuellement, exclusivement sur prescription des référents de parcours, à toutes les phases d'accompagnement du parcours, d'accès à l'emploi, de suivi, de maintien dans l'emploi ou de formation et au regard des besoins des personnes handicapées, qu'ils accompagnent.

### BÉNÉFICIAIRES

- Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, définis à l'article L5212-13 du code du travail ou en voie de le devenir (l'accusé de réception de la demande de titre de bénéficiaire est alors requis), à la recherche d'un emploi ou salariés ou travailleurs indépendants.
- Suivis par des opérateurs, référents de parcours, en charge de l'accompagnement vers l'emploi ou du maintien dans l'emploi.
- Inscrits dans une démarche active d'accès, de retour ou de maintien dans l'emploi, attestée par l'opérateur référent de parcours.
- Présentant des besoins, en lien avec leur handicap, auxquels seuls des prestataires spécifiques peuvent répondre.
- Les agents des fonctions publiques mentionnés aux articles 2 et 3 du décret 2006-500 du 3 mai 2006 : agents reclassés ou assimilés, bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité, titulaires d'un emploi réservé ou inaptes.
- Les employeurs, bénéficiaires de prestations pour leurs salariés/agents relevant du secteur privé ou soumis aux règles de droit privé, des fonctions publiques d'Etat / hospitalière / territoriale.

**Rq. III** (à l'exception des entreprises sous accord agréé sauf celles ayant atteint ou dépassé le taux d'emploi de 6%).

### PRESCRIPTEURS

- Cap emploi,
- Sameth,
- Pôle Emploi,
- Missions locales (PPS HA, HV et HMo).

#### Processus de maintien dans l'emploi uniquement :

- Les employeurs privés dans le cadre d'un appui au suivi dans l'emploi (PPS HM et HP),
- Les employeurs publics ayant conventionné avec le FIPHFP, les plateformes régionales interministérielles d'appui à la gestion des ressources humaines au bénéfice des agents des services déconcentrés de l'Etat, les Centres de Gestion de la fonction publique territoriale ayant conventionné avec le FIPHFP, au bénéfice des agents de leurs collectivités affiliées,
- Les médecins de prévention de la fonction publique, dans le cadre d'un appui au suivi dans l'emploi.

### FINANCEURS

Les PPS sont des prestations Agefiph, financées par l'Agefiph pour les entreprises privées et par le FIPHFP pour les employeurs publics éligibles.

### MOBILISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

INTER-RÉGIMES			
Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
●	●	●	●

### Bon à savoir



Les prestations sont ponctuelles, indépendantes les unes des autres et mobilisables toutes ou partiellement en fonction des besoins.

#### Cas particuliers :

Les jeunes issus d'établissements spécialisés ou de l'enseignement spécialisé ainsi que les personnes bénéficiaires de l'AAH (Allocation Adulte Handicapé) doivent être orientées « marché du travail » par la CDAPH ou en voie de l'être.

#### Quelques situations non éligibles (liste non exhaustive)

- Les personnes reconnues travailleurs handicapés et orientées ESAT par la CDAPH,
- Les personnes handicapées bénéficiaires de l'aide au poste au sein des entreprises adaptées.

Pour pouvoir bénéficier d'une prestation ponctuelle spécifique Handicap psychique, les personnes doivent être stabilisées a priori dans la maladie (n'étant pas en phase de décompensation, d'hospitalisation, de crises...) au moment de l'orientation vers le prestataire spécifique.

Elles doivent bénéficier, par ailleurs, d'un suivi médical garant de la stabilité de leur état (Cela peut se matérialiser, a minima, par un engagement moral de la personne à continuer son suivi médical.)

Les employeurs publics n'ayant pas conventionné avec le FIPHFP doivent passer par les prescripteurs habilités (Cap emploi, Sameth...).

L'employeur public a toujours la possibilité de faire appel à un prestataire extérieur (avec respect des règles des marchés publics) et de passer par la plate-forme des aides du FIPHFP pour remboursement de la prestation.

#### En savoir plus :

**Les prestations ponctuelles spécifiques - Guide prescripteur - Agefiph /FIPHFP**



# PROCÉDURE



## ÉTUDE PRÉALABLE À L'AMÉNAGEMENT ET À L'ADAPTATION DES SITUATIONS DE TRAVAIL (EPAAST)

Faire des préconisations pertinentes pour compenser le handicap dans la perspective notamment de l'autonomie au poste de travail, de limiter la perte de productivité liée au handicap et d'anticiper les évolutions professionnelles et médicales.



### DESCRIPTIF

- Les EPAAST sont des prestations Agefiph mobilisables par les opérateurs d'insertion et de maintien dans l'emploi, au regard des besoins des employeurs (publics ou privés) et des personnes handicapées qu'ils accompagnent.
- Elles visent à mettre en évidence les éléments qui, dans l'exécution d'une tâche, sont particulièrement contraignants et/ou inadaptés pour celui qui l'exerce. Elles prennent en compte l'ensemble des caractéristiques de l'employeur (économiques, conditions de production, amélioration des conditions de travail, prévention des risques professionnels, etc.) ainsi que les capacités fonctionnelles, cognitives et psychiques du ou des personnes concernées.



### BÉNÉFICIAIRES

Les employeurs (privés ou publics) dans le cadre du recrutement ou du maintien dans l'emploi d'un Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleur Handicapé :

- BOETH bénéficiaires de l'article L5212-13 du Code du travail,
- Salariés déclarés inaptes à leur poste, ou présentant des restrictions d'aptitudes importantes constatées par le médecin du travail, et qui ont nécessairement déposé une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé,
- Travailleurs indépendants, artisans, exploitants agricoles et chefs d'entreprises non salariés, bénéficiaires de l'article L5212-13 du code du travail,
- Bénéficiaires du secteur public visés par le décret 2006-501 du 03 mai 2006 relatif au FIPHFP.

**Rq. III** Les entreprises sous accord agréé ne sont pas éligibles, à l'exception de celles ayant atteint ou dépassé le taux d'emploi de 6%.



### PRESCRIPTEURS

L'EPAAST est exclusivement prescrite. La prescription fait l'objet d'une fiche de prescription, intégralement renseignée. Celle-ci est adressée par le prescripteur à l'Agefiph qui doit valider la demande et la renvoyer au prescripteur.

**La prescription est le fait de :**

- Cap emploi,
- Sameth,
- Centre de Gestion ayant conventionné avec le FIPHFP
- Délégation Régionale Agefiph Grand Est

**Rq. III Pour les employeurs publics:**

- Si convention avec le FIPHFP : prescription par la DR Agefiph
- Si absence de convention avec le FIPHFP : prescription par Cap emploi ou le Sameth.



### LES CONDITIONS

- Un avis du médecin compétent énonçant des restrictions d'aptitude au poste de travail qu'il s'agisse d'une insertion ou d'un maintien dans l'emploi.
- Une situation suffisamment complexe, nécessitant des compétences complémentaires à celles disponibles chez le prescripteur.
- Un accord explicite des parties prenantes (médecin du travail, salarié et employeur).



### FINANCEUR

L'EPAAST est une prestation Agefiph, financée par l'Agefiph pour les entreprises privées et par le FIPHFP pour les employeurs publics éligibles.

### INTER-RÉGIMES

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
• Avis du médecin du travail	• Avis du médecin du travail	• Avis du médecin traitant	• Avis du médecin de prévention

### Bon à savoir



La période de validité de la prescription est de 6 mois.

Pour favoriser la réussite de la réalisation de l'étude, le prescripteur doit :

- Connaître la date de reprise en cas d'intervention pour un salarié en arrêt de travail,
- S'assurer de la disponibilité de l'ensemble des acteurs (salarié, employeur, médecin du travail,...).

Il n'existe pas de seuil minimum de jours mais les études en raison de leur complexité, nécessitent de manière générale la prescription de plusieurs jours.

# PROCÉDURE

## RÉALISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL



## CIF – CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Permettre au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconverter.



### DESCRIPTIF

La formation suivie dans le cadre du Cif doit permettre :

- D'accéder à un niveau de qualification supérieure,
- De changer de profession ou de secteur d'activité,
- D'enrichir ses connaissances dans le domaine culturel et social, ou se préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles,
- Ou de préparer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.

La formation peut se dérouler à temps plein ou à temps partiel (par exemple, 2 heures par jour) et de manière continue ou discontinue (par exemple, 1 semaine par mois).

La durée du Cif est d'au maximum :

- 1 an pour une formation à temps plein
- Ou 1 200 heures pour des formations constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.



### BÉNÉFICIAIRES

**Tout salarié peut accéder à un congé individuel de formation – CIF, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature de son contrat de travail.**

Une condition d'ancienneté est nécessaire.

- **Le salarié en CDI** doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non (3 ans s'il est salarié d'une entreprise artisanale de moins de 10 salariés), dont 1 an dans la même entreprise.
- **Le salarié en CDD** doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours de la dernière année. **(Conditions assouplies pour les moins de 26 ans)**



### FINANCEURS

Le financement du congé individuel de formation est assuré par des organismes paritaires agréés par l'État. Il s'agit principalement des FONGECIF (Fonds de gestion du CIF). Cependant, dans certains secteurs professionnels (spectacle, agriculture, économie sociale...), ce sont les OPACIF (organismes paritaires collecteurs agréés du congé individuel de formation) de branche qui sont chargés du financement du CIF.



### RÉMUNÉRATION ET FRAIS

L'autorisation d'absence donnée par l'employeur n'entraîne pas automatiquement le maintien de la rémunération, ni la prise en charge des frais afférents à la formation. Le maintien de la rémunération n'est acquis par le salarié que lorsqu'il a obtenu l'accord de l'organisme paritaire agréé à cette fin. Selon les cas, celui-ci prend en charge 80 % ou 90 % de la rémunération habituelle du salarié, sauf si celle-ci est inférieure à deux fois le SMIC. La prise en charge du salaire est alors totale. Concrètement, c'est l'employeur qui verse la rémunération et se fait rembourser par l'organisme agréé.

### INTER-RÉGIMES

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
●	●	-	●

### Bon à savoir



**Le temps passé en congé de formation** est assimilé à du temps de travail, les congés payés et les primes sont dus en totalité. Le salarié continue à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment).

**Un délai de franchise minimum est imposé entre 2 CIF.** Ce délai exprimé en mois est égal à la durée du précédent CIF (en heures) divisé par 12. Il ne peut être inférieur à 6 mois ni supérieur à 6 ans.

**La formation est rémunérée** pendant toute sa durée si elle ne dépasse pas 1 an à temps plein ou 1 200 heures à temps partiel.

**Le salarié peut mettre fin à son CIF** uniquement s'il justifie d'un motif légitime (maladie, maternité, erreur d'orientation, par exemple).

**Le salarié doit avertir son employeur** du terme anticipé. Cependant, l'employeur n'est pas obligé de réintégrer le salarié dans l'entreprise de manière anticipée.

# PROCÉDURE



L'accompagnement d'un conseiller en évolution professionnelle est possible tout au long de la démarche par simple sollicitation auprès du FONGECIF ou de l'OPACIF. Ces conseillers peuvent apporter un soutien gratuit, neutre et confidentiel pour faciliter la construction et la mise en œuvre du projet. Un contact avec le FONGECIF ou l'OPACIF avant d'engager les démarches auprès de l'employeur permettra à la personne d'appréhender les spécificités liées à sa situation particulière (critères et priorités en matière de financement, organismes de formation répondant aux exigences de qualité...) – Dans tous les cas, le contact avec le FONGECIF ou l'OPACIF est confidentiel et n'engage à rien.

## COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le compte personnel de formation, présenté dans cette fiche, est un des éléments constitutifs du compte personnel d'activité.

Permettre à toute personne, salariée ou demandeur d'emploi, de suivre, à son initiative, une action de formation.



### DESSCRIPTIF

Le compte personnel de formation a été créé par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014; il a été mis en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (dite loi « Travail ») a créé, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le compte personnel d'activité (CPA), qui regroupe, désormais, les droits issus :

- Du compte personnel de formation (CPF),
- Du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P),
- Et du compte engagement citoyen (CEC), nouveau dispositif créé par cette même loi.

Le CPF permet à toute personne, salariée ou demandeur d'emploi, de suivre, à son initiative, une action de formation. Il est attaché à la personne et ouvert dès l'entrée dans la vie professionnelle jusqu'au départ en retraite. Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Le Compte Personnel de Formation est crédité en heures à la fin de chaque année, dans la limite de 150 heures de formation sur 8 ans.

- Chaque année, le compte des salariés de droit privé est crédité automatiquement en heures, sur la base de la déclaration de l'employeur. Pour une personne travaillant à temps complet, le compte est alimenté à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an jusqu'à un maximum de 150 heures.
- Pour le salarié travaillant à temps partiel, les heures créditées sont calculées proportionnellement au temps de travail effectué.

**Rq. III** Toutefois, un accord d'entreprise, de groupe ou de branche qui prévoit un financement spécifique à cet effet, ou une décision unilatérale de l'employeur, peuvent prévoir des dispositions plus favorables et, en particulier, porter l'alimentation du CPF des salariés à temps partiel jusqu'au niveau de celui des salariés à temps plein.



### BÉNÉFICIAIRES

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, toute personne âgée d'au moins 16 ans (15 ans pour les jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage dès cet âge), en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) dispose d'un compte personnel de formation.

Les formations éligibles qui peuvent être suivies en mobilisant le CPF (dites « formations éligibles ») sont essentiellement des formations qualifiantes et certifiantes correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme. Ces formations doivent ainsi permettre aux personnes d'acquérir des compétences attestées (qualification, certification, titre, diplôme, habilitation) contribuant à la sécurisation des parcours professionnels des salariés. L'objectif est de faciliter la réalisation d'un projet d'évolution professionnelle, au sein ou en dehors de l'entreprise, ou un projet d'accès ou de retour à l'emploi.

### Bon à savoir



Sur le site officiel [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr) chaque personne dispose, d'un espace personnel sécurisé lui permettant d'activer son compte personnel de formation.

Le compte personnel de formation s'est substitué au droit individuel à la formation (DIF), avec reprise des droits acquis sur ce dernier.

#### Majoration des droits au CPF

Afin de sécuriser les parcours professionnels des publics les plus fragiles, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures pour les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V (CAP, BEP), un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche. La procédure applicable est précisée par l'article D6323-3-1 du code du travail.

La personne d'au moins 16 ans admise en ESAT, ayant conclu un contrat de soutien et d'aide par le travail, bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF). Celui-ci est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et mobilisé par le titulaire ou son représentant légal afin qu'il puisse suivre, à son initiative, une formation.

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

Les dispositions applicables, issues de la loi du 8 août 2016 (dite loi « Travail »), figurent aux articles L6323-33 à L6323-41 du code du travail.

Les listes de formations éligibles au compte personnel de formation sont actualisées de façon régulière ; elles sont accessibles depuis le site Internet dédié à la gestion de ce dispositif [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).



## MOBILISATION

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

**A noter ///** *L'opérateur du conseil en évolution professionnel peut accompagner la personne dans son projet, et l'aider à la mobilisation des heures du CPF. Les démarches entreprises auprès d'un conseiller en évolution professionnelle sont confidentielles.*

### La question de l'Accord de l'employeur :

• **Hors temps de travail** : Le salarié peut utiliser ses heures de formation sans associer son employeur.

• **Pendant le temps de travail** : La demande doit être transmise 60 jours avant le début de la formation si la formation est d'une durée inférieure à 6 mois, 120 jours pour les autres.

• Le salarié doit avoir l'accord de celui-ci sur le contenu et le calendrier de la formation souhaitée, sauf dans les cas suivants, où l'accord porte seulement sur le calendrier :

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



## FINANCEURS

Les heures inscrites sur le compte personnel de formation permettent à son titulaire de financer une formation éligible au Compte. Si la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le Compte, ce dernier peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, **d'abondements complémentaires** pour assurer le financement de cette formation.

Si la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, des abondements sont alors possibles. Le titulaire peut pour cela s'adresser à son employeur ou à un conseiller en évolution professionnelle.

- Etat
- Région
- Pôle emploi
  
- Employeur
- Personne elle-même
  
- OPCA (période pro)
- OPACIF (CIF)
  
- Agefiph
- CNAV (compte Personnel prévention pénibilité)



## MOBILISABLE PENDANT L'ARRET DE TRAVAIL

## INTER-RÉGIMES

Régime général

Régime agricole

Indépendants

Fonction publique

*Le CPF sera ouvert, en 2018, aux travailleurs indépendants, aux membres des professions libérales et des professions non salariées, à leurs conjoints collaborateurs et aux artistes auteurs selon les modalités précisées par les articles D6323-22 à D6323-28 du code du travail.*

*L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 (JO du 20) met en œuvre, dans la fonction publique, le compte personnel d'activité (CPA). Le CPA des agents publics comprend le compte personnel de formation (CPF), qui se substitue au droit individuel à la formation (DIF), et le compte d'engagement citoyen (CEC). Pour plus de précisions : il convient de se reporter au site du ministère de la Fonction publique.*

## STAGE DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE

**Permettre à des personnes, dont le handicap nécessite une prise en compte particulière, de s'inscrire de manière adaptée dans une démarche active de reclassement professionnel par une formation qualifiante nécessitant un étayage médico-social adapté.**



### DESSCRIPTIF

Les stages de rééducation professionnelle sont réalisés en général dans Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) qui sont des établissements médico-sociaux gérés par des organismes publics ou privés. Ils permettent aux personnes handicapées de suivre une formation qualifiante avec la possibilité d'être rémunérées. Si le parcours ne peut être réalisé dans le droit commun en raison du handicap.

#### Leur objectif est de :

- Favoriser l'intégration professionnelle durable de personnes handicapées qui, à la suite d'un accident ou d'une maladie, sont obligées d'abandonner leur métier et d'envisager une reconversion professionnelle ;
- D'entraîner ou de réentraîner la personne au travail, en vue d'une insertion ou d'une réinsertion professionnelle, soit vers le milieu de travail ordinaire, soit vers le milieu protégé ;
- Dispenser une formation diplômante.



### BÉNÉFICIAIRES

Pour être orienté vers un stage de rééducation professionnelle, plusieurs conditions sont nécessaires :

- Être âgé d'au moins 16 ans ;
- Être reconnu travailleur handicapé par la Commission des droits pour l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- Ne plus être en mesure d'exercer son ancien métier suite à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- Être salarié ou demandeur d'emploi ayant un projet de formation professionnelle.



### RÉMUNÉRATION

Pendant le parcours au CRP, le stagiaire bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Dans certaines limites, la rémunération peut être cumulée avec :

- L'allocation aux adultes handicapés,
- L'allocation compensatrice,
- Les pensions et rentes versées par la Sécurité sociale.

La situation de chaque stagiaire est étudiée à leur entrée en CRP pour leur garantir une rémunération durant toute la durée de son stage.



### PRESCRIPTEUR

Admission en CRP uniquement sur décision d'orientation de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Elle se fait au regard des préconisations émises par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH (composée des évaluateurs internes et externes (Pôle Emploi, Cap Emploi, parfois missions locales, Carsat, CRP, référent RSA...)).



### FINANCEUR

L'autorisation du CRP est donnée par le préfet de région (Direction régionale de l'entreprise, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi –DIRECCTE). Le prix de journée des CRP, qui recouvre les frais de fonctionnement, est établi par le directeur général de l'ARS ; il est à la charge de l'Assurance maladie.



### MOBILISABLE PENDANT

#### L'ARRÊT DE TRAVAIL

#### RAREMENT EN PRATIQUE

Difficile à mettre en œuvre en raison de la durée de l'action de formation (10 à 30 mois), la durée de la formation devant être compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail.

### INTER-RÉGIMES

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
●	●	●	●

## Bon à savoir



En amont de la notification d'orientation, la faisabilité du projet peut être vérifiée via la POPS, outils d'évaluation mis à disposition des équipes pluridisciplinaires (convention SPE/MDPH) pour les salariés et demandeurs d'emploi.

Des liens sont entretenus durant le parcours et des relais passés en fin de stage avec les différents partenaires amenés à suivre le parcours des personnes admises en CRP : services médicaux et sociaux, EPSR (Equipe de Préparation et de Suite au Reclassement) - Cap emploi, Pôle emploi, centres de formations...

#### En savoir plus :

- Code du travail : art. L5213-3 à L5213-5.
- Code du travail : art. L6341-1 à L6341-9.
- Code du travail : art. R5213-9 à R5213-14.
- Code du travail : art. D5213-15 à D5213-21.
- Code de la Sécurité sociale : art. R481-1 à R481-7.

Bases de données des formations dispensées en CRP : [www.fagerh.fr](http://www.fagerh.fr), [www.ladapt.net](http://www.ladapt.net)



# PROCÉDURE

## DÉPÔT DE LA DEMANDE

1

- À la MDPH du lieu de résidence au moyen des formulaires Cerfa (demande d'une personne handicapée et certificat médical) accompagnés des justificatifs mentionnés.
- Demande relative au travail, à l'emploi et à l'orientation professionnelle.

MOBILISABLE  
PENDANT  
L'ARRÊT DE  
TRAVAIL

2

## DÉCISION D'ORIENTATION

- Notification d'orientation par la CDAPH après avis de l'équipe pluridisciplinaire vers un stage de rééducation professionnelle adressée au bénéficiaire et au centre sélectionné suivant les besoins de la personne.
- Il est précisé sur la notification : l'intitulé de la formation, le lieu, la durée, l'hébergement.
- La CDAPH précisera également, suivant l'évaluation des besoins de la personne, si la formation doit être précédée de phases préparatoires ou de remise à niveau.

## ADMISSION AU CRP

3

- La décision de la CDAPH s'impose au CRP, sauf si plusieurs centres sont désignés sur la notification (cas exceptionnel).
- La personne se rapproche du centre pour se positionner sur la formation choisie.

LA PERSONNE  
N'EST PLUS  
EN ARRÊT

4

## FORMATION

- Formation qualifiante de longue durée, permettant l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles, en alliant suivis médical, psychologique et social de la personne, selon les besoins et déficiences des stagiaires.
- Les formations dispensées (pouvant être précédées, si besoin, de phases préparatoires ou de remise à niveau) débouchent sur des diplômes homologués par l'État.
- La durée des actions de formation est de 10 à 30 mois.