



# 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.

On peut citer principalement les personnes en parcours d'insertion (demandeurs d'emplois, bénéficiaires RSA...) et les personnes en activité engagées dans une démarche d'insertion ou de réorientation professionnelle telles que les bénéficiaires du conseil en évolution professionnelle, les travailleurs handicapés accueillis en ESAT ou salariés d'entreprises adaptés, les salariés menacés d'inaptitude dans le cadre d'une démarche de maintien dans l'emploi ou de reconversion, sans que, en cas d'inaptitude prononcée par le médecin du travail, ces périodes n'exonèrent l'employeur de ses obligations en matière de reclassement...



### 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.

Par exemple, l'opérateur régional CEP pour les salariés est prescripteur de PMSMP, par délégation.



### FINANCEUR

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



### MOBILISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

OUI

### INTER-RÉGIMES

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
●	●	-	-

*Bon à savoir*



La prescription de PMSMP durant une période d'arrêt de travail rentre dans la procédure de toutes actions de remobilisation pendant l'arrêt, à savoir :

- Accord du médecin prescripteur de l'arrêt de travail : l'état de santé du bénéficiaire est compatible avec la période en entreprise.

- Accord du médecin du travail sur la mise en œuvre de la PMSMP

- Validation de l'assurance maladie :

- Le médecin conseil vérifie que la PMSMP peut avoir lieu durant la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail
- Le service social valide la PMSMP comme action de préparation au retour à l'emploi (validation d'une orientation, changement de poste avec ou sans formation...)
- Le service médical valide la couverture des indemnités journalières et l'autorisation de sortie.

La prise en charge du risque AT/AM est assurée par l'assurance maladie. Le bénéficiaire conserve durant la période de PMSMP le bénéfice de son statut d'assuré en arrêt de travail.

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. Dans le cadre du CEP, la couverture du risque est assurée par l'opérateur CEP directement

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 PMSMP N° 4 du 15 décembre 2016**

# PROCÉDURE

## RÉALISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL



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

**Dans le cadre d'un parcours vers ou dans l'emploi, la PSOP a pour objectif d'aider la personne handicapée à s'investir dans l'élaboration d'un projet professionnel ou de formation.**



## DESSCRIPTIF

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...)
- Un travail sur les compétences acquises, les compétences transférables et transversales
- L'exploration de nouvelles pistes professionnelles
- L'évaluation des possibilités d'insertion ou de reclassement professionnel au sein de l'entreprise d'origine ou dans une autre entreprise
- La validation des projets envisagés.



## BÉNÉFICIAIRES

- Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en recherche d'emploi, bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- Salariés du secteur privé ou du secteur public, en activité ou en arrêt de travail, et qui présentent un risque identifié d'inaptitude à leur poste de travail ou souhaitant évoluer ou s'adapter au poste de travail au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.
- Travailleurs indépendants après avoir obtenu l'avis du médecin traitant et pour ceux qui sont en arrêt de travail, l'avis de la sécurité sociale des indépendants
- Les exploitants agricoles après obtention de l'avis du médecin de la MSA
- Personnes en voie de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, sous réserve de transmettre l'accusé de réception de la demande faite auprès de l'organisme concerné.
- Personnes prêtes à engager une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Cette disposition est autorisée pour les personnes en situation de maintien dans l'emploi, accompagnées par Cap emploi et sous réserve qu'elle atteste sur l'honneur de s'engager dans une démarche officielle de reconnaissance.

**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, en partie à distance et se déroule sur une période de trois mois maximum, à compter du démarrage effectif de la prestation.



## PRESCRIPTEURS

De façon générale, La PSOP est prescrite par l'un des opérateurs suivants :

- Cap Emploi ; Pôle Emploi ; Missions locales ; Comète ; Le Conseil en évolution professionnelle pour les salariés.



## FINANCEURS

La PSOP est 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 Spécifique d'Orientation Professionnelle (PSOP) est mobilisée pour des personnes handicapées pour lesquelles un bilan de droit commun, même assorti d'aide à la compensation, ne répond pas au besoin, notamment pour des raisons liées au temps supplémentaire nécessaire à la prise en compte du handicap et de problématiques sociales associées. La PSOP est complémentaire aux outils de même nature proposés dans le droit commun.

Concernant les personnes handicapées accompagnées par Cap Emploi, la PSOP intervient en complémentarité du Diagnostic flash et de l'offre de services délivrés dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle.

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

La PSOP est mobilisable pour tous les types de handicap.

Celui-ci doit être suffisamment stabilisé pour permettre un travail approfondi sur l'orientation, le projet professionnel et les compétences. Il faudra tenir compte des pathologies et de leurs conséquences pour pouvoir positionner la personne sur la prestation adéquate et être attentif à la prise en compte du handicap dans l'adaptation du parcours de la personne.

La prestation intègre des modules sur l'identification des acquis, des compétences transférables, transversales et complémentaires à acquérir, 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, l'identification des besoins et des modalités en formation ainsi que la construction et la formalisation d'un plan d'action.

# PROCÉDURE

## RÉALISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL





## 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 projet 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 développement des compétences, à l'initiative de l'entreprise, ou via la mobilisation des droits acquis au titre du Compte Personnel de Formation (CPF), à l'initiative du salarié.



### BÉNÉFICIAIRES

#### Dans le cadre du Compte Personnel de Formation :

Aucune condition d'ancienneté ou d'ancienneté dans l'entreprise n'est requise depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Tout actif, peu importe son statut (salarié - tous contrats de travail -, agent public, demandeur d'emploi) peut mobiliser ses droits CPF pour financer un bilan de compétences.

#### Dans cadre d'un financement par le plan de développement des compétences de l'entreprise :

À l'initiative de l'entreprise, une convention tripartite doit être conclue entre le salarié bénéficiaire, l'organisme prestataire du bilan de compétences et l'employeur.



### DEMANDE

#### Dans le cadre du Compte Personnel de Formation :

La demande d'inscription au bilan de compétences s'effectue à partir de l'application mobile CPF ou du site internet : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

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 développement des compétences 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 et son refus ne constitue pas un motif de licenciement. 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 finance lui-même son bilan de compétences par ses droits CPF. Lorsqu'il ne dispose pas de droits suffisants pour couvrir la totalité du coût du bilan, le solde est à financer à partir des fonds propres du bénéficiaire ou par des abondements (de l'employeur, ou de la CDC).

Attention, cette fonctionnalité sera disponible dans le courant du 1er semestre 2020.

### INTER-RÉGIMES

Régime  
général



Régime  
agricole



Indépendants



Fonction  
publique



### Bon à savoir

La loi du 5 septembre 2018 a eu un impact sur le bilan de compétences :

- Suppression du congé de bilan de compétences, des conditions d'ancienneté/d'activité salariée pour y accéder, délai de carence entre deux bilans...
- Fléchage du financement vers la mobilisation du CPF.

Le bilan de compétences peut se dérouler **hors temps de travail** : l'employeur n'a pas à être informé, ou **en partie ou en totalité sur le temps de travail** : le salarié doit en faire la demande préalable à son employeur, et en cas d'accord, le temps du bilan est considéré comme un temps de travail. La rémunération est maintenue par l'employeur.

*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



## CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE - CEP

Pour favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel tout au long de sa vie professionnelle.



### DESSCRIPTIF

Confidentiel, gratuit et réalisé hors temps de travail, le conseil en évolution professionnelle est une prestation de conseil personnalisée mise en œuvre par un conseiller référent : le conseiller en évolution professionnelle. A l'issue du CEP, un document de synthèse est remis au bénéficiaire.

Le CEP permet au bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle, qui peut se décomposer en plusieurs étapes :

- expression de la demande et clarification du besoin ;
- accès à une information personnalisée et pertinente ;
- élaboration d'une stratégie d'évolution permettant de construire ou de définir un projet professionnel ;
- vérification de la faisabilité et de la pertinence du projet au regard notamment de la situation personnelle, de l'environnement professionnel, des besoins des territoires, et des tendances socio-économiques ;
- identification, le cas échéant, des compétences ou des qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- identification des ressources et des appuis favorisant la mise en œuvre du projet (dispositifs, prestations complémentaires, financement...) ;
- formalisation de la stratégie d'évolution ;
- soutien tout au long de la mise en œuvre de la stratégie.

Le CEP est dispensé par des opérateurs habilités : Pôle Emploi, les Missions Locales et Cap Emploi pour les demandeurs d'emplois, l'Apec pour le public cadre (en emploi ou non), et pour les salariés, un opérateur régional désigné par appel d'offre. En région Grand Est, il s'agit du CIBC 54.



### BÉNÉFICIAIRES

Tout actif peut bénéficier d'un CEP tout au long de sa vie professionnelle. Il est accessible quel que soit le statut : salarié à temps complet ou partiel, apprenti, stagiaire rémunéré, demandeur d'emploi, indépendants...

**Rq. ///** Le guide s'intéresse ici aux bénéficiaires du CEP dits « actifs occupés » c'est-à-dire les salariés.



### DEMANDE

**Uniquement sur volontariat.**

**Seul le salarié est à l'initiative d'une démarche de conseil en évolution professionnelle.** Néanmoins, l'employeur en informe le salarié dans le cadre de l'entretien professionnel.

Pour bénéficier du CEP, il suffit de prendre contact avec l'opérateur dédié.



### FINANCEMENT

La prestation du CEP est entièrement gratuite pour le bénéficiaire. Néanmoins, les entreprises contribuent au financement du dispositif par le biais de leur contribution formation.



## Bon à savoir

En région Grand Est, l'opérateur CEP pour les salariés est le **CIBC 54**.

**44 lieux d'accueil** sont disponibles sur la région et une équipe de plus de **60 conseillers en évolution professionnelle** accompagnent les salariés dans la définition de leur projet professionnel.

Carte des centres d'accueil : <https://www.mon-service-cep.fr/news/78>

### Choix de l'opérateur :

Compte tenu de la possibilité pour d'autres opérateurs CEP de délivrer le service à des actifs occupés (exemples : actifs occupés à temps partiel inscrits par ailleurs à Pôle emploi ; actifs occupés cadres pouvant bénéficier d'un accompagnement à l'APEC ; actifs occupés en situation de handicap pouvant mobiliser le service d'un cap emploi), France Compétences a défini en complément que :

- l'opérateur régional délivre le CEP uniquement aux actifs occupés qui ne sont pas déjà accompagnés par un autre opérateur CEP ;
- le choix de l'opérateur est laissé à l'initiative de la personne.

Pour ne pas nuire à la continuité de l'accompagnement, l'opérateur régional peut continuer de conseiller les actifs occupés qui le souhaitent lorsqu'ils changent de statut (fin de CDD, fin de mission intérimaire, démission...).

### Lien étroit entre CEP et accès à la formation :

Le recours au CEP facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements mobilisables et permettre, si besoin, le recours au Compte personnel de formation (CPF).



## Zoom sur

### LE CEP POUR LES DÉMISSIONNAIRES

En vigueur depuis le 1er novembre 2019, le dispositif démissionnaire offre la possibilité de démissionner afin de mettre en œuvre un projet professionnel (création ou reprise d'entreprise ou parcours de formation) et prétendre à l'allocation chômage. Il s'adresse uniquement aux salariés en CDI du secteur privé qui justifient d'une activité professionnelle de 5 ans au cours des 60 derniers mois, à la date de leur démission.

Le recours au CEP est obligatoire en amont de la démission pour construire le projet. A l'issue, une attestation du caractère réel et sérieux du projet professionnel pourra être délivrée par Transition Pro Grand Est.

Après délivrance, la démission est possible. La personne a ensuite 6 mois pour s'inscrire à Pôle Emploi qui procédera à la validation des droits et au calcul de l'indemnisation, selon les règles du droit commun, et étudiera la possibilité d'une prise en charge des coûts de la formation, si le projet est le suivi d'une formation.

Consultez le site dédié : <https://www.demission-reconversion.gouv.fr/>

# 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 peut être prescrit à tout moment et être mobilisé sans arrêt de travail à temps complet préalable.



### PRESCRIPTEUR

Le médecin traitant prescrit le TPT, sur la prescription d'arrêt de travail partiel, pour son patient présentant un état de santé compatible 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.



### DESCRIPTIF

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.

tés 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'efficiace réduite d'une personne handicapée à son poste de travail.**



### DESCRIPTIF

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, **possédant un justificatif valide au jour du dépôt de la demande. Ce justificatif doit avoir une durée de validité d'au moins 6 mois à compter du dépôt de la demande.** Si ce n'est pas le cas, le justificatif valide doit être accompagné de l'accusé réception de la demande de renouvellement.

**Exemples d'inéligibilité /// contrat suspendu ; inaptitude au poste ; Non cumul de la RLH avec d'autres aides et prestations de l'Agefiph et l'aide au poste versée par l'Etat pour les salariés d'entreprises adaptées.**



### PRESCRIPTEUR

Le formulaire de RLH est à envoyer, par courrier en LR-AR à l'Agefiph ou par voie électronique (procédure détaillée de transmission électronique sur [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 **SI** la situation de travail de la personne handicapée concernée n'a 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 ouvrait droit à l'aide au poste) ou (un TNS sorti du milieu protégé ou "adapté") pour une 1ère 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.

### CAP EMPLOI

Les Cap emploi ont un rôle d'information-conseil sur la RLH dès lors que celle-ci est susceptible de contribuer à l'insertion ou au maintien d'une personne handicapée. Un appui à sa mobilisation (après évaluation de la situation et mobilisation de toutes les autres aides ayant le même objet) peut être ainsi apporté à l'employeur.



### 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 D'APPUI SPÉCIFIQUES (PAS)

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



### DESSCRIPTIF

Les Prestations d'Appui Spécifiques mettent en œuvre des expertises, des conseils ou des techniques / modes de compensation, pour répondre à des besoins en lien avec les conséquences du handicap de la personne, dans des situations identifiées par les prescripteurs / référents de parcours (évaluation diagnostic des capacités de la personne, validation du projet professionnel, formation, recherche / mise en œuvre d'une solution de maintien....). Le prestataire expert du handicap peut être mobilisé au moment de la construction du projet professionnel (d'insertion, de formation ou de maintien) de la personne, de son intégration en emploi ou en formation, mais également pour le suivi dans l'emploi et/ou son maintien. Les prestations sont mobilisables indépendamment les unes des autres, en fonction des besoins, sans ordre prédéfini.

L'offre se décline en 5 prestations, commune à tous les types de handicap : auditif, visuel, moteur, mental, psychique, troubles cognitifs

- Pré-diagnostic ;
- Bilan complémentaire sur la situation de la personne ;
- Appui Expert sur le projet professionnel ;
- Appui Expert à la réalisation du projet professionnel ;
- Appui Expert pour prévenir et / ou résoudre les situations de rupture.



### BÉNÉFICIAIRES

#### Personnes éligibles

- Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, définis par la loi 2005-102 du 11 février 2005, orientés marché du travail, ou en voie de le devenir ou encore prêts à engager une démarche dans ce sens ;
- Demandeurs d'emploi, salariés (notamment les alternants titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), agents de la fonction publique, travailleurs non-salariés, les stagiaires de la formation professionnelle ;
- Présentant des besoins, en lien avec leur handicap, pour lesquels une intervention des prestataires spécifiques s'avère indispensable ;
- Orientées par la CDAPH (Commissions Départementale pour l'Autonomie des Personnes Handicapées) vers le marché du travail.

Les personnes reconnues travailleurs handicapés et orientées vers un ESAT par la CDAPH ne peuvent pas bénéficier de ces prestations sauf dans le cadre du dispositif Emploi Accompagné

#### Employeurs éligibles

- Employeurs du secteur privé ou soumis aux règles de droit privé à l'exception :
  - des entreprises ayant signé un accord OETH
  - des entreprises sous accord agréé, sauf celles ayant atteint ou dépassé le taux d'emploi de 6%
- Employeurs des fonctions publiques d'Etat, Hospitalière et Territoriale



### PRESCRIPTEURS

- Cap emploi
- Pôle Emploi
- Missions locales
- Employeurs publics ayant signé une convention avec le FIPHFP (fonction publique d'Etat, Hospitalière ou Territoriale, dont les Centres de Gestion pour

ce dernier cas).

- Employeurs privés dans le cadre d'un appui à l'intégration dans l'emploi ou d'un processus de maintien dans l'emploi.
- Délégations Régionales de l'Agefiph et les Délégués Territoriaux au Handicap du FIPHFP, pour prescrire en opportunité et en urgence.
- Dispositifs spécifiques alternance et ressource handicap formation (à compter d'avril 2019)



### FINANCEURS

Les PAS 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

OUI

### INTER-RÉGIMES

Régime  
général



Régime  
agricole



Indépendants



Fonction  
publique



# 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

L'Epaast vise à mettre en évidence les éléments qui, dans l'exécution d'une tâche, sont particulièrement contraignants et/ou inadaptés pour celui qui l'exerce.

Elle prend en compte l'ensemble des caractéristiques de l'employeur (économiques, conditions de production, conditions de travail, prévention des risques professionnels...) ainsi que les capacités fonctionnelles, cognitives et psychiques de la personne concernée pour proposer des solutions durables et concrètes d'aménagement et d'adaptation de la situation de travail.

Elle est mobilisable pour les situations complexes pour lesquelles une simple étude ergonomique ne suffit pas à déterminer les besoins ni les modalités de réponse notamment en ce qui concerne la compensation du handicap.

## BÉNÉFICIAIRES

Les employeurs, privé ou public, dans le cadre du recrutement ou du maintien dans l'emploi d'un Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi Travailleur Handicapé (BOETH) :

- 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,
- 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.

## LES CONDITIONS

- Une situation complexe, nécessitant un ensemble de compétences (économiques, techniques etc.) pour que les acteurs conviennent qu'une EPAAST est un préalable nécessaire à la définition de l'adaptation du poste de travail ;
- Un avis du médecin du travail énonçant des restrictions d'aptitude au poste de travail qu'il s'agisse d'une insertion ou d'un maintien dans l'emploi ;
- 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



L'Epaast est mobilisée en complémentarité des interventions de droit commun existantes notamment celle des SST. Le recours à cette prestation doit être justifié par sa valeur ajoutée par rapport à la complexité de la situation.

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...)

# PROCÉDURE

## RÉALISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL





## CPF PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

**Permettre au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation certifiante pour changer de métier ou de secteur.**



### DESCRIPTIF

La formation suivie dans le cadre du CPF PTP est **obligatoirement certifiante** c'est-à-dire sanctionnée par une certification enregistrée au RNCP (y compris les blocs de compétences), ou au répertoire spécifique tenu par France Compétences et **doit permettre un changement de métier** ou de profession. Pour cela, Transitions Pro s'appuie sur le code ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois).

La formation visée peut se dérouler en partie ou en totalité en dehors du temps de travail.

L'autorisation d'absence de l'employeur est requise lorsque la formation se déroule sur le temps de travail du salarié.



### BÉNÉFICIAIRES

Ce dispositif s'adresse aux salariés du secteur privé, en cours de contrat CDI, CDD, aux intérimaires et aux intermittents, sous certaines conditions. **La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi**, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

La demande de financement doit se réaliser durant la période d'exécution du contrat de travail y compris pour les intérimaires en mission/en vacances.

	Ancienneté minimale en qualité de salarié	Dont
CDI	24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs	12 mois dans l'entreprise actuelle
CDD	24 mois, consécutifs ou non, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs au cours des 5 dernières années	4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois
Intérimaire en mission ou en CDI intérimaire	24 mois minimum, consécutifs ou non, en qualité de salarié	12 mois dans l'entreprise effectués auprès du même employeur (employeur = entreprise de travail temporaire, et non l'entreprise utilisatrice)
CDD Intermittent	24 mois minimum, consécutifs ou non en qualité de salarié	12 mois dans l'entreprise actuelle, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.
Intermittent du spectacle en CDD, CDD d'usage ou de remplacement	24 mois, consécutifs ou non, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs au cours des 5 dernières années	4 mois, consécutifs ou non en CCDD au cours des 12 derniers mois.



### FINANCEURS

Pour tous les salariés, le financement du CPF Transition professionnelle est assuré par un organisme paritaire agréé par France Compétences : Transition Pro. Il existe une association Transition Pro dans chacune des régions de France. En région Grand Est, il s'agit de **Transition Pro Grand Est**.

*A savoir, en cas d'accord du dossier, le salarié cofinance également son projet de formation avec son Compte Personnel de Formation : le montant crédité sur le CPF sera automatiquement mobilisé, dans la limite du coût de votre formation, conformément à la législation.*



### RÉMUNÉRATION ET FRAIS

Si le projet de transition professionnelle est validé par la commission, la prise en charge s'articule autour de :

- De la prise en charge des **coûts pédagogiques** (en totalité ou en partie) selon 2 règles cumulatives :

- Plafonnement du coût pédagogique total : 18 000 HT soit 21 600 TTC
- Plafonnement du coût horaire : 27,45 HT soit 32,94 TTC

- Des **frais annexes** : participation forfaitaire des frais de déplacement, de repas et d'hébergement (barèmes de calcul disponibles sur le site internet)

- La **rémunération** (si la formation s'effectue en partie ou en totalité sur le temps de travail) : elle est calculée à partir d'un salaire moyen de référence et dépend de la durée de la formation visée.

		DURÉE DE LA FORMATION	
		Inférieure ou égale à 1 an ou 1 200 heures	Supérieure à 1 an ou 1 200 heures
SALAIRE DE RÉFÉRENCE	≤ 2 fois le Smic	100% de la rémunération antérieure	
	≥ 2 fois le Smic	90% de la rémunération antérieure Plancher : 2 fois le Smic	90% puis 60% après un an de la rémunération antérieure Plancher : 2 fois le Smic

**Depuis le 1er mars 2020, Transition Pro avance la rémunération et les cotisations sociales afférentes aux employeurs de moins de 50 salariés** dont un collaborateur s'engage dans un projet de transition professionnelle.

### INTER-RÉGIMES

Régime général      Régime agricole      Indépendants      Fonction publique

Les agents de la fonction publique qui souhaitent se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle. Ce congé d'une durée maximale de 3 ans est rémunéré pendant 12 mois.

### Bon à savoir



**Pour les salariés en CDD**, la demande de prise en charge financière doit se faire en cours de contrat CDD, mais **la formation visée peut débuter maximum dans les 6 mois** suivant la fin de votre dernier contrat ayant ouvert vos droits.

**Pour les intérimaires**, la demande d'autorisation d'absence est à adresser à l'entreprise de travail temporaire, et un contrat de mission formation est conclu (couvrant toute la durée de la formation) – même en cas de formation prévue après la fin du contrat de mission intérimaire.

Le salarié bénéficie du maintien de sa protection sociale, durant la période de formation financée dans le cadre du PTP. 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).

L'Agefiph intervient en région Grand Est pour apporter un cofinancement de projet de transition professionnelle au bénéfice de personnes reconnues travailleurs handicapés qui doivent fournir la preuve du risque de licenciement pour inaptitude. Un document est à ce titre disponible sur le site de Transition Pro Grand Est afin de justifier l'avis médical faisant état de ce risque. Aucune démarche n'est à réaliser auprès de l'Agefiph par le salarié pour bénéficier de ce cofinancement.

# PROCÉDURE

## RÉALISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

### 1 OBTENTION DU DOSSIER DE DEMANDE DE PRISE EN CHARGE

- Contactez Transition Pro Grand Est :
- Par téléphone au 03 26 03 10 10
  - Sur le site de Nancy au 6 rue Cyfflé
  - Sur internet via la création d'un espace personnel : <https://www.transitionspro-grandest.fr/>

### 3 POSITIONNEMENT DE L'ORGANISME DE FORMATION

Obligatoire, le bilan de positionnement est assuré gratuitement par l'organisme de formation. A l'issue du bilan de positionnement, l'organisme de formation notifie ses conclusions et propose un parcours de formation individualisé et adapté, dans son contenu et sa durée et y joint un devis détaillé.

1

2

### 2 DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCE (si formation sur le temps de travail)

Envoi d'une demande écrite à l'employeur en respectant les délais suivants

- 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois,
- 60 jours avant si la formation dure moins de 6 mois ou si elle est réalisée à temps partiel.

Pour les salariés en CDD, la demande est à formuler à l'employeur uniquement si la formation débute avant la fin du CDD.

*A savoir, cette demande doit indiquer la date du début de l'action de formation, la désignation et la durée de celle-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable, l'intitulé et la date de l'examen concerné.*

*L'employeur a 30 jours pour y répondre. Il peut refuser l'autorisation d'absence si le délai de la demande n'a pas été respecté ou si votre ancienneté n'est pas suffisante.*

*Cependant, le report est possible – des conditions sont prévues par la loi –.*

4

### 4 DÉPÔT DU DOSSIER

Le dossier de demande de prise en charge est à transmettre à l'association Transition Pro de la région du lieu de travail du salarié ou de son domicile.

**Attention, un calendrier définit la date limite de transmission du dossier de prise en charge en fonction de la date de démarrage de la formation.**

### 5 EXAMEN DE LA DEMANDE

La demande de prise en charge est examinée par la commission paritaire après vérification du respect des critères d'accès au dispositif (ancienneté, procédure d'autorisation d'absence, certification qualité de l'organisme de formation, réalisation d'un positionnement), et elle apprécie la pertinence du projet professionnel. Des critères de priorité sont appliqués en raison de la limite des financements.

En cas de refus, un recours gracieux dans les 2 mois est possible avec ajout d'éléments nouveaux au dossier. Le dossier est réexaminé en commission. En cas de nouveau refus, un recours est possible auprès de France Compétences.

5

CRITÈRES DE PRIORITÉ	Catégorie socio-professionnelle	Priorité aux salariés de CSP : ouvrier et employé
	Taille de l'entreprise	Priorité aux salariés travaillant dans des entreprises de petite taille
	Niveau de qualification	Priorité aux salariés ayant les plus bas niveaux de qualification
	Risque d'inaptitude	Priorité aux salariés ayant une inaptitude avérée ou un risque d'inaptitude
	Âge et ancienneté professionnelle	Priorité aux salariés de plus de 45 ans Priorité aux salariés en fonction de l'importance de l'ancienneté professionnelle
	Projet à l'extérieur de l'entreprise	Priorité aux salariés dont le projet professionnel se situe en dehors de l'entreprise
	Priorité territoriale	Priorité aux salariés en CDD

## 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 tout actif, peu importe son statut (salarié ou demandeur d'emploi, agent public...) 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 (C2P),
- Et du compte engagement citoyen (CEC), nouveau dispositif créé par cette même loi.

Le CPF permet à toute personne 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 droits CPF inscrits sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Le Compte personnel de formation est alimenté en euros (et non plus en heures) à hauteur de 500€ par an pour un travailleur à temps complet dans la limite de 5 000€. Une majoration de 300€ /an est prévue pour les personnes en situation de handicap.

**Rq. //** 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 droits CPF permettent de financer des actions de formations qualifiantes et certifiantes, inscrites au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) et/ou à l'inventaire amené à s'appeler « répertoire spécifique ». L'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences en fait partie.

Sont également finançables pour tous les actifs, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE), le bilan de compétences, les actions dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci, la préparation au code de la route et de l'épreuve pratique du permis B et du groupe lourd. Une particularité demeure pour les agents publics, les formations éligibles sont les formations inscrites dans les catalogues de formation des employeurs publics ou proposées par des organismes privés.

## 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. Les heures DIF restent mobilisables à condition que la saisie du solde d'heures DIF soit réalisée avant le 31/12/2020. Ces heures seront automatiquement converties en euros. A défaut d'enregistrement, elles seront perdues.

### Conversion des heures CPF en euros

Les heures CPF acquises jusqu'en 2018 ont été converties en 2019 à hauteur de 15€/heure.

### 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 800€ par an et le plafond est porté à 8000€. Cette disposition est valable pour les bénéficiaires n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par un diplôme classé au niveau V (CAP/BEP, titre pro..) ainsi que les travailleurs d'ESAT.

Pour les usagers d'ESAT, les droits CPF peuvent être mobilisés par le travailleur lui-même ou par son représentant légal. L'accord exprès du titulaire du compte ou de son représentant légal est obligatoire.



## MOBILISATION

Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, quel que soit son statut (salariée, en recherche d'emploi, agent public...) 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.

Depuis novembre 2019, la mobilisation du CPF s'effectue à partir du site internet <https://www.moncompteformation.gouv.fr/> ou de l'application numérique CPF.

Toutes les démarches s'effectuent aujourd'hui en ligne pour faciliter et simplifier l'accès à la formation. L'inscription à une action de formation s'effectue également en ligne en cliquant "S'inscrire à cette session".

**A noter** /// *L'opérateur du conseil en évolution professionnelle 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 droits CPF 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 droits en euros inscrits sur le compte personnel de formation permettent à son titulaire de financer une formation.

Si le montant disponible ne permet pas de financer l'intégralité du projet de formation, le compte CPF du titulaire peut faire l'objet d'**abondements complémentaires** pour assurer le financement résiduel de cette formation.

Les abondements peuvent être financés par l'employeur, l'OPCO, la région, Pôle emploi, l'Agefiph, la CNAV ...

A noter : L'appui d'un conseiller en évolution professionnelle est facilitant dans les démarches de financement impliquant un reste à charge pour le bénéficiaire.



## 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.**



### DESCRIPTIF

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 ré-insertion 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

